

**PENGARUH HUMAN RESOURCE INFORMATION SYSTEM DAN
EMPLOYEE ENGAGEMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DENGAN TIME MANAGEMENT SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING PADA PEGAWAI KANTOR
PENGADILAN NEGERI MEDAN
KELAS I-A KHUSUS**

TUGAS AKHIR

*Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M.)
Program Studi Manajemen*



OLEH

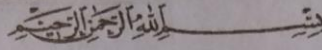
**NAMA : TYA ANDINI SARAGIH
NPM : 2105160396
PRODI : MANAJEMEN
KONSTENTRASI : SUMBER DAYA MANUSIA**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2025**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238



PENGESAHAN UJIAN TUGAS AKHIR

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Kamis, tanggal 04 September 2025, pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

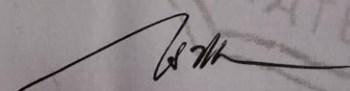
Nama : TYA ANDINI SARAGIH
NPM : 2105160396
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Tugas Akhir : PENGARUH HUMAN RESOURCE INFORMATION SYSTEM DAN EMPLOYEE ENGAGEMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN TIME MANAGEMENT SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PEGAWAI KANTOR PENGADILAN NEGERI MEDAN KELAS I-A KHUSUS

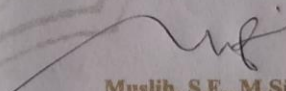
Dinyatakan : (A) Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

TIM PENGUJI

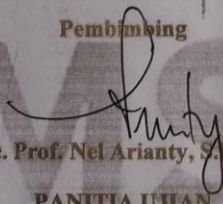
Penguji I

Penguji II


Assoc. Prof. Dr. H. Jasman Saripuddin Hsb, S.E., M.Si.


Muslih, S.E., M.Si

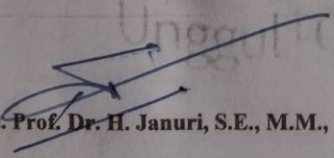
Pembimbing

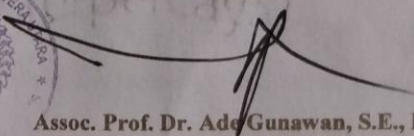

Assoc. Prof. Nel Arianty, S.E, M.M.

PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris


Assoc. Prof. Dr. H. Januri, S.E., M.M., M.Si, CMA.


Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan Telp. 061-6624567 Kode Pos 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Tugas Akhir ini disusun oleh :

Nama : TYA ANDINI SARAGIH
N.P.M : 210516396
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Tugas Akhir : PENGARUH *HUMAN RESOURCE INFORMATION SYSTEM* DAN
EMPLOYEE ENGAGEMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DENGAN *TIME MANAGEMENT* SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING PADA PEGAWAI KANTOR PENGADILAN
NEGERI MEDAN KELAS I-A KHUSUS

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian
mempertahankan Tugas Akhir.

Medan, Agustus 2025

Pembimbing Tugas Akhir

Assoc. Prof. Nel Arianty, S.E., M.M.

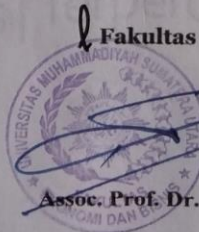
Diketahui/Disetujui

Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

Agus Sani, S.E., M.Sc.

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU



Assoc. Prof. Dr. H. Januri, S.E., M.M., M.Si., CMA.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN TUGAS AKHIR

Nama Mahasiswa : Tya Andini Saragih
NPM : 210516396
Dosen Pembimbing : Assoc. Prof. Nel Arianty, S.E., M.M.
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Tugas Akhir : Pengaruh *Human Resource Information System* dan *Employee Engagement* Terhadap Kinerja karyawan dengan *Time Management* Sebagai Variabel Intervening pada Pegawai kantor Pengadilan Negeri Medan Kelas I-A Khusus

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	Batasan Masalah diperjelas. Hasil pengolahan data	9/6 '2025	
Bab 2	Kerangka konseptual masukkan hasil penelitian	15/6 '2025	
Bab 3	Teknik Analisis Data	1/7 '2025	
Bab 4	Pembahasan → Jurnal Internasional	10/7 '2025	
Bab 5	Sesuai kan dengan hasil penelitian	1/8 '2025	
Daftar Pustaka	Mendelay	10/8 '2025	
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Acc utk sidang Meja Hijau	19/8 '2025	

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

Agus Sani, S.E., M.Sc.

Medan, Agustus 2025

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

Assoc. Prof. Nel Arianty, S.E., M.M.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

PERNYATAAN KEASLIAN TUGAS AKHIR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Tya Andini Saragih
NPM : 2105160396
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyatakan bawah Tugas Akhir saya yang berjudul ***"Pengaruh Human Resource Information System Dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Time Management sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Kantor Pengadilan Negeri Medan Kelas I-A Khusus."*** adalah bersifat asli (original), bukan hasil menyadur secara mutlak hasil karya orang lain.

Bilamana di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia dituntut dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan dengan sebenar-benarnya.

Yang Menyatakan



Tya Andini Saragih

ABSTRAK

PENGARUH HUMAN RESOURCE INFORMATION SYSTEM DAN EMPLOYEE ENGAGEMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN TIME MANAGEMENT SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PEGAWAI KANTOR PENGADILAN NEGERI MEDAN KELAS I-A KHUSUS

Tya Andini Saragih

Program Studi Manajemen

Email: tyandini243@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Human Resource Information System (HRIS) dan Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui Time Management sebagai variabel intervening pada pegawai Kantor Pengadilan Negeri Medan Kelas I-A Khusus. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 90 orang pegawai tetap, yang dipilih menggunakan teknik sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dengan skala Likert dan dianalisis menggunakan metode statistik dengan bantuan software SmartPLS.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Human Resource Information System dan Employee Engagement berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Time Management terbukti memediasi hubungan antara Human Resource Information System dan Employee Engagement dengan kinerja karyawan. Artinya, semakin baik sistem informasi SDM dan semakin tinggi keterlibatan karyawan, maka manajemen waktu akan lebih efektif, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian ini memberikan kontribusi bagi Kantor Pengadilan Negeri Medan Kelas I-A Khusus dalam meningkatkan efektivitas penerapan Human Resource Information System dan mendorong keterlibatan karyawan, serta memperbaiki manajemen waktu guna meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan dan menciptakan pelayanan yang lebih optimal.

Kata Kunci: Human Resource Information System, Employee Engagement, Time Management, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF HUMAN RESOURCE INFORMATION SYSTEMS AND EMPLOYEE ENGAGEMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH TIME MANAGEMENT AS AN INTERVENING VARIABLE FOR EMPLOYEES AT THE MEDAN DISTRICT COURT OFFICE, CLASS I-A

Tya Andini Saragih

Department of Management

Email: tyandini243@gmail.com

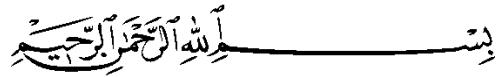
This study aims to determine the effect of Human Resource Information System (HRIS) and Employee Engagement on Employee Performance, both directly and indirectly through Time Management as an intervening variable on employees of the Medan District Court Class I-A Special Office. This study used a quantitative approach with an associative approach. The sample size was 90 permanent employees, selected using a saturated sampling technique. Data were collected using a Likert-scale questionnaire and analyzed using statistical methods using SmartPLS software

The research results show that the Human Resource Information System and Employee Engagement significantly influence employee performance. Time management has been shown to mediate the relationship between the Human Resource Information System and Employee Engagement and employee performance. This means that the better the HR information system and the higher the employee engagement, the more effective time management will be, ultimately improving employee performance.

This research contributes to the Medan District Court Class I-A Special Office in increasing the effectiveness of the implementation of the Human Resource Information System and encouraging employee involvement, as well as improving time management to improve overall employee performance and create more optimal services.

Keywords: Human Resource Information System, Employee Engagement, Time Management, Employee Performance

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah Rabbil'aalamin, puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat, nikmat, dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir yang berjudul “Pengaruh *Human Resource Information System* Dan *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan *Time Management* Sebagai *Variabel Intervening* Pada Pegawai Kantor Pengadilan Negeri Medan Kelas I-A Khusus”. *Tugas Akhir* ini disusun sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi Strata 1 (S1) pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Masih begitu banyak kekurangan dan keterbatasan yang ada pada penulis di dalam penyelesaian tugas akhir ini, namun penulis berusaha maksimal mungkin untuk menyusun tugas akhir ini dengan sebaik- baiknya. Penulis sangat berharap kritik dan saran yang mendidik demi menambah pengetahuan penulis serta dapat memperbaiki kekurangan penulis dalam membuat tugas akhir. Proses penyusunan Tugas Akhir ini tidak terlepas dari berbagai tantangan dan hambatan. Namun, dengan doa, dukungan, serta bantuan dari berbagai pihak, penulis dapat menyelesaikan tugas ini. Serta teristimewa kepada kedua orang tua ayah dan ibu yang telah memberikan kasih sayangnnya kepada penulis, berupa besarnya perhatian, pengorbanan yang telah diberikan hingga saat ini. Dalam kesempatan

ini penulis mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah banyak membantu

dalam pelaksanaan dan penyusunan Tugas Akhir ini diantaranya :

1. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
2. Bapak Assoc. Prof. Dr. H. Januri, S.E., M.M., M.Si., CMA selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si., selaku Wakil Dekan I dan Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si. selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Agus Sani, S.E., M.Sc. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Arif Pratama Marpaung, S.E., M.M selaku sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Ibu Assoc. Prof. Nel Arianty, SE., M.M. selaku Dosen Pembimbing Tugas Akhir yang telah memberikan waktu dan ilmunya kepada saya dalam menyelesaikan Tugas Akhir ini pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak/Ibu dosen serta seluruh para Karyawan/Wati Biro Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan bantuan kepada saya.
8. Sahabat-sahabat saya Nurul Hasanah, Lulu Izdihar, dan Melly Trisyah Ginting yang telah membantu dan menyemangati saya dalam menyelesaikan Tugas

Akhir ini.

Penulis menyadari bahwa Tugas Akhir ini masih jauh dari sempurna, baik dari segi isi maupun perwujudannya. Penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun demi perbaikan di masa yang akan datang. Semoga Tugas Akhir ini dapat memberikan manfaat, baik bagi pengembangan ilmu pengetahuan maupun sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya, khususnya di bidang sumber daya manusia.

Wassalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Medan, Agustus 2025
Peneliti

Tya Andini Saragih
NPM. 2105160396

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
BAB 1 PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah... ..	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	13
1.3 Batasan Masalah dan Rumusan Masalah.. ..	13
1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	15
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA.....	17
2.1 Landasan Teori... ..	17
2.1.1 Kinerja Karyawan.....	17
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan... ..	17
2.1.1.2 Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan... ..	18
2.1.1.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.. ..	18
2.1.1.4 Karakteristik Kinerja Karyawan.....	20
2.1.1.5 Indikator Kinerja Karyawan.....	21
2.1.2 Human Resource Information System... ..	22
2.1.2.1 Pengertian Human Resource Information System.....	22
2.1.2.2 Tujuan Human Resource Information System.....	23
2.1.2.3 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Human Resource Information System.....	23
2.1.2.4 Karakteristik Human Resource Information System... ..	25
2.1.2.5 Indikator Human Resource Information System... ..	25
2.1.3 Employee Engagement.....	27
2.1.3.1 Pengertian Employee Engagement... ..	
2.1.3.2 Tujuan Employee Engagement... ..	
2.1.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Employee Engagement	29
2.1.3.4 Karakteristik Employee Engagement.....	30
2.1.3.5 Indikator Employee Engagement... ..	31
2.1.4 Time Management.....	32
2.1.4.1 Pengertian Time Management.....	32
2.1.4.2 Tujuan Time Management... ..	32
2.1.4.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Time Management... ..	33
2.1.4.4 Karakteristik Time Management.....	34
2.1.4.5 Indikator Time Management... ..	34
2.2 Kerangka Konseptual.....	35
2.2.1 Pengaruh Human Resource Information System terhadap Kinerja karyawan... ..	36
2.2.2 Pengaruh Employee Engagement terhadap kinerja karyawan...36	

2.2.3 Pengaruh Human Resource Information System terhadap Time Management...	37
2.2.4 Pengaruh Employee Engagement terhadap Time Management...	38
2.2.5 Pengaruh Time Management Terhadap Kinerja Karyawan...	38
2.2.6 Pengaruh Human Resource Information System terhadap Kinerja Karyawan dengan Time Management	39
2.2.7 Pengaruh Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan dengan Time Management ...	40
2.3 Hipotesis.....	41
BAB 3 MEODE PENELITIAN	
3.1 Jenis Penelitian.....	43
3.2 Definisi operasional..	43
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian.....	44
3.4 Teknik Pengambilan Sampel...	46
3.5 Teknik Pengumpulan Data..	47
3.6 Teknik Analisis Data..	48
BAB 4 HASIL PENELITIAN	53
4.1. Hasil Penelitian	53
4.1.1. Deskripsi Hasil Penelitian	53
4.1.2. Idenstitas Responden.....	54
4.1.3. Deskripsi Variabel Penelitian	56
4.2. Analisi Data	64
4.2.1. Analisis Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>)	64
4.2.2. Analisis Model Pengukuran (<i>inner Model</i>).....	69
4.2.3. Pengujian Hipotesis (hypotesis testing)	72
4.3. Pembahasan.....	77
4.3.1. Pengaruh Human Resource Information System Terhadap Kinerja karyawan.....	77
4.3.2. Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawwan	78
4.3.3. Pengaruh Human Resource Information System Terhadap Time Management	79
4.3.4. Pengaruh Employee Engagement Terhadap Time Management	80
4.3.5. Pengaruh Time Management Terhadap Kinerja Karyawan	81
4.3.6. Pengaruh Human Resource Information System Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Time Management	82
4.3.7. Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Time Management.....	83
BAB 5 PENUTUP.....	85
5.1. Kesimpulan	85
5.2. Saran.....	86
5.2. Keterbatasan Penelitian.....	87
DAFTAR PUSTAKA.....	88

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Variabel Kinerja Karyawan...	44
Tabel 3.2 Variabel Human Resource Information System...	44
Tabel 3.3 Variabel Employee Engagement...	45
Tabel 3.4 Variabel Time Management...	45
Tabel 3.5 Jadwal Rencana Penelitian...	46
Tabel 3.6 Populasi Pegawai...	47
Table 3.7 Skala Pengukuran Likert...	48
Tabel 4. 1. Skala Likert	53
Tabel 4. 2. Data Identitas Responden Jenis Kelamin	42
Tabel 4. 3. Angket Skor Untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	56
Tabel 4. 4. Angket Skor Untuk Variabel Time Management (Z)	58
Tabel 4. 5. Angket Skor Untuk Human Resource Information System (X1)....	60
Tabel 4. 6. Angket Skor Untuk Variabel Employee Engagement (X2).....	62
Tabel 4. 7. Hasil Average Variance Extracted (AVE).....	65
Tabel 4. 8. Hasil Composite Realibility	65
Tabel 4. 9. Hasil Discriminant Validity	67
Tabel 4. 10. R-Square	70
Tabel 4. 11. F-Square	71
Tabel 4. 12. Direct Effect	72
Tabel 4. 13. Indirrect Effect	74
Tabel 4. 14. Total Effect	75

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1	Hasil Pra Survei Human Resource Information Ssytem Pada Kantor Pengadilan Negeri Medan Kelas I-A Khusus.....	6
Gambar 1.2	Hasil Pra Survei Employee Engagement Pada Kantor Pengadilan Negeri Medan Kelas I-A Khusus.....	8
Gambar 1.3	Hasil Pra Survei Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengadilan Negeri Medan Kelas I-A Khusus	9
Gambar 2.1	Kerangka Konseptual	41
Gambar 4. 1.	<i>Standardized Loading Factor Inner dan Outer Model</i>	69
Gambar 4. 1.	<i>Standardized Hasil Uji Bootstraping</i>	76

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam era bisnis yang semakin kompetitif, keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada kemampuannya dalam mengelola sumber daya manusia secara efisien. Sumber daya manusia tidak hanya dianggap sebagai aset, namun juga merupakan elemen kunci yang dapat menentukan keberlangsungan dan pertumbuhan suatu perusahaan. Oleh karena itu, penting bagi manajer untuk memahami interaksi yang terjadi antara individu dan kelompok dalam organisasi. Dengan pendekatan pengelolaan sumber daya manusia yang tepat, perusahaan dapat menciptakan suasana kerja yang produktif dan harmonis, sehingga akan mendorong karyawan untuk memberikan kinerja terbaiknya.

Manajemen sumber daya manusia merupakan proses penyelesaian berbagai permasalahan yang berkaitan dengan individu, pegawai, dan pekerja lainnya, untuk menunjang aktivitas sumber daya manusia dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Sumber daya manusia dalam perusahaan merupakan aspek penting yang menentukan keefektifan dan keberhasilan suatu perusahaan. Perusahaan yang lengkap dengan sarana dan prasarana tidak akan berarti tanpa adanya manusia sebagai pengelola dan pemuat gagasan. Sebagai manusia, karyawan mempunyai tujuan pribadi selain tujuan perusahaan yang harus dicapai sehingga diperlukan suatu integrasi antar tujuan perusahaan dengan tujuan pribadi karyawan agar tidak terjadi tumpang tindih atau *overlapping*. Kebutuhan masing-masing karyawan perlu diketahui dan diperhatikan agar tujuan karyawan dapat terintegrasi dengan baik.

Karyawan mempunyai beraneka ragam kebutuhan pribadi (Jufrizen, 2016)

Kinerja karyawan merupakan aspek yang sangat penting untuk diperhatikan oleh setiap organisasi atau perusahaan. Menurut (Mangkunegara, 2017), kinerja pegawai adalah hasil kerja yang diukur dari segi kualitas dan kuantitas yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Pegawai yang mempunyai kinerja yang tinggi dan baik dapat memberikan kontribusi yang berarti dalam mencapai tujuan dan sasaran perusahaan, sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Kinerja yang baik mencerminkan dedikasi, keterampilan, dan komitmen seorang karyawan terhadap pekerjaannya, yang pada akhirnya dapat mempengaruhi seberapa besar kontribusinya terhadap perusahaan. Ketika karyawan menunjukkan kinerja optimal, mereka tidak hanya membantu perusahaan mencapai target yang telah ditentukan, namun juga berkontribusi dalam meningkatkan reputasi dan daya saing perusahaan di pasar. Kinerja seorang pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor antara lain motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, disiplin kerja, dan kepuasan kerja (Kasmir, 2016).

Salah satu sistem teknologi informasi yang sering dimanfaatkan oleh perusahaan untuk mendukung fungsi SDM adalah *Human Resource Information System* (HRIS). HRIS merupakan suatu platform yang digunakan untuk menghimpun, mencatat, menyimpan, menganalisis, dan mengakses data terkait SDM di suatu perusahaan. Data yang dikumpulkan melibatkan informasi mengenai gaji, kompensasi, cuti, evaluasi kinerja karyawan, tunjangan karyawan, pensiun, dan berbagai aspek lainnya (Fatinah, 2022). Menurut (Fatinah, 2022), HRIS adalah suatu sistem yang dirancang dengan teknologi terintegrasi untuk menghimpun,

menyimpan, dan menganalisis informasi yang terkait dengan karyawan dalam suatu perusahaan. Penerapan *Human Resource Information System* melibatkan penggunaan database, aplikasi komputer, perangkat keras, dan perangkat lunak yang berperan dalam menyimpan, mengelola, merekam, mengirimkan, dan memanipulasi data demi mendukung fungsi SDM.

Karyawan disebuah perusahaan perlu berusaha untuk mencapai kinerja yang diharapkan dengan memanfaatkan kemampuan yang dimiliki. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, terutama disiplin kerja dan kompetensi. Disiplin kerja sangat penting karena mematuhi aturan industri dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas. Karyawan yang kurang disiplin dapat merugikan kinerja secara keseluruhan. Selain itu, meningkatnya standar kemampuan juga dipengaruhi oleh aspirasi tenaga kerja. Perubahan dalam lingkungan bisnis menekankan pentingnya kemampuan sumber daya manusia (SDM) sebagai sumber daya kompetitif utama bagi organisasi (Hartini, 2020). Salah satu indikator yang dapat digunakan untuk menilai kualitas SDM adalah tingkat produktivitas tenaga kerja. Poin utama dalam manajemen kinerja adalah meningkatkan kinerja pekerja dibandingkan dengan kinerja saat ini. Tujuannya adalah untuk memperbaiki kondisi kerja karyawan, sehingga mereka dapat mempertahankan dan mengembangkan pekerjaan mereka serta memaksimalkan potensi individu mereka (Hamsinah, 2022).

