

PENGARUH *HUMAN RESOURCE INFORMATION SYSTEM* (HRIS) DAN PELATIHAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT. BPR TANAoba LAIS MANEKAT KOTA KUPANG NUSA TENGGARA TIMUR

The Influence of Human Resource Information System (HRIS) and Training on Employee Productivity at PT. BPR Tanaoba Lais Manekat Kupang City East Southeast Nusa

Listra A. Lassa^{1,a)}, Ni Putu Nursiani^{2,b)}, Debryana Y. Salean^{3,c)}, Rolland E. Fanggidae^{4,d)}
^{1,2,3,4)} Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Nusa Cendana Kupang, Indonesia

Koresponden : ^{a)} listralasa16@gmail.com, ^{b)} niputu.nursiani@staf.undana.ac.id,
^{c)} debryana.salean@staf.undana.ac.id, ^{d)} rollandfanggidae@staf.undana.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan *Human Resource Information System* (HRIS), pelatihan dan Produktivitas karyawan berdasarkan persepsi karyawan dan untuk mengetahui pengaruh *Human Resource Information System* (HRIS) dan pelatihan secara parsial dan simultan terhadap Produktivitas karyawan pada PT. BPR Tanaoba Lais Manekat Kota Kupang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. BPR Tanaoba Lais Manekat Kota Kupang. Penentuan sampel dalam penelitian adalah *probability sampling* dengan teknik *simple random sampling* menggunakan rumus slovin diperoleh 55 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, wawancara, observasi dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif dan model regresi linear berganda menggunakan aplikasi SPSS versi 27. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel *Human Resource Information System* (HRIS) dan pelatihan berada pada kategori sangat tinggi dan produktivitas karyawan berada pada kategori tinggi. Hasil uji t menunjukkan bahwa *Human Resource Information System* (HRIS) dan pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. BPR Tanaoba Lais Manekat Kota Kupang. Hasil uji F menunjukkan bahwa *Human Resource Information System* (HRIS) dan pelatihan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. BPR Tanaoba Lais Manekat Kota Kupang. Hasil koefisien determinasi menunjukkan angka sebesar 51% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Kata Kunci : *Human Resource Information system* (HRIS), Pelatihan, dan Produktivitas Karyawan.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) menjadi aset yang sangat berharga dalam menunjang perkembangan dan keberhasilan suatu perusahaan, untuk itu sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan perlu untuk dikelola dengan baik. Hal ini sejalan dengan pendapat dari Zahari (2015) dalam penelitian Hau *et al*, (2023) bahwa sumber daya manusia adalah salah satu elemen yang sangat krusial dalam menjalankan aktivitas di sebuah perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelolanya dengan efektif agar bisa memberikan kontribusi

yang maksimal dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Salah satu bentuk kontribusi nyata dari sumber daya manusia dalam sebuah organisasi adalah melalui produktivitas, baik individu maupun dalam tim. Produktivitas adalah hasil kerja yang diperoleh individu atau kelompok dalam sebuah organisasi berdasarkan hak dan tanggung jawab yang dimiliki, dengan tujuan mencapai sasaran organisasi secara sah, tanpa melanggar peraturan, serta sesuai dengan norma dan etika yang berlaku (Rivai, 2005). Tingginya produktivitas kerja setiap karyawan akan membantu perusahaan dalam mencapai produktivitas yang lebih tinggi, yang selanjutnya dapat mendukung pencapaian tujuan perusahaan seperti peningkatan laba. Sebaliknya, rendahnya produktivitas dapat menghalangi perusahaan untuk mencapai tujuan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang, sehingga sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu sumber daya manusia perlu dikeola (*manage*) dengan baik.

Dalam era digitalisasi saat ini, manajemen sumber daya manusia (*Human Resource Management*) beralih dari pendekatan yang menggunakan kertas menuju pemanfaatan teknologi informasi untuk membantu pengambilan keputusan dalam menjalankan operasional manajemen sumber daya manusia (Munsamy & Telukdarie, 2019). Salah satu sistem yang di gunakan saat ini adalah *Human Resource Information System* yang selanjutnya di singkat dengan HRIS merupakan sistem informasi SDM yang menjadi bagian penting dalam pengelolaan tenaga kerja di berbagai organisasi. Selain dengan sistem yang mendukung operasional perusahaan, manajemen SDM juga mempunyai tanggung jawab dalam mengatur strategi yang dapat di kolaborasikan dengan sistem yang di gunakan untuk mendukung tujuan perusahaan. Salah satu strategi yang di lakukan adalah program pelatihan bagi setiap karyawan sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pelatihan merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kerja karyawan, (Simamora, 2004).

