

Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Pengolahan Data Absensi Dan Penggajian Terhadap Kinerja Karyawan PT Pesona Mutiara Indonesia Semarang

Lailatul A'yuni¹, Bagus Kusuma Ardi²
^{1,2}Akuntansi, STIE Dharmaputra Semarang

Abstract. *The purpose of this study was to determine the effect of the application of information systems processing attendance and payroll data on the performance of employees of PT Pesona Mutiara Indonesia Semarang. The population in this study are all employees of PT. Pesona Mutiara Indonesia Semarang as many as 90 employees. The samples taken using the purposive sampling technique were as many as 40 employees. The data analysis tool in this study used multiple linear regression.*

The results of the analysis show that the attendance data processing information system has a positive effect on employee performance. This is evidenced by the value of t arithmetic is greater than t table that is $4.381 > 1.686$, with a significant value of $0.000 < 0.05$. The payroll system has a positive effect on employee performance. This is evidenced by the greater t arithmetic value of t table, namely $6.457 > 1.686$, with a significant value of $0.000 < 0.05$.

Keywords: *Attendance Data Processing Information System, Payroll System, Employee Performance*

Abstrak. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh penerapan sistem informasi pengolahan data absensi dan penggajian terhadap kinerja karyawan PT Pesona Mutiara Indonesia Semarang. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT. Pesona Mutiara Indonesia Semarang sebanyak 90 karyawan. Adapun sampel yang diambil dengan menggunakan teknik Purposive Sampling yaitu sebanyak 40 karyawan. Alat analisis data penelitian ini menggunakan regresi linier berganda.

Hasil analisis menunjukkan bahwa Sistem informasi pengolahan data absensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung lebih besar dari t table yaitu $4,381 > 1,686$, dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Sistem penggajian berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung lebih besar t tabel yaitu $6,457 > 1,686$, dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$.

Kata kunci: Sistem Informasi Pengolahan Data Absensi, Sistem Penggajian, Kinerja Karyawan

LATAR BELAKANG

Perkembangan teknologi di dunia sekarang ini semakin pesat memasuki berbagai bidang, sehingga banyak perusahaan yang bersaing meningkatkan usahanya dalam segala bidang bisnis dengan menggunakan teknologi informasi. Perencanaan strategi informasi mempelajari pengaruh teknologi informasi terhadap kinerja bisnis dan kontribusi dalam memilih langkah strategis. Didalam perusahaan sendiri sistem informasi sangat penting untuk membantu kelancaran aktivitas operasional sehari-hari perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan dan kinerja karyawan.

Mangkunegara (2011) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Wibowo (2010) mengemukakan bahwa kinerja karyawan adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Afandi (2018) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Data absensi dan penggajian merupakan hal yang sangat penting pada kegiatan financial bagi sebuah perusahaan dan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Afandi (2018) menyatakan bahwa kinerja karyawan sangat dipengaruhi sistem data absensi dan penggajian. Dalam hal ini, sistem data absensi dan penggajian sangat penting dalam menyajikan data-data karyawan secara akurat dan menghasilkan laporan-laporan yang diperlukan sesuai kebutuhan manajemen.

Dengan menggunakan sistem teknologi informasi akan mempermudah perusahaan dalam pemrosesan data. Menurut Robbins (2006) data merupakan komponen terpenting sebagai penghubung antara mesin (hardware) dan manusia. Data adalah komponen utama yang ada di dalam sebuah Database Management System (DBMS). Data adalah suatu komponen penghubung antara hardware dan manusia, data merupakan komponen terpenting yang ada dalam Database Management System (DBMS).

Didalam perusahaan banyak data-data yang diproses diantaranya adalah data absensi dan penggajian. Menurut (Pasau, dkk: 2019) absensi merupakan daftar kehadiran seseorang disuatu perusahaan tertentu seperti sekolah, kantor dan jenis instansi yang lainnya. Biasanya absensi dilakukan secara manual yakni nama karyawan dimasukkan ke dalam data buku absensi kemudian karyawan mencari namanya dan menandatangani buku absen sesuai dengan namanya. Dengan demikian absensi ini juga ikut membantu penilaian yang baik bagi setiap organisasi yang menerapkannya.

