



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 2 Tahun 2024 Page 6318-6327

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

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

Pengaruh Pelatihan dan Penerapan *Human Resource Information System* (HRIS) terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Gorontalo)

Robiyati Podungge^{1✉}, Syamsul B. Biki², Sri Sasmita Wagiu³

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Gorontalo

Email: srisasmitawagiu@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Pelatihan Dan Penerapan *Human Resource Information System* (HRIS) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang 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 109 orang yang diperoleh proses sampling jenuh. Analisis data dalam penelitian ini yakni analisis kuantitatif inferensial regresi berganda. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa (1) Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk cabang Gorontalo (2) Penerapan *Human Resource Information System* (HRIS) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk cabang Gorontalo sebesar (3) Pelatihan dan penerapan *Human Resource Information System* (HRIS) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk cabang Gorontalo.

Kata kunci: *pelatihan, HRIS, kinerja karyawan*

Abstract

This study aims determine the effect of training and implementation of the Human Resource Information System (HRIS) on employee performance at PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Gorontalo branch partially and simultaneously. The research uses a quantitative approach with the correlational method. Data collection uses a questionnaire technique. The sample included 109 people who were determined using total sampling. The data analysis in this study is quantitative inferential multiple regression analysis. The research result show that (1) training positively and significantly affects employee performance at PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Gorontalo branch. (2) The application of the Human Resource Information System (HRIS) has a positive and significant effect on the performance of employees at PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Gorontalo branch.(3) Simultaneous training and implementation of the Human Resource Information System (HRIS) significantly affect employees' performance at PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Gorontalo branch

Keywords : *training, HRIS, employee performance*

PENDAHULUAN

Setiap organisasi pada umumnya memiliki fungsi yang menangani proses khusus yang berhubungan dengan personil organisasi. Baik perusahaan bisnis maupun institusi pemerintahan menginginkan sumber daya manusia yang dimilikinya dapat memberikan kontribusi sebesar-besarnya bagi organisasi (Wibowo, 2016)

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 (Sinambela, 2017). Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, ada beberapa faktor yang mempengaruhi, seperti program pelatihan dan juga dukungan *Human Resources Information System (HRIS)*.

Pelatihan adalah rancangan suatu sistem dalam proses perubahan sikap dan perilaku seseorang maupun peningkatan keterampilan dalam membentuk kedewasaan melalui upaya pengajaran dan pelatihan (Daryanto & Bintoro, 2017). *Human Resource Information System (HRIS)* dikatakan sebagai prosedur sistematis untuk pengumpulan, menyimpan, mempertahankan, menarik, dan memvalidasi data yang dibutuhkan oleh sebuah perusahaan untuk meningkatkan keputusan Sumber daya manusia (Rivai, 2018)

PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Gorontalo selalu berupaya untuk mengutamakan seluruh sumber daya manusianya dalam aktivitas kerjanya untuk mencapai hasil yang baik, dimana manfaat dari aktivitas tersebut dirasakan tidak hanya oleh individu tetapi juga oleh institusi terkait. Proses dan keterbatasan untuk mencapai hasil ini

bergantung pada faktor personal, baik tidaknya hubungan antar karyawan, kerjasama antar karyawan lintas departemen, karyawan berbeda departemen, atau supervisor.

Kinerja dapat diukur dengan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan organisasi. Melihat kualitas dan kuantitas pekerjaan di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk cabang Gorontalo, masih belum optimal. Hal ini terlihat dari beberapa pekerjaan yang sering mengalami keterlambatan. Diantaranya adalah memproses permohonan kredit, membuat kartu ATM, dan lainnya, dimana hal tersebut diakibatkan oleh ke-tidakprofesionalan karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian dilaksanakan di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Gorontalo yang beralamat di Jalan Nani Wartabone No. 22, Kel. Ipilo, Kota Timur, Kota Gorontalo. Waktu penelitian dilakukan selama kurang lebih 6 bulan dimulai dari bulan Februari 2023 sampai dengan Juli 2023. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Gorontalo 109 yang berjumlah 109 karyawan. Metode analisis data yang digunakan yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji parsial (uji-t), uji simultan (uji-f), uji normalitas data, koefisien determinasi (R²), 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). Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi berganda yang bertujuan untuk mencari pola hubungan yang dapat digambarkan secara matematis antara satu variabel terikat dengan beberapa variabel bebas secara serentak.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Uji Normalitas Data

