



## **PENGARUH HUMAN RESOURCE INFORMATION SYSTEM TERHADAP EFEKTIVITAS DAN EFISIENSI KINERJA POLISI PADA POLRES JENEPONTO**

<sup>1</sup>Muh Syukri, <sup>2</sup>Nurfaidah, <sup>3</sup>Indra Fauzi Ilyas

<sup>123</sup>Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YPUP Makassar

[sukrimsukri87@gmail.com](mailto:sukrimsukri87@gmail.com), [nurfaidahypup@gmail.com](mailto:nurfaidahypup@gmail.com), [fauzi06indra@gmail.com](mailto:fauzi06indra@gmail.com)

### **Keywords:**

Human Resource  
Information  
System,  
effectiveness,  
efficiency, police  
performance,  
Jeneponto District  
Police.

This study aims to determine and analyze the impact of the Human Resources Information System (HRIS) on the effectiveness and efficiency of police performance at the Jeneponto Resort Police (Polres Jeneponto). The research was conducted because personnel administration management still faces several obstacles, such as delays in data updates, relatively slow administrative processes, data errors or duplication, and suboptimal utilization of integrated personnel information systems. These conditions have the potential to hinder accurate decision-making and the effective and efficient execution of police duties. This study employs a quantitative approach with an associative research design. The research population consists of all 250 personnel at Polres Jeneponto. A saturated sampling technique (census) was used, meaning the entire population of 250 personnel served as the research sample. Data were collected via questionnaires using a five-point Likert scale, supplemented by observation and documentation. The data were analyzed using simple linear regression analysis with the aid of SPSS Statistics version 26 software. The results indicate that the Human Resources Information System has a positive and significant impact on the effectiveness and efficiency of police performance at Polres Jeneponto. The analysis yielded a correlation coefficient of 0.460, an R-Square value of 0.211, an F-value of 66.395, and a significance value of 0.000 (which is less than 0.05). This demonstrates that HRIS contributes 21.1% to the effectiveness and efficiency of police performance, while the remaining 78.9% is influenced by factors outside the research model. The implications of this study suggest that enhancing HRIS quality, ease of access, information accuracy, technical support, and system integration is crucial for accelerating administrative processes, improving the accuracy of personnel data management, strengthening data-driven decision-making, and boosting the effectiveness and efficiency of police duty execution. Therefore, Polres Jeneponto needs to develop its technological infrastructure and provide continuous HRIS training to all personnel.



## PENDAHULUAN

Kepolisian merupakan organisasi publik yang memegang peran strategis dalam menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum, serta menyediakan pelayanan yang responsif dan berkeadilan. Kompleksitas masalah sosial, perkembangan teknologi, dan meningkatnya tuntutan masyarakat terhadap transparansi membuat institusi kepolisian perlu memperkuat tata kelola organisasi dan kualitas sumber daya manusia. Kinerja kepolisian tidak cukup dinilai hanya dari jumlah kegiatan atau perkara yang diselesaikan, tetapi juga dari ketepatan proses, akuntabilitas, responsivitas, serta manfaat pelayanan yang dirasakan masyarakat (Davis et al., 2015; Baughman, 2020).

Efektivitas dan efisiensi merupakan dua dimensi utama dalam menilai keberhasilan organisasi publik. Efektivitas menunjukkan tingkat ketercapaian tujuan, sedangkan efisiensi menggambarkan kemampuan organisasi menghasilkan keluaran optimal dengan penggunaan waktu, biaya, tenaga, dan fasilitas secara tepat. Pada organisasi kepolisian, efektivitas tampak pada ketepatan pelaksanaan tugas, kecepatan respons, kepatuhan terhadap prosedur, dan kualitas pelayanan. Efisiensi terlihat dari penyederhanaan proses administrasi, pemanfaatan sumber daya secara hemat, serta kemampuan menyediakan informasi yang cepat dan akurat (Daft & Armstrong, 2021; Nepomuceno et al., 2021).