Era digital saat ini telah mengubah banyak aspek kehidupan manusia, terutama dalam dunia bisnis. Para pemangku kepentingan di berbagai sektor, termasuk pemerintah dan badan swasta, memandang teknologi informasi lebih dari sekadar alat komunikasi; teknologi informasi juga diakui sebagai keunggulan kompetitif yang signifikan bagi bisnis. Peran sumber daya manusia sangat penting

bagi setiap organisasi yang sedang berkembang. Untuk mengelola sumber daya manusia yang sangat berharga ini secara efektif, perusahaan harus fokus pada fungsi manajemen sumber daya manusia sebagai realisasi teknologi informasi (Moussa & El Arbi, 2020) Sedangkan menurut (Hartini, 2020) mencatat bahwa kompleksitas yang terlibat dalam tugas-tugas manajemen sumber daya manusia memerlukan pendekatan manajemen yang memanfaatkan sistem informasi yang terorganisir, mudah dipahami, dan efisien. Lebih lanjut, menyoroti bahwa penerapan sistem informasi dalam manajemen sumber daya manusia bertujuan untuk meminimalkan operasi manual, yang sering kali ditandai dengan kelambatan, ketidaktepatan waktu, dan ketidakakuratan (Matimbwa & Masue, 2019). Oleh karena itu, mendukung kegiatan manajemen sumber daya manusia dengan teknologi informasi menjadi penting, karena menyediakan sistem yang mampu menyimpan data secara komprehensif, tepat, dan terkini.

Human Resource Information System merupakan sistem informasi yang dirancang untuk memproses, menyimpan, mendistribusikan data atau informasi terkait sumber daya manusia. Menurut (Moussa & El Arbi, 2020), *Human Resource Information System* adalah sistem informasi modern yang digunakan untuk menunjang aktivitas manajemen sumber daya manusia dalam mengelola sejumlah data karyawan. Manfaat dari penerapan *Human Resource Information System* digunakan untuk meningkatkan kecepatan respon, dan akses yang lebih mudah untuk memperoleh informasi.

Penerapan sistem informasi sumber daya manusia menjadi sangat penting bagi organisasi, termasuk instansi pemerintah seperti pengadilan. *Human Resource Information System* tidak hanya membantu dalam pengelolaan data karyawan, tetapi

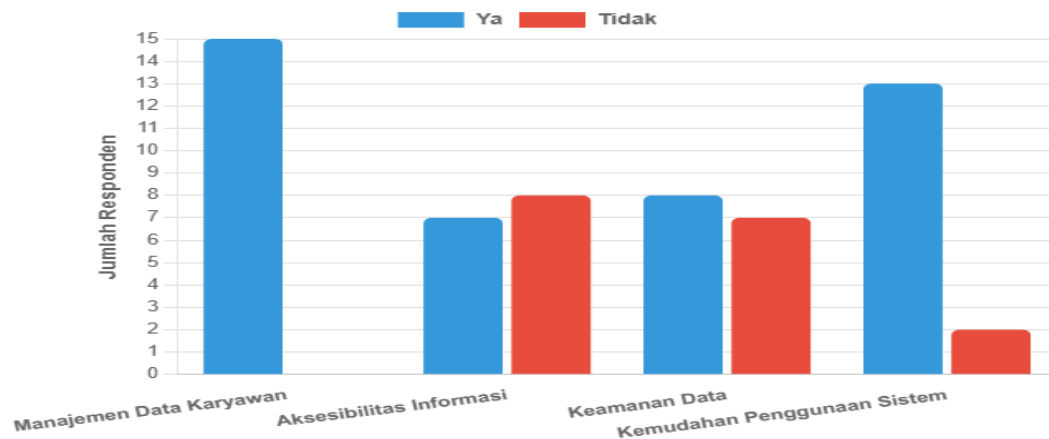
juga berkontribusi pada peningkatan efisiensi dan efektivitas dalam pengambilan keputusan terkait sumber daya manusia. Dengan adanya *Human Resource Information System*, pengelolaan informasi karyawan dapat dilakukan secara lebih sistematis dan terintegrasi, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, *Employee Engagement* atau keterlibatan karyawan juga merupakan faktor kunci yang mempengaruhi kinerja. Karyawan yang terlibat cenderung lebih produktif, memiliki motivasi yang tinggi, dan berkomitmen terhadap tujuan organisasi. Keterlibatan ini dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk dukungan dari manajemen dan penggunaan teknologi yang tepat, seperti *Human Resource Information System*.

Time Management atau manajemen waktu berperan sebagai *variabel intervening* yang penting dalam konteks ini. Kemampuan karyawan untuk mengelola waktu dengan baik dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja mereka. Dengan adanya *Human Resource Information System* yang mendukung pengelolaan waktu dan tugas, serta tingkat keterlibatan yang tinggi, diharapkan kinerja karyawan di Kantor Pengadilan Negeri Medan Kelas I-A Khusus dapat meningkat secara signifikan.

Penelitian ini dilakukan di Pengadilan Negeri Medan Kelas I-A Khusus. Pengadilan Negeri Medan Kelas I-A Khusus adalah kantor yang memberikan pelayanan di bidang hukum. Pengadilan Negeri Medan terletak di ibukota provinsi Sumatera Utara yakni kota Medan. Pengadilan Negeri Medan merupakan bekas gedung Landraad yang merupakan bangunan yang dibangun pada zaman pemerintahan Hindia Belanda sekitar tahun 1911. Pengadilan Negeri Medan terletak di atas tanah seluas 5.336 M² dengan luas bangunan 3379 M². Berdasarkan

pengamatan penulis pada saat melaksanakan magang dan riset pendahuluan terhadap Pengadilan Negeri Medan Kelas I-A Khusus. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Human Resource Information System* dan *Employee Engagement* terhadap kinerja karyawan, serta peran sebagai *variabel intervening* dalam konteks pengadilan, yang *Time Management* merupakan lembaga penting dalam penegakan hukum dan keadilan di masyarakat.

Aksesibilitas informasi tidak memadai 15 Jawaban



Gambar 1.1
Hasil Pra Survei *Human Resource Information Ssytem* Pada Kantor
Pengadilan Negeri Medan Kelas I-A Khusus

Hasil pra survey menunjukkan bahwa beberapa ketentuan terkait *Human Resource Information System* Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Pengadilan Negeri Medan kelas I-A Khusus:

1. Manajemen Data Karyawan: Seluruh 15 responden merasa bahwa manajemen data karyawan yang efektif sangat penting untuk memastikan bahwa informasi karyawan selalu akurat dan dapat diandalkan.
2. Aksesibilitas Informasi: Hanya 7 responden merasa bahwa Aksesibilitas informasi yang baik akan memungkinkan karyawan untuk mendapatkan data

yang mereka butuhkan dengan cepat dan efisien, sementara 8 lainnya tidak merasa demikian.

3. Keamanan Data: Sebanyak 8 responden merasa keamanan data merupakan prioritas utama untuk melindungi informasi sensitif dari ancaman dan kebocoran Perusahaan, sedangkan 7 lainnya tidak.
4. Kemudahan Penggunaan Integritas Sistem: Sebanyak 13 responden yang merasa bahwa Sistem yang mudah digunakan meningkatkan produktivitas dan kepuasan pengguna, sementara 2 lainnya tidak demikian.

Hasil pra survei menunjukkan bahwa mayoritas pegawai menghadapi tantangan dalam aksesibilitas informasi dan keamanan data, khususnya dalam hal mendapatkan data yang mereka butuhkan dengan cepat dan efisien.

Dengan 53,33% responden merasa bahwa aksesibilitas informasi tidak memadai, ini menunjukkan adanya tantangan yang signifikan dalam sistem yang ada. Ketidakpuasan ini dapat berdampak langsung pada produktivitas karyawan dan efisiensi operasional, sehingga perlu menjadi prioritas utama untuk diperbaiki.

Kurangnya motivasi, kinerja yang tidak optimal
15 Jawaban



Gambar 1.2
Hasil Pra Survei *Employee Engagement* Pada Kantor Pengadilan Negeri
Medan Kelas I-A Khusus

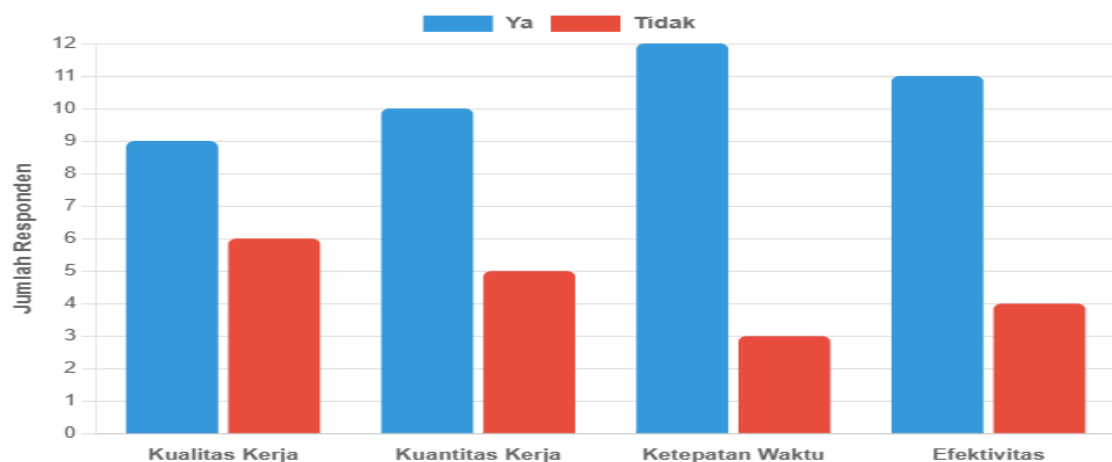
Hasil pra survey menunjukkan bahwa beberapa ketentuan terkait *Employee Engagement* Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Pengadilan Negeri Medan kelas I-A Khusus:

1. Keterlibatan Emosional: Sebanyak 12 responden yang merasa bahwa keterlibatan emosional karyawan dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja, yang berdampak positif pada kinerja keseluruhan, sedangkan 3 responden lainnya tidak demikian
2. Keterlibatan Kognitif: Hanya 5 responden yang merasa bahwa keterlibatan kognitif mencerminkan seberapa dalam karyawan memahami dan merenungkan tugas serta tanggung jawab mereka, sementara 10 lainnya tidak.
3. Keterlibatan Perilaku: Sebanyak 7 responden merasa keterlibatan perilaku terlihat dari partisipasi aktif karyawan dalam kegiatan dan inisiatif Perusahaan, sedangkan 8 lainnya tidak.

4. Hubungan dengan Rekan Kerja: Seluruh responden 15 orang merasa bahwa memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dan kolaboratif.
5. Penghargaan dan Pengakuan: Sebanyak 8 responden merasa bahwa atasan memberi penghargaan dan pengakuan yang tepat dapat meningkatkan motivasi dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Dari hasil survey di atas, permasalahan yang memiliki tingkat yang paling besar adalah keterlibatan kognitif. Dengan hanya 5 orang (33,33%) responden yang merasa bahwa mereka memahami dan merenungkan tugas serta tanggung jawab mereka, ini menunjukkan adanya masalah signifikan dalam hal pemahaman dan refleksi karyawan terhadap pekerjaan mereka. Keterlibatan kognitif yang rendah dapat mengakibatkan kurangnya motivasi, kinerja yang tidak optimal, dan dampak negatif pada keseluruhan engagement karyawan.

Memiliki Ketepatan waktu yang tinggi 15 Jawaban



Gambar 1.3
Hasil Pra Survei Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengadilan Negeri Medan
Kelas I-A Khusus

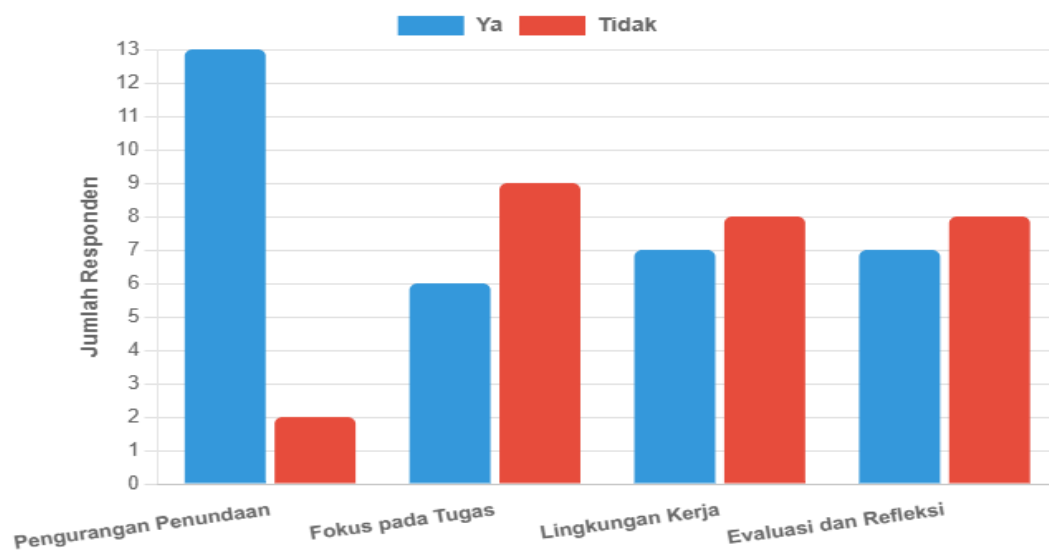
Hasil pra survey menunjukkan bahwa beberapa ketentuan terkait Kinerja Karyawan Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Pengadilan Negeri Medan kelas I-A Khusus:

1. Kualitas Kerja: Sebanyak 9 responden merasa kualitas kerja yang tinggi mencerminkan profesionalisme dan dedikasi pegawai dalam menyelesaikan tugas, sedangkan 6 lainnya tidak.
2. Kuantitas Kerja: Sebanyak 10 responden merasa bahwa kuantitas kerja yang memadai akan menunjukkan produktivitas karyawan dan kontribusi mereka terhadap tujuan Perusahaan, sementara 5 lainnya tidak demikian..
3. Ketepatan Waktu: Sebanyak 12 responden yang merasa bahwa ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas sangat penting untuk menjaga kelancaran operasional dan memenuhi tenggat waktu proyek. Sedangkan 3 lainnya tidak.
4. Efektivitas: Sebanyak 11 responden merasa setiap efektivitas kerja akan mencerminkan seberapa baik karyawan mencapai tujuan yang ditetapkan dengan sumber daya yang tersedia, sementara 4 lainnya tidak demikian.

Meskipun mayoritas responden 6 orang (60%) merasa bahwa kualitas kerja yang tinggi mencerminkan profesionalisme dan dedikasi pegawai, masih ada 9 orang 40% responden yang tidak setuju. Persentase ini cukup signifikan dan menunjukkan adanya ketidakpuasan atau keraguan di kalangan karyawan mengenai kualitas kerja yang dihasilkan. Kualitas kerja yang rendah dapat berdampak langsung pada hasil akhir pekerjaan, reputasi instansi, dan kepuasan masyarakat yang dilayani. Ketidakpuasan ini juga dapat mencerminkan adanya masalah dalam proses kerja, kurangnya pelatihan, atau dukungan yang tidak memadai bagi pegawai untuk mencapai standar kualitas yang diharapkan.

Hal ini menunjukkan adanya potensi risiko yang dapat mempengaruhi kinerja keseluruhan organisasi. Oleh karena itu, penting untuk melakukan evaluasi mendalam terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas kerja, seperti pelatihan, sumber daya, dan proses kerja, serta mengambil langkah-langkah perbaikan yang diperlukan untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan.

Ketidakmampuan untuk fokus dapat menyebabkan penurunan produktivitas **15 Jawaban**



Gambar 1.4
Hasil Pra Survei *Time Management* Pada Kantor Pengadilan Negeri Medan
Kelas I-A Khusus

Hasil pra survey menunjukkan bahwa beberapa ketentuan terkait *Time Management* Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Pengadilan Negeri Medan kelas I-A Khusus:

1. Pengurangan Penundaan: Sebanyak 13 responden merasa pengurangan penundaan dalam menyelesaikan tugas dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi didalam tim, sementara 2 responden lainnya tidak merasa demikian.
2. Fokus pada Tugas: Hanya 6 Responden yang merasa bahwa Kemampuan untuk

fokus pada tugas yang sedang dikerjakan sangat penting untuk mencapai hasil yang optimal, sedangkan 9 lainnya tidak.

3. Lingkungan Kerja: Sebanyak 7 responden merasa lingkungan kerja yang positif dan mendukung dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan, sementara 8 responden lainnya tidak merasa demikian.
4. Evaluasi dan Refleksi: Sebanyak 7 responden merasa bahwa hubungan proses evaluasi dan refleksi yang rutin membantu karyawan untuk belajar dari pengalaman dan meningkatkan kinerja mereka, sementara 8 lainnya tidak.

Dari hasil survey di atas, permasalahan yang memiliki tingkat yang paling besar adalah analisi focus dan tugas. hanya 6 responden (40%) yang merasa bahwa kemampuan untuk fokus pada tugas yang sedang dikerjakan sangat penting untuk mencapai hasil yang optimal, sementara 9 responden (60%) tidak merasakan hal yang sama. Persentase ini menunjukkan bahwa mayoritas responden tidak menganggap fokus pada tugas sebagai hal yang penting, yang dapat mengindikasikan adanya masalah dalam manajemen waktu dan perhatian terhadap pekerjaan. Ketidakmampuan untuk fokus dapat menyebabkan penurunan produktivitas, peningkatan penundaan, dan hasil kerja yang kurang optimal. Hal ini juga dapat mencerminkan adanya gangguan dalam lingkungan kerja, kurangnya motivasi, atau ketidakjelasan dalam tugas yang diberikan.

Responden tidak merasa bahwa fokus pada tugas itu penting, ini menunjukkan adanya potensi risiko yang dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, perlu dilakukan upaya untuk meningkatkan kesadaran akan pentingnya fokus dalam menyelesaikan tugas, termasuk memberikan pelatihan, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, dan menetapkan tujuan

yang jelas untuk membantu karyawan dalam meningkatkan kemampuan mereka untuk fokus pada pekerjaan yang sedang dikerjakan.

Sedangkan hasil pengolahan data akhir memperoleh hasil human resource system berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dengan P-Values sebesar 0.675 (<0.05), employee berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan P-Values sebesar 0.00 (<0.05), human resource system berpengaruh signifikan terhadap time management dengan P-Values sebesar 0.000 (<0.05), employee engagement berpengaruh signifikan terhadap time management dengan P-Values sebesar 0.000 (<0.05), time management berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan P-Values sebesar 0.000 (<0.05), human resource system berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui time management dengan P-Values sebesar 0.010 (<0.05), employee engagement berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui time management dengan P-Values sebesar 0.009 (<0.05).

Maka dari itu, penulis tertarik untuk meneliti dengan mengangkat judul **“Pengaruh Human Resource Information System Dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Time Management Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Kantor Pengadilan Negeri Medan Kelas I-A Khusus”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang maka dapat diidentifikasi masalah yaitu :

1. Banyak pegawai yang mungkin belum sepenuhnya memahami manfaat dan penggunaan *Human Resource Information System*, yang dapat menghambat efektivitas sistem dalam meningkatkan kinerja mereka.

2. *Employee Engagement* yang rendah dapat mempengaruhi motivasi dan produktivitas pegawai, sehingga berdampak negatif pada kinerja keseluruhan di instansi tersebut.
3. Pegawai mungkin mengalami kesulitan dalam mengelola waktu mereka, yang dapat mengurangi efisiensi kerja dan kinerja, meskipun *Human Resource Information System* dan *Employee Engagement* sudah optimal.
4. Belum ada penelitian yang cukup mendalam mengenai bagaimana *Human Resource Information System* dan *Employee Engagement* saling berinteraksi dan mempengaruhi kinerja karyawan melalui *Time Management* , khususnya dalam konteks pengadilan.
5. Pengadilan memiliki karakteristik dan tantangan unik yang mungkin mempengaruhi penerapan *Human Resource Information System* dan *Employee Engagement*, sehingga penting untuk memahami konteks ini dalam penelitian.

1.3 Batasan Masalah dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Agar peneliti lebih fokus dan tidak meluas dari pembahasan penelitian ini membahas mengenai *Human Resource Information System* dan *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan *Time Management* Pada Pegawai kantor Pengadilan Negeri Medan Kelas I-A Khusus.

2. Rumusan Masalah

- 1) Apakah ada pengaruh *Human Resource Information System* terhadap kinerja karyawan pada pegawai Kantor Pengadilan Negeri Medan Kelas I-A Khusus.

