

Pengaruh Sistem Informasi SDM dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada CV Multirejeki Selaras Kota Payakumbuh

Fauziyah Az-Zahra^{1*}, Selvi Yona Sari², Nila Pratiwi³

¹⁻³ Program Studi Manajemen, Universitas Putra Indonesia YPTK Padang, Indonesia

Email: fauziyahazzahra003@gmail.com¹, selvionasari@upiypk.ac.id², nilapратиwi8@gmail.com³

*Penulis Korespondensi : fauziyahazzahra003@gmail.com

Abstract. *This study aims to analyze the influence of HR Information Systems and Work Discipline on Employee Performance Through Job Satisfaction as an Intervening Variable at CV Multirejeki Selaras, Payakumbuh City. Data collection methods were through interviews and questionnaires. The population in this study was 40 employees. The data analysis method used was Structural Equation Modeling (SEM) using Partial Least Square (PLS). Based on the results of data analysis, it was found that HR Information Systems had a positive and significant effect on Job Satisfaction, Work Discipline had a positive and significant effect on Job Satisfaction, HR Information Systems had no and insignificant effect on Employee Performance, Work Discipline had no and insignificant effect on Employee Performance, Job Satisfaction had a positive and significant effect on Employee Performance, Job Satisfaction was able to mediate the effect of HR Information Systems on Employee Performance, Job Satisfaction was able to mediate the effect of Work Discipline on Employee Performance. The results of this study indicate that although the HR Information System and Work Discipline have a positive influence on Job Satisfaction, both do not have a direct influence on Employee Performance, but rather through the role of Job Satisfaction as a significant mediator.*

Keywords: *Employee Performance; HR Information System; Job Satisfaction; Productivity; Work Discipline.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui analisis pengaruh Sistem Informasi SDM dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada CV Multirejeki Selaras Kota Payakumbuh. Metode pengumpulan data melalui wawancara dan menyebarkan kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah 40 orang karyawan. Metode analisis data yang digunakan adalah *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan menggunakan *Partial Least Square* (PLS). berdasarkan hasil analisis data terdapat bahwa Sistem Informasi SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, Sistem Informasi SDM tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Disiplin Kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja mampu memediasi pengaruh Sistem Informasi SDM terhadap Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja mampu memediasi pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa meskipun Sistem Informasi SDM dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja, namun keduanya tidak berpengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan, melainkan melalui peran Kepuasan Kerja sebagai mediator yang signifikan.

Kata Kunci: Disiplin Kerja; Kepuasan Kerja; Kinerja Karyawan; Produktivitas; Sistem Informasi SDM.

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memainkan peran penting dalam kesuksesan perusahaan, dengan motivasi sebagai faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan. Irawan (2024) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah faktor yang sangat penting dalam menentukan kinerja karyawan karena dapat memacu semangat, kedisiplinan, serta produktivitas dalam mencapai tujuan organisasi. Selain itu, Alkadri, Esisuarni, dan Nellitawati (2024) menegaskan bahwa motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui pengakuan, peluang

pengembangan, dan keterlibatan dalam pengambilan keputusan. Putra, Ekayanto, dan Rosadi (2023) juga menambahkan bahwa penerapan teori hierarki kebutuhan Maslow—termasuk kebutuhan fisiologis, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri—berpengaruh terhadap motivasi dan prestasi kerja karyawan.

Menurut (Zahran, 2020) Sistem informasi adalah suatu gabungan komponen dalam suatu lingkungan yang bias berupa perusahaan ataupun organisasi yang secara langsung berkaitan dengan proses pembentukan dan penyaluran informasi/data. Sistem informasi merupakan suatu bagian yang sangat penting dalam suatu organisasi, bisnis, maupun perusahaan. Sistem informasi dipengaruhi oleh Sumber Daya Manusia (SDM), dimana ketika semakin baik kualitas manusia, maka akan semakin baik penyebaran dan penyaluran suatu informasi, yang kedua sistem informasi juga dipengaruhi oleh bisnis, baik itu bisnis internal maupun bisnis eksternal.

Menurut (Eius Lestari & Desty Febrian, 2024), mengatakan bahwa disiplin kerja merupakan bentuk dari rasa hormat seseorang kepada organisasi dan taat terhadap aturan serta mau menerima hukuman apabila melanggar. Disiplin kerja merupakan satu jalan yang ditempuh oleh organisasi. Dari beberapa pengertian disiplin kerja yang dikemukakan diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap atau kesediaan seseorang dalam mematuhi dan menaati peraturan yang berlaku dalam organisasi.

Data absensi dari CV Multirejeki Selaras menunjukkan bahwa ketidakseimbangan antara jam lembur dan absensi karena sakit/izin berdampak pada produktivitas karyawan. Penelitian Okta & Perdana (2024) menunjukkan bahwa lembur yang berlebihan dapat menurunkan produktivitas melalui peningkatan burnout pada pekerja, yang berpengaruh negatif terhadap kinerja individu. Safira (2024) menemukan bahwa absensi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas, dengan absensi yang tinggi berkorelasi dengan turunnya output kerja. Selain itu, Setyawan (2025) mencatat bahwa cuti sakit yang tinggi menyumbang penurunan produktivitas tenaga kerja pada sektor manufaktur. Penelitian Putri (2024) juga menegaskan bahwa sistem absensi yang efektif dan disiplin kerja yang tinggi berkaitan dengan peningkatan produktivitas pegawai, sedangkan Yulianto & Mulyanti (2023) menemukan bahwa jam kerja yang panjang tanpa manajemen efektif dapat menurunkan produktivitas kerja karena kelelahan dan penurunan fokus.

Selain itu, pengambilan cuti karyawan relatif tinggi hampir setiap bulan, dengan sisa cuti yang terus menurun hingga hanya tersisa 9 hari pada Desember, yang mengindikasikan bahwa manajemen cuti belum dioptimalkan secara maksimal. Kondisi ini memperkuat pentingnya pemanfaatan sistem informasi SDM yang efektif untuk memonitor dan mengelola

absensi serta cuti karyawan secara *real-time*, sehingga dapat meningkatkan kontrol disiplin kerja dan kepuasan kerja. Dengan adanya intervensi melalui kepuasan kerja, peningkatan sistem informasi SDM dan disiplin kerja diyakini dapat berpengaruh meningkatkan kinerja karyawan, yang sangat penting bagi keberlangsungan kompetitif CV. Multirejeki Selaras di pasaran.

Penelitian yang dilakukan oleh (Abdullah, 2022) Berjudul Pengaruh Sistem Informasi Sumber Daya Manusia, Kompetensi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Nusa Tenggara Timur Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening menunjukkan bahwa sistem informasi sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja terbukti kebenarannya. Penelitian yang dilakukan oleh (Tanjung & Rasyid, 2023) berjudul Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Bahwa disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan terbukti kebenarannya.

Kinerja Karyawan

Menurut (Hendra, 2020) mengemukakan bahwa, kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Sistem Informasi SDM

(Lasmaya, 2016), sistem informasi merupakan susunan dari orang-orang, kegiatan, data, jaringan (*network*), dan teknologi yang diintegrasikan sedemikian rupa dengan tujuan untuk mendukung dan memperbaiki operasi sehari-hari perusahaan serta untuk memenuhi kebutuhan informasi baik untuk pengambilan keputusan maupun pemecahan masalah para manajer.

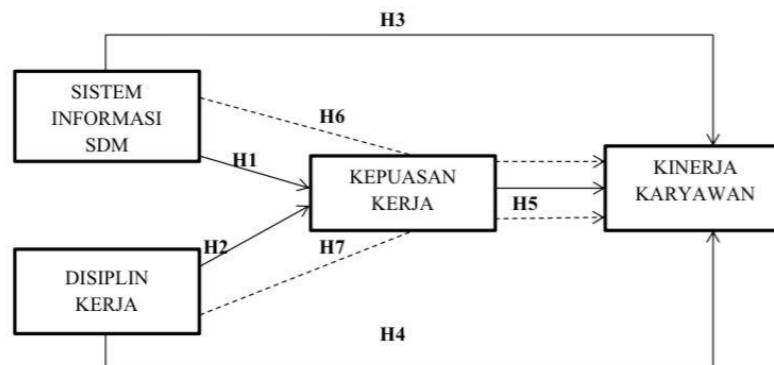
Disiplin Kerja

Menurut (Pranitasari & Khotimah, 2021), disiplin adalah sebuah bentuk rasa tanggung jawab dan kewajiban karyawan untuk menaati peraturan yang telah ditetapkan. Disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan, semakin tinggi disiplin kerja seseorang maka semakin tinggi kinerjanya.

Kepuasan Kerja

Menurut (Hermani, 2017), Kepuasan kerja adalah tingkat perasaan senang seseorang sebagai penilaian positif terhadap pekerjaannya dan lingkungan tempat pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah perasaan perasaan yang menyokong atau tidak menyokong dalam diri

pegawai dalam bekerja. Kemudian Usman menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah terpenuhinya seluruh kebutuhan pekerja dalam melaksanakan tugasnya waktu tertentu



Gambar 1. Kerangka Pikir.

Berdasarkan kerangka pikir di atas, maka hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut: 1) Sistem Informasi SDM berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. 2) Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. 3) Sistem Informasi SDM berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. 4) Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. 5) Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. 6) Kepuasan Kerja mampu memediasi pengaruh Sistem Informasi SDM terhadap Kinerja Karyawan. 7) Kepuasan Kerja mampu memediasi pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

2. METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini sampel yang diambil pada CV Multirejeki Selaras Kota Payakumbuh adalah sebanyak 40 orang dengan menggunakan metode *purposive sampling* karena terdapat beberapa populasi yang sulit untuk diakses. Ketetapan yang tergolong menjadi sampel terdapat pada bagian staff karyawan CV Multirejeki Selaras Kota Payakumbuh. Penelitian ini memiliki satu variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y), dua variabel independen yaitu Sistem Informasi sdm (X1) dan Disiplin Kerja (X2), dan satu variabel intervening yaitu Kepuasan Kerja (Z). Kinerja Karyawan sendiri diukur dengan kuesioner yang terdiri dari 10 pernyataan. Sistem Informasi SDM sendiri diukur dengan kuesioner yang terdiri dari 10 pernyataan. Disiplin Kerja sendiri diukur dengan kuesioner yang terdiri dari 10 pernyataan. Kepuasan Kerja sendiri diukur dengan kuesioner yang terdiri dari 10 pernyataan.

Model penelitian ini menggunakan model *Structural Equation Modeling* dengan teknik analisis *Partial Least Square (PLS)* alat bantu SmartPLS Metode *SEM-PLS* dapat digunakan dalam penelitian ini karena memberikan informasi terkait dengan indikator apa saja yang mampu menjelaskan pengaruh variabel sistem informasi sdm, disiplin kerja, terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Penilaian hipotesis penelitian dilakukan melalui penilaian nilai t-statistik atau t-hitung dibandingkan dengan t-tabel sebesar 1,96 pada kesalahan menolak data sebesar alpha 5%. Jika nilai t-statistik > dari t-tabel 1,96 maka hipotesis diterima, dan jika t-statistik < dari t-tabel 1,96 maka hipotesis ditolak.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian data menggunakan SmartPLS secara umum ada dua tahap. Tahap pertama adalah pengujian *outer model* yaitu pengujian untuk menyaring semua item pernyataan yang membangun suatu variabel atau uji validitas dan reliabilitas. Tahap ini semua item yang tidak memenuhi nilai *convergen validity* atau *loading factor* > 0.7, maka item itu dieliminasi atau dikeluarkan dari model. Setelah itu baru dinilai tingkat reliabilitasnya dengan memperhatikan nilai *Cronbach's alpha* besar dari 0.7. Tahap kedua adalah *inner model*, dapat dilihat dalam 2 bagian yaitu: dalam bentuk *Path analysis* dan tabel. Dimana kedua output ini akan menjelaskan hubungan antar variabel eksogen terhadap variabel endogen baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

Tabel 1. *Result for Inner Weights.*

Variabel	Original Sampel (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Keterangan
Sistem Informasi SDM (X1) -> Kepuasan Kerja (Z)	0.698	0.686	0.072	9.676	0.000	Hipotesis Diterima
Disiplin Kerja (X2) -> Kepuasan Kerja (Z)	0.215	0.247	0.061	3.545	0.001	Hipotesis Diterima
Sistem Informasi Sdm (X1) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.003	-0.010	0.221	0.014	0.989	Hipotesis Ditolak
Disiplin Kerja (X2)	-0.227	-0.272	0.174	1.309	0.198	Hipotesis Ditolak

-> Kinerja Karyawan (Y)						
Kepuasan Kerja (Z)	0.850	0.892	0.180	4.735	0.000	Hipotesis Diterima
-> Kinerja Karyawan (Y)						
Sistem Informasi SDM (X1) -> Kepuasan Kerja (Z)	0.593	0.615	0.158	3.759	0.001	Hipotesis Diterima
-> Kinerja Karyawan (Y)						
Disiplin Kerja (X2) -> Kepuasan Kerja (Z)	0.183	0.220	0.069	2.650	0.011	Hipotesis Diterima
-> Kinerja Karyawan (Y)						

Sumber: Hasil Uji Inner Model

Pengaruh Sistem Informasi SDM terhadap Kepuasan Kerja

Nilai t-statistik > t-tabel atau $9.676 > 1,96$ nilai P-value $0,000 < 0,05$ dengan demikian maka hipotesis dapat diterima atau H_0 ditolak dan H_1 diterima, dengan kata lain sistem informasi sdm berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Nilai t-statistik > t-tabel atau $3.545 > 1,96$ nilai P-value $0,001 < 0,05$ dengan demikian maka hipotesis dapat diterima atau H_0 ditolak dan H_2 diterima, dengan kata lain disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Sistem Informasi SDM terhadap Kinerja Karyawan

Nilai t-statistik < t-tabel atau $0.014 < 1,96$ nilai P-value $0.989 > 0,05$ dengan demikian maka hipotesis tidak dapat diterima atau H_0 diterima dan H_3 ditolak, dengan kata lain sistem informasi sdm tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Nilai t-statistik < t-tabel atau $1.309 < 1,96$ nilai P-value $0.198 > 0,05$ dengan demikian maka hipotesis tidak dapat diterima atau H_0 diterima dan H_4 ditolak, dengan kata lain disiplin kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Nilai t-statistik > t-tabel atau $4,735 > 1,96$ nilai P-value $0,000 < 0,05$ dengan demikian maka hipotesis dapat diterima atau H_0 ditolak dan H_5 diterima, dengan kata lain kepuasan kerja berberpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kepuasan Kerja mampu memediasi pengaruh Sistem Informasi SDM terhadap Kinerja Karyawan

Nilai t-statistik > t-tabel atau $3,759 > 1,96$ nilai P-value $0,001 < 0,05$ dengan demikian maka hipotesis dapat diterima atau H_0 ditolak dan H_6 diterima, dengan kata lain kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh sistem informasi sdm terhadap kinerja karyawan.

Kepuasan Kerja mampu memediasi pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Nilai t-statistik > t-tabel atau $2,650 > 1,96$ nilai P-value $0,011 < 0,05$ dengan demikian maka hipotesis dapat diterima atau H_0 ditolak dan H_7 diterima, dengan kata lain kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja.

4. KESIMPULAN

Dari hasil penelitian pengaruh sistem informasi sdm dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada CV Multirejeki Selaras Kota Payakumbuh dapat disimpulkan bahwa, Sistem Informasi SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, Sistem Informasi SDM tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Disiplin Kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Kineja Karyawan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja mampu memediasi pengaruh Sistem Informasi SDM terhadap Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja mampu memediasi pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada seluruh karyawan CV Multirejeki Selaras Kota Payakumbuh yang telah membantu penulis dalam proses penelitian ini, dan telah berkontribusi dalam proses pengisian kuesioner yang hasilnya dapat penuliis memanfaatkan dengan melakukan pengujian terhadap jawaban indikator setiap variabel yang digunakan dalam penelitian. Penulis juga mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya seluruh pihak kampus Universitas Putra Indonesia "YPTK" Padang telah memberikan

dukungan dan kesempatan bagi penulis untuk berkembang dan bertransformasi. Terima kasih juga kepada pembimbing yang telah membimbing dan mengajarkan penulis dalam proses penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, J. (2022). *Jurnam Manajemen*, 6(2). ISSN: 2303–3495, e-ISSN: 2746–685X.
- Eius Lestari, & Desty Febrian, W. (2024). Pengaruh disiplin kerja, motivasi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan (Studi pada PT Billy Indonesia). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Madani*, 6(1), 46–64. <https://doi.org/10.51353/jmbm.v6i1.895>
- Hendra, H. (2020). Pengaruh budaya organisasi, pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 1–12. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4813>
- Hermani, W., & Wicaksono, A. (2017). Pengaruh pencurian terhadap masyarakat sekitar. *Wicaksono & Hermani*, 2(1), 69–88.
- Irawan, H. (2024). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Desa Sukamulya, Kabupaten Bekasi. *Jurnal Riset Kinerja & Talenta Lokal*; Alkadri, H., Esisuarni, & Nellitawati. (2024). Pentingnya motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. *Jurnal Niara*. <https://doi.org/10.31849/niara.v17i2.23149>
- Lasmaya, S. M. (2016). Pengaruh sistem informasi SDM, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 10, 1–15.
- Okta, I. F., & Perdana, M. A. (2024). The effect of overtime and workload towards employee productivity with burnout as mediating variable at PT RAPP. *Jurnal Manajemen dan Ekonomi Kreatif*, 2(3), 282–296
- Pengaruh jam kerja terhadap jam absensi dan produktivitas karyawan: Studi kasus salah satu karyawan PT XYZ. *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*, 29(1), 48–53. <https://doi.org/10.59725/ema.v29i1.64>
- Pengaruh sistem absensi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai kawasan ekowisata Mangrove Jakarta Utara. *Repository BSI*; Yulianto, K., & Mulyanti, D. (2023).
- Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). Analisis disiplin kerja karyawan pada PT. Bont Technologies Nusantara. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 18(01), 22–38. <https://doi.org/10.36406/jam.v18i01.375>
- Putra, R. B. A., Ekayanto, P., & Rosadi, A. (2025). Motivasi kebutuhan Maslow, lingkungan kerja, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan. *JPW Jurnal*.
- Safira, F. A. (2024). Pengaruh disiplin kerja, absensi, kemampuan kerja, dan insentif terhadap produktivitas kerja pegawai.
- Setyawan, R. B. (2025). Strategic decision analysis to enhance labor productivity: The effect of sick leave absenteeism. *Jurnal RABI*, 2(1); Putri, R. A. (2024).
- Tanjung, A. A., & Rasyid, M. A. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Efarina TV. *Jurnal Manajemen Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1), 49–59. <https://doi.org/10.61715/jmeb.v2i1.78>
- Zahran, R. (2020). Faktor-faktor yang mempengaruhi sistem informasi manajemen. *Jurnal Akuntansi Universitas Mercubuana*, 1, 1–21.