Perubahan sistem diempat kerja dari yang manual ke sistem yang lebih efektif dan efesiensi menjadi suatu inovasi baru bagi perusahaan dalam menghadapi persaingan bisnis saat ini salah satunya adalah perusahaan perbankan yaitu Bank Perkreditan Rakyat Tanaoba Lais Manekat (PT. BPR TLM). PT. BPR Tanaoba Lais Manekat yang merupakan salah satu BPR yang mampu bersaing dengan mengadopsi *Human resource information system* (HRIS) dari Mekary Talenta. Pada bulan februari tahun 2024 PT. BPR Tanaoba Lais Manekat telah aktif menggunakan sistem informasi SDM atau di kenal dengan *Human resource information system* (HRIS). Tentunya menjadi suatu inovasi teknologi baru yang di pakai untuk meningkatkan produktivitas karyawan dalam melakukan berbagai tugas dan fungsi kerjanya dengan lebih efektif dan efesien. Berdasarkan hasil wawancara pada bulan juli 2024 dari penulis terhadap seorang karyawan bernama bapak Regulos Modok bahwa penggunaan *Human resource Information System* (HRIS) pada PT. BPR Tanaoba Lais Manekat masih membutuhkan waktu untuk menyesuaikan cara kerja sistem yang di gunakan, yang sebelumnya di kerjakan secara manual kemudian di rubah dengan cara kerja sistem yang lebih efesien juga membutuhkan waktu bagi karyawan untuk belajar. Beberapa kendala yang di alami oleh karyawan ketika menggunakan *Human resource Information System* (HRIS) pada PT. BPR Tanaoba Lais Manekat kota kupang antara lain keterlambatan pembayaran gaji yang tidak sesuai dengan waktu yang di tentukan, kekeliruan dalam pengimputan data dan kesulitan dalam mengakses sistem absen pada HRIS, hal menunjukan bahwa pemahaman karyawan

dalam memakai aplikasi sangat rendah. Kendala-kendala yang di hadapi oleh perusahaan dalam penggunaan *Human resource Information System* (HRIS) menunjukkan bahwa tujuan utama penerapan HRIS pada PT. BPR Tanaoba Lais Manekat, yaitu meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM) belum sepenuhnya tercapai. Menurunnya produktivitas karyawan pada perusahaan menjadi suatu konflik yang perlu untuk di perhatikan oleh perusahaan agar tidak menimbulkan kerugian yang besar.

KAJIAN TEORI

Produktivitas Karyawan

Produktivitas adalah hasil kerja yang di capai oleh individu dalam suatu organisasi. Produktivitas dapat diukur dengan cara membagi hasil yang diperoleh dengan sumber daya yang dikeluarkan. Untuk meningkatkan produktivitas, perlu untuk meningkatkan kualitas sumber daya yang ada (Blecher 1987). Menurut Sinungan (2008), pekerjaan yang produktif membutuhkan keterampilan yang tepat sesuai dengan jenis pekerjaan tersebut, sehingga dapat menghasilkan inovasi baru untuk memperbaiki proses kerja atau setidaknya menjaga model kerja yang telah baik. Sementara itu, menurut Rivai, (2013) produktivitas kerja merujuk pada hasil yang diperoleh dalam jangka waktu tertentu dengan membandingkan beban kerja yang ditugaskan perusahaan dengan hasil yang maksimal untuk mengevaluasi kinerja karyawan. Menurut Sutrisno, (2013) ada beberapa indikator yang dapat di gunakan untuk mengukur produktivitas kerja yaitu: kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu, efisiensi.

Human Resource Information System (HRIS)

