

SKRIPSI

PENGARUH PENERAPAN PORTAL *HUMAN RESOURCES INFORMATION SYSTEM* (HRIS) TERHADAP KEDISIPLINAN, MOTIVASI DAN PENILAIAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. SEMEN TONASA KABUPATEN PANGKEP

**AKHYARUL RIJAL B
NIM: 1560302176**



**PROGRAM STUDI STRATA I MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUSLIM MAROS
MAROS
2019**

SKRIPSI

PENGARUH PENERAPAN PORTAL *HUMAN RESOURCES INFORMATION SYSTEM* (HRIS) TERHADAP KEDISIPLINAN, MOTIVASI DAN PENILAIAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. SEMEN TONASA KABUPATEN PANGKEP

Sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi

Disusun dan diajukan oleh

AKHYARUL RIJAL B
NIM: 1560302176

Kepada

**PROGRAM STUDI STRATA I MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUSLIM MAROS
MAROS
2019**

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Pengaruh Penerapan Portal *Human Resources Information System* (HRIS) Terhadap Kedisiplinan, Motivasi, dan Penilaian Kinerja Karyawan Pada PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep.

Nama Mahasiswa : Akhyarul Rijal B.
Nomor Induk Mahasiswa : 1560302176
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Telah diperiksa dan setuju untuk diujikan.

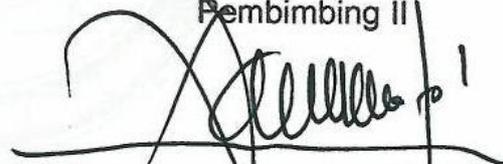
Maros, Agustus 2019

Pembimbing I



Muhammad Nuriaya, S.Sos., M.Si.
NIDN. 0912057202

Pembimbing II



Narto Irawan Otoluwa, SE., MM.
NIDN. 0917106901

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muslim Maros



Dr. Dahlan, SE., MM.
NIDN. 0931125807

HALAMAN PENGESAHAN

SKRIPSI

PENGARUH PENERAPAN PORTAL *HUMAN RESOURCES INFORMATION SYSTEM* (HRIS) TERHADAP KEDISIPLINAN, MOTIVASI DAN PENILAIAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. SEMEN TONASA KABUPATEN PANGKEP.

disusun oleh:

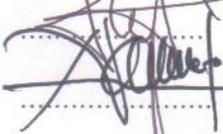
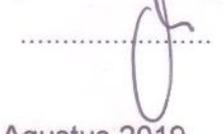
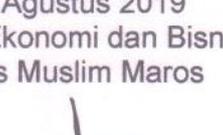
Akhyarul Rijal B

1560302176

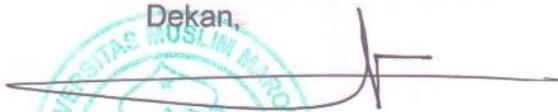
Telah diujikan dan diseminarkan

pada tanggal 22 Agustus 2019

TIM PENGUJI

Nama	Jabatan	Tanda Tangan
Prof. Dr. H. Syamsu Alam, S.E., M.Si., CIPM.	Ketua	
Muhammad Nurjaya, S.Sos., M.Si.	Anggota	
Narto Irawan Otoluwa, S.E., M.Si.	Anggota	
Syamsul Bakhtiar Ass, S.E., M.M.	Anggota	

Maros, 24 Agustus 2019
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muslim Maros
Dekan,


Dr. Dahlan, S.E., M.M.
NIDN: 0931125807

PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Akhyarul Rijal B
Nim : 15 60302 176
Jurusan/Program Studi : Manajemen S1/ SDM

Dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang berjudul.

PENGARUH PENERAPAN PORTAL *HUMAN RESOURCES INFORMATION SYSTEM* (HRIS) TERHADAP KEDISIPLINAN, MOTIVASI DAN PENILAIAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. SEMEN TONASA KABUPATEN PANGKEP

Adalah hasil karya ilmiah saya sendiri dari sepanjang pengetahuan saya didalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di Universitas Muslim Maros maupun di Perguruan Tinggi lain, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari ternyata didalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan dengan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, Pasal 25 Ayat 2 dan Pasal 70).

Maros, 31 Agustus 2019

Yang Membuat Pernyataan


Akhyarul Rijal B

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Syukur alhamdulillah penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT dalam setiap kegiatan penulis, karena atas rahman dan limpahan rahmatnya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian dan penulisan skripsi ini tepat pada waktunya namun dalam bentuk sederhana.

Dalam penulisan skripsi ini penulis menyadari masih banyak hambatan dan rintangan yang dihadapi karena keterbatasan yang dimiliki. Namun dengan keyakinan, keteguhan dan bantuan serta bimbingan dari berbagai pihak terutama bagi kedua orang tua tercinta, terimakasih selalu memberikan dukungan, inovasi yang membangun kepada penulis agar menjadi lebih baik. Untuk itu sebagai hamba Allah SWT yang harus senantiasa bersyukur atas limpahan nikmat yang diberikan kepada penulis dengan penuh kerendahan hati penulis menyampaikan ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. M. Ikram Idrus, MS. Selaku Ketua Yayasan Perguruan Islam Maros UMMA YAPIM.
2. Ibu Prof. Nurul Ilmi Idrus, M.Sc.,Ph.d. Selaku Rektor Universitas Muslim Maros.
3. Bapak Muhammad Nurjaya, S.Sos.,M.Si. Selaku Wakil Rektor I Universitas Muslim Maros dan Selaku Pembimbing I, Termakasih atas arahan serta masukan yang telah diberikan pada penulis untuk

penyelesaian Skripsi ini.

4. Wakil dekan I dan II Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muslim Maros.
5. Ibu Nur Pratiwi., SE., M.SC. Selaku Ketua Program Study Manajemen Universitas Muslim Maros.
6. Bapak Narto Irawan Otoluwa, SE., MM. Selaku Pembimbing II, Terimakasih atas kesempatan waktu dan masukan serta kriti yang membangun untuk penulis demi kesempurnaan Skripsi ini.
7. Bapak/Ibu Dosen Universitas Muslim Maros yang telah memberikan bekal ilmu kepada penulis selama duduk dibangku kuliah.
8. Bapak/Ibunda tercinta, serta keluarga yang telah memberikan pengorbanan yang begitu besar selama penulis duduk dibangku kuliah semoga tetesan keringat-nya mampu terbalaskan kelak dan bernilai ibadah disisi Allah SWT Amin.
9. Bapak Abdul Rachmat Noer selaku General Manager, Bapak Subiyanto selaku Senior Manager dan segenap karyawan karyawan PT. Semen Tonasa yang telah memberikan kesempatan dan kepercayaan kepada penulis untuk melakukan penelitian.
10. Teman-teman seperjuangan terkhusus A2 Angkatan 2015, SDM 1, SDM 2, teman seposko semasa KKN di Desa Bonto Marannu Kabupaten Maros dan teman sebimbangan terimakasih atas kebersamaannya.

Atas segala petunjuk, bimbingan, motivasi, arahan dan kritikan serta bantuan moril maupun material sehingga penyusunan Skripsi ini dapat terselesaikan dengan waktunya, walaupun Skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, oleh karena itu penulis sangat membutuhkan saran dan kritikan yang konstruktif demi kesempurnaan skripsi ini.

Akhir kata semoga Allah SWT senantiasa mencurahkan rahmat serta hidayahnya kepada kita semua.

Maros, Agustus 2019

Penulis

AKHYARUL RIJAL B
NIM. 1560302176

ABSTRAK

AKHYARUL RIJAL B, *Pengaruh Portal Human Resources Information System (HRIS) Terhadap Kedisiplinan, Motivasi dan Penilaian Kinerja Pada PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep* (dibimbing oleh : Muhammad Nurjaya dan Narto Irawan Otoluwa)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Portal Human Resources Information System (HRIS)* terhadap Kedisiplinan, Motivasi dan Penilaian Kinerja Pada PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep.

Penelitian ini menggunakan desain survey, populasi 102 karyawan PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep. Sampel berjumlah 81 karyawan yang diambil dengan menggunakan rumus slovin. Pengumpulan data dilakukan dengan teknik pembagian angket. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis regresi sederhana.

Hasil penelitian menunjukkan : (1) HRIS berpengaruh positif dan signifikan terhadap kedisiplinan karyawan PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep, (2) HRIS berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep, (3) HRIS berpengaruh positif dan signifikan terhadap penilaian kinerja karyawan PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep, (4)HRIS berpengaruh lebih dominan terhadap motivasi bagi karyawan PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep.

Kata Kunci : *Portal Human Resources Information System (HRIS)*, Kedisiplinan, Motivasi dan Penilaian Kinerja.

ABSTRACT

AKHYARUL RIJAL B, Effect of Portal Human Resources Information System (HRIS) on Discipline, Motivation and Performance Assessment at PT. Semen Tonasa Pangkep Regency (supervised by: Muhammad Nurjaya and Narto Irawan Otoluwa)

This study aims to determine the effect of the Human Resources Information System (HRIS) Portal on Discipline, Motivation and Performance Assessment at PT. Semen Tonasa, Pangkep Regency.

This study uses survey design, a population of 102 employees of PT. Semen Tonasa, Pangkep Regency. A sample of 81 employees was taken using the Slovin formula. Data collection is done by questionnaire distribution techniques. The analytical method used in this study is to use simple regression analysis.

The results showed: (1) HRIS had a positive and significant effect on the discipline of employees of PT. Semen Tonasa, Pangkep Regency, (2) HRIS has a positive and significant effect on the motivation of PT. Semen Tonasa, Pangkep Regency, (3) HRIS has a positive and significant effect on the performance evaluation of PT. Semen Tonasa, Pangkep Regency, (4) HRIS has a more dominant influence on motivation for employees of PT. Semen Tonasa, Pangkep Regency.

Keywords: Human Resources Information System (HRIS) Portal, Discipline, Motivation and Performance Assessment.

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
PERNYATAAN KEASLIAN	iv
KATA PENGANTAR	v
ABSTRAK	viii
ABSTRACT.....	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat dan Kegunaan Penelitian	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	8
A. <i>Human Resources Information System (HRIS)</i>	8
B. Kedisiplinan.....	14
C. Motivasi	18
D. Penilaian Kinerja	23
E. Hubungan Antar Variabel.....	28
F. Penelitian Terdahulu	28
G. Kerangka Pikir.....	30
H. Hipotesis	32
BAB III METODE PENELITIAN.....	33

A. Lokasi dan Waktu Penelitian	33
B. Jenis dan Sumber Data.....	33
C. Metode Pengumpulan Data.....	34
D. Populasi dan Sampel	35
E. Metode Analisis Data	37
F. Defenisi Operasional Variabel.....	40
BAB IV SEJARAH SINGKAT PERUSAHAAN	43
A. Sejarah Berdirinya Perusahaan	43
B. Visi Misi Perusahaan.....	45
C. Struktur Organisasi	46
D. Tugas Dan Tanggung Jawab	46
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	49
A. Hasil Penelitian	49
1. Data dan Deskripsi Responden	49
2. Analisis Deskripsi Variabel.....	52
3. Uji Instrumen.....	60
4. Uji Analysis	64
B. Pembahasan	70
BAB VI PENUTUP.....	74
A. Simpulan	74
B. Saran.....	75
DAFTAR PUSTAKA.....	76
LAMPIRAN.....	79

DAFTAR TABEL

Nomor	Halaman
2.1 Penelitian Terdahulu	29
3.1 Instrument Skala Liket	35
3.1 Interpretasi Koefisien Korelasi	39
4.1 Rencana Jadwal Penelitian.....	40
5.1 Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	49
5.2 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	50
5.3 Identitas Responden Berdasarkan Umur	51
5.4 Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	51
5.5 Deskripsi Variabel Kedisiplinan.....	52
5.6 Deskripsi Variabel Motivasi	54
5.7 Deskripsi Variabel Penilaian Kinerja	56
5.8 Deskripsi Variabel HRIS	59
5.9 Hasil Uji Validitas HRIS.....	61
5.10 Hasil Uji Validitas Variabel Kedisiplinan	62
5.11 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi	62
5.12 Hasil Uji Validitas Variabel Penilaian Kinerja	63
5.13 Reabilitas Instrumen	64
5.14 Regresi Linear Sederhana Kedisiplinan	65
5.15 Regresi Linear Sederhana Motivasi	66
5.16 Regresi Linear Sederhana Penilaian Kinerja	66
5.17 Model Summary HRIS Terhadap Kedisiplinan.....	68
5.18 Model Summary HRIS Terhadap Motivasi	68
5.19 Model Summary HRIS Terhadap Penilaian Kinerja	68

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Halaman
2.1. Kerangka Pikir.....	31
4.1. Struktur Organisasi	46

DAFTAR LAMPIRAN

Nomor	Halaman
A. Jadwal Penelitian	80
B. Angket Penelitian	81
C. Rekap Tabulasi Data Primer	86
D. Nilai variabel.....	94
D. Uji Kualitas Data	97
E. Tabel t	104

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Seiring dengan perkembangan teknologi yang semakin pesat dan arus informasi yang semakin cepat membuat perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berkompeten dalam hal pemanfaatan sistem informasi sehingga memacu perusahaan untuk memiliki pengelolaan sumber daya manusia yang baik.

Saat Ini masih banyak perusahaan-perusahaan besar maupun kecil yang belum memiliki *Human Resources Information System* (HRIS) yang baik dalam hal mengelola SDM yang dimiliki oleh perusahaan-perusahaan tersebut, sehingga sering terjadi kesalahan dalam hal pengelolaan SDM. Seperti masalah mengenai desain dan implementasi sistem perencanaan, termasuk perekrutan, penempatan karyawan, pengelolaan karier, evaluasi kerja karyawan, dan kebutuhan-kebutuhan lainnya. Oleh karena itu aspek pengembangan sumber daya manusia semakin mendapat perhatian khusus dari para pemimpin perusahaan. Pemimpin perusahaan memperhatikan aspek sumber daya manusia dalam menentukan pola penentuan strategi dan kebijakan secara terpadu, pengelolaan faktor sumber daya manusia sangat penting karena memegang peran utama dalam pelaksanaan kegiatan fungsi-fungsi lain pada perusahaan.

Strategi organisasi/perusahaan yang *competitive* akan dapat dirumuskan melalui berbagai masukan dari sumber daya manusia dan

menjadi dasar dalam penyusunan perencanaan sumber daya manusia (*Human Resources Planning*). Hal ini dapat diwujudkan melalui proses yang didukung instrumen kebijakan dengan melakukan analisis dan identifikasi kebutuhan sumber daya manusia serta ketersediannya. Tindakan dari proses tersebut melalui tahapan pemeriksaan/audit sumber daya manusia, agar diperoleh dasar keputusan terhadap kondisi objektif atas berbagai permasalahan strategi dalam kebutuhan sumber daya manusia yang direncanakan.

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 SDM. Hal ini bisa disebabkan Sarana sistem informasi SDM yang kurang mendukung, dalam hal ini penerapan sistem informasi SDM yang akurat, relevan, lengkap dan tepat waktu.

Di perusahaan, pemanfaatan *Human Resource Information Sistem* (HRIS) dianggap mampu meningkatkan kedisiplinan, motivasi, penilaian kinerja dan daya saing bisnis ketika kebutuhan akan informasi yang cepat tepat dan ketersediaan data untuk proses pengambilan keputusan dibutuhkan.

Pada era modern ini, penggunaan sistem *Enterprise Resource Planning* (ERP) sangat dibutuhkan oleh perusahaan namun pada

kenyataannya masih banyak perusahaan-perusahaan khususnya perusahaan kecil-menengah yang ada di Indonesia belum memanfaatkannya dikarenakan biaya yang dibutuhkan relative mahal.

Idempire merupakan salah satu sistem *Enterprise Resource Planning* (ERP) yang bersifat *Open Source* (OS) yang mengutamakan aksesibilitas, fleksibilitas dan kesederhanaan dalam pengembangan sistem ERP. Hal ini memberikan kesempatan bagi perusahaan kecil-menengah untuk bisa mengimplementasikan sistem ERP dalam mengembangkan sistem manajemen SDM dan teknologi yang biasa disingkat *Human Resources Information System* (HRIS).

System Application and Product in data processing (SAP) merupakan sistem *Enterprise Resource Planning* (ERP) yang yang diterapkan di PT. Semen Tonasa sejak tahun 2011 dan memiliki banyak sistem turunan salah satunya adalah *Human Resources Information System* (HRIS) yang sebelumnya menggunakan sistem ERP JD Edwards (disingkat JDE), sistem ERP JDE tergantikan di PT. Semen Tonasa oleh sistem ERP SAP disebabkan bersinerginya perusahaan PT. Semen Tonasa, PT. Semen Gresik dan PT. Semen Padang menjadi PT. Semen Indonesia (Persero) Tbk. Hal ini menjadi pertimbangan manajemen untuk memilih satu sistem ERP yang akan digunakan pada 3 (tiga) perusahaan tersebut agar sentralisasi data lebih teratur. Berdasarkan keputusan dari manajemen, SAP menjadi sistem ERP yang terapkan pada 3 (tiga) perusahaan tersebut dikarenakan tingkat pengembangan aplikasi

ERP JDE dianggap kurang fleksibel.

Seiring dengan masa kerja karyawan yang bertambah, dikhawatirkan akan menimbulkan rasa jenuh bagi sebagian karyawan dalam bekerja. Hal ini dapat mempengaruhi motivasi dan kedisiplinan karyawan, sehingga dibutuhkan sebuah sistem *Enterprise Resources Planning* (ERP) yang dapat diakses dan dimanfaatkan oleh semua karyawan. Dengan penggunaan sistem ERP ini diharapkan dapat meningkatkan motivasi dan kedisiplinan karyawan serta dapat membantu para atasan dalam penilaian kinerja karyawan.

PT. Semen Tonasa sebagai perusahaan yang bergerak dalam bidang persemenan dengan mengimplementasikan sistem *Enterprise Resource Planning* (ERP) *System Application and Product in data processing* (SAP) khususnya modul *Human Resources* (HR) akan membantu untuk mengakses data karyawan seperti masa kerja, prestasi, penempatan, aktivitas kerja, absensi, cuti, jabatan, hasil *check up* dan kebutuhan informasi lainnya.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk mengangkat judul **“Pengaruh Penerapan Portal *Human Resources Information System* (HRIS) Terhadap Kedisiplinan, Motivasi dan Penilaian Kinerja Karyawan Pada PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, didapatkan rumusan masalahnya bahwa:

1. Apakah penerapan portal *Human Resources Information System* (HRIS) dapat berpengaruh terhadap kedisiplinan karyawan pada PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep?
2. Apakah penerapan portal *Human Resources Information System* (HRIS) dapat berpengaruh terhadap motivasi karyawan pada PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep?
3. Apakah penerapan portal *Human Resources Information System* (HRIS) dapat berpengaruh terhadap penilaian kinerja karyawan pada PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui apakah penerapan portal *Human Resources Information System* (HRIS) berpengaruh terhadap kedisiplinan karyawan pada PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep.
2. Untuk mengetahui apakah penerapan portal *Human Resources Information System* (HRIS) berpengaruh terhadap motivasi karyawan pada PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep.
3. Untuk mengetahui apakah penerapan portal *Human Resources Information System* (HRIS) berpengaruh terhadap penilaian kinerja karyawan pada PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep.

