

**SKRIPSI**

**PENGARUH SISTEM INFORMASI SDM DAN KOMPETENSI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUSAHAAN PABRIK KELAPA  
SAWIT PT. MITRA BUMI BANGKINANG**

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh  
Gelar Sarjana Ekonomi (S.E) Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Di Universitas Islam Riau*



**OLEH:**

**M. RAFI SAPUTRA**  
**165210750**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN S1**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS ISLAM RIAU  
PEKANBARU  
2021**

## PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis saya, Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana, Magister, Doktor) baik di Universitas Islam Riau maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak manapun, kecuali arahan tim pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa cabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Pekanbaru, 2021  
Saya yang membuat pernyataan

(M. Rafi Saputra)

**ABSTRAK****PENGARUH SISTEM INFORMASI SDM DAN KOMPETENSI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUSAHAAN PABRIK KELAPA  
SAWIT PT. MITRA BUMI BANGKINANG****M. RAFI SAPUTRA****165210750**

Tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh sistem informasi SDM dan kompetensi terhadap kinerja karyawan perusahaan pabrik kelapa sawit PT. Mitra Bumi Bangkinang. Populasi dalam penelitian ini ialah seluruh anggota karyawan yang bekerja pada PT. Mitra Bumi Bangkinang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *Sensus Sampling* yaitu penetapan sampel diambil berdasarkan keseluruhan jumlah populasi. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket atau kuesioner. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan SPSS 26. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sistem informasi SDM dan kompetensi secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan pabrik kelapa sawit PT. Mitra Bumi Bangkinang.

**Kata Kunci: Sistem Informasi SDM, Kompetensi dan Kinerja**

**ABSTRACT****THE EFFECT OF HUMAN RESOURCE INFORMATION SYSTEM AND  
COMPETENCY ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES IN PALM  
OIL FACTORY COMPANY PT. BUMI BANGKINANG****M. RAFI SAPUTRA****165210750**

The purpose of this study was to determine and analyze the influence of HR information systems and competencies on the performance of employees of the palm oil mill company PT. Bumi Bangkinang Partners. The population in this study are all members of employees who work at PT. Bumi Bangkinang Partners. The sampling technique in this study used Census Sampling, namely the determination of the sample taken based on the total population. Data collection techniques in this study used a questionnaire or questionnaire. The data analysis technique in this study uses descriptive analysis and SPSS 26. The results of this study indicate that the HR and competency information system partially and simultaneously has a significant effect on the performance of the employees of the palm oil mill company PT. Bumi Bangkinang Partners.

**Key Word: Human Resource Information System, Competency And Employee Performance**

## KATA PENGANTAR

Puji syukur atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, yang telah memberikan limpahan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis diberikan kekuatan fisik dan pikiran untuk menyelesaikan penulisan skripsi ini. Untuk menyelesaikan pendidikan Strata Satu (S1) diperlukan suatu karya ilmiah dalam bentuk skripsi. Pada kesempatan ini penulis membuat skripsi yang berjudul **“Pengaruh Sistem Informasi SDM dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Pabrik Kelapa Sawit PT. Mitra Bumi Bangkinang”** adapun skripsi ini dianjurkan untuk memenuhi syarat dalam mengikuti ujian comprehensive guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari sepenuhnya bahwa sebagai karya manusia biasa, skripsi ini masih jauh dari skripsi, penulisan ini banyak terdapat kesalahan dan kekurangan baik segi ini maupun penulisan. Demi tercapainya kesempurnaan skripsi ini, dengan segenap kerendahan hati penulis mengharapkan kritik dan saran dari pembaca yang sangat membangun.

Selain dari itu, penulis juga banyak mendapat bantuan baik moril maupun materil serta bimbingan dan pengarahan dari berbagai pihak. Dengan demikian, pada kesempatan ini penulis dengan tulus dan ikhlas ingin mengucapkan terima kasih sebanyak-banyaknya kepada:

1. Terimakasih kepada Orang Tua yang tak terhingga dengan perhatian yang lebih, dan kepada terimakasih berkat cinta serta kasih sayang yang tak pernah berhenti

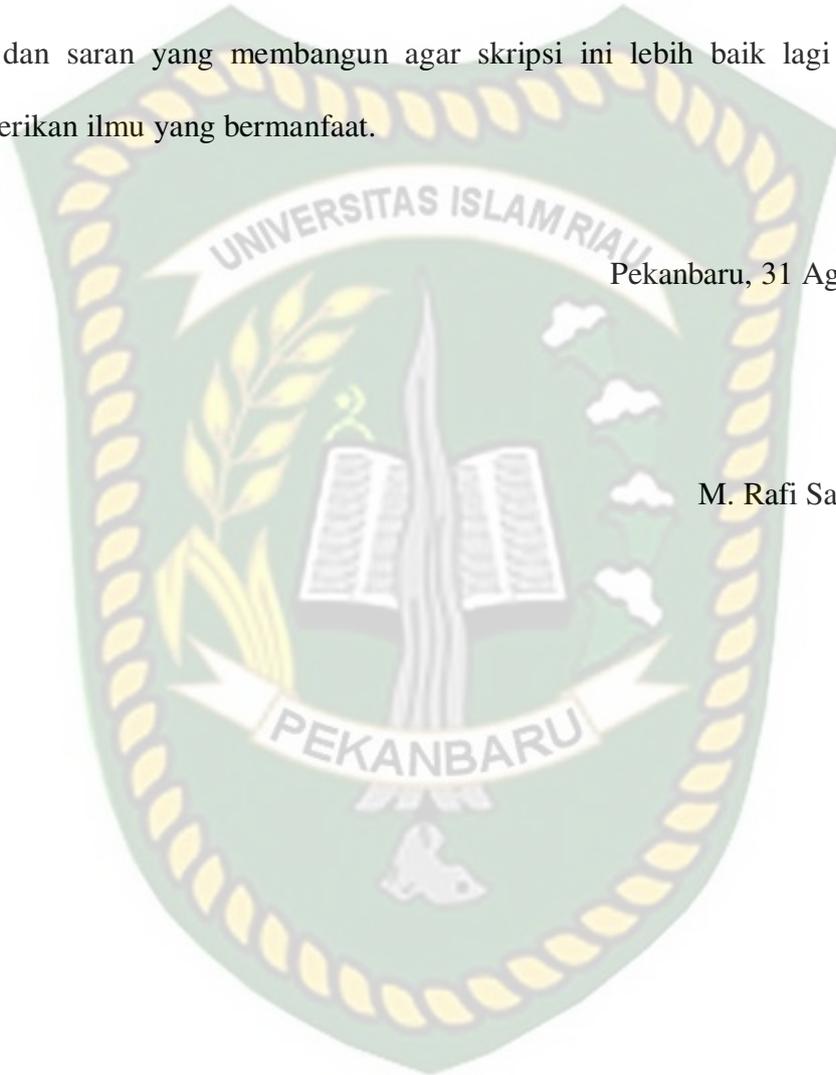
dan selalu membantu dari segi moril maupun materil selama hidup ananda selama ini.

2. Ibu Dr. Eva Sundari, SE., MM, CRBC Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau
3. Bapak Abd. Razak Jer, SE., M.Si selaku Ketua Pogram Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.
4. Ibu Dr. Raja Ria Yusnita, SE., ME selaku dosen pembimbing yang tak pernah lelah memberikan nasehat dan arahan serta bimbingan kepada penulis sehingga karya ilmiah ini cepat diselesaikan. Meskipun banyak kekurangan dalam penelitian ini, penulis tetap mengucapkan terimakasih sebanyak-banyaknya.
5. Bapak/ Ibu Dosen PA Suyadi, SE., MM, dan Penguji Bapak Ramzi Durin, SH., MH, dan Bapak Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA yang telah memberikan pengajaran kepada penulis selama dibangku kuliah serta karyawan/ti Tata Usaha Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang telah ikut membantu proses kegiatan belajar mengajar di kampus.
6. Terimakasih untuk teman-teman yang selalu mendukung dan memberikan semangat untuk pergi kekampus dan menyelesaikan skripsi ini yaitu Ahmad Zikri, Ilham Ramapala, Yogi Saputra, Nanang Rikli Prayoga dan Ramadany Saputra . Penulis mengucapkan terimakasih semoga pertemanan ini tidak akan berakhir. Semoga persahabatan kita ini berjalan sampai akhir hayat,

Dalam penyusunan skripsi ini, saya mengakui banyak terdapat kekurangan. Baik dari penulisan maupun sumber referensi. saya akui itulah kemampuan yang bisa saya berikan dalam penyusunan skripsi ini. Maka dari itu saya mengharapkan kritik dan saran yang membangun agar skripsi ini lebih baik lagi dan dapat memberikan ilmu yang bermanfaat.

Pekanbaru, 31 Agustus 2021

M. Rafi Saputra



## DAFTAR ISI

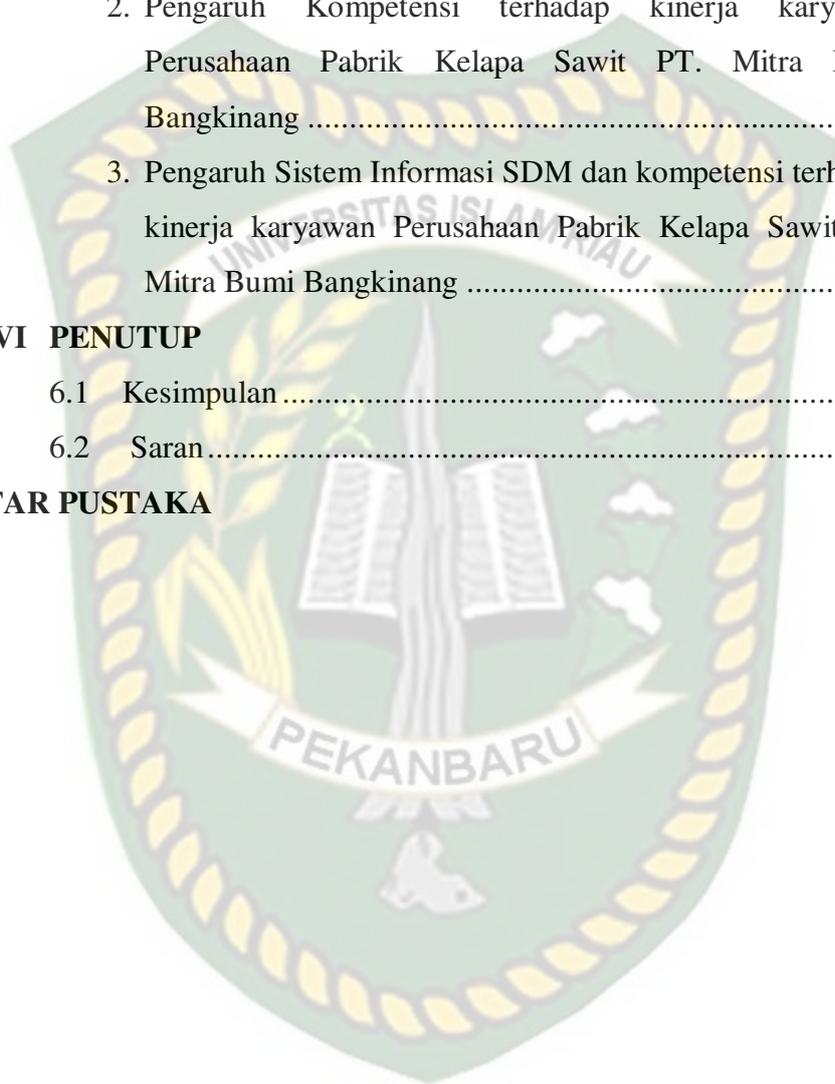
<b>ABSTRAK</b>		<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR</b>		<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI</b>		<b>vi</b>
<b>DAFTAR TABEL</b>		<b>ix</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b>		<b>xiii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>		
1.1	Latar Belakang Masalah.....	1
1.2	Rumusan Masalah.....	10
1.3	Tujuan Penelitian .....	10
1.4	Manfaat Penelitian .....	11
1.5	Sistematika Penulisan .....	12
<b>BAB II TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS</b>		
2.1	Kinerja.....	14
2.1.1	Pengertian Kinerja.....	14
2.1.2	Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja .....	16
2.1.3	Pengukuran Kinerja .....	18
2.1.4	Penilaian Kinerja.....	19
2.1.5	Prinsip Dasar Manajemen Kinerja .....	20
2.1.6	Kesalahan Penilaian Kinerja .....	21
2.1.7	Tujuan Manajemen Kinerja .....	22
2.1.8	Indikator Kinerja .....	24
2.2	Sistem Informasi Sumber Daya Manusia.....	25
2.2.1	Pengertian Sistem.....	25
2.2.2	Pengertian Informasi .....	25
2.2.3	Pengertian Sistem Informasi .....	26
2.2.4	Pengertian Sistem Informasi SDM.....	27
2.2.5	Dimensi Sistem Informasi SDM .....	29
2.2.6	Indikator Sistem Informasi SDM .....	30
2.3	Kompetensi.....	32