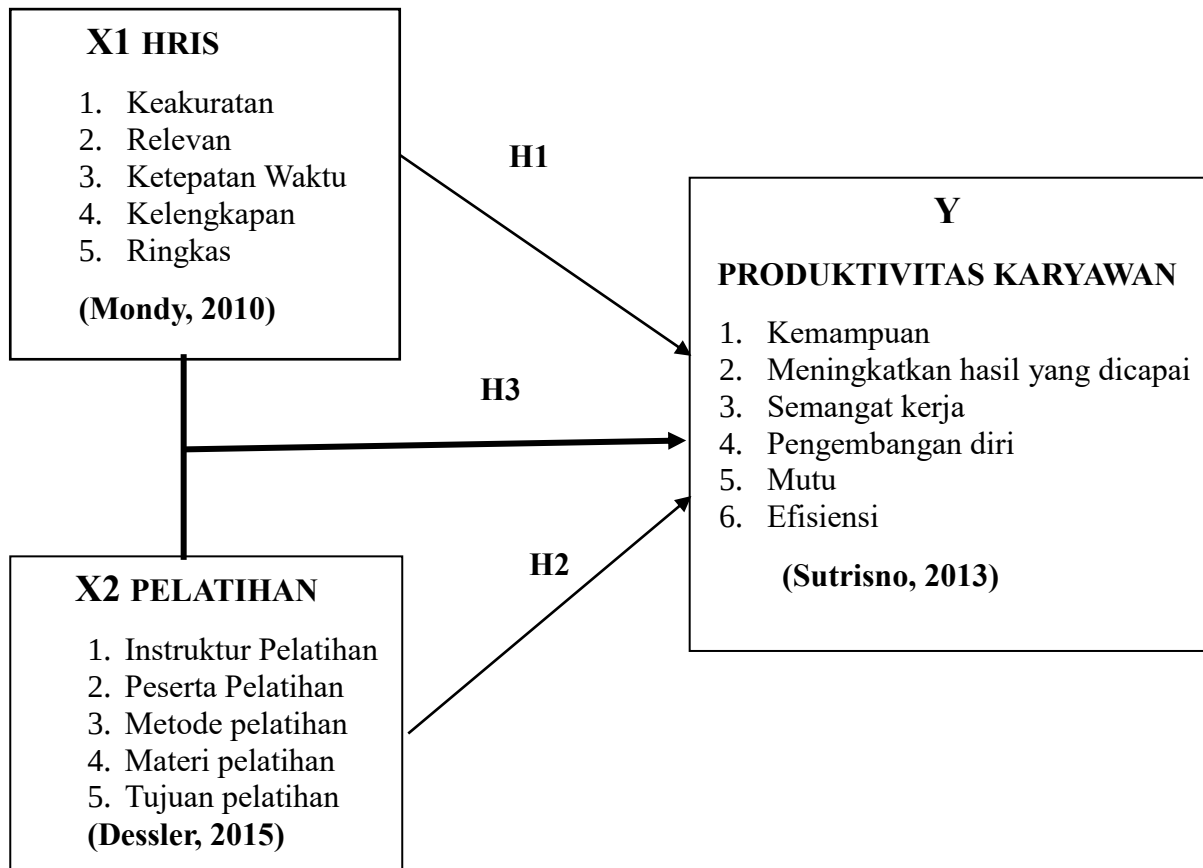
Human Resource Information System (HRIS) adalah proses terencana yang mencakup pengumpulan, penyimpanan, pemeliharaan, pencarian, dan verifikasi data yang dibutuhkan oleh perusahaan untuk mendukung keputusan yang lebih baik dalam manajemen SDM (Rivai, 2011). HRIS, yang dikenal juga sebagai sistem informasi SDM, merupakan sebuah sistem yang secara sistematis mengumpulkan informasi terkait karyawan dalam suatu perusahaan. Ini melibatkan penyimpanan, analisis, serta pengumpulan data menggunakan database aplikasi komputer (Jonni dan Husain, 2016). Menurut Mondy (2010) ada 5 indikator yang dapat digunakan untuk mengukur keefektifan sistem HRIS yaitu keakuratan, relevan, ketepatan waktu, kelengkapan, dan ringkas.

Pelatihan

Menurut Dessler (2015), pelatihan merupakan proses mengajarkan keterampilan dasar kepada pegawai baru atau pegawai lama, yang mereka perlukan untuk melaksanakan tugas mereka. Pada hasil penelitian oleh Parabasari & Baehaki (2017) menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai secara parsial. Pelatihan merupakan suatu sistem yang dirancang untuk mengubah sikap dan perilaku individu, serta meningkatkan keterampilan melalui proses pengajaran dan latihan (Daryanto & Bintoro, 2017). Pelatihan merupakan proses yang di lakukan perusahaan untuk memperbaiki keahlian dan meningkatkan produktivitas pegawai agar dapat mencapai tujuan organisasi dengan lebih baik (Bangun, 2012). Tujuan pelatihan adalah untuk memperluas keahlian dan pengetahuan individu, yang bisa mengubah sikap mereka (Sunyoto, 2015). Menurut Dessler (2015), terdapat lima indikator yang dapat digunakan untuk mengukur pelatihan yaitu

instruktur pelatihan, peserta pelatihan, metode pelatihan, materi pelatihan dan tujuan pelatihan.