D. Manfaat dan Kegunaan Penelitian

Adapun penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dan masukan bagi pihak yang membutuhkan.

1. Manfaat praktis

a. Bagi penulis

Hasil penelitian ini dapat merealisasikan antara teori yang didapat dibangku perkuliahan dengan praktek secara langsung dilapangan mengenai pengaruh portal *Human Resource Information System* (HRIS) terhadap kedisiplinan, motivasi dan penilaian karyawan pada PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep.

b. Bagi pembaca

Sebagai bahan kajian tentang seberapa besar pengaruh portal *Human Resource Information System* (HRIS) terhadap kedisiplinan, motivasi dan penilaian karyawan pada PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep dan sebagai bahan referensi dan rujukan bagi peneliti berikutnya.

c. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan dan mempermudah analysis dalam memecahkan suatu masalah yang terjadi dan hasil analisa yang disajikan dapat dipergunakan untuk mengambil suatu kebijakan yang terkait dengan pengembangan sumber daya manusia pada PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep.

2. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi sebagai sumber informasi untuk menambah wawasan pengetahuan dan dapat bermanfaat untuk pengembangan kajian teori yang berkaitan dengan pengaruh penerapan portal *Human Resources Information System* (HRIS) terhadap

kedisiplinan, motivasi dan penilaian kinerja karyawan pada PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangekep.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. *Human Resources Information System (HRIS)*

1. Pengertian *Human Resources Information System (HRIS)*

Human resources information system (HRIS) adalah faktor yang sangat penting untuk management information system. HRIS adalah sebuah sistem komputer yang digunakan untuk memperoleh data, menyimpan data, memanipulasi data, menganalisis data, mengembalikan nilai data, dan mendistribusikan sebuah informasi yang berhubungan dengan sumber daya manusia. Selain perangkat keras dan perangkat lunak, hal yang berkontribusi adalah karyawan, form, kebijakan perusahaan, prosedur perusahaan, dan data.

Dewasa ini, *Human Resources Information System (HRIS)* mampu membantu sebuah perusahaan dengan cara otomatisasi perencanaan yang sangat penting bagi pengelolaan sumber daya manusia. HRIS menjadi alat paling strategis untuk mengumpulkan, mengelola, dan melaporkan informasi untuk pengambilan keputusan, seperti keputusan sistem penilaian karyawan teladan yang ada di perusahaan. HRIS sepenuhnya terintegrasi dengan sistem yang meningkatkan komunikasi antar departemen, seperti departemen keuangan, produksi, bahan baku, dan departemen lainnya yang ada di perusahaan. HRIS adalah sebuah system yang berhubungan dengan data personal karyawan, hal ini menjadi sangat sensitif. Maka, harus memastikan keamanan data ketika

melakukan pengiriman informasi. Sebuah HRIS mampu mengevaluasi, mengelola keuangan dan membandingkan organisasi dengan kompetitor yang lain berdasarkan masalah yang dimiliki (Nagendra & Deshpande, - 2013: 1-2).

Human Resources Information System (HRIS) adalah bagian dari *Management Information System*, merupakan sekumpulan dari beberapa sistem yang berisi serta menyediakan banyak informasi yang mendukung pada manajemen sebuah perusahaan (Frederick, 2010). HRIS didefinisikan sebagai sistem yang menyediakan informasi bagi manajer secara menyeluruh tentang sumber daya manusia organisasi (McLeod dan Schell, 2007: 140).

Human Resources Information System (HRIS) merupakan sebuah konsep yang mempunyai titik fokus pada pemanfaatan dari pengembangan Teknologi Informasi serta karakteristik sebagai pengelola fungsi dan aplikasi pada sebuah *Human Resources Management* (Altarawneh & Al-Shqairat, 2010: 113-127). Dari pernyataan tersebut dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa perusahaan/organisasi perlu mengembangkan sistem informasi untuk mendukung pengelolaan sebuah sumber daya manusia supaya dapat membantu dalam pengambilan keputusan strategis, dan peningkatan untuk kemajuan pada sebuah perusahaan. Fungsi dari HRIS dapat menjalankan fungsi sebagai penyimpan data sederhana dan komunikasi informasi yang dapat digunakan untuk kepentingan transaksi yang lebih kompleks. HRIS difungsikan kepada departemen SDM (Ruel,

Bondarouk & Looise, 2004: 364).

Secara garis besar *Human Resources Information System* (HRIS) merupakan sistem yang dibuat supaya input data berhubungan dengan SDM dan outputnya keefektifan yang dapat digunakan untuk pengambilan keputusan. Beberapa keuntungan penggunaan HRIS adalah sebagai berikut : (1) dapat meningkatkan keunggulan kompetitif pada suatu organisasi, (2) proses yang berkelanjutan, (3) dapat mengembangkan kualitas reporting, (4) SDM dapat terintegrasi dengan informasi (Mahmoudi, 2008: 18).

2. Manfaat HRIS

Hampir semua proses *human resources* dapat dilakukan dengan menggunakan HRIS setiap hari yang dapat menguntungkan organisasi/perusahaan di beberapa aspek. Contohnya, implikasi dari HRIS otomatisasi tugas dan proses pengurangan penggunaan sumber daya, mempercepat proses transaksi, mengurangi kesalahan informasi, mempermudah dalam proses penggajian, terintegrasi langsung dengan mesin absensi, mempermudah penyampaian informasi diinternal perusahaan dan meningkatkan pelacakan serta pengendalian sumber daya manusia.

Ketika HRIS sudah diterapkan dalam bentuk, HRIS dapat dilihat kapan saja, contohnya dapat melihat dan memperoleh data untuk laporan, menyederhanakan, mempercepat proses, dan mengendalikan data yang tersedia serta terdapat informasi data karyawan yang akurat

(Chakraborty & Mansor, 2013: 474).

3. Penerapan HRIS

Penerapan *Human Resources Information System* (HRIS) dengan indikator yang optimal diantaranya adalah pemilihan teknologi untuk pengaplikasian HRIS, proses bisnis dan kemampuan penggunaan sistem seperti yang diungkapkan oleh Winter (2002: 43). Tujuan dan manfaat dari penerapan HRIS dalam perusahaan/organisasi adalah *improve services to employes and managers* (Alexander, 2001: 105).

Studi literatur tentang manfaat dari *Human Resources Information System* (HRIS) seperti yang dijelaskan menurut para pakar (Beadles et al., 2005; Kovach et al., 2002: 43-48; Ball, 2000: 667-693; Overman, 1992: 61-63) dijelaskan bahwa penerapan dan manfaat HRIS secara strategis berperan dalam meningkatkan keputusan manajemen. Telah ditetapkan bahwa potensi dari keuntungan HRIS adalah proses informasi yang lebih cepat, akurasi informasi yang lebih besar, perencanaan dan pengembangan program, dan meningkatkan komunikasi karyawan. Pada studinya terdapat beberapa hal manfaat HRIS terhadap *Human Resources Management* (HRM) diantaranya adalah : (1) penghematan atas biaya dan waktu, (2) kontribusi pengambilan keputusan yang bersifat strategis, (3) kualitas pengambilan keputusan yang bersifat strategis, (4) komitmen untuk pengembangan karyawan.

Selain terdapat keuntungan secara administrasi dan strategis penggunaan *Human Resources Information System* (HRIS), Terdapat 5

alasan manfaat HRIS pada perusahaan/organisasi adalah sebagai berikut : (1) meningkatkan daya saing dengan meningkatkan praktek dari *Human Resources* (HR) sendiri, (2) menghasilkan jumlah dan berbagai operasional HR yang lebih besar, (3) menggeser fokus HR dari pengolahan transaksi ke manajemen sumber daya manusia yang bersifat strategis, (4) menjadikan karyawan bagian dari HRIS, (5) dapat merekayasa ulang seluruh fungsi (Beckers dan Bsat, 2002: 1-10).

Penerapan *Human Resources Information System* (HRIS) telah sesuai dengan tujuan perusahaan, penerapan HRIS berpengaruh pada *employee empowerment*, *Human Resources Management* (HRM) *practice* telah dapat dilaksanakan secara *online*, sehingga mendukung kelancaran aktivitas pekerjaan karyawan, penerapan HRIS memberikan kemudahan dalam segi *knowledge sharing* sehingga setiap karyawan dapat mengakses semua *knowledge* yang diperlukan setiap saat, namun penerapan HRIS di Indonesia masih terbatas pada perencanaan karyawan (Dewayani, 2011: 68).

4. Peran HRIS Pada *Human Resource Management*

Human resources information system (HRIS) mengizinkan visualiasi secara global dan mengakses informasi penting yang dimiliki karyawan. HRIS memiliki database yang dinamis dari performa karyawan dan informasi secara demografik. HRIS menyediakan informasi tentang data karyawan, pekerjaan, aplikasi untuk memenuhi kebutuhan perusahaan, karakteristik pekerjaan, seleksi kepegawaian, prosedur untuk

karyawan, struktur perusahaan, perubahan individual secara profesional, biaya pendidikan, evaluasi kinerja, perencanaan personal, dan pengorganisasian. Data ini digunakan untuk berbagai tujuan baik secara sederhana ataupun secara kompleks (V & Prasad, 2015: 1).

5. Indikator HRIS

Indikator *Human Resources Information System* (HRIS) telah disampaikan oleh (Davis, 1995: 57) yaitu :

a. Informasi

Informasi merupakan hasil dari pengolahan data akan tetapi tidak semua hasil dari pengelolaan data tersebut bisa menjadi informasi, hasil pengolahan data yang tidak memberikan arti serta tidak bermanfaat bagi seseorang bukan merupakan informasi bagi orang tersebut

b. Manusia sebagai pengolah informasi

Peranan manusia disini sangat besar yaitu untuk menciptakan informasi yang akurat, tepat waktu, relevan, dan lengkap. Baik buruknya informasi yang dihasilkan tergantung dari profesionalitas dari manusia itu sendiri.

c. Konsep sistem

Sistem adalah suatu bentuk kerja sama yang harmonis antara bagian/komponen/sub sistem yang saling berhubungan antara satu dengan yang lainnya untuk mencapai suatu tujuan. Selain itu sistem tidaklah berdiri sendiri tetapi juga dipengaruhi oleh lingkungan, baik itu lingkungan internal maupun lingkungan external.

d. Konsep organisasi dan manajemen

Organisasi tidak bisa lepas dari kegiatan manajemen dan begitu pula sebaliknya karena keduanya mempunyai hubungan yang begitu erat dan kuat.

e. Konsep pengambilan keputusan

Pengambilan keputusan adalah tindakan pimpinan untuk memecahkan masalah yang dihadapinya dalam organisasi yang dipimpinya dengan melalui pilihan satu diantara alternatif-alternatif yang dimungkinkan.

1) Nilai informasi

Informasi dapat mengubah sebuah keputusan. Perubahan dalam nilai hasil akan menentukan informasi, bahwa satu informasi itu harus dapat menjadi ukuran yang tepat, yang nantinya dapat memberikan masukan bagi pimpinan dalam pengambilan keputusan.

B. Kedisiplinan

1. Pengertian kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya, tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi atau perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal (Hasibuan, 2012: 193).

Salah satu karakteristik yang melekat pada sumber daya manusia yang membedakannya dengan sumber daya lain adalah apabila SDM

dikelola dengan baik, maka ia akan berkontribusi secara optimal bagi pencapaian tujuan organisasi. Namun sebaliknya bila ia tidak dikelola dengan baik, maka ia cenderung menjadi destruktif bagi pencapaian tujuan organisasi.

Sumber daya manusia menyebabkan sumber daya yang lain dalam perusahaan berfungsi. Karena peranannya yang strategis sumber daya manusia dapat menciptakan efisiensi, efektivitas, dan produktivitas perusahaan atau bahkan sebaliknya (Rivai, 2009: 2). Mengingat peran yang demikian strategis dari sumber daya manusia, maka dalam upaya efisiensi, efektivitas, dan produktivitas organisasi diperlukan adanya disiplin dalam bekerja.

Sistem disiplin dapat dipandang sebagai sebuah penerapan modifikasi perilaku untuk karyawan yang bermasalah atau karyawan yang tidak produktif (Mathis & Jackson, 2002: 314). Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Mathis & Jackson, 2002: 314). *Discipline is management action to enforce organization standards* (Mangkunegara, 2001: 129). Disiplin sebagai sikap kejiwaan dari seseorang atau sekelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti/mematuhi segala aturan/keputusan yang telah ditetapkan (Sinungan, 2003: 135).

Memperhatikan pengertian disiplin di atas dapat dinyatakan bahwa yang dimaksud dengan disiplin kerja karyawan adalah sikap dan perbuatan karyawan dalam mentaati semua pedoman dan peraturan yang telah ditentukan oleh manajemen untuk tercapainya tujuan organisasi.

Disiplin yang terbaik adalah disiplin diri. Melalui disiplin diri, karyawan memahami apa yang diharapkan dari dirinya dalam pekerjaan sehingga mendapat kepercayaan untuk menjalankan pekerjaan secara efektif. Selain disiplin yang berasal dari diri karyawan, beberapa karyawan menyadari perlunya disiplin eksternal untuk membantu disiplin diri. Ada dua pendekatan dalam disiplin, yakni pendekatan disiplin positif dan pendekatan disiplin progresif. (1) Disiplin positif didasarkan pada filosofi bahwa pelanggaran merupakan tindakan yang bisa dikoreksi secara konstruktif tanpa perlu hukuman.

Fokusnya adalah penemuan fakta dan bimbingan untuk mendorong kearah perilaku yang diharapkan. (2) Disiplin progresif melembagakan sejumlah langkah dalam mendisiplinkan karyawan. Langkah-langkah dimaksud dimulai dengan peringatan verbal, peringatan tertulis, skorsing, dan pemutusan hubungan kerja (Mathis & Jackson, 2002: 314-316). Beberapa faktor yang mengarah kepada praktik disiplin yang efektif di perusahaan, yakni: (1) Pelatihan untuk supervisor. (2) Konsistensi dari tindakan pendisiplinan. (3) Dokumentasi. (4) Tindakan disiplin yang segera. (5) Disiplin yang impersonal (Mathis & Jackson, 2002: 317).

2. Tujuan kedisiplinan

Tujuan disiplin kerja menurut Simamora (2006: 611) :

- a. Tujuan utama disiplin kerja adalah untuk memastikan perilaku karyawan konsisten sesuai dengan aturan perusahaan. Aturan dibuat untuk tujuan organisasi yang lebih jauh. apabila sebuah aturan dilanggar maka efektivitas organisasi akan berkurang sampai tingkat tertentu, tergantung pada kerasnya pelanggaran. Penyelia seharusnya mengetahui bahwa tindakan disipliner dapat menjadi kekuatan positif bagi perusahaan disaat tindakan itu diterapkan secara bertanggung jawab dan juga adil. Perusahaan akan beruntung apabila penyusunan dan penerapan kebijakan disipliner efektif. Tanpa adanya disiplin yang sehat, efektivitas perusahaan akan sangat terbatas.
- b. Tujuan disiplin yang kedua adalah untuk menumbuhkan atau mempertahankan rasa hormat dan saling percaya diantara penyelia dan bawahannya. Pengenaan tindakan disiplin yang benar tidak hanya memperbaiki perilaku karyawan, tetapi juga akan meminimalkan masalah disipliner dimasa yang akan datang melalui hubungan yang positif diantara penyelia-bawahan.
- c. Tindakan disipliner dapat pula membantu karyawan supaya menjadi lebih produktif, dengan demikian menguntungkannya dalam jangka panjang.
- d. Tindakan disipliner yang efektif dapat memacu individu karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja (kinerja) yang pada akhirnya menghasilkan pencapaian bagi individu bersangkutan.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dibutuhkan agar para karyawan konsekuen, konsisten, taat asas, dan bertanggung jawab atas tugas yang telah diamanahkan kepadanya guna untuk meningkatkan kualitas dari individu.

3. Indikator kedisiplinan

Indikator kedisiplinan telah disampaikan oleh Singodimejo dalam Sutrisno (2011:94) adalah sebagai berikut:

a. Taat terhadap aturan waktu

Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.

b. Taat terhadap peraturan perusahaan

Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.

c. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

d. Taat terhadap peraturan lainnya diperusahaan

Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.

C. Motivasi

1. Tujuan motivasi

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan

kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2013: 143).

Terdapat lima tingkat kebutuhan dasar, yaitu: kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan akan rasa memiliki dan kasih sayang, kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhan akan aktualisasi diri. Maslow memberi hipotesis bahwa setelah individu memuaskan kebutuhan pada tingkat paling bawah, individu akan memuaskan kebutuhan pada tingkat yang berikutnya. Jika pada tingkat tertinggi tetapi kebutuhan dasar tidak terpenuhi, maka individu dapat kembali pada tingkat kebutuhan yang sebelumnya. Menurut Maslow, pemenuhan berbagai kebutuhan tersebut didorong oleh dua kekuatan yakni motivasi kekurangan (*deficiency motivation*) dan motivasi perkembangan (*growth motivation*). Motivasi kekurangan bertujuan untuk mengatasi masalah ketegangan manusia karena berbagai kekurangan yang ada. Sedangkan motivasi pertumbuhan didasarkan atas kapasitas setiap manusia untuk tumbuh dan berkembang.

Seperti yang telah dijelaskan di atas, bahwa hierarki kebutuhan Maslow memiliki 5 tingkatan, yakni (Maslow, 2019, https://id.wikipedia.org/wiki/Teori_hierarki_kebutuhan_Maslow).

a. Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan fisiologi merupakan kebutuhan paling dasar yang lebih berhubungan pada kebutuhan fisik, seperti kebutuhan makanan, minuman, tempat berteduh, seks, tidur, dan oksigen. Kebutuhan fisiologi merupakan

kebutuhan yang memiliki potensi besar untuk menuju ke tingkat kebutuhan berikutnya. Misalnya, ketika manusia merasa lapar, maka akan mengabaikan atau menekan dulu kebutuhan lain. Manusia akan memuaskan rasa lapar tersebut dengan mencari makanan dan minuman. Untuk manusia yang sudah mapan, sebuah rasa lapar merupakan gaya hidup. Mereka sudah memiliki cukup makanan, tetapi yang mereka rasakan ialah citarasa dari makanan yang mereka inginkan. Berbeda dengan manusia yang belum mapan, ketika merasa lapar, mereka tidak mementingkan cita rasa, tekstur, bau, ataupun temperatur.