Absensi adalah rutinitas yang dilaksanakan setiap orang untuk menunjukkan bahwa dirinya hadir atau tidak dalam institusi. Absensi diidentifikasi dengan pemanfaatan kehadiran yang dikendalikan oleh masing-masing organisasi atau perusahaan (Lengkong et al, 2016). Sistem informasi absensi merupakan suatu pendekatan strategis terhadap peningkatan kinerja suatu perusahaan. Absensi pegawai dapat dicatat, diolah dan dipresentasikan didalam suatu sistem informasi absensi. Sehingga perusahaan memerlukan sistem absensi yang efektif untuk memudahkan perusahaan dalam mengatur kehadiran pegawai berdasarkan kewajiban, larangan dan sanksi apabila seorang pegawai melanggar atau tidak mentaati kewajibannya (Bakri, 2020)

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Menurut Afandi (2018) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu (Robbins, 2006):

1. Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

Sistem Informasi dan Pengolahan Data

Menurut Leitch dalam Mardi (2011), sistem informasi adalah suatu sistem yang terdapat di dalam sebuah organisasi yang mempertemukan kebutuhan pengolahan transaksi harian, mendukung operasi, bersifat managerial dan kegiatan strategi dari suatu organisasi dan menyediakan pihak luar tertentu dengan laporan-laporan yang dibutuhkan.

Sistem informasi merupakan suatu kumpulan dari sub-sub sistem yang saling berhubungan satu sama lain yang bekerjasama secara harmonis untuk mencapai satu tujuan, yaitu mengolah data menjadi informasi yang berguna (Dermawan dan Fauzi dalam Rahmayu, 2016).

Komponen menurut Raharjana (2017) antara lain sebagai berikut:

1. Hardware merupakan perangkat komputer yang digunakan untuk memasukkan input, pemrosesan, dan output.
2. Software merupakan program komputer yang mengelola operasi dari komputer.
3. Database mengorganisasikan koleksi dari fakta dan informasi.
4. Telekomunikasi merupakan transmisi elektronik dari sinyal untuk komunikasi. Memungkinkan organisasi untuk mengatur proses dan tugas secara efektif lewat jaringan komputer.
5. Manusia merupakan elemen terpenting, karena bisa menentukan keberhasilan atau kegagalan dalam implementasi sistem informasi berbasis komputer dalam suatu organisasi.
6. Prosedur merupakan strategi, kebijakan, metode, dan peraturan untuk menggunakan sistem informasi berbasis komputer.

Absensi dan Penggajian

Menurut Pasau, dkk (2019) absensi merupakan daftar kehadiran seseorang disuatu perusahaan tertentu seperti sekolah, kantor dan jenis instansi yang lainnya. Biasanya absensi dilakukan secara manual yakni nama karyawan dimasukkan ke dalam data buku absensi kemudian karyawan mencari namanya dan menandatangani buku absen sesuai dengan namanya. Dengan demikian absensi ini juga ikut membantu penilaian yang baik bagi setiap organisasi yang menerapkannya. Sedangkan penggajian berasal dari kata dasar gaji yang berarti suatu bentuk balas jasa ataupun penghargaan yang diberikan secara teratur kepada seorang pegawai atas jasa dan hasil kerjanya.

Absensi adalah rutinitas yang dilaksanakan setiap orang untuk menunjukkan bahwa dirinya hadir atau tidak dalam institusi. Absensi diidentifikasi dengan pemanfaatan kehadiran yang dikendalikan oleh masing-masing organisasi atau perusahaan (Lengkong et al, 2016).