Kerangka Berpikir



Gambar 1.
Kerangka Berpikir

Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara yang bersifat sementara untuk masalah dalam penelitian, hingga terbukti melalui pengumpulan data. Berdasarkan gambar kerangka berpikir diatas maka rumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1: Diduga bahwa *Human Resource Information System* (HRIS) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. BPR Tanaoba Lais Manekat
- H2: Diduga bahwa Pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. BPR Tanaoba Lais Manekat
- H3: Diduga bahwa *Human Resource Information System* (HRIS) dan pelatihan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. BPR Tanaoba Lais Manekat.

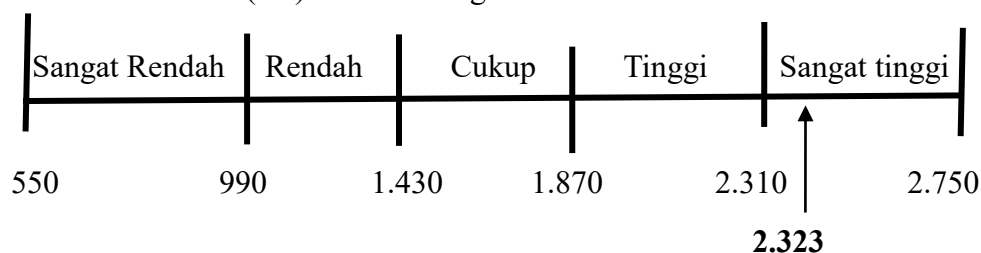
METODE PENELITIAN

Penelitian ini tergolong dalam jenis penelitian asosiatif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Jenis data dalam penelitian ini yaitu data kualitatif dan kuantitatif dengan sumber data yaitu data primer dan sekunder. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. BPR Tanaoba Lais Manekat Kota Kupang. Penentuan sampel dalam penelitian adalah *probability sampling* dengan teknik *simple random sampling* menggunakan rumus slovin diperoleh 55 responden. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner, wawancara, observasi dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis statistik deskriptif dan model regresi linear berganda menggunakan aplikasi SPSS versi 27. Uji hipotesis dilakukan dengan uji t (Uji Parsial) dan uji F (Uji Simultan).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi variabel *Human Resource Information System (HRIS)*, Pelatihan dan Produktivitas Karyawan

Analisis ini dimaksudkan untuk menilai kondisi dari masing-masing variabel dari perspektif responden karyawan yang dianalisis dari rangkuman jawaban atas kuesioner yang diberikan. Kriteria penilaian atas kuantitas capaian item, indikator, dan variabel didasarkan pada 5 kategori yaitu sangat tinggi, tinggi, cukup, rendah, sangat rendah. Variabel HRIS terdiri dari 5 indikator yang dijabarkan kedalam 10 item pertanyaan. Berdasarkan hasil analisis deskriptif diketahui bahwa mayoritas responden memberikan jawaban pada kategori sangat tinggi (5), tinggi (4) dan cukup (3) sehingga rata-rata semua capaian item, indikator pada variabel HRIS berada pada kriteria sangat tinggi. Kondisi ini berbanding terbalik dengan informasi awal yang diperoleh oleh peneliti pada saat melakukan pra penelitian pada objek penelitian. Dengan demikian HRIS memiliki peran penting dalam mendukung manajemen sumber daya manusia pada PT. BPR Tanaoba Lais Manekat Kota Kupang dalam meningkatkan efisiensi kerja. Berdasarkan perhitungan deskriptif maka diperoleh garis kontinum variabel HRIS (X1) adalah sebagai berikut:

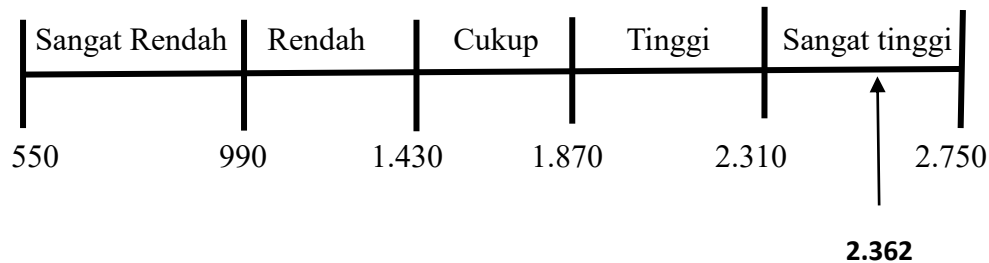


Gambar 2.
Garis Kontinum Variabel HRIS

Variabel pelatihan terdiri dari 5 indikator yang dijabarkan kedalam 10 item pertanyaan. Diketahui bahwa tanggapan responden dengan memberikan jawaban pada kategori sangat tinggi (5), tinggi (4) dan cukup (3) sehingga rata-rata capaian semua item berada pada kategori tinggi dan sangat tinggi. Jumlah keseluruhan item berada pada kategori sangat tinggi hal ini menunjukkan bahwa tujuan pelatihan yang ditargetkan oleh perusahaan, yang mencakup instruktur pelatihan, metode pelatihan, materi pelatihan, dan tujuan pelatihan, telah tercapai dan memberikan manfaat positif bagi karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas

mereka. Namun masih ada kekurangan yang perlu diperhatikan dalam hal keaktifan peserta pada saat mengikuti pelatihan.

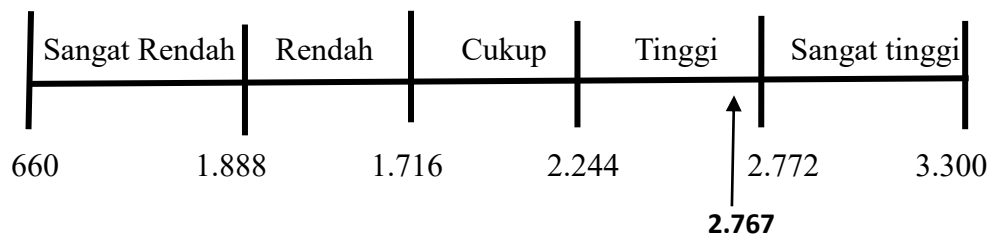
Berdasarkan perhitungan deskriptif maka diperoleh garis kontinum variabel pelatihan adalah sebagai berikut:



Gambar 3.
Garis Kontinum Variabel Pelatihan

Variabel produktivitas karyawan terdiri dari 6 indikator yang di jabarkan dalam 12 item pertanyaan. Berdasarkan perhitungan deskriptif diketahui bahwa responden memberikan jawaban pada kategori sangat tinggi (5), tinggi (4), cukup (3) dan rendah (2) sehingga rata-rata capaian semua item berada pada kategori tinggi dan sangat tinggi. Total keseluruhan item pertanyaan berada pada kategori tinggi hal ini menunjukkan bahwa tujuan perusahaan dalam meningkatkan produktivitas kerja mencakup hal-hal seperti kemampuan, meningkatkan hasil yang di capai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu dan efesiensi dapat tercapai walaupun belum sepenuhnya optimal pada aspek yang sangat tinggi.

Berdasarkan perhitungan di atas maka diperoleh garis kontinum variabel produktivitas karyawan adalah sebagai berikut:



Gambar 4.
Garis Kontinum Variabel Produktivitas Karyawan

Analisis Linear Berganda

Analisis linear berganda pada penelitian ini bertujuan untuk mengukur sejauh mana pengaruh HRIS dan pelatihan secara parsial terhadap produktivitas karyawan pada PT. BPR Tanaoba Lais Manekat Kota Kupang.

Hasil Analisis Linear Berganda

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	16.528	4.515		3.661
	HRIS	.268	.084	.347	3.198
	PELATIHAN	.504	.110	.494	4.562
a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KARYAWAN					

Sumber : Hasil Olah Data SPSS Versi 27

Model regresi linear berganda, dengan persamaan sebagai berikut :

$$Y = 16,528 + 0,268 X_1 + 0,504 X_2 + 4,515$$

Berdasarkan persamaan di atas, dapat di jelaskan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil uji regresi yang diperoleh nilai konstant produktivitas karyawan (Y) sebesar 16,528 yang menyatakan jika variabel X1, X2 sama dengan 0, yaitu HRIS dan Pelatihan maka produktivitas karyawan adalah sebesar 16,528.
2. Nilai β dalam *unstandardized coefficient* variabel HRIS (X1) menunjukkan angka sebesar 0,268 yang artinya jika variabel HRIS (X1) ditingkatkan sebanyak 1% maka nilai produktivitas karyawan juga akan meningkat sebesar 0,268 (26,8%).
3. Nilai β dalam variabel Pelatihan menunjukkan angka sebesar 0,504 yang artinya jika variabel pelatihan (X2) ditingkatkan 1% maka nilai produktivitas karyawan juga akan meningkat sebesar 0,504 (50,4%).

Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat secara parsial atau secara masing-masing.