Dalam penelitian ini uji normalitas diuji melalui *Kolmogorov Smirnov* agar hasilnya lebih dapat diandalkan. Berikut ini hasil pengujian normalitas :

Tabel 1 : Hasil Pengujian Normalitas

		<i>Unstandardized Residual</i>
N		109
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	6.08892992
	<i>Absolute</i>	.090

<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Positive</i>	.090
	<i>Negative</i>	-.042
<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>		.939
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.341

Sumber: Data Olahan SPSS 21, 2023

Dapat dilihat hasil pengujian normalitas data (*Kolmogorov Smirnov*) yang ditemukan bahwa nilai signifikansi semua variabel dan galat (*residual*) lebih besar dari nilai alpha 0,05 sehingga dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data variabel penelitian mengikuti distribusi normal.

2. Multikolinearitas

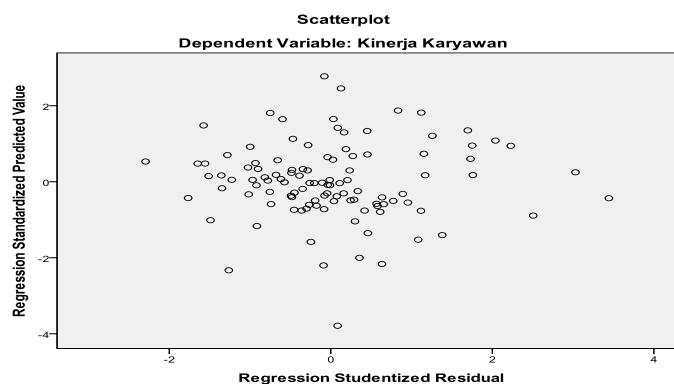
Tabel 2 : Hasil Pengujian Multikolinearitas

Variabel	VIF	Kesimpulan
Pelatihan	1,410	Non Multikolinearitas
HRIS	1,410	Non Multikolinearitas

Sumber: Data Olahan SPSS 21, 2023

Berdasarkan hasil pengolahan data di atas ditemukan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk variabel pelatihan yakni sebesar 1,410 dan untuk variabel penerapan Human Resource Information System (HRIS) sebesar 1,410. Nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih rendah dari nilai ketentuan (angka 10). Jadi disimpulkan model regresi tidak terdapat masalah multikolinearitas. Sehingga data memenuhi uji multikolinearitas.

3. Heterokedastisitas



Gambar 1 : 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. Penaksiran Model Regresi

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi

Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>	<i>Standardized Coefficients</i>		t	Sig.	
		B	Std. Error			Beta
1	(Constant)	-1.306	5.134		-.254	.800
	Pelatihan	.648	.074	.632	8.709	.000
	HRIS	.563	.181	.226	3.110	.002

Sumber: Data Olahan SPSS 21, 2023

Berdasarkan hasil analisis di atas, disajikan regresi berganda berikut:

$$\hat{Y} = -1,306 + 0,648X_1 + 0,563X_2 + e$$

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

- 1) $\alpha = -1,306$. Nilai konstanta merupakan nilai tetap yang berarti bahwa apabila tidak terdapat pengaruh dari pelatihan dan penerapan *Human Resource Information System* (HRIS), maka kinerja karyawan bernilai konstan yakni sebesar -1,306 satuan.
- 2) $\beta_1 = 0,648$. Nilai Koefisien Regresi Variabel X_1 (pelatihan) sebesar 0,648, menunjukkan setiap perubahan variabel pelatihan sebesar 1 satuan akan mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk cabang Gorontalo sebesar 0,648 kali satuan. Dengan asumsi variabel penerapan *Human Resource Information System* (HRIS) nilai yang konstan atau *ceteris paribus*.
- 3) $\beta_2 = 0,563$. Nilai Koefisien Regresi Variabel X_2 (penerapan *Human Resource Information System* (HRIS)) sebesar 0,563, menunjukkan setiap perubahan variabel penerapan *Human Resource Information System* (HRIS) sebesar 1 satuan akan mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk cabang Gorontalo sebesar 0,563 kali satuan. Dengan asumsi variabel pelatihan nilai yang konstan atau *ceteris paribus*.