Sistem informasi absensi merupakan suatu pendekatan strategis terhadap peningkatan kinerja suatu perusahaan. Absensi pegawai dapat dicatat, diolah dan dipresentasikan didalam suatu sistem informasi absensi. Sehingga perusahaan memerlukan sistem absensi yang efektif untuk memudahkan perusahaan dalam mengatur kehadiran pegawai berdasarkan kewajiban, larangan dan sanksi apabila seorang pegawai melanggar atau tidak mentaati kewajibannya (Bakri, 2020).

Gaji adalah suatu bentuk balas jasa ataupun penghargaan yang diberikan secara teratur kepada seorang karyawan atas jasa dan hasil kerjanya. Gaji sering disebut sebagai upah, dimana keduanya merupakan suatu bentuk kompensasi, yakni imbalan jasa yang diberikan secara teratur atas prestasi kerja yang diberikan kepada seorang karyawan (Hardiyansyah dkk, 2020). Menurut Mulyadi (2015) mengungkapkan bahwa sistem akuntansi penggajian digunakan untuk menangani transaksi pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan yang mempunyai jenjang jabatan manajer. Sistem akuntansi pengupahan digunakan untuk menangani transaksi pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan pelaksana.

Menurut Mulyadi (2016) fungsi yang terkait dalam sistem akuntansi penggajian dan pengupahan adalah sebagai berikut:

1. Fungsi Kepegawaian
2. Fungsi Pencatat Waktu Hadir

3. Fungsi Pembuat Daftar Gaji dan Upah
4. Fungsi Akuntansi
5. Fungsi Keuangan

Menurut Mulyadi (2016) sistem penggajian terdiri dari jaringan prosedur sebagai berikut:

1. Prosedur pencatatan waktu hadir
2. Prosedur pembuatan daftar gaji
3. Prosedur distribusi biaya gaji
4. Prosedur pembuatan bukti kas keluar
5. Prosedur pembayaran gaji

METODOLOGI PENELITIAN

Objek Penelitian

Penelitian ini menggunakan dua variable yaitu: variabel dependen Sistem Informasi pengolahan data absensi dan sistem penggajian dan variabel independennya adalah kinerja karyawan. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari kuesioner yang diberikan kepada karyawan PT. Pesona Mutiara Indonesia Semarang.

Jenis dan Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung oleh peneliti. Sedangkan jenis data yang digunakan adalah data ordinal.

Populasi

Sugiyono (2018) mengartikan populasi sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan yang berkaitan dengan sistem informasi data absensi dan sistem penggajian sebanyak 90 karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Perusahaan

PT. Pesona Mutiara Indonesia adalah perusahaan produksi yang terletak di Semarang, Jawa Tengah. Perusahaan ini bergerak di bidang kosmetik dan kecantikan, yang berdiri pada 20 april 2005 oleh Then Gek Tjoe. PT. Pesona Mutiara Indonesia Semarang didirikan berdasarkan akta pendirian perusahaan nomor 39, yang dibuat dihadapan notaris di Semarang yang bernama Sugiarto, SH akta pendirian persero terbatas tersebut telah mendapatkan pengesahan dari menteri kehakiman dan hak asasi manusia Republik Indonesia dengan nomor : C-15664.HT.01.01.TH.2005, tanggal 7 juni 2005. PT. Pesona Mutiara Indonesia Semarang memproduksi krim wajah, serum, lip cream, sabun mandi, facial foam, dan berbagai jenis kosmetik lainnya.

Awal mulanya, PT. Pesona Mutiara Indonesia Semarang hanyalah Home Industry kosmetik yang berlokasi di Puri Eksekutif 1A No.71 Kelurahan Tawang Sari, Kecamatan Semarang Barat, Kota Semarang. Pada tahun 2005, berpindah lokasi di Kawasan Industri Candi JL.Gatot Subroto Blok 11D / D-9, Semarang 50181, Kelurahan Bamban Kerep, Kecamatan Ngaliyan, Provinsi Jawa Tengah. PT. Pesona Mutiara Indonesia Semarang berdiri di atas tanah seluas 5168 m² PT. Pesona Mutiara Indonesia Semarang mempunyai 90 pekerja yang terdiri dari Quality Control, produksi, pergudangan, serta didukung oleh peralatan mesin produksi dan mesin pengemasan yang canggih dan modern.