1. Pengaruh *Human Resource Information System* (HRIS) Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. BPR Tanaoba Lais Manekat Kota Kupang (H_1)

H_0 : *Human Resource Information System* (HRIS) secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. BPR Tanaoba Lais Manekat Kota Kupang.

H_a : *Human Resource Information System* (HRIS) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. BPR Tanaoba Lais Manekat Kota Kupang.

Berdasarkan data pada tabel 1. diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($3,198 > 2,006$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari alpha ($0,002 < 0,05$), maka hal ini berarti H_a diterima dan H_0 ditolak. Artinya HRIS secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas karyawan pada PT. BPR Tanaoba Lais Manekat Kota Kupang.

2. Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. BPR Tanaoba Lais Manekat Kota Kupang (H_2)

H_0 : Pelatihan secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. BPR Tanaoba Lais Manekat Kota Kupang.

H_a : Pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. BPR Tanaoba Lais Manekat Kota Kupang.

Berdasarkan tabel 1. diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($4,562 > 2,006$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari α ($0,001 < 0,05$, maka hal ini berarti H_a diterima dan H_0 ditolak. Artinya pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas karyawan pada PT. BPR Tanaoba Lais Manekat Kota

Uji F (Uji simultan)

Pengujian hipotesis secara simultan (uji F) dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan secara bersama-sama dari variabel independen HRIS (X1) dan Pelatihan (X2) yang berpengaruh terhadap variabel dependen Produktivitas Karyawan(Y).

Tabel 2.
Hasil Uji F (simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	461.844	2	230.922	29.078	<.001 ^b
	Residual	412.956	52	7.941		
	Total	874.800	54			

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), PELATIHAN, HRIS

Sumber : Hasil Olah Data SPSS Versi 27

Berdasarkan tabel 2. diatas maka dapat jelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh *Human Resource Information System* (HRIS) Dan pelatihan terhadap produktivitas karyawan pada PT. BPR Tanaoba Lais Manekat Kota Kupang (H_3)

H_0 : *Human Resource Information System* (HRIS) Dan pelatihan secara simultan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. BPR Tanaoba Lais Manekat Kota Kupang.

H_a : *Human Resource Information System* (HRIS) Dan pelatihan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. BPR Tanaoba Lais Manekat Kota Kupang.

Berdasarkan Tabel 2. diatas diketahui nilai F_{hitung} (29,078) lebih besar dari F_{tabel} (3,17) dan signifikansi (0,001) lebih kecil dari α (0,005) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya bahwa *Human Resource Information System* (HRIS) Dan pelatihan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. BPR Tanaoba Lais Manekat Kota Kupang.

Koefesien Determinasi (R^2)

Analisis Koefesien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yang dapat dilihat pada gambar tabel berikut:

Tabel 3.
Hasil koefesien determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.727 ^a	.528	.510	2.81806
a. Predictors: (Constant), PELATIHAN, HRIS				

Sumber : Hasil Olah Data SPSS Versi 27

Berdasarkan data pada Tabel 3 diatas diperoleh uji koefisien determinasi atau Adjusted R Square yaitu sebesar 0,510 ini mengartikan bahwa besarnya persentase pengaruh HRIS dan Pelatihan terhadap produktivitas karyawan pada PT. BPR Tanaoba Lais Manekat sebesar 51%. Sedangkan sisanya sebesar 49% menggambarkan pengaruh variabel bebas lainnya yang tidak diamati dan dimasukkan dalam persamaan regresi penelitian ini.

Pengaruh Human Resource Information System (HRIS) Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. BPR Tanaoba Lais Manekat Kota Kupang

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan *Human Resource Information System* (HRIS) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. BPR Tanaoba Lais Manekat Kota Kupang. Penggunaan sistem HRIS pada PT. BPR Tanaba Lais Manekat Kota Kupang telah memberikan sejumlah manfaat, antara lain keakuratan, relevan, ketepatan waktu, kelengkapan, dan ringkasan data yang diperlukan. Semua informasi ini sangat penting bagi karyawan dalam menjalankan tugas mereka, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja mereka dibandingkan dengan kondisi sebelumnya. Peningkatan produktivitas ini dapat dilihat melalui pengurangan waktu yang dihabiskan untuk tugas-tugas administratif yang berulang, serta peningkatan kemampuan karyawan untuk mengakses informasi yang relevan dengan cepat. Hal ini memungkinkan mereka untuk fokus pada tugas-tugas yang lebih strategis dan bernilai tambah, yang pada gilirannya dapat meningkatkan hasil kerja dan efisiensi organisasi secara keseluruhan. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian oleh Abdullah *et al* (2024), yang menyatakan bahwa penerapan aplikasi HRIS berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pegawai. Penelitian tersebut menekankan bahwa HRIS dapat menyederhanakan proses administrasi, meningkatkan aksesibilitas data, dan memperbaiki efisiensi komunikasi internal. Dengan demikian, implementasi HRIS tidak hanya meningkatkan produktivitas individu, tetapi juga berkontribusi pada produktivitas keseluruhan perusahaan.

Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. BPR Tanaoba Lais Manekat Kota Kupang

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh hasil bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. BPR Tanaoba Lais Manekat Kota Kupang. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan yang diberikan dapat membantu karyawan dalam meningkatkan keterampilan kerja, sehingga mereka dapat bekerja dengan lebih efektif dan efisien. Pelatihan yang dilaksanakan pada PT. BPR Tanaba Lais Manekat Kota Kupang

telah dirancang sesuai dengan tujuan yang diharapkan, mencakup aspek-aspek penting seperti pemilihan instruktur pelatihan, peserta pelatihan, metode pelatihan, materi pelatihan, dan tujuan pelatihan itu sendiri. Dengan kesesuaian ini, produktivitas karyawan pada PT. BPR Tanaoba Lais Manekat Kota Kupang mengalami peningkatan dibandingkan dengan kondisi sebelumnya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hau *et al*, (2023), bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Penelitian ini menegaskan pentingnya pelatihan yang terencana dan terarah dalam meningkatkan produktivitas karyawan, yang pada gilirannya dapat berkontribusi pada kemajuan perusahaan secara keseluruhan.

Pengaruh *Human Resource Information System* (HRIS) Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. BPR Tanaoba Lais Manekat Kota Kupang

Hasil analisis (Uji F) menunjukkan bahwa variabel *Human Resource Information System* dan pelatihan secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. BPR Tanaoba Lais Manekat Kota Kupang. Hal berarti bahwa penerapan HRIS dan pelatihan yang dilakukan secara bersamaan dapat meningkatkan produktivitas karyawan secara positif dan signifikan. Penggunaan sistem HRIS serta Peningkatan kualitas Sumber daya manusia melalui pelatihan pada PT. BPR Tanaba Lais Manekat Kota Kupang berdasarkan hasil penelitian menjadi 2 faktor yang dapat berpengaruh terhadap produktivitas karyawan, dimana produktivitas karyawan yang ingin di capai oleh perusahaan melalui kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu dan efisiensi dapat tingkatan melalui kedua aspek tersebut. Oleh karena itu perusahaan perlu untuk mempertahankan dan terus mengembangkan kedua aspek ini untuk mencapai kinerja yang optimal dan meningkatkan daya saing perusahaan. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Podungge *et al* (2024), yang juga menemukan bahwa penerapan HRIS dan pelatihan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hasil diatas di perkuat dengan hasil analisis koefisien determinasi (R^2) dengan nilai Adjusted R Square sebesar 0,510. Ini mengindikasikan bahwa 51% dari variabel produktivitas karyawan dapat dipengaruhi oleh variabel HRIS dan pelatihan secara bersamaan. Sementara itu, sisa 49% mencerminkan pengaruh variabel bebas lainnya yang tidak diamati dan tidak dimasukkan dalam model regresi penelitian ini, seperti variabel motivasi, budaya organisasi, lingkungan kerja, dan pendidikan.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dari peneliti, maka kesimpulan yang dapat di ambil dari penelitian tentang Pengaruh *Human Resource Information System* (HRIS) Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. BPR Tanaoba Lais Manekat Kota Kupang Nusa Tenggara Timur sebagai berikut:

1. *Human Resource Information System* (HRIS) dan Pelatihan pada PT. BPR Tanaoba Lais Manekat Kota Kupang berada pada kategori sangat tinggi sedangkan produktivitas karyawan pada PT. BPR Tanaoba Lais Manekat Kota Kupang berada pada kategori tinggi.

2. *Human Resource Information System* (HRIS) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. BPR Tanaoba Lais Manekat Kota Kupang Nusa Tenggara Timur
3. Pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. BPR Tanaoba Lais Manekat Kota Kupang Nusa Tenggara Timur
4. *Human Resource Information System* (HRIS) dan pelatihan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan Pada PT. BPR Tanaoba Lais Manekat Kota Kupang Nusa Tenggara Timur
5. Besarnya pengaruh *Human Resource Information System* (HRIS) dan pelatihan terhadap produktivitas karyawan pada PT. BPR Tanaoba Lais Manekat Kota Kupang sebesar 51% variabel dependen di pengaruhi oleh variabel independen dan sisanya 49% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak di masukan dalam penelitian ini.