Salah satu instrumen yang dapat mendukung kedua dimensi tersebut adalah Human Resources Information System (HRIS). HRIS merupakan sistem terkomputerisasi yang mengintegrasikan proses pengumpulan, penyimpanan, pengolahan, dan penyajian data sumber daya manusia untuk mendukung fungsi administratif dan keputusan manajerial. Sistem ini dapat mencakup data kepegawaian, kehadiran, penilaian kinerja, mutasi, pengembangan kompetensi, kompensasi, serta perencanaan karier. Ketika diterapkan secara konsisten, HRIS mengurangi duplikasi data, mempercepat pemrosesan administrasi, meningkatkan akurasi informasi, dan memperkuat keputusan berbasis data (Laudon & Laudon, 2020; Dessler, 2021).

HRIS tidak hanya berfungsi sebagai alat administrasi, tetapi juga sebagai kapabilitas organisasi. Integrasi perangkat keras, perangkat lunak, prosedur, kualitas data, dan kompetensi pengguna memungkinkan organisasi mengubah data personel menjadi informasi yang bernilai bagi pengendalian dan pengembangan kinerja. Buzkan (2016) dan Thakur (2023) menegaskan bahwa manfaat HRIS bergantung pada aksesibilitas sistem, akurasi informasi, kualitas layanan, keamanan, dan dukungan teknis. Dalam sektor publik, fungsi tersebut juga berkaitan dengan transparansi, akuntabilitas, koordinasi antarunit, serta pengurangan beban kerja administratif (Asif et al., 2018; Toumi et al., 2022).

Polres Jeneponto menghadapi kebutuhan untuk mengelola data personel dan proses administrasi secara lebih cepat, akurat, dan terintegrasi. Berdasarkan kondisi penelitian, masih dijumpai keterlambatan pembaruan data personel, proses administrasi yang relatif lambat, dan penggunaan prosedur manual pada beberapa aktivitas kepegawaian. Kondisi tersebut dapat menghambat ketersediaan informasi terkini, memperbesar risiko kesalahan atau duplikasi data, dan memperlambat keputusan pimpinan. Oleh karena itu, optimalisasi



HRIS menjadi penting agar pengelolaan personel mampu mendukung tugas operasional dan pelayanan kepolisian secara efektif dan efisien.

Sejumlah penelitian telah menunjukkan manfaat HRIS pada berbagai organisasi. Lubis dan Adlina (2025) menemukan bahwa penerapan HRIS pada sektor perbankan mempercepat administrasi kepegawaian dan meningkatkan produktivitas. Iriani dan Hidayat (2025) menunjukkan bahwa HRIS meningkatkan efisiensi pengelolaan data dan memudahkan akses informasi. Jing (2025) menemukan keterkaitan HRIS dengan komunikasi, analisis pekerjaan, dan efisiensi organisasi, sedangkan Khashman dan Khashman (2021) menekankan kontribusinya terhadap keberlanjutan dan tata kelola organisasi. Meskipun demikian, penelitian yang menguji pengaruh HRIS secara empiris pada kinerja personel kepolisian di tingkat daerah masih terbatas.

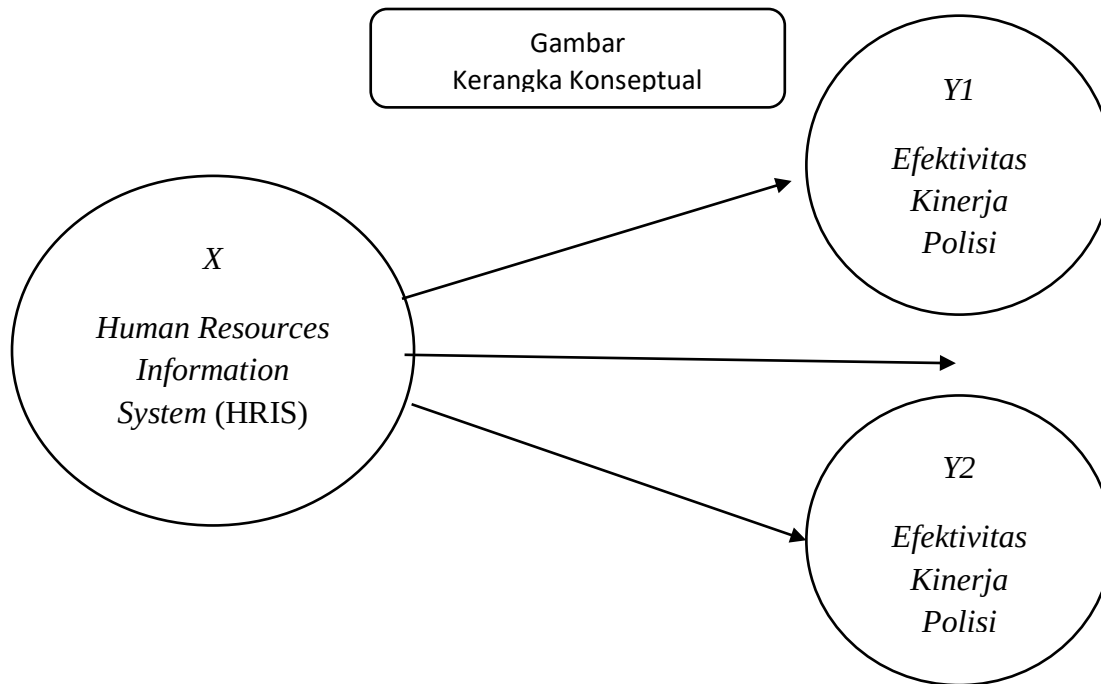
Kesenjangan tersebut menjadi dasar penelitian ini. Kebaruan empiris penelitian terletak pada pengujian HRIS dalam konteks Polres Jeneponto dengan menempatkan efektivitas dan efisiensi pelaksanaan tugas kepolisian sebagai satu konstruk kinerja. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh HRIS terhadap efektivitas dan efisiensi kinerja polisi pada Polres Jeneponto. Hipotesis yang diajukan adalah bahwa HRIS berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas dan efisiensi kinerja polisi.

Kerangka konseptual dalam penelitian ini menggambarkan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen dalam penelitian ini adalah Human Resources Information System (HRIS), sedangkan variabel dependen adalah efektivitas dan efisiensi kinerja polisi pada Polres Jeneponto.

1. Human Resources Information System (HRIS) (X) merupakan sistem informasi berbasis teknologi yang mendukung pengelolaan sumber daya manusia secara cepat, akurat, fleksibel, dan terintegrasi dalam organisasi kepolisian.
2. Efektivitas dan Efisiensi Kinerja Polisi (Y) merupakan kemampuan anggota kepolisian dalam melaksanakan tugas secara efektif, profesional, disiplin, responsif, tepat waktu, hemat sumber daya, serta sesuai dengan aturan yang berlaku.

Berdasarkan hubungan tersebut, diasumsikan bahwa semakin baik penerapan Human Resources Information System (HRIS), maka semakin meningkat efektivitas dan efisiensi kinerja polisi pada Polres Jeneponto.

**Gambar 1. Kerangka Konseptual**



Sumber: diolah peneliti (2026)

Berdasarkan latar belakang masalah, tinjauan pustaka, dan penelitian-penelitian terdahulu yang telah dipaparkan di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

- H1: *Human Resource Information System (HRIS)* berpengaruh terhadap efektivitas kinerja polisi pada Polres Jeneponto
- H2: *Human Resource Information System (HRIS)* berpengaruh terhadap efisiensi kinerja polisi pada Polres Jeneponto
- H3: Variabel manakah yang paling dominan secara bersama-sama simultan berpengaruh terhadap efektivitas dan efisiensi kinerja polisi pada Polres Jeneponto

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif untuk menguji pengaruh Human Resources Information System terhadap efektivitas dan efisiensi kinerja polisi. Penelitian dilaksanakan di Polres Jeneponto, Kabupaten Jeneponto, Sulawesi Selatan, pada November sampai Desember 2025. Pendekatan kuantitatif dipilih karena hubungan antarvariabel diuji menggunakan data numerik dan analisis statistik (Sugiyono, 2021).