Perjanjian dan rekomendasi yang dimiliki perijinan dan keterangan lainnya yang mendukung PT. Pesona Mutiara Indonesia Semarang menjalankan usahanya antara lain meliputi :

1. Tanda Daftar Industri Baru No. 13- DPP- 3. 4- TDI- 2005 yang dikeluarkan oleh kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Semarang
2. Nomor Pokok Wajib Pajak (NPWP) No. 02. 512. 086. 6-503. 0333 Tanggal 4 Agustus 2006 dari kantor pelayanan Pajak Semarang Barat
3. Surat Ijin Usaha Perdagangan (SIUP) Besar, No.096/11.01/PB/VI/2005 Tanggal 14 Juni 2005 yang dikeluarkan oleh Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Semarang.
4. Tanda Daftar Perusahaan No. II. 01. 1. 51. 05351, Tanggal 17 Juni 2005 yang dikeluarkan oleh Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Semarang.

5. Sertifikat Merek Agno, D00-03-03981 Tanggal 28 Januari 2004, dikeluarkan oleh Direktur Jenderal Hak dan Kekayaan Intelektual Departemen Kehakiman dan Hak Asasi Manusia RI
6. Surat Keterangan Fasilitas Produksi Kosmetik No. I IK. 00. 0643. 1966 Tanggal 26 Juni 2005, dikeluarkan oleh Kepala Badan Pengawas Obat dan Makanan Republik Indonesia.
7. Surat Produksi No. HK.07.1KOS/1/178109 yang dikeluarkan oleh Departemen Kesehatan RI.

Visi dan Misi PT Pesona Mutiara Indonesia

Visi :

Menjadi perusahaan kosmetik terbaik di Indonesia. Dengan terus menerus menjalankan riset dan pengembangan atas produk dan teknologi yang kami miliki, kami berharap dapat bermanfaat bagi para pelanggan kami, para pengusaha atau profesional salon, agar sukses dalam menjalankan bisnisnya. Bersama para karyawan yang handal, serta dengan struktur keuangan yang sehat, kami mengendalikan pertumbuhan perusahaan secara efektif dan efisien.

Misi :

- a. Turut serta memberikan kontribusi atas peningkatan kualitas kehidupan manusia diseluruh Indonesia, yaitu dengan cara menyediakan produk – produk kosmetik yang bermutu tinggi dari hasil riset dan pengembangan yang kami lakukan dan sesuai dengan CPKB (Cara Pembuatan Kosmetik yang Baik).
- b. Melaksanakan pengawasan dan pemastian mutu sesuai dengan persyaratan teknis kefarmasian.
- c. Mengerahkan segala daya kreatif dan inovasi kami, untuk mengembangkan produk – produk yang ramah lingkungan dan memiliki nilai unggul dimata pelanggan kami.
- d. Dengan komitmen penuh atas misi ini, seluruh karyawan bekerjasama dalam suatu koordinasi yang produktif, guna mempertahankan kepercayaan dan kesetiaan pelanggan kami, yakni para Pengusaha/Profesional, salon di seluruh Indonesia.

Gambaran Umum Responden

Penelitian ini mengangkat judul mengenai sistem informasi pengolahan data absensi dan sistem penggajian terhadap kinerja karyawan PT Pesona Mutiara Indonesia Semarang. Berdasarkan dari penentuan populasi, Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT. Pesona Mutiara Indonesia Semarang sebanyak 90 karyawan. Teknik penentuan sampel yaitu purposive sampling, yaitu penentuan sampel berdasarkan kriteria. Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 40 karyawan.

Untuk mendapatkan data tentang tanggapan tentang sistem informasi pengolahan data absensi dan sistem penggajian terhadap kinerja karyawan PT Pesona Mutiara Indonesia Semarang, kami melakukan penyebaran kuesioner yang berupa lembar pernyataan yang berisi pernyataan tentang variabel dependen kinerja karyawan dan variabel independennya adalah sistem informasi pengolahan data absensi dan sistem penggajian, berikut opsi pilihan jawabannya.

Dari hasil pendataan dari penyebaran kuesioner, kami memperoleh beberapa informasi, diantaranya:

1. Profil jenis kelamin responden

Profil jenis kelamin responden terdiri dari jenis kelamin laki-laki dan jenis kelamin perempuan. Berikut, tabel profil jenis kelamin responden yang kami sajikan dalam tabel 1.

Tabel .1

Profil berdasarkan jenis kelamin

No.	Keterangan	Frekuensi	Persentase
1	Laki-laki	10	25%
2	Perempuan	30	75%
Total		40	100%

Sumber: Data primer diolah 2022

Berdasarkan jenis kelamin responden menunjukkan bahwa mayoritas responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 75%.

2. Profil Usia Responden

Usia responden menunjukkan usia setiap karyawan PT Pesona Mutiara Indonesia. Usia responden dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel .2
Profil Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi	Persentase
1	<32	32	80%
2	32	8	20%
Total		40	100%

Sumber: Data primer diolah 2022

Berdasarkan dari data usia di atas, maka menunjukkan bahwa mayoritas responden berusia < 32 yaitu sebesar 80%.

Uji Hipotesis

Hasil uji hipotesis dapat dilihat dari tabel sebagai berikut:

Tabel 3.
Uji hipotesis

Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.675	2.335		-1.145	.259
	X1	.478	.109	.425	4.381	.000
	X2	.653	.101	.626	6.457	.000

Sumber: Data primer diolah 2022

Dari tabel diatas, dapat disimpulkan:

- Pengujian hipotesis 1 (H1): Pengaruh sistem informasi pengolahan data absensi terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan tabel di atas, nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $4,381 > 1,686$, dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian maka hipotesis 1 (H1) yang menyatakan bahwa sistem pengolahan data absensi karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan diterima.

- Pengujian hipotesis 2 (H2): Pengaruh sistem penggajian terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan tabel di atas, nilai t hitung lebih besar t tabel yaitu $6,457 > 1,686$, dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian maka hipotesis 2 (H2) yang menyatakan bahwa sistem penggajian berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan diterima.

Pembahasan

Pengaruh Sistem Informasi Pengolahan Data Absensi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem informasi pengolahan data absensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung lebih besar dari t table yaitu $4,381 > 1,686$, dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem informasi pengolahan data absensi dapat membantu mempermudah kinerja suatu instansi atau perusahaan dalam mengelola data karyawan maupun perusahaan. Dengan data absensi yang akurat, akan mengurangi tindakan indisipliner, karena data absensi tidak dapat dimanipulasi. Dengan adanya sistem ini, karyawan akan senantiasa disiplin dalam bekerja dan akan pekerjaan yang telah ditetapkan dapat tercapai.

Hasil tersebut sesuai dengan pendapat Bakri (2020) bahwa sistem informasi absensi merupakan suatu pendekatan strategis terhadap peningkatan kinerja suatu perusahaan. Absensi pegawai dapat dicatat, diolah dan dipresentasikan didalam suatu sistem informasi absensi. Sehingga perusahaan memerlukan sistem absensi yang efektif untuk memudahkan perusahaan dalam mengatur kehadiran pegawai berdasarkan kewajiban, larangan dan sanksi apabila seorang pegawai melanggar atau tidak mentaati kewajibannya.

Hasil penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yeni dan Hendriawan (2018) menunjukkan bahwa penggunaan aplikasi sistem kehadiran berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Penelitian Erpurini (2018) menunjukkan bahwa sistem informasi manajemen kepegawaian berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Sistem Penggajian Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem penggajian berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung lebih besar t tabel yaitu $6,457 > 1,686$, dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$.

Hasil penelitian dapat diperoleh informasi bahwa kinerja karyawan sangat dipengaruhi sistem penggajian. Dalam hal ini, sistem data absensi dan sistem penggajian sangat penting dalam menyajikan data-data karyawan secara akurat dan menghasilkan laporan-laporan yang diperlukan sesuai kebutuhan manajemen. Dengan adanya data- data yang akurat tentang penggajian, perusahaan mampu menentukan pengambilan kebijakan untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui reward dan punishment.

Hasil penelitian sejalan dengan penelitian Hardiansyah dkk (2020) menunjukkan bahwa sistem informasi penggajian berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian Bakri (2020) menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi penggajian berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan penjelasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Sistem informasi pengolahan data absensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung $>$ t tabel yaitu $4,381 > 1,686$, dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$.
2. Sistem penggajian berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung $>$ t tabel yaitu $6,457 > 1,686$, dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$.

Saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut di atas, maka dapat dikemukakan saran yaitu pimpinan direksi PT. Pesona Mutiara Indonesia Semarang untuk:

1. Meningkatkan sistem informasi pengolahan data absensi yang ditujukan kepada karyawan serta meningkatkan gaji agar karyawan dapat lebih bersemangat dalam bekerja. Langkah ini dengan senantiasa menjamin sistem informasi dalam kondisi dapat difungsikan secara maksimal, sehingga sistem absensi dan sistem penggajian tidak terhambat.
2. Penelitian yang akan datang untuk menambahkan variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Karena berdasarkan hasil uji koefisien determinasi masih terdapat 35,6% variabel yang belum diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing
- Bakri. 2020. Implementasi Sistem Informasi Akuntansi Penggajian dan Dmpaknya terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Muamalat Cabang Gorontalo. Jurnal IAIN Sultan Amai Gorontalo
- Erpurini, Wala. 2018. Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Instalasi Narkotika, Psikotropika dan Zat Adiktif (Napza) Rumah Sakit Jiwa Provinsi Jawa Barat. Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Nasional PASIM
- Ghozali, Imam. 2011. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hardiyansyah, Danny, Elly Hamitusadih dan Magnaz L Oktaroza. 2020. Pengaruh Sistem Informasi Penggajian dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Survei pada Perusahaan BUMN di Kota Bandung). Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Bandung
- Lengkong, O. H., Fiden, D. H., & Masrikat, A. (2016). Sistem Informasi Absensi Real-Time di Universitas Klabat. CogITo Smart Journal.
- Mangkunegara. 2011. Manajemen Sumber Daya Perusahaan. PT . Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mardi. 2011. Sistem Informasi Akuntansi. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Mulyadi, D. 2015. Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan. Bandung: Alfbeta.
- Pasau, Devan Fryanto Buntu; Arfandy, Hamdan & Munir, Abd. 2019. Sistem Pengolahan Data Absensi Karyawan STMIK Kharisma Makassar. Jurnal Ilmu Komputer
- Raharjana, Indra Kharisma. 2017. Pengembangan Sistem Informasi Menggunakan Metodologi Agile. yogyakarta : Deepublish.
- Rahmayu, M. 2016. Rancang Bangun Sistem Informasi Pada Rumah Sakit Dengan Layanan Intranet Menggunakan Metode Waterfall Mulia. Jurnal Evolusi Volume 4 Nomor 2 - 2016.
- Robbins, P. Stephen. 2006. Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh. Diterjemahkan oleh: Drs. Benyamin Molan. Erlangga, Jakarta.
- Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods). Bandung: CV Alfabeta.
- Wibowo. 2010. Manajemen Kinerja. Rajawali Pers. Jakarta.
- Yeni, Hari dan I Wayan Hendriawan. 2018. Pengaruh Aplikasi Sistem Kehadiran berbasis WEB terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Tobadak