Saran

Bagi PT. BPR Tanaoba Lais Manekat Kota Kupang untuk terus memperbaharui sistem HRIS yang baru serta melaksanakan program pelatihan yang berkelanjutan yang relevan dengan pekerjaan karyawan. Perusahaan di sarankan untuk menggunakan sistem HRIS yang menawarkan fitur baru guna meningkatkan efesiensi kerja. Selain itu perusahaan juga perlu menguprade pelatihan yang lebih relevan dengan kebutuhan masing-masing bidang pekerjaan karyawan. Dengan demikian, di harapkan karyawan dapat meningkatkan ketrampilan dan produktivitas mereka dalam menjalankan tugas sehari-hari. Bagi peneliti selanjutnya dapat menambah variabel lain yang dapat memengaruhi produktivitas karyawan pada PT. BPR Tanaoba Lais Manekat Kota Kupang misalnya motivasi, budaya organisasi, lingkungan kerja dan pendidikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. S., Shaddiq, S., & Sudirman. (2024). Pengaruh Dan Tantangan Dalam Penggunaan Aplikasi Human Resource Information (HRIS) Terhadap Produktivitas Pegawai. *Journal of Management Branding*, 1(1), 1-15.[PDF] Tersedia di: [https://repodosen.ulm.ac.id/bitstream/handle/123456789/33605/Vol.+1+No.+1+2023%20\(JMB\).pdf?isAllowed=y&sequence=1](https://repodosen.ulm.ac.id/bitstream/handle/123456789/33605/Vol.+1+No.+1+2023%20(JMB).pdf?isAllowed=y&sequence=1)
- Al-Harazneh, I., & Sila, I. (2021). The Impact of Human Resource Information Systems on Organizational Performance: A Study of Jordanian Companies. *International Journal of Business and Management*.
- Al-Harazneh, Y. M., & Sila, I. (2021). *The impact of E-HRM usage on HRM effectiveness: highlighting the roles of top management support, HR professionals, and line managers*. *Journal of Global Information Management*, <https://doi.org/10.4018/JGIM.20210401.oa5>
- Bangun, A. (2012). Pelatihan dan Peningkatan Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Blecher, M. (1987). *Produktivitas: Konsep dan Penerapan*. Diakses dari repositori universitas.

- Daryanto, & Bintoro, A. (2017). *Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gava Media.
- Dessler, G. (2015). *Human Resource Management*. Jakarta: Erlangga.
- Hau, Djami A. R., Timuneno, T., Salean, D. Y., & Nursiani, N. P. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada CV. Donna Mandiri Cabang Lasiana Kota Kupang. *Glory Jurnal Ekonomi dan Ilmu Sosial*, <https://doi.org/10.35508/glory.v4i1.10367>.
- Jonni, M., & Husain, S. M. (2016). Perancangan Aplikasi Human Resource Information System (HRIS) Berbasis Website Pada PT Super Tata Raya. *Jurnal Sistem dan Informatika*, 2(1), 1-10. DOI: <https://doi.org/10.36085/jsai.v2i1.138>
- Mondy, R Wayne. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Munsamy, M., & Telukdarie, S. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia pada Era Digitalisasi. *Journal of Management Branding*
- Parabasari, R., & Baehaki, M. (2017). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 5(1), 45-60.
- Podungge, R., Biki, S. B., & Wagiu, S. S. (2024). Pengaruh Pelatihan dan Penerapan Human Resource Information System (HRIS) terhadap Produktivitas karyawan (Studi Kasus PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Gorontalo. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(2), 6318–6327. <https://doi.org/10.31004/innovative.v4i2.7071>
- Rivai, V. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktek*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala, (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik, Edisi Kedua. Cetakan Kelima*, Jakarta, PT. Rajagrafindo Persada.
- Rivai, Veithzal. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari teori Ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Simamora, H., (2004), *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 2*, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Sinungan, Muchdarsah. (2008). *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sugiyono, (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2015). *Pengaruh Pelatihan terhadap Perubahan Sikap dan Kinerja Pegawai* (Skripsi, Universitas Negeri Yogyakarta, Yogyakarta).
- Sutrisno, Edy. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kelima*. Yogyakarta: Prenada Media
- Zahari, M. (2015), Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jambi, *Jurnal EKSIS, Vol. 6, No1, Mei 2*