Populasi penelitian terdiri atas seluruh personel Polres Jeneponto sebanyak 250 orang. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh atau sensus, sehingga

seluruh anggota populasi menjadi responden. Pemilihan teknik ini memungkinkan hasil penelitian menggambarkan kondisi populasi yang diteliti secara menyeluruh dan mengurangi kesalahan akibat pemilihan sebagian anggota populasi.

Variabel bebas penelitian adalah HRIS (X), yang diukur melalui kemudahan penggunaan sistem, keakuratan informasi, kualitas layanan sistem, kemudahan akses, dan dukungan teknis. Variabel terikat adalah efektivitas dan efisiensi kinerja polisi (Y), yang meliputi kemampuan merespons laporan masyarakat, menjalankan prosedur kerja, menegakkan hukum, menunjukkan disiplin, kejujuran dan tanggung jawab, bekerja sama, serta menyelesaikan tugas secara efektif. Setiap indikator diukur menggunakan skala Likert lima poin, mulai dari 1 = sangat tidak setuju sampai 5 = sangat setuju.

Data primer dikumpulkan melalui kuesioner, sedangkan data pendukung diperoleh melalui observasi nonpartisipatif dan dokumentasi. Validitas instrumen diuji menggunakan korelasi Product Moment Pearson, sedangkan reliabilitas dinilai dengan Cronbach's Alpha. Analisis data meliputi statistik deskriptif, uji normalitas residual, uji linearitas, regresi linear sederhana, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Seluruh pengujian dilakukan menggunakan IBM SPSS Statistics 26 pada tingkat signifikansi 5%.

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan: Y adalah efektivitas dan efisiensi kinerja polisi; X adalah Human Resources Information System; a adalah konstanta; b adalah koefisien regresi; dan e adalah galat penelitian.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Karakteristik Responden

Responden penelitian berjumlah 250 personel. Karakteristik responden menunjukkan bahwa komposisi personel didominasi laki-laki, tingkat pendidikan terbanyak adalah sarjana (S1), dan masa kerja terbanyak berada pada rentang satu sampai lima tahun. Rekapitulasi karakteristik responden disajikan pada Tabel 1. Data masa kerja pada artikel ini dihitung kembali dari tabulasi 250 responden agar seluruh kategori berjumlah tepat 250 orang.

**Tabel 1. Karakteristik Responden**

| Karakteristik | Kategori  | Frekuensi | Persentase (%) |
|---------------|-----------|-----------|----------------|
| Jenis kelamin | Laki-laki | 237       | 94,8           |
|               | Perempuan | 13        | 5,2            |
| Pendidikan    | SMA       | 78        | 31,2           |
|               | SMK       | 24        | 9,6            |
|               | D2        | 1         | 0,4            |



| Karakteristik | Kategori    | Frekuensi | Persentase (%) |
|---------------|-------------|-----------|----------------|
|               | D3          | 16        | 6,4            |
|               | S1          | 122       | 48,8           |
|               | S2          | 7         | 2,8            |
|               | S3          | 2         | 0,8            |
| Masa kerja    | < 1 tahun   | 12        | 4,8            |
|               | 1-5 tahun   | 172       | 68,8           |
|               | 6-10 tahun  | 46        | 18,4           |
|               | 11-15 tahun | 11        | 4,4            |
|               | 16-20 tahun | 8         | 3,2            |
|               | > 20 tahun  | 1         | 0,4            |

Sumber: Data primer diolah kembali dari tabulasi penelitian, 2026.

Dominasi responden laki-laki sebanyak 237 orang atau 94,8% mencerminkan karakteristik personel pada lokasi penelitian. Dari sisi pendidikan, sebanyak 122 responden atau 48,8% berpendidikan S1, diikuti SMA sebanyak 78 orang atau 31,2%. Komposisi ini menunjukkan bahwa hampir setengah personel memiliki latar belakang pendidikan sarjana. Berdasarkan masa kerja, 172 responden atau 68,8% berada pada rentang satu sampai lima tahun. Kondisi tersebut memperlihatkan bahwa sebagian besar responden relatif familiar dengan sistem kerja dan teknologi administrasi yang digunakan dalam periode awal hingga menengah masa dinas.