5. Pengujian Hipotesis Parsial (Uji t)

Tabel 4 : Hasil Uji Parsial (Uji t)

No	Variabel	t_{hitung}	P-Value	t_{tabel}	Keterangan
0	(Constant)	-0.254	0.800		
1	Pelatihan	8.709	0.000	1,983	Signifikan
2	HRIS	3.110	0.002	1,983	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 21, 2023

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

Hasil analisis diatas menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel Pelatihan diperoleh sebesar 8,709 sedangkan nilai t_{tabel} pada tingkat signifikansi 5% dan derajat bebas $n-k-1$ atau $109-2-1=106$ sebesar 1,983. Jika kedua nilai t tersebut dibandingkan maka nilai t_{hitung} masih lebih besar dibandingkan dengan nilai t_{tabel} ($4,977 > 1,983$). Maka dari itu disimpulkan bahwa pada tingkat kepercayaan 95% pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk cabang Gorontalo.

Hasil analisis diatas menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel Penerapan *Human Resource Information System* (HRIS) diperoleh sebesar 3,110 sedangkan nilai t_{tabel} pada tingkat signifikansi 5% dan derajat bebas $n-k-1$ atau $109-2-1=106$ sebesar 1,983. Jika kedua nilai t tersebut dibandingkan maka nilai t_{hitung} masih lebih besar dibandingkan dengan nilai t_{tabel} ($4,206 > 1,983$). Maka dari itu disimpulkan bahwa pada tingkat kepercayaan 95% penerapan *Human Resource Information System* (HRIS) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk cabang Gorontalo.

6. Pengujian Hipotesis Simultan (Uji-f)

Tabel 5 : Hasil Pengujian Simultan (Uji-F)

	Model	<i>Sum of Squares</i>	df	<i>Mean Square</i>	F	Sig.
1	<i>Regression</i>	6108.950	2	3054.475	80.861	.000 ^b
	<i>Residual</i>	4004.107	106	37.775		
	Total	10113.057	108			

Sumber: Data Olahan SPSS 21, 2023

Berdasarkan tabel di atas didapat nilai F_{hitung} penelitian ini sebesar 80,861. Sementara itu nilai F_{tabel} pada tingkat signifikansi 5% dan df_1 sebesar $k = 2$ dan df_2 sebesar $N-k-1=109-2-1=106$ adalah sebesar 3,082. Jika kedua nilai F ini dibandingkan, maka nilai F_{hitung} yang diperoleh jauh lebih besar F_{tabel} sehingga pelatihan dan penerapan *Human Resource Information System* (HRIS) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk cabang Gorontalo.

7. Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 6 : Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.777 ^a	.604	.597	6.14610

Sumber: Data Olahan SPSS 21, 2023

Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi pada tabel di atas maka dapat dilihat bahwa besar pengaruh (kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat) menggunakan nilai *R Square*, sebesar 0,604. Nilai ini menunjukkan bahwa sebesar 60,40% variabilitas kinerja karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk cabang Gorontalo dapat dijelaskan oleh pelatihan dan penerapan *Human Resource Information System* (HRIS), sedangkan sisanya sebesar 39,60% dapat dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti faktor kompetensi, tunjangan kinerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi, stres kerja karyawan dan pengelolaan konflik karyawan serta sarana dan prasarana dalam peningkatan kinerja.

Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk cabang Gorontalo

Hasil analisis regresi hipotesis pertama menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk cabang Gorontalo. Makna dari koefisien positif menunjukkan bahwa semakin intens pelatihan yang dilakukan untuk karyawan akan mampu meningkatkan kinerja karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab. Melalui hasil ini maka sebaiknya manajemen PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk cabang Gorontalo dapat melakukan evaluasi terhadap kebutuhan pelatihan karyawan secara berkala.

Pengaruh penerapan *Human Resource Information System* (HRIS) terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk cabang Gorontalo

Hasil analisis regresi hipotesis kedua menunjukkan bahwa Penerapan *Human Resource Information System* (HRIS) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk cabang Gorontalo. Makna dari koefisien positif menunjukkan bahwa kinerja karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk cabang Gorontalo akan semakin meningkat apabila adanya penerapan *Human Resource Information System* (HRIS) secara ideal. Melalui hasil ini maka sebaiknya manajemen PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk cabang Gorontalo memastikan HRIS memiliki fitur yang diperlukan untuk mendukung manajemen sumber daya manusia secara efektif. Kemudian mempertimbangkan peningkatan sistem, seperti integrasi dengan sistem lainnya, pelaporan yang lebih canggih, kemampuan analisis data yang lebih kuat, dan aksesibilitas *mobile*.

Pengaruh pelatihan dan penerapan *Human Resource Information System* (HRIS) secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk cabang Gorontalo

Hasil pengujian simultan hipotesis ketiga menunjukkan bahwa pelatihan dan penerapan *Human Resource Information System* (HRIS) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk cabang Gorontalo. Melalui hasil ini maka manajemen PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk cabang Gorontalo dapat memberikan kesempatan pengembangan karir kepada karyawan melalui pelatihan, promosi, rotasi pekerjaan, atau proyek-proyek khusus. Kemudian memberikan pengakuan yang sesuai dan insentif kepada karyawan yang mencapai hasil

yang luar biasa atau memberikan kontribusi yang signifikan. Ini dapat berupa penghargaan, bonus, atau kesempatan pengembangan lanjutan

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa simpulan penelitian bahwa Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk cabang Gorontalo. Artinya bahwa semakin intens pelatihan yang dilakukan untuk karyawan akan mampu meningkatkan kinerja karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab. Penerapan *Human Resource Information System* (HRIS) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk cabang Gorontalo. Artinya bahwa kinerja karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk cabang Gorontalo akan semakin meningkat apabila adanya penerapan *Human Resource Information System* (HRIS) secara ideal. Sehingga secara simultan pelatihan dan penerapan *Human Resource Information System* (HRIS) berpengaruh secara signifikan, yang bermakna semakin tinggi pelatihan dan penerapan *Human Resource Information System* (HRIS) maka kinerja karyawan akan meningkat.

Sebaiknya manajemen PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk cabang Gorontalo memberikan kesempatan pengembangan karir kepada karyawan melalui pelatihan, promosi, rotasi pekerjaan, atau proyek-proyek khusus. Dorong karyawan untuk terus meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka agar dapat mengambil peran yang lebih menantang dan bertanggung jawab di masa depan. Kemudian memberikan pengakuan yang sesuai dan insentif kepada karyawan yang mencapai hasil yang luar biasa atau memberikan kontribusi yang signifikan. Ini dapat berupa penghargaan, bonus, atau kesempatan pengembangan lanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aswari, A., & Sulianta, F. (2022). *Penerapan Sistem Informasi Persuratan Dengan Legalisasi Digital Signature Di Universitas Pendidikan Indonesia*. *Syntax Idea*, 4(12), 1742-1753.
- Biki, S. B., Mendo, A. Y., & Hilala, E. (2021). *Kesuksesan Implementasi Sap Human Resource Information System (Hris) Di Industri Otomotif Sunter Jakarta Utara*. *NUSANTARA: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 8(7), 2430-2436.
- Bintoro dan Daryanto, (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media

- Iqbal, H. M., Nadeak, B., & Solehudin, S. (2023). *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUMDAM TIRTA TARUM KARAWANG*. *Equilibrium: Jurnal Penelitian Pendidikan dan Ekonomi*, 20(02), 178-187.
- Podungge, R., Biki, S. B., & Wahidji, S. (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Bone Bolango*. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 6(1), 573-579
- Rasidin, R., Disman, D., & Rahmat, P. S. (2022). *Hubungan Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi dengan Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama Negeri di Gugus Luragung Kabupaten Kuningan*. *Equilibrium: Jurnal Penelitian Pendidikan dan Ekonomi*, 19(01), 41-48.
- Rosadi, A. A. S., & Purnomo, Y. J. (2020). *Pengaruh Sistem Informasi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pada Pegawai PT Raudah Utama Cianjur*. *Jurnal Sains Sosio Humaniora*, 4(2), 357-367
- SETIAWAN, I., DISMAN, D., SAPRIYA, S., & MALIHAN, E. (2021). *The Impact of Self-Efficacy on Training, Leadership Attitudes, and Entrepreneurial Performance: An Empirical Study in Indonesia*. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business (JAFEB)*, 8(10), 37-45.
- Sinambela, L. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*, Jakarta: Bumi Aksara
- Suharti, L., & Sulistyono, P. R. (2018). *The implementation of human resources information system and its benefit for organizations*. *Diponegoro International Journal of Business*
- Tambunan, M. J., Reinjayani, N. S., & Daeli, T. F. (2022). *Efisiensi Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Bank Syariah Indonesia Kcp Rancaekek)*. *Equilibrium: Jurnal Penelitian Pendidikan dan Ekonomi*, 19(01), 134-140.
- Wibowo. (2018). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali
- Wicaksono, Hogky, (2019). *Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Kharisma Gunamakmur*