2.3.1 Pengertian Kompetensi.....	32
2.3.2 Manfaat Kompetensi .....	36
2.3.4 Tujuan Kompetensi .....	38
2.3.5 Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi .....	39
2.3.6 Indikator Kompetensi .....	42
2.3.7 Karakteristik Kompetensi.....	44
2.4 Penelitian Terdahulu .....	45
2.5 Kerangka Pemikiran.....	46
2.6 Hipotesis Penelitian .....	47
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
3.1 Lokasi dan Objek Penelitian .....	48
3.2 Operasionalisasi Variabel Penelitian .....	48
3.3 Populasi dan Sampel.....	50
3.4 Jenis dan Sumber Data.....	51
3.5 Teknik Pengumpulan Data .....	52
3.6 Teknik Analisis Data .....	53
1. Uji Kualitas Data .....	53
a. Uji Validitas Data .....	54
b. Uji Reliabilitas Data .....	54
3.6.1 Uji Asumsi Klasik.....	55
a. Uji Normalitas.....	55
b. Uji Multikolinearitas .....	55
c. Analisis Regresi Linier Berganda.....	57
3.6.2 Uji Hipotesis .....	58
1. Koefisien Determinasi .....	58
2. Uji F Simultan.....	58
3. Uji T Parsial .....	59
<b>BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN</b>	
4.1 Sejarah Singkat PT. Mitra Bumi Bangkinang .....	60
4.2 Visi dan Misi Perusahaan .....	61
4.3 Struktur Organisasi .....	62

## BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1	Identitas Responden.....	68
5.1.1	Usia Responden .....	68
5.1.2	Jenis Kelamin Responden .....	69
5.1.3	Masa Kerja Responden .....	70
5.1.4	Pendidikan Tertinggi Responden .....	71
5.2	Uji Kualitas Data .....	72
5.2.1	Uji Validitas Data .....	72
5.2.2	Uji Reliabilitas .....	74
5.3	Analisis Deskriptif Variabel Sistem Informasi SDM (X1) Perusahaan Pabrik Kelapa Sawit PT. Mitra Bumi Bangkinang .....	75
5.4	Analisis Deskriptif Variabel Kompetensi (X2) Perusahaan Pabrik Kelapa Sawit PT. Mitra Bumi Bangkinang.....	87
5.5	Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan (Y) Perusahaan Pabrik Kelapa Sawit PT. Mitra Bumi Bangkinang.....	99
5.6	Analisis Pengaruh Sistem Informasi SDM dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Pabrik Kelapa Sawit PT. Mitra Bumi Bangkinang .....	111
1.	Uji Asumsi Klasik.....	111
a.	Uji Normalitas .....	111
b.	Uji Multikolinearitas .....	113
c.	Analisis Regresi Linier Berganda.....	117
2.	Uji Hipotesis .....	118
a.	Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ) .....	118
b.	Uji F Simultan .....	119
c.	Uji T Parsial .....	120
5.7	Pembahasan Hasil Penelitian .....	122

1. Pengaruh Sistem Informasi SDM terhadap kinerja karyawan Perusahaan Pabrik Kelapa Sawit PT. Mitra Bumi Bangkinang .....	122
2. Pengaruh Kompetensi terhadap kinerja karyawan Perusahaan Pabrik Kelapa Sawit PT. Mitra Bumi Bangkinang .....	123
3. Pengaruh Sistem Informasi SDM dan kompetensi terhadap kinerja karyawan Perusahaan Pabrik Kelapa Sawit PT. Mitra Bumi Bangkinang .....	124
<b>BAB VI PENUTUP</b>	
6.1 Kesimpulan .....	125
6.2 Saran .....	125
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	



## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Data Karyawan PKS-PT Mitra Bumi Bangkinang .....	4
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu .....	45
Tabel 3.1	Operasional Variabel Penelitian .....	49
Tabel 3.2	Skala Likert.....	52
Tabel 5.1	Identitas Responden berdasarkan Usia Responden.....	68
Tabel 5.2	Identitas Responden berdasarkan Jenis Kelamin Responden ..	69
Tabel 5.3	Identitas Responden berdasarkan Masa Kerja Responden .....	70
Tabel 5.4	Identitas Responden berdasarkan Pendidikan Responden .....	71
Tabel 5.5	Uji Validitas Data .....	73
Tabel 5.6	Uji Reliabilitas .....	74
Tabel 5.7	Tanggapan Responden mengenai PT. Mitra Bumi selalu memberikan pelaporan informasi secara tepat waktu .....	75
Tabel 5.8	Tanggapan Responden mengenai Karyawan PT. Mitra Bumi mampu Menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu .....	77
Tabel 5.9	Tanggapan Responden mengenai PT. Mitra Bumi selalu memberikan informasi yang akurat.....	78
Tabel 5.10	Tanggapan Responden mengenai PT. Mitra Bumi mampu melakukan evaluasi hasil kinerja yang akurat untuk karyawan .....	79
Tabel 5.11	Tanggapan Responden mengenai Informasi yang diberikan karyawan sesuai dengan kebutuhan perusahaan .....	80
Tabel 5.12	Tanggapan Responden mengenai Informasi yang diberikan karyawan relevan dan sesuai dengan kenyataan.....	81
Tabel 5.13	Tanggapan Responden mengenai Karyawan PT. Mitra Bumi memberikan informasi yang lengkap.....	83
Tabel 5.14	Tanggapan Responden mengenai PT. Mitra Bumi memberikan informasi selalu tepat dan jelas .....	84

Tabel 5.15	Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Sistem Informasi SDM (X1) perusahaan pabrik kelapa sawti PT. Mitra Bumi Bangkinang .....	85
Tabel 5.16	Tanggapan Responden mengenai Karyawan PT. Mitra Bumi mampu memberikan kontribusi yang baik .....	88
Tabel 5.17	Tanggapan Responden mengenai Karyawan PT. Mitra Bumi mampu meningkatkan efektivitas kerja anggota .....	89
Table 5.18	Tanggapan Responden mengenai Karyawan selalu meningkatkan keterampilan kerjanya .....	90
Table 5.19	Tanggapan Responden mengenai Karyawan mampu bekerja secara profesional .....	91
Tabel 5.20	Tanggapan Responden mengenai Karyawan mampu menyelesaikan tugas dengan efektif .....	93
Tabel 5.21	Tanggapan Responden mengenai Karyawan PT. Mitra Bumi selalu bersikap loyal terhadap perusahaan .....	94
Tabel 5.22	Tanggapan Responden mengenai Karyawan mampu memperbaiki dan meningkatkan kinerja karyawan .....	95
Tabel 5.23	Tanggapan responden mengenai karyawan PT. Mitra Bumi Bangkinang memiliki kualitas kerja yang baik .....	96
Tabel 5.24	Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Kompetensi (X2) perusahaan pabrik kelapa sawti PT. Mitra Bumi Bangkinang .....	97
Tabel 5.25	Tanggapan Responden mengenai Karyawan PT. Mitra Bumi memiliki kemampuan kerja yang baik .....	100
Tabel 5.26	Tanggapan Responden mengenai Karyawan PT. Mitra Bumi mampu mencapai target kerja yang jelas .....	101
Tabel 5.27	Tanggapan Responden mengenai Jumlah pekerjaan Karyawan PT. Mitra Bumi selalu mencapai target .....	102
Tabel 5.28	Tanggapan responden mengenai Karyawan PT. Mitra Bumi menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.....	103

Tabel 5.29	Tanggapan responden mengenai Karyawan PT. Mitra Bumi selalu tepat dalam bekerja.....	104
Tabel 5.30	Tanggapan responden mengenai Karyawan memiliki kemampuan kerja yang mampu meningkatkan prestasi perusahaan .....	105
Tabel 5.31	Tanggapan responden mengenai Karyawan PT. Mitra Bumi mampu menganalisis informasi yang diberikan oleh perusahaan .....	106
Tabel 5.32	Tanggapan responden mengenai Karyawan PT. Mitra Bumi mampu mengevaluasi kerja dengan efektif .....	107
Tabel 5.33	Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Kinerja Karyawan (Y) perusahaan pabrik kelapa sawti PT. Mitra Bumi Bangkinang .....	108
Tabel 5.34	Uji Multikolinearitas .....	114
Tabel 5.35	Analisis Regresi Linier Berganda .....	117
Tabel 5.36	Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ).....	119
Tabel 5.37	Uji F Simultan .....	120
Tabel 5.38	Uji T Parsial.....	121

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai tujuan karena sumber daya manusia adalah yang menggerakkan seluruh sumber daya yang ada dalam organisasi. Kemajuan pertumbuhan perekonomian suatu negara mengakibatkan semakin kompleksnya masalah yang ada terutama didalam suatu perusahaan, salah satunya adalah mendapatkan sumber daya manusia yang kompeten dan ahli dibidangnya. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas dan usahanya pada perusahaan. Setiap perusahaan yang memiliki karyawan dengan produktivitas kerja tinggi, perusahaan tersebut akan berupaya untuk mempertahankannya. Persaingan industri yang semakin ketat dan keadaan ekonomi masyarakat sekarang ini, seringkali ditemukan permasalahan yang dapat menyebabkan perusahaan mengalami kegagalan.

Dalam proses layanan produk yang mana lebih didominasi oleh manusia, hubungan antar sistem didalam organisasi yang merupakan prasyarat tercapainya organisasi yang efektif secara langsung membutuhkan kemampuan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih baik pula. Perusahaan yang dinamis akan selalu meningkatkan produktivitas nya melalui konsistensinya menghasilkan kinerja terbaik serta mempertahankan hal yang menjadi keunggulan tersebut.

Faktor yang paling potensial dalam penyediaan keunggulan kompetitif bagi perusahaan adalah sumber daya manusia, serta terkait dengan bagaimana mengelola sumber daya ini. Unsur individu manusialah yang memegang peranan penting dan sangat menentukan keberhasilan organisasi tersebut. Kemampuan sumber daya manusia akan sangat berpengaruh terhadap kemajuan perusahaan (Sidharta, 2014). Rivai (2009) mengatakan penilaian kinerja merupakan hasil kerja karyawan dalam lingkup tanggungjawabnya.

Menurut Moehariono (2012) kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu pengukuran mengenai sukses atau tidaknya sebuah pelaksanaan program yang telah dirancang pada organisasi.

Kinerja merupakan inti dari pencapaian dalam suatu organisasi, oleh karena itu terdapat upaya yang telah dilakukan dalam meningkatkan kinerja karyawan karena hal ini merupakan tantangan yang berdampak terhadap keberlangsungan hidup seluruh perusahaan, tidak terkecuali pada perusahaan yang bergerak dibidang perkebunan kelapa sawit yang mana karyawan sangat berperan penting dalam tercapainya visi dan misi perusahaan tersebut.

Struktur organisasi perusahaan yang kompetitif akan dapat merumuskan melalui berbagai masukan sumber daya manusia dan menjadi dasar dalam penyusunan perencanaan sumber daya manusia (*human resource planning*). Hal ini dapat diwujudkan melalui proses yang didukung instrument kebijakan dengan

melakukan analisis dan identifikasi kebutuhan sumber daya manusia serta ketersediaannya, tindakan dari pada proses tersebut melalui tahapan pemeriksaan sumber daya manusia agar diperoleh dasar keputusan terhadap kondisi objektif atas berbagai permasalahan strategi dalam kebutuhan sumber daya manusia yang direncanakan.

Naik turunnya kinerja dari perusahaan karena adanya faktor yang mempengaruhinya, pada umumnya kinerja perusahaan yang optimal dipengaruhi oleh faktor internal yang diduga kuat memberikan pengaruh terhadap kinerja perusahaan saat ini salah satunya diantarnya sistem informasi yang juga berpengaruh terhadap kinerja, hal ini disebabkan sarana sistem informasi SDM yang kurang mendukung, dalam hal penerapan sistem informasi SDM yang akurat relevan, lengkap dan tepat waktu.

Sebagaimana yang dimaksud objek penelitian ini adalah perusahaan perkebunan kelapa sawit PT. Mitra Bumi. PKS-PT. Mitra Bumi merupakan suatu perseroan terbatas (PT) bergerak dalam bidang penerimaan Tandan Buah Segar (TBS) Sawit yang kemudian diolah menjadi CPO (crude palm oil) dan PK (palm kernel) dengan nama PKS- PT. Mitra Bumi didirikan pada tanggal 08 September 2008 dan selanjutnya tanggal 11 Februari 2010 dimulai pembangunan PMKS (pabrik minyak kelapa sawit) dan baru beroperasi pada tanggal 09 April 2012. Dalam perkembangannya perusahaan ini dikenal dengan nama PKS- PT. Mitra Bumi

Adapun alasan pemilihan perusahaan ini yaitu berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan oleh peneliti menemukan beberapa fenomena yang dapat

diangkat menjadi permasalahan dalam penelitian ini seperti rendahnya pemahaman mengenai sistem informasi SDM yang telah terkomputerisasi. Hal ini diketahui dari data karyawan yang rata-rata kebanyakan hanya lulusan SMA Sederajat, dan yang sarjana hanya beberapa orang saja tentunya pengalaman mereka dalam hal sistem informasi ini masih rendah. Agar lebih jelasnya, dapat dilihat mengenai data karyawan PKS-PT. Mitra Bumi Bangkinang sebagai berikut:

**Tabel 1.1**  
**Data Karyawan PKS- PT. Mitra Bumi Bangkinang**

No	Daftar Karyawan	Jumlah
1.	Staff Accounting dan Keuangan	8 orang
2.	Bagian Kantor dan Administrasi	6 orang
3.	Bagian Laboratorium	12 orang
4.	Bagian Limbah	2 orang
5.	Warehouse	5 orang
6.	General Service	7 orang
7.	Security	8 orang
8.	Bagian Proses (Shift 1)	19 orang
9.	Bagian Proses (Shift 2)	14 orang
10.	Bengkel Umum	6 orang
<b>Jumlah Karyawan</b>		<b>86 orang</b>

Sumber: Data Karyawan PKS-PT. Mitra Bumi Bangkinang, 2020

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat mengenai jumlah karyawan yang bekerja di PKS-PT. Bumi Bangkinang tercukupi dalam artian perusahaan tersebut tidak kekurangan tenaga kerja, akan tetapi kompetensi yang dimiliki masing-masing karyawan tentunya beragam dan dilihat dari riwayat pendidikan masing-masing karyawan adalah tamatan SMA sederajat tentunya memiliki pengalaman yang minim dalam mengolah sistem informasi yang telah terkomputerisasi.

Peneliti juga melihat mengenai sistem informasi SDM di perusahaan tersebut belum digunakan secara optimal untuk menunjang operasional umum dari perusahaan tersebut. Adapun kendala belum optimal yang dimaksud seperti data

yang tidak *up to date*, kurangnya pengamanan data, dan pemahaman karyawan yang masih rendah mengenai sistem informasi SDM sehingga kurang maksimalnya indikator-indikator pada sistem informasi tersebut. Perusahaan ini dalam eksistensinya bertujuan melakukan dan menunjang kebijakan serta program pemerintah dibidang ekonomi dan pembangunan nasional umumnya dan khususnya subsector perkebunan yang menyangkut penyediaan *Crude Palm Oil dan Palm Kernel*. Serta berusaha mengkat marwah Melayu Riau dengan menjadi pelopor pembangunan Pabrik kelapa Sawit milik pribumi di bumi lanceng kuning. Selain itu, Septa Group selaku induk dari PT. Mitra Bumi untuk jangka panjang juga memiliki keinginan yang kuat untuk dapat mendirikan industri hilir yang akan menghasilkan turunan dari CPO baik berupa Minyak Goreng, Odol, Sabun dan lain-lain. Sehingga kita tidak perlu mengekspor CPO ke luar negeri serta dapat memenuhi kebutuhan didalam negeri sendiri. Saat ini, PT, Mitra Bumi sudah mempunyai pabrik kelapa sawit di pasir pangaraiyan dan sedang membangun PKS dikabupaten Kuansing.

Permasalahan system informasi SDM pada perusahaan ini melihat bahwa dalam merekrut karyawan dan dalam memutasi karyawan atau promosi masih belum relevan dalam penerimaan informasinya, pemberian informasi mengenai perekrutan karyawan belum dilaksanakan dengan efektif dan efisien sehingga catatan tertulis diumumkan berbeda apa yang sudah di informasikan sehingga terjadinya ketimpangan tindih dari karyawan. Permasalahan promosi kerja menjadi masalah bagi karyawan karena system informasi pada perusahaan ini kurang bersifat terbuka dalam memberikan informasi SDM sehingga karyawan masih

mendapatkan informasi yang setengah-setengah, hal ini yang menyebabkan kinerja karyawan menjadi rendah.

Kembali membahas kinerja karyawan, untuk mendapatkan karyawan yang berkompoten maka dibutuhkan yang namanya informasi. Bagi beberapa orang, informasi adalah sesuatu yang mereka tidak ketahui atau miliki dan dapat digunakan dalam solusi satu permasalahan. Data sering dapat menjadi dasar yang lebih yang mengacu pada angka-angka, orang atau sesuatu. Dalam pengertian ini, data menjadi informasi ketika diakses oleh orang yang memerlukannya dan dapat meneggakannya dalam solusi permasalahan.

Ketika data dan informasi diorganisir, sistematis dan terpadu, kita mengacu padanya sebagai suatu sistem informasi. Menurut Mc Leod dalam Yapary (2011), informasi adalah data yang telah diproses, atau data yang memiliki arti. Informasi merupakan bagian yang penting dari suatu perusahaan. Menurut Sutabri (2005) mengemukakan bahwa informasi adalah data yang telah diklasifikasikan atau diolah atau diinterpretasikan untuk digunakan dalam pengambilan keputusan. Sedangkan Bodnar (2005) berpendapat bahwa informasi adalah data yang diolah sehingga dapat dijadikan dasar untuk mengambil keputusan yang tepat.

Menurut penelitian Rusjiana (2016) pemanfaatan Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (*Human Resource Informastion Sistem*) mampu meningkatkan kinerja dan daya saing bisnis ketika kebutuhan akan informasi yang cepat tepat dan ketersediaan data untuk proses pengambilan keputusan dibutuhkan. Jadi, factor system informasi SDM diduga kuat memberikan pengaruh terhadap kinerja perusahaan. Hal ini bisa disebabkan Sarana sistem informasi SDM yang kurang

mendukung, dalam hal ini penerapan sistem informasi SDM yang akurat, relevan, lengkap dan tepat waktu.

Sejalan dengan pendapat tersebut, menurut Anshory (2002) penguasaan teknologi informasi merupakan tuntunan yang mutlak di suatu perusahaan. Hal ini bisa dilihat dimana sebagian besar perusahaan telah menggunakan sistem informasi manajemen dalam mengoperasional suatu perusahaan. Seluruh SDM perusahaan diharuskan mampu menguasai sistem tersebut sesuai dengan departemennya masing-masing.

Penerapan sistem informasi SDM telah diterapkan pada PKS-PT.Mitra Bumi ini yang meliputi semua aspek kegiatan SDM mulai dari rekrutmen, administrasi, personalia, kesehatan dan keselamatan, serta proses pemberhetian karyawan. Perusahaan ini telah memanfaatkan teknologi system informasi SDM yang cukup baik dari segi *hardware* maupun *software*.

Namun, berdasarkan hasil pengamatan awal, diperoleh gambaran bahwa Sistem Informasi SDM di perusahaan ini belum dapat digunakan secara optimal untuk menunjang operasional umum dari perusahaan tersebut. Belum tersedianya data yang *up to date*, kurangnya pengamanan data, pemahaman karyawan tentang SIM yg lemah adalah beberapa indikator yang menyebabkan pelaksanaan Sistem Informasi SDM terkomputerisasi di perusahaan ini masih kurang maksimal. Jika hal tersebut dibiarkan maka akan berdampak terhadap rendahnya kinerja karyawan.

Penerapan sistem informasi pada perusahaan akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut, baik secara langsung maupun tidak langsung. Penerapan sistem informasi pada perusahaan dapat memberikan dampak positif

maupun dampak negatif terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut. Menurut Mangkunegara (2012: 67) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Pencapaian kinerja juga berkaitan dengan kesesuaian antara sistem informasi yang diterapkan dengan tugas, kebutuhan dan kemampuan individu dalam organisasi tersebut. Tugas, kebutuhan dan kemampuan individu hendaknya dipertimbangkan dalam menerapkan suatu sistem informasi dalam organisasi.

Kemudian terdapat faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu kompetensi. Kompetensi adalah suatu untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Keterampilan atau kemampuan yang diperlukan pegawai yang ditunjukkan oleh kemampuan dengan konsisten memberikan tingkat kinerja yang memadai atau tinggi dalam suatu fungsi pekerjaan.

Menurut Wibowo (2007:110) menyebutkan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting.

PKS-PT. Mitra Bumi tentunya memiliki kualifikasi tersendiri dalam merekrut karyawannya, tentunya setiap perusahaan yang ingin mendapatkan tujuan

dari visi misi perusahaannya maka perusahaan tersebut akan memilih karyawan yang berkompeten. Salah satu kompeten yang dimaksud adalah memiliki keterampilan. Keterampilan menjadi poin utama bagi karyawan yang ingin memulai karirnya di perusahaan tersebut.

Seorang karyawan harus memiliki kompetensi yang bagus untuk menjalankan tugasnya di sebuah perusahaan agar menghasilkan kinerja yang efisien. Oleh karena itu kompetensi juga berperan penting terhadap perusahaan. Perusahaan dan karyawan merupakan dua hal yang saling membutuhkan. Jika karyawan berhasil membawa kemajuan bagi perusahaan, keuntungan yang diperoleh akan dipetik oleh kedua pihak.

Keberhasilan merupakan aktualisasi potensi diri sekaligus peluang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Sedangkan bagi perusahaan, keberhasilan merupakan sarana menuju pertumbuhan dan perkembangan perusahaan. Seiring dengan perkembangannya, perusahaan sering kali mengabaikan tentang pengolahan sumber daya manusia yang dimilikinya. Kendati sering terdengar isu tentang pentingnya pengolahan sumber daya manusia dilingkungan perusahaan, tetapi penanganannya secara terencana dan terfokus, baik oleh perusahaan maupun individu sebagai karyawan itu sendiri jarang dilakukan.

Kompetensi karyawan pada PT. Mitra Bumi Bangkinang ini masih terlihat kurang dan disadari bahwa sikap kerja karyawan juga masih kurang baik. Sikap kerja yang baik dan rasa tanggung jawab atas tugasnya dapat mendorong pencapaian yang lebih baik dalam perusahaan. Setelah pengamatan yang dilakukan oleh peneliti kepada PT. Mitra Bumi Bangkinang ini masih didapati bahwa

karyawan yang bekerja masih kurang memiliki sikap kerja yang baik, masih ada karyawan yang lambat dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga pekerjaan menumpuk, tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan masih rendah, hal ini terlihat dalam unit kerja terjadi sikap yang saling menunggu antar karyawan untuk melaksanakan pekerjaan.

Spencer dalam Lasmaya (2016) mengatakan bahwa hubungan kompetensi dengan kinerja sangat erat sekali, hal ini tampak pada hubungan dari keduanya yaitu hubungan sebab akibat (*causally related*). Oleh karena itu, hubungan antara kompetensi karyawan dengan kinerja adalah sangat erat dan penting sekali, relevansinya ada dan kuat akurat bahkan karyawan apabila ingin meningkatkan kinerjanya seharusnya mempunyai kompetensi yang sesuai dengan tugas pekerjaannya (Satria & Kuswara, 2013).

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti akan melaksanakan penelitian pada perusahaan PKS-PT. Mitra Bumi Bangkinang untuk melihat bagaimana pengaruh dari system informasi SDM dan kompetensi terhadap kinerja karyawan yang dirangkum kedalam judul “Pengaruh Sistem Informasi SDM dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Pabrik Kelapa Sawit PT. Mitra Bumi Bangkinang.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka perumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah sistem informasi SDM secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan Perusahaan Pabrik Kelapa Sawit PT. Mitra Bumi Bangkinang

2. Apakah kompetensi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan Perusahaan Pabrik Kelapa Sawit PT. Mitra Bumi Bangkinang
3. Apakah sistem informasi SDM dan kompetensi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Perusahaan Pabrik Kelapa Sawit PT. Mitra Bumi Bangkinang.

### **1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian**

#### **1. Tujuan Penelitian**

Berkenaan dengan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh sistem informasi SDM terhadap kinerja karyawan Perusahaan Pabrik Kelapa Sawit PT. Mitra Bumi Bangkinang
2. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan Perusahaan Pabrik Kelapa Sawit PT. Mitra Bumi Bangkinang
3. Untuk mengetahui pengaruh sistem informasi SDM dan kompetensi secara simultan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Pabrik Kelapa Sawit PT. Mitra Bumi Bangkinang.

#### **2. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi berupa manfaat teoritis maupun praktek, sebagai berikut:

- a. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan yang diteliti dalam memperhatikan karyawannya yang bekerja dan

mengukur sejauh mana kinerja seorang karyawan yang bekerja di suatu perusahaan.

b. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat dijadikan acuan perbandingan untuk menemukan kebaharuan bagi peneliti selanjutnya agar mendapatkan hasil yang lebih kompleks dari penelitian ini kedepannya.

c. Bagi Pembaca

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan gambaran mengenai variabel terkait yang diteliti terutama dalam menambah khazanah ilmu pengetahuan dibidang manajemen.

#### 1.4 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam penelitian ini akan dibagi dalam enam bab yaitu:

**BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini merupakan bab pendahuluan yang meliputi latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

**BAB II : TELAAH PUSTAKA**

Bab ini mengemukakan tinjauan pustaka yang berhubungan dengan penelitian serta hipotesis.

**BAB III : METODE PENELITIAN**

Bab ini menjelaskan tentang metode dan lokasi penelitian, jenis dan sumber data serta teknik pengumpulan data dan teknik analisis data.

**BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN**

Bab ini menjelaskan secara singkat gambaran umum perusahaan-perusahaan yang dijadikan sampel penelitian ini.

**BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini membahas mengenai hasil dari pengolahan data yang telah didapatkan kemudian untuk dibahas dan ditarik kesimpulan.

**BAB VI : PENUTUP**

Bab ini berisikan kesimpulan yang telah didapatkan dari pembahasan penelitian dan saran untuk perusahaan maupun untuk penelitian yang akan datang.

## BAB II

### TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

#### 2.1 Kinerja Karyawan

##### 2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Riani (2011:98) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Sedangkan menurut Hasibuan (2011:56) kinerja atau *performance* merupakan perilaku organisasi yang secara langsung berhubungan dengan aktivitas hasil kerja, pencapaian tugas dimana istilah tugas berasal dari pemikiran aktivitas yang dibutuhkan oleh pekerjaan. Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja seorang karyawan yang dinilai secara kualitas dan kuantitasnya terhadap apa yang telah dicapainya selama bekerja di perusahaan.

Menurut Mangkunegara dalam Fransiska dan Hutomo (2014:139) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Selanjutnya menurut Hasibuan yang dikutip dalam Liawandy dkk (2014:5) kinerja karyawan merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Dengan kata lain, bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang ditetapkan.

Sedangkan menurut Dessler (2015:13) mendefinisikan bahwa kinerja adalah perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan. Selanjutnya menurut Simamora (2015:89) menyatakan kinerja pegawai adalah tingkat terhadap mana para pegawai mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Berdasarkan beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah kemampuan seseorang atau pekerja untuk melakukan suatu pekerjaan yang dapat dipertanggungjawabkan dan membuahkan hasil seperti apa yang diinginkan, melalui perbandingan antara hasil kerja yang nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan.

Selanjutnya menurut Hasibuan yang dikutip dalam Liawandy dkk (2014:5) kinerja karyawan merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Dengan kata lain, bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang ditetapkan.

Sedangkan menurut Umar (2014), kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Sedangkan menurut Sutrisno (2009), kinerja merupakan hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu.

Menurut Ahmad S Ruky (2001) kinerja adalah sebagai hasil atau apa yang keluar (outcomes) dari sebuah pekerjaan dan kontribusi pegawai terhadap organisasinya. Sedangkan menurut Wibowo (2007) kinerja adalah suatu proses tentang bagaimana pekerjaan itu berlangsung untuk mencapai hasil kerja yang efektif. Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja atau perfoma oleh individu yang dihasilkan melalui serangkaian proses yang telah dilewatinya selama mengabdikan atau bekerja di suatu perusahaan.

### **2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut Simanjuntak (2015) kinerja setiap orang dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat digolongkan pada tiga kelompok, yaitu :

1) Kompetensi Individu Kompetensi individu adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja. Kompetensi setiap orang dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat dikelompokkan dua golongan yaitu:

a) Kemampuan dan Keterampilan Kerja.

Kemampuan dan keterampilan kerja setiap orang dipengaruhi oleh kebugaran fisik dan kesehatan jiwa individu yang bersangkutan, pendidikan, akumulasi pelatihan, dan pengalaman kerjanya.

b) Motivasi dan etos kerja.

Motivasi dan etos kerja sangat penting mendorong semangat kerja. Motivasi dan etos kerja dipengaruhi oleh latar belakang keluarga, lingkungan masyarakat, budaya dan nilai-nilai agama yang dianutnya. Seseorang yang melihat pekerjaan sebagai beban dan keterpaksaan untuk memperoleh uang, akan mempunyai kinerja yang rendah. Sebaliknya seseorang yang memandang

pekerjaan sebagai kebutuhan, pengabdian, tantangan dan prestasi, akan menghasilkan kinerja yang tinggi.

## 2) Dukungan Organisasi

Kinerja setiap orang juga tergantung dari lingkungan organisasi dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, serta kondisi dan syarat kerja. Pengorganisasian dimaksudkan untuk member kejelasan bagi setiap unit kerja dan setiap orang tentang sasaran yang harus dicapai dan apa yang harus dilakukan untuk mencapai sasaran tersebut.

## 3) Dukungan Manajemen

Kinerja perusahaan dan kinerja setiap orang sangat tergantung pada kemampuan pada kemampuan manajerial para manajemen atau pimpinan, baik dengan membangun system kerja dan hubungan industrial yang aman dan harmonis, maupun dengan mengembangkan kompetensi pekerja, demikian juga dengan menumbuhkan motivasi dan memobilisasi seluruh karyawan untuk bekerja secara optimal. Dalam rangka pengembangan kompetensi pekerja, manajemen dapat melakukan antara lain:

- 1) Mengidentifikasi dan mengoptimalkan pemanfaatan kekuatan, keunggulan dan potensi yang dimiliki oleh setiap pekerja.
- 2) Mendorong pekerja untuk terus belajar meningkatkan wawasan dan pengetahuannya.

- 3) Membuka kesempatan yang seluas-luasnya kepada pekerja untuk belajar, baik secara pribadi maupun melalui pendidikan dan pelatihan yang diprogramkan.

### 2.1.3 Pengukuran Kinerja

Pengukuran kinerja merupakan suatu alat manajemen yang digunakan untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas (Wirawan, 2010). Pengukuran terhadap kinerja perlu dilakukan untuk mengetahui apakah kinerja dapat dilakukan sesuai jadwal waktu yang ditentukan, atau apakah hasil kinerja telah tercapai sesuai dengan yang diharapkan. Untuk melakukan pengukuran tersebut, diperlukan kemampuan untuk mengukur kinerja sehingga diperlukan adanya ukuran kinerja. Pengukuran kinerja hanya dapat dilakukan terhadap kinerja yang nyata dan terukur. Apabila kinerja tidak dapat diukur, tidak dapat dikelola.

Pengukuran kinerja sering kali tidak mudah karena menghadapi berbagai masalah. Masalah yang dapat timbul dari pengukuran adalah terdapatnya banyak ukuran, pengukuran tidak ada hubungannya dengan strategi, pengukuran bersifat bias terhadap hasil dan memberitahu bagaimana hasil dicapai, dan bagaimana sampai kesana, sistem reward tidak sejajar dengan ukuran kinerja dan pengukuran tidak mendukung struktur manajemen berdasar tim.

Tujuan dari pengukuran kinerja adalah untuk memberikan bukti apakah hasil yang diinginkan telah dicapai atau belum dan apakah muatan yang terdapat di tempat pekerja memproduksi hasil tersebut.

#### 2.1.4 Penilaian Kinerja

Menurut Sofyandi (2008), Penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah proses organisasi dalam mengevaluasi pelaksanaan kerja karyawan. Dalam penilaian dinilai kontribusi karyawan kepada organisasi selama periode waktu tertentu. Umpan balik kinerja memungkinkan karyawan mengetahui seberapa baik bekerja jika dibandingkan dengan standar organisasi. Apabila penilaian kinerja dilakukan secara benar, para karyawan, penyelia, departemen SDM, dan akhirnya organisasi akan diuntungkan dengan melalui upaya-upaya karyawan memberikan kontribusi yang memuaskan pada organisasi.

Penilaian kinerja berkenaan dengan seberapa baik seseorang melakukan pekerjaan yang ditugaskannya. Penilaian kinerja memberikan dasar bagi keputusan-keputusan yang mempengaruhi gaji, promosi, pemberhentian, pelatihan, transfer, dan kondisi-kondisi kepegawaian lainnya. Dalam persaingan global, perusahaan menuntut kinerja yang tinggi. Seiring dengan itu, karyawan membutuhkan umpan balik atas kinerja mereka sebagai pedoman perilakunya dimasa mendatang.

Kontribusi hasil-hasil penilaian merupakan sesuatu yang sangat bermanfaat bagi perencanaan kebijakan-kebijakan organisasi. Adapun manfaat penilaian kinerja bagi organisasi adalah :

- a. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi.
- b. Perbaikan kinerja.
- c. Kebutuhan latihan dan pengembangan.
- d. Pengambilan keputusan dalam hal penempatan promosi, mutasi, pemecahan, pemberhentian dan perencanaan tenaga kerja.

- e. Untuk kepentingan penelitian kepegawaian.
- f. Membantu diagnosis terhadap kesalahan disiplin pegawai.

### 2.1.5 Prinsip Dasar Manajemen Kinerja

Manajemen Kinerja bekerja atas prinsip dasar yang dapat dijadikan acuan bersama agar dapat mencapai hasil yang diharapkan. Adapun prinsip dasar manajemen kinerja menurut (Wibowo, 2012) adalah sebagai berikut :

#### 1. Kejujuran

Kejujuran menunjukkan diri dalam komunikasi umpan balik yang jujur diantara manajer, pekerja dan rekan kerja. Kejujuran termasuk dalam mengekspresikan pendapat, menyampaikan fakta dan memberikan pertimbangan dan perasaan.

#### 2. Pelayanan

Setiap aspek dalam proses kinerja harus memberikan pelayanannya kepada setiap pekerja, manajer, dalam proses manajemen kinerja, umpan balik dan pengukuran harus membantu pekerja dan perencanaan kinerja.

#### 3. Tanggung Jawab

Merupakan prinsip dasar dari pengembangan kinerja dengan memahami dan menerima tanggung jawab atas apa yang mereka kerjakan dan tidak kerjakan untuk mencapai tujuan mereka. Pekerja belajar tentang apa yang perlu mereka perbaharui.

#### 4. Perumusan Tujuan

Manajemen kinerja dimulai dengan melakukan perumusan dan mengklarifikasi terlebih dahulu tujuan yang hendak dicapai oleh organisasi,

sesuai dengan jenjang organisasi yang dimiliki dan selanjutnya tujuan yang telah dirumuskan tersebut dirinci lebih lanjut menjadi tujuan yang lebih rendah, seperti divisi, departemen tim dan karyawan.

#### 5. Komunikasi Dua Arah

Manajemen kinerja memerlukan gaya manajemen yang bersifat terbuka, jujur serta mendorong terjadinya komunikasi dua arah antara atasan dengan bawahan. Komunikasi dua arah ini akan menunjukkan adanya sikap keterbukaan dan saling pengertian antar dua pihak.

#### 2.1.6 Kesalahan Penilaian kinerja

Dalam penerapan penilaian kinerja karyawan di suatu perusahaan, sering terjadi beberapa kesalahan penilaian yang didapati. Menurut Mathis dan Jackson (2002) kesalahan penilaian tersebut antara lain:

##### 1. Permasalahan penggunaan standar yang berbeda-beda

Ketika menilai seorang karyawan, manajer harus menjauhi penggunaan standard harapan bervariasi dan berbeda terhadap karyawan yang mengerjakan pekerjaan yang seharusnya sama, dan pastinya akan membangkitkan emosional para karyawan. Persoalan seperti itu kemungkinan terjadi ketika kriteria yang ambigu dan pembobotan yang subjektif oleh atasan digunakan dalam penelitian.

##### 2. Efek Resesi

Kesalahan penilaian yang terjadi ketika penilaian akan memberikan bobot yang lebih besar atau lebih mundur dari biasanya untuk kejadian yang memang baru saja terjadi pada kinerja karyawan.

### 3. Kesalahan Cenderung Memusat, kesalahan Kelonggaran, dan Kekakuan

Kesalahan kecenderungan yang memusat dalam memberikan nilai kepada seluruh karyawan pada sebuah skala yang sempit yaitu di tengah-tengah skala. Kesalahan kelonggaran yaitu terjadi jika penilaian pada seluruh karyawan, terdapat pada tingkat tertinggi dari skala penilaian. Kesalahan kekakuan itu terjadi ketika seorang manajer menggunakan hanya bagian yang lebih turun atau rendah pada suatu skala untuk menilai karyawan-karyawan.

### 4. Bias dari Penilaian

Terjadi ketika nilai-nilai suatu prasangka dari si penilai mempunyai penilaian yang salah dan kesalahan tersebut konsisten yang harus dirubah, akan tetapi penilaian tersebut kurang berarti terhadap pimpinan perusahaan

### 5. Efek Halo

Terjadi ketika seseorang manajer menilai tinggi atau rendah karyawannya untuk seluruh item dan input yang penting karena satu karakteristik saja tidak lebih dari satu.

### 6. Kesalahan kontras

Kecenderungan untuk menilai orang-orang dan para karyawan secara relative terhadap orang lain, dan bukannya dibandingkan pada suatu standar kinerja yang jelas.

## 2.1.7 Tujuan Manajemen Kinerja

Untuk mendapatkan hasil yang optimal dari para pekerja, perusahaan membentuk manajemen kinerja professional untuk mengelolanya. Ada beberapa

tujuan yang di harapkan guna tercapainya tujuan manajemen kinerja menurut Williams 2010; Armstorng & Baron, 2005 dan Wibisono, 2006) :

1. Mengatur kinerja organisasi dengan lebih terstruktur dan terorganisir.
2. Mengetahui seberapa efektif dan efisien suatu kinerja organisasi.
3. Membantu penentuan keputusan organisasi yang berkaitan dengan kinerja organisasi, kinerja tiap bagian dalam organisasi, dan kinerja individual.
4. Meningkatkan kemampuan organisasi secara keseluruhan dengan perbaikan berkesinambungan.
5. Mendorong karyawan agar bekerja sesuai prosedur, dengan semangat, dan produktif sehingga hasil kerja optimal.
6. Memusatkan perhatian pada atribut dan kompetensi yang diperlukan agar bisa dilaksanakan secara efektif dan apa yang seharusnya dilakukan untuk mengembangkan atribut dan kompetensi tersebut.
7. Memberikan ukuran yang akurat dan objektif dalam kaitannya dengan target dan standar yang disepakati sehingga individu menerima umpan balik dari manajer tentang seberapa baik yang mereka lakukan.
8. Asas dari penilaian ini, memungkinkan individu bersama manajer menyepakati rencana peningkatan dan metode pengimplementasian dan secara bersama mengkaji pelatihan dan pengembangan serta menyepakati bagaimana kebutuhan itu dipenuhi.
9. Memberi kesempatan imdividu untuk mengungkapkan aspirasi dan perhatian mereka tentang pekerjaan mereka.

10. Menunjukkan pada setiap orang bahwa organisasi menilai mereka sebagai individu.
11. Membantu memberikan wewenang kepada orang memberi lebih banyak ruang lingkup untuk bertanggung jawab atas pekerjaan dan melaksanakan control atas pekerjaan itu.
12. Membantu mempertahankan orang-orang yang mempunyai kualitas yang tinggi.
13. Mendukung misi jauh manajemen kualitas total.

#### **2.1.8 Indikator Kinerja**

Menurut Mangkunegara (2014:18) aspek-aspek standar pekerjaan terdiri dari aspek kuantitas dan aspek kualitas. Aspek kuantitas kerja meliputi:

1. Proses kerja dan kondisi pekerjaan.
2. Waktu yang dipergunakan atau lamanya melaksanakan pekerjaan.
3. Jumlah kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan.
4. Jumlah dan jenis pemberian pelayanan dalam bekerja.

Sedangkan aspek kualitas kerja meliputi:

- 1) Ketepatan kerja dan kualitas pekerjaan.
- 2) Tingkat kemampuan dalam bekerja.
- 3) Kemampuan menganalisis data atau informasi, kemampuan atau kegagalan menggunakan mesin atau peralatan.
- 4) Kemampuan mengevaluasi (keluhan atau keberatan konsumen)

## **2.2. Sistem Informasi Sumber Daya Manusia**

### **2.2.1 Pengertian Sistem**

Menurut Satzinger, Jackson, & Burd (2012:6) sistem adalah sekumpulan komponen yang saling terkait yang secara bersama-sama bertujuan untuk mencapai hasil tertentu dan saling terkait satu sama lain. Sedangkan menurut O'Brien (2010:29) sistem adalah sekelompok komponen yang menerima input dan menghasilkan output dalam proses pengelolaan transformasi yang teratur dimana komponen-komponen tersebut saling berkaitan untuk mencapai tujuan bersama.

Sistem merupakan seperangkat unsur yang saling terikat dalam suatu antar relasi diantara unsur-unsur tersebut dengan lingkungan. Menurut Potter (2013: 8) sistem adalah suatu komponen kelompok yang saling berhubungan dan bekerjasama untuk mencapai tujuan umum dengan menerima input dan menghasilkan output dalam proses transformasi yang terorganisasi. Jadi, dapat ditarik kesimpulan bahwa sistem adalah kumpulan komponen yang saling berkaitan dan terintegrasi satu sama lain, yang berfungsi untuk mencapai suatu tujuan tertentu, meliputi rangkaian input, proses dan output.

### **2.2.2. Pengertian Informasi**

Menurut Mc. Leod (2013: 12) informasi adalah data yang telah memiliki arti tertentu bagi kebutuhan penggunanya. Menurut Hall (2001: 14) informasi menyebabkan pemakai melakukan suatu tindakan yang dapat ia lakukan atau tidak lakukan. Kemudian menurut O'Brien (2010:13) informasi merupakan data yang telah mengalami pemrosesan menjadi konteks yang berarti dan berguna bagi pengguna terakhir tertentu. Sedangkan menurut Romney and Marshall, (2006:4)

informasi adalah data yang telah diatur dan diproses untuk menyediakan arti kepada pengguna. Jadi, dapat disimpulkan bahwa informasi adalah data yang telah diolah atau diproses menjadi suatu bentuk yang lebih bernilai, lebih berguna, bermanfaat dan berarti bagi yang menerima dan menggunakannya.

### 2.2.3 Pengertian Sistem Informasi

Menurut Satzinger, Jackson, & Burd (2012:7) sistem Informasi adalah komponen-komponen yang saling berhubungan untuk mengumpulkan, memproses, menyimpan, dan menyediakan sebagai output dari informasi yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas bisnis.

Menurut O'Brien (2010:5) sistem Informasi merupakan kombinasi yang terorganisir dari people, hardware, software, jaringan komunikasi dan sumber penghasil data dimana kombinasi tersebut mengumpulkan, mengubah, dan menyebarkan informasi dalam sebuah organisasi. Sedangkan menurut Romney and Steinbart (2015:782) sistem informasi merupakan sebuah tahapan pengorganisasian dari mengumpulkan, memproses, mengelola dan melaporkan informasi, sehingga organisasi dapat menentukan objek dan tujuan.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa sistem Informasi adalah kombinasi teratur dari sumber daya yang ada yaitu orang-orang dan komponen-komponen yang saling berhubungan, yaitu *hardware*, *software*, jaringan komunikasi dan sumber daya data yang mengumpulkan, memproses, mentransformasikan, mengelola informasi, serta menyebarkannya dalam organisasi untuk membantu dalam pengambilan keputusan, pengkoordinasian, dan pengendalian.

#### 2.2.4 Pengertian Sistem Informasi Sumber Daya Manusia

Menurut Snell dan Bohlander (2010:9), *human resource information system* atau yang biasa dikenal dengan sistem informasi sumber daya manusia adalah sistem komputerisasi yang menyediakan data terbaru dan akurat untuk tujuan pengendalian dan pengambilan keputusan. Menurut Gulati (2012: 20) menjelaskan bahwa *Human Resource Information System* merupakan perangkat lunak yang memiliki database dan memungkinkan untuk melakukan penginputan, penyimpanan dan memanipulasi data dari karyawan yang berada di perusahaan. Ini memungkinkan untuk melakukan visualisasi global dan mengakses informasi penting dari karyawan.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa *human resource information system* merupakan suatu sistem manajemen sumber daya manusia terkomputerisasi yang menyediakan data untuk digunakan memperoleh, menyimpan, mengumpulkan, dan menginformasikan data dengan tujuan untuk pengendalian dan pengambilan keputusan. Menurut Mondy (2010: 116) menyatakan bahwa *human resource information system* adalah suatu pendekatan yang terkelola untuk mendapatkan informasi yang relevan dan tepat waktu pada pengambilan keputusan sumber daya manusia. Selain itu, sistem informasi sumber daya manusia harus dirancang dengan baik agar dapat menyajikan informasi yang:

- 1) Tepat Waktu (*timely*)
- 2) Akurat (*Accurate*)
- 3) Ringkas (*Concise*)
- 4) Relevan (*Relevant*)

#### 5) Lengkap (*Complete*)

Kumar dan Parasumar (2013), menjelaskan beberapa dampak dari sistem informasi sumber daya manusia sebagai berikut:

##### 1) Kepuasan Manajerial

Sebuah sistem informasi sumber daya manusia yang efektif pada akhirnya bertujuan untuk membuat proses SDM menjadi lebih efisien dan lebih cepat. Dengan demikian, maka sistem informasi sumber daya manusia dapat membawa kepuasan manajerial. Namun, jika tidak diterapkan dengan benar atau tidak digunakan dengan efektif, sistem informasi sumber daya manusia dapat gagal untuk membawa kepuasan manajerial

##### 2) Manajemen Waktu

Sistem informasi dilakukan untuk menekan jumlah waktu yang karyawan habiskan dalam menjalani fungsi administratif rutin.

##### 3) Manajemen Biaya

Biaya berkurang ketika implementasi sistem informasi sumber daya manusia dapat mengurangi penggunaan kertas, ruang, dan karena sistem menjadi lebih cepat dan lebih akurat. Biaya berkurang ketika implementasi sistem informasi sumber daya manusia dapat mengurangi penggunaan kertas, ruang, dan karena sistem menjadi lebih cepat dan lebih akurat.

##### 4) Dampak Terhadap Berbagai Fungsi SDM

Sistem informasi memiliki hampir semua fungsi SDM seperti aplikasi pelacakan dalam rekrutmen dan seleksi, informasi dan identifikasi kepegawaian, perencanaan gaji, analisis absensi, analisis omset,

penjadwalan kerja, pelatihan dan pengembangan, manajemen kinerja, perencanaan suksesi, kompensasi, resolusi konflik dan perencanaan tenaga kerja.

#### 5) Efektivitas Organisasi

Sebuah sistem informasi sumber daya manusia membawa efektivitas organisasi dalam arti bahwa departemen SDM, karyawan, manajemen dapat mengakses catatan mereka secara online dengan lebih efisien kapan pun mereka membutuhkan.

### 2.2.5 Dimensi Sistem Informasi Sumber Daya Manusia

Menurut O'Brien (2010:36), komponen-komponen sistem informasi meliputi:

#### 1) Sumber daya manusia

Adalah semua pihak yang bertanggung jawab dalam pengembangan sistem informasi, pemrosesan dan penggunaan keluaran sistem informasi. Sumber daya manusia terdiri dari:

- a) Para pakar: Sistem analis, pembuat software, operator sistem
- b) Pemakai akhir: Orang-orang lainnya yang menggunakan sistem informasi

#### 2) Sumber daya hardware

Adalah perangkat-perangkat fisik yang digunakan dalam sistem informasi.

Sumber daya hardware terdiri dari:

- a) Mesin: komputer, monitor video, disk drive magnetic, printer, pemindai optikal.

b) Media: floppy disk magnetic tape, disk optikal, kartu plastik, formulir kertas.

3) Sumber daya software

Adalah sekumpulan instruksi yang memungkinkan perangkat keras untuk dapat memproses data. Sumber daya software terdiri dari:

- a) Program: program sistem informasi, program spreadsheets, program word processing, dan program penggajian
- b) Prosedur: prosedur entri data, prosedur untuk memperbaiki kesalahan, dan prosedur pendistribusian cek gaji

4) Sumber daya data

Adalah sekumpulan tabel, hubungan dan lain-lain yang berkaitan dengan penyimpan data. Sumber daya data terdiri dari deskripsi produk, catatan pelanggan, file kepegawaian, dan database persediaan.

5) Sumber daya jaringan

Adalah sistem penghubung yang memungkinkan sumber (resources) dipakai secara bersama atau diakses oleh sejumlah pemakai. Sumber daya jaringan terdiri dari media komunikasi, proses komunikasi, software untuk akses, dan pengendalian jaringan.

### 2.2.6 Indikator Sistem Informasi Sumber Daya Manusia

Menurut Simamora (2009) menyatakan bahwa sistem informasi sumber daya manusia memiliki beberapa indikator diantaranya sebagai berikut:

#### 1) Tepat Waktu

Manajer atau departemen SDM haruslah memiliki akses untuk memutakhirkan informasi. Informasi yang disajikan kepada manajer haruslah memiliki ketepatan waktu pada saat informasi tersebut disajikan sehingga proses pengambilan keputusan dapat dilakukan dengan baik, selain itu informasi harus selalu up to date, diterapkan pada waktu yang layak pada alokasi yang tepat. Jika selama ini masih menggunakan sarana informasi yang relatif sederhana, maka tugas manajer harus mengejar sarana informasi yang mutakhir.

#### 2) Akurat

Manajemer atau departemen SDM harus mampu bergantung pada akurasi informasi yang disediakan. Keakuratan informasi diharapkan untuk menyeimbangkan antara informasi yang didapat oleh sistem yang diharuskan untuk karyawan.

#### 3) Relevan

Manajer harus mendapat informasi tidak hanya sekedar informasi yang dibutuhkan dalam waktu tertentu. Relevansi suatu informasi harus dihubungkan dengan maksud penggunaannya, para pemakai informasi hanya mendapatkan informasi yang dibutuhkan dalam situasi tertentu.

#### 4) Lengkap

Manajer harus mampu mendapatkan informasi secara lengkap, tidak sepotong-potong. Informasi yang disajikan tidak terpotong-potong, meliputi

semua aspek yang berkaitan dengan daya guna informasi tersebut bagi pemakai.

## **2.3 Kompetensi**

### **2.3.1 Pengertian Kompetensi**

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi juga merupakan karakteristik yang mendasar pada setiap individu yang dihubungkan dengan kriteria yang direferensikan terhadap kinerja yang unggul atau efektif dalam sebuah pekerjaan atau situasi. Menurut Spencer (2010: 9) menyatakan bahwa kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berpikir, menyamakan situasi, dan mendukung untuk periode waktu cukup lama.

Menurut Haddad (2017) menyatakan bahwa kompetensi adalah istilah yang umum digunakan orang yang menyatakan potensi pekerjaan mereka dalam aktivitas nyata. Moeherino (2012: 17) menyatakan faktor-faktor kompetensi karyawan berupa bakat bawaan, sebuah kemampuan yang dimiliki oleh seseorang sejak lahir. Motivasi dalam kerja yang baik yang dimiliki oleh karyawan, sikap, motif, dan nilai cara pandang. Pengetahuan yang didapat oleh karyawan dari segi pendidikan formal maupun non formal. Keterampilan serta keahlian. Lingkungan hidup pada kehidupan yang biasa dilakukannya.

Menurut Priyono (2016), ada lima karakteristik kompetensi antara lain Motif karyawan, ini mengacu pada sesuatu yang telah dipikirkan dan diharapkan

secara konsisten merangsang suatu tindakan. Ini menghasilkan, mengarahkan, dan pilih perilaku karyawan untuk mencapai suatu tujuan. Sifat, ini mengacu pada karakteristik fisik dan tanggapan konsisten terhadap situasi dan informasi. Kosep diri, itu mengacu pada sikap, nilai dan citra. Pengetahuan, ini mengacu pada informasi yang dimiliki oleh seorang karyawan dibidang tertentu. Keterampilan, ini mengacu pada kemampuan melakukan pekerjaan fisik atau menta.

Suharsaputra (2010) menjelaskan bahwa faktor kemampuan/kompetensi dapat mempengaruhi kinerja karena dengan kemampuan yang tinggi, maka kinerja pegawai pun akan tercapai. Sebaliknya, apabila kemampuan pegawai rendah atau tidak sesuai dengan keahliannya, maka kinerja pun tidak akan tercapai. Sejalan teori Wibowo (2007) meyakini kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. (Susila Gede Putu Agus Jana: 2019).

Menurut Wibowo (2016:110) menyebutkan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tertentu, dengan indikatornya adalah:

- 1) Pengetahuan (*Knowledge*)

Pengetahuan yang berkaitan dengan pekerjaan meliputi:

- a) Mengetahui dan memahami pengetahuan dibidang masing-masing.
- b) Mengetahui pengetahuan yang berhubungan dengan peraturan, prosedur, teknik yang baru dalam institusi pemerintahan.

2) Keterampilan (*Skill*)

Keterampilan individu meliputi:

- a) Kemampuan dalam berkomunikasi dengan baik secara tulisan.
- b) Kemampuan berkomunikasi dengan jelas secara lisan.

3) Sikap (*Attitude*)

Sikap individu, meliputi:

- a) Memiliki kemampuan dalam berkomunikasi dalam berkreaitivitas dalam bekerja
- b) Adanya semangat kerja yang tinggi.

Spencer dan Spencer (dalam Moehersono, 2014:3) menyatakan bahwa kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu. Berdasarkan dari definisi ini, maka beberapa makna yang terkandung di dalamnya adalah sebagai berikut:

- 1) Karakteristik dasar (*underlying characteristic*), kompetensi adalah bagian dari kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang serta mempunyai perilaku yang mendalam dan melekat pada seseorang serta

mempunyai perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan tugas pekerjaan.

- 2) Hubungan kausal (*causally related*), berarti kompetensi dapat menyebabkan atau digunakan untuk memprediksikan kinerja seseorang, artinya jika mempunyai kompetensi yang tinggi, maka akan mempunyai kinerja yang tinggi pula (sebagai akibat).
- 3) Kriteria (*criterion referenced*), yang dijadikan sebagai acuan, bahwa kompetensi secara nyata akan memprediksikan seseorang dapat bekerja dengan baik, harus terukur dan spesifik atau terstandar.

Pengertian kompetensi oleh Spencer yang dikutip oleh Moehariono (2014:5) adalah sebagai karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan. Menurut Spencer ini, kompetensi terletak pada bagian dalam setiap manusia dan selamanya ada pada kepribadian seseorang yang dapat memprediksikan tingkah laku dan performansi secara luas pada semua situasi dan tugas pekerjaan.

Berdasarkan penjelasan kompleks diatas, maka kompetensi dapat disimpulkan sebagai merupakan sebuah karakteristik dasar seseorang yang mengindikasikan cara berpikir, bersikap, dan bertindak serta menarik kesimpulan yang dapat dilakukan dan dipertahankan oleh seseorang pada waktu periode tertentu. Dari karakteristik dasar tersebut tampak tujuan penentuan tingkat

kompetensi atau standar kompetensi yang dapat mengetahui tingkat kinerja yang diharapkan dan mengkategorikan tingkat tinggi atau di bawah rata-rata.

### 2.3.2 Manfaat Kompetensi

Menurut Hutapea dan Thoha (2015:99) kompetensi sumber daya manusia dalam organisasi atau perusahaan pada umumnya bermanfaat untuk:

1) Pembentukan pekerjaan (*Job Designing*)

Kompetensi teknis dapat digunakan untuk menggambarkan fungsi, peran, dan tanggung jawab pekerjaan di suatu organisasi. Besarnya fungsi, peran, dan tanggung jawab tersebut tergantung dari tujuan perusahaan, besar kecilnya perusahaan, tingkat atau level pekerjaan dalam organisasi serta jenis usaha. Sedangkan kompetensi nonteknis/perilaku digunakan untuk menggambarkan tuntutan pekerjaan atas perilaku pemangku jabatan agar dapat melaksanakan pekerjaan tersebut dengan prestasi luar biasa.

2) Evaluasi Pekerjaan (*Job Evaluation*)

Kompetensi dapat dijadikan salah satu faktor pembobot pekerjaan yang digunakan untuk mengevaluasi pekerjaan. Pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan serta tantangan pekerjaan merupakan komponen yang memberikan porsi terbesar dalam menentukan bobot suatu pekerjaan. Pengetahuan, keterampilan, dan sikap tersebut adalah komponen dasar pembentuk kompetensi.

3) Rekrutmen dan seleksi (*Recruitment and Selection*)

Pembentukan organisasi biasanya diikuti dengan pembentukan pekerjaan serta penentuan persyaratan atau kualifikasi orang yang layak melaksanakan

pekerjaan tersebut. Kompetensi dapat digunakan sebagai salah satu komponen dalam persyaratan jabatan, yang kemudian dijadikan pedoman untuk menyeleksi calon karyawan yang akan menduduki jabatan atau melaksanakan pekerjaan tersebut.

- 4) Pembentukan dan pengembangan organisasi (*Organization Designing and Development*).

Organisasi yang kukuh adalah organisasi yang mempunyai kerangka fondasi yang kuat. Kekuatan kerangka dan fondasi ditentukan oleh kemampuan teknis, nilai atau budaya organisasi serta semangat kerja atau motivasi orang-orang yang bekerja dalam organisasi. Kompetensi dapat menjadi fondasi yang kuat untuk pembentukan dan pengembangan organisasi menjadi organisasi yang produktif dan kreatif apabila memiliki karyawan yang berkompentensi unggul.

- 5) Membentuk dan memperkuat nilai dan budaya perusahaan (*Company Culture*)

Peran kompetensi perilaku sangat diperlukan untuk membentuk dan mengembangkan nilai budaya perusahaan (*culture*). Pembentukan nilai budaya produktif perusahaan akan mudah tercapai apabila pemilihan nilai-nilai budaya perusahaan sesuai dengan kompetensi inti perusahaan.

- 6) Pembelajaran organisasi (*Organizational Learning*)

Peran kompetensi bukan hanya untuk menambah pengetahuan dan keterampilan, melainkan juga untuk membentuk karakter pembelajaran yang akan menopang proses pembelajaran yang berkesinambungan.

#### 7) Penilaian potensi karyawan (*Employee's Assessment*)

Kerangka dan tindakan kompetensi dapat digunakan untuk membantu perusahaan atau organisasi menciptakan pengembangan ruang karir bagi karyawan untuk mencapai jenjang karir yang sesuai dengan potensi yang dimiliki. Melalui *assessment centre* (pusat penilaian potensi karyawan), penggunaan kompetensi dapat mendorong pengembangan karier yang lebih terpolakan dan sejalan dengan kebutuhan perusahaan.

#### 8) Sistem imbal jasa (*Reward System*)

Sistem imbal jasa akan memperkuat dan diperkuat oleh kerangka pekerjaan yang berbasis kompetensi. Artinya, pemberian imbalan jasa yang dihubungkan dengan pencapaian kompetensi individu akan mendukung pelaksanaan sistem kompetensi yang digunakan oleh perusahaan secara keseluruhan. Sebaliknya, kompetensi yang baik akan membantu mengefektifkan sistem imbal jasa yang berlaku dalam perusahaan.

### 2.3.3 Tujuan Kompetensi

Menurut Dessler (2010: 715) menyatakan pentingnya kompetensi karyawan adalah sebagai berikut:

#### 1) Untuk mengetahui cara berpikir sebab-akibat yang kritis

Hubungan strategis antara sumber daya manusia dan kinerja perusahaan adalah peta strategis yang menjelaskan proses implementasi strategis perusahaan. Dan ingatlah bahwa peta strategi ini merupakan kumpulan hipotesis mengenai hal apa yang menciptakan nilai (value) dalam perusahaan.

2) Memahami prinsip pengukuran yang baik

Pondasi dasar kompetensi manajemen manapun sangat bergantung pada pengukuran yang baik. Khususnya, pengukuran harus menjelaskan dengan benar konstruksi tersebut.

3) Memastikan hubungan sebab-akibat (*causal*)

Berpikir secara kausal dan memahami prinsip pengukuran membantu dalam memperkirakan hubungan kausal antara sumber daya manusia dan kinerja perusahaan. Dalam praktiknya, estimasi tersebut dapat berkisar dari asumsi judgemental hingga kuantitatif. Tugas yang paling penting adalah untuk merealisasikan bahwa estimasi tersebut adalah mungkin dan mengkalkulasikannya sebagai suatu kesempatan yang muncul.

4) Mengkomunikasikan hasil kerja strategis sumber daya manusia pada atasan.

5) Untuk mengatur kinerja strategis sumber daya manusia, harus mampu mengkomunikasikan pemahaman mengenai dampak strategis sumber daya manusia pada atasan.

#### **2.3.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompetensi**

Michael Zwell (dalam Wibowo, 2016: 339) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat memengaruhi kecakapan kompetensi seseorang, yaitu sebagai berikut:

1) Keyakinan dan Nilai-nilai

Keyakinan terhadap diri maupun terhadap orang lain akan sangat memengaruhi perilaku. Apabila orang percaya bahwa mereka tidak kreatif

dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berpikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu.

## 2) Keterampilan

Keterampilan memainkan peranan di berbagai kompetensi. Berbicara di depan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikkan, dan diperbaiki. Keterampilan menulis juga dapat diperbaiki dengan instruksi, praktik dan umpan balik.

## 3) Pengalaman

Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang, komunikasi di hadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dan sebagainya. Orang yang tidak pernah berhubungan dengan organisasi besar dan kompleks tidak mungkin mengembangkan kecerdasan organisasional untuk memahami dinamika kekuasaan dan pengaruh dalam lingkungan tersebut.

## 4) Karakteristik Kepribadian

Dalam kepribadian termasuk banyak faktor yang di antaranya sulit untuk berubah. Akan tetapi, kepribadian bukannya sesuatu yang tidak dapat berubah. Kenyataannya, kepribadian seseorang dapat berubah sepanjang waktu. Orang merespon dan berinteraksi dengan kekuatan dan lingkungan sekitarnya.

## 5) Motivasi

Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah. Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, memberikan

pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi seseorang bawahan.

6) Isu Emosional

Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai atau tidak menjadi bagian, semuanya cenderung membatasi motivasi dan inisiatif. Perasaan tentang kewenangan dapat mempengaruhi kemampuan komunikasi dan menyelesaikan konflik dengan manajer. Orang mungkin mengalami kesulitan mendengarkan orang lain apabila mereka tidak merasa didengar.

7) Kemampuan Intelektual

Kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Tidak mungkin memperbaiki melalui setiap intervensi yang diwujudkan suatu organisasi. Sudah tentu faktor seperti pengalaman dapat meningkatkan kecakapan dalam kompetensi ini.

8) Budaya Organisasi

Budaya organisasi memengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam kegiatan sebagai berikut:

- a) Praktik rekrutmen dan seleksi karyawan mempertimbangkan siapa di antara pekerja yang dimasukkan dalam organisasi dan tingkat keahliannya tentang kompetensi.
- b) Semua penghargaan mengomunikasikan pada pekerja bagaimana organisasi menghargai kompetensi.

- c) Praktik pengambilan keputusan memengaruhi kompetensi dalam memberdayakan orang lain, inisiatif, dan memotivasi orang lain.
- d) Filosofi organisasi-misi, visi dan nilai-nilai berhubungan dengan semua kompetensi.
- e) Kebiasaan dan prosedur memberi informasi kepada pekerja tentang berapa banyak kompetensi yang diharapkan.
- f) Komitmen pada pelatihan dan pengembangan mengomunikasikan pada pekerja tentang pentingnya kompetensi tentang pembangunan berkelanjutan.
- g) Proses organisasional yang mengembangkan pemimpin secara langsung memengaruhi kompetensi kepemimpinan.

### 2.3.5 Indikator Kompetensi

Menurut Hutapea dan Thoha (2008: 28) mengungkapkan bahwa ada 4 dimensi utama oembentukan kompetensi diikuti dengan beberapaa indikator-indikator. Keempat dimensi dalam kompetensi dapat dijelaskan lebih rinci sebagai berikut:

#### 1) Pengetahuan

Pengetahuan adalah wawasan yang dimilikii oleh karyawan yang diperoleh melalui pendidikan dan pelatihan yang terditi dari:

- a) Pengetaahuan individu merupakn modal dasar setiap individu untuk dapat memberikan kontribnusi yang baik.
- b) Pengetahuan individu mampu meningkatkann efektivitas kerja karyawan.

## 2) Keterampilan

Keterampilan adalah kemampuan yang menunjukkan sistem atau urutan perilaku yang secara fungsional berhubungan dengan pencapaian tujuan kinerja yang terdiri dari:

- a) Keterampilan berkaitan dengan kemampuan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan yang bersifat teknis.
- b) Keterampilan yang dimiliki oleh karyawan diharapkan mampu menyelesaikan pekerjaan secara profesional.

## 3) Perilaku

Perilaku adalah karakteristik fisik dan respon yang konsisten terhadap situasi atau informasi yang dimiliki oleh seseorang yang terdiri dari:

- a) Tugas yang diselesaikan dengan penuh rasa tanggungjawab hasilnya akan memuaskan.
- b) Tindakan karyawan dalam menanggung resiko terhadap hasil kerjanya mampu meningkatkan kinerja karyawan.
- c) Loyalitas karyawan terhadap pekerjaan dan perusahaan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

## 4) Pengalaman

Pengalaman ialah lamanya karyawan yang bersangkutan bekerja sebagai karyawan, yang terdiri dari:

- a) Pengalaman yang diperoleh seorang karyawan dari peristiwa-peristiwa yang dialami dalam melaksanakan pekerjaan mampu memperbaiki kinerja karyawan.

- b) Semakin banyak pengalaman kerja seseorang maka semakin meningkat kualitas hasil kerjanya.
- c) Tingkat pengalaman karyawan selama bekerja mendukung dalam penyelesaian tugas.

### 2.3.6 Karakteristik Kompetensi

Menurut Spencer dan Spencer dalam Moeheriono (2010: 13), landasan dasar karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berfikir, menyamakan situasi dan mendukung untuk periode lama. Bahwa dalam setiap individu terdapat beberapa karakteristik kompetensi dasar, yaitu terdiri dari:

- a) Watak (*traits*), yaitu yang membuat seseorang memiliki sikap dan perilaku atau bagaimana seseorang merespon sesuatu dengan cara tertentu, seperti percaya diri (*self-confidence*), kontrol diri (*self-control*), ketabahan atau daya tahan (*hariness*).
- b) Motif (*motive*), yaitu sesuatu yang diinginkan seseorang atau secara konsisten dipikirkan yang mengakibatkan suatu tindakan dari dalam yang bersangkutan untuk melakukan suatu tindakan.
- c) Konsep diri (*self-concept*), yaitu sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang.
- d) Pengetahuan (*knowledge*), yaitu informasi yang dimiliki seseorang pada bidang atau area tertentu.
- e) Keterampilan atau keahlian (*skill*), yaitu kemampuan untuk melaksanakan tugas tertentu baik secara fisik maupun mental.

## 2.4 Penelitian Terdahulu

Berikut ini adalah beberapa penelitian terdahulu yang dianggap relevan dengan penelitian ini guna menjadi acuan peneliti dalam menemukan kebaharuan dari penelitian tersebut diantaranya:

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

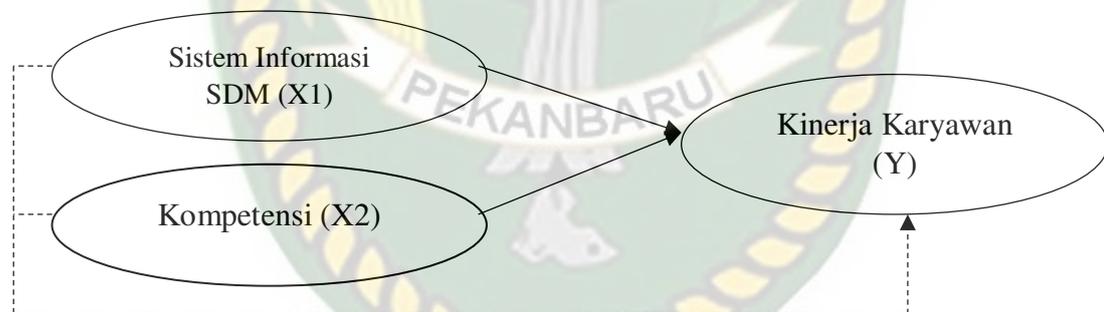
No	Nama dan Judul Penelitian	Variabel	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1.	Galih Dartan (2014) Pengaruh Sistem Informasi SDM, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Surya Agrolika Reksa Sumatera Selatan	Sistem Informasi SDM Kompetensi Disiplin kerja dan kinerja	Analisis regresi linier berganda	Hasil penelitian bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari system informasi SDM, kompetensi dan disiplin kerja karyawan secara parsial maupun simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2.	Rummani Jamidah (2013) Pengaruh Sistem Informasi SDM Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Agro Mentari Jaya	Sistem Informasi SDM dan kinerja	Analisis regresi linier berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan system informasi SDM berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3.	Ningsih Fatiah (2014) Pengaruh Sistem Informasi SDM dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Asia Sawit Makmur Jaya Cabang Jakarta Pusat	Sistem Informasi SDM, kompetensi dan kinerja	Korelasi sederhana dan regresi linier sederhana	Hasil penelitian ini menunjukkan sistem informasi SDM dan kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asia Sawit Makmur Jaya Cabang Jakarta Pusat
4.	Mawarni Gardha (2012) Pengaruh Sistem Informasi Sumber Daya Manusia, Kompetensi, Terhadap Kinerja	Sistem informasi SDM, Kompetensi dan kinerja	Regresi linier berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) sistem informasi sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (2) kompetensi

	Karyawan pada PT. Guna Setia Pratama Kabupaten Pelalawan			berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
5.	Hanif Ramadhan (2019) Pengaruh Sistem Informasi Sumber Daya Manusia dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Smart TBK	Sistem informasi SDM, Disiplin kerja dan Kinerja	Analisis regresi berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan pengaruh yang signifikan antara sistem informasi sumber daya manusia (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan.

Sumber: Penelitian Terdahulu, 2020

## 2.5 Kerangka Pemikiran

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Pemikiran**



Sumber: Mondy (2003) dan Spencer (2010)

## 2.6 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan pemaparan teori diatas, maka hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1 : Sistem informasi SDM secara parsial berpengaruh signifikan antara sistem terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Bumi Bangkinang
- H2 : Kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Bumi Bangkinang
- H3 : Sistem informasi SDM secara simultan berpengaruh signifikan antara terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Bumi Bangkinang



## BAB III METODE PENELITIAN

### 3.1 Lokasi/Objek Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan di PKS PT. Mitra Bumi yang berada di Bangkinang, Riau tepatnya beralamat di Jalan Bukit Payung, Bangkinang Seberang Kabupaten Kampar. Dimana karyawan di perusahaan tersebut yang akan menjadi objek penelitian ini untuk dimintai keterangan berdasarkan kuesioner yang akan diberikan nantinya.

### 3.2 Operasionalisasi Variabel Penelitian

Menurut Arikunto (2010:161) variabel adalah obyek penelitian atau apa yang menjadi titik perhatian atau penelitian. Penelitian ini menggunakan variabel bebas (*independen*) dan variabel terikat (*dependen*) yang memiliki keterkaitan satu sama lain, variabel yang terdapat dalam penelitian ini dapat didefinisikan sebagai berikut:

#### 1. Variabel Dependen

Menurut Sugiyono (2017: 39) variabel Dependen adalah variabel *output*, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y).

#### 2. Variabel Independen

Menurut Sugiyono (2017: 39) variabel Independen adalah sering disebut sebagai variabel stimulus, prediktor, *antecedent*. Dalam bahasa Indonesia sering

disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Dalam penelitian ini terdapat 2 variabel independen yaitu sitem informasi SDM (X1) dan kompetensi (X2). Untuk lebih jelasnya mengenai masing-masing variabel maka akan dijelaskan pada konsep operasional pada tabel berikut:

**Tabel 3.1**  
**Konsep Operasional Variabel**

Variabel	Dimensi Variabel	Indikator	Skala
Sistem informasi SDM (X1) adalah <i>Human Resource Information System</i> merupakan perangkat lunak yang memiliki database dan memungkinkan untuk melakukan penginputan, penyimpanan dan memanipulasi data dari karyawan yang berada di perusahaan (Gulati, 2012)	Tepat waktu	<ul style="list-style-type: none"> <li>Memberikan pelaporan informasi secara tepat waktu</li> <li>Menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu</li> </ul>	Ordinal
	Akurat	<ul style="list-style-type: none"> <li>Memberikan informasi yang akurat</li> <li>Memberikan hasil kinerja yang akurat</li> </ul>	
	Relevan	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sesuai dengan kebutuhan perusahaan</li> <li>Relevan informasi dan realita</li> </ul>	
	Lengkap	<ul style="list-style-type: none"> <li>Memberikan informasi yang lengkap</li> <li>Ketepatan informasi yang jelas</li> </ul>	
Kompetensi (X2) adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang	Pengetahuan	<ul style="list-style-type: none"> <li>Memberikan kontribusi yang baik</li> <li>Meningkatkan efektivitas kerja anggota</li> </ul>	Ordinal
	Keterampilan	<ul style="list-style-type: none"> <li>Meningkatkan keterampilan karyawan</li> <li>Mampu menyelesaikan pekerjaan secara profesional</li> </ul>	
	Perilaku	<ul style="list-style-type: none"> <li>Penyelesaian tugas dengan efektif</li> <li>Loyalitas karyawan</li> </ul>	

dituntut oleh pekerjaan tersebut (Wibowo, 2012)	Pengalaman	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mampu memperbaiki dan meningkatkan kinerja karyawan</li> <li>• Kualitas hasil kerja</li> </ul>	
Kinerja Karyawan (Y) adalah kinerja pegawai adalah tingkat terhadap mana para pegawai mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan (Simamora, 2015)	Kuantitas kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Proses kerja yang dinamis</li> <li>• Waktu kerja yang efektif</li> <li>• Jumlah kesalahan kerja</li> <li>• Jumlah pelayanan dalam bekerja.</li> </ul>	Ordinal
	Kualitas kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ketepatan kerja dan kualitas pekerjaan.</li> <li>• Tingkat kemampuan dalam bekerja.</li> <li>• Kemampuan menganalisis informasi</li> <li>• Kemampuan mengevaluasi kerja</li> </ul>	Ordinal

### 3.3 Populasi dan Sampel

#### 1. Populasi

Menurut Sugiyono (2017:119) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi bukan hanya orang tapi obyek dan benda-benda alam lainnya. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek atau subyek yang dipelajari, tetapi meliputi karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang berjumlah 86 orang.

## 2. Sampel

Menurut Sugiyono (2017:120) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu.

Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2017:126), sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain sampel jenuh adalah *sensus sampling*, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Jadi sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 86 orang.

### 3.4 Jenis dan Sumber Data

#### 1. Data Primer

Menurut Sugiyono (2017:104) bila dilihat dari sumber datanya, maka pengumpulan data dapat menggunakan sumber primer dan sumber sekunder. Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data primer pada penelitian ini yaitu diperoleh dari kuesioner yang akan disebarakan kepada karyawan PKS PT. Mitra Bumi dan hasil wawancara terhadap beberapa karyawan yang dianggap dapat memberikan keterangan penuh sesuai dengan topik penelitian ini.

## 2. Data Sekunder

Sedangkan sumber sekunder menurut Sugiyono (2017:104) sumber sekunder adalah merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada peangumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Data sekunder yang dimaksud pada penelitian ini yaitu berupa dokumen-dokumen pendukung yang berhubungan dengan penelitian ini seperti data mengenai karyawan, gambaran umum perusahaan dan juga data berbentuk foto dokumentasi sebagai pemenuhan keabsahan data penelitian ini.

### 3.5 Teknik Pengumpulan Data

#### 1. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2017: 142) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Adapun pengukuran kuesioner ini menggunakan skala *likert*. Menurut Sugiyono (2017: 93) skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Berikut ini tabel skala *likert* yang digunakan:

**Tabel 3**  
**Skala Likert**

No	Keterangan	Skor Nilai
1.	Sangat Setuju	5
2.	Setuju	4
3.	Cukup Setuju	3
4.	Tidak Setuju	2
5.	Sangat Tidak Setuju	1

(Sumber: Sugiyono, 2017:93)

## 2. Wawancara

Menurut Kusumah dan Dwitagama (2012:77) wawancara adalah metode pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan secara lisan kepada subjek yang diteliti. Dalam penelitian ini, peneliti melakukan wawancara untuk menggali informasi tambahan mengenai kegiatan karyawan dan menanyakan kepada karyawan yang dianggap berkompeten.

## 3. Dokumentasi

Menurut Sugiyono (2017:124) dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar atau karya-karya monumental dari seseorang. Lebih lanjut, hasil penelitian dari observasi dan wawancara akan lebih kredibel atau dapat dipercaya kalau didukung oleh dokumentasi tersebut. Mengenai teknik ini, peneliti akan meninjau dokumen-dokumen pendukung yang berhubungan dengan penelitian ini seperti data mengenai karyawan, gambaran umum perusahaan dan juga data berbentuk foto dokumentasi sebagai pemenuhan keabsahan data penelitian ini.

### 3.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data pada penelitian ini adalah mengolah data dengan menggunakan SPSS (*Statistical Product and Service Solution*), Regresi Linier Berganda dengan metode *Ordinary Least Square* (OLS) dan melakukan pengujian lainnya seperti uji validitas dan reliabilitas kuesioner, uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, multikolinieritas, heteroskedastisitas dan autokorelasi serta uji hipotesis yang terdiri dari uji f dan uji t. Untuk lebih jelasnya akan dijelaskan sebagai berikut:

## 6. Uji Kualitas Data

### a. Uji Validitas

Menurut Ghozali (2016:47) uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tertentu. Pengujian ini dilakukan dengan uji *person correlation*. Pengujian validitas data dapat diperoleh dengan cara mengkorelsikan skor yang diperoleh pada setiap item pertanyaan dengan skor total dari masing-masing *construct*. Apabila koefisien korelasi person yang diperoleh memiliki signifikansi dibawah level 0.05 berarti data yang diperoleh adalah valid.

### b. Uji Reliabilitas

Menurut Hair dkk dalam Jumaili (2005) uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel atau kostruk terhadap instrument penelitian. (kuisisioner) dilakukan untuk menguji apakah hasil pengukuran dapat dipercaya, dalam hal ini jawaban responden terhadap pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reabilitas dalam penelitian ini menggunakan metode one shot atau diukur sekali saja. Perhitungan reabilitas dilakukan dengan program SPSS dengan uji statistik *Cronbach alpha (a)*. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach alpha (a)* > 0,6 maka kuesioner dinyatakan reliabel, atau semakin mendekati angka 1 maka kuesioner akan semakin tinggi dalam memiliki reliabilitasnya.

## 7. Uji Asumsi Klasik

Mengingat metode analisis yang akan digunakan adalah analisis regresi linear berganda, maka untuk memenuhi syarat yang ditentukan sehingga penggunaan regresi linear berganda perlu dilakukan pengujian atas beberapa asumsi klasik yang digunakan untuk penelitian ini yang diantaranya uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas dan uji autokorelasi yang akan dijelaskan sebagai berikut:

### a. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2016:103) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan f mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Uji normalitas data tersebut dapat dilakukan dengan melalui cara yaitu menggunakan grafik histogram dan kurva penyebaran P-Plot, yakni jika pola penyebaran memiliki normal maka dapat dikatakan data berdistribusi normal.

### b. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas digunakan untuk menguji korelasi antara variabel independen. Jika terdapat korelasi yang tinggi antara variabel independen tersebut, maka hubungan antara variabel dependen dan independen menjadi terganggu. Menurut Ghozali (2016:105), Ada dua ukuran dalam memprediksi ada tidaknya gejala multikolinieritas dalam model regresi, yaitu dengan melihat nilai *tolerance* dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Sebagai dasar acuannya dapat disimpulkan:

- 1) Jika nilai *tolerance* > 0,1 dan nilai VIF < 10, maka dapat diinterpretasikan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.
- 2) Jika nilai *tolerance* < 0,1 dan nilai VIF > 10, maka dapat disimpulkan bahwa ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

### c. Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Ghozali (2016:95) analisis regresi linier berganda ini untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan dan penurunan dan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif. Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen. Persamaan estimasi regresi linier berganda sebagai berikut :

Rumus linier berganda :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja

a = *Constanta*

b<sub>1</sub>-b<sub>3</sub> = Koefisien Regresi

X<sub>1</sub> = Variabel Sistem Informasi SDM

X<sub>2</sub> = Variabel Kompetensi

e = Error disturbances

### 3. Uji Hipotesis

#### a. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinan ( $R^2$ ) adalah sebuah koefisien yang menunjukkan persentase variabel independent terhadap variabel dependen. Semakin besar nilai koefisien determinansi, semakin baik variabel independent dalam menjelaskan variabel dependennya, yang berarti persamaan regresi baik digunakan untuk mengestimasi nilai variabel dependen. (Sugiono, 2012).

Menurut Ghazali (2016:98) koefisien Determinasi ( $R^2$ ) biasanya mengukur seberapa jauh kemampuan model variabel dependen serta digunakan untuk mengetahui persentase variabel independent secara bersama dapat menjelaskan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah diantara nol dan satu. Jika koefisien determinasi ( $R^2$ ) = 1, artinya variabel independent memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen. Jika koefisien determinasi ( $R^2$ ) = 0, artinya variabel dependen tidak mampu menjelaskan variabel-variabel independent.

#### a. Uji F Simultan

Menurut Ghazali (2012), uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independent atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat. Salah satu cara melakukan uji F adalah dengan membandingkan nilai F hasil perhitungan dengan nilai F menurut tabel. Bila nilai F hitung lebih besar daripada nilai F tabel,

maka kita menerima hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara simultan mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2012)

Menurut Ghozali (2016:96) uji F digunakan untuk mengetahui secara bersama-sama apakah variabel bebas (sistem informasi SDM dan kompetensi) berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

$H_1 =$  Diterima bila  $F_{hitung} > F_{tabel}$ ,  $H_0$  ditolak

$H_2 =$  Ditolak bila  $F_{hitung} < F_{tabel}$ ,  $H_a$  diterima

#### **b. Uji t Parsial**

Menurut Ghozali (2012: 98), uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Salah satu cara melakukan uji t adalah dengan membandingkan nilai statistik t dengan titik kritis menurut tabel. Apabila nilai statistik t hasil perhitungannya lebih tinggi dibandingkan nilai t tabel, kita menerima hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2012).

Menurut Ghozali (2016: 154) uji t ini dilakukan untuk menguji koefisien regresi secara parsial dari variabel independen (sistem informasi SDM dan Kompetensi) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Pengujian ini menggunakan kriteria dengan tingkat keyakinan 95% dengan pengujian dan tingkat signifikan 5%. Jika P value dari t masing-masing variabel independen  $< \alpha$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima atau variabel independen secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya jika nilai P value dari t masing-masing variabel independen  $> \alpha = 5\%$ , artinya  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak.

## BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

### 4.1 Sejarah Singkat Berdirinya Perusahaan

PKS-PT. Mitra Bumi merupakan suatu perseroan terbatas (PT) bergerak dalam bidang penerimaan Tandan Buah Segar (TBS) Sawit yang kemudian diolah menjadi CPO (crude palm oil) dan PK (palm kernel) dengan nama PKS-PT. Mitra Bumi didirikan pada tanggal 08 September 2008 dan selanjutnya tanggal 11 Februari 2010 dimulai pembangunan PMKS (pabrik minyak kelapa sawit) dan baru beroperasi pada tanggal 09 April 2012. Dalam perkembangannya perusahaan ini dikenal dengan nama “PKS-PT. Mitra Bumi”.

Pabrik tersebut didirikan diatas lahan seluas  $\pm$  14 Ha yang berasal dari lahan perkebunan milik PT. Kumu Kampar Sehati yang merupakan anak perusahaan dari Septa Group (juga induk dari PT. Mitra Bumi) dibawah pimpinan Bapak **Ahmi Septari**. Secara geografis, PKS ni dalam menjalankan aktivitas perusahaannya beralokasi diwilayah Desa Bukit Sembilan Kecamatan Bangkinang Kabupaten Kampar.

Perusahaan ini dalam eksistensinya bertujuan melakukan dan menunjang kebijakan serta program pemerintah dibidang ekonomi dan pembangunan nasional umumnya dan khususnya subsector perkebunan yang menyangkut penyediaan *Crude Palm Oil dan Palm Kernel*. Serta berusaha mengakat marwwah Melayu Riau dengan menjadi pelopor pembangunan Pabrik kelapa Sawit milik pribumi di

bumi lancing kuning. Selain itu, Septa Group selaku induk dari PT. Mitra Bumi untuk jangka panjang juga memiliki keinginan yang kuat untuk dapat mendirikan industri hilir yang akan menghasilkan turunan dari CPO baik berupa Minyak Goreng, Odol, Sabun dan lain-lain. Sehingga kita tidak perlu mengekspor CPO ke luar negeri serta dapat memenuhi kebutuhan didalam negeri sendiri. Saat ini, PT, Mitra Bumi sudah mempunyai pabrik kelapa sawit di pasir pangaraiyan dan sedang membangun PKS dikabupaten Kuansing.

#### **4.2 Visi dan Misi Perusahaan**

Sebagai pelopor pembangunan pabrik kelapa sawit milik pribumi di bum lancing kuning PT. Mitra Bumi ini mempunyai visi perusahaan yaitu menjadikan perusahaan pengolahan kelapa sawit yang berwawasan lingkungan, menciptakan lapangan kerja bagi masyarakat Kampar khususnya riau pada umumnya,serta selanjutnya secara bertahap dapt diakui secara nasional maupun internasional. Adapun misi perusahaan yang telah dirumuskan leh Perussahaan tersebut antara lain :

##### **1. Visi PT. Mitra Bumi Bangkinang**

Menjadi Perusahaan pengolahan Kelapa Sawit yang berwawasan lingkungan, menciptakan lapangan kerja bagimasyarakat Kampar khususnya da Riau pada umumnya, serta selanjutnya secara bertahap dapat diakui secara nasional maupun internasional.

##### **2. Misi PT. Mitra Bumi Bangkinang**

- a. Menciptakan lapangan kerja yang seluas-luasnya bagi masyarakat tempatan baik itu menjadi karyawan tetap ataupun buruh bongkar TBS

- b. Memberikan pelayanan yang baik terhadap para rekanan baik itu dari pihak pemasok/supplier TBS ataupun juga para pembeli produk olahan berupa CPO dan PK
- c. Motto adapaun motto dari perusahaan ini adalah “From Zero to Hero” yang berarti dari mulai nol hingga menjadi pahlawan, dengan kata lain pemilik perusahaan memulai usaha dibidang ini dari nol sampai nanti akhirnya diharapkan bias berkembang pesat sehingga bias menjadi pahlawan devisa daerah Kampar Khususnya dan Riau pada umumnya.
- d. Logo dari perusahaan adalah berupa gambar bumi yang mana menjadi nama perusahaan yakni PKS-PT. Mitra Bumi yang berarti bahwa didalam setiap aktivitas ataupun kegiatan perusahaan akan selalu memperhatikan kelestarian lingkungan hidup agar bumi Indonesia ini tetap terjaga dengan baik.

#### **4.3 Struktur Organisasi**

Untuk mencapai tujuan perusahaan sejalan dengan misi perusahaan yakni memberikan kesempatan kerja seluas-luasnya kepada putra daerah serta memberikan kesempatan kepada para petani TBS disekitar lokasi pabrik untuk dapat bermitra dengan perusahaan dalam hal penyediaan bahan baku TBS secar berkeseimbangan.

Struktur Organisasi di Perusahaan PKS-PT. Mitra Bumi sebagai berikut:

##### **1) Mill Manager**

Bertugas memimpin dan bertanggung jawab penuh terhadap pelaksanaan operasional kebun, baik secara laporan maupun administrative.

## 2) Kepala Tata Usaha (TU)

Bertanggung jawab kepada mill manager, mengkoordinasi tugas yang diberikan oleh pimpinan, memonitor pekerjaan stad administrasi dan tenaga harian, mengelola dan mempertanggung jawabkan pengeluaran rumah tangga, mengelola surat yang masuk dan keluar, mempersiapkan rapat pimpinan dan rapat dengan tamu, menyusun notula rapat pimpinan dan menyebar luaskan hasil rapat, membina staf administrasi, melalui pengarah dan peringatan lisan maupun dengan tulisan.

## 3) Personalia

Berikut ini tugas-tugas dari manajemen personalia diperusahaan tersebut sebagai berikut:

- a. Menetapkan analisa jabatan Merupakan suatu kegiatan untuk memberikan analisa pada setiap jabatan dengan demikian akan memberikan pula gambaran tentang syarat-syarat yang diperluan bagi setiap karyawan untuk jabatan tertentu.
- b. Seleksi kegiatan suatu perusahaan untuk dapat memