



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 5 Tahun 2024 Page 728-738

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

## Pengaruh *Human Resources Information System* (HRIS) Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.PLN (Persero) UP3 Gorontalo

Irwan Yantu<sup>1✉</sup>, Endi Rahman<sup>2</sup>, Putri Patricia Lasimpala<sup>3</sup>

Universitas Negeri Gorontalo

Email: [putripatriciasimpala89@gmail.com](mailto:putripatriciasimpala89@gmail.com)<sup>1✉</sup>

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Human Resources Information System (HRIS) dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Gorontalo secara parsial maupun simultan. Pendekatan dalam penelitian ini yakni kuantitatif dengan metode korelasional. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan kuesioner. Adapun jumlah sampel sebanyak 50 orang yang diperoleh proses sampling jenuh. Analisis data dalam penelitian ini yakni analisis kuantitatif inferensial regresi berganda. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa (1) Human Resources Information System (HRIS) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Gorontalo dengan koefisien determinasi sebesar 21,50%. (2) Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Gorontalo dengan koefisien determinasi sebesar 39,50%. (3) Human Resources Information System (HRIS) dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Gorontalo dengan koefisien determinasi sebesar sebesar 61,00%. Sisanya sebesar 39,00% dapat dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti kompetensi karyawan, motivasi karyawan, lingkungan kerja, kepemimpinan, kompensasi, pengawasan kerja hingga pengembangan karir karyawan.

Kata Kunci: *Kinerja Karyawan, HRIS, Budaya Organisasi*

## Abstract

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Human Resources Information System (HRIS) dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Gorontalo secara parsial maupun simultan. Pendekatan dalam penelitian ini yakni kuantitatif dengan metode korelasional. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan kuesioner. Adapun jumlah sampel sebanyak 50 orang yang diperoleh proses sampling jenuh. Analisis data dalam penelitian ini yakni analisis kuantitatif inferensial regresi berganda. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa (1) Human Resources Information System (HRIS) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Gorontalo dengan koefisien determinasi sebesar 21,50%. (2) Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Gorontalo dengan koefisien determinasi sebesar 39,50%. (3) Human Resources Information System (HRIS) dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Gorontalo dengan koefisien determinasi sebesar sebesar 61,00%. Sisanya sebesar 39,00% dapat dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti kompetensi karyawan, motivasi karyawan, lingkungan kerja, kepemimpinan, kompensasi, pengawasan kerja hingga pengembangan karir karyawan.

Keywords: *Kinerja Karyawan, HRIS, Budaya Organisasi*

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi atau perusahaan, karena manusia merupakan sumber daya yang aktif, hidup dan selalu terlibat dalam setiap kegiatan perusahaan. Untuk mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan tersebut harus memperhatikan kinerja karyawannya. Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset potensial yang dimiliki organisasi dan berperan penting dalam pencapaian tujuan. Baik perusahaan bisnis maupun institusi pemerintahan menginginkan sumber daya manusia yang dimilikinya dapat memberikan kontribusi sebesar-besarnya bagi organisasi (Wibowo, 2021).

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja dari tingkah laku karyawan. Pengertian kinerja karyawan ini mengaitkan antara hasil kerja dengan tingkah lakunya. Sebagai tingkah laku, kinerja karyawan merupakan aktivitas yang diarahkan pada pelaksanaan tugas organisasi yang dibebankan kepadanya. Kinerja karyawan dan kinerja organisasi mempunyai keterkaitan erat. Tercapainya suatu tujuan organisasi tidak dapat terlepas dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang digunakan dan dijalankan oleh karyawan yang berperan aktif sebagai pelaku dalam mencapai tujuan. Kinerja karyawan didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan keahlian tertentu, kinerja karyawan sangatlah perlu sebab dengan kinerja tersebut dapat diketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya (Lijan, 2018).

Kinerja karyawan dan kinerja organisasi mempunyai keterkaitan erat. Tercapainya suatu tujuan organisasi tidak dapat terlepas dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang digunakan dan dijalankan oleh karyawan yang berperan aktif sebagai pelaku dalam mencapai tujuan organisasi tersebut. Oleh karena itu, kinerja bukan hanya menyangkut karakteristik yang ditunjukkan oleh seseorang, melainkan hasil kerja yang telah dilakukan maupun akan dilakukan oleh seseorang (Sudarmanto, 2021).

Pada era ekonomi saat ini teknologi menjadi bagian yang sangat penting dalam kehidupan kita, kegiatan yang biasa kita lakukan setiap hari berkaitan dengan penggunaan teknologi tersebut. Kebutuhan manusia yang semakin meningkat mendorong dalam melakukan setiap aktifitas dituntut untuk secara cepat, praktis, dan efisien. Pemanfaatan teknologi informasi didalam perusahaan telah memberikan dampak positif bagi keberlangsungan suatu lembaga antara lain aktifitas mendapatkan informasi, mengelola data, memproses data, menyusun data, memanipulasi data serta berbagai kegiatan dalam mendapatkan informasi yang bersifat relevan, akurat, tepat pada waktunya serta dapat dipertanggung jawabkan. Divisi sumber daya manusia dalam suatu perusahaan tentu membutuhkan teknologi informasi untuk meningkatkan kualitas, mendukung program-program personalia dan meningkatkan kinerja pegawai ataupun kinerja organisasi itu sendiri, salah satunya adalah Program HRIS. Hendrickson mendefinisikan HRIS sebagai suatu sistem terintegrasi yang digunakan untuk mengumpulkan, menyimpan dan menganalisa informasi tentang manusia organisasi sumber daya yang terdiri dari database, komputer aplikasi, perangkat keras dan perangkat lunak yang diperlukan untuk mengumpulkan, merekam, menyimpan, mengelola, memberikan, menyajikan dan memanipulasi data untuk fungsi-fungsi sumber daya manusia. (Sinaga, 2022, p. 42).

Menurut Shyaa (2019) HRIS sebagai suatu sistem informasi terintegrasi yang dirancang untuk meningkatkan efisiensi dengan mengumpulkan data SDM dan untuk membuat dokumen SDM lebih berguna sebagai sumber informasi. Kegiatan – kegiatan pada manajemen sumber daya manusia perlu adanya aplikasi yang membantu dan mempermudah pada kinerja perusahaan.

Budaya Organisasi pada suatu perusahaan juga mempengaruhi kinerja karyawan. Dimana menurut (Suwibawa, 2019) Budaya organisasi memiliki peran yang sangat strategis untuk mendorong dan meningkatkan efektifitas kinerja organisasi, untuk menentukan arah organisasi, mengarahkan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dilakukan, cara mengalokasikan sumber daya organisasional, dan sebagai alat untuk menghadapi masalah dan peluang dari lingkungan internal dan eksternal.

Hal yang paling mendasar dari budaya organisasi adalah sebagai sistem kontrol sosial bagi anggota organisasi untuk mengendalikan perilaku yang diharapkan agar sesuai dengan tujuan organisasi. Konsep budaya telah menjadi hal yang utama dalam bidang antropologi sejak awal mula dan memperoleh perhatian dalam perkembangan awal studi organisasi. Konsep budaya dalam teori organisasi, merupakan salah satu dimensi dalam memahami perilaku organisasi. Konsep ini menjadi penting dalam teori ekonomi dan manajemen saat ini, dalam era globalisasi, ketika banyak perusahaan multinasional beroperasi diberbagai negara dengan berbagai ragam budaya yang berbeda (Laksono Putro, 2018). Kegiatan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia didukung dengan adanya Organization Culture sebab organisasi dengan budaya yang baik dan kuat maka akan berpengaruh terhadap tindakan dan keefektifitas pada kinerja karyawan. Hal tersebut memiliki keterkaitan bahwa kinerja karyawan akan berjalan dengan baik sesuai dengan budaya yang dianut di dalam perusahaan. Menurut Deikme (2019) budaya organisasi merupakan kerangka perilaku, emosi, dan psikologi yang tertanam dan dianut bersama para anggota dalam organisasi. Dengan demikian budaya organisasi mengarah kepada kegiatan-kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas secara menyeluruh didalam suatu organisasi berkaitan dengan mengelola sumber daya manusianya dan juga pada setiap kinerja karyawan di perusahaan. Budaya perusahaan dilihat sebagai ciri identitas bagi anggota dan nilai-nilai bersama yang dianut yang dijadikan acuan untuk mencapai tujuan bersama.

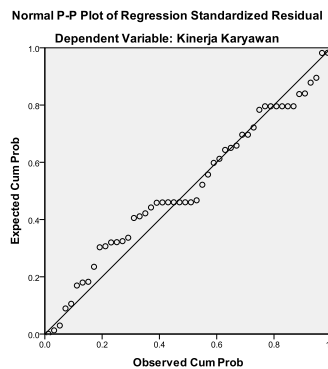
#### METODE PENELITIAN

Penelitian dilaksanakan di PT PLN (Persero) UP3 Gorontalo. Jl. Jend. Sudirman No. 63, Kota Gorontalo, Gorontalo.. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT PLN (Persero) UP3 Gorontalo yang berjumlah 50 karyawan. Metode analisis data yang digunakan yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji parsial (uji-t), uji simultan (uji-f), uji normalitas data, koefisien determinasi ( $R^2$ ), analisis deskriptif, analisis regresi linier berganda. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dapat dilihat menggunakan beberapa teknik yaitu dengan teknik observasi, wawancara dan kuesioner (angket).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Hasil Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) keduanya terdistribusi normal atau tidak. Persamaan regresi dikatakan baik jika data variabel bebas dan data variabel terikat berdistribusi mendekati normal atau normal. Uji normalitas dilakukan dengan melihat grafik *probability plot normal*. Apabila data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal yang menunjukkan asumsi normalitas terpenuhi seperti yang tampak dalam grafik berikut ini.



Gambar 1. Hasil Pengujian Normalitas

Sumber: Data Olahan SPSS 25, 2024

Berdasarkan gambar tersebut dapat dilihat bahwa data (titik) menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Dengan mengikuti dasar pengambilan keputusan di atas, maka disimpulkan bahwa data dalam model regresi ini memenuhi asumsi normalitas data.

### 2. Multikolinearitas

Tabel 1. Hasil Pengujian Multikolinearitas

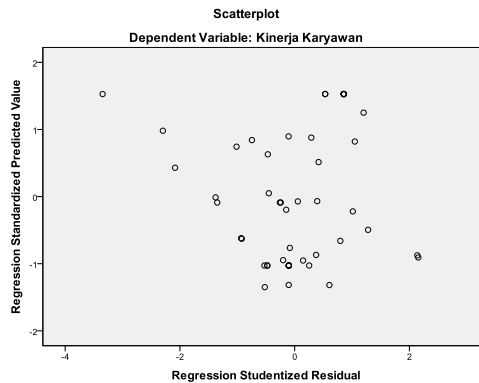
Variabel	VIF	Kesimpulan
<i>Human Resources Information System</i> (HRIS)	1,469	Non Multikolinearitas
Budaya organisasi	1,469	Non Multikolinearitas

Sumber: Data Olahan SPSS 25, 2024

Berdasarkan hasil pengolahan data di atas ditemukan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk variabel *Human Resources Information System* (HRIS) yakni sebesar 1,469 dan untuk variabel budaya organisasi sebesar 1,469. Nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih rendah dari nilai ketentuan (angka 10). Jadi disimpulkan model regresi tidak terdapat

masalah multikolinieritas. Sehingga data memenuhi uji multikolinieritas.

### 3. Heterokedastisitas



Gambar 2. Hasil Pengujian Heterokedastisitas

Berdasarkan gambar di atas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y. Oleh karena itu maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi heterokedastisitas.

### 4. Hasil Analisis Regresi

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	11.592	2.506		4.626	.000
1 HRIS	.283	.093	.335	3.033	.004
Budaya Organisasi	.483	.099	.542	4.908	.000

Sumber: Data Olahan SPSS 25, 2024

Berdasarkan hasil analisis di atas, model regresi linear sederhana yang bangun adalah:

$$\hat{Y} = 11,592 + 0,283X_1 + 0,483X_2 + e$$

Berdasarkan model persamaan regresi di atas, dapat diinterpretasikan hal-hal sebagai berikut:

- a.  $\alpha = 11,592$

Nilai konstanta merupakan nilai tetap yang berarti bahwa apabila tidak terdapat pengaruh dari *Human Resources Information System* (HRIS) dan budaya organisasi, maka kinerja karyawan bernilai konstan yakni sebesar 11,592 satuan.

b.  $\beta_1 = 0,283$

Nilai Koefisien Regresi Variabel  $X_1$  (*Human Resources Information System* (HRIS)) sebesar 0,283, menunjukkan setiap perubahan variabel *Human Resources Information System* (HRIS) sebesar 1 satuan akan mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Gorontalo sebesar 0,283 kali satuan. Dengan asumsi variabel budaya organisasi nilai yang konstan atau *ceteris paribus*.

c.  $\beta_2 = 0,483$

Nilai Koefisien Regresi Variabel  $X_2$  (budaya organisasi) sebesar 0,483, menunjukkan setiap perubahan variabel budaya organisasi sebesar 1 satuan akan mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Gorontalo sebesar 0,483 kali satuan. Dengan asumsi variabel *Human Resources Information System* (HRIS) nilai yang konstan atau *ceteris paribus*.

## 5. Pengujian Hipotesis Parsial (Uji t)

Tabel 3. Hasil Uji Parsial (Uji t)

No	Variabel	$t_{hitung}$	P-Value	$t_{tabel}$	Keterangan
0	(Constant)	4.626	0.000		
1	HRIS	3.033	0.004	2,012	Signifikan
2	Budaya Organisasi	4.908	0.000	2,012	Signifikan

*ns* Not Signifikan

\* Significant at the 0.1 level (2-tailed)

\*\* Significant at the 0.05 level (2-tailed)

\*\*\* Significant at the 0.01 level (2-tailed)

Sumber: Data Olahan SPSS 25, 2024

Berdasarkan hasil analisis di atas, maka dapat dijabarkan hasil pengujian parsial dalam penelitian ini:

a. Pengaruh *Human Resources Information System* (HRIS) terhadap kinerja karyawan

Hasil analisis diatas menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel *Human Resources Information System* (HRIS) diperoleh sebesar 3,033 sedangkan nilai  $t_{tabel}$  pada tingkat signifikansi 5% dan derajat bebas  $n-k-1$  atau  $50-2-1=47$  sebesar 2,012. Jika kedua nilai t tersebut dibandingkan maka nilai  $t_{hitung}$  masih lebih besar dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$  ( $3,033 > 2,012$ ). Maka dari itu disimpulkan bahwa pada tingkat kepercayaan 95% *Human Resources Information System* (HRIS) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Gorontalo.

Makna dari koefisien positif menunjukkan bahwa semakin baik *Human Resources Information System* (HRIS) akan mampu meningkatkan kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Gorontalo.

b. Pengaruh Budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

Hasil analisis diatas menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel Budaya organisasi diperoleh sebesar 4,908 sedangkan nilai  $t_{tabel}$  pada tingkat signfikansi 5% dan derajat bebas  $n-k-1$  atau  $50-2-1=47$  sebesar 2,012. Jika kedua nilai t tersebut dibandingkan maka nilai  $t_{hitung}$  masih lebih besar dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$  ( $4,908 > 2,012$ ). Maka dari itu disimpulkan bahwa pada tingkat kepercayaan 95% budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Gorontalo. Makna dari koefisien positif menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Gorontalo akan semakin meningkat apabila adanya budaya organisasi yang baik dalam perusahaan.

6. Pengujian Hipotesis Simultan (Uji-f)

Tabel 4. Hasil Pengujian Simultan (Uji-F)

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
	Regression	1577.027	2	788.513	36.815	.000 <sup>b</sup>
1	Residual	1006.651	47	21.418		
	Total	2583.678	49			

Sumber: Data Olahan SPSS 25, 2024

Berdasarkan tabel di atas didapat nilai  $F_{hitung}$  penelitian ini sebesar 36,815. Sementara itu nilai  $F_{tabel}$  pada tingkat signifikansi 5% dan  $df_1$  sebesar  $k = 2$  dan  $df_2$  sebesar  $N-k-1=50-2-1=47$  adalah sebesar 3,195. Jika kedua nilai F ini dibandingkan, maka nilai  $F_{hitung}$  yang diperoleh jauh lebih besar  $F_{tabel}$  sehingga *Human Resources Information System* (HRIS) dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Gorontalo.

7. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Tabel 5. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.781 <sup>a</sup>	.610	.594	4.62797

Sumber: Data Olahan SPSS 25, 2024

Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi pada tabel di atas maka dapat dilihat

bahwa besar pengaruh (kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat) menggunakan nilai *Adjusted R Square*, sebesar 0,610. Nilai ini menunjukkan bahwa sebesar 61,00% variabilitas kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Gorontalo dapat dijelaskan oleh *Human Resources Information System* (HRIS) dan budaya organisasi, sedangkan sisanya sebesar 39,00% dapat dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti kompetensi karyawan, motivasi karyawan, lingkungan kerja, kepemimpinan, kompensasi, pengawasan kerja hingga pengembangan karir karyawan.

#### Pengaruh HRIS Terhadap Kinerja Karyawan di PT PLN (Persero) UP3 Gorontalo

Hasil analisis deskriptif mengenai *Human Resources Information System* (HRIS) ditemukan bahwa variabel *Human Resources Information System* (HRIS) pada PT. PLN (Persero) UP3 Gorontalo terletak pada kriteria yang "baik" dengan skor sebesar 87,93%. Hal ini menunjukkan bahwa sistem tersebut telah berhasil melewati serangkaian uji kualitas dan performa yang memastikan keberhasilannya dalam mengelola data dan informasi terkait sumber daya manusia dengan efektif dan efisien.

Hasil analisis regresi hipotesis pertama menunjukkan bahwa *Human Resources Information System* (HRIS) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Gorontalo dengan koefisien determinasi sebesar 21,50%. Makna dari koefisien positif menunjukkan bahwa semakin baik *Human Resources Information System* (HRIS) akan mampu meningkatkan kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Gorontalo.

#### Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT PLN (Persero) UP3 Gorontalo

Hasil deskriptif menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi pada PT. PLN (Persero) UP3 Gorontalo terletak pada kriteria yang "baik" dengan skor sebesar 88,13%. Hal ini mencerminkan bahwa komitmen perusahaan dalam membangun hubungan yang kuat antara manajemen dan karyawan, serta antar sesama karyawan. Hal ini tercermin dalam adopsi nilai-nilai seperti integritas, kerjasama, keberagaman, dan pemberdayaan karyawan. Budaya organisasi yang baik juga mengutamakan komunikasi terbuka, dan penghargaan terhadap kontribusi individu. Budaya organisasi yang baik di PT. PLN (Persero) UP3 Gorontalo menjadi fondasi yang kokoh dalam menciptakan lingkungan kerja yang mempunyai semangat kerja dan berorientasi pada prestasi. Dengan memelihara dan memperkuat budaya organisasi ini, perusahaan ini dapat terus berkembang dan beradaptasi dengan perubahan lingkungan bisnis yang cepat, sambil tetap memelihara identitas dan nilai-nilai yang menjadi landasan untuk kerja yang lebih efektif.

Hasil analisis regresi hipotesis kedua menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Gorontalo dengan koefisien determinasi sebesar 39,50%. Makna dari koefisien positif menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Gorontalo akan semakin meningkat apabila adanya budaya organisasi yang baik dalam perusahaan.

Pengaruh HRIS dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di PT PLN (Persero) UP3 Gorontalo

Hasil penelitian yang ditemukan terdapat pengaruh *Human Resources Information System* (HRIS) dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Gorontalo sejalan dan mendukung pernyataan Hapsari, dkk., (2023) & Bilqis, dkk., (2023) bahwa HRIS memungkinkan akses mudah dan cepat ke informasi karyawan, seperti data pribadi, riwayat kerja, dan kinerja sebelumnya. Dengan budaya organisasi yang mendorong transparansi dan kolaborasi, karyawan dapat dengan mudah mengakses informasi yang karyawan butuhkan untuk menjalankan tugas-tugas karyawan tanpa hambatan. Hal ini mengurangi waktu yang dihabiskan untuk mencari informasi dan meningkatkan proses kerja. Dengan menerapkan HRIS dan budaya organisasi yang baik, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memungkinkan, dan memotivasi karyawan untuk mencapai potensi karyawan yang terbaik.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. *Human Resources Information System* (HRIS) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Gorontalo dengan koefisien determinasi sebesar 21,50%. Makna dari koefisien positif menunjukkan bahwa semakin baik *Human Resources Information System* (HRIS) akan mampu meningkatkan kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Gorontalo.
2. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Gorontalo dengan koefisien determinasi sebesar 39,50%. Makna dari koefisien positif menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Gorontalo akan semakin meningkat apabila adanya budaya organisasi yang baik dalam perusahaan.
3. *Human Resources Information System* (HRIS) dan budaya organisasi secara simultan

berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Gorontalo dengan koefisien determinasi sebesar sebesar 61,00%. Sisanya sebesar 39,00% dapat dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti kompetensi karyawan, motivasi karyawan, lingkungan kerja, kepemimpinan, kompensasi, pengawasan kerja hingga pengembangan karir karyawan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Burns, K. E., Pattani, R., Lorens, E., Straus, S. E., & Hawker, G. A. (2021). The impact of organizational culture on professional fulfillment and burnout in an academic department of medicine. *PLoS One*, 16(6), e0252778.
- Damayanti, E., & Ismiyati, I. (2020). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Guru. *Economic Education Analysis Journal*, 9(1), 33-49.
- Ferdian, A., & Devita, A. R. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 5(2), 187- 193.
- Hasanah, U. (2019). Peningkatan Kinerja Berdasarkan Human Resource Information System, Kompensasi Financial, Budaya Organisasi, Dan Disiplin Kerja (Studi pada: Karyawan Tetap PT. Pegadaian area Bogor Kantor Cabang dan UPC). *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis*, 8(1), 47-62.
- Hapsari, I. G., Fatmawati, R., & Prihatiningtyas, S. (2023). Strategi Pengaruh Human Resource Information System Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Divisi HRD & GA PT. Sumi Rubber Indonesia. *Aplikasi Administrasi: Media Analisa Masalah Administrasi*, 64-79.
- Jufrizen, J., & Intan, N. (2021, November). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Budaya Organisasi dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. In *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan* (Vol. 2, No. 1, pp. 420-435).
- Kahpi, H. S., Salam, A. F., Riyanto, I., Fathurrohman, F., & Nuryanto, U. W. (2020). The Role of Organizational Culture Against Employee Loyalty in The Manufacturing Industry of Musical Instrument Assembly. *International Review of Management and Marketing*, 10(4), 119.
- Permata, R. E., & Nurahman, N. (2019). Human Resources Information System (Hris) Di Pt. Sarmiento Parakantja Timber Berbasis Web. *Jurnal Penelitian Dosen FIKOM (UNDA)*, 10(1)
- Riwu, S. L., & Wibowo, A. (2021). Penilaian kinerja rumah sakit dengan menggunakan pendekatan balanced scorecard: Systematic review. *Jurnal Manajemen Kesehatan Yayasan RS. Dr. Soetomo*, 7(2), 267-283.
- Tanjung, R., Mawati, A.T., Ferinia, R., Nugraha, N. A., Simarmata, H. M. P., Sudarmanto, E. & Silalahi, M. (2021). *Organisasi dan manajemen*.