### Deskripsi Variabel Penelitian

Statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan kecenderungan skor HRIS dan kinerja polisi. HRIS memiliki rentang skor 5-25 dengan rata-rata 20,53, sedangkan kinerja polisi memiliki rentang skor 8-40 dengan rata-rata 31,54. Kategori sedang mendominasi kedua variabel, sebagaimana ditampilkan pada Tabel 2.

**Tabel 2. Statistik Deskriptif dan Kategorisasi Variabel**

| Variabel | Minimum | Maksimum | Mean  | SD    | Kategori Dominan       |
|----------|---------|----------|-------|-------|------------------------|
| HRIS     | 5       | 25       | 20,53 | 2,327 | Sedang: 134<br>(53,6%) |

| Variabel       | Minimum | Maksimum | Mean  | SD    | Kategori Dominan    |
|----------------|---------|----------|-------|-------|---------------------|
| Kinerja polisi | 8       | 40       | 31,54 | 5,272 | Sedang: 142 (56,8%) |

Sumber: Data primer diolah, 2026.

Sebanyak 53,6% responden menilai penerapan HRIS berada pada kategori sedang, 24,8% pada kategori tinggi, dan 21,6% pada kategori rendah. Temuan ini menunjukkan bahwa sistem telah digunakan dan dirasakan manfaatnya, tetapi kualitas penerapan belum sepenuhnya merata. Pada variabel kinerja, 56,8% responden berada pada kategori sedang, sedangkan kategori tinggi dan rendah masing-masing sebesar 21,6%. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa pelaksanaan tugas kepolisian secara umum telah berjalan cukup baik, namun masih tersedia ruang peningkatan pada kecepatan pelayanan, ketepatan administrasi, kedisiplinan, koordinasi, dan penyelesaian tugas.

### Uji Kualitas Instrumen

Pengujian validitas menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan memiliki korelasi item-total di atas kriteria minimum dan nilai signifikansi kurang dari 0,05. Reliabilitas kedua variabel juga memenuhi ketentuan karena nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60. Ringkasan hasil pengujian disajikan pada Tabel 3.

**Tabel 3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas**

| Variabel       | Jumlah Butir | Rentang r Hitung | Cronbach's Alpha | Keterangan         |
|----------------|--------------|------------------|------------------|--------------------|
| HRIS           | 5            | 0,695-0,823      | 0,787            | Valid dan reliabel |
| Kinerja polisi | 8            | 0,829-0,935      | 0,969            | Valid dan reliabel |

Sumber: Data primer diolah, 2026.

Nilai Alpha sebesar 0,787 menunjukkan konsistensi internal yang baik pada instrumen HRIS, sedangkan nilai 0,969 menunjukkan konsistensi internal yang sangat kuat pada instrumen kinerja polisi. Dengan demikian, seluruh butir layak digunakan untuk pengujian hipotesis. Hasil ini juga menunjukkan bahwa indikator kemudahan penggunaan, akurasi, kualitas layanan, akses, dan dukungan teknis secara konsisten membentuk persepsi responden mengenai HRIS.

### Uji Asumsi Analisis

Uji linearitas menunjukkan nilai signifikansi pada bagian Linearity sebesar 0,000 atau  $p < 0,001$ , sehingga hubungan HRIS dan kinerja polisi dapat diperlakukan linear. Uji Kolmogorov-Smirnov menghasilkan  $p < 0,001$ , yang menunjukkan adanya penyimpangan statistik dari distribusi normal. Namun, grafik Normal P-P Plot pada dokumen penelitian menunjukkan titik residual mengikuti arah garis diagonal dan tidak memperlihatkan penyimpangan visual yang ekstrem. Dengan jumlah sampel 250 responden, analisis regresi tetap digunakan, tetapi hasilnya perlu dibaca bersama keterbatasan distribusi residual tersebut.

**Tabel 4. Ringkasan Uji Asumsi**

| Pengujian                   | Statistik | Signifikansi | Interpretasi                                            |
|-----------------------------|-----------|--------------|---------------------------------------------------------|
| Kolmogorov-Smirnov residual | 0,238     | $< 0,001$    | Terdapat deviasi statistik; P-P Plot mendekati diagonal |
| Linearity                   | -         | $< 0,001$    | Hubungan HRIS dan kinerja bersifat linear               |

Sumber: Data primer diolah, 2026.

### Pengujian Hipotesis

Hasil regresi linear sederhana menunjukkan hubungan positif antara HRIS dan efektivitas serta efisiensi kinerja polisi. Nilai R sebesar 0,460 menunjukkan hubungan pada tingkat sedang. Koefisien determinasi sebesar 0,211 berarti HRIS menjelaskan 21,1% variasi kinerja polisi, sedangkan 78,9% sisanya berkaitan dengan faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model, seperti kepemimpinan, motivasi, disiplin, kompetensi, budaya organisasi, beban kerja, fasilitas, dan dukungan kebijakan.

**Tabel 5. Ringkasan Model Regresi dan Uji F**

| R     | R Square | Adjusted R Square | F      | df     | Signifikansi |
|-------|----------|-------------------|--------|--------|--------------|
| 0,460 | 0,211    | 0,208             | 66,395 | 1; 248 | $< 0,001$    |

Sumber: Hasil pengolahan data penelitian dan perhitungan kembali tabulasi, 2026.

**Tabel 6. Koefisien Regresi Linear Sederhana**

| Variabel  | B      | Std. Error | t     | Signifikansi | Kesimpulan                      |
|-----------|--------|------------|-------|--------------|---------------------------------|
| Konstanta | 10,168 | 2,640      | 3,852 | < 0,001      | Signifikan                      |
| HRIS      | 1,041  | 0,128      | 8,148 | < 0,001      | Pengaruh positif dan signifikan |

Sumber: Perhitungan kembali berdasarkan tabulasi 250 responden dalam dokumen penelitian, 2026.

$$\text{Kinerja Polisi} = 10,168 + 1,041 \text{ HRIS} + e$$

Koefisien HRIS sebesar 1,041 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan skor HRIS berkaitan dengan peningkatan skor efektivitas dan efisiensi kinerja polisi sebesar 1,041 satuan, dengan asumsi faktor lain tetap. Nilai t sebesar 8,148 dan  $p < 0,001$  menunjukkan bahwa pengaruh tersebut signifikan. Nilai F sebesar 66,395 dengan  $p < 0,001$  juga menegaskan bahwa model regresi layak digunakan untuk menjelaskan hubungan kedua variabel. Dengan demikian, hipotesis penelitian diterima.

## Pembahasan

Hasil penelitian membuktikan bahwa HRIS berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas dan efisiensi kinerja polisi pada Polres Jeneponto. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik kemudahan penggunaan, akurasi informasi, kualitas layanan, akses sistem, dan dukungan teknis, semakin baik pula kemampuan personel melaksanakan tugas secara tepat, cepat, disiplin, bertanggung jawab, dan terkoordinasi. HRIS membantu mengurangi waktu pencarian data, mempercepat pemutakhiran informasi personel, dan menyediakan dasar yang lebih objektif bagi keputusan administratif maupun pengembangan personel.

Temuan tersebut sejalan dengan kerangka sistem informasi manajemen yang menempatkan kualitas sistem dan kualitas informasi sebagai penentu manfaat organisasi. Laudon dan Laudon (2020) menjelaskan bahwa sistem informasi yang terintegrasi dapat meningkatkan kecepatan pemrosesan dan kualitas keputusan. Dessler (2021) juga menegaskan bahwa HRIS mengurangi beban administratif dan memberikan ruang bagi pimpinan untuk lebih berfokus pada pengelolaan kinerja dan keputusan strategis. Dalam konteks Polres Jeneponto, manfaat tersebut tampak melalui potensi percepatan administrasi, peningkatan ketepatan data, dan penguatan pemantauan personel.

Hasil penelitian juga mendukung penelitian Lubis dan Adlina (2025), yang menunjukkan bahwa HRIS meningkatkan produktivitas dan menghemat waktu dalam proses kepegawaian. Kesamaan temuan terdapat pada fungsi otomatisasi, akses informasi, dan penyederhanaan prosedur. Penelitian Iriani dan Hidayat (2025) juga memperlihatkan



bahwa penggunaan HRIS membantu pengelolaan data dan produktivitas kerja. Walaupun objek penelitian berbeda, kedua penelitian tersebut menguatkan argumentasi bahwa manfaat HRIS tidak terbatas pada organisasi bisnis, melainkan relevan bagi lembaga publik yang memiliki volume data personel dan kebutuhan koordinasi tinggi.

Nilai R Square sebesar 21,1% memperlihatkan bahwa HRIS merupakan faktor penting, tetapi bukan satu-satunya penentu kinerja polisi. Besarnya variasi yang belum dijelaskan menunjukkan bahwa efektivitas dan efisiensi tugas kepolisian juga dibentuk oleh motivasi kerja, kepemimpinan, kompetensi, disiplin, pengalaman, sistem penghargaan, beban kerja, budaya organisasi, fasilitas operasional, serta kompleksitas kondisi keamanan wilayah. Oleh karena itu, pengembangan HRIS perlu ditempatkan sebagai bagian dari strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih luas, bukan sebagai solusi teknologi yang berdiri sendiri.

Mayoritas penilaian HRIS dan kinerja berada pada kategori sedang. Temuan ini mengindikasikan bahwa sistem telah memberikan manfaat, tetapi belum mencapai tingkat optimal. Hambatan dapat bersumber dari keterbatasan infrastruktur, variasi kemampuan digital pengguna, kualitas jaringan, pembaruan data yang belum konsisten, atau belum terintegrasinya seluruh fitur dan unit kerja. Khashman dan Khashman (2021) serta Toumi et al. (2022) menekankan bahwa manfaat HRIS sangat dipengaruhi kesiapan organisasi, keterlibatan pengguna, kualitas data, dan integrasi proses. Dengan demikian, peningkatan kualitas sistem harus disertai pembentukan kebiasaan kerja berbasis data.

Implikasi manajerial penelitian ini adalah perlunya Polres Jeneponto meningkatkan keandalan infrastruktur, keamanan dan pembaruan basis data, integrasi fitur, serta respons layanan teknis. Pelatihan penggunaan HRIS perlu dilakukan secara berkala dan berbasis kebutuhan masing-masing unit. Pimpinan juga perlu menetapkan standar pembaruan data, mekanisme verifikasi, indikator pemanfaatan sistem, dan evaluasi berkala agar HRIS benar-benar digunakan dalam perencanaan, penempatan, pengembangan kompetensi, penilaian kinerja, dan pengambilan keputusan.

Secara teoretis, penelitian ini memperluas bukti empiris mengenai hubungan HRIS dan kinerja pada organisasi publik penegak hukum. Hasilnya menunjukkan bahwa teknologi informasi sumber daya manusia berfungsi sebagai enabler yang memperkuat proses kerja, tetapi dampaknya bergantung pada kualitas implementasi dan dukungan organisasi. Secara praktis, penelitian ini menegaskan bahwa transformasi digital kepolisian perlu menggabungkan tiga unsur, yaitu sistem yang andal, data yang berkualitas, dan personel yang kompeten dalam menggunakan teknologi.

Penelitian ini memiliki keterbatasan karena hanya dilakukan pada satu satuan kerja kepolisian dan menggunakan data persepsi melalui kuesioner. Selain itu, model hanya memasukkan HRIS sebagai variabel bebas dan hasil uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan deviasi residual dari normalitas. Penelitian berikutnya dapat melibatkan beberapa Polres, menggunakan data kinerja objektif, menambahkan variabel kompetensi digital,



kepemimpinan, motivasi, disiplin, budaya organisasi, atau kualitas layanan sistem, serta mempertimbangkan analisis robust atau structural equation modeling.

## KESIMPULAN

Human Resources Information System berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas dan efisiensi kinerja polisi pada Polres Jeneponto. Hasil regresi menunjukkan  $R = 0,460$ ,  $R\text{ Square} = 0,211$ ,  $F = 66,395$ , koefisien regresi HRIS = 1,041, dan  $t = 8,148$  dengan  $p < 0,001$ . Artinya, peningkatan kualitas penerapan HRIS berkaitan dengan peningkatan kecepatan, ketepatan, kedisiplinan, koordinasi, dan penyelesaian tugas personel. HRIS menjelaskan 21,1% variasi kinerja, sedangkan 78,9% dipengaruhi faktor lain di luar model. Polres Jeneponto disarankan memperkuat infrastruktur dan keamanan sistem, meningkatkan integrasi dan pembaruan data, menyediakan dukungan teknis yang responsif, serta menyelenggarakan pelatihan HRIS secara berkala. Pemanfaatan sistem perlu dihubungkan dengan evaluasi kinerja, pengembangan kompetensi, penempatan personel, dan keputusan berbasis data. Penelitian selanjutnya disarankan memperluas objek, menggunakan indikator kinerja objektif, dan menguji variabel tambahan agar model penjelasan kinerja polisi menjadi lebih komprehensif.

## REFERENSI

- Asif, M., Awan, M. U., Khan, M. A., & Ahmad, N. (2018). Impact of human resource information system on organizational performance: A case of public sector organizations. *Journal of Management and Research*, 5(2), 1-22. <https://doi.org/10.29145/jmr/52/050201>
- Baughman, S. B. (2020). How effective are police? The problem of clearance rates and criminal accountability. *Alabama Law Review*, 72(1), 47-113.
- Buzkan, H. (2016). The role of Human Resource Information System (HRIS) in organizations: A review of literature. *Academic Journal of Interdisciplinary Studies*, 5(1), 133-138. <https://doi.org/10.5901/ajis.2016.v5n1p133>
- Daft, R. L., & Armstrong, A. (2021). *Organization theory and design*. Cengage Canada.
- Davis, R. C., Ortiz, C. W., Euler, S., & Kuykendall, L. (2015). Revisiting "Measuring What Matters": Developing a suite of standardized performance measures for policing. *Police Quarterly*, 18(4), 469-495.
- Dessler, G. (2021). *Human resource management* (16th ed.). Pearson Education.
- Iriani, N. I., & Hidayat, I. (2025). Penerapan teknologi HRIS (Human Resource Information System) dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada Favehotel Malang. *Jurnal Riset Mahasiswa Ekonomi*, 7(4), 386-395.
- Jing, X. (2025). Correlates of Human Resource Information System and organizational performance in selected logistics companies: An assessment toward organizational



- efficiency. JPAIR Multidisciplinary Research, 59(1), 87-113.  
<https://doi.org/10.7719/jpair.v59i1.921>
- Khashman, A., & Khashman, M. (2021). Human resource information system and organizational sustainability. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 9(3), 412-425.
- Laudon, K. C., & Laudon, J. P. (2020). *Management information systems: Managing the digital firm* (16th ed.). Pearson Education.
- Lubis, R. A., & Adlina, H. (2025). Penerapan Human Resources Information System (HRIS) dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi sumber daya manusia (Studi pada PT Bank Sumut). *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 11(4.D), 135-143.
- Nepomuceno, T. C., Daraio, C., & Costa, A. P. C. (2021). Multicriteria ranking for the efficient and effective assessment of police departments. *Sustainability*, 13(8), 4251.  
<https://doi.org/10.3390/su13084251>
- Sugiyono. (2021). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Thakur, S. K. (2023). Human Resource Information System: An overview. *International Journal of Research in Human Resource Management*, 5(1), 152-154.  
<https://doi.org/10.33545/26633213.2023.v5.i1b.165>
- Toumi, D., Bibimoune, S. E., & Kara, C. (2022). The impact of Human Resources Information Systems implementation on the organization's performance. *Management and Economics Review*, 7(3), 258-263.