2. Kebutuhan Akan Rasa Aman

Setelah kebutuhan fisiologis sudah terpenuhi, maka ada kebutuhan rasa aman, seperti rasa aman fisik, stabilitas, ketergantungan, perlindungan, dan kebebasan dari berbagai ancaman, teroris, penyakit, takut, cemas, atau bencana alam. Apabila kebutuhan fisiologi perlu dipenuhi secara total, sedangkan kebutuhan akan rasa aman tidak bisa terpenuhi secara total. Manusia tidak bisa dapat terlindungi dari berbagai ancaman meteor, banjir, atau ancaman dari orang lain.

3. Kebutuhan Akan Rasa Memiliki dan Kasih Sayang

Setelah dua kebutuhan di atas terpenuhi, selanjutnya akan muncul kebutuhan akan rasa memiliki-dimiliki dan kasih sayang. Manusia akan mencari sahabat, pasangan, keturunan, dan kebutuhan untuk dekat dengan keluarga. Seseorang yang cintanya sudah relatif terpenuhi tidak akan merasa panik ketika menolak cinta dan ketika ada seseorang yang menolak

dirinya, ia juga tidak merasa hancur. Maslow berpendapat bahwa kebutuhan cinta merupakan cinta yang memberi dan cinta yang menolak. Kita perlu memahami cinta, mengamalkannya, menciptakannya, dan mengajarkannya.

4. Kebutuhan Akan Penghargaan

Setelah tiga kebutuhan di atas terpenuhi, manusia akan mengejar kebutuhan akan penghargaan, seperti menghormati orang lain, status, ketenaran, reputasi, perhatian, dan sebagainya. Menurut Maslow, kebutuhan akan penghargaan juga terbagi atas dua tingkatan, yaitu tingkatan yang rendah dan tinggi. Tingkatan rendah yaitu kebutuhan untuk menghormati orang lain, kebutuhan status, ketenaran, reputasi, perhatian, apresiasi, martabat, dan dominasi. Kebutuhan yang tinggi ialah kebutuhan harga diri seperti perasaan, keyakinan, kompetensi, prestasi, penguasaan, kemandirian, dan kebebasan. Maslow berpendapat, apabila kebutuhan harga diri sudah teratasi, maka manusia siap memenuhi kebutuhan pada tingkat yang lebih tinggi lagi.

5. Kebutuhan Akan Aktualisasi Diri

Kebutuhan aktualisasi diri merupakan tingkatan kebutuhan yang paling tinggi. Kebutuhan ini melibatkan keinginan yang terus-menerus untuk mencapai potensi. Menurut Maslow, kebutuhan ini ialah kebutuhan yang dimiliki manusia untuk melibatkan diri sendiri untuk menjadi apa yang sesuai keinginannya berdasarkan kemampuan diri. Manusia akan memenuhi hasratnya sesuai dengan kemampuan yang dimiliki pada dirinya.

Mengutip pendapat The Liang Gie menyatakan bahwa perumusan motivating atau pendorong kegiatan adalah pekerjaan yang dilakukan oleh seorang manajer dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini karyawannya untuk mengambil tindakan-tindakan. Pemberian dorongan ini bertujuan untuk mengingatkan orang-orang atau karyawan agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil sebagaimana dikehendaki dari orang-orang tersebut (Manullang & Marihot, 2004: 93).

2. Tujuan motivasi

Motivasi memiliki tujuan sebagai berikut (Hasibuan, 2003: 146):

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- b. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- c. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
- d. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
- e. Mengefektifkan pengadaan karyawan
- f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- g. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan.
- h. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
- i. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
- j. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

3. Indikator motivasi

Indikator motivasi yang disampaikan oleh Wibowo (2011: 162) adalah sebagai berikut:

- a. Kebutuhan untuk berprestasi
 - 1) Target kerja
 - 2) Kualitas kerja
 - 3) Tanggung jawab
 - 4) Resiko
- b. Kebutuhan memperluas pergaulan
 - 1) Komunikasi
 - 2) Persahabatan
- c. Kebutuhan untuk menguasai sesuatu pekerjaan
 - 1) Pemimpin
 - 2) Duta perusahaan
 - 3) Keteladanan

Pendapat penulis dari pengertian diatas bahwa motivasi merupakan suatu keahlian dalam mengarahkan dan menggerakkan individu lain untuk melakukan suatu tindakan dan perilaku yang diinginkan berdasarkan sasaran-sasaran yang sudah ditetapkan untuk mencapai tujuan tertentu.

D. Penilaian Kinerja

1. Pengertian penilaian kinerja

Kinerja karyawan perlu dilakukan penilaian agar dapat mengambil keputusan untuk perusahaan kedepannya. Pengertian penilaian kinerja berbeda dengan evaluasi pekerjaan karyawan. Penilaian kinerja secara keseluruhan berkenaan dengan seberapa jauh karyawan telah

mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepadanya, penilaian relatif kinerja karyawan saat ini dan masa lalu terhadap standar kinerja setiap karyawan (Ma'arif dan Kartika, 2012: 98). Penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku, dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran (Silitonga 2008: 57).

Kinerja karyawan pada dasarnya diukur sesuai dengan kepentingan perusahaan, sehingga kriteria dan indikator dalam penilaiannya disesuaikan Dengan kepentingan perusahaan. Adapun indikator penilaian kinerja yang digunakan antara lain kuantitas pekerjaan kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kemandirian, inisiatif, kerjasama, dan inisiatif (Aldrianto 2016: 43). Aspek-aspek yang dilakukan dalam penilaian meliputi pengetahuan tentang pekerjaan dan peralatan, inisiatif, kualitas pekerjaan, kerjasama, sikap, pengambilan keputusan, kehadiran, usaha maupun motivasi (Siregar, 2008: 78). Berbeda dengan Hariyanto dan Satoto (2016: 110) membagi faktor penilaian kinerja menjadi 3 bagian yaitu faktor sumber daya manusia, kondisi lingkungan kerja dan manajerial. Adapun sub faktor dari faktor sumber daya manusia yaitu pelatihan, pendidikan, jenis kelamin, dan pengalaman kerja. Sub faktor dari faktor kondisi lingkungan kerja yaitu penerangan, suhu, dan kebisingan. Sementara sub faktor dari faktor manajerial yaitu status kepegawaian, manajemen keselamatan dan kesehatan kerja, perilaku atasan, dan disiplin

kerja.

Penilaian kinerja memberikan umpan balik kepada karyawan dengan tujuan memotivasi orang tersebut untuk menghilangkan kemerosotan kinerja atau bekinerja lebih baik lagi (Dessler 2010: 118). Beberapa alasan perusahaan melakukan penilaian kinerja bagi karyawannya antara lain adalah sebagian besar keputusan pembayaran dan promosi karyawan diambil melalui penilaian kinerja karyawan, penilaian memberikan atasan dan bawahan untuk mengembangkan sebuah rencana untuk mengoreksi berbagai kekurangan dan untuk memperkuat hal-hal yang telah dilakukan bawahan dengan baik dan benar. Selain itu, penilaian juga membantu dalam tujuan perencanaan karir yang berguna. Penilaian menyediakan sebuah kesempatan untuk mengulas perencanaan karir karyawan dalam cakupan kelemahan dan kelebihan.

Dalam proses penilaian kinerja karyawan uraian tugas (job description) menjadi bagian penting karena mencakup daftar kegiatan atau tugas yang harus dilakukan oleh setiap karyawan didalam perusahaan sesuai dengan jabatan atau pekerjaannya. Uraian tugas yang sudah ada dapat dijadikan acuan apabila diadakan penilaian kinerja karyawan karena mencakup kewajiban yang harus dilaksanakan oleh karyawan pelaksana, tanggung jawab yang dibebankan kepada karyawan pelaksana pekerjaan dan persyaratan yang harus dipenuhi (Sugijono 2015: 23).

2. Tujuan penilaian kinerja

Sebuah studi yang dilakukan akhir-akhir ini mengidentifikasi ada

dua puluh macam tujuan informasi kinerja yang berbeda-beda, yang dapat dikelompokkan dalam empat macam kategori (Schuler & Jackson, 1996: 205), yaitu:

- a. Evaluasi yang menekankan perbandingan antar-orang.
- b. Pengembangan yang menekankan perubahan-perubahan dalam diri seseorang dengan berjalannya waktu.
- c. Pemeliharaan sistem.
- d. Dokumentasi keputusan-keputusan sumber daya manusia bila terjadi peningkatan.

Efektifitas dari penilaian kinerja diatas yang dikategorikan dari dua puluh macam tujuan penilaian kinerja ini tergantung dalam sasaran bisnis strategis yang ingin dicapai. Oleh sebab itu penilaian kinerja diintegrasikan dengan sasaran-sasaran strategis karena berbagai alasan (Schuler & Jackson, 1996: 48), yaitu:

- a. Mensejajarkan tugas individu dengan tujuan organisasi yaitu, menambahkan deskripsi tindakan yang harus diperlihatkan karyawan dan hasil-hasil yang harus mereka capai agar suatu strategi dapat hidup.
- b. Mengukur kontribusi masing-masing unit kerja dan masing-masing karyawan.
- c. Evaluasi kinerja memberi kontribusi kepada tindakan dan keputusan-keputusan administratif yang mempetinggi dan mempermudah strategi.
- d. Penilaian kinerja dapat menimbulkan potensi untuk mengidentifikasi

kebutuhan bagi strategi dan program-program baru.

3. Indikator penilaian kinerja

Indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan (Mangkunegara, 2009 : 75), yaitu :

a. Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

b. Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

c. Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

d. Tanggung Jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

E. Hubungan Antar Variabel

Human Resources Information System (HRIS) memiliki keterkaitan dengan kedisiplinan, motivasi dan penilaian kinerja karyawan pada perusahaan yang mengadopsinya.

1. Hubungan kedisiplinan dan HRIS

Hubungan positif antara *Human Resources Information System* (HRIS) dan kedisiplinan adalah keuntungan sistem informasi SDM yaitu memaparkan informasi kepegawaian diantaranya yaitu informasi tindakan-tindakan indisipliner. Berdasarkan teori di atas dapat dipahami bahwa sistem informasi sangat kuat kaitannya dengan absensi karyawan, penyelesaian tugas karyawan, pengambilan cuti karyawan dan pengambilan keputusan pimpinan (Rivai, 2009: 1025).

2. Hubungan HRIS dan motivasi

Adopsi *Human Resources Information System* (HRIS) mampu memotivasi karyawan. Seperti yang dikatakan Gardner, et al. (2003: 43) penggunaan TI memungkinkan profesional SDM lebih otonom ketika menangani informasi SDM.

Human Resources Information System (HRIS) memudahkan aliran informasi. Secara umum, bila HRIS diadopsi Perusahaan dapat memotivasi karyawan SDM (Nawaz, 2012: 118). HRIS ditargetkan untuk dapat memotivasi karyawan (Bondarouk, et al., 2009: 120).

3. Hubungan HRIS dan penilaian kinerja

Dengan bantuan *Human Resources Information System* (HRIS) yang handal pada perusahaan dapat mengembangkan proses bisnis dan daya saing perusahaan, Sistem Informasi HRM tersebut dapat membantu pengelolaan sumber daya manusia seperti proses perekrutan, pencatatan waktu kerja, penilaian kinerja, penggajian, serta dapat mengembangkan *Employee Self-Service* pada perusahaan (Sharma, 2012: 2-3).

F. Penelitian Terdahulu

Setelah peneliti melakukan pencarian penelitian terdahulu di perpustakaan, proposal, skripsi dan jurnal-jurnal diinternet, ditemukan beberapa hasil penelitian terdahulu yang erat kaitannya dengan masalah yang dilakukan diantaranya:

Tabel 2.1 Penelitian terdahulu

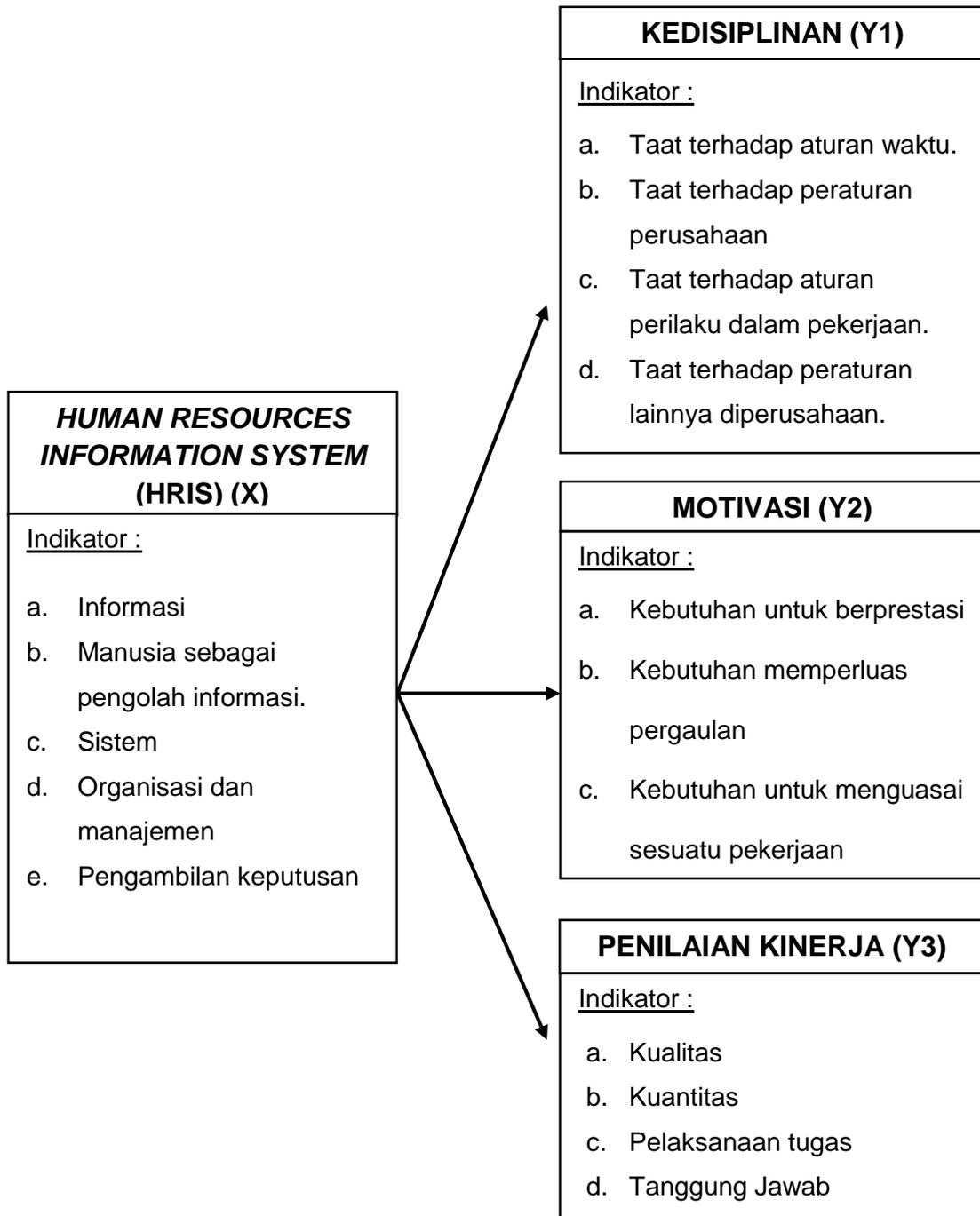
No	Judul	Nama Penulis	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Pengaruh Penerapan HRIS (<i>Human Resources Information System</i>) Terhadap <i>Time Management</i> , <i>Cost Management</i> , <i>Quality Of Information Effect</i> Dan <i>Managerial Satisfaction</i> (2016)	Priyanto Ratna Sulistyo	Penelitian ini menggunakan metode kuisisioner dengan pengujian hipotesis uji regresi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hasil pengujian Regresi menunjukkan penerapan HRIS terbukti berpengaruh pada <i>time management</i>. 2. Hasil pengujian Regresi menunjukkan penerapan HRIS tidak terbukti berpengaruh pada <i>cost management</i>. 3. Hasil pengujian Regresi menunjukkan penerapan HRIS tidak berpengaruh pada <i>quality of information effect</i>. 4. Hasil pengujian Regresi menunjukkan penerapan HRIS tidak berpengaruh pada <i>managerial satisfaction</i>
2	Pengembangan Fitur Absensi Pada Aplikasi <i>Human Resources Information System</i> (HRIS) (2014)	Muhammed Razib Dwinaldi Putra	Metode pengembangan sistem yang di gunakan oleh penulis adalah metode RAD dengan tahapan proses <i>requiremnt planning</i> , <i>design workshop</i> dan <i>implementation</i>	Pengembangan sistem yang dibuat dapat memudahkan pihak HR (<i>Human Resources</i>) dalam melakukan pengolahan data dan laporan absensi pegawai melalui fitur absensi pada aplikasi HRIS (<i>Human Resources Information System</i>) yang telah dibuat

No	Judul	Nama Penulis	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
3	Pengaruh Sistem Informasi SDM Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Rabbani Bandung	Jimmy Rusjiana	Penelitian ini menggunakan metode deskriptif exploratory, yakni untuk membuat gambaran mengenai situasi atau fenomena yang dimaksudkan untuk <i>causal-predictive analysis</i>	Pengaruh Sistem Informasi SDM terhadap Kinerja Karyawan di PT Rabbani cukup signifikan, dimana Sistem Informasi SDM sangat penting untuk meningkatkan kinerja.

G. Kerangka Pikir

Agar semua fungsi manajemen SDM terselenggara dengan tingkat efisiensi dan efektifitas yang tinggi mutlak perlu diciptakan suatu sistem informasi SDM yang handal. Sistem informasi SDM tersebut harus didasarkan pada informasi yang lengkap mutakhir akurat dan dapat dipercaya (Siagian, 2004: 56). Sistem informasi SDM merupakan Prosedur sistematis untuk pengumpulan, menyimpan, mempertahankan, menarik, memvalidasi data yang dibutuhkan oleh sebuah perusahaan untuk meningkatkan keputusan SDM (Rivai, 2009: 103).

Berdasarkan dari kajian teoritis yang telah diuraikan sebelumnya, dapat diketahui bahwa penggunaan *Human Resources Information System* (HRIS) pada perusahaan sudah menjadi hal yang sangat penting dan dapat mempengaruhi kedisiplinan, motivasi, dan penilaian kinerja karyawan. Adapun kerangka pikir yang dimaksud digambarkan pada skema berikut:



Gambar 2.1 Kerangka pikir

H. Hipotesis

Berdasarkan pada kajian teori diatas maka hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Diduga bahwa terdapat pengaruh penerapan portal *Human Resources Information System* (HRIS) yang signifikan terhadap kedisiplinan karyawan PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep.
2. Diduga bahwa terdapat pengaruh penerapan portal *Human Resources Information System* (HRIS) yang signifikan terhadap motivasi karyawan PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep.
3. Diduga bahwa terdapat pengaruh penerapan portal *Human Resources Information System* (HRIS) yang signifikan terhadap penilaian kinerja karyawan PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi yang akan dijadikan tempat penelitian yaitu pada perusahaan PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep yang berlokasi di Desa. Biringere, Kec. Minasatene, Kab. Pangkep, Sulawesi Selatan. Waktu penelitian akan dilakukan pada bulan Januari sampai Juni 2019 selama 6 (enam) bulan.

B. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

a. Data kualitatif

Data kualitatif adalah data yang tidak berbentuk angka atau tidak dapat dihitung dan diperoleh dari rekaman, pengamatan, wawancara, atau bahan tertulis.

b. Data kuantitatif

Data kuantitatif adalah data yang diperoleh dalam bentuk tulisan berupa gambaran umum perusahaan PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep, maupun informasi lisan yang menyangkut kebijakan yang dikeluarkan oleh manajemen perusahaan.

2. Sumber Data

a. Data primer

Data primer adalah data yang sifatnya baku dan belum diolah serta bersumber dari observasi, wawancara dan hasil kuesioner.

b. Data sekunder

Data sekunder adalah data yang sudah diolah atau dianalisis dan biasanya sudah dapat diberikan komentar atau penjelasan yang bersumber dari tinjauan kepustakaan dan dokumen perusahaan.

C. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan oleh penulis adalah sebagai berikut :

1. Observasi

Observasi adalah metode pengumpulan data yang kompleks karena melibatkan berbagai faktor dalam pelaksanaannya. Metode pengumpulan data observasi tidak hanya mengukur sikap dari responden, namun juga dapat digunakan untuk merekam berbagai fenomena yang terjadi.

Teknik pengumpulan data observasi cocok digunakan untuk penelitian yang bertujuan untuk mempelajari perilaku manusia, proses kerja, dan gejala-gejala alam. Metode ini juga tepat dilakukan pada responden yang kuantitasnya tidak terlalu besar.

2. Kuesioner

Kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis

kepada responden untuk dijawab. Kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang lebih efisien bila peneliti telah mengetahui dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang diharapkan dari responden.

Untuk memperoleh data dari hasil penelitian yang diinginkan maka peneliti menggunakan pengukuran berdasarkan Skala Likert. Skala Likert adalah suatu skala psikometrik yang umum digunakan dalam angket dan merupakan skala yang paling banyak digunakan dalam riset berupa survei dengan jawaban 1 (Sangat tidak setuju) sampai dengan 5 (Sangat setuju).

Tabel 3.1 Instrument skala likert

No	Pernyataan	Skor
1	Sangat setuju	5
2	Setuju	4
3	Cukup setuju	3
4	Tidak setuju	2
5	Sangat tidak setuju	1

Sumber : Sugiyono (2015:92)

3. Wawancara

Wawancara adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui tatap muka dan tanya jawab langsung antara peneliti dan narasumber. Seiring perkembangan teknologi, metode wawancara dapat pula dilakukan melalui media-media tertentu, misalnya telepon, email, atau skype.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah para karyawan organik PT. Semen Tonasa yang ada dilingkup Departement SDM berjumlah 55 orang dan dilingkup Departement Sekretariat Perusahaan yang berjumlah 47. Pada objek yang diteliti adalah para karyawan yang sudah mempunyai akun *Active Directory* dan dapat digunakan untuk login diportal *Human Resources Information System* (HRIS).

2. Sampel

Sampel merupakan bagian atau jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, maka peneliti mengambil sampel dari populasi tersebut. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul *representative* (Sugiyono, 2011: 81).

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *Purposive Sampling*, yakni sampel dipilih berdasarkan pertimbangan tertentu yang menggunakan rumus slovin.

Rumus slovin:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n : Ukuran Sampel

N : Ukuran Populasi yaitu jumlah karyawan organik PT. Semen Tonasa Departement SDM yang berjumlah 55 orang dan Sekretariat Perusahaan yang berjumlah 47.

e : Persen kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan sebanyak 5 %.

Berdasarkan rumus diatas maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah:

$$n = \frac{102}{1 + 102(0.05)^2}$$

$$n = 81$$

Jadi, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 81 karyawan.

E. Metode Analisis Data

Pada penelitian ini teknik analisis data yang dipakai adalah uji statistik. Alat uji yang digunakan adalah program *statistic package of the social siance* (SPSS 25). Pengujian data akan digunakan adalah uji validitas, reliabilitas, uji analysis, uji korelasi dan uji regresi sederhana.

1. Uji Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian (kuesioner) yang baik harus memenuhi persyaratan yaitu valid dan reliabel, karena validitas dan reliabilitas ini bertujuan untuk menguji apakah kuesioner yang dibagikan untuk mendapatkan data penelitian adalah valid dan reliabel.

a. Uji Validitas

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan statistik deskriptif kuantitatif dan alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi. Sebelum menuju ke uji regresi data diuji

keabsahannya sehingga hasil dapat diuji lebih lanjut menggunakan uji validitas dan realibilitas.

Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner. Uji validitas menggunakan teknik *Corrected item-total correlation* dengan program *statistic package of the social science* (SPSS 20) (r hitung) lebih besar dari 0,3.

b. Uji Realibilitas

Suatu kuesioner dikatakan riabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji Reliabilitas dilakukan dengan teknik Chronbach's Alpha untuk pengujian reliabilitas butir dilakukan dengan membandingkan nilai r Alpha dengan nilai patokan minimal 0,60. Dasar pengambilan keputusannya adalah jika r Alpha $>$ 0,60 maka kuesioner tersebut dikatakan reliabel.

2. Uji Analysis

Uji analysis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji regresi. Model persamaan untuk melakukan analysis adalah dengan menggunakan regresi linear sederhana. Berikut persamaanya :

$$Y1 = a + bX$$

$$Y2 = a + bX$$

$$Y3 = a + bX$$

Dimana :

X : Penerapan portal HRIS

- Y1 : Kedisiplinan karyawan
 Y2 : Motivasi karyawan
 Y3 : Penilaian kinerja karyawan
 a : Konstanta, perpotongan pada garis sumbu X
 b : Koefisien regresi

Pengujian hipotesa juga dengan melihat nilai R square yaitu kemampuan variabel independent untuk menjelaskan variabel dependent.

3. Uji Korelasi

Uji korelasi dilakukan untuk mengetahui apakah diantara dua buah variabel terdapat hubungan, dan jika ada hubungan, bagaimana arah hubungan dan seberapa besar hubungan tersebut. Dasar pengambilan keputusannya dapat dilihat dari nilai signifikan, apabila nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 dapat disimpulkan bahwa hubungan bersifat linier atau signifikan. Korelasi diinterpretasikan seperti dalam tabel berikut Sugiyono (2015: 249)

Sebagai bahan penafsiran terhadap koefisien korelasi yang ditemukan besar atau kecil, maka dapat berpedoman pada ketentuan berikut ini:

Tabel 3.2 Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Lemah
0,20 – 0,399	Lemah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiono (2015:250)

4. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (*R Square*) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terkait. *Adjusted R square* yang sudah disesuaikan dengan derajat masing-masing jumlah derajat masing-masing jumlah kuadrat yang tercakup perhitungan *Adjusted R square* yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti Variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk mempersiapkan variasi dependen.

5. Uji Hipotesis

a. Uji t

Uji t dilakukan untuk menguji signifikansi konstanta dari variabel independen. Dengan menggunakan uji t dapat dilihat apakah variabel independent berpengaruh terhadap variabel dependent. Teknik pengujian ini adalah dengan membandingkan antara t hitung dengan t tabel pada tingkat toleransi kesalahan/tingkat signifikansi sebesar 0,05 (5%) atau pada tingkat kepercayaan 95%. Berikut pernyataanya adalah :

- Jika nilai t hitung > nilai t tabel maka H_0 diterima
- Jika nilai t hitung < nilai t tabel maka H_0 ditolak

F. Definisi Operasional Variabel

Menjelaskan definisi operasional variabel dalam penelitian merupakan hal yang sangat penting guna menghindari penyimpangan atau

kesalah pahaman pada saat pengumpulan data.

1. Variabel bebas (*independent*)

Human Resource Information System (HRIS) (X) adalah sistem yang berfungsi untuk menggabungkan aktivitas yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia (SDM) dan teknologi informasi (TI) dalam satu database umum melalui penggunaan *Enterprise Resource Planning* (ERP) software pada perusahaan PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep.

2. Variabel Terikat (*dependent*)

a. Kedisiplinan (Y₁)

Kedisiplinan adalah suatu kondisi yang tercipta pada diri karyawan melalui proses dari serangkaian perilaku yang menampilkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, ketertiban dan keteraturan pada karyawan perusahaan PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep.

b. Motivasi (Y₂)

Motivasi merupakan suatu kehendak atau keinginan yang hadir dalam diri karyawan dan menimbulkan semangat atau dorongan untuk bekerja secara optimal guna mencapai tujuan perusahaan PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep.

c. Penilaian Kinerja (Y₃)

Penilaian Kinerja adalah Evaluasi sistematis terhadap kinerja karyawan agar memahami kekurangan dan kelebihan karyawan tersebut

sehingga dapat direncanakan untuk pengembangan sikap, skill dan karir lebih lanjut bagi karyawan PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep.

BAB IV

SEJARAH SINGKAT PERUSAHAAN

A. Sejarah Berdirinya Perusahaan

PT Semen Tonasa adalah produsen semen terbesar di Kawasan Timur Indonesia yang menempati lahan seluas 715 hektar di Desa Biringere, Kecamatan Bungoro, Kabupaten Pangkep, sekitar 68 kilometer dari kota Makassar. Perseroan yang memiliki kapasitas terpasang 5.980.000 ton semen per tahun ini, mempunyai empat unit pabrik, yaitu Pabrik Tonasa II, III, IV dan V. Keempat unit pabrik tersebut menggunakan proses kering dengan kapasitas masing-masing 590.000 ton semen pertahun untuk Unit II dan III, 2.300.000 ton semen per tahun untuk Unit IV serta 2.500.000 ton semen untuk Unit V.

Berdasarkan Anggaran Dasar, perseroan merupakan produsen semen di Indonesia yang telah memproduksi serta menjual semen di dalam negeri dan mancanegara sejak tahun 1968. Proses produksi bermula dari kegiatan penambangan tanah liat dan batu kapur di kawasan tambang tanah liat dan pegunungan batu kapur sekitar pabrik hingga pengantongan semen zak di packing plant. Proses produksi secara terus menerus dipantau oleh satuan Quality Control guna menjamin kualitas produksi.

Lokasi pabrik yang berada di Sulawesi Selatan merupakan daerah strategis untuk mengisi kebutuhan semen di daerah Indonesia Bagian Timur. Dengan didukung oleh jaringan distribusi yang tersebar dan diperkuat oleh sembilan unit pengantongan semen yang melengkapi sarana

distribusi penjualan, telah menjadikan perseroan sebagai pemasok terbesar di kawasan tersebut. unit pengantongan semen berlokasi di Palu, Banjarmasin, Bitung, Kendari, Ambon dan Mamuju dengan kapasitas masing-masing 300.000 ton semen per tahun serta di Makassar, Bali, dan Samarinda dengan kapasitas masing-masing 600.000 ton semen per tahun. Sarana pendukung operasi lainnya yang berkontribusi besar terhadap pencapaian laba perusahaan adalah utilitas Pembangkit listrik Tenaga Uap (PLTU) dengan kapasitas 2 X 25 MW dan 2 X 35 MW yang berlokasi di Desa Biringkassi, Kabupaten Pangkep, sekitar 17 km dari lokasi pabrik.

Pendapatan utama perseroan adalah hasil penjualan Semen Portland (OPC), Semen non OPC yaitu Tipe Komposit (PCC), tersebar di wilayah Sulawesi, Kalimantan, Bali, Nusa Tenggara, Maluku, dan Papua. Didukung dengan merek yang sudah terkenal di Kawasan Timur Indonesia, perseroan berusaha secara terus menerus mempertahankan brand image produk dengan menjaga kestabilan pasokan produk di pasar. Selain itu, dukungan sistem distribusi yang optimal juga merupakan unsur kesuksesan penjualan semen. Disamping itu, penjualan ekspor juga dilakukan jika terjadi kelebihan produksi setelah pemenuhan pasar dalam negeri.

Sejak 15 September 1995 Perseroan terkonsolidasi dengan PT Semen Indonesia (Persero) Tbk. yang sebelumnya bernama PT Semen Gresik (Persero) Tbk. dan sekarang menjadi perusahaan induk dari Perseroan. lebih dari satu dekade perseroan berbenah dan berupaya keras meningkatkan nilai Perseroan di mata para pemegang saham dan

pemangku kepentingan. Berbagai terobosan strategi dan program kerja dalam meningkatkan kinerja Perseroan secara terintegrasi terus dipacu untuk mewujudkan visi perseroan menjadi produsen semen yang terefisien dan mempunyai keunggulan yang kompetitif diantara para produsen semen lainnya.

Perseroan telah menyelesaikan pembangunan pabrik Semen Tonasa Unit V yang beroperasi dengan kapasitas 2.500.000 ton pertahun dengan dukungan Power Plant 2 X 35 MW dengan pembiayaan proyek tersebut bersumber dari dana sendiri dan kredit pembiayaan sindikasi perbankan nasional.

B. Visi Misi Perusahaan

1. Visi PT. Semen Tonasa

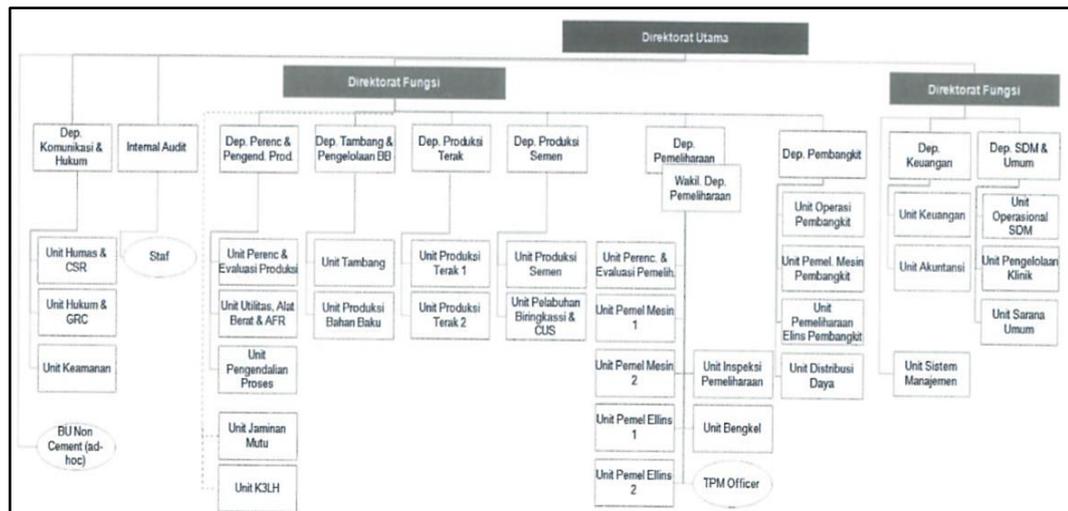
Menjadi perusahaan persemenan terkemuka di Indonesia yang efisien dan berwawasan lingkungan.

2. Misi PT. Semen Tonasa

- a. Meningkatkan nilai perusahaan sesuai keinginan stakeholders.
- b. Memproduksi semen untuk memenuhi kebutuhan konsumen dengan kualitas dan harga bersaing serta penyerahan tepat waktu.
- c. Senantiasa berupaya melakukan improvement di segala bidang, guna meningkatkan daya saing di pasar dan produktifitas perusahaan.
- b. Membangun lingkungan kerja yang mampu membangkitkan motivasi karyawan untuk bekerja secara professional.

C. Struktur Organisasi

Adanya struktur organisasi yang baik merupakan syarat penting agar suatu perusahaan berjalan dengan baik. Secara lengkap diuraikan dalam struktur organisasi sebagai berikut.



D. Tugas Dan Tanggung Jawab

Suatu perusahaan akan berhasil mencapai prestasi kerja yang efektif dari karyawan apabila terdapat suatu system kerja sama yang baik, fungsi-fungsi dalam organisasi tersebut mempunyai pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab yang telah dinyatakan dan diuraikan dengan jelas. Secara lengkap diuraikan dalam struktur organisasi sebagai berikut.

1. Departemen Komunikasi & Hukum

Bertugas dalam mengawasi seluruh kegiatan yang berhubungan dengan publik, pertanahan, persuratan perusahaan dengan external dan hukum di perusahaan.

2. Internal Audit

Bertugas mengawasi seluruh kegiatan dan transaksi yang ada pada perusahaan sehingga tidak ada kejanggalan yang terjadi.

3. Departemen Perencanaan & Pengendalian Produksi

Bertanggung jawab merencanakan dan mengevaluasi semua proses yang berhubungan dengan proses produksi sehingga target produksi bisa tercapai.

4. Departemen Tambang & Pengelolaan Bahan Baku

Bertugas mengawasi seluruh kegiatan yang berhubungan dengan kegiatan pengelolaan tambang, produksi bahan baku dan penunjang produksi serta pengamanan cadangan batu kapur dan tanah liat untuk kelangsungan operasi pabrik.

5. Departemen Produksi Terak

Bertanggung jawab dalam perencanaan, mengevaluasi, dan melaksanakan proses produksi terak.

6. Departemen Produksi Semen

Bertanggung jawab dalam perencanaan, mengevaluasi, dan melaksanakan proses produksi semen.

7. Departemen Pemeliharaan

Bertanggung jawab dalam hal perencanaan pemeliharaan, maintenance pabrik, evaluasi pemeliharaan, overhaul dan menjamin kelangsungan operasi pabrik.

8. Departemen Pembangkit

Bertanggung jawab dalam hal merencanakan, mengelola, mengawasi dan mengevaluasi kegiatan pengoprasian serta pemeliharaan mesin, pemeliharaan ellins, dan pendistribusian daya listrik pembangkit PLTU / BTG untuk mencapai target RKAP yang telah ditentukan.

9. Departemen Keuangan

Bertanggung jawab dalam merencanakan, mengelola, mengawasi dan mengevaluasi seluruh kegiatan yang berkaitan dengan keuangan dan akuntansi.

