
Pengaruh Sistem Informasi SDM, Kompetensi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Purana Boutique Resort Ubud

Ni Kadek Dwi Mantari⁽¹⁾

Putu Sri Hartati⁽²⁾

I Made Risma Mega Arsha⁽³⁾

⁽¹⁾⁽²⁾⁽³⁾Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Bisnis, dan Pariwisata Universitas Hindu
e-mail: dwimantari283@gmail.com

ABSTRACT

Employee performance, representing the quality and quantity of tasks accomplished by individuals as per their assigned responsibilities, stands as a critical outcome in organizational settings. This study aims to investigate the impact of human resources information systems, competence, and work discipline on employee performance. Conducted at Purana Boutique Resort Ubud, the research encompassed a population of 37 employees, employing a saturated sampling technique where all members of the population were included as research subjects. Data collection methodologies comprised observation, interviews, documentation review, literature study, and the administration of a questionnaire utilizing a five-point Likert scale ranging from strongly disagree (1) to strongly agree (5). Subsequently, the analysis incorporated multiple linear regression analysis, coefficient of determination analysis, T-test, and F-test to explore the relationships among the variables. The results of hypothesis testing indicate that human resources information systems, competence, and work discipline, both partially and simultaneously, have a significant positive effect on employee performance. The determination test results show that the ability of human resources information systems, competence, and work discipline in influencing employee performance is 85.9%. Recommendations for Purana Boutique Resort Ubud include enhancing employee performance by paying attention to these aspects. Future research can expand the scope to other types of companies and increase the sample size for more representative results regarding employee performance.

Keywords: *Human Resources Information Systems, Competence, Work discipline, Employee performance.*

ABSTRAK

Kinerja karyawan mencerminkan hasil kerja dalam hal kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh individu tersebut dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh sistem informasi SDM, kompetensi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di Purana Boutique Resort Ubud dengan populasi sejumlah 37 orang karyawan dengan menggunakan teknik sampel sampling jenuh yang berarti seluruh anggota populasi dilibatkan sebagai subyek penelitian. Data dikumpulkan melalui berbagai metode, termasuk observasi, wawancara, dokumentasi, studi kepustakaan, dan penggunaan kuesioner. Kuesioner menggunakan Skala Likert

dengan lima pilihan jawaban, dimulai dari "sangat tidak setuju" dengan nilai satu hingga "sangat setuju" dengan nilai lima. Setelah itu, analisis dilakukan dengan menggunakan regresi linear berganda, analisis koefisien determinasi, serta uji T dan uji F untuk menguji signifikansi hubungan antar variabel. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa sistem informasi SDM, kompetensi, dan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Uji determinasi menunjukkan bahwa kemampuan sistem informasi SDM, kompetensi, dan disiplin kerja memiliki kontribusi sebesar 85,9% terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil ini, disarankan kepada Purana Boutique Resort Ubud untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan memperhatikan aspek-aspek tersebut. Untuk penelitian selanjutnya, direkomendasikan untuk memperluas objek penelitian ke jenis perusahaan lain dan menambah jumlah sampel guna mendapatkan hasil yang lebih representatif terkait kinerja karyawan.

Kata Kunci : Sistem Informasi Sdm, Kompetensi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Perkembangan industri jasa pada era globalisasi mendorong persaingan yang semakin tajam, mengharuskan perusahaan untuk mengoptimalkan sumber daya yang ada. Salah satu sektor yang terkena dampaknya adalah industri akomodasi, di mana resort menjadi salah satu bentuk akomodasi yang berkembang pesat. Resort, yang dikelola secara komersial dan profesional, menyediakan layanan penginapan, makanan, minuman, dan berbagai pelayanan lainnya untuk memenuhi kebutuhan masyarakat umum (Bagyono, 2014). Di tengah dinamika ini, kinerja karyawan menjadi krusial untuk mempertahankan daya saing perusahaan. Menurut (Ibrahim 2015), definisi resort melibatkan berbagai aspek, mulai dari bangunan hingga pelayanan, yang ditujukan untuk masyarakat umum. Konsep ini membawa kita pada pemahaman bahwa karyawan dalam industri resort tidak hanya menjalankan tugas harian, tetapi juga berkontribusi pada kualitas layanan dan pengalaman pelanggan. Kinerja karyawan, sebagaimana diungkapkan oleh (Kurniawati (2016), adalah hasil kerja yang mencerminkan kombinasi kemampuan, usaha, dan kesempatan, yang semakin menjadi fokus dalam konteks persaingan yang ketat.

Salah satu resort yang mencerminkan dinamika ini adalah Purana Boutique Resort Ubud. Terletak di Banjar Kumbuh, Mas, Ubud, Gianyar, resort bintang 4 ini telah menetapkan desain minimalis yang menyajikan pengalaman menginap yang unik. Dengan 37 karyawan, Purana Boutique Resort Ubud menawarkan suite room sebagai satu-satunya tipe kamar, yang didefinisikan sebagai apartemen kecil dengan fasilitas lengkap. Dalam

konteks ini, studi mengenai pengaruh sistem informasi SDM, kompetensi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Purana Boutique Resort Ubud menjadi relevan untuk memahami bagaimana aspek-aspek ini dapat ditingkatkan guna meningkatkan daya saing dan efisiensi sumber daya perusahaan.

Purana Boutique Resort Ubud mengalami fenomena penurunan dalam penilaian kinerja karyawan, termanifestasi melalui evaluasi pencapaian perusahaan. Fokus utama dari fenomena ini adalah penurunan tingkat disiplin kerja karyawan yang tercatat dari tahun 2022 hingga 2023. Disiplin kerja menjadi indikator kritis dalam menilai sejauh mana karyawan mentaati peraturan, norma, dan tanggung jawab pekerjaan mereka. Penurunan disiplin kerja dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 1. Data Penurunan Disiplin Kerja Karyawan.

No	Penurunan Disiplin Kerja	Jumlah Orang	Presentase
1	Ketidak tepatan penyelesaian tugas.	4 orang	7 %
2	Ketidak sesuaian jam kerja.	5 orang	9 %
3	Tingkat kehadiran yang menurun.	9 orang	26 %
4	Kurangnya kerjasama antar pegawai	6 orang	23 %
JUMLAH		24 orang	75%

(Sumber : Purana Resort Ubud Tahun 2022-2023)

Hasil survei menunjukkan beberapa faktor yang menyebabkan penurunan disiplin kerja dan kinerja karyawan. Sebanyak 4 orang (10%) menyatakan bahwa penurunan disiplin kerja disebabkan oleh ketidaktepatan penyelesaian tugas. Selain itu, sebanyak 5 orang (9%) menyatakan bahwa kinerja karyawan menurun karena adanya ketidaksesuaian jam kerja, yang sering kali mengakibatkan pelanggaran jam kerja. Selanjutnya, sebanyak 9 orang (26%) menyatakan bahwa penurunan kinerja disebabkan oleh tingkat kehadiran yang menurun. Sedangkan, sebanyak 6 orang (23%) menyatakan bahwa kinerja karyawan menurun karena kurangnya kerjasama antar karyawan dalam menyelesaikan tugas yang ditentukan oleh perusahaan.

Menurut Gordon B. Davis, Sutraman, dan McLeod, informasi adalah data yang telah diproses menjadi bentuk bermakna dan bernilai bagi pengambilan keputusan di masa mendatang. Informasi merupakan hasil olahan data yang berguna dan memiliki makna bagi penerimanya, digunakan untuk pengambilan keputusan saat ini dan di masa depan. Secara teknis, sistem informasi didefinisikan sebagai serangkaian komponen yang terhubung satu sama lain, yang bertugas mengumpulkan, mengambil, memproses, menyimpan, dan mendistribusikan informasi. Fungsinya adalah untuk mendukung pengambilan keputusan dan mengendalikan operasi perusahaan (Laudon, 2014). Proses pengolahan data melibatkan kegiatan mental dengan bantuan tangan atau peralatan, mengikuti langkah-langkah formulasi atau pola tertentu untuk mengubah data agar lebih berguna dalam bentuk, susunan, sifat, atau isinya. (O'Brien & Marakas (2010) menyebutkan bahwa konsep dasar sistem adalah jaringan prosedur yang saling terkait untuk mencapai tujuan tertentu. Pengolahan data merupakan tugas kritis dalam sistem informasi perusahaan. Diperlukan sistem pengolahan data yang mampu menghasilkan informasi yang bermakna dan bermanfaat bagi organisasi. (Wati & Mirna, 2015).

Fenomena terkait sistem informasi SDM yang terdapat di Purana Resort melibatkan keterbatasan dalam sarana sistem informasi sumber daya manusia, yang tidak mendukung sepenuhnya penerapan sistem informasi sumber daya manusia yang akurat, relevan, lengkap, dan tepat waktu. Salah satu contohnya adalah keluhan dari tamu terkait proses administrasi yang lambat saat check-in dan check-out, yang mengakibatkan waktu tunggu yang lama di lobi. Kurangnya responsifitas karyawan terhadap keluhan tamu dan absensi online yang tidak diterapkan di Purana Resort juga menjadi faktor internal yang memengaruhi efisiensi operasional. Penting untuk mencatat bahwa absensi karyawan di Purana Resort masih menggunakan metode offline, di mana karyawan diharuskan datang lebih awal untuk melakukan absensi. Ini menciptakan tantangan dalam manajemen waktu dan dapat berdampak pada keterlambatan dalam memenuhi tugas. Implementasi absensi online dapat menjadi solusi untuk meningkatkan efisiensi dan memudahkan karyawan dalam mencatat kehadiran mereka. Hal ini konsisten dengan temuan penelitian yang dilakukan oleh (Jimmy Rusjiana (2016) serta dengan pandangan yang disampaikan oleh (Rivai, 2020). Sistem Informasi SDM adalah serangkaian prosedur yang terorganisir untuk mengumpulkan, menyimpan, menjaga, mengekstrak, dan memvalidasi data yang diperlukan oleh sebuah perusahaan guna meningkatkan manajemen sumber daya manusia.

H₁ : Sistem informasi SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Purana Resort Ubud.

Selain Sistem informasi SDM faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan pada Purana Resort Ubud adalah kompetensi. Menurut Ardeno (Kurniawan 2015)), kompetensi adalah pengetahuan dan keahlian yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas-tugas. Sementara itu, menurut (Priansa (2018), keberhasilan suatu organisasi sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusia (SDM) di dalamnya, sehingga organisasi perlu berfokus pada kinerja dan produktivitas melalui pembangunan pegawai berbasis kompetensi. Kompetensi SDM merupakan kemampuan individu yang diperoleh melalui pendidikan, pelatihan, dan tuntutan pekerjaan (Priansa (2018). (Chris Rowley 2012) mendefinisikan kompetensi sebagai cara melaksanakan pekerjaan secara efektif, efisien, produktif, dan berkualitas sesuai dengan kondisi kerja. (Hasibuan (2013) menyatakan bahwa kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang harus dikuasai oleh seorang pegawai melalui kegiatan pembelajaran terkait bidang kerja atau jabatannya. (Nitisemito (2014) mengemukakan bahwa kompetensi adalah unjuk kerja maksimum sebagai standar kualifikasi atau standar kompetensi dalam proses pelaksanaan suatu pekerjaan atau jabatan.

Permasalahan kompetensi yang dihadapi oleh Purana Resort berkaitan dengan kurangnya kemampuan karyawan dalam menguasai bahasa Inggris. Keterbatasan ini menyebabkan beberapa karyawan mengalami kesulitan dalam menangani keluhan dan kebutuhan tamu yang menggunakan bahasa Inggris. Keberhasilan dalam industri layanan, terutama di bidang akomodasi seperti resort, tidak hanya ditentukan oleh kualitas pelayanan fisik, tetapi juga oleh kemampuan interpersonal dan komunikasi. Pentingnya kemampuan berbahasa Inggris dalam industri pariwisata mempengaruhi langsung kinerja karyawan, terutama dalam memahami dan merespons kebutuhan tamu internasional. Kompetensi bahasa menjadi kunci dalam memberikan pelayanan yang memuaskan dan membangun pengalaman positif bagi tamu. Karyawan yang mampu berkomunikasi dengan baik dalam bahasa Inggris dapat lebih efektif menangani situasi sulit, menjelaskan fasilitas, dan memberikan informasi yang dibutuhkan tamu. Jadi dapat disimpulkan bahwa kompetensi mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Noor Hidayati 2017) juga seperti yang dikemukakan *Noor Hidayati (2017)* yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₂ : Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada Purana Resort Ubud.

Disiplin kerja juga merupakan faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan di Purana Resort Ubud, selain sistem informasi SDM dan kompetensi. Menurut Hasibuan (2017) Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesiapan seseorang untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja memiliki peran yang sangat penting bagi instansi atau perusahaan dalam menentukan kemampuannya dalam mencapai misi dan tujuan tertentu. Tingkat disiplin kerja karyawan dapat tercermin dari kehadiran yang konsisten selama periode tertentu. (Gde Oka Pramadita & Bagus Ketut Surya, 2015). Menurut Veithzal Rivai Zainal (2017) Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan oleh manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan, dengan tujuan mengubah perilaku dan meningkatkan kesadaran serta kesiapan karyawan untuk mematuhi peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Hasibuan (2017)) Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesiapan seseorang untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan merupakan hal yang harus ditegakkan di dalam sebuah organisasi. Tanpa dukungan disiplin kerja yang baik dari pegawai, organisasi akan menghadapi kesulitan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, disiplin merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Setiap resort selalu berusaha agar karyawannya mempunyai disiplin yang tinggi, Sedangkan di resort purana di diplin kinerja karyawannya sangat rendah dalam menjalankan pekerjaan, Seperti ketidak tepatan penyelesaian tugas, ketidak sesuaian jam kerja, tingkat kehadiran yang menurun, dan kurangnya kerja sama antar karyawan, dan pelayanan di restaurant purana resort kurang memuaskan sehingga beberapa konsumen atau tamu memberikan feedback yang kurang bagus pada karyawan purana resort dan fasilitas parkir kurang memadai membuat tamu yang berkunjung jadi mempertimbangkan untuk menginap di sana. Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Suparno Sudarwati 2014) yang menyatakan bahwa pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah positif, artinya semakin tinggi disiplin kerja maka kinerja karyawan. Menurut (Karnadi, Ediyanto 2021) Pengaruh disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja ASN. Berdasarkan landasan teori dan hasil penelitian sebelumnya, maka dalam penelitian ini. Hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

H₃ : Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada Purana Resort Ubud.

Pengaruh Sistem Informasi SDM, Kompetensi, dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan memiliki peran sentral dalam konteks manajemen sumber daya manusia. Sistem

Informasi SDM, sebagai suatu alat pendukung, memberikan kontribusi signifikan dalam mengelola informasi terkait karyawan, termasuk data personal, pelatihan, dan perkembangan karir. Dengan adanya sistem informasi yang efektif, manajemen dapat membuat keputusan yang lebih tepat waktu dan akurat terkait pengelolaan sumber daya manusia. Selain itu, kompetensi karyawan juga menjadi faktor penentu kinerja. Karyawan yang memiliki keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan akan cenderung memberikan kontribusi lebih besar terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Dengan mengembangkan kompetensi karyawan melalui pelatihan dan pengembangan, perusahaan dapat meningkatkan potensi karyawan untuk memberikan hasil kerja yang optimal.

Disiplin kerja, di sisi lain, menjadi fondasi yang mendukung implementasi sistem informasi SDM dan pengembangan kompetensi karyawan. Kesadaran dan kesediaan karyawan untuk mentaati peraturan perusahaan menciptakan lingkungan kerja yang teratur dan efisien. Disiplin kerja yang kuat juga memastikan bahwa karyawan menggunakan informasi yang disediakan oleh sistem informasi SDM dengan sebaik-baiknya dan menerapkan kompetensi yang dimiliki secara konsisten. Dengan demikian, integrasi yang sinergis antara Sistem Informasi SDM yang efektif, pengembangan kompetensi karyawan, dan penerapan disiplin kerja yang baik dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menciptakan lingkungan kerja yang terstruktur, karyawan yang terampil, dan kinerja perusahaan yang optimal.

H4 : Pengaruh Sistem informasi sdm, kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Purana Resort Ubud.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang bertumpu pada data yang dapat diukur untuk menghasilkan estimasi kuantitatif yang kuat dalam mengevaluasi pengaruh sistem informasi SDM, kompetensi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Purana Resort Ubud. Metode penelitian kuantitatif didasarkan pada filsafat positivisme, yang digunakan untuk menginvestigasi pada populasi atau sampel tertentu. Pengumpulan data dilakukan menggunakan instrumen penelitian, dan analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2017). Berdasarkan uraian variabel-variabel yang dibahas dalam penelitian ini mengenai pengaruh kualitas pelayanan dan inovasi produk terhadap kepuasan nasabah Koperasi Koprangansa

Populasi penelitian terdiri dari 37 karyawan dengan jabatan yang beragam. Sampel penelitian bersifat sampling jenuh, melibatkan seluruh populasi yang jumlahnya diketahui dengan pasti. Metode penentuan sampel menggunakan teknik sampling jenuh, dan pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, kuesioner, dan dokumentasi. Proses analisis data melibatkan uji instrumen penelitian, uji validitas, dan uji reliabilitas. Teknik analisis data yang digunakan termasuk analisis deskriptif, uji asumsi klasik, dan analisis regresi linear berganda. Pengujian hipotesis dilakukan secara parsial dengan uji t-test untuk Sistem Informasi SDM, Kompetensi, dan Disiplin Kerja. Analisis determinasi digunakan untuk menilai seberapa baik model mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan. Hasil pengujian hipotesis akan mengungkap signifikansi pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap kinerja karyawan. Uji F-test dilakukan secara simultan untuk mengevaluasi pengaruh bersama-sama ketiga variabel bebas terhadap variabel terikat. Keseluruhan penelitian ini akan memberikan gambaran komprehensif tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di Purana Resort Ubud.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Uji Instrumen Penelitian

Variabel Penelitian	Item Pernyataan	Validitas		Reliabilitas	
		Koefisien Korelasi	Ket	Chronbach's Alpha	Ket
Sistem Informasi SDM (X ₁)	No. 1 – 10	> 0,30	Valid	> 0,60	Reliabel
Kompetensi (X ₂)	No. 1 – 8				
Disiplin Kerja (X ₃)	No. 1 – 10				
Kinerja Karyawan (Y)	No. 1 – 9				

Berdasarkan hasil perhitungan dalam uji validitas dan reliabilitas, semua instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur masing-masing variabel terbukti valid dan reliabel. Hal ini terlihat dari nilai r hitung yang lebih besar dari rtabel, yaitu lebih besar dari 0,3, serta koefisien reliabilitas (alpha Cronbach) yang lebih besar dari 0,6. Oleh karena itu, semua variabel penelitian dapat digunakan untuk analisis statistik lebih lanjut dengan kepercayaan yang cukup tinggi.

Uji Asumsi Klasik

Variabel Penelitian	Normalitas	Multikolinearitas		Heteroskedastisitas
		Tolerance	VIF	Sig
Sistem Informasi SDM (X ₁)	0,200	0.424	2.359	0.639
Kompetensi (X ₂)		0.392	2.550	0.722
Disiplin Kerja (X ₃)		0.441	2.267	0.613

Berdasarkan hasil perhitungan uji asumsi klasik, ditemukan bahwa nilai Asymp. Sig.

(2-tailed) > 0,05, yang menunjukkan bahwa data terstandarisasi secara normal. Selain itu, nilai Tolerance > 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10, menunjukkan bahwa tidak ada masalah multikolinieritas. Selain itu, nilai sig. > 0,05, menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas. Dengan demikian, kesimpulannya adalah seluruh variabel penelitian telah memenuhi asumsi klasik.

Analisis Koefisien Determinasi (R²)

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.928a	.859	.847

Berdasarkan Tabel di atas diperoleh koefisien R² sebesar 0,859 atau 85,9%. Dalam hal ini dapat diartikan bahwa kemampuan Sistem Informasi SDM, dan Kompetensi dan Disiplin Kerja dalam mempengaruhi Kinerja karyawan pada Purana Boutique Resort Ubud sebesar 85,9%, sedangkan sisanya 14,1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Analisis Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4.311	1.333		3.233	.003
Sistem Informasi SDM	.225	.062	.309	3.630	.001
Kompetensi	.449	.088	.450	5.086	.000
Disiplin Kerja	.270	.076	.296	3.540	.001

Berdasarkan Tabel 4.14 diperoleh nilai-nilai : a = 4,311, b₁ = 0,225, b₂ = 0,449 dan b₃ = 0,270 Berdasarkan nilai-nilai tersebut di atas, maka diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = 4,311 + 0,225X_1 + 0,449X_2 + 0,270X_3$$

Berdasarkan persamaan tersebut, maka pengaruh Sistem Informasi SDM, dan Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan pada Purana Boutique Resort Ubud dapat diartikan sebagai berikut:

1. Koefisien konstan a sebesar 4,311, merupakan nilai kinerja karyawan pada level baseline atau awal sebelum dimasukkannya variable Sistem Informasi SDM, Kompetensi dan Disiplin kerja.
2. Sistem Informasi SDM (X₁) memiliki koefisien regresi sebesar 0,225 menunjukkan bahwa perbaikan atau peningkatan dalam Sistem Informasi SDM di Purana Boutique Resort Ubud berpotensi meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,225 unit, dengan

mempertimbangkan variabel lainnya tetap. Ini menunjukkan bahwa Sistem Informasi SDM memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja karyawan.

3. Kompetensi (X2) memiliki koefisien regresi sebesar 0,214. 0.449 menunjukkan bahwa peningkatan dalam tingkat kompetensi karyawan dapat memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,214 unit, dengan mempertimbangkan variabel lainnya tetap. Ini menunjukkan bahwa Kompetensi juga memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja karyawan.
4. Disiplin Kerja (X3) memiliki koefisien regresi 0.270 menunjukkan bahwa peningkatan dalam tingkat disiplin kerja karyawan dapat memberikan kontribusi positif terhadap kinerja karyawan sebesar 0,356 unit, dengan mempertimbangkan variabel lainnya tetap. Ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja juga memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja karyawan

Uji Signifikansi Secara Parsial (Uji t)

Pengaruh Sistem Informasi SDM Terhadap Kinerja karyawan pada Purana Boutique Resort Ubud.

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa Sistem Informasi SDM berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Purana Boutique Resort Ubud. Hal ini didasari dari hasil analisis regresi linier berganda dimana diperoleh koefisien regresi untuk Sistem Informasi SDM sebesar 0,351 dan hal ini diuji dengan uji t (t-test) dimana diperoleh nilai t-hitung untuk sikap sebesar 3.630 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai α (0,05), sehingga Sistem Informasi SDM berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Purana Boutique Resort Ubud. Hal ini berarti apabila Sistem Informasi SDM tidak diperhatikan dan ditingkatkan, maka tidak akan terjadi peningkatan Kinerja karyawan pada Purana Boutique Resort Ubud. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari oleh Riandini dan Herlina (2023), Nora Andira Brabo (2023), dan Rostiani (2022) dalam penelitiannya menyatakan bahwa Sistem Informasi SDM (*product quality*) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja karyawan pada Purana Boutique Resort Ubud.

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Purana Boutique Resort Ubud. Hal ini didasari dari hasil

analisis regresi linier berganda dimana diperoleh koefisien regresi untuk Kompetensi sebesar 0,214 dan hal ini diuji dengan uji t (t-test) dimana diperoleh nilai t-hitung untuk kompetensi sebesar 5.086 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai α (0,05), sehingga Kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Purana Boutique Resort Ubud. Hal ini berarti apabila Kompetensi tidak diperhatikan dan ditingkatkan, maka tidak akan terjadi peningkatan Kinerja karyawan pada Purana Boutique Resort Ubud. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari (Huda & Nugroho, 2020) (Lestari 2021) dan (Sihotang 2022) yang menyatakan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan pada Purana Boutique Resort Ubud.

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Purana Boutique Resort Ubud. Hal ini didasari dari hasil analisis regresi linier berganda dimana diperoleh koefisien regresi untuk Disiplin Kerja sebesar 0,356 dan hal ini diuji dengan uji t (t-test) dimana diperoleh nilai t-hitung untuk sikap sebesar 3.540 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai α (0,05), sehingga Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Purana Boutique Resort Ubud. Hal ini berarti apabila Disiplin Kerja tidak diperhatikan dan ditingkatkan, maka tidak akan terjadi peningkatan Kinerja karyawan pada Purana Boutique Resort Ubud. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari oleh (Putri Mahardhika 2020), (Syaifullah Imron 2023) dan (Rizka Sari 2023) yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Signifikansi Secara Simultan (Uji F)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	719.082	3	239.694	97.427	.000 ^b
	Residual	81.188	33	2.460		
	Total	800.270	36			

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa Sistem Informasi SDM, Kompetensi dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Purana Boutique Resort Ubud. Hal ini didasari dari hasil koefisien determinasi sebesar 0,808. hal ini berarti kemampuan variabel Sistem Informasi SDM, dan Kompetensi dan Disiplin Kerja dalam mempengaruhi kinerja karyawan pada Purana Boutique Resort Ubud

sebesar 85,9%, sedangkan sisanya 14,1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hal ini diuji dengan uji F, dimana diperoleh nilai F-hitung sebesar 97.427 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari α (0,05) sehingga Sistem Informasi SDM, Kompetensi dan Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan pada Purana Boutique Resort Ubud. Hal ini berarti apabila Sistem Informasi SDM, Kompetensi dan Disiplin Kerja tidak diperhatikan dan ditingkatkan, maka tidak akan terjadi peningkatan kinerja karyawan Purana Boutique Resort Ubud. Hasil penelitian ini sejalan dengan (Putri Mahardhika, 2020). Hal ini dibuktikan dari hasil penelitian yang dilakukan oleh (Lestari 2021) (Syarifulloh Imron 2023) dan (Rostiani 2022) yang menyatakan bahwa Sistem Informasi SDM, Kompetensi, dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, maka dapat simpulan hasil penelitian yang dilaksanakan di Purana Boutique Resort Ubud adalah sebagai berikut :

- 1) Sistem Informasi SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Purana Boutique Resort Ubud. Yang artinya apabila Sistem Informasi SDM tidak diperhatikan dan ditingkatkan, maka tidak akan terjadi peningkatan Kinerja karyawan pada Purana Boutique Resort Ubud.
- 2) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Purana Boutique Resort Ubud. Yang artinya apabila Kompetensi tidak di perhatikan dan ditingkatkan, maka tidak akan terjadi peningkatan kinerja karyawan pada Purana Boutique Resort Ubud.
- 3) Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Purana Resort Ubud. Yang artinya apabila Disiplin Kerja tidak diperhatikan dan ditingkatkan, maka tidak akan terjadi peningkatan kinerja karyawan pada Purana Boutique Resort Ubud..

Saran

Berdasarkan simpulan yang telah dipaparkan, maka dapat dirangkum saran sebagai berikut :

- 1) Berdasarkan nilai terendah dari jawaban responden terkait variabel Sistem Informasi SDM maka dapat disarankan lebih meningkatkan fitur – fitur dalam sistem informasi sdm agar karyawan bisa mempermudah suatu pekerjaan.
- 2) Berdasarkan nilai terendah dari jawaban responden terkait variabel Kompetensi maka dapat disarankan bagi Purana Resort Ubud hendaknya meningkatkan kompetensi dari karyawan seperti *basic* berbahasa inggris, target dari pekerjaan agar karyawan merasa puas dengan suatu pencapaiannya.
- 3) Disiplin Kerja nilai terendah dari jawaban responden terkait variabel Disiplin Kerja maka dapat disarankan bagi Purana Resort Ubud hendaknya meningkatkan prosedur yang menarik untuk karyawan, agar karyawan bisa tetap melakukan pekerjaan meskipun ada beberapa kendala dan karyawan tidak merasa dibebani pada prosedur yang telah di tetapkan oleh perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aprilianti, A. A., Priansa, D. J., Pd, S., D3, P., & Pemasaran, M. (2023.). *Pengaruh E-Marketing Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Menggunakan Jasa Pt. Fres Indonesia Wisata The Influence Of E-Marketing On Consumer Decisions Using Pt. Fres Indonesia Wisata Services.*
- Bargués Tobella, A., Reese, H., Almaw, A., Bayala, J., Malmer, A., Laudon, H., & Ilstedt, U. (2014). The Effect Of Trees On Preferential Flow And Soil Infiltrability In An Agroforestry Parkland In Semiarid Burkina Faso. *Water Resources Research*, 50(4), 3342–3354. <https://doi.org/10.1002/2013wr015197>
- Ernanda, D. (N.D.). *Pengaruh Store Atmosphere, Hedonic Motive Dan Service Quality Terhadap Keputusan Pembelian Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (Stiesia) Surabaya.*
- Fahmi, K., Sihotang, M., Hadinegoro, R., Sulastri, E., Cahyono, Y., & Megah, S. I. (2022). *Health Care Smes Products Marketing Strategy: How The Role Of Digital Marketing Technology Through Social Media?* (Vol. 1, Issue 1).
- Gde Oka Pramadita, A., & Bagus Ketut Surya, I. (2015). *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pln (Persero) Distribusi Di Denpasar Bali.* 4(8), 2301–2317.
- Go, R. Y., Julianasari, R., Imron, A. S., & Ruldeviyani, Y. (2023). Data Quality Measurement To Improve Sqa Application In Pt Xyz. *Jurnal Komputer Dan Informatika*, 11(1), 76–84. <https://doi.org/10.35508/Jicon.V11i1.10138>
- Hendri, N. (N.D.). *E-Tech Merdeka Belajar; Antara Retorika Dan Aplikasi.*
- Huda, O. K., & Nugroho, A. T. (2020). Pengaruh Word Of Mouth Dan Citra Merek Terhadap Loyalitas Pelanggan Smartphone Oppo Dimediasi Kepercayaan Merek. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 22(02), 141. <https://doi.org/10.33370/Jpw.V22i02.436>
- Ibrahim, M., Abu Al Magd, M., Annabi, F. A., Assaad-Khalil, S., Ba-Essa, E. M., Fahdil, I., Karadeniz, S., Meriden, T., Misha’l, A. A., Pozzilli, P., Shera, S., Thomas, A., Bahijri, S.,

- Tuomilehto, J., Yilmaz, T., & Umpierrez, G. E. (2015). Recommendations For Management Of Diabetes During Ramadan: Update 2015. *Bmj Open Diabetes Research And Care*, 3(1). <https://doi.org/10.1136/Bmjdr-2015-000108>
- Kurniawan, W., Ekonomi Pembangunan, J., Ekonomi, F., & Negeri Semarang, U. (2015). Economics Development Analysis Journal Dampak Sosial Ekonomi Pembangunan Pariwisata Umbul Sidomukti Kecamatan Bandungan Kabupaten Semarang. In *Edaj* (Vol. 4, Issue 4). <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/edaj>
- Kurniawati, H., & Yadav, V. (N.D.). *An Online Pomdp Solver For Uncertainty Planning In Dynamic Environment*.
- Lestari, D. S., Nurlaela, S., & Dewi, R. R. (2021). Insentif Pajak, Bantuan Stimulus Pemerintah Pada Kinerja Usaha Mikro Kecil Menengah Di Kabupaten Boyolali. *Ekombis Review: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 9(1), 133–144. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v9i1.1274>
- Mohammad, B., Muhammad, Z., Manajemen, H., Islam, U., Muhammad, K., Al, A., & Banjarmasin, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin. *Jurnal Maksipreneur* |, 8(2), 191–206. <https://doi.org/10.30588/425>
- Noor Hidayati (2017). (N.D.).
- O' Brien, J. A., & Marakas, G. M. (N.D.). *Management Information Systems-Jament A O 'B Rtew Seventh Edition Management Information •-Systems*.
- Rivai, A. (2020). *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. 3(2). <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5291>
- Rivai Zainal, V., & Sarkan, Y. (N.D.). *Shariah Compliance Of House Ownership Financing With Murabahah Scheme (Study Case At Islamic Business Unit Of Pt Bank Cimb Niaga Tbk)*. <https://doi.org/10.15364/ris17-0402-04>
- Rizka Sari (2023). (N.D.).
- Rostiani, A., Lestari, R., & Nurwulandari, A. (N.D.). *Fair Value : Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan Pengaruh Kualitas Produk, Kualitas Pelayanan Dan Pemasaran Digital Terhadap Loyalitas Pelanggan Melalui Kepuasan Pelanggan Di Apartemen Kemang Grup Pt Pudjiadi Prestige Tbk Jakarta*. <https://journal.ikopin.ac.id/index.php/fairvalue>
- Rowley, C. (2012). *Practice And The Process Of Critical Learning: Reflections Of An Early Stage Practitioner Working In Elite Youth Level Rugby League*. <https://www.researchgate.net/publication/261831789>
- Siahaan, S., Hutapea, M., & Hasibuan, R. (2013). Penentuan Kondisi Optimum Suhu Dan Waktu Karbonisasi Pada Pembuatan Arang Dari Sekam Padi. In *Jurnal Teknik Kimia Usu* (Vol. 2, Issue 1).
- Stie, J. R., & Bandung, P. (N.D.). *Pengaruh Sistem Informasi Sdm Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Rabbani Bandung*.
- Sumiyangsih, E., Bagyono, T., Rahardjo, F. X. A., Poltekkes, J., & Yogyakarta, K. (N.D.). *Pengaruh Variasi Ketebalan Media Filtrasi Pasir Kuarsa Dan Breksi Batu Apung Terhadap Penurunan Kadar Fe Dan Kekeruhan Air Sumur Gali*.
- Suparno Sudarwati (2014). (N.D.).
- Universitas, A., Saleh, S. E., Abdurachman, U., & Situbondo, S. (2021). Pengaruh Sistem Informasi Sumber Daya Manusia, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Situbondo Karnadi. In *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Growth* (Vol. 19, Issue 2).
- Wati, & Mirna. (2015). *Munich Personal Repec Archive Design And Implementation Of Information Systems Village Tax Based On Tax And Building*