- 2) Apakah ada pengaruh *Employee Engagement* terhadap kinerja karyawan pada pegawai Kantor Pengadilan Negeri Medan Kelas I-A Khusus.
- 3) Apakah ada pengaruh *Human Resource Information System* terhadap *Time Management* pada pegawai Kantor Pengadilan Negeri Medan Kelas I-A Khusus.
- 4) Apakah ada pengaruh *Employee Engagement* terhadap *Time Management* pada pegawai Kantor Pengadilan Negeri Medan Kelas I-A Khusus.
- 5) Apakah ada pengaruh *Time Management* terhadap kinerja karyawan pada pegawai Kantor Pengadilan Negeri Medan Kelas I-A Khusus.
- 6) Apakah ada pengaruh *Human Resouces Information System* terhadap kinerja karyawan dengan *Time Management* pada pegawai Kantor Pengadilan Negeri Medan Kelas I-A Khusus.
- 7) Apakah ada pengaruh *Employee Engagement* terhadap kinerja karyawan dengan *Time Management* pada pegawai Kantor Pengadilan Negeri Medan Kelas I-A Khusus.

1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- 1) Untuk mengetahui pengaruh *Human Resource Information System* terhadap kinerja karyawan pada pegawai Kantor Pengadilan Negeri Medan Kelas I-A Khusus..
- 2) Untuk mengetahui pengaruh *Employee Engagement* terhadap kinerja karyawan pada pegawai Kantor Pengadilan Negeri Medan Kelas I-A Khusus.

- 3) Untuk mengetahui pengaruh *Human Resource Information System* terhadap *Time Management* pada pegawai Kantor Pengadilan Negeri Medan Kelas I-A Khusus.
- 4) Untuk mengetahui pengaruh *Employee Engagement* terhadap *Time Management* pada pegawai kantor Pengadilan Negeri Medan Kelas I-A Khusus.
- 5) Untuk mengetahui pengaruh *Time Management* terhadap kinerja karyawan pada pegawai kantor Pengadilan Negeri Medan Kelas I-A Khusus.
- 6) Untuk mengetahui pengaruh *Human Resouce Information System* terhadap kinerja karyawan dengan *Time Management* sebagai *Variabel Intervening* pada pegawai kantor Pengadilan Negeri Medan Kelas I-A Khusus.
- 7) Untuk mengetahui pengaruh *Employee Engagement* terhadap kinerja karyawan dengan *Time Management* sebagai *Variabel Intervening* pada pegawai kantor Pengadilan Negeri Medan Kelas I-A Khusus.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah

- 1) Bagi penulis, Penelitian ini dapat menambah wawasan penulis mengenai hubungan antara *Human Resource Information System*, *employee engagement*, dan kinerja karyawan, serta memberikan pemahaman yang lebih dalam tentang manajemen waktu.
- 2) Bagi Perusahaan, Dapat memberikan rekomendasi bagi perusahaan untuk meningkatkan sistem *Human Resource Information System* dan

employee engagement, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja pegawai.

- 3) Bagi pihak lain, Penelitian ini dapat menjadi referensi bagi akademisi dan peneliti lain yang tertarik dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan HRIS dan *employee engagement*.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Karyawan

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja karyawan (job performance) karyawan, untuk itu setiap perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan mengacu pada prestasi seseorang yang diukur berdasarkan standard dan kriteria yang ditetapkan perusahaan.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika (Muis et al., 2018).

Menurut (Hartini, 2020) kinerja karyawan dipengaruhi oleh disiplin kerja dan kompetensi. Karyawan yang disiplin dan memiliki kemampuan yang baik cenderung menunjukkan kinerja yang lebih tinggi.

Menurut (Mangkunegara, 2017) Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *Actual Performance* (Prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.1.1.2 Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja adalah proses sistematis untuk mengevaluasi seberapa baik seorang karyawan melaksanakan tugasnya dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan. Menurut (Mathis, 2017) penilaian kinerja melibatkan penilaian hasil kerja karyawan, sikap, dan kontribusinya terhadap organisasi. Proses ini bertujuan untuk memberikan umpan balik yang mendukung perkembangan baik individu maupun organisasi.

Kinerja suatu organisasi tergantung pada kerja pegawainya. Namun, atasan dapat berperan dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan suatu organisasi. Dalam hal ini, atasan harus mempunyai peran yang penting dalam usahanya untuk memotivasi dan mengelola pegawainya (Arianty et al., 2016)

(Diana & Frianto, 2021) menyatakan kinerja merupakan hasil kerja yang diperoleh karyawan atau perilaku sesungguhnya yang dihasilkan karyawan dalam peranannya di perusahaan. Upaya peningkatan kinerja karyawan hendaklah diperhatikan oleh perusahaan dengan terus memberikan pelatihan dalam berperilaku kerja serta bersikap profesional (Nadeak, 2020). Informasi mengenai kinerja pegawai merupakan aspek yang begitu penting digunakan sebagai bahan evaluasi untuk mengukur seberapa jauh proses kinerja yang sudah dilakukan karyawan pada perusahaan selama ini apakah sudah berlangsung sesuai dengan visi perusahaan (Aziz, 2018), dengan demikian, penilaian kinerja berfungsi sebagai alat untuk memberikan umpan balik yang konstruktif bagi pengembangan individu dan organisasi secara keseluruhan.

2.1.1.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut (Febriani & Ramli, 2023)terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu:

1. Motivasi kerja, Motivasi merupakan salah satu faktor utama yang mempengaruhi kinerja pegawai. Karyawan yang termotivasi cenderung lebih produktif dan berkomitmen terhadap tugas yang diberikan.
2. Lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung dapat meningkatkan kinerja pegawai. Fasilitas yang baik, suasana kerja yang positif, dan hubungan harmonis antar rekan kerja berkontribusi terhadap peningkatan kinerja.
3. Kepuasan kerja, Karyawan yang puas dengan pekerjaannya cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk pengakuan, penghargaan, dan peluang untuk berkembang.
4. Disiplin Kerja, Disiplin dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab juga mempengaruhi kinerja. Karyawan yang disiplin akan lebih mampu memenuhi target dan standar yang ditetapkan perusahaan.

Menurut (Aji & Wijaya, 2023) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu:

1. Karakteristik Individu: Karakteristik pribadi seperti kepribadian, nilai kerja, dan kemampuan individu dapat mempengaruhi tingkat keterikatan karyawan. Karyawan dengan karakteristik positif cenderung lebih terlibat dan berkontribusi lebih besar terhadap kinerja.
2. Gaya Kepemimpinan: Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh manajer atau

atasan dapat mempengaruhi motivasi dan kinerja pegawai. Kepemimpinan yang mendukung dan memberdayakan karyawan dapat meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

3. Budaya organisasi: Budaya organisasi yang kuat dan positif dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Karyawan yang merasa terhubung dengan nilai-nilai organisasi cenderung lebih berkomitmen dan produktif.
4. Efikasi Diri: Kepercayaan karyawan terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas juga memegang peranan penting. Pegawai yang mempunyai efikasi diri yang tinggi cenderung lebih percaya diri dan mampu menghadapi tantangan dalam pekerjaan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sangat beragam, mulai dari motivasi, kepuasan kerja, kepemimpinan, kemampuan individu, lingkungan kerja, hingga disiplin kerja. Memahami dan mengelola faktor-faktor ini dengan baik akan membantu organisasi dalam meningkatkan produktivitas dan efektivitas karyawan secara keseluruhan.

2.1.1.4 Karakteristik Kinerja Karyawan

Menurut (Mangkunegara, 2017) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang diukur dari kualitas dan kuantitas yang dicapai dalam melaksanakan tugas. Karakteristik ini mencakup kemampuan individu dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan, serta efisiensi dalam penggunaan waktu dan sumber daya. Kinerja yang baik tidak hanya dilihat dari hasil akhir, tetapi juga dari proses yang dilalui karyawan dalam mencapai hasil tersebut.

Sedangkan menurut (Guritno dan Waridin, 2018) menekankan bahwa

kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja. Mereka berpendapat bahwa karakteristik kinerja karyawan dapat dilihat dari seberapa besar karyawan termotivasi untuk bekerja, kedisiplinan dalam menjalankan tugas, serta dukungan lingkungan kerja yang kondusif. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi dan disiplin yang baik cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik.

2.1.1.5 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Mangkunegara, 2017) menyatakan bahwa indikator kinerja karyawan adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian karyawan terhadap tugas yang diberikan. Indikatornya meliputi:

- a. Kualitas Kerja: Mengukur mutu hasil pekerjaan berdasarkan standar yang ditetapkan, termasuk keterampilan dan kesempurnaan tugas.
- b. Kuantitas Kerja: Jumlah output atau hasil kerja yang diselesaikan dalam periode tertentu, seperti jumlah unit atau siklus aktivitas.
- c. Ketepatan Waktu: Kemampuan karyawan menyelesaikan tugas sesuai tenggat waktu, menunjukkan efisiensi dalam manajemen waktu.
- d. Efektivitas: Tingkat penggunaan sumber daya (waktu, uang, teknologi) secara optimal untuk mencapai hasil maksimal.

Adapun menurut (Mangkunegara, 2017), indikator kinerja mencakup:

- a. Kualitas Kerja: Mencerminkan mutu pekerjaan berdasarkan standar yang telah ditentukan.
- b. Kuantitas Kerja: Volume atau jumlah pekerjaan yang dihasilkan dalam periode tertentu.
- c. Keandalan (Reliabilitas): Kemampuan menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat ketelitian, semangat, dan kemauan tinggi.

- d. Kerjasama Tim: Kesiapan untuk bekerja sama dengan rekan kerja serta atasan.
- e. Ketepatan Waktu: Penyelesaian tugas sesuai tenggat waktu yang telah ditentukan

2.1.2 *Human Resource Information System*

2.1.2.1 *Pengertian Human Resource Information System*

Human Resource Information System (HRIS) atau Sistem Informasi Sumber Daya Manusia telah menjadi salah satu elemen krusial dalam pengelolaan sumber daya manusia di berbagai organisasi. Seiring dengan kemajuan teknologi informasi dan komunikasi, *Human Resource Information System* memberikan berbagai manfaat bagi organisasi, mulai dari efisiensi administrasi hingga peningkatan produktivitas dan kepuasan karyawan.

Human Resource Information System yang biasanya disingkat HRIS merupakan sistem informasi yang dirancang untuk mengelola data dan proses yang berkaitan dengan sumber daya manusia (SDM) dalam suatu organisasi. *Human Resource Information System* mengintegrasikan teknologi informasi dengan manajemen SDM untuk mendukung pengambilan keputusan, perencanaan, dan pengelolaan karyawan secara lebih efisien.

(Sutrisno, 2016) mendefinisikan *Human Resource Information System* sebagai suatu sistem yang dirancang untuk mengumpulkan, menyimpan, dan mengelola data terkait sumber daya manusia dalam suatu organisasi. *Human Resource Information System* berfungsi sebagai alat untuk mendukung pengambilan keputusan terkait pengelolaan SDM, serta meningkatkan efisiensi dan efektivitas pengelolaan karyawan. *Human Resource Information System* mencakup berbagai fungsi, seperti pengelolaan data karyawan, penggajian, rekrutmen, pelatihan, dan

penilaian kinerja. Dengan *Human Resource Information System*, perusahaan dapat mengelola informasi karyawan secara terpusat sehingga memudahkan akses dan pemrosesan data. Selain itu, *Human Resource Information System* juga membantu dalam mematuhi peraturan ketenagakerjaan dan meningkatkan transparansi dalam pengelolaan SDM. Dengan sistem yang terintegrasi, manajer dapat dengan mudah mengakses informasi yang dibutuhkan untuk mengambil keputusan strategis terkait pengembangan dan manajemen karyawan.

2.1.2.2 Tujuan *Human Resource Information System*

Menurut (Sutrisno, 2016) menjelaskan bahwa tujuan utama *Human Resource Information System* adalah untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas pengelolaan sumber daya manusia. Dengan sistem informasi ini, perusahaan dapat mengelola data karyawan secara terpusat dan terintegrasi sehingga memudahkan dalam pengambilan keputusan terkait pengelolaan SDM. *Human Resource Information System* juga bertujuan untuk mengurangi kesalahan dalam pengolahan data, mempercepat proses administrasi, dan meningkatkan keakuratan informasi yang diperlukan untuk perencanaan dan pengembangan SDM.

2.1.2.3 Faktor-Faktor yang mempengaruhi *Human Resource Information System*

Dalam penelitian mereka yang berjudul "*Factors Affecting Human Resource Information System: IT Infrastructure, Management Support, and Market Competition*", menurut (Ibrahim & Ali, 2023) mengidentifikasi beberapa faktor kunci:

1. Infrastruktur TI: Ketersediaan dan kualitas infrastruktur teknologi informasi yang mendukung *Human Resource Information System* sangat penting untuk

operasional yang efisien.

2. Keamanan Data: Perlindungan terhadap data sensitif karyawan harus menjadi prioritas, mengingat meningkatnya ancaman siber.
3. Dukungan Manajemen: Komitmen dan dukungan dari manajemen puncak sangat penting untuk keberhasilan implementasi *Human Resource Information System*. Manajemen yang aktif terlibat dapat memberikan sumber daya dan dukungan yang diperlukan.
4. Persaingan Pasar: Tekanan dari persaingan dapat mendorong organisasi untuk mengadopsi *Human Resource Information System* guna meningkatkan efisiensi dan efektivitas operasional.

Sedangkan menurut (Panjaitan, 2023) Dalam penelitiannya "*Implementing Human Resource Information System (HRIS) for Efficient Human Resource Management*", Panjaitan mengidentifikasi beberapa faktor yang mempengaruhi *Human Resource Information System*:

1. Budaya Organisasi: Budaya yang mendukung inovasi dan penggunaan teknologi akan mempermudah penerapan *Human Resource Information System*. Organisasi yang terbuka terhadap perubahan cenderung lebih berhasil dalam mengimplementasikan sistem baru.
2. Kesesuaian Strategi: *Human Resource Information System* harus selaras dengan strategi bisnis organisasi untuk memastikan bahwa sistem mendukung tujuan jangka panjang perusahaan.
3. Perkembangan Teknologi: Kemajuan teknologi informasi dan komunikasi dapat mempengaruhi kemampuan dan fitur *Human Resource Information System* yang tersedia di pasar. Organisasi harus selalu memperbarui sistem mereka agar

tetap relevan.

2.1.2.4 Karakteristik *Human Resource Information System*

Menurut (Darmawan et al., 2023) menjelaskan bahwa *Human Resource Information System* memiliki beberapa karakteristik utama yang mencakup:

1. Integrasi Data: *Human Resource Information System* mampu mengintegrasikan berbagai data terkait sumber daya manusia dalam satu sistem. Hal ini memungkinkan pengelolaan informasi karyawan, seperti data pribadi, riwayat pekerjaan, dan kinerja, menjadi lebih efisien dan terorganisir.
2. Aksesibilitas: Sistem ini dirancang untuk memberikan akses yang mudah bagi pengguna, baik manajer maupun karyawan. Dengan *Human Resource Information System*, karyawan dapat mengakses informasi terkait gaji, cuti, dan pelatihan secara mandiri, yang meningkatkan transparansi dan akuntabilitas.
3. Analisis Data: *Human Resource Information System* dilengkapi dengan fitur analisis yang memungkinkan organisasi untuk mengevaluasi data karyawan dan membuat keputusan berbasis data. Ini membantu dalam perencanaan tenaga kerja dan pengembangan strategi SDM yang lebih baik.

2.1.2.5 Indikator *Human Resource Information System*

(Rahmawati et al., 2022) menyatakan bahwa indikator utama *Human Resource Information System* antara lain:

1. Manajemen Data Karyawan: *Human Resource Information System* harus mampu menyimpan dan mengelola data karyawan secara efektif, termasuk informasi pribadi, riwayat kerja, dan kinerja.
2. Aksesibilitas Informasi: Sistem harus memungkinkan akses yang mudah dan

cepat bagi manajer dan karyawan untuk mendapatkan informasi yang diperlukan.

3. Keamanan Data: *Human Resource Information System* harus memiliki fitur keamanan yang kuat untuk melindungi data karyawan dari akses tidak sah.
4. Kemudahan Penggunaan: Antarmuka sistem harus ramah pengguna, sehingga memudahkan pengguna dalam mengoperasikan sistem.
5. Integrasi Sistem: *Human Resource Information System* harus mampu berintegrasi dengan sistem lain dalam organisasi, seperti sistem keuangan dan sistem manajemen proyek.

Sedangkan menurut menekankan pentingnya otomatisasi, integrasi, dan keamanan dalam Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (SDM). Dengan menerapkan otomatisasi dalam berbagai proses, departemen SDM dapat meminimalkan kesalahan dan meningkatkan efisiensi kerja. Integrasi dengan sistem lain memungkinkan akses langsung dan tepat waktu ke informasi yang dibutuhkan, sementara aspek keamanan data berfungsi untuk melindungi privasi karyawan dan memastikan kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku. Indikator *Human Resource Information System* Menurut (Prasetyo, 2023) yaitu:

1. Automatisasi Proses HR: *Human Resource Information System* harus mampu mengotomatisasi berbagai proses HR, seperti penggajian, manajemen cuti, dan pelaporan. Automatisasi ini mengurangi beban administratif dan memungkinkan tim HR untuk fokus pada tugas strategis.
2. Integrasi Sistem: *Human Resource Information System* harus dapat terintegrasi dengan sistem lain dalam organisasi, seperti sistem keuangan dan sistem manajemen proyek. Integrasi ini penting untuk memastikan aliran informasi

yang lancar dan akurat di seluruh organisasi.

3. **Keamanan Data:** Keamanan informasi karyawan adalah aspek penting dari *Human Resource Information System*. Sistem harus memiliki fitur keamanan yang kuat untuk melindungi data sensitif dari akses yang tidak sah dan kebocoran informasi.

2.1.3 *Employee Engagement*

2.1.3.1 Pengertian *Employee Engagement*

Employee Engagement adalah ketika individu membentuk hubungan emosional yang mendalam dengan pekerjaannya dan mempunyai sikap positif terhadap organisasinya. Dia ditandai dengan antusiasme yang kuat, dedikasi, kesetiaan, dan kebanggaan (Andriani et al., 2021). Selanjutnya *Employee Engagement* seperti yang dijelaskan oleh (Muliawan, 2017) adalah kapan karyawan menunjukkan semangat, keterlibatan aktif, kemauan untuk mencurahkan waktu dan usaha, dan perilaku proaktif dalam tugas pekerjaannya. Karyawan yang terlibat diakui kapasitas mereka untuk berkontribusi secara lebih efisien, sehingga menghasilkan produksi yang lebih tinggi daripada mereka teman sebaya.

2.1.3.2 Tujuan *Employee Engagement*

Sasaran *Employee Engagement* adalah sekelompok target yang ingin dicapai organisasi melalui upaya meningkatkan partisipasi dan keterlibatan karyawan dengan pekerjaan dan perusahaannya. *Employee Engagement* Mengacu pada tingkat komitmen, semangat, dan dedikasi yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaannya, serta sejauh mana mereka merasa terhubung dengan tujuan dan nilai-nilai organisasi

Menurut (Gallup, 2017) dalam laporan mereka yang berjudul "*State of the Global Workplace: 2022 Report*", Gallup menjelaskan bahwa tujuan utama *Employee Engagement* adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan dan organisasi secara keseluruhan. Berikut penjelasan lengkap dan rinci:

1. Meningkatkan Kinerja Karyawan: *Employee Engagement* bertujuan untuk membangun rasa keterikatan dan kepemilikan terhadap pekerjaan mereka. Ketika karyawan merasa terlibat, mereka cenderung lebih termotivasi, produktif, dan berkomitmen untuk mencapai hasil terbaik. Pegawai yang terlibat aktif akan bekerja lebih efisien, mengurangi kesalahan, dan meningkatkan kualitas hasil kerja. Ini secara langsung berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi.
2. Mengurangi Turnover Karyawan: *Employee Engagement* juga bertujuan untuk mengurangi tingkat turnover. Karyawan yang merasa dilibatkan dan dihargai cenderung lebih loyal terhadap perusahaan. Dengan mengurangi pergantian karyawan, perusahaan dapat menghemat biaya yang terkait dengan perekrutan, pelatihan, dan penerimaan karyawan baru. Selain itu, retensi karyawan yang tinggi membantu menjaga stabilitas tim dan pengetahuan organisasi.
3. Menciptakan Lingkungan Kerja yang Positif: *Employee Engagement* bertujuan untuk menciptakan suasana kerja yang positif dan mendukung. Hal ini termasuk meningkatkan komunikasi, memberikan umpan balik yang membangun, dan memastikan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan. Lingkungan kerja yang positif tidak hanya meningkatkan kepuasan karyawan tetapi juga mendorong kolaborasi, inovasi, dan semangat tim. Karyawan yang merasa didukung cenderung lebih bahagia dan produktif.

4. Meningkatkan Kepuasan Pelanggan: *Employee Engagement* cenderung memberikan layanan yang lebih baik kepada pelanggan. Mereka lebih peduli dengan kebutuhan pelanggan dan berusaha memberikan pengalaman yang memuaskan. Kepuasan pelanggan yang tinggi dapat meningkatkan loyalitas pelanggan dan reputasi perusahaan yang pada akhirnya berdampak positif terhadap pertumbuhan bisnis.
5. Mendorong Inovasi dan Kreativitas: *Employee Engagement* mendorong mereka untuk berpikir kreatif dan berkontribusi terhadap pengembangan ide-ide baru. Karyawan yang merasa terlibat cenderung lebih terbuka untuk berbagi ide dan mengambil inisiatif. Inovasi dan kreativitas yang dihasilkan oleh karyawan dapat membantu perusahaan tetap kompetitif di pasar dan menemukan solusi baru terhadap tantangan bisnis.

2.1.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Employee Engagement

Menurut (Gallup, 2017) terdapat beberapa faktor yang berpengaruh terhadap *Employee Engagement*, sebagai berikut: Kepemimpinan yang Efektif Gallup menekankan bahwa kepemimpinan yang baik adalah salah satu faktor kunci dalam meningkatkan keterlibatan karyawan. Pemimpin yang mampu memberikan arahan yang jelas, *feedback* yang membangun, dan dukungan emosional dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif. Pemimpin yang secara aktif terlibat dengan timnya dan menunjukkan empati dapat meningkatkan rasa keterlibatan karyawan dengan organisasi.

1. Penghargaan dan pengakuan Gallup juga menunjukkan bahwa penghargaan dan pengakuan yang tepat dapat meningkatkan keterlibatan. Karyawan yang merasa dihargai atas kontribusinya cenderung lebih termotivasi dan

berkomitmen. Pengakuan yang diberikan secara tepat waktu dan relevan dapat mempererat hubungan antara karyawan dan organisasi.

2. Peluang untuk pengembangan Gallup menemukan bahwa karyawan yang memiliki akses terhadap pelatihan dan pengembangan karir lebih mungkin merasa terlibat. Organisasi yang memberikan kesempatan untuk belajar dan berkembang menunjukkan bahwa mereka peduli terhadap pertumbuhan karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan keterlibatan.
3. Keadilan dalam perlakuan Keadilan di tempat kerja, baik dalam hal kompensasi maupun perlakuan sehari-hari, sangat mempengaruhi keterlibatan. Karyawan yang merasa diperlakukan secara adil cenderung lebih terlibat dan berkomitmen. Keadilan dalam proses pengambilan keputusan juga berkontribusi terhadap rasa keterlibatan.

2.1.3.4 Karakteristik Employee Engagement

Menurut (Halim dan Rahman, 2022), menambahkan bahwa karakteristik *Employee Engagement* dapat dilihat dari beberapa aspek berikut:

1. Energi dan Antusiasme: Karyawan yang terlibat menunjukkan energi tinggi dan antusiasme dalam pekerjaan mereka. Mereka merasa bersemangat untuk menghadapi tantangan dan berkontribusi pada tujuan organisasi.
2. Dedikasi: Karyawan yang terlibat memiliki rasa dedikasi yang kuat terhadap pekerjaan mereka. Mereka merasa bangga dengan apa yang mereka lakukan dan berkomitmen untuk mencapai hasil yang baik.
3. Absorpsi: Karyawan yang terlibat sepenuhnya terfokus pada pekerjaan mereka. Mereka merasa terbenam dalam tugas yang sedang dikerjakan, sehingga sulit untuk teralih oleh gangguan eksternal.

Halim dan Rahman menekankan bahwa employee engagement yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas, kepuasan kerja, dan retensi karyawan.

2.1.3.5 Indikator *Employee Engagement*

Indikator *Employee Engagement* Menurut (Dr. R. A. Siti Nurjanah, 2020) sebagai berikut:

1. Keterlibatan emosional: Keterlibatan emosional mengacu pada perasaan karyawan terhadap pekerjaan dan organisasi. Karyawan yang terlibat secara emosional merasa bangga dan memiliki pekerjaan mereka.
2. Keterlibatan Kognitif: Keterlibatan kognitif mencakup perhatian dan fokus karyawan dalam menyelesaikan suatu tugas. Karyawan yang terlibat secara kognitif berusaha untuk memahami dan menyelesaikan pekerjaan mereka dengan baik.
3. Keterlibatan Perilaku: Keterlibatan perilaku menunjukkan komitmen karyawan untuk melakukan lebih dari yang diharapkan dalam pekerjaannya. Ini mencakup upaya ekstra yang dilakukan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi.
4. Hubungan dengan Rekan Kerja: Kualitas hubungan antara karyawan dan rekan kerjanya. Hubungan yang baik dapat meningkatkan kolaborasi dan komunikasi di tempat kerja.
5. Penghargaan dan Pengakuan: Seberapa sering karyawan merasa dihargai dan diakui atas kontribusi mereka. Imbalan yang tepat dapat meningkatkan motivasi dan keterlibatan.

Indikator *Employee Engagement* Menurut (Rahman, 2022), yaitu:

1. Kepuasan Kerja: Tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaan mereka

berkontribusi pada tingkat keterlibatan. Karyawan yang puas cenderung lebih terlibat dalam tugas mereka.

2. Hubungan Interpersonal: Kualitas hubungan antar karyawan dan antara karyawan dengan manajemen mempengaruhi tingkat keterlibatan. Lingkungan kerja yang positif mendorong kolaborasi dan dukungan.
3. Pengakuan dan Apresiasi: Karyawan merasa dihargai ketika prestasi mereka diakui dan diapresiasi oleh atasan dan rekan kerja.

2.1.4 Time Management

2.1.4.1 Pengertian Time Management

Time management merupakan salah satu faktor krusial yang dapat mempengaruhi kesuksesan sebuah bisnis. *Time Management* berkaitan dengan kemampuan seseorang dalam mengatur atau menjadwalkan berbagai kegiatan agar seluruh pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik dan tepat waktu (Hasanah & Daharnis, 2019). Aspek ini seringkali diabaikan oleh para pengusaha pemula, padahal penerapan sistem manajemen waktu yang efektif dalam bisnis dapat meningkatkan peluang keberhasilan bisnis yang dikembangkan (Surur & Nadhirin, 2020). Secara umum manajemen waktu meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pemantauan produktivitas waktu (Silalahi, 2021).

2.1.4.2 Tujuan Time Management

Menurut (Stephen R. Covey, 2020) dalam bukunya yang terkenal, “*The 7 Habits of Highly Effective People*,” Covey menekankan pentingnya time management dalam mencapai efektivitas pribadi dan profesional. Salah satu tujuan utama *Time Management* menurut Covey adalah menciptakan

keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional. Covey mengusulkan bahwa dengan mengatur waktu secara efektif, individu dapat lebih memprioritaskan tugas-tugas penting dan mendesak serta menghindari aktivitas yang tidak produktif.

Sedangkan Menurut (Brian Tracy, 2019), dalam bukunya *“Eat That Frog!”*, mengemukakan bahwa salah satu tujuan utama *Time Management* adalah untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi. Tracy percaya bahwa dengan mengatur waktu dengan baik, individu dapat menyelesaikan lebih banyak tugas dalam waktu lebih singkat, serta mengurangi stres akibat tenggat waktu yang semakin dekat. Ia menekankan pentingnya teknik manajemen waktu yang baik, seperti menetapkan tujuan yang jelas dan memecah tugas besar menjadi langkah-langkah yang lebih kecil dan dapat dikelola..

2.1.4.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Time Management*

Menurut (Stephen R. Covey, 2020) dalam bukunya *“The 7 Habits of Highly Effective People”*, Covey mengidentifikasi beberapa faktor yang mempengaruhi manajemen waktu yang efektif. Beberapa faktor tersebut antara lain:

1. Prioritas dan Tujuan: Covey menekankan pentingnya menetapkan prioritas yang jelas. Tanpa tujuan yang jelas, individu cenderung menghabiskan waktu untuk tugas-tugas yang tidak penting. Menetapkan tujuan jangka pendek dan jangka panjang membantu individu untuk fokus pada apa yang benar-benar penting.
2. Manajemen Energi: Covey juga menyatakan bahwa *Time Management* tidak hanya sekedar mengatur waktu, tetapi juga mengatur energi. Memahami

kapannya seseorang mempunyai energi tinggi dan rendah dapat membantu dalam merencanakan tugas-tugas yang memerlukan konsentrasi tinggi pada saat-saat tersebut.

3. Keterampilan Komunikasi: Keterampilan komunikasi yang baik mempengaruhi kemampuan seseorang dalam mengatur waktu. Kemampuan berkomunikasi dengan jelas dan efektif dapat mengurangi kesalahpahaman dan meningkatkan kolaborasi sehingga menghemat waktu.

2.1.4.4 Karakteristik *Time Management*

Menurut (Rahmawati et al., 2022) menjelaskan bahwa manajemen waktu memiliki beberapa karakteristik utama yang mencakup:

1. Perencanaan: Manajemen waktu yang efektif dimulai dengan perencanaan yang baik. Ini melibatkan penetapan tujuan jangka pendek dan jangka panjang, serta pengorganisasian tugas-tugas yang perlu diselesaikan. Perencanaan membantu individu untuk memprioritaskan aktivitas dan mengalokasikan waktu dengan bijak.
2. Prioritas: Salah satu karakteristik penting dari manajemen waktu adalah kemampuan untuk menetapkan prioritas. Individu harus dapat membedakan antara tugas yang mendesak dan penting, sehingga mereka dapat fokus pada aktivitas yang memberikan dampak terbesar terhadap tujuan mereka.
3. Pengendalian Diri: Manajemen waktu yang baik memerlukan pengendalian diri yang tinggi. Individu harus mampu menghindari gangguan dan tetap fokus pada tugas yang sedang dikerjakan. Ini termasuk mengelola waktu dengan disiplin dan menghindari prokrastinasi.

2.1.4.5 Indikator *Time Management*

Menurut (Nurbaya et al., 2019) mengemukakan beberapa indikator yang dapat digunakan untuk menilai efektivitas time management. Indikator-indikator tersebut antara lain:

1. Pengurangan Penundaan: Kemampuan untuk menghindari penundaan dalam menyelesaikan tugas.
2. Fokus pada Tugas: Kemampuan untuk tetap fokus pada satu tugas pada satu waktu tanpa terganggu.
3. Lingkungan Kerja Terorganisir: Kemampuan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas.
4. Evaluasi dan Refleksi: Kemampuan mengevaluasi penggunaan waktu dan merefleksikan hasil kerja.

Indikator Manajemen Waktu Menurut yaitu:

1. Penjadwalan: Kemampuan untuk menjadwalkan waktu untuk setiap tugas dan kegiatan. Ini mencakup alokasi waktu yang realistis untuk menyelesaikan setiap tugas dan memastikan bahwa semua kegiatan terorganisir dengan baik.
2. Evaluasi Waktu: Kemampuan untuk mengevaluasi penggunaan waktu secara berkala. Ini melibatkan analisis seberapa baik waktu digunakan dan identifikasi area yang perlu diperbaiki.
3. Disiplin Diri: Kemampuan untuk tetap fokus dan disiplin dalam mengikuti rencana yang telah dibuat. Disiplin diri sangat penting untuk menghindari prokrastinasi dan memastikan bahwa semua tugas diselesaikan tepat waktu.

2.2 Kerangka Konseptual

Untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam tentang *Pengaruh Human Resouce Information System* dan *Employee Engagement* terhadap kinerja karyawan dengan *Time Management* pada Pegawai Kantor pengadilan medan kelas IA-khusus, berikut adalah kerangka konsep yang dikembangkan oleh penulis diharapkan dapat memberikan wawasan tentang penelitian yang dilakukan.

2.2.1 Pengaruh *Human Resource Information System* terhadap Kinerja karyawan

Menurut (Siagian, 2023) menjelaskan bahwa *Human Resouce Information System* berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui:

1. Manajemen Data yang Efisien: *Human Resouce Information System* memungkinkan pengelolaan data karyawan secara terpusat dan efisien, sehingga memudahkan akses informasi yang diperlukan untuk pengambilan keputusan.
2. Analisis Kinerja: Dengan fitur analitis, *Human Resouce Information System* membantu manajer dalam mengevaluasi kinerja karyawan secara objektif, yang dapat digunakan untuk merancang program pengembangan yang tepat

2.2.2 Pengaruh *Employee Engagement* terhadap kinerja karyawan

Menurut (Nurjanah, 2021) menemukan bahwa *Employee Engagement* mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menunjukkan bahwa:

- a. Keterlibatan Emosional: Karyawan yang terlibat secara emosional dalam pekerjaannya cenderung berkinerja lebih baik. Keterlibatan emosional ini

mencakup rasa bangga dan kepemilikan terhadap pekerjaan.

- b. **Motivasi dan Produktivitas:** Karyawan yang merasa terlibat lebih termotivasi untuk mencapai tujuan perusahaan, yang mengarah pada peningkatan produktivitas. Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara tingkat engagement dengan hasil kerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian (Bakker et al., 2017): Dalam penelitiannya, Schaufeli dan Bakker menemukan bahwa *Employee Engagement* berhubungan positif dengan kinerja karyawan di berbagai sektor. Mereka menekankan bahwa karyawan yang terlibat aktif dalam pekerjaannya cenderung memiliki hasil kerja yang lebih baik dan lebih produktif.

2.2.3 Pengaruh *Human Resource Information System* terhadap *Time Management*

Menurut (Handoyo, 2022) menyatakan bahwa *Time Management* berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Temuan dari penelitian ini meliputi:

1. **Prioritas Tugas:** Pegawai yang mampu mengatur prioritas tugas dengan baik menunjukkan kinerja yang lebih baik. Penelitian ini menunjukkan bahwa kemampuan dalam memprioritaskan tugas-tugas penting dan mendesak berkontribusi terhadap hasil kerja yang lebih optimal.
2. **Keseimbangan Kehidupan Kerja:** *Time Management* yang baik membantu karyawan mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Karyawan yang merasa seimbang cenderung lebih puas dan termotivasi sehingga berdampak positif terhadap kinerjanya.
3. **Peningkatan Kualitas Kerja:** Dengan mengelola waktu secara efektif,

karyawan dapat lebih memperhatikan detail dan kualitas pekerjaan mereka, sehingga mengarah pada peningkatan kinerja.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya, (Bakker et al., 2017) Dalam penelitiannya, Schaufeli dan Bakker menemukan bahwa *Time Management* berhubungan positif dengan kinerja karyawan di berbagai sektor. Mereka menekankan bahwa karyawan yang terlibat aktif dalam pekerjaannya cenderung memiliki hasil kerja yang lebih baik dan lebih produktif.

2.2.4 Pengaruh *Employee Engagement* terhadap *Time Management*

Menurut (Sari, 2023) menemukan bahwa tingkat *Employee Engagement* yang tinggi memberikan kontribusi positif terhadap manajemen waktu. Temuan utama dari penelitian ini meliputi:

1. Motivasi Tinggi: Karyawan yang terlibat secara aktif cenderung lebih termotivasi untuk mengatur waktunya dengan baik, sehingga meningkatkan efisiensi kerja.
2. Komitmen terhadap Tugas: *Employee Engagement* yang tinggi mendorong karyawan untuk lebih berkomitmen menyelesaikan tugas tepat waktu, sehingga menghasilkan manajemen waktu yang lebih baik.
3. Pengurangan Penundaan: Karyawan yang terlibat secara emosional dalam pekerjaannya cenderung menghindari penundaan, sehingga waktu kerjanya lebih terkelola.

Berdasarkan hasil dari penelitian sebelumnya oleh (Saks, 2020) Saks mengemukakan bahwa *Employee Engagement* berpengaruh signifikan terhadap manajemen waktu. Penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan yang terlibat secara emosional dalam pekerjaannya memiliki keterampilan

manajemen waktu yang lebih baik.

2.2.5 Pengaruh *Time Management* Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Muliati, 2021) menemukan bahwa *Time Management* yang baik memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Temuan utama dari penelitian ini meliputi:

1. Efisiensi Kerja: Karyawan yang mampu mengatur waktunya dengan baik cenderung menyelesaikan tugas lebih cepat dan efisien, sehingga berdampak positif pada kinerja secara keseluruhan.
2. Pengurangan Stres: *Time Management* yang efektif membantu mengurangi stres kerja, sehingga karyawan dapat bekerja lebih fokus dan produktif.
3. Peningkatan Kualitas Kerja: Dengan *Time Management* yang baik, karyawan dapat lebih memperhatikan detail sehingga meningkatkan kualitas pekerjaannya.

Berdasarkan dari hasil penelitian sebelumnya oleh (Rahman, 2020) menemukan bahwa *Time Management* yang baik berhubungan positif dengan kinerja karyawan. Karyawan yang terampil mengatur waktunya cenderung lebih produktif dan efisien

2.2.6 Pengaruh *Human Resource Information System* terhadap Kinerja Karyawan dengan *Time Management*

Menurut (Sutono et al., 2021) menjelaskan bahwa *Human Resource Information System* berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui manajemen waktu yang lebih baik. Temuan utama dari penelitian ini meliputi:

- a. Otomatisasi Proses: *Human Resource Information System* memungkinkan

otomatisasi berbagai proses manajerial, sehingga karyawan dapat mengalokasikan waktunya untuk tugas-tugas yang lebih strategis.

- b. Akses terhadap Informasi: Dengan *Human Resource Information System*, karyawan memiliki akses cepat terhadap informasi yang diperlukan, yang membantu mereka dalam mengambil keputusan dengan lebih efisien.
- c. Peningkatan Komunikasi: *Human Resource Information System* meningkatkan komunikasi antar departemen, yang berkontribusi terhadap manajemen waktu yang lebih baik dan kinerja yang lebih tinggi.

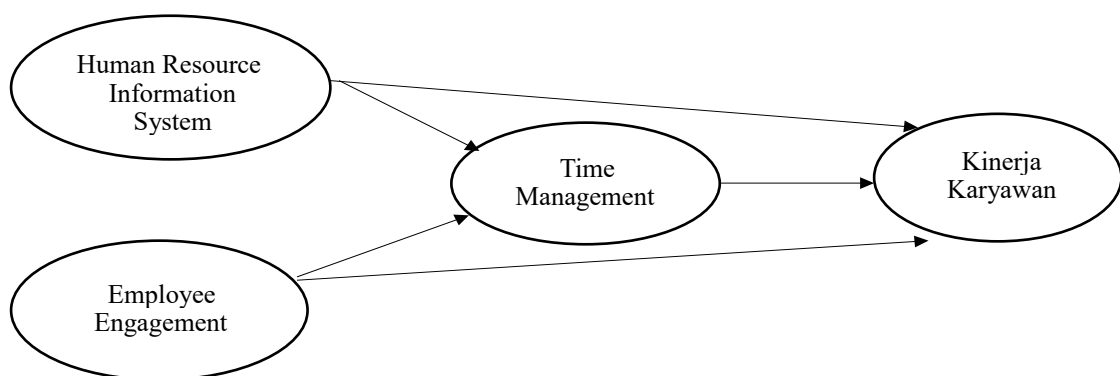
Berdasarkan hasil dari penelitiannya sebelumnya oleh (Wibowo, 2020): Wibowo menemukan bahwa penerapan *Human Resource Information System* yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui manajemen waktu yang lebih efisien. Karyawan yang menggunakan *Human Resource Information System* merasa lebih terorganisir dan mampu menyelesaikan tugas dengan lebih baik.

2.2.7 Pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan dengan *Time Management*

(Prasetyo, 2023) mendefinisikan *Employee Engagement* sebagai tingkat keterikatan emosional dan psikologis karyawan terhadap pekerjaan dan organisasi. Karyawan yang terlibat merasakan rasa memiliki atas pekerjaan mereka. Penelitian ini menunjukkan bahwa *Employee Engagement* mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang terlibat lebih termotivasi untuk mencapai tujuan perusahaan dan memberikan kontribusi yang lebih besar.

Berdasarkan dari hasil penelitian sebelumnya, Menurut (Rahardjo, 2021)

Employee Engagement adalah tingkat keterlibatan emosional, kognitif, dan fisik karyawan terhadap pekerjaan dan organisasi. Karyawan yang terlibat merasa memiliki tujuan yang sejalan dengan perusahaan dan termotivasi untuk memberikan kontribusi maksimal. Penelitian ini menemukan bahwa keterikatan karyawan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang terlibat cenderung lebih produktif, kreatif, dan berkomitmen untuk mencapai target perusahaan.



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.3 Hipotesis

Hipotesis merupakan asumsi sementara yang dirumuskan untuk menguji hubungan atau pengaruh antar variabel dalam suatu penelitian. Biasanya hipotesis ini merupakan pernyataan yang dapat diuji dan dibuktikan melalui metode penelitian untuk mengetahui kebenarannya.

Berdasarkan kerangka konseptual yang telah dijelaskan maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Ada pengaruh *Human Resource Information System* terhadap kinerja karyawan pada pegawai Kantor Pengadilan Negeri Medan Kelas I-A Khusus..

2. Ada pengaruh *Employee Engagement* terhadap kinerja karyawan pada pegawai Kantor Pengadilan Negeri Medan Kelas I-A Khusus.
3. Ada pengaruh *Human Resource Information System* terhadap *Time Management* pada pegawai Kantor Pengadilan Negeri Medan Kelas I-A Khusus.
4. Ada pengaruh *Employee Engagement* terhadap *Time Management* pada pegawai Kantor Pengadilan Negeri Medan Kelas I-A Khusus.
5. Ada pengaruh *Time Management* terhadap kinerja karyawan pada pegawai Kantor Pengadilan Negeri Medan Kelas I-A Khusus.
6. Ada pengaruh *Human Resouce Information System* terhadap kinerja karyawan dengan *Time Management* pada pegawai Kantor Pengadilan Negeri Medan Kelas I-A Khusus.
7. Ada pengaruh *Employee Engagement* terhadap kinerja karyawan dengan *Time Management* pada pegawai Kantor Pengadilan Negeri Medan Kelas I-A Khusus.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini mengadopsi pendekatan kuantitatif dan asosiatif. Menurut (Juliandi, 2018) penelitian asosiatif bertujuan untuk menganalisis hubungan atau keterkaitan antara variabel-variabel, termasuk pengaruh satu variabel terhadap variabel lainnya, serta untuk menentukan apakah suatu variabel dapat menyebabkan perubahan pada variabel lain. Di sisi lain, metode kuantitatif didasarkan pada filosofi positivisme, dimana pengumpulan data dilakukan melalui instrumen penelitian dan analisis data bersifat kuantitatif atau statistik. Tujuan dari pendekatan ini adalah untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditentukan sebelumnya (Juliandi, 2018).

3.2 Definisi operasional

Definisi operasional mengacu pada suatu objek variabel atau konsep yang akan diteliti, yang kemudian digunakan untuk menarik kesimpulan guna menguji keakuratan penelitian. Dalam penelitian ini terdapat tiga jenis variabel yang akan dianalisis, yaitu variabel bebas (variabel bebas), variabel terikat (variabel terikat), dan variabel intervening. Berikut empat variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini:

3.2.1 Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan adalah hasil dari fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang dalam suatu organisasi, yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam jangka waktu tertentu

Tabel 3.1
Variabel Kinerja Karyawan

Variabel	Indikator	Pernyataan
Kinerja Karyawan	1. Kualitas Kerja	1,2,3
	2. Kuantitas Kerja	4,5,6
	3. Ketepatan Waktu	7,8,9
	4. Efektivitas	10,11,12

Sumber: (Robbins, 2016)

3.2.2 Human Resource Information System (X1)

(Sutrisno, 2016) mendefinisikan *Human Resource Information System* sebagai suatu sistem yang dirancang untuk mengumpulkan, menyimpan, dan mengelola data terkait sumber daya manusia dalam suatu organisasi. HRIS berfungsi sebagai alat untuk mendukung pengambilan keputusan terkait pengelolaan SDM, serta meningkatkan efisiensi dan efektivitas pengelolaan karyawan.

Tabel 3.2
Variabel Human Resource Information System

Variabel	Indikator	Pernyataan
<i>Human Resource Information System</i>	1. Manajemen data karyawan	1,2
	2. Aksesibilitas informasi	3,4
	3. Keamanan data	5,6
	4. Kemudahan penggunaan integritas sistem	7,8

Sumber: (Agustini, 2019)

3.2.3 *Employee Engagement* (X2)

Menurut Muliawan (2017), adalah kapan karyawan menunjukkan semangat, keterlibatan aktif, kemauan untuk mencurahkan waktu dan usaha, dan perilaku proaktif dalam tugas pekerjaannya. Karyawan yang terlibat diakui kapasitas mereka untuk berkontribusi secara lebih efisien, sehingga menghasilkan produksi yang lebih tinggi daripada mereka teman sebaya.

Tabel 3.3
Variabel *Employee Engagement*

Variabel	Indikator	Pernyataan
<i>Employee Engagement</i>	1. Keterlibatan emosional	1,2
	2. Keterlibatan kognitif	3,4
	3. Keterlibatan perilaku	5,6
	4. Hubungan dengan rekan kerja	7,8
	5. Penghargaan dan pengakuan	9,10

Sumber: (Nurjanah, 2020)

3.2.4 *Time Management* (Z)

Menurut Daharnis, 2019) *Time Management* berkaitan dengan kemampuan seseorang dalam mengatur atau menjadwalkan berbagai kegiatan agar seluruh pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik dan tepat waktu.

Tabel 3.4
Variabel *Time Management*

Variabel	Indikator	Pernyataan
<i>Time Management</i>	1. Pengurangan penundaan	1,2
	2. Fokus pada tugas	3,4
	3. Lingkungan kerja	5,6
	4. Evaluasi dan refleksi	7,8

Sumber: (Rudi Hartono, 2019)

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

Adapun penelitian ini dilakukan pada Kantor Pengadilan Negeri Medan Kelas IA-Khusus yang terletak di Jl. Pengadilan Kelurahan No.8. Adapun waktu

penelitian yang penulis lakukan dimulai dari bulan Desember 2024 sampai dengan April 2025.

Tabel 3.5
Jadwal Rencana Penelitian

No	Keterangan	Januari				Februari				Maret				April				Mei				Juni				Juli			
		Minggu				Minggu				Minggu				Minggu				Minggu				Minggu				Minggu			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul																												
2	Pra Riset																												
3	Penyusunan Tugas Akhir																												
4	Bimbingan Tugas Akhir																												
5	Seminar Tugas Akhir																												
6	Pengumpulan Data																												
7	Pengolahan Data																												
8	Penulisan Skripsi																												
9	Bimbingan Skripsi																												
10	Sidang Meja Hijau																												

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut (Sugiyono, 2017) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi bukan hanya ditujukan untuk orang, tapi juga bisa ditujukan kepada objek dan benda-benda alam yang lain. Populasi penelitian ini adalah pegawai tetap pada Kantor Pengaduan Negeri Medan Kelas A-Khusus yang berjumlah 90 pegawai.

3.4.2 Sampel

Menurut (Sugiyono, 2017) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel *nonprobability sampling* dengan sampling jenuh. Dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel yaitu seluruh karyawan Kantor Pengaduan Negeri Medan Kelas A-Khusus. Sehingga sampel dalam penelitian ini sebanyak 90 orang pegawai. Hal ini sesuai dengan menurut (Sugiyono, 2015) mengatakan bahwa sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua populasi digunakan sebagai sampel.

Tabel 3.6 Populasi Pegawai

No	Subbagian	Jumlah Pegawai Negeri Sipil (PNS) Tahun 2024
1	Hakim	35 Orang
2	Panitera	45 Orang
3	Jurusita	10 Orang
Total		90 Orang

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan penelitian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

3.5.1 Studi Dokumentasi

Pengumpulan data yang berkaitan dengan kondisi perusahaan seperti sejarah perusahaan, data-data jumlah pegawai yang ada di perusahaan tersebut. Hal ini digunakan untuk menyempurnakan atau mendukung didalan penelitian dengan cara mempelajarinya.

3.5.2 Wawancara

Wawancara adalah melakukan sesi tanya jawab secara langsung dengan karyawan yang memiliki wewenang untuk memberikan data yang diperlukan, terkait hal-hal relevan dengan penelitian yang bersifat tidak terstruktur.

3.5.3 Kuesioner

Kuesioner adalah pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan kuesioner berisi pernyataan kepada responden terhadap permasalahan yang sedang diteliti. Penelitian ini menggunakan skala pengukur penelitian yaitu skala likert (angka 1 s.d 5). Berikut disajikan skala pengukuran likert yaitu:

Table 3.7
Skala Pengukuran Likert

Keterangan	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: (Juliandi, 2018)

3.6 Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini analisis data menggunakan pendekatan *Partial Least Square* (PLS) yang bertujuan untuk menguji hipotesis-hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Setiap hipotesis akan dianalisis menggunakan software smartPLS untuk menguji hubungan antar variabel satu dengan variabel lainnya. PLS adalah model persamaan *Structural Equation Modeling* (SEM) yang berbasis komponen atau varian.

3.6.1 Uji Outer Model

Analisis Outer Model bertujuan untuk memberikan spesifikasi antara variabel laten dan variabel manifestnya, atau dengan kata lain bagaimana

hubungan setiap indikator dengan variabel latennya. Berikut ini adalah tahapan-tahapan dalam uji outer model adalah sebagai berikut:

1. *Convergent Validity*

Pengujian *Convergent Validity* dilakukan pada masing-masing indikator konstruk dan dihitung menggunakan PLS (*Partial Least Square*). Suatu indikator dijelaskan memiliki reliabilitas yang baik jika nilainya lebih besar dari 0. 70 sedangkan pada nilai loading factor 0. 50 sampai 0. 60 dapat dianggap cukup. Berdasarkan kriteria ini, apabila loading factor di bawah 0. 50, maka akan didrop dari model.

2. *Discriminant Validity*

Merupakan model pengukuran dengan indikator refleksif yang dinilai berdasarkan crossloading pengukuran dengan konstruk. Jika korelasi antara konstruk dengan item pengukuran lebih besar daripada 60 ukuran konstruk lainnya, maka menunjukkan bahwa ukuran blok mereka lebih baik dibandingkan dengan blok lainnya. Sedangkan menurut model lain, untuk menilai discriminant validity adalah dengan membandingkan nilai squareroot of average variance extracted (AVE).

3. *Composite Reliability*

Merupakan indikator untuk mengukur suatu konstruk yang dapat dilihat pada tampilan koefisien variabel laten (*view latent variable coefficient*) Untuk mengevaluasi *composite reliability* terdapat dua alat ukur yaitu internal consistency dan cronbach's alpha. Dengan pengukuran tersebut, jika nilai yang dicapai adalah $> 0,70$ maka dapat dianggap bahwa konstruk tersebut memiliki reliabilitas yang tinggi.

4. *Cronbach's Alpha*

Merupakan uji reliabilitas yang dilakukan yang merupakan hasil dari composite reliability. Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel jika memiliki nilai cronbach's alpha $> 0,7$.

3.6.2 Uji Inner Model

Tahapan pengujian inner model menggunakan smart PLS dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. R-square

R-Square adalah ukuran proporsi variasi nilai variabel yang dipengaruhi (endogen) yang dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya (eksogen). Ini berguna untuk memprediksi apakah model adalah baik/buruk. Kriterianya adalah Jika nilai $R^2 = 0,75$ artinya Model adalah substansial (kuat), Jika nilai $R^2 = 0,50$ artinya Model adalah moderate (sedang) dan Jika nilai $R^2 = 0,25$ artinya Model adalah lemah (buruk).

2. F-Square

F-Square adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relatif dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Perubahan nilai R^2 saat variabel eksogen tertentu dihilangkan dari model, dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel yang dihilangkan memiliki dampak substantif pada konstruk endogen

3.6.3 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis mengandung dua sub analisis yang terdiri dari *direct effect* dan *indirect effect*, yang dijelaskan sebagai berikut:

1. *Direct Effect* (Pengaruh Langsung)

Tujuan analisis *direct effect* berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Kriteria untuk pengujian hipotesis *direct effect* adalah seperti terlihat pada penjelasan di bawah ini: Pertama, koefisien jalur (*path coefficient*):

- a. Jika nilai koefisien jalur (*path coefficient*) adalah positif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah searah, jika nilai suatu variabel meningkat/naik, maka nilai variabel lainnya juga meningkat atau naik.
- b. Jika nilai koefisien jalur (*path coefficient*) adalah negatif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah berlawanan arah, jika nilai-nilai suatu variabel meningkat atau naik, maka nilai variabel lainnya akan menurun atau rendah.

Kedua, nilai probabilitas/signifikansi (P-Value): Jika nilai P-Values < 0.05 , maka signifikan dan Jika nilai PValues > 0.05 , maka tidak signifikan.

2. *Indirect Effect* (Pengaruh Tidak Langsung)

Tujuan analisis *indirect effect* berguna untuk menguji hipotesis pengaruh tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) yang diantarai atau dimediasi oleh suatu variabel intervening (variabel mediator).

BAB 4

HASIL PENELITIAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Deskripsi Hasil Penelitian

Penelitian ini menggunakan data dari kuesioner yang terdiri dari 8 pernyataan mengenai *human resource information system* (X1), 10 pernyataan tentang *employee engagement* (X2), 12 pernyataan terkait kinerja karyawan (Y), serta 8 pernyataan mengenai time management (Z). Kuesioner tersebut dibagikan kepada 90 orang pegawai kantor Pengadilan Negeri Medan kelas I-A khusus. Pengukuran dalam kuesioner menggunakan skala likert dengan format tabel checklist yang terdiri dari 5 (lima) opsi pernyataan dan bobot penelitian sebagai berikut :

Tabel 4. 1. Skala Likert

Pernyataan	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Berdasarkan ketentuan skala likert yang digunakan dalam penelitian ini, setiap jawaban responden pada kuesioner diberikan skor sesuai bobotnya. Skor tertinggi, yaitu 5, diberikan untuk jawaban dengan tingkat persetujuan paling tinggi, sedangkan skor terendah, yaitu 1, diberikan untuk jawaban dengan tingkat persetujuan paling rendah. Ketentuan ini diterapkan dalam penghitungan seluruh variabel penelitian.

4.1.2. Identitas Responden

1. Identitas Respoonden Berdasarkan Jenis Kelamin

Data di dalam tabel dibawah ini menunjukan identitas responden yang terdiri dari jenis kelamin.

Tabel 4. 2. Data Identitas Responden Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase
Laki – Laki	34	38%
Perempuan	56	62%

Dari tabel di atas bisa diketahui bahwa dari total 90 responden dalam penelitian ini, sebanyak 34 orang (38%) adalah responden berjenis kelamin laki-laki, sedangkan 56 orang (62%) adalah responden berjenis kelamin perempuan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah laki-laki.

Perbedaan jumlah responden antara laki-laki dan perempuan tidak terlalu signifikan, yang menunjukkan bahwa baik pegawai laki-laki maupun perempuan memiliki peran yang relatif seimbang dalam penggunaan human resource information system, keterlibatan kerja (employee engagement), serta dalam manajemen waktu dan kinerja di lingkungan Kantor Pengadilan Negeri Medan Kelas I-A Khusus.

Keseimbangan ini penting untuk menjaga objektivitas data dalam penelitian, karena persepsi dan pengalaman kedua kelompok gender dapat memberikan gambaran yang lebih menyeluruh terhadap kinerja karyawan, terutama dengan adanya peran time management sebagai variabel intervening.

2. Identitas Respoonden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4. 3. Data Identitas Responden Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden
1	Sma/Smk	40%
2	Diploma	3%
3	S-1	48%
4	S-2	9%
5	S-3	-

Berdasarkan tabel diketahui bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini memiliki tingkat pendidikan terakhir SMA/SMK sebesar 40%, disusul oleh responden dengan pendidikan S-1 sebesar 48%, serta tingkat pendidikan terakhir S-2 sebesar 9 dan Diploma sebesar 3%. Tidak terdapat responden dengan pendidikan terakhir S-3.

Komposisi ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai di Kantor Pengadilan Negeri Medan Kelas I-A Khusus yang menjadi objek penelitian memiliki latar belakang pendidikan menengah dan sarjana. Hal ini mencerminkan bahwa implementasi Human Resource Information System serta tingkat employee engagement dalam memengaruhi kinerja karyawan, termasuk peran time management sebagai variabel intervening, dijalankan oleh sumber daya manusia yang secara umum telah memiliki dasar pendidikan yang memadai untuk memahami sistem dan proses kerja di lingkungan instansi peradilan.

4.1.3. Deskripsi Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari 4 variabel yaitu kinerja karyawan (Y), time management (Z), resource information system (X1), dan employee engagement (X2). Deskripsi data setiap pernyataan menampilkan jawaban setiap responden terhadap pernyataan yang diberikan kepada responden.

4.1.3.1. Variabel Kinerja Karayawan (Y)

Tabel 4. 3. Angket Skor Untuk Variabel kinerja karyawan (Y)

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
Per	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	44	44%	41	41%	12	12%	2	2%	0	0%	100	100%
2	64	64%	26	26%	8	8%	0	0%	2	2%	100	100%
3	48	48%	39	39%	11	11%	0	0%	2	2%	100	100%
4	42	42%	44	44%	11	11%	2	2%	0	0%	100	100%
5	34	34%	41	41%	21	21%	2	2%	1	1%	100	100%
6	38	38%	43	43%	14	14%	4	4%	0	0%	100	100%
7	51	51%	34	34%	12	12%	0	0%	2	2%	100	100%
8	47	47%	39	39%	12	12%	2	2%	0	0%	100	100%
9	24	24%	29	29%	28	28%	16	16%	3	3%	100	100%
10	32	32%	44	44%	20	20%	1	1%	2	2%	100	100%
11	29	29%	37	37%	28	28%	4	4%	2	2%	100	100%
12	34	34%	50	50%	12	12%	3	3%	0	0%	100	100%

Sumber: Hasil Pengelolahan Angket 2025

Dari data di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang saya merasa memiliki keterampilan dan pengetahuan yang cukup untuk memenuhi standar kualitas yang diharapkan. Mayoritas responden menjawab setuju 41% dan sangat setuju 44%
2. Jawaban responden tentang saya merasa bahwa komunikasi yang baik di tempat kerja berkontribusi pada peningkatan kualitas kerja. Mayoritas responden menjawab setuju 26% dan sangat setuju 64%.
3. Jawaban responden tentang umpan balik yang saya terima dari atasan dan rekan kerja membantu saya meningkatkan kualitas kerja saya. Mayoritas responden menjawab setuju 39% dan sangat setuju 48%.

4. Jawaban responden tentang saya merasa bahwa harus memiliki cukup waktu untuk menyelesaikan semua tugas yang diberikan kepada Anda. Mayoritas responden menjawab setuju 44% dan sangat setuju 42%.
5. Jawaban responden tentang saya dapat meningkatkan kuantitas kerja Anda tanpa mengorbankan kualitas. Mayoritas responden setuju 41% dan sangat setuju 34%.
6. Jawaban responden tentang saya merasa bahwa beban kerja saya saat ini sesuai dengan kapasitas dan kemampuan saya setuju 43% dan sangat setuju 38%.
7. Jawaban responden tentang saya merasa bahwa manajemen waktu yang baik berkontribusi pada peningkatan produktivitas Anda. Mayoritas responden menjawab setuju 34 % dan sangat setuju 51%.
8. Jawaban responden tentang saya merasa bahwa saya dapat mengatur waktu saya dengan baik untuk memenuhi semua kewajiban kerja saya. Mayoritas responden menjawab setuju 39% dan sangat setuju 47%.
9. Jawaban responden tentang saya sering menghadapi kesulitan dalam memenuhi tenggat waktu yang diberikan untuk pekerjaan saya. Mayoritas responden menjawab setuju 29% dan sangat setuju 24%.
10. Jawaban responden tentang saya merasa bahwa metode kerja yang saya gunakan saat ini efektif dalam mencapai tujuan pekerjaan saya. Mayoritas responden menjawab setuju 44% dan sangat setuju 32%.
11. Jawaban responden tentang saya dapat menyelesaikan tugas dengan hasil yang memuaskan dalam waktu yang relatif singkat. Mayoritas responden menjawab setuju 37% dan sangat setuju 29%.

12. Jawaban responden tentang saya percaya bahwa upaya yang saya lakukan dalam pekerjaan saya memberikan dampak positif terhadap hasil yang dicapai oleh tim. Mayoritas responden menjawab setuju 50% dan sangat setuju 34%.

4.1.3.2. Variabel Time Management (Z)

Tabel 4. 4. Angket Skor Untuk Variabel Time Management (Z)

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
Per	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	44	44%	43	43%	10	10%	1	1%	1	1%	100	100%
2	38	38%	44	44%	14	14%	3	3%	0	0%	100	100%
3	24	24%	47	47%	23	23%	3	3%	2	2%	100	100%
4	43	43%	41	41%	13	13%	2	2%	0	0%	100	100%
5	41	41%	37	37%	18	18%	2	2%	2	2%	100	100%
6	40	40%	43	43%	11	11%	3	3%	2	2%	100	100%
7	33	33%	49	49%	14	14%	2	2%	1	1%	100	100%
8	46	46%	40	40%	12	12%	2	2%	0	0%	100	100%

Sumber: Hasil Pengelolahan Angket 2025

Dari data di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang saya merasa lebih produktif ketika saya memiliki jadwal yang jelas untuk menyelesaikan tugas-tugas saya, sehingga mengurangi penundaan. Mayoritas responden menjawab setuju 43% dan sangat setuju 44%.
2. Jawaban responden tentang saya cenderung menyelesaikan tugas tepat waktu ketika saya menerima umpan balik secara berkala dari atasan atau rekan kerja. Mayoritas responden menjawab setuju 44% dan sangat setuju 38%.
3. Jawaban responden tentang saya dapat mempertahankan konsentrasi yang baik saat menyelesaikan tugas, meskipun ada gangguan di sekitar saya. Mayoritas responden menjawab setuju 47% dan sangat setuju 24%.

4. Jawaban responden tentang saya merasa lebih efektif dalam menyelesaikan pekerjaan ketika saya menetapkan tujuan yang jelas untuk setiap tugas yang saya lakukan. Mayoritas responden menjawab setuju 41% dan sangat setuju 43%.
5. Jawaban responden tentang lingkungan kerja di tempat saya merasa nyaman dan mendukung kolaborasi antar rekan kerja. Mayoritas responden menjawab setuju 37% dan sangat setuju 41%.
6. Jawaban responden tentang fasilitas dan sumber daya yang tersedia di tempat kerja membantu saya untuk bekerja dengan lebih efisien. Mayoritas responden menjawab setuju 43% dan sangat setuju 40%.
7. Jawaban responden tentang saya secara rutin mengevaluasi kinerja saya untuk mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki dan dikembangkan.. Mayoritas responden menjawab setuju 49% dan sangat setuju 33%.
8. Jawaban responden tentang refleksi terhadap pengalaman kerja saya membantu saya untuk belajar dari kesalahan dan meningkatkan keterampilan saya di masa depan. Mayoritas responden menjawab setuju 40% dan sangat setuju 46%.

4.1.3.3. Variabel Human Resource Information System (X1)

Tabel 4. 5. Angket Skor Untuk Variabel Human Resource Information (X1)

No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
Per	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	27	27%	52	52%	19	19%	2	2%	0	0%	100	100%
2	37	37%	41	41%	19	19%	3	3%	0	0%	100	100%
3	38	38%	32	32%	28	28%	2	2%	0	0%	100	100%
4	30	30%	41	41%	24	24%	3	3%	1	1%	100	100%
5	43	43%	31	31%	21	21%	2	2%	2	2%	100	100%
6	44	44%	37	37%	17	17%	1	1%	1	1%	100	100%
7	44	44%	38	38%	14	14%	4	4%	0	0%	100	100%
8	37	37%	43	43%	17	17%	2	2%	1	1%	100	100%

Sumber: Hasil Pengelolahan Angket 2025

Dari data di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang sistem manajemen data karyawan yang digunakan di instansi ini memudahkan saya dalam mengakses informasi yang diperlukan untuk pekerjaan saya. Mayoritas responden menjawab setuju 52% dan sangat setuju 27%.
2. Jawaban responden tentang saya merasa bahwa data pegawai dikelola dengan baik dan aman, sehingga informasi pribadi saya terlindungi dengan baik. Mayoritas responden menjawab setuju 41% dan sangat setuju 37%.
3. Jawaban responden tentang saya merasa bahwa informasi yang diperlukan untuk pekerjaan saya mudah diakses melalui sistem yang tersedia di instansi. Mayoritas responden menjawab setuju 32% dan sangat setuju 38%.
4. Jawaban responden tentang saya tidak mengalami kesulitan dalam menemukan informasi yang relevan untuk menyelesaikan tugas-tugas saya. Mayoritas responden menjawab setuju 41% dan sangat setuju 30%.
5. Jawaban responden tentang saya merasa bahwa data pribadi dan informasi sensitif saya dilindungi dengan baik oleh sistem keamanan yang diterapkan di perusahaan. Mayoritas responden menjawab setuju 31% dan sangat setuju 43%.
6. Jawaban responden tentang saya percaya bahwa perusahaan mengambil langkah-langkah yang memadai untuk mencegah kebocoran atau penyalahgunaan data karyawan. Mayoritas responden menjawab setuju 37% dan sangat setuju 44%.

7. Jawaban responden tentang saya merasa bahwa sistem yang digunakan di perusahaan ini mudah dipahami dan digunakan dalam menjalankan tugas sehari-hari. Mayoritas responden menjawab setuju 38% dan sangat setuju 43%.
8. Jawaban responden tentang saya tidak mengalami kesulitan dalam mengoperasikan sistem yang ada, sehingga saya dapat fokus pada pekerjaan saya tanpa gangguan. Mayoritas responden menjawab setuju 43% dan sangat setuju 37%.

4.1.3.4. Variabel Employee Engagemenet (X2)

Tabel 4. 6. Angket Skor Untuk Variabel Employee Engagement (X2)

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
Per	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	31	31%	50	50%	16	16%	3	3%	0	0%	100	100%
2	31	31%	49	49%	18	18%	2	2%	0	0%	100	100%
3	32	32%	47	47%	18	18%	3	3%	0	0%	100	100%
4	33	33%	49	49%	16	16%	1	1%	1	1%	100	100%
5	29	29%	49	49%	20	20%	2	2%	0	0%	100	100%
6	44	44%	40	40%	13	13%	2	2%	0	0%	100	100%
7	42	42%	42	42%	13	13%	2	2%	0	0%	100	100%
8	29	29%	54	54%	14	14%	2	2%	0	0%	100	100%
9	42	42%	41	41%	13	13%	3	3%	0	0%	100	100%
10	44	44%	42	42%	11	11%	1	1%	1	1%	100	100%

Sumber: Hasil Pengelolahan Angket 2025

Dari data di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang saya merasa terhubung secara emosional dengan pekerjaan yang saya lakukan dan merasa bangga terhadap kontribusi saya di dalam organisasi. Mayoritas responden menjawab setuju 50% dan sangat setuju 31%.
2. Jawaban responden tentang saya sering merasa antusias dan bersemangat saat menjalani tugas-tugas saya di tempat kerja. Mayoritas responden menjawab setuju 49% dan sangat setuju 31%.

3. Jawaban responden tentang saya sering merenungkan dan menganalisis informasi yang terkait dengan pekerjaan saya untuk meningkatkan pemahaman saya. Mayoritas responden menjawab setuju 47% dan sangat setuju 32%.
4. Jawaban responden tentang saya merasa tertantang untuk berpikir secara kritis dan kreatif dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan di tempat kerja. Mayoritas responden menjawab setuju 49% dan sangat setuju 33%.
5. Jawaban responden tentang saya aktif berpartisipasi dalam diskusi kelompok dan memberikan pendapat saya secara terbuka. Mayoritas responden menjawab setuju 49% dan sangat setuju 29%.
6. Jawaban responden tentang saya merasa termotivasi untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan dan berusaha untuk mencapai hasil yang terbaik. Mayoritas responden menjawab setuju 40% dan sangat setuju 44%.
7. Jawaban responden tentang saya merasa nyaman untuk berbagi ide dan pendapat dengan rekan kerja saya di tempat kerja. Mayoritas menjawab setuju 42% dan sangat setuju 42%.
8. Jawaban responden tentang rekan kerja saya mendukung saya dalam menyelesaikan tugas dan mencapai tujuan bersama. Mayoritas responden menjawab setuju 54% dan sangat setuju 29%.
9. Jawaban responden tentang saya merasa dihargai ketika prestasi saya diakui oleh atasan dan rekan kerja. Mayoritas responden menjawab setuju 41% dan sangat setuju 42%.

10. Jawaban responden tentang penghargaan yang saya terima di tempat kerja memotivasi saya untuk bekerja lebih keras dan mencapai hasil yang lebih baik. Mayoritas responden menjawab setuju 42% dan sangat setuju 44%.

4.2. Analisi Data

Penelitian ini menerapkan teknik analisis data jalur (*path analysis*) dengan memanfaatkan perangkat lunak Smart-PLS. Metode ini digunakan untuk mengeksplorasi hubungan mediasi antara variabel-variabel dalam penelitian.

4.2.1. Analisis Model Pengukuran (*Outer Model*)

1) *Construct Reliability and Validity*

a. *Convergent Validity*

Average Variance Extracted (AVE) digunakan untuk mengukur sejauh mana variabel laten mampu menjelaskan varians indikator-indikator yang mengukurnya dibandingkan dengan varians akibat kesalahan pengukuran. Dalam penelitian ini, nilai AVE yang lebih dari 0,5 menunjukkan bahwa setiap konstruk memiliki *convergent validity* yang baik, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel laten mampu merepresentasikan indikator-indikatornya secara akurat dan reliabel.

Tabel 4. 7. Hasil Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
Human Resource Information System (X1)	0.717
Employee Engagement (X2)	0.686
Time Management (Z)	0.714
Kinerja Karyawan (Y)	0.591

Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS 4

Berdasarkan tabel 4.7 di atas menunjukkan bahwa nilai AVE untuk human resource information system sebesar 0.717, employee engagement sebesar 0.686, time management sebesar 0.714, dan untuk kinerja karyawan sebesar 0,591. Keempat variabel memiliki AVE yang berada di atas 0,5 sehingga konstruk memiliki *convergent validity* yang baik di mana variabel laten dapat menjelaskan rata-rata lebih dari setengah *variance* dari indikator indikatornya.

b. Composite Reliability

Statistik yang digunakan dalam *composite reliability* atau reliabilitas konstruk adalah nilai composite reliability di atas 0,70 menunjukkan konstruk memiliki reliabilitas atau keterandalan yang tinggi sebagai alat ukur. Dengan pengukuran tersebut apabila nilai yang dicapai adalah $> 0,70$ maka dapat dikatakan bahwa konstruk tersebut memiliki reliabilitas yang tinggi.

Tabel 4. 8. Hasil Composite Reliability

Variabel	Composite Reliability
Human Resource Information System (X1)	0.944
Employee Engagement (X2)	0.950
Time Management (Z)	0.944
Kinerja Karyawan (Y)	0.937

Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS 4

Kesimpulan pengujian *composite reliability* adalah sebagai berikut :

1. Variabel human resource information system dinyatakan reliabel, karena nilai composite reliability adalah $0.944 > 0.70$
2. Variabel employee engagement dinyatakan reliabel, karena nilai composite reliability adalah $0.950 > 0.70$
3. Variabel time management dinyatakan reliabel, karena nilai composite reliability adalah $0.944 > 0.70$

4. Variabel kinerja karyawan dinyatakan reliabel, karena nilai composite reliability adalah $0.937 > 0.70$

c. Cronbach's Alpha

Merupakan metode untuk menguji reliabilitas konstruk yang didasarkan pada analisis composite reliability. Suatu variabel laten dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai cronbach's alpha lebih besar dari 0,7. Nilai ini menunjukkan bahwa indikator dalam suatu konstruk memiliki konsistensi internal yang baik dan dapat digunakan sebagai alat ukur yang handal.

Tabel 4.9 Hasil Cronbach's Alpha

Variabel	Cronbach's Alpha
Human Resource Information System (X1)	0.943
Employee Engagement (X2)	0.949
Time Management (Z)	0.942
Kinerja Karyawan (Y)	0.937

Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS 4

Kesimpulan pengujian *cronbach alpha* adalah sebagai berikut :

1. Variabel human resource information system dinyatakan reliabel, karena nilai cronbach's alpha adalah $0.943 > 0.70$
2. Variabel employee engagemenet dinyatakan reliabel, karena nilai cronbach's alpha adalah $0.949 > 0.70$
3. Variabel time management dinyatakan reliabel, karena nilai cronbach's alpha adalah $0.942 > 0.70$
4. Variabel kinerja karayawan dinyatakan reliabel, karena nilai cronbach's alpha adalah $0.937 > 0.70$.

d. Discriminant Validity

Discriminant Validity (validitas diskriminan) adalah sejauh mana suatu konstruk benar benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik). Kriteria pengukuran terbaru yang terbaik adalah melihat nilai heretroit-monotrait ratic (HTMT). Jika nilai HTMT < 0.90 maka suatu konstruksi memiliki validitas diskriminan yang baik (Juliandi, 2018)

Tabel 4. 10. Hasil Discriminant Validity

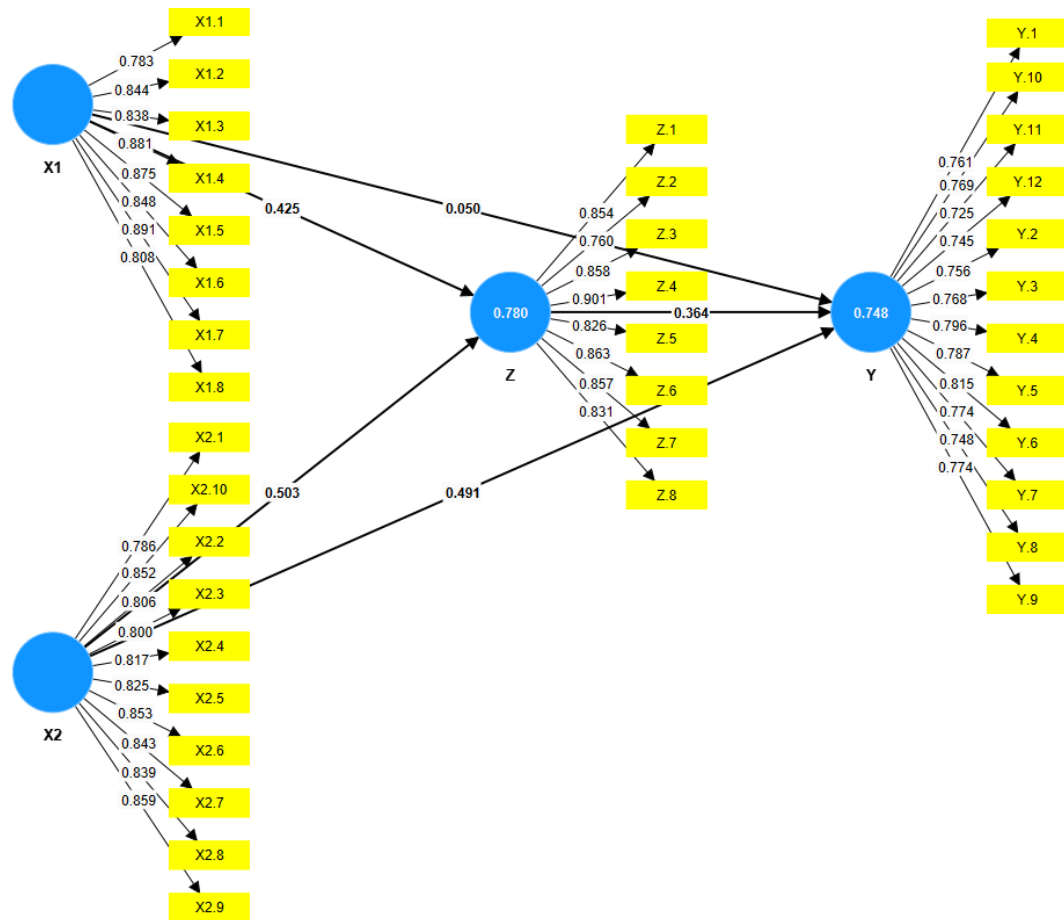
Discriminat Validit				
	Human Resource Information System (X1)	Employee Engagement (X2)	Kinerja Karyawan (Y)	Time Management (Z)
Human Resource Information System (X1)				
Employee Engagement (X2)	0.852			
Kinerja Karyawan (Y)	0.795	0.886		
Time Management (Z)	0.883	0.892	0.870	

Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS 4

Kesimpulan pengujian heretroit – monotroit ratio (HTMT) adalah sebagai berikut :

1. Variabel human resource information system terhadap employee engagement nilai htmt $0.852 < 0.90$, artinya validitas diskriminan baik, atau benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik).
2. Variabel human resource information system terhadap kinerja karyawan nilai htmt $0.795 < 0.90$, artinya validitas diskriminan baik, atau benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik).

3. Variabel human resource information system terhadap time management nilai htmt $0.883 < 0.90$, artinya validitas diskriminan baik, atau benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik).
4. Variabel employee engagement terhadap kinerja karyawan nilai htmt $0.886 < 0.90$, artinya validitas diskriminan baik, atau benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik)
5. Variabel employee engagement terhadap time managemenet nilai htmt $0.892 < 0.90$, artinya validitas diskriminan baik, atau benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik).
6. Variabel kinerja karyawan terhadap time management nilai htmt $0.870 < 0.90$, artinya validitas diskriminan baik, atau benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik).



Gambar 4. 1. Standardized Loading Factor Inner dan Outer Model
Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 4

4.2.2. Analisis Model Pengukuran (*inner Model*)

1. *R-Square*

adalah ukuran proporsi variasi nilai variabel yang dipengaruhi (endogen) yang dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya (eksogen). Ini berguna untuk memprediksi apakah model adalah baik/buruk. Kriteria dari R-Square adalah:

- (1) jika nilai (adjusted) = 0.75 → model adalah substansial (kuat)
- (2) jika nilai (adjusted) = 0.50 → model adalah moderate (sedang)
- (3) jika nilai (adjusted) = 0.25 → model adalah lemah (buruk) (Juliandi, 2018)

Tabel 4. 11. R-Square

	<i>R-Square</i>	<i>R-Square Adjusted</i>
Kinerja Karyawan (Y)	0.748	0.739
Time Management (Z)	0.780	0.775

Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS 4

Kesimpulan dari pengujian nilai R-Square pada kinerja karyawan adalah R-Square Adjusted untuk model jalur yang menggunakan variabel intervening adalah 0.739. Artinya kemampuan variabel human resource information system dan employee engagemenet dalam menjelaskan kinerja karyawan adalah 73,9%. Dengan demikian, model tergolong moderate (sedang). Sedangkan pengujian R-Square pada time management adalah R-Square Adjusted untuk model jalur yang menggunakan variabel intervening adalah 0.775. Artinya kemampuan variabel human resource information system dan employee engagemenet dalam menjelaskan time management adalah 77,5%. Dengan demikian, model tergolong moderate (kuat)

2. F-Square

Adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relatif dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Kriteria F-Square menurut (Juliandi, 2018) adalah sebagai berikut:

- (1) Jika nilai = 0.02 → efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen.
- (2) Jika nilai = 0.15 → efek yang sedang/moderat dari variabel eksogen terhadap endogen.
- (3) Jika nilai = 0.35 → efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen\

Tabel 4. 9. F-Square

	Human Resource Information System (X1)	Employee Engagement (X2)	Kinerja Karyawan (Y)	Time Management (Z)
Human Resource Information System (X1)			0.003	0.283
Employee Engagement (X2)			0.237	0.396
Kinerja Karyawan (Y)				
Time Management (Z)			0.116	

Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS 4

Berdasarkan table F-square di atas maka berikut adalah kesimpulan dari nilai table F-square:

- a) Variabel human resource information system (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) memiliki nilai F-Square sebesar 0.003, yang berada di antara 0.02 - 0.15, sehingga dampaknya tergolong kecil.
- b) Variabel employee engagement (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) memiliki nilai F-Square sebesar 0.237, yang lebih besar dari 0.15 tetapi kurang dari 0.35, sehingga dampaknya tergolong sedang/moderat.
- c) Variabel human resource information system (X1) terhadap time management (Z) memiliki nilai F-Square sebesar 0.283, yang lebih besar dari 0.15 tetapi kurang dari 0.35, sehingga dampaknya tergolong sedang/moderat.

- d) Variabel employee engagement (X2) terhadap time management (Z) memiliki nilai F-Square sebesar 0.396, yang besarnya lebih dari 0.35 sehingga dampaknya tergolong kuat
- e) Variabel time management (Z) terhadap kinerja karyawan (Y) memiliki nilai F-Square sebesar 0.116, yang berada di antara 0.02 - 0.15, sehingga dampaknya tergolong kecil.

4.2.3. Pengujian Hipotesis (hypotesis testing)

1. Direct Effects

Tujuan analisi *dirrect effect* (pengaruh langsung) berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) (Juliandi, 2018). Nilai probabilitas /signifikansi (P-Value) :

- Jika nilai P-Value < 0.05 , maka signifikan.
- Jika nilai P-Value > 0.05 , maka tidak signifikan.

Tabel 4. 10. Direct Effect

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standart Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STEDV)	P-Value
(X1) - > (Y)	0.050	0.054	0.118	0.420	0.675
(X1) - > (Z)	0.425	0.421	0.083	5.147	0.000
(X2) - > (Y)	0.491	0.486	0.111	4.437	0.000
(X2) - > (Z)	0.503	0.505	0.086	5.846	0.000
(Z) - > (Y)	0.364	0.364	0.120	3.017	0.000

Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS 4

Kesimpulan dari nilai *dirrect effect* pada tabel di atas adalah sebagai berikut:

- a) Variabel human resource information system (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) memiliki nilai koefisien jalur 0.050 dan P-Value 0.675 (> 0.05), artinya memiliki pengaruh tidak signifikan.
- b) Variabel human resource information system (X1) terhadap time management (Z) memiliki nilai koefisien jalur 0.425 dan P-Value 0.000 (< 0.05), artinya memiliki pengaruh yang signifikan.
- c) Variabel employee engagement (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) memiliki nilai koefisien jalur 0.491 dan P-Value 0.000 (< 0.05), artinya memiliki pengaruh yang signifikan.
- d) Variabel employee engagement (X2) terhadap time management (Z) memiliki nilai koefisien jalur 0.503 dan P-Value 0.000 (< 0.05), artinya memiliki pengaruh yang signifikan.
- e) Variabel time management (Z) terhadap terhadap kinerja karyawan (Y) memiliki nilai koefisien jalur 0.364 dan P-Value 0.000 (< 0.05), artinya memiliki pengaruh yang signifikan.

2. Indirect Effect

Analisis indirrect effect berguna untuk menguji hipotesis pengaruh tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) yang diantarai/dimediasi oleh suatu variabel intervening (variabel mediator). Kriterianya :

- (1) Jika nilai P-Value < 0.05 , maka signifikan. Artinya variabel mediator memediasi pengaruh suatu variabel eksogen terhadap suatu variabel endogen. Dengan kata lain, pengaruhnya adalah tidak langsung.

2) Jika nilai P-Value > 0.05 , maka tidak signifikan. Artinya variabel mediator tidak memediasi pengaruh suatu variabel eksogen terhadap suatu variabel endogen. Dengan kata lain, pengaruhnya adalah langsung (Juliandi, 2018).

Tabel 4. 11. Indirrect Effect

	Origin al Sampl e (0)	Sample Mean (M)	Standart Deviation (STDEV)	T Statistics (0/STEDV)	P- Value
(X1) -> (Z) -> (Y)	0.155	0.153	0.060	2.594	0.010
(X2) -> (Z) -> (Y)	0.183	0.184	0.070	2.625	0.009

Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS 4

Kesimpulan nilai indirrect effect pada tabel di atas adalah sebagai berikut :

- a) Variabel human resource information system (X1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) melalui variabel (Z) yaitu keputusan time management adalah 0.155 dengan P-Value $0.010 > 0.05$, maka hubungannya signifikan yang artinya variabel mediator mampu memediasi pengaruh suatu variabel yang mempengaruhi terhadap suatu variabel yang dipengaruhi. Dengan kata lain pengaruh nya adalah langsung.
- b) Variabel employee engagement (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) melalui variabel (Z) yaitu time management adalah 0.183 dengan P-Value $0.009 > 0.05$, maka hubungannya signifikan yang artinya variabel mediator mampu memediasi pengaruh suatu variabel yang mempengaruhi terhadap suatu variabel yang dipengaruhi. Dengan kata lain pengaruh nya adalah langsung.

3. Total Effect

Total effect merupakan total dari dirrect effect dan indirrect effect.

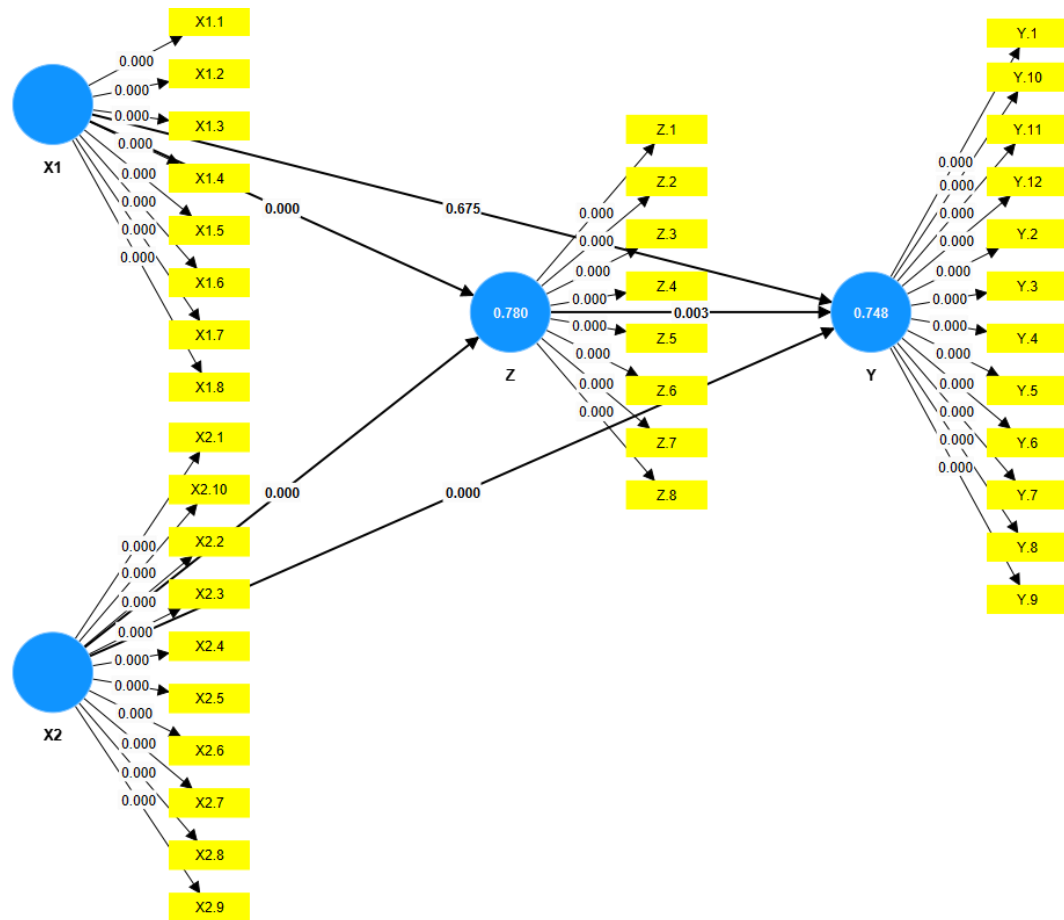
Tabel 4. 12. Total Effect

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standart Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STEDV)	P- Value
(X1) - > (Y)	0.204	0.207	0.100	2.046	0.041
(X1) - > (Z)	0.425	0.421	0.083	5.147	0.000
(X2) - > (Y)	0.674	0.670	0.099	6.810	0.000
(X2) - > (Z)	0.503	0.505	0.086	5.846	0.000
(Z) - > (Y)	0.364	0.364	0.120	3.017	0.003

Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS 4

Berdasarkan pada total effect maka didapat keimpulan sebagai berikut antara lain :

- a) Variabel human resource information system (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) memiliki nilai koefisien jalur 0.204 dan P-Value 0.041 (> 0.05), artinya memiliki pengaruh tidak signifikan.
- b) Variabel human resource information system (X1) terhadap time management (Z) memiliki nilai koefisien jalur 0.425 dan P-Value 0.000 (< 0.05), artinya memiliki pengaruh yang signifikan.
- c) Variabel employee engagement (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) memiliki nilai koefisien jalur 0.674 dan P-Value 0.000 (< 0.05), artinya memiliki pengaruh yang signifikan.
- d) Variabel employee engagement (X2) terhadap time management (Z) memiliki nilai koefisien jalur 0.503 dan P-Value 0.000 (< 0.05), artinya memiliki pengaruh yang signifikan.
- e) Variabel time management (Z) terhadap terhadap kinerja karyawan (Y) memiliki nilai koefisien jalur 0.364 dan P-Value 0.003 (<0.05), artinya memiliki pengaruh yang signifikan.



Gambar 4. 2. Hasil Uji Bootstrapping
Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 4

4.3. Pembahasan

Pembahasan dalam penelitian ini dijelaskan berdasarkan hasil hipotesis dari penelitian. Berdasarkan analisis data yang sudah dilakukan sebelumnya maka hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

4.3.1. Pengaruh Human Resource Information System Terhadap Kinerja karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa human resource information system memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan kantor Pengadilan Negeri Medan Kelas 1-A Khusus. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien jalur

sebesar 0.050 dan nilai signifikansi sebesar 0.675 (> 0.05). Temuan ini mengindikasikan bahwa penerapan sistem informasi sumber daya manusia yang baik belum secara langsung mampu meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan, sehingga kemungkinan diperlukan peran variabel lain seperti employee engagement atau manajemen waktu untuk memperkuat pengaruhnya.

Penelitian ini didukung oleh temuan dari penelitian yang dilakukan oleh (Erpurini, 2019), (Afifah & Sary, 2020), (Rosadi & Purnomo, 2020), (Saidah et al., 2024), dan (Universe, 2025) yang menyatakan bahwa penerapan human resource information system memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian, apabila Kantor Pengadilan Negeri Medan Kelas I-A Khusus dapat meningkatkan penerapan Human Resource Information System secara lebih optimal, disertai dengan peningkatan employee engagement serta pengelolaan time management yang baik, maka kinerja karyawan berpotensi meningkat secara signifikan. Secara umum, kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai aspek seperti kemudahan akses informasi kepegawaian, keterlibatan pegawai dalam tugas-tugas organisasi, serta kemampuan dalam mengatur waktu secara efektif dan efisien. Melalui peningkatan pada ketiga aspek tersebut, institusi dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif, responsif, dan profesional, sehingga pelayanan kepada masyarakat pun menjadi lebih maksimal.

4.3.2. Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa employee engagement memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan kantor Pengadilan Negeri Medan Kelas 1-A Khusus. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0.491

dan nilai signifikansi sebesar 0.000 (> 0.05). Temuan ini menunjukkan bahwa semakin besar keterlibatan karyawan dalam menjalankan tugas dan dalam lingkungan kerjanya—baik dari sisi perasaan, pemikiran, maupun tindakan—maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Karyawan yang memiliki tingkat keterlibatan tinggi biasanya akan bekerja dengan lebih antusias, memiliki rasa tanggung jawab terhadap instansi, dan memberikan kontribusi nyata untuk mencapai tujuan organisasi.

Penelitian ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya seperti (Bakker et al., 2017), (Hutama & Sagala, 2019), (Amalia et al., 2023), (Dinillah & Sabil, 2022), (Indirasari & Mardiana, 2022) yang menunjukkan bahwa employee engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di berbagai sektor. Mereka menekankan bahwa karyawan yang terlibat aktif dalam pekerjaannya cenderung memiliki hasil kerja yang lebih baik dan lebih produktif

Dengan demikian, penting bagi instansi seperti Pengadilan Negeri Medan Kelas I-A Khusus untuk menciptakan lingkungan kerja yang mampu mendorong keterlibatan karyawan secara maksimal. Hal ini dapat dilakukan melalui pemberian kesempatan bagi pegawai untuk terlibat aktif dalam proses pengambilan keputusan, membangun komunikasi dua arah antara atasan dan bawahan, serta menciptakan suasana kerja yang positif dan suportif. Ketika karyawan merasa dihargai, didengar, dan dilibatkan, mereka akan lebih termotivasi untuk bekerja dengan sungguh-sungguh, sehingga dapat meningkatkan kinerja individu maupun organisasi secara keseluruhan.

4.3.3. Pengaruh Human Resource Information System Terhadap Time Management

Hasil penelitian menunjukkan bahwa human resource system memiliki pengaruh signifikan terhadap time managemen pada kantor Pengadilan Negeri Medan Kelas 1-A Khusus. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0.425 dan nilai signifikansi sebesar 0.000 (> 0.05). Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin baik sistem informasi kepegawaian yang diterapkan, maka semakin efektif pula pegawai dalam mengatur dan memanfaatkan waktu kerja mereka. Dengan dukungan sistem yang terintegrasi dan mudah diakses, pegawai dapat lebih mudah mengelola jadwal, menyelesaikan tugas tepat waktu, dan meningkatkan efisiensi kerja secara keseluruhan.

Penelitian ini didukung oleh temuan sebelumnya seperti (Saks, 2020), (Bakker et al., 2017), (Macey & Schneider, 2018), (Christian et al., 2011), (Moll & Hoque, 2021) yang menunjukkan bahwa tingkat keterlibatan karyawan human resource information system berkontribusi positif terhadap manajemen waktu melalui peningkatan motivasi, efektivitas pemanfaatan waktu, serta perilaku kerja yang terstruktur.

Dengan demikian, penerapan human resource information system yang baik dapat membantu pegawai dalam mengatur waktu kerja secara lebih efektif. Sistem yang terstruktur dan berbasis digital memungkinkan pegawai untuk mengakses informasi terkait jadwal kerja, tugas, serta target yang harus dicapai dengan lebih mudah dan cepat. Hal ini tentunya akan meminimalkan keterlambatan, meningkatkan perencanaan kerja yang lebih teratur, serta mengurangi beban pekerjaan yang menumpuk. Ketika pegawai mampu mengelola

waktu dengan baik, maka produktivitas kerja pun akan meningkat, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja keseluruhan instansi.

4.3.4. Pengaruh Employee Engagement Terhadap Time Management

Hasil penelitian menunjukkan bahwa employee engagement memiliki pengaruh signifikan terhadap time management pada kantor Pengadilan Negeri Medan Kelas 1-A Khusus. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0.503 dan nilai signifikansi sebesar 0.000 (> 0.05). emuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat keterlibatan karyawan dalam pekerjaan, maka semakin baik pula pengelolaan waktu yang dilakukan oleh pegawai.

Penelitian ini didukung oleh temuan sebelumnya seperti (Barinua & Deinma, 2022),(Omar et al., 2017), (Hashim et al., 2022), (Medina-Garrido et al., 2023), (Barinua & Deinma, 2022a) yang menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan (employee engagement) berkontribusi positif terhadap manajemen waktu melalui peningkatan efikasi diri, pengelolaan work-life balance, fleksibilitas waktu kerja, serta strategi perencanaan yang mendorong keterlibatan dan kinerja pegawai.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa keterlibatan karyawan (employee engagement) merupakan salah satu faktor kunci yang mempengaruhi kemampuan pegawai dalam mengelola waktu kerja. Peningkatan keterlibatan karyawan melalui pendekatan komunikasi yang efektif, penghargaan, serta lingkungan kerja yang mendukung dapat menjadi strategi yang tepat dalam mengoptimalkan manajemen waktu di lingkungan instansi pemerintah seperti Pengadilan Negeri Medan Kelas I-A Khusus.

4.3.5. Pengaruh Time Management Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan time management memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor Pengadilan Negeri Medan Kelas 1-A Khusus. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0.364 dan nilai signifikansi sebesar 0.000 (> 0.05). Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin baik kemampuan karyawan dalam mengelola waktu kerja, maka semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan. Karyawan yang mampu mengatur waktu secara efektif cenderung menyelesaikan tugas tepat waktu, lebih terorganisir dalam bekerja, dan mampu memprioritaskan pekerjaan yang penting. Manajemen waktu yang baik juga membantu mengurangi stres kerja dan meningkatkan fokus, sehingga hasil kerja menjadi lebih optimal dan produktivitas meningkat secara keseluruhan.

Penelitian ini didukung oleh temuan sebelumnya seperti (Abugrea et al., 2022), (Abduljabbr et al., 2012), (Almansoori et al., 2023), (Alshar' & Shivalini, 2022), (Claessens et al., 2022) yang menunjukkan bahwa manajemen waktu berkontribusi positif terhadap kinerja karyawan melalui peningkatan produktivitas, efektivitas penyelesaian tugas, efikasi diri, serta kemampuan mengelola prioritas kerja yang berdampak pada optimalisasi kinerja pegawai.

Dengan demikian, kemampuan karyawan dalam mengelola waktu secara efisien menjadi salah satu faktor penting yang memengaruhi pencapaian kinerja yang optimal. Instansi seperti Pengadilan Negeri Medan Kelas I-A Khusus perlu mendorong budaya kerja yang disiplin waktu, memberikan pelatihan manajemen waktu, serta memastikan beban kerja karyawan disusun secara proporsional. Ketika karyawan dapat memanfaatkan waktu dengan baik, tidak hanya kualitas

kerja yang meningkat, tetapi juga ketepatan dalam menyelesaikan tugas, yang pada akhirnya akan menunjang keberhasilan organisasi dalam memberikan pelayanan yang maksimal kepada masyarakat.

4.3.6. Pengaruh Human Resource Information System Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Time Management

Human resource information system berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pengadilan Negeri Medan Kelas I-A Khusus melalui time management sebagai variabel intervening. Selain memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja, juga memberikan pengaruh tidak langsung melalui time management. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai indirect effect sebesar 0.155 dengan nilai signifikansi 0.010 (< 0.05). Hal ini menunjukkan bahwa time management berperan sebagai variabel mediasi yang menghubungkan penerapan human resource information system dengan peningkatan kinerja karyawan. Dengan adanya sistem informasi kepegawaian yang baik, karyawan lebih mudah mengelola waktu kerja, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan produktivitas dan efektivitas kerja.

Penelitian ini didukung oleh temuan sebelumnya seperti (Shahreki & Lee, 2024), (Begum et al., 2020), (Savitri et al., 2024), (Al-Qudah et al., 2022) yang menunjukkan bahwa penerapan human resource information system (HRIS) berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja karyawan melalui perbaikan dalam pengelolaan waktu, efisiensi proses administrasi, integrasi data kepegawaian, serta dukungan terhadap perencanaan strategis yang mendorong produktivitas dan efektivitas kerja.

Dengan demikian pengelolaan waktu yang efektif turut memperkuat pengaruh positif penerapan human resource information system terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa sistem informasi kepegawaian yang terintegrasi tidak hanya berfungsi sebagai alat administratif, tetapi juga memiliki peran strategis dalam membentuk budaya kerja yang lebih tertata, disiplin, dan berfokus pada produktivitas. Oleh karena itu, organisasi perlu terus mengembangkan dan memaksimalkan pemanfaatan human resource information system guna mendukung efisiensi pengelolaan waktu serta mendorong peningkatan kinerja secara menyeluruh di lingkungan kerja.

4.3.7. Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Time Management

Employee engagement berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pengadilan Negeri Medan Kelas I-A Khusus melalui time management sebagai variabel intervening. Selain memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja, juga memberikan pengaruh tidak langsung melalui time management. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai indirect effect sebesar 0.183 dengan nilai signifikansi 0.009 (< 0.05). Hal ini menunjukkan bahwa time management berperan sebagai variabel mediasi yang menghubungkan employee engagement dengan peningkatan kinerja karyawan, di mana keterlibatan pegawai yang tinggi dapat mendorong pengelolaan waktu yang lebih baik, sehingga berdampak positif terhadap efektivitas dan produktivitas kerja.

Penelitian ini didukung oleh temuan sebelumnya seperti (Saks, 2016), (Bakker et al., 2011), (Macey & Schneider, 2018), (Christian et al., 2016), (Moll & Hoque, 2021) yang menunjukkan bahwa employee engagement berkontribusi

positif terhadap manajemen waktu melalui peningkatan motivasi, efektivitas pemanfaatan waktu, serta perilaku kerja yang lebih terarah. Keterlibatan karyawan yang tinggi mencerminkan adanya komitmen, antusiasme, dan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan, sehingga mendorong pengelolaan waktu yang lebih baik dan pada akhirnya berdampak pada efektivitas serta produktivitas kerja.

Dengan demikian, time management memiliki peran yang signifikan dalam memperkuat hubungan antara employee engagement dan kinerja karyawan. Tingkat keterlibatan pegawai yang tinggi mencerminkan komitmen, antusiasme, dan tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaan, sehingga mendorong mereka untuk mengatur waktu secara lebih efisien dan terarah. Dengan pengelolaan waktu yang baik, pegawai mampu menyelesaikan tugas secara tepat waktu, menghindari penundaan, serta menjaga konsistensi dalam pencapaian target kerja. Kondisi ini pada akhirnya memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja secara menyeluruh di lingkungan organisasi, baik dari segi produktivitas, kualitas hasil kerja, maupun pencapaian tujuan institusi.

BAB 5

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. *Human Resource Information System* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada pegawai Kantor Pengadilan Negeri Medan Kelas I-A Khusus.
2. *Employee Engagement* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada pegawai Kantor Pengadilan Negeri Medan Kelas I-A Khusus.
3. *Human Resource Information System* berpengaruh terhadap terhadap *Time Management* pada pegawai Kantor Pengadilan Negeri Medan Kelas I-A Khusus.
4. *Employee Engagement* berpengaruh berpengaruh terhadap terhadap *Time Management* pada pegawai Kantor Pengadilan Negeri Medan Kelas I-A Khusus.
5. *Time Management* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada pegawai Kantor Pengadilan Negeri Medan Kelas I-A Khusus.
6. *Human Resource Information System* berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan *Time Management* pada pegawai Kantor Pengadilan Negeri Medan Kelas I-A Khusus.
7. *Employee Engagement* berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan *Time Management* pada pegawai Kantor Pengadilan Negeri Medan Kelas I-A Khusus.

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka dalam hal ini penulis dapat menyarankan hal-hal sebagai berikut:

1. Diharapkan Kantor Pengadilan Negeri Medan Kelas I-A Khusus dapat meningkatkan sistem human resource information system (HRIS) yang lebih terintegrasi dengan cara memperbarui dan menyempurnakan sistem secara berkala guna mempermudah proses kepegawaian secara digital.
2. Diharapkan pimpinan instansi dapat meningkatkan keterlibatan karyawan melalui program employee engagement, dengan menciptakan suasana kerja yang positif, memberikan penghargaan atas kinerja, serta membangun komunikasi yang terbuka dan efektif untuk mendorong semangat dan loyalitas pegawai.
3. Diharapkan instansi menyelenggarakan pelatihan manajemen waktu secara berkala bagi seluruh pegawai, agar mereka dapat lebih terampil dalam mengatur waktu kerja secara efisien dan menyelesaikan tugas tepat waktu.
4. Diharapkan fungsi dari human resource information system dapat dioptimalkan dalam mendukung pengelolaan waktu kerja, seperti melalui pemanfaatan fitur pengingat tugas, absensi digital, serta sistem pemantauan kinerja secara real-time.
5. Diharapkan pihak manajemen meningkatkan monitoring terhadap tingkat keterlibatan pegawai melalui evaluasi rutin, guna mengetahui sejauh mana employee engagement berkontribusi terhadap pengelolaan waktu dan peningkatan kinerja karyawan.

6. Diharapkan instansi mengembangkan strategi peningkatan kinerja karyawan yang berbasis teknologi, dengan memanfaatkan sistem informasi digital sebagai sarana penunjang efektivitas dan efisiensi kerja.
7. Diharapkan penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, budaya organisasi, atau komunikasi internal untuk memperluas cakupan analisis dan memperoleh hasil yang lebih komprehensif.

5.2. Keterbatasan Penelitian

Adapun yang menjadi keterbatasan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian hanya dilakukan pada Kantor Pengadilan Negeri Medan Kelas I-A Khusus, sehingga hasilnya belum tentu dapat digeneralisasikan ke instansi lain dengan karakteristik yang berbeda
2. Penelitian ini hanya menggunakan tiga variabel utama, yaitu human resource information system, employee engagement, dan time management. Masih banyak variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan namun belum dikaji lebih lanjut.
3. Penelitian bersifat kuantitatif dan tidak didukung data kualitatif, seperti wawancara atau observasi langsung, yang sebenarnya dapat memberikan pemahaman lebih dalam terhadap perilaku dan persepsi responden.

DAFTAR PUSTAKA

- Aji, F., & Wijaya, A. N. (2023). Employee engagement: a literature review: Keterlibatan karyawan: penelusuran literatur. *Psikologia*, 18(2), 148-163.
- Anang, S. (2021). "Digital Maturity Manajemen Sumber Daya Manusia." *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 12(1), 34-50.
- Arianty, N. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *JURNAL MANAJEMEN & BISNIS*, 14(2), 144–150.
- Arianty, N., Bahagia, R., Lubis, A. A., & Siswadi, Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Perdana Publishing.
- Ben Moussa, N., & El Arbi, R. (2020). The Impact Of Human Resource Information System On Individual Innovation Capability In Tunisian Companies: The Moderating Role Of Affective Commitment. *European Research On Management And Business Economics*, 26(1), 18–25.
- Covey, S. R. (2020). *The 7 Habits of Highly Effective People: 30th Anniversary Edition*. Simon & Schuster.
- Darmawan, A., & Sari, R. (2020). Pengaruh Sistem Informasi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 12(1), 45-60.
- Diana, S., & Frianto, A. (2021). Pengaruh Perceived Organizational Support dan Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 1205-1213.
- Fatinah, H. N. (2022). Human Resource Information System: fungsi, peran, manfaat, dan penerapan pada wordpress. *Applied business and administration journal*, 1(2).
- Febriani, F. A., & Ramli, A. H. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Keterikatan Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 11(2), 309-320.
- Gallup. (2017). "State of the American Workplace." Gallup Press.
- Gallup. (2021). "State of the Global Workplace: 2021 Report." Gallup Press.
- Guritno, A., & Waridin, W. (2018). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 6(2), 123-135.

- Halim, M., & Rahman, A. (2022). Analisis Employee Engagement dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan di Sektor Jasa. *Jurnal Sumber Daya Manusia*, 10(2), 112-125.
- Handoyo, A. W. (2022). "Analisis Pengaruh Manajemen Waktu Terhadap Kinerja Karyawan di Sektor Jasa." *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(2), 78-90
- Hartono, R. (2019). "Pengaruh Manajemen Waktu Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan." *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(2), 123-134.
- Hidayati, L. (2022). Manajemen Waktu dan Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Sumber Daya Manusia*, 10(2), 78-90.
- Ibrahim, A. M., & Ali, H. (2023). Factors Affecting Human Resource Information System: IT Infrastructure, Management Support, and Market Competition. *Dinasti International Journal of Management Science (DIJMS)*, 5(1)
- Juliandi, A., Irfan, & Manurung, S. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Medan: UMSU Press.
- Jufrizen, J. (2017). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1).
- Jufrizen, J., & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. *Sains Manajemen*, 7(1), 35-54.
- Kasmir. (2016). *Manajemen SDM (Teori dan Praktik)*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Kurniawan, B. (2023). "Manajemen Sumber Daya Manusia." *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 10(1), 15-30.
- Mackenzie, A. (2019). "The Time Trap: The Classic Book on Time Management." AMACOM.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Matimbwa, H., & Masue, O. S. (2019). Usage And Challenges Of Human Resources Information System In The Tanzanian Public Organizations. *Journal Of Human Resource*, 7(4), 131–137
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9– 25.

- Muliati, L. (2021). "Pengaruh Manajemen Waktu terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 9(3), 45-60.
- Nurjanah, R. A. S. (2020). "Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 8(1), 45-56.
- Nurjanah, R. A. S. (2021). "Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Manufaktur." *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 9(1), 45-60.
- Panjaitan, E. H. H. (2023). Implementing human resource information system (HRIS) for efficient human resource management. *International Journal of Science and Society*, 5(2), 128-139.
- Perdana, A. I., & Rangkuti, S. (2023). Pengaruh Deskripsi Pekerjaan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Ulp Helvetia Medan. *Journal Economic Management and Business*, 2(2), 332-346.
- Prasetyo, A. (2021). Analisis Human Resource Information System dalam Meningkatkan Efisiensi Proses HR. *Jurnal Teknologi dan Manajemen*, 6(1), 45-58.
- Rachmawati, D. (2020). Peran Human Resource Information System dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 5(2), 123-135.
- Rahman, A. (2020). "The Impact of Time Management on Employee Performance." *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 11(1), 23-35.
- Rakhmalina, I. (2021). Pengaruh kompetensi, motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Thamrin Brothers A. Rivai Palembang. *Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen, Akuntansi Dan Bisnis*, 2(1), 20-34.
- Robbins, & P., S. (2016). *Perilaku Organisasi*. PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Saks, A. M. (2020). "Antecedents and Consequences of Employee Engagement." *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600-619.
- Sari, A. R. (2023). "Pengaruh Employee Engagement terhadap Manajemen Waktu di Perusahaan X." *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 12(1), 34-50

**KUISIONER PENELITIAN TUGAS AKHIR TENTANG PENGARUH
HUMAN RESOURCE INFORMATION SYSTEM DAN EMPLOYEE
ENGAGEMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN TIME
MANAGEMENT SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PEGAWAI
KANTOR PENGADILAN NEGERI MEDAN KELAS I-A KHUSUS**

Assalamu'Alaikum Wr. Wb

Kepada Yth.

Saudara/Saudari

Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

Di Tempat

Dengan Hormat

Perkenalkan nama saya Tya Andini Saragih (2105160396) mahasiswa Program Studi Manajemen S-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Bersama ini saya memohon kesediaanya untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang diberikan sebagai data penelitian dalam rangka penyusunan tugas akhir pada Program Studi Sarjana Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Saya mohon untuk kesediaan Saudara/Saudari dalam membantu saya mengisi kuesioner ini. Kuesioner ini bertujuan untuk kepentingan ilmiah, oleh karena itu jawaban atau pendapat yang Saudara/Saudari berikan sangat bermanfaat bagi pengembang ilmu. Saya menyadari permohonan ini sedikit mengganggu kegiatan Saudara/Saudari dalam kuesioner ini tidak ada hubungannya dengan status atau kedudukan dalam instansi, maka jawaban yang benar adalah jawaban yang menggambarkan keadaan Saudara/Saudari. Saya mengucapkan banyak terima kasih atas kesediaan dan partisipasi Saudara/Saudari untuk mengisi kuesioner ini dalam waktu singkat.

Hormat Saya

Tya Andini Saragih

A. Petunjuk Pengisian

1. Jawablah pernyataan ini sesuai dengan pendapat Saudara/saudari
2. Pilihlah jawaban dari tabel daftar pernyataan dengan memberi **tanda checklist (√)** pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Saudara/saudari

Adapun makna tanda jawaban tersebut sebagai berikut:

- a. SS : Sangat Setuju : dengan Skor 5
 b. S : Setuju : dengan Skor 4
 c. KS : Kurang Setuju : dengan Skor 3
 d. TS : Tidak Setuju : dengan Skor 2
 e. STS : Sangat Tidak Setuju : dengan Skor 1

B. Identitas Responden

Nama :

Umur :

Jenis Kelamin : Laki-laki ☐ Perempuan ☐

Pendidikan Terakhir :

Lama Bekerja : 1-5 Tahun 6-10 Tahun > 10 Tahun

1. KINERJA KARYAWAN (Y)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Saya merasa memiliki keterampilan dan pengetahuan yang cukup untuk memenuhi standar kualitas yang diharapkan					
2	Saya merasa bahwa komunikasi yang baik di tempat kerja berkontribusi pada peningkatan kualitas kerja					
3	Umpan balik yang saya terima dari atasan dan rekan kerja membantu saya meningkatkan kualitas kerja saya					
4	Saya merasa bahwa harus memiliki cukup waktu untuk menyelesaikan semua tugas yang diberikan kepada Anda					
5	Saya dapat meningkatkan kuantitas kerja Anda tanpa mengorbankan kualitas.					
6	Saya merasa bahwa beban kerja saya saat ini sesuai dengan kapasitas dan kemampuan saya					

7	L Saya merasa bahwa manajemen waktu yang baik berkontribusi pada peningkatan produktivitas Anda					
8	Saya merasa bahwa saya dapat mengatur waktu saya dengan baik untuk memenuhi semua kewajiban kerja saya					
9	Saya sering menghadapi kesulitan dalam memenuhi tenggat waktu yang diberikan untuk pekerjaan saya					
10	Saya merasa bahwa metode kerja yang saya gunakan saat ini efektif dalam mencapai tujuan pekerjaan saya					
11	Saya dapat menyelesaikan tugas dengan hasil yang memuaskan dalam waktu yang relatif singkat					
12	Saya percaya bahwa upaya yang saya lakukan dalam pekerjaan saya memberikan dampak positif terhadap hasil yang dicapai oleh tim.					

2. HUMAN RESOURCE INFORMATION SYSTEM (X1)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Sistem manajemen data karyawan yang digunakan di instansi ini memudahkan saya dalam mengakses informasi yang diperlukan untuk pekerjaan saya					
2	Saya merasa bahwa data pegawai dikelola dengan baik dan aman, sehingga informasi pribadi saya terlindungi dengan baik					
3	Saya merasa bahwa informasi yang diperlukan untuk pekerjaan saya mudah diakses melalui sistem yang tersedia di instansi					

4	Saya tidak mengalami kesulitan dalam menemukan informasi yang relevan untuk menyelesaikan tugas-tugas saya					
5	Saya merasa bahwa data pribadi dan informasi sensitif saya dilindungi dengan baik oleh sistem keamanan yang diterapkan di perusahaan					
6	Saya percaya bahwa perusahaan mengambil langkah-langkah yang memadai untuk mencegah kebocoran atau penyalahgunaan data karyawan					
7	Saya merasa bahwa sistem yang digunakan di perusahaan ini mudah dipahami dan digunakan dalam menjalankan tugas sehari-hari					
8	Saya tidak mengalami kesulitan dalam mengoperasikan sistem yang ada, sehingga saya dapat fokus pada pekerjaan saya tanpa gangguan					

3. Employee Engagement (X2)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Saya merasa terhubung secara emosional dengan pekerjaan yang saya lakukan dan merasa bangga terhadap kontribusi saya di dalam organisasi					
2	Saya sering merasa antusias dan bersemangat saat menjalani tugas-tugas saya di tempat kerja					
3	Saya sering merenungkan dan menganalisis informasi yang terkait dengan pekerjaan saya untuk meningkatkan pemahaman saya					
4	Saya merasa tertantang untuk berpikir secara kritis dan kreatif dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan di tempat kerja					

5	Saya aktif berpartisipasi dalam diskusi kelompok dan memberikan pendapat saya secara terbuka					
6	Saya merasa termotivasi untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan dan berusaha untuk mencapai hasil yang terbaik					
7	Saya merasa nyaman untuk berbagi ide dan pendapat dengan rekan kerja saya di tempat kerja					
8	Rekan kerja saya mendukung saya dalam menyelesaikan tugas dan mencapai tujuan bersama.					
9	Saya merasa dihargai ketika prestasi saya diakui oleh atasan dan rekan kerja					
10	Penghargaan yang saya terima di tempat kerja memotivasi saya untuk bekerja lebih keras dan mencapai hasil yang lebih baik					

4. TIME MANAGEMENT (Z)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Saya merasa lebih produktif ketika saya memiliki jadwal yang jelas untuk menyelesaikan tugas-tugas saya, sehingga mengurangi penundaan					
2	Saya cenderung menyelesaikan tugas tepat waktu ketika saya menerima umpan balik secara berkala dari atasan atau rekan kerja					
3	Saya dapat mempertahankan konsentrasi yang baik saat menyelesaikan tugas, meskipun ada gangguan di sekitar saya.					

4	Saya merasa lebih efektif dalam menyelesaikan pekerjaan ketika saya menetapkan tujuan yang jelas untuk setiap tugas yang saya lakukan					
5	Lingkungan kerja di tempat saya merasa nyaman dan mendukung kolaborasi antar rekan kerja					
6	Fasilitas dan sumber daya yang tersedia di tempat kerja membantu saya untuk bekerja dengan lebih efisien					
7	Saya secara rutin mengevaluasi kinerja saya untuk mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki dan dikembangkan.					
8	Refleksi terhadap pengalaman kerja saya membantu saya untuk belajar dari kesalahan dan meningkatkan keterampilan saya di masa depan					

TABULASI JAWABAN KUISIONER RESPONDEN

KINERJA KARYAWAN (Y)[illegible]

40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
41	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4
42	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
44	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5
45	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4
46	4	5	5	3	3	4	5	3	4	4	4	4
47	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
48	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	4
49	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4
50	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5
51	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4
52	2	1	1	2	2	2	1	2	1	1	2	2
53	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
54	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
55	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
56	4	5	4	5	4	5	5	5	4	1	5	5
57	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	3	5
58	5	5	5	4	3	3	5	5	4	3	4	5
59	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5
60	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4
61	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4
62	5	5	4	5	4	4	4	4	3	3	3	4
63	3	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
64	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
65	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4
66	4	5	5	4	4	4	4	3	2	3	2	4
67	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4
68	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
69	3	3	3	4	4	4	4	2	5	3	3	3
70	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
71	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4
72	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4
73	5	5	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3
74	3	4	4	5	3	4	4	5	3	3	3	4
75	4	5	5	5	4	5	5	5	3	4	3	4
76	4	4	4	4	4	4	3	5	5	4	4	4
77	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
78	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5
79	4	4	3	4	5	5	4	5	4	4	4	4
80	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
81	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
82	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
83	5	5	5	5	3	5	5	5	3	3	3	5

78	5	5	5	5	5	5	5	5	40
79	4	4	5	5	5	5	4	4	36
80	5	5	4	4	4	4	4	4	34
81	5	5	5	5	5	5	5	5	40
82	4	4	4	3	4	4	5	5	33
83	3	4	3	3	2	5	3	3	26
84	4	4	4	3	4	4	4	4	31
85	4	5	5	5	5	5	5	5	39
86	4	4	3	4	4	4	4	3	30
87	5	5	5	5	5	5	5	5	40
88	3	3	3	3	3	3	3	3	24
89	4	5	4	4	5	5	5	5	37
90	3	4	3	4	4	4	4	5	31

EMPLOYEE ENGAGEMENT (X2)

NO	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	Jumlah
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
2	3	4	4	3	3	5	5	4	4	4	39
3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	48
4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	44
5	5	5	4	4	3	4	4	5	5	5	44
6	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	40
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
8	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	39
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
10	5	5	2	5	5	5	5	4	5	5	46
11	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	46
12	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	46
13	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	37
14	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	46
15	3	4	4	4	4	4	4	3	4	5	39
16	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	45
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
18	3	4	5	5	3	5	4	4	4	5	42
19	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
20	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	48
21	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	46
22	4	3	3	3	4	4	4	4	5	5	39
23	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	45
24	3	4	4	4	3	5	5	4	3	3	38
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
26	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	38
27	5	4	4	4	3	4	4	4	5	4	41

28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
29	4	3	4	3	4	5	3	4	5	5	40
30	4	3	3	5	4	3	5	3	3	4	37
31	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	37
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
34	4	2	4	4	4	5	5	5	4	5	42
35	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
36	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42
37	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
38	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	43
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
42	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	42
43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
44	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	47
45	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	46
46	4	4	4	3	3	5	4	3	4	4	38
47	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	42
48	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
49	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	44
50	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
51	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
52	2	3	2	1	2	2	2	2	2	1	19
53	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
54	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
56	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	46
57	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
58	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	47
59	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
60	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	43
61	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
62	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	42
63	3	3	3	4	4	3	3	3	3	5	34
64	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
65	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	48
66	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
67	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
68	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	48
69	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	30
70	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
71	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41

[illegible]

22	3	4	4	4	4	4	4	4	31
23	5	3	5	5	5	5	4	5	37
24	3	4	4	3	4	3	4	3	28
25	5	5	5	5	5	5	5	5	40
26	4	4	3	4	4	4	3	4	30
27	4	4	3	3	3	4	3	3	27
28	5	5	5	5	5	5	5	5	40
29	4	5	5	5	5	4	4	3	35
30	5	2	4	4	3	4	5	5	32
31	5	5	5	5	3	4	5	4	36
32	5	5	5	5	5	5	5	5	40
33	5	3	4	3	3	3	3	3	27
34	5	4	4	4	4	4	4	4	33
35	3	3	3	3	3	3	3	3	24
36	4	5	5	5	5	5	4	4	37
37	5	5	5	5	5	5	5	5	40
38	5	5	5	5	5	5	5	5	40
39	4	4	4	4	4	4	4	4	32
40	5	5	5	5	5	5	5	5	40
41	4	4	4	4	4	4	4	4	32
42	4	4	4	4	4	4	4	4	32
43	5	5	5	5	5	5	5	5	40
44	5	5	4	5	5	5	5	5	39
45	4	5	5	5	3	4	4	5	35
46	4	3	3	4	3	3	2	4	26
47	5	4	4	5	5	5	5	5	38
48	3	3	3	3	3	3	3	3	24
49	5	5	4	4	5	5	5	4	37
50	5	5	4	5	4	4	5	5	37
51	4	5	5	5	5	5	4	4	37
52	1	2	2	2	1	1	1	2	12
53	3	3	3	3	3	3	3	3	24
54	5	5	5	5	5	5	5	5	40
55	4	4	4	4	4	4	4	4	32
56	5	3	4	4	1	1	5	5	28
57	5	4	4	4	3	5	4	5	34
58	5	4	4	5	4	5	4	5	36
59	4	4	4	4	4	4	4	4	32
60	5	5	4	4	4	4	4	4	34
61	5	4	5	5	5	5	4	5	38
62	5	5	4	4	4	4	4	4	34
63	3	3	3	3	4	3	3	3	25
64	4	4	4	4	4	4	4	4	32
65	5	4	4	4	5	5	5	5	37

66	4	4	3	4	4	4	4	4	31
67	4	4	4	4	4	4	4	4	32
68	5	5	4	4	4	4	4	4	34
69	3	3	2	3	2	2	3	3	21
70	4	4	4	4	4	4	4	4	32
71	4	4	5	5	4	4	4	4	34
72	4	4	3	3	3	5	5	5	32
73	4	4	4	4	4	4	4	5	33
74	4	3	3	3	3	3	3	4	26
75	4	4	3	4	5	5	4	5	34
76	4	4	4	4	4	4	4	4	32
77	3	3	3	3	3	3	3	3	24
78	5	5	5	5	5	5	5	5	40
79	4	4	4	4	5	5	4	4	34
80	4	4	4	4	4	4	4	4	32
81	5	5	5	5	5	5	5	5	40
82	4	4	4	4	4	4	4	4	32
83	3	4	3	3	3	3	4	5	28
84	4	4	4	4	4	4	4	4	32
85	5	5	4	4	4	5	4	5	36
86	4	4	3	4	4	4	3	4	30
87	5	5	5	5	5	5	5	5	40
88	4	4	4	4	4	4	3	3	30
89	4	4	4	5	5	4	4	5	35
90	4	5	5	4	3	4	4	4	33