10. Departemen SDM & Umum

Bertanggung jawab merencanakan, mengawasi dan mengevaluasi seluruh SDM yang ada serta bertanggung jawab dalam hal pelayanan umum.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Data dan Deskripsi Responden

Identitas responden adalah profil tentang object penelitian yang memberikan intrpretasi terhadap penelitian mengenai “Pengaruh Penerapan Portal *Human Resources Information System* (HRIS) Terhadap Motivasi, Kedisiplinan dan Penilaian Kinerja Karyawan Pada PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep”.

Lebih jelasnya dapat dilihat identitas dari responden yang terdiri dari beberapa bagian :

a. Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berdasarkan data penelitian yang telah dilakukan dari hasil penyebaran kuesioner pada karyawan PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep, diperoleh data berdasarkan masa kerja responden yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.1 Identitas responden berdasarkan masa kerja

Masa Kerja	Jumlah	Persentase (%)
5-10 Tahun	22	27
11-20 Tahun	35	43.37
21 - 25 Tahun	19	23.46
>25 Tahun	5	6.17
Jumlah	81	100

Sumber : Data diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 5.1 menunjukkan bahwa responden masa kerja 5 – 10 Tahun berjumlah 22 orang atau 27%, masa kerja 11 – 20 tahun berjumlah 35 orang atau 43.37%, masa kerja 21 – 25 tahun berjumlah 19 orang atau 23.46% dan masa kerja >25 tahun berjumlah 5 orang atau 6.17%.

b. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan data penelitian yang telah dilakukan dari hasil penyebaran kuesioner pada karyawan PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep, diperoleh data berdasarkan jenis kelamin responden yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.2 Identitas responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki-Laki	61	75
Perempuan	20	25
Jumlah	81	100

Sumber : Data diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 5.2 menunjukkan bahwa responden laki-laki berjumlah 61 orang atau 75% dan perempuan berjumlah 20 orang atau 25%.

c. Responden Berdasarkan Umur

Berdasarkan data penelitian yang telah dilakukan dari hasil penyebaran kuesioner pada karyawan PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep, diperoleh data berdasarkan umur responden yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.3 Identitas responden berdasarkan umur

Umur	Jumlah	Persentase (%)
<30 Tahun	15	19
31 - 40 Tahun	7	9
>41 Tahun	59	73
Jumlah	81	100

Sumber : Data diolah tahun 2019

Berdasarkan table 5.3 menunjukkan bahwa responden umur < 30 tahun berjumlah 15 orang atau 19%, umur 31 – 40 tahun berjumlah 7 orang atau 9% dan umur >41 tahun berjumlah 59 orang atau 73%.

d. Responden Berdasarkan Umur

Berdasarkan data penelitian yang telah dilakukan dari hasil penyebaran kuesioner pada karyawan PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep, diperoleh data berdasarkan tingkat pendidikan responden yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.4 Identitas responden berdasarkan tingkat pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
SMA	48	59
D3	2	2
S1	30	37
S2	1	1
Jumlah	81	100

Sumber : Data diolah tahun 2019

Berdasarkan table 5.4 menunjukkan bahwa responden dengan tingkat pendidikan SMA berjumlah 48 orang atau 59%, D3 berjumlah 2 orang atau 2%, S1 berjumlah 30 orang atau 37% dan S2 berjumlah 1 orang

atau 1%.

2. Analisis Deskripsi Variabel

Untuk menganalisis jawaban responden terhadap *Human Resources Information System (HRIS)(X)*, Motivasi (Y1), Kedisiplinan (Y2) dan Penilaian Kinerja (Y3). Penelitian ini menggunakan 5 skala likert yang ada pada tabel 3.1..

a. Deskripsi Data Variabel Kedisiplinan (Y1)

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dari hasil penyebaran kusioner pada PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep, diperoleh data deskripsi variabel kedisiplinan yang dapat di lihat dari table berikut:

Tabel 5.5 Deskripsi Variabel Kedisiplinan

No	Item Pernyataan	Frekuensi Distribusi Jawaban Responden					Rata-Rata Skor
		STS 1	TS 2	KS 3	S 4	SS 5	
1	Dengan penerapan portal HRIS saya dapat melihat absensi masuk dan pulang kerja saya dan karyawan lain.	2 2,5%	6 7,4%	28 34,6%	37 45,7%	8 9,9%	3,53
2	Dengan penerapan portal HRIS saya dapat memperoleh data cuti yang telah saya jalani.	0 0,0%	1 1,2%	27 33,3%	25 30,9%	28 34,6%	3,99
3	Dengan penerapan portal HRIS saya dapat meninjau seluruh absensi terlambat saya.	0 0,0%	0 0,0%	8 9,9%	24 29,6%	49 60,5%	4,51
4	Dengan penerapan portal HRIS saya dapat mengakses pelanggaran-pelanggaran yang pernah dilakukan.	0 0,0%	0 0,0%	15 18,5%	36 44,4%	30 37,0%	4,19

No	Item Pernyataan	Frekuensi Distribusi Jawaban Responden					Rata-Rata Skor
		STS 1	TS 2	KS 3	S 4	SS 5	
5	Dengan penerapan portal HRIS saya dapat mengetahui pelanggaran yang tidak boleh dilakukan di perusahaan.	0 0,0%	0 0,0%	12 14,8%	25 30,9%	44 54,3%	4,40
6	Dengan penerapan portal HRIS saya dapat melihat pencapaian nilai <i>Key Performance Indicator</i> (KPI) unit kerja	0 0,0%	0 0,0%	6 7,4%	58 71,6%	17 21,0%	4,14

Sumber : Data diolah tahun 2019

Berdasarkan data yang diperoleh pada tabel 5.6 menunjukkan bahwa item pertanyaan ke tiga memiliki rata-rata skor sebesar 4.51, hal ini menunjukkan bahwa item yang dominan membentuk variabel kedisiplinan (Y1) adalah item pernyataan ke tiga, yaitu dengan penerapan portal HRIS saya dapat meninjau seluruh absensi terlambat saya. Hal ini dilihat dari frekuensi jawaban responden yaitu sebanyak 8 responden menjawab kurang setuju atau 9,9%, 24 responden menjawab setuju atau 29,6% dan 49 responden menjawab sangat setuju atau 60,5%. Hal ini mengidentifikasikan bahwa karyawan PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep dapat meninjau seluruh absensi terlambat. Sebaliknya item pernyataan item terkecil kontribusinya dalam pembentukan variabel kedisiplinan (Y1) adalah item ke satu dengan rata-rata skor sebesar 3,53, yaitu Dengan penerapan portal HRIS saya dapat melihat absensi masuk dan pulang kerja saya dan karyawan lain. Hal ini terlihat dari frekuensi jawaban responden yaitu sebanyak 2 atau 2,5% responden menjawab

sangat tidak setuju, 6 atau 7,4% responden menjawab tidak setuju, 28 atau 34,6% responden menjawab kurang setuju, 37 atau 45,7% responden menjawab setuju dan 8 atau 9,9% responden menjawab sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa para karyawan PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep belum dapat melihat absensi masuk dan keluar karyawan lain. Meskipun secara deskriptif item pernyataan ke satu sangat kecil, namun hal ini juga dapat dijadikan referensi untuk membantu manajemen perusahaan PT. Semen Tonasa sebagai bahan masukan dalam pengembangan system HRIS.

b. Deskripsi Data Variabel Motivasi (Y2)

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dari hasil penyebaran kusioner pada PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep, diperoleh data deskripsi variabel motivasi yang dapat dilihat dari berikut:

Tabel 5.6 Deskripsi Variabel Motivasi

No	Item Pertanyaan	Frekuensi Distribusi Jawaban Responden					Rata-Rata Skor
		STS 1	TS 2	KS 3	S 4	SS 5	
1	Dengan penerapan portal HRIS saya dapat mengetahui target unit kerja yang belum terselesaikan.	0 0,0%	0 0,0%	3 3,7%	59 72,8%	19 23,5%	4,20
2	Dengan penerapan portal HRIS saya dapat dengan mudah melihat prestasi saya dan karyawan lain	0 0,0%	0 0,0%	21 25,9%	43 53,1%	17 21,0%	3,95
3	Dengan penerapan portal HRIS prestasi saya dapat dilihat oleh karyawan lain.	0 0,0%	0 0,0%	18 22,2%	53 65,4%	10 12,3%	3,90

No	Item Pertanyaan	Frekuensi Distribusi Jawaban Responden					Rata-Rata Skor
		STS 1	TS 2	KS 3	S 4	SS 5	
4	Dengan penerapan portal HRIS saya dapat dengan mudah memperoleh data pencapaian nilai <i>Key Performance Indicator</i> (KPI) unit kerja.	0 0,0%	0 0,0%	9 11,1%	55 67,9%	17 21,0%	4,10
5	Dengan penerapan portal HRIS atasan saya dapat dengan mudah melihat histori dari karir dan prestasi saya.	0 0,0%	0 0,0%	11 13,6%	56 69,1%	14 17,3%	4,04
6	Dengan penerapan portal HRIS saya dapat mengetahui seberapa besar peningkatan prestasi dan jenjang karir dalam tahun ke tahun.	0 0,0%	0 0,0%	26 32,1%	36 44,4%	19 23,5%	3,91

Sumber : Data diolah tahun 2019

Berdasarkan data yang diperoleh pada tabel 5.7 menunjukkan bahwa item pertanyaan ke satu memiliki rata-rata skor sebesar 4.20, hal ini menunjukkan bahwa item yang dominan membentuk variabel motivasi (Y2) adalah item pernyataan ke satu, yaitu dengan penerapan portal HRIS saya dapat mengetahui target unit kerja yang belum terselesaikan. Hal ini dilihat dari frekuensi jawaban responden yaitu sebanyak 3 atau 3,7% responden menjawab kurang setuju, 59 atau 72,8% responden menjawab setuju dan 19 atau 23,5% responden menjawab sangat setuju. Hal ini mengidentifikasikan bahwa karyawan PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep dapat mengetahui target pekerjaan unit kerja yang belum dicapai atau diselesaikan. Sebaliknya item pernyataan item terkecil kontribusinya dalam pembentukan variabel motivasi (Y2) adalah item ke tiga dengan rata-

rata skor sebesar 3,90, yaitu dengan penerapan portal HRIS prestasi saya dapat dilihat oleh karyawan lain. Hal ini terlihat dari frekuensi jawaban responden yaitu sebanyak 18 atau 22,2% responden menjawab kurang setuju, 53 atau 65,4% responden menjawab setuju dan 10 atau 12,3% responden menjawab sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan tidak dapat melihat semua prestasi yang telah dicapai oleh karyawan lain karena penggunaan portal HRIS belum lama di gunakan. Meskipun secara deskriptif item pernyataan ke tiga sangat kecil, namun hal ini juga dapat membantu manajemen perusahaan PT. Semen Tonasa sebagai bahan masukan dalam pengembangan system HRIS.

c. Deskripsi Data Variabel Penilaian Kinerja (Y3)

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dari hasil penyebaran kusioner pada PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep, diperoleh data deskripsi variabel penilaian kinerja yang dapat di lihat dari table berikut:

Tabel 5.7 Deskripsi Variabel Penilaian Kinerja

No	Item Pernyataan	Frekuensi Distribusi Jawaban Responden					Rata-Rata Skor
		STS 1	TS 2	KS 3	S 4	SS 5	
1	Dengan penerapan portal HRIS atasan dapat mengetahui bagaimana kualitas dari layanan bawahannya terhadap karyawan lain.	0 0,0%	2 2,5%	28 34,6%	40 49,4%	11 13,6%	3,74
2	Dengan penerapan portal HRIS atasan akan lebih mudah melihat seberapa besar rasa tanggung jawab bawahan.	0 0,0%	1 1,2%	21 25,9%	29 35,8%	30 37,0%	4,09

No	Item Pernyataan	Frekuensi Distribusi Jawaban Responden					Rata-Rata Skor
		STS 1	TS 2	KS 3	S 4	SS 5	
3	Dengan penerapan portal HRIS departement SDM dan atasan akan lebih mudah melihat seberapa besar kualitas dari karyawan.	0 0,0%	0 0,0%	5 6,2%	31 38,3%	45 55,6%	4,49
4	Dengan penerapan portal HRIS atasan dapat mengetahui waktu penyelesaian pekerjaan bawahannya.	0 0,0%	0 0,0%	16 19,8%	38 46,9%	27 33,3%	4,14
5	Dengan penerapan portal HRIS atasan dapat mengetahui seberapa lama suatu pekerjaan dikerjakan oleh bawahannya.	0 0,0%	0 0,0%	2 2,5%	58 71,6%	21 25,9%	4,23
6	Dengan penerapan portal HRIS atasan dapat dengan mudah memberi penilaian terhadap bawahannya.	0 0,0%	0 0,0%	8 9,9%	31 38,3%	42 51,9%	4,42

Sumber : Data diolah tahun 2019

Berdasarkan data yang diperoleh pada tabel 5.8 menunjukkan bahwa item pertanyaan ke tiga memiliki rata-rata skor sebesar 4.49, hal ini menunjukkan bahwa item yang dominan membentuk variabel penilaian kinerja (Y3) adalah item pernyataan ke tiga, yaitu dengan penerapan portal *Human Resources Information System* (HRIS) Departement Sumber Daya Manusia dan atasan akan lebih mudah melihat seberapa besar kualitas dari karyawan. Hal ini dilihat dari frekuensi jawaban responden yaitu sebanyak 5 atau 6,2% responden menjawab kurang setuju, 38 atau 46,9% responden menjawab setuju dan 27 atau 33,3% responden menjawab sangat setuju. Hal ini mengidentifikasi bahwa Departemen Sumber Daya Manusia dan

atasan langsung karyawan PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep dapat mengetahui seberapa baik kualitas dari karyawan. Sebaliknya item pernyataan item terkecil kontribusinya dalam pembentukan variabel penilaian kinerja (Y3) adalah item ke satu dengan rata-rata skor sebesar 3,74, yaitu dengan penerapan portal HRIS atasan dapat mengetahui bagaimana kualitas dari layanan bawahannya terhadap karyawan lain. Hal ini terlihat dari frekuensi jawaban responden yaitu sebanyak 2 atau 2,5% responden menjawab tidak setuju, 28 atau 34,6% responden menjawab kurang setuju, 40 atau 49,4% responden menjawab setuju dan 11 atau 13,6% responden menjawab sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa para atasan di PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep masih kurang mendapatkan informasi bagaimana pelayanan yang dilakukan oleh bawahannya. Meskipun secara deskriptif item pernyataan ke satu sangat kecil, namun hal ini juga dapat membantu manajemen perusahaan PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep sebagai bahan masukan dalam pengembangan portal *Human Resources Information System* HRIS kedepannya.

d. Deskripsi Data Variabel *Human Resources Information System* (HRIS)(X)

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan melalui penyebaran kusioner pada PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep, diperoleh data deskripsi variabel *Human Resources Information System* (HRIS) yang dapat di lihat dari table berikut:

Tabel 5.8 Deskripsi Variabel *Human Resources Information System*

No	Item Pernyataan	Frekuensi Distribusi Jawaban Responden					Rata-Rata Skor
		STS 1	TS 2	KS 3	S 4	SS 5	
1	Portal HRIS merupakan sumber informasi yang lengkap bagi karyawan.	0 0,0%	0 0,0%	10 12,3%	61 75,3%	10 12,3%	4,00
2	Portal HRIS membantu SDM dalam mengolah informasi karyawan.	0 0,0%	0 0,0%	12 14,8%	44 54,3%	25 30,9%	4,16
3	Portal HRIS merupakan sistem yang mudah dioperasikan dalam pengelolaan data SDM.	0 0,0%	0 0,0%	19 23,5%	39 48,1%	23 28,4%	4,05
4	Portal HRIS dapat memberikan nilai tambah bagi organisasi	0 0,0%	3 3,7%	17 21,0%	46 56,8%	15 18,5%	3,90
5	Portal HRIS membantu atasan dan pihak SDM dalam mengambil keputusan	0 0,0%	0 0,0%	19 23,5%	44 54,3%	18 22,2%	3,99
6	Portal HRIS mempunyai sebuah nilai informasi yang dapat dipercaya	0 0,0%	0 0,0%	12 14,8%	57 70,4%	12 14,8%	4,00

Sumber : Data diolah tahun 2019

Berdasarkan data yang diperoleh pada tabel 5.9 menunjukkan bahwa item pertanyaan ke dua memiliki rata-rata skor sebesar 4.16, hal ini menunjukkan bahwa item yang dominan membentuk variabel *Human Resources Information System* (HRIS) (X) adalah item pernyataan ke dua, yaitu Portal HRIS membantu SDM dalam mengolah informasi karyawan. Hal ini dilihat dari frekuensi jawaban responden yaitu sebanyak 12 atau 14,8% responden menjawab kurang setuju, 44 atau 54,3% responden menjawab setuju dan 25 atau 30,9% responden menjawab sangat setuju.

Hal ini mengidentifikasi bahwa dengan penerapan portal HRIS di PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep membantu pihak SDM dalam pengelolaan informasi karyawan. Sebaliknya item pernyataan item terkecil kontribusinya dalam pembentukan variabel HRIS (X) adalah item ke empat dengan rata-rata skor sebesar 3,90, yaitu Portal HRIS dapat memberikan nilai tambah bagi organisasi. Hal ini terlihat dari frekuensi jawaban responden yaitu sebanyak 3 atau 3,7% responden menjawab tidak setuju, 17 atau 21,0% responden menjawab kurang setuju, 46 atau 56,8% responden menjawab setuju dan 15 atau 18,5% responden menjawab sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa dengan diterapkannya portal HRIS masih kurang memberikan nilai tambah bagi perusahaan. Meskipun secara deskriptif item pernyataan ke satu sangat kecil, namun hal ini juga dapat membantu manajemen perusahaan PT. Semen Tonasa sebagai bahan masukan dalam pengembangan system HRIS.

3. Uji Instrumen

Pengujian validitas instrumen dengan bantuan software statistik, nilai validitas dapat dilihat pada kolom *Corrected item-Total Correlation*. Jika angka korelasi yang diperoleh lebih besar dari pada angka titik (r -hitung > r -tabel) maka instrument tersebut dikatakan valid. Sebelum instrumen diberikan kepada responden, instrumen terlebih dahulu diuji cobakan untuk melihat validitas butir kusioner dan realibilitas instrumen secara keseluruhan. Berikut hasil uji coba instrumen Y1, Y2, Y3 dan X

a. Uji Validitas

Uji validitas adalah uji yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur yang digunakan dalam suatu mengukur apa yang diukur, suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner. Uji validitas menggunakan teknik *Corrected item-total correlation* dengan program *statistic package of the social science* (SPSS 25) (r hitung) lebih besar dari 0,3.

Tabel 5.9 Hasil Uji Validitas HRIS

Variabel	Indikator	Corrected item-Total Correlation	r kritis	Keterangan
HRIS	1	0,515	0,3	Valid
	2	0,548	0,3	Valid
	3	0,744	0,3	Valid
	4	0,664	0,3	Valid
	5	0,683	0,3	Valid
	6	0,672	0,3	Valid

Sumber : Data diolah tahun 2019

Berdasarkan dari data yang telah diolah pada tabel 5.9, dapat dilihat bahwa seluruh pernyataan yang membentuk variabel *Human Resources Information System* (HRIS) memiliki nilai koefisiensi validitas lebih besar dari titik kritis (0,3) sehingga seluruh pernyataan tersebut dapat dikatakan valid.

Tabel 5.10 Hasil Uji Validitas Variabel Kedisiplinan

Variabel	Indikator	Corrected item-Total Correlation	r kritis	Keterangan
Kedisiplinan	1	0.718	0,3	Valid
	2	0.613	0,3	Valid
	3	0,794	0,3	Valid
	4	0,572	0,3	Valid
	5	0,631	0,3	Valid
	6	0,677	0,3	Valid

Sumber : Data diolah tahun 2019

Berdasarkan dari data yang telah diolah pada tabel 5.10, dapat dilihat bahwa seluruh pernyataan yang membentuk variabel kedisiplinan memiliki nilai koefisiensi validitas lebih besar dari titik kritis (0,3) sehingga seluruh pernyataan tersebut dapat dikatakan valid.

Tabel 5.11 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi

Variabel	Indikator	Corrected item-Total Correlation	r kritis	Keterangan
Motivasi	1	0,625	0,3	Valid
	2	0,707	0,3	Valid
	3	0,554	0,3	Valid
	4	0,570	0,3	Valid
	5	0,536	0,3	Valid
	6	0,520	0,3	Valid

Sumber : Data diolah tahun 2019

Berdasarkan dari data yang telah diolah pada tabel 5.11, dapat dilihat bahwa seluruh pernyataan yang membentuk variabel motivasi memiliki nilai koefisiensi validitas lebih besar dari titik kritis (0,3) sehingga seluruh pernyataan tersebut dapat dikatakan valid.

Tabel 5.12 Hasil Uji Validitas Variabel Penilaian Kinerja

Variabel	Indikator	Corrected item-Total Correlation	r kritis	Keterangan
Penilaian Kinerja	1	0,772	0,3	Valid
	2	0,659	0,3	Valid
	3	0,673	0,3	Valid
	4	0,631	0,3	Valid
	5	0,472	0,3	Valid
	6	0,498	0,3	Valid

Sumber : Data diolah tahun 2019

Berdasarkan dari data yang telah diolah pada tabel 5.12, dapat dilihat bahwa seluruh pernyataan yang membentuk variabel penilaian kinerja memiliki nilai koefisiensi validitas lebih besar dari titik kritis (0,3) sehingga seluruh pernyataan tersebut dapat dikatakan valid.

b. Uji Reabilitas

Suatu kuesioner dikatakan riabel atau handal jika jawaban seseorang/ responden terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji Reliabilitas dilakukan dengan teknik Chronbach's

Alpha untuk pengujian reliabilitas butir dilakukan dengan membandingkan nilai r Alpha dengan nilai patokan minimal 0,60. Dasar pengambilan keputusannya adalah jika r Alpha $>$ 0,60 maka kuesioner tersebut dikatakan reliabel.

Tabel 5.13 Reabilitas Instrumen

Variabel	Koefisien alpha	Keterangan
X (<i>Human Resources Information System</i> (HRIS))	0,709 $>$ 0,600	Reliabel
Y1 (Kedisiplinan)	0,736 $>$ 0,600	Reliabel
Y2 (Motivasi)	0,604 $>$ 0,600	Reliabel
Y3 (Penilaian Kinerja)	0,678 $>$ 0,600	Reliabel

Sumber: Data diolah tahun 2019

Berdasarkan uji realibilitas instrumen dengan uji Conhbanch Alpha, Instrumen dalam penelitian ini adalah reliabel atau handal karena menunjukkan tingkat realibilitas yang tinggi, hal ini dibuktikan dari nilai koefisien alpha lebih 0,600, maka instrumen secara empiris sangat reliabel atau sangat bisa diandalkan, sehingga dapat digunakan sebagai alat pengukur yang dapat dipercaya.

4. Uji Analysis

a. Uji Regresi Sederhana

Hasil pengumpulan data yang telah dikumpulkan dari setiap variabel sebagai suatu nilai dari setiap responden sebagaimana data

terlampir pada skripsi ini dan selanjutnya dapat dihitung melalui aplikasi SPSS. Metode analisa data menggunakan perhitungan statistik dan program SPSS versi 25 untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan apakah dapat diterima atau ditolak. Dalam penelitian ini perhitungan statistik menggunakan model regresi sederhana untuk mendapatkan adanya hubungan dan variasi arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen.

1) *Human Resources Information System (HRIS) Terhadap Kedisiplinan*

Table 5.14 Regresi Linear Sederhana Coefficients^a

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
Model						
1	(Constant)	16,986	3,083		5,509	,000
	HRIS	,322	,127	,274	2,528	,013

a. Dependent Variable: Kedisiplinan

Sumber: Data diolah tahun 2019

Berdasarkan dari hasil yang diperoleh pada tabel 5.14 didapatkan persamaan regresi sederhana sebagai berikut:

$$Y_1 = 16,986 + 0,322X$$

a = **16,986** merupakan konstan jika nilai variabel X adalah nol, maka y sebesar **16,986**

b = **0,322** menunjukkan bahwa variabel X berpengaruh terhadap kedisiplinan

2) *Human Resources Information System (HRIS) Terhadap Motivasi*Table 5.15 Regresi Linear Sederhana Coefficients^a

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18,054	2,228		8,103	,000
	HRIS	,251	,092	,293	2,727	,008

a. Dependent Variable: Motivasi

Sumber: Data diolah tahun 2019

Berdasarkan dari hasil yang diperoleh pada tabel 5.15 didapatkan persamaan regresi sederhana sebagai berikut:

$$Y_2 = 18,054 + 0,251X$$

a = **18,054** merupakan konstan jika nilai variabel X adalah nol, maka y sebesar **18,054**

b = **0,251X** menunjukkan bahwa variabel X berpengaruh terhadap motivasi.

3) *Human Resources Information System Terhadap Penilaian Kinerja*Table 5.16 Regresi Linear Sederhana Coefficients^a

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19,169	2,695		7,114	,000
	skor_x	,247	,111	,242	2,217	,030

a. Dependent Variable: Penilaian Kinerja

Sumber: Data diolah tahun 2019

Berdasarkan dari hasil yang diperoleh pada tabel 5.16 didapatkan persamaan regresi sederhana sebagai berikut:

$$Y_3 = 19,169 + 0,247X$$

a = **19,169** merupakan konstan jika nilai variabel X adalah nol, maka y sebesar **19,169**

b = **0,247** menunjukkan bahwa variabel X berpengaruh terhadap penilaian kinerja.

b. Korelasi (*r*)

1) *Human Resources Information System* (HRIS) Terhadap Kedisiplinan

Dari analisa table 5.14 diketahui bahwa responden sebanyak 81 menghasilkan nilai kolerasi sebesar 0,274, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara variabel HRIS terhadap kedisiplinan yang berada pada kategori lemah. Sebagaimana yang ada pada pedoman tabel interpretasi koefesien korelasi ditabel 3.2.

2) *Human Resources Information System* (HRIS) Terhadap Motivasi

Dari analisa tabel 5.15 diketahui bahwa responden sebanyak 81 menghasilkan nilai kolerasi sebesar 0,293, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara variabel HRIS terhadap motivasi yang berada pada kategori lemah. Sebagaimana yang ada pada pedoman tabel interpretasi koefesien korelasi ditabel 3.2.

3) *Human Resources Information System* Terhadap Penilaian Kinerja

Dari analisa table 5.16 diketahui bahwa responden sebanyak 81 menghasilkan nilai kolerasi sebesar 0,242, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara variabel HRIS terhadap penilaian kinerja yang berada pada kategori lemah. Sebagaimana yang ada pada

pedoman tabel interpretasi koefisien korelasi di table 3.2.

c. Determinasi (*r Square*)

1) *Human Resources Information System* (HRIS) Terhadap Kedisiplinan

Table 5.17 Table Model Summary HRIS Terhadap Kedisiplinan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,274 ^a	,075	,063	2,821

Sumber: Data diolah tahun 2019

Berdasarkan dari table diatas diperoleh nilai koefisien determinasi (*r Square*) variabel kedisiplinan sebesar 7,50%.

2) *Human Resources Information System* (HRIS) Terhadap Motivasi

Table 5.18 Table model summary HRIS terhadap motivasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,293 ^a	,086	,074	2,039

Sumber: Data diolah tahun 2019

Berdasarkan dari table diatas diperoleh nilai koefisien determinasi (*r Square*) variabel kedisiplinan sebesar 8.60%.

3) *Human Resources Information System* Terhadap Penilaian Kinerja

Table 5.19 Table model summary HRIS terhadap penilaian kinerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,242 ^a	,059	,047	2,465

Sumber : Data diolah tahun 2019

Berdasarkan dari table diatas diperoleh nilai koefesien determinasi (r Square) variabel kedisiplinan sebesar 5.90%.

Hal ini menunjukkan bahwa variabel HRIS memberikan kontribusi atau sumbangan sebesar 21,98% terhadap kedisiplinan, motivasi dan penilaian kinerja karyawan, dan sisanya sebesar 78,02% dipengaruhi oleh faktor lain.

d. Uji Hipotesis

Uji t dilakukan untuk menguji signifikansi konstanta dari variabel independen. Dengan menggunakan uji t dapat dilihat apakah variabel independent berpengaruh terhadap variabel dependent. Teknik pengujian ini adalah dengan membandingkan antara t hitung dengan t tabel pada tingkat toleransi kesalahan/tingkat signifikansi sebesar 0,05 (5%) atau pada tingkat kepercayaan 95%. Berikut pernyataanya adalah :

- Jika nilai t hitung > nilai t tabel maka Ho diterima
 - Jika nilai t hitung < nilai t tabel maka Ho ditolak
- 1) Berdasarkan data yang diperoleh pada tabel 5.15, menunjukkan nilai HRIS (X) sebesar 2,528 terhadap kedisiplinan lebih besar dari pada 1.990 dengan tingkat signifikansi 0,01 lebih kecil dari pada 0,05. Karena $2.528 > 1.990$ maka dapat disimpulkan bahwa HRIS berpengaruh positif terhadap kedisiplinan. Berdasarkan hasil uji t yang telah dilakukan dalam penelitian ini maka (H1) dinyatakan diterima.
 - 2) Berdasarkan data yang diperoleh pada tabel 5.16, menunjukkan nilai HRIS (X) sebesar 2,727 terhadap motivasi lebih besar dari pada 1.990

dengan tingkat signifikansi 0,00 lebih kecil dari pada 0,05. Karena $2.727 > 1.990$ maka dapat disimpulkan bahwa HRIS berpengaruh positif terhadap motivasi. Berdasarkan hasil uji t yang telah dilakukan dalam penelitian ini maka (H2) dinyatakan diterima.

- 3) Berdasarkan data yang diperoleh pada tabel 5.17, menunjukkan nilai HRIS (X) sebesar 2,217 terhadap penilaian kinerja lebih besar dari pada 1.990 dengan tingkat signifikansi 0,03 lebih kecil dari pada 0,05. Karena $2.217 > 1.990$ maka dapat disimpulkan bahwa HRIS berpengaruh positif terhadap kedisiplinan. Berdasarkan hasil uji t yang telah dilakukan dalam penelitian ini maka (H3) dinyatakan diterima.

B. Pembahasan

1. Observasi

Hasil observasi yang didapatkan oleh peneliti pada PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep dengan mengamati system kerja Portal *Human Resources Information System* (HRIS) yang benar berpengaruh terhadap motivasi, kedisiplinan dan penilaian kinerja karyawan. Hal ini juga didukung oleh hasil wawancara dan lembar kusioner yang disebar ke karyawan.

Penentuan sampel juga diperoleh dari hasil observasi, dengan memilih karyawan yang dalam keseharian dan dalam melaksanakan pekerjaan menggunakan portal *Human Resources Information System* (HRIS)

2. Wawancara

Dari hasil wawancara yang diperoleh terhadap 2 orang karyawan yang dianggap memiliki peran penting dalam hal pengelolaan dan pengaplikasian portal *Human Resources Information System* (HRIS) sebagai berikut:

- a. Seksi Personalia : Penggunaan portal *Human Resources Information System* (HRIS) sangat membantu para karyawan dalam memperoleh data personal, baik itu absensi, list pelanggaran, prestasi, cuti, penilaian dari atasan, list karyawan, sppd dan masih banyak fungsi lain dari portal HRIS.
- b. Seksi Pembelajaran : Dengan penggunaan portal *Human Resources Information System* (HRIS) sangat membantu di seksi pembelajaran, karena pada portal HRIS, kami dapat memperoleh data karyawan yang sering mangkir/ tidak menghadiri diklat yang dilakukan oleh perusahaan.

3. Kusioner

- a. *Human Resources Information System* (HRIS) Terhadap Kedisiplinan

Nilai variabel kedisiplinan (Y1) Sebesar 2,528 lebih besar dari 1,990 dengan tingkat signifikansi 0,01 lebih kecil dari pada 0,05. Karena $2,528 > 1,990$. Maka dapat di simpulkan bahwa hipotesis diterima yang artinya variabel HRIS berpengaruh positif terhadap kedisiplinan karyawan. Berdasarkan hasil uji t yang telah dilakukan dalam penelitian ini maka (H1) dinyatakan diterima.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh peneliti terdahulu Priyanto Ratna Sulistyono (2016) yang mendapatkan hasil pengujian Regresi menunjukkan penerapan HRIS terbukti berpengaruh pada *time management*, *time management* dapat juga disebut dengan kedisiplinan waktu.

b. *Human Resources Information System* (HRIS) Terhadap Motivasi

Nilai variabel kedisiplinan (Y2) Sebesar 2,272 lebih besar dari 1,990 dengan tingkat signifikansi 0,00 lebih kecil dari pada 0,05. Karena $2,272 > 1,990$. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima yang artinya variabel HRIS berpengaruh positif terhadap motivasi karyawan. Berdasarkan hasil uji t yang telah dilakukan dalam penelitian ini maka (H2) dinyatakan diterima.

Human Resources Information System (HRIS) memudahkan aliran informasi. Secara umum, bila HRIS diadopsi Perusahaan dapat memotivasi karyawan SDM (Nawaz, 2012: 118). HRIS ditargetkan untuk dapat memotivasi karyawan (Bondarouk, et al., 2009: 120).

c. *Human Resources Information System* (HRIS) Terhadap Penilaian Kinerja

Nilai variabel kedisiplinan (Y3) Sebesar 2,217 lebih besar dari 1,990 dengan tingkat signifikansi 0,03 lebih kecil dari pada 0,05. Karena $2,217 > 1,990$. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima yang artinya variabel HRIS berpengaruh positif terhadap penilaian kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji t yang telah dilakukan dalam penelitian ini maka (H1)

dinyatakan diterima.

Dengan bantuan *Human Resources Information System* (HRIS) yang handal pada perusahaan dapat mengembangkan proses bisnis dan daya saing perusahaan karena Sistem Informasi HRM tersebut dapat membantu pengelolaan sumber daya manusia seperti proses perekrutan, pencatatan waktu kerja, penilaian kinerja, penggajian, serta dapat mengembangkan *Employee Self-Service* pada perusahaan (Sharma, 2012: 2-3).

d. Variabel mana yang lebih dominan di pengaruhi oleh variabel HRIS.

Berdasarkan analisis statistic menunjukkan hipotesis ke empat (H4) diterima dan disimpulkan bahwa variabel HRIS lebih berpengaruh dominan terhadap variabel motivasi karyawan pada PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep di banding dengan variabel kedisiplinan dan penilaian kinerja.

BAB VI

PENUTUP

A. Simpulan

Bertitik pada hipotesis yang telah dilakukan dan diajukan dalam penelitian ini, dan dari penelitian terdahulu sebagaimana yang telah ditemukan dalam penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut.

1. Nilai yang diperoleh pada pengujian yang telah dilakukan menunjukkan nilai HRIS (X) sebesar 2,528 terhadap kedisiplinan lebih besar dari pada 1.990 dengan tingkat signifikansi 0,01 lebih kecil dari pada 0,05. Karena $2.528 > 1.990$, maka didapatkan bahwa variabel HRIS berpengaruh positif dan signifikan terhadap kedisiplinan, sehingga hipotesis pertama (H_1) dinyatakan diterima.
2. Nilai yang diperoleh pada pengujian yang telah dilakukan menunjukkan nilai HRIS (X) sebesar 2,727 terhadap motivasi lebih besar dari pada 1.990 dengan tingkat signifikansi 0,00 lebih kecil dari pada 0,05. Karena $2.727 > 1.990$, maka didapatkan bahwa variabel HRIS berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi, sehingga hipotesis ke dua (H_2) dinyatakan diterima.
3. Nilai yang diperoleh pada pengujian yang telah dilakukan menunjukkan nilai HRIS (X) sebesar 2,217 terhadap penilaian kinerja lebih besar dari pada 1.990 dengan tingkat signifikansi 0,03 lebih kecil dari pada 0,05. Karena $2.217 > 1.990$, maka didapatkan bahwa variabel HRIS berpengaruh positif dan signifikan terhadap penilaian kinerja,

sehingga hipotesis ke tiga (H₃) dinyatakan diterima.

4. Berdasarkan analisis statistic menunjukkan bahwa ke empat (H₄) diterima dan disimpulkan bahwa variabel HRIS berpengaruh paling dominan terhadap motivasi bagi karywan PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep dibanding dengan variabel kedisiplinan dan penilaian kinerja.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, adapun saran yang di berikan yaitu:

1. Sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan agar dapat lebih meningkatkan fasilitas dari portal HRIS sehingga dapat lebih bermanfaat bagi kedisiplinan, motivasi dan penilaian kinerja bagi karyawan PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep.
2. Sebagai masukan bagi PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep agar lebih banyak melakukan sosialisasi ke karyawan tentang fasilitas-fasilitas yang ada pada porta HRIS sehingga dapat berguna dengan maksimal.
3. Sebagai bahan referensi bagi para pembaca kedepannya

DAFTAR PUSTAKA

- Aldrianto, Muhammdad. 2016. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kospermindo di Makassar*. Makassar: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.
- Altarawneh, I., and Al-Shqairat, Z. 2010. *Human Resource Information Systems in Jordanian Universities*.- International Journal of Business and Management. (<http://www.ccsenet.org/journal/index.php/ijbm/article/view/7638>) Access Tanggal 20 Desember 2018
- Beadles, N., C.M Lowery DAN K. Johns. 2005. *The Impact of Human Resource Information Systems: An Exploratory Study in the Public Sector*. -Communications of the IIMA (https://www.researchgate.net/publication/228468530_The_impact_of_human_resource_information_systems_An_exploratory_study_in_the_public_sector) Access Tanggal 23 Desember 2018
- Beckers, A. M. dan M. Z. Bsat. 2002. *A DSS classification model for research in human resource information systems*. Information Systems Management. (https://www.researchgate.net/publication/220630083_A_Dss_Classification_Model_for_Research_in_Human_Resource_Information_Systems) Acces 23 Desember 2018
- Chakraborty dan Abu Mansor. 2013. *Adoption of Human Resource Information System: A Theoretical Analysis*. -Universiti Teknologi Malaysia (https://www.researchgate.net/profile/Nur_Naha_Abu_Mansor/publication/257718858_Adoption_of_Human_Resource_Information_System_A_Theoretical_Analysis/links/541307be0cf2bb7347db18c9/Adoption-of-Human-Resource-Information-System-A-Theoretical-Analysis.pdf?origin=publication_detail) Access Tanggal 23 Desember 2018
- Dahlia, Lely dan Sylvia Veronica Siregar. 2008. *Pengaruh Corporate Social Responsibility Terhadap kinerja Perusahaan*. SNA XI : Universitas Syiah Kuala. Pontianak.- (<https://media.neliti.com/media/publications/182940-ID-pengaruh-corporate-social-responsibility.pdf>) Access Tanggal 23 Desember 2018
- Dessler, Gary. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 10. Jakarta Barat: PT Indeks

- Dewayani, Eka Kadharpa Utama. 2011. *IMPLIKASI HUMAN RESOURCE INFORMATION SYSTEM PADA PT. TELEKOMUNIKASI INDONESIA, TBK*. Malang : Jurnal Manajemen Bisnis Volume 1 No. 2.
- Edi Sutrisno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana
- Frederick H. Wu. 1984. *Accounting Information System Theory and Practice*. McGraw-Hill Book Company Japan International Student Edition, Tokyo
- Gardner, Howard. 2003. *Kecerdasan Majemuk*. (Terjemahan Drs. Alexander Sindoro). Batam Centre: Interaksara.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Hariyanto, Krisnadi dan Eko Budi Satoto. 2016. *Kriteria Yang Berpengaruh Dalam Penilaian Kinerja Karyawan Menggunakan Anaytical Hierarchy Process*.- Program Studi Teknik Industri, Fakultas Teknik, Universitas Wijaya Putra Surabaya. (<http://journals.ums.ac.id/index.php/jiti/article/viewFile/1148/1482>)
- Kartika, Lindawati dan Ma'arif Syamsul. 2012. *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bogor: IPB Press.
- Manullang, M dan Marihot A.M.H Manullang. 2004. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Maslow, Abraham. 2019. *Teori Hirarki Kebutuhan Maslow* (https://id.wikipedia.org/wiki/Teori_hierarki_kebutuhan_Maslow) Access tanggal 05 Juli 2019.
- Mathis, Robert dan Jackson John. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba empat
- Mcleod, Raymond dan Schell. 2007. *Sistem Informasi Manajemen*. Edisi 9. Jakarta: PT Index.
- Nagendra dan Deshpande. 2014. *Human Resource Information Systems (HRIS) in HR Planning and Development in Mid to Large Sized Organizations*.- Symbiosis International University, India. (https://www.researchgate.net/publication/262642236_Human_Resource_Information_Systems_HRIS_in_HR_Planning_and_D)

velopment_in_Mid_to_Large_Sized_Organizations) Access
Tanggal 20 Desember 2018

- Pasolong, Harbani. 2007. *Teori Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta
- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Ruel, H., T. Bondarouk dan J. K. Looise. 2004. *E-HRM: Innovation or irritation: An explorative empirical study in five large companies on webbased HRM.-Management Revue* (https://research.utwente.nl/files/5364722/ECIS_2004.pdf)
Access Tanggal 20 Desember 2018
- S. Schuler, Randall. dan Susan E. Jackson. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama
- S.P, Hasibuan, Malayu. 2003 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- S.P, Hasibuan, Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- S.P, Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Sharma, S. 2012. *Role of Information System in Human Resource Management*. GIAN JYOTI E-JOURNAL
- Siagian, Sondang P. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Simamora, Henry. 2006) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2003. *Produktivitas apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Winter. 2002. *Building Competitive Advantage Through People*.

LAMPIRAN

Lampiran 2 : Angket Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

Pengaruh Penerapan Portal *Human Resources Information System* (HRIS) Terhadap Kedisiplinan, Motivasi dan Penilaian Kinerja Karyawan Pada PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep

Saya Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muslim Maros, saya sedang menyusun sebuah skripsi sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi dengan judul “Pengaruh Penerapan Portal *Human Resources Information System* (HRIS) Terhadap Kedisiplinan, Motivasi dan Penilaian Kinerja Karyawan Pada PT. Semen Tonsasa Kabupaten Pangkep”, maka sangat dibutuhkan pendapat dari responden untuk melengkapi penelitian ini.

Besar harapan saya, kiranya Bapak/Ibu/Saudara/Saudari bersedia mengisi kuesioner ini dengan sejujurnya. Atas bantuan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari saya ucapkan terima kasih dan selamat mengisi kuisisioner ini.

IDENTITAS RESPONDEN

No Responden :

Jenis Kelamin : 1. Pria 2. Wanita

Usia :Tahun

Masa Kerja :Tahun

Tingkat Pendidikan :

PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

1. Pilihlah jawaban dengan memberikan tanda checklist (√) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut anda. Penilaian dilakukan berdasarkan skala sebagai berikut 1 s/d 5 yang memiliki makna sebagai berikut:

5 = Sangat setuju (SS)

4 = Setuju (S)

3 = Kurang Setuju (KS)

2 = Tidak Seuju (TS)

1= Sangat Tidak Setuju (STS)

2. Setiap pernyataan hanya membutuhkan satu jawaban saja.
3. Mohon memberikan jawaban yang sebenarnya.
4. Setelah melakukan pengisian, mohon Bapak/Ibu/Sauara/Saudari mengembalikan kepada yang menyerahkan kuesioner.

A. Variabel Portal *Human Resources Information System* (HRIS) (X)

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Portal HRIS merupakan sumber informasi yang lengkap bagi karyawan.					
2	Portal HRIS membantu SDM dalam mengolah informasi karyawan.					
3	Portal HRIS merupakan sistem yang mudah dioperasikan dalam pengelolaan data SDM.					
4	Portal HRIS dapat memberikan nilai tambah bagi organisasi					
5	Portal HRIS membantu atasan dan pihak SDM dalam mengambil keputusan					
6	Portal HRIS mempunyai sebuah nilai informasi yang dapat dipercaya					

B. Variabel Kedisiplinan (Y₁)

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Dengan penerapan portal HRIS saya dapat melihat absensi masuk dan pulang kerja saya dan karyawan lain.					
2	Dengan penerapan portal HRIS saya dapat memperoleh data cuti yang telah saya jalani.					
3	Dengan penerapan portal HRIS saya dapat meninjau seluruh absensi terlambat saya.					

4	Dengan penerapan portal HRIS saya dapat mengakses pelanggaran-pelanggaran yang pernah dilakukan.					
5	Dengan penerapan portal HRIS saya dapat mengetahui pelanggaran yang tidak boleh dilakukan di perusahaan.					
6	Dengan penerapan portal HRIS saya dapat melihat pencapaian nilai <i>Key Performance Indicator</i> (KPI) unit kerja					

C. Variabel Motivasi (Y2)

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Dengan penerapan portal HRIS saya dapat mengetahui target kerja unit kerja yang belum terselesaikan.					
2	Dengan penerapan portal HRIS saya dapat dengan mudah melihat prestasi saya dan karyawan lain					
3	Dengan penerapan portal HRIS prestasi saya dapat dilihat oleh karyawan lain.					
4	Dengan penerapan portal HRIS saya dapat dengan mudah memperoleh data pencapaian nilai <i>Key Performance Indicator</i> (KPI) unit kerja.					
5	Dengan penerapan portal HRIS atasan saya dapat dengan mudah melihat histori dari karir dan prestasi saya.					

6	Dengan penerapan portal HRIS saya dapat mengetahui seberapa besar peningkatan prestasi dan jenjang karir dalam tahun ke tahun.					
---	--	--	--	--	--	--

D. Variabel Penilaian kinerja (Y3)

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Dengan penerapan portal HRIS atasan dapat mengetahui bagaimana kualitas dari layanan bawahannya terhadap karyawan lain.					
2	Dengan penerapan portal HRIS atasan akan lebih mudah melihat seberapa besar rasa tanggung jawab bawahan.					
3	Dengan penerapan portal HRIS departement SDM dan atasan akan lebih mudah melihat seberapa besar kualitas dari karyawan.					
4	Dengan penerapan portal HRIS atasan dapat mengetahui waktu penyelesaian pekerjaan bawahannya.					
5	Dengan penerapan portal HRIS atasan dapat mengetahui seberapa lama suatu pekerjaan dikerjakan oleh bawahannya.					
6	Dengan penerapan portal HRIS atasan dapat dengan mudah memberi penilaian terhadap bawahannya.					

Lampiran 3 : Rekap Tabulasi Data Primer

Human Resources Information System (HRIS)								
(Y)								
No	1	2	3	4	5	6	Jumlah	Rata-Rata
1	5	5	5	5	4	4	28	4,67
2	4	5	4	4	4	4	25	4,17
3	4	4	5	5	5	5	28	4,67
4	4	4	5	4	4	4	25	4,17
5	4	5	4	4	4	4	25	4,17
6	4	4	4	3	3	3	21	3,50
7	5	3	5	3	4	4	24	4,00
8	4	3	3	3	4	4	21	3,50
9	4	5	4	4	4	4	25	4,17
10	4	4	4	4	4	4	24	4,00
11	4	4	4	4	4	4	24	4,00
12	3	4	3	4	4	4	22	3,67
13	4	4	3	4	4	4	23	3,83
14	4	4	3	3	3	3	20	3,33
15	4	5	4	4	4	4	25	4,17
16	4	4	3	3	3	3	20	3,33
17	4	4	3	4	3	4	22	3,67
18	5	3	5	3	4	4	24	4,00
19	4	5	4	4	4	4	25	4,17
20	3	4	4	5	3	3	22	3,67
21	4	3	4	2	5	4	22	3,67
22	4	3	4	4	3	5	23	3,83
23	4	5	5	5	4	4	27	4,50
24	4	5	4	4	5	4	26	4,33
25	4	4	5	4	5	4	26	4,33
26	4	4	5	5	5	5	28	4,67
27	4	4	4	4	4	4	24	4,00
28	5	4	5	4	4	4	26	4,33
29	4	5	4	5	4	5	27	4,50
30	4	5	4	4	5	4	26	4,33
31	3	5	5	3	4	4	24	4,00
32	4	5	4	4	4	4	25	4,17
33	3	4	4	5	3	3	22	3,67
34	4	3	4	2	5	4	22	3,67
35	4	3	4	4	3	5	23	3,83

36	4	4	3	4	3	4	22	3,67
37	3	3	5	3	4	4	22	3,67
38	4	5	4	4	4	4	25	4,17
39	4	4	3	3	3	3	20	3,33
40	4	5	4	4	4	4	25	4,17
41	4	4	3	3	3	3	20	3,33
42	4	4	5	4	5	4	26	4,33
43	4	4	5	5	5	5	28	4,67
44	4	4	4	4	4	4	24	4,00
45	5	4	5	4	4	4	26	4,33
46	4	5	4	4	4	4	25	4,17
47	4	4	4	4	4	4	24	4,00
48	3	4	3	4	4	4	22	3,67
49	5	5	5	5	5	5	30	5,00
50	4	4	5	4	5	4	26	4,33
51	4	3	3	3	4	4	21	3,50
52	4	4	3	4	4	4	23	3,83
53	3	3	4	4	4	4	22	3,67
54	5	5	5	5	5	5	30	5,00
55	4	4	5	4	5	4	26	4,33
56	5	5	5	5	4	4	28	4,67
57	3	4	3	4	4	4	22	3,67
58	4	4	3	4	4	4	23	3,83
59	4	4	4	4	5	5	26	4,33
60	4	4	4	3	4	4	23	3,83
61	4	4	3	4	3	4	22	3,67
62	4	3	4	2	5	4	22	3,67
63	4	3	4	4	3	5	23	3,83
64	4	4	4	4	5	5	26	4,33
65	4	4	4	3	4	4	23	3,83
66	4	4	3	4	3	4	22	3,67
67	4	4	4	3	3	3	21	3,50
68	4	4	4	3	3	3	21	3,50
69	4	5	4	4	4	4	25	4,17
70	4	4	3	3	3	3	20	3,33
71	4	5	4	4	4	4	25	4,17
72	4	4	3	3	3	3	20	3,33
73	4	5	4	4	4	4	25	4,17
74	3	4	4	5	3	3	22	3,67

75	4	5	4	4	4	4	25	4,17
76	5	5	5	5	5	5	30	5,00
77	4	4	5	4	5	4	26	4,33
78	5	5	5	5	4	4	28	4,67
79	4	5	4	4	4	4	25	4,17
80	4	4	5	4	4	4	25	4,17
81	3	4	3	5	4	4	23	3,83

Kedisiplinan (X1)								
No	1	2	3	4	5	6	Jumlah	Rata-Rata
1	4	4	5	5	5	4	27	4,50
2	4	4	5	5	5	4	27	4,50
3	4	5	5	4	5	4	27	4,50
4	3	3	4	4	4	4	22	3,67
5	4	5	5	4	5	4	27	4,50
6	4	3	5	5	5	4	26	4,33
7	3	4	4	4	5	5	25	4,17
8	1	3	3	5	4	4	20	3,33
9	3	4	4	3	5	4	23	3,83
10	4	5	5	5	5	5	29	4,83
11	4	4	4	5	3	4	24	4,00
12	4	3	3	5	4	4	23	3,83
13	1	3	5	4	4	4	21	3,50
14	4	5	5	4	5	4	27	4,50
15	4	3	5	5	5	4	26	4,33
16	3	3	3	3	3	3	18	3,00
17	2	5	4	4	4	4	23	3,83
18	4	4	5	4	4	5	26	4,33
19	3	4	5	5	3	4	24	4,00
20	3	4	4	4	5	4	24	4,00
21	4	4	5	5	5	4	27	4,50
22	3	2	5	5	3	4	22	3,67
23	5	5	5	5	4	5	29	4,83
24	5	5	5	4	5	5	29	4,83
25	4	3	5	3	4	4	23	3,83
26	4	5	5	5	5	4	28	4,67
27	5	5	5	5	5	5	30	5,00
28	4	3	4	4	4	5	24	4,00
29	5	4	5	5	3	4	26	4,33

30	4	4	5	5	5	4	27	4,50
31	4	5	5	4	5	4	27	4,50
32	3	3	4	4	4	4	22	3,67
33	3	5	4	4	5	4	25	4,17
34	3	4	5	3	5	4	24	4,00
35	3	4	4	3	5	4	23	3,83
36	3	3	4	4	4	4	22	3,67
37	4	5	5	4	5	4	27	4,50
38	4	3	5	5	5	4	26	4,33
39	3	3	3	3	3	3	18	3,00
40	4	3	5	5	5	4	26	4,33
41	3	3	3	3	3	3	18	3,00
42	3	4	5	3	5	4	24	4,00
43	3	4	4	3	5	4	23	3,83
44	2	5	4	4	4	4	23	3,83
45	4	3	5	5	5	4	26	4,33
46	4	5	5	4	5	4	27	4,50
47	2	5	4	4	4	4	23	3,83
48	4	4	5	4	4	5	26	4,33
49	3	4	5	5	3	4	24	4,00
50	3	4	4	4	5	4	24	4,00
51	4	5	5	5	5	5	29	4,83
52	5	5	5	5	4	5	29	4,83
53	5	5	5	4	5	5	29	4,83
54	4	3	5	3	4	4	23	3,83
55	4	5	5	5	5	4	28	4,67
56	5	5	5	5	5	5	30	5,00
57	4	3	4	4	4	5	24	4,00
58	5	4	5	5	3	4	26	4,33
59	4	4	5	5	5	4	27	4,50
60	4	5	5	4	5	4	27	4,50
61	3	3	4	4	4	4	22	3,67
62	2	5	5	4	3	4	23	3,83
63	3	4	4	4	5	5	25	4,17
64	3	3	4	4	4	4	22	3,67
65	3	5	4	4	5	4	25	4,17
66	3	4	5	3	5	4	24	4,00
67	3	4	4	3	5	4	23	3,83
68	4	5	5	4	5	4	27	4,50

69	4	3	5	5	5	4	26	4,33
70	3	3	3	3	3	3	18	3,00
71	2	5	4	4	4	4	23	3,83
72	4	3	5	5	5	4	26	4,33
73	4	4	5	4	4	5	26	4,33
74	3	3	3	4	4	3	20	3,33
75	4	5	5	5	5	5	29	4,83
76	3	3	4	4	4	4	22	3,67
77	4	5	5	4	5	4	27	4,50
78	4	3	5	5	5	4	26	4,33
79	3	3	3	3	3	3	18	3,00
80	2	5	4	4	4	4	23	3,83
81	4	4	5	3	4	5	25	4,17

Motivasi (X2)								
No	1	2	3	4	5	6	Jumlah	Rata-Rata
1	4	5	4	5	5	4	27	4,50
2	4	4	3	5	4	3	23	3,83
3	5	5	4	5	5	5	29	4,83
4	4	5	4	4	4	3	24	4,00
5	4	4	4	4	4	4	24	4,00
6	5	5	4	4	4	4	26	4,33
7	4	4	3	4	4	4	23	3,83
8	4	4	4	4	3	3	22	3,67
9	4	4	4	4	4	5	25	4,17
10	4	4	3	4	4	3	22	3,67
11	4	4	4	4	3	3	22	3,67
12	5	4	4	3	3	4	23	3,83
13	5	3	4	4	3	4	23	3,83
14	4	3	5	4	5	4	25	4,17
15	4	3	3	4	4	4	22	3,67
16	4	4	4	4	4	3	23	3,83
17	4	3	4	4	4	4	23	3,83
18	4	3	5	4	5	4	25	4,17
19	4	3	3	4	4	3	21	3,50
20	4	4	4	4	4	4	24	4,00
21	4	4	4	4	4	3	23	3,83
22	4	3	4	4	4	3	22	3,67

23	5	5	5	5	4	5	29	4,83
24	4	4	4	5	5	4	26	4,33
25	5	5	4	4	4	5	27	4,50
26	5	5	4	5	5	5	29	4,83
27	5	4	5	4	4	4	26	4,33
28	4	4	4	3	4	5	24	4,00
29	4	4	4	3	4	5	24	4,00
30	4	3	4	4	3	4	22	3,67
31	4	4	3	4	4	4	23	3,83
32	4	4	4	4	3	5	24	4,00
33	5	5	5	5	4	5	29	4,83
34	4	4	4	3	4	4	23	3,83
35	4	3	3	4	4	5	23	3,83
36	4	4	4	4	4	4	24	4,00
37	5	5	5	5	4	4	28	4,67
38	4	4	4	5	5	5	27	4,50
39	4	3	3	4	4	5	23	3,83
40	4	4	3	4	4	4	23	3,83
41	4	4	4	4	4	4	24	4,00
42	5	5	4	3	3	3	23	3,83
43	5	4	4	4	4	5	26	4,33
44	4	4	3	5	4	3	23	3,83
45	4	4	4	4	4	4	24	4,00
46	5	4	4	3	4	4	24	4,00
47	4	3	3	4	4	4	22	3,67
48	4	3	4	3	3	3	20	3,33
49	4	4	3	4	4	3	22	3,67
50	5	5	4	3	3	5	25	4,17
51	4	4	5	5	5	3	26	4,33
52	3	3	4	4	4	3	21	3,50
53	4	4	4	4	4	3	23	3,83
54	4	4	4	4	4	4	24	4,00
55	4	4	4	4	4	3	23	3,83
56	5	5	5	5	4	4	28	4,67
57	4	4	4	5	5	4	26	4,33
58	5	5	4	4	4	3	25	4,17
59	5	5	4	5	5	4	28	4,67
60	4	3	5	4	5	4	25	4,17
61	4	3	3	4	4	5	23	3,83

62	3	3	4	4	4	3	21	3,50
63	4	4	4	4	4	3	23	3,83
64	4	4	4	4	4	4	24	4,00
65	4	4	4	4	4	3	23	3,83
66	4	4	3	5	4	3	23	3,83
67	4	4	4	5	5	4	26	4,33
68	4	3	3	4	4	4	22	3,67
69	4	4	4	4	4	5	25	4,17
70	4	4	4	4	4	4	24	4,00
71	3	3	4	4	3	4	21	3,50
72	4	3	3	4	4	4	22	3,67
73	4	3	3	4	4	4	22	3,67
74	4	4	5	5	5	3	26	4,33
75	5	5	4	4	4	3	25	4,17
76	4	5	4	4	4	4	25	4,17
77	4	4	4	4	4	5	25	4,17
78	5	5	4	4	4	5	27	4,50
79	4	4	3	4	5	3	23	3,83
80	4	4	4	4	4	5	25	4,17
81	4	3	4	3	3	3	20	3,33

Penilaian Kinerja (X1)								
No	1	2	3	4	5	6	Jumlah	Rata-Rata
1	5	5	4	4	4	5	27	4,50
2	4	4	5	5	4	5	27	4,50
3	4	5	5	4	4	5	27	4,50
4	3	3	4	4	4	4	22	3,67
5	4	5	5	4	4	4	26	4,33
6	4	3	5	5	4	5	26	4,33
7	3	3	3	3	3	4	19	3,17
8	4	3	4	4	5	3	23	3,83
9	5	4	5	5	4	4	27	4,50
10	4	4	5	5	4	5	27	4,50
11	4	3	5	5	4	4	25	4,17
12	3	4	4	4	5	3	23	3,83
13	3	3	4	4	4	4	22	3,67
14	3	5	4	4	4	5	25	4,17
15	3	4	5	3	4	5	24	4,00
16	3	4	4	3	4	3	21	3,50

17	4	5	5	5	5	4	28	4,67
18	5	5	5	5	5	5	30	5,00
19	5	5	5	4	5	5	29	4,83
20	4	3	5	3	4	4	23	3,83
21	4	5	5	5	4	5	28	4,67
22	5	5	5	5	5	5	30	5,00
23	4	5	5	4	4	5	27	4,50
24	4	4	5	4	4	5	26	4,33
25	5	5	5	5	4	5	29	4,83
26	4	5	4	4	4	5	26	4,33
27	4	4	5	5	5	5	28	4,67
28	4	4	5	4	4	4	25	4,17
29	4	5	4	4	4	5	26	4,33
30	3	2	5	5	4	4	23	3,83
31	4	3	3	4	4	5	23	3,83
32	2	5	4	4	4	4	23	3,83
33	4	4	5	4	5	4	26	4,33
34	3	4	5	5	4	4	25	4,17
35	3	4	4	4	4	4	23	3,83
36	4	3	4	3	4	4	22	3,67
37	4	4	4	4	5	5	26	4,33
38	5	5	4	3	5	5	27	4,50
39	3	3	3	3	5	3	20	3,33
40	3	3	4	4	4	4	22	3,67
41	3	5	4	4	4	3	23	3,83
42	3	4	5	3	4	5	24	4,00
43	3	4	4	3	4	4	22	3,67
44	4	5	5	5	5	4	28	4,67
45	4	5	4	4	4	5	26	4,33
46	3	4	5	3	4	5	24	4,00
47	4	4	3	5	4	4	24	4,00
48	3	3	4	3	4	5	22	3,67
49	4	5	4	4	5	5	27	4,50
50	4	4	4	4	5	4	25	4,17
51	3	3	4	4	4	5	23	3,83
52	3	5	4	4	4	4	24	4,00
53	3	4	5	3	4	5	24	4,00
54	3	4	4	3	4	5	23	3,83
55	4	5	5	5	5	5	29	4,83

56	5	5	5	5	5	5	30	5,00
57	5	5	5	4	5	4	28	4,67
58	4	3	5	3	4	5	24	4,00
59	4	5	5	5	4	5	28	4,67
60	5	5	5	5	5	5	30	5,00
61	4	3	4	4	5	4	24	4,00
62	3	3	3	3	3	4	19	3,17
63	2	5	4	4	4	4	23	3,83
64	4	4	5	4	5	4	26	4,33
65	3	4	5	5	4	4	25	4,17
66	3	4	4	4	4	5	24	4,00
67	4	4	5	5	4	4	26	4,33
68	5	4	5	5	4	5	28	4,67
69	4	4	5	5	4	5	27	4,50
70	4	5	5	4	4	3	25	4,17
71	3	3	4	4	4	4	22	3,67
72	4	5	5	4	4	5	27	4,50
73	4	3	5	5	4	5	26	4,33
74	4	3	5	5	4	3	24	4,00
75	4	4	5	5	4	5	27	4,50
76	4	5	5	4	4	4	26	4,33
77	3	3	4	4	4	5	23	3,83
78	4	5	5	4	4	5	27	4,50
79	4	3	5	5	4	3	24	4,00
80	3	4	4	4	5	4	24	4,00
81	3	4	4	3	4	5	23	3,83

Lampiran 4 : Nilai variabel X, Y1, Y2, Y3 untuk menganalisis uji regresi sederhana

No	HRIS (X)	Kedisiplinan (Y1)	Motivasi (Y2)	Penilaian Kinerja (Y3)
1	28	27	24	26
2	25	27	20	26
3	28	27	22	27
4	25	22	22	22
5	25	27	24	26
6	21	26	25	24
7	24	25	25	19
8	21	20	22	24
9	25	23	30	27

10	24	29	24	26
11	24	24	23	25
12	22	23	25	24
13	23	21	24	22
14	20	27	25	23
15	25	26	22	23
16	20	18	22	21
17	22	23	16	28
18	24	26	23	29
19	25	24	20	28
20	22	24	23	22
21	22	27	20	27
22	23	22	22	30
23	27	29	28	26
24	26	29	25	25
25	26	23	30	28
26	28	28	26	26
27	24	30	24	27
28	26	24	28	25
29	27	26	27	26
30	26	27	24	23
31	24	27	24	22
32	25	22	30	23
33	22	25	26	25
34	22	24	24	25
35	23	23	28	24
36	22	22	28	22
37	22	27	26	25
38	25	26	26	26
39	20	18	28	20
40	25	26	27	22
41	20	18	24	23
42	26	24	20	23
43	28	23	22	23
44	24	23	22	28
45	26	26	23	25
46	25	27	20	23
47	24	23	24	24
48	22	26	22	21
49	30	24	23	27
50	26	24	25	25
51	21	29	20	22
52	23	29	22	24

53	22	29	22	23
54	30	23	23	23
55	26	28	20	28
56	28	30	25	29
57	22	24	25	28
58	23	26	20	23
59	26	27	24	28
60	23	27	26	29
61	22	22	30	24
62	22	23	22	19
63	23	25	22	24
64	26	22	23	27
65	23	25	20	25
66	22	24	25	23
67	21	23	25	25
68	21	27	24	26
69	25	26	28	26
70	20	18	25	25
71	25	23	22	22
72	20	26	16	25
73	25	26	23	25
74	22	20	20	24
75	25	29	20	26
76	30	22	25	27
77	26	27	30	22
78	28	26	26	26
79	25	18	24	25
80	25	23	28	24
81	23	25	23	22

Lampiran 5 : Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

a. Varabel Human Resources Information System (HRIS)(X)

Correlations								
		x1	x2	x3	x4	x5	x6	skor_x
x1	Pearson Correlation	1	,189	,415**	,068	,221*	,274*	,515**
	Sig. (2-tailed)		,091	,000	,546	,048	,013	,000
	N	81	81	81	81	81	81	81
x2	Pearson Correlation	,189	1	,166	,496**	,144	,035	,548**
	Sig. (2-tailed)	,091		,138	,000	,201	,759	,000
	N	81	81	81	81	81	81	81
x3	Pearson Correlation	,415**	,166	1	,315**	,535**	,379**	,744**
	Sig. (2-tailed)	,000	,138		,004	,000	,000	,000
	N	81	81	81	81	81	81	81
x4	Pearson Correlation	,068	,496**	,315**	1	,148	,404**	,664**
	Sig. (2-tailed)	,546	,000	,004		,188	,000	,000
	N	81	81	81	81	81	81	81
x5	Pearson Correlation	,221*	,144	,535**	,148	1	,571**	,683**
	Sig. (2-tailed)	,048	,201	,000	,188		,000	,000
	N	81	81	81	81	81	81	81
x6	Pearson Correlation	,274*	,035	,379**	,404**	,571**	1	,672**
	Sig. (2-tailed)	,013	,759	,000	,000	,000		,000
	N	81	81	81	81	81	81	81
skor_x	Pearson Correlation	,515**	,548**	,744**	,664**	,683**	,672**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	81	81	81	81	81	81	81

b. Variabel Kedisiplinan (Y1)

Correlations								
		y1_1	y1_2	y1_3	y1_4	y1_5	y1_6	skor_y1
y1_1	Pearson	1	,194	,540**	,378**	,274*	,421**	,718**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)		,083	,000	,001	,013	,000	,000
	N	81	81	81	81	81	81	81
y1_2	Pearson	,194	1	,357**	,084	,364**	,369**	,613**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	,083		,001	,457	,001	,001	,000
	N	81	81	81	81	81	81	81
y1_3	Pearson	,540**	,357**	1	,419**	,424**	,481**	,794**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	,000	,001		,000	,000	,000	,000
	N	81	81	81	81	81	81	81
y1_4	Pearson	,378**	,084	,419**	1	,142	,297**	,572**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	,001	,457	,000		,206	,007	,000
	N	81	81	81	81	81	81	81
y1_5	Pearson	,274*	,364**	,424**	,142	1	,316**	,631**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	,013	,001	,000	,206		,004	,000
	N	81	81	81	81	81	81	81
y1_6	Pearson	,421**	,369**	,481**	,297**	,316**	1	,677**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,000	,007	,004		,000
	N	81	81	81	81	81	81	81
skor_y1	Pearson	,718**	,613**	,794**	,572**	,631**	,677**	1
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	81	81	81	81	81	81	81

c. Variabel Motivasi (Y2)

Correlations								
		y2_1	y2_2	y2_3	y2_4	y2_5	yw_6	skor_y2
y2_1	Pearson Correlation	1	,629**	,291**	,065	-,027	,290**	,625**
	Sig. (2-tailed)		,000	,008	,563	,808	,009	,000
	N	81	81	81	81	81	81	81
y2_2	Pearson Correlation	,629**	1	,299**	,272*	,135	,138	,707**
	Sig. (2-tailed)	,000		,007	,014	,229	,219	,000
	N	81	81	81	81	81	81	81
y2_3	Pearson Correlation	,291**	,299**	1	,145	,165	,095	,554**
	Sig. (2-tailed)	,008	,007		,197	,141	,398	,000
	N	81	81	81	81	81	81	81
y2_4	Pearson Correlation	,065	,272*	,145	1	,587**	,021	,570**
	Sig. (2-tailed)	,563	,014	,197		,000	,855	,000
	N	81	81	81	81	81	81	81
y2_5	Pearson Correlation	-,027	,135	,165	,587**	1	,098	,536**
	Sig. (2-tailed)	,808	,229	,141	,000		,384	,000
	N	81	81	81	81	81	81	81
yw_6	Pearson Correlation	,290**	,138	,095	,021	,098	1	,520**
	Sig. (2-tailed)	,009	,219	,398	,855	,384		,000
	N	81	81	81	81	81	81	81
skor_y2	Pearson Correlation	,625**	,707**	,554**	,570**	,536**	,520**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	81	81	81	81	81	81	81

d. Variabel Penilaian Kinerja (Y3)

Correlations								
		y3_1	y3_2	y3_3	y3_4	y3_5	y3_6	skor_y3
y3_1	Pearson Correlation	1	,333**	,434**	,430**	,394**	,281*	,772**
	Sig. (2-tailed)		,002	,000	,000	,000	,011	,000
	N	81	81	81	81	81	81	81
y3_2	Pearson Correlation	,333**	1	,260*	,169	,263*	,274*	,656**
	Sig. (2-tailed)	,002		,019	,131	,018	,013	,000
	N	81	81	81	81	81	81	81
y3_3	Pearson Correlation	,434**	,260*	1	,468**	,153	,219*	,673**
	Sig. (2-tailed)	,000	,019		,000	,173	,049	,000
	N	81	81	81	81	81	81	81
y3_4	Pearson Correlation	,430**	,169	,468**	1	,195	,062	,631**
	Sig. (2-tailed)	,000	,131	,000		,081	,583	,000
	N	81	81	81	81	81	81	81
y3_5	Pearson Correlation	,394**	,263*	,153	,195	1	-,038	,472**
	Sig. (2-tailed)	,000	,018	,173	,081		,737	,000
	N	81	81	81	81	81	81	81
y3_6	Pearson Correlation	,281*	,274*	,219*	,062	-,038	1	,498**
	Sig. (2-tailed)	,011	,013	,049	,583	,737		,000
	N	81	81	81	81	81	81	81
skor_y3	Pearson Correlation	,772**	,656**	,673**	,631**	,472**	,498**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	81	81	81	81	81	81	81

2. Uji Realibilitas

a. Variabel HRIS (X)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	81	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	81	100,0

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,709	6

b. Variabel Kedisiplinan (Y1)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	81	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	81	100,0

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,736	6

c. Variabel Motivasi (Y2)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	81	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	81	100,0

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,604	6

d. Variabel Penilaian Kinerja (Y3)

Case Processing Summary			
--------------------------------	--	--	--

		N	%
Cases	Valid	81	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	81	100,0

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,678	6

3. Uji Regresi Sederhana

a. Variabel Kedisiplinan (Y1)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,274 ^a	,075	,063	2,821

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	50,869	1	50,869	6,392	,013 ^b
	Residual	628,686	79	7,958		
	Total	679,556	80			

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16,986	3,083		5,509	,000
	skor_x	,322	,127	,274	2,528	,013

b. Variabel Motivasi (Y2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,293 ^a	,086	,074	2,039

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	30,905	1	30,905	7,437	,008 ^b

	Residual	328,305	79	4,156		
	Total	359,210	80			

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18,054	2,228		8,103	,000
	skor_x	,251	,092	,293	2,727	,008

c. Variabel Penilaian Kinerja (Y3)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,242 ^a	,059	,047	2,465

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	29,861	1	29,861	4,913	,030 ^b
	Residual	480,139	79	6,078		
	Total	510,000	80			

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19,169	2,695		7,114	,000
	skor_x	,247	,111	,242	2,217	,030

Lampiran 6 : Tabel Persentase Titik t

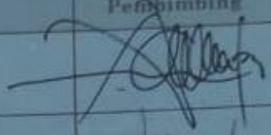
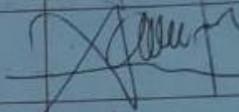
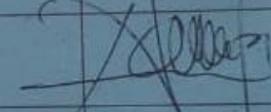
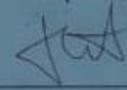
Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526



KARTU KONTROL BIMBINGAN SKRIPSI
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUSLIM MAROS

NAMA MAHASISWA : AKHYARUL RIJAL B
NIM : 1560302176
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH PENERAPAN PORTAL HUMAN RESOURCES INFORMATION SYSTEM TERHADAP KEDISIPLINAN, MOTIVASI DAN PENILAIAN KINARJA PADA PT. SEMEN TONASA KABUPATEN PANGKEP
PEMBIMBING I : MUHAMMAD NURJAYA, S.Sos., M.Si.
PEMBIMBING II : NARTO IRAWAN OTOLUWA, SE., MM.

No.	Hari/Tanggal	Materi Bimbingan	Tanda Tangan Pembimbing
1.	SAW 26/6/2019	Konflik baw & Laporan Keuangan Departemen	
2.	Minggu 30/6/2019	Konflik - Karyawan - Menyelesaikan Metodologi	
3.	SAW 10/7/2019	Konflik Perbaikan PABO W sampai 67	
4.	13/7/2019	Menyelesaikan Tjw Melebi	
5.	SAW 10/8/2019	Ace User Skripsi	
6.	10/8/2019	ke user Skripsi	

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



AKHYARUL RIJAL B lahir di Maros pada tanggal 31 Maret 1995, bertempat tinggal di Komp. Pesantren Darul Istiqamah, Kec. Mandai, Kabupaten Maros, Sulawesi Selatan. Terlahir dari sepasang kekasih halal yang hebat dan tercinta Ayah bernama Baharuddin Umar As. dan Ibu bernama Wahidah.

Pada tahun 2007 menamatkan pendidikan di Madrasah Ibtidaiyah Darul Istiqamah, pada tahun yang sama terdaftar di sekolah Tahfidzul Qur'an Putra Darul Istiqamah, kemudian ditahun 2008 pindah ke Madrasah Tsanawiyah Darul Istiqamah Topoyo-Mamuju, dan lulus tahun 2009. Pada tahun 2011 melanjutkan pendidikan disekolah SMK Negeri 1 Bungoro-Pangkep, dan lulus tahun 2014.

Melanjutkan studi strata satu (S1) di Universitas Muslim Maros (UMMA) pada tahun 2015 dengan jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia, Fakultas Ekonomi dan Bisnis dengan nomor induk 1560302176 dan selesai pada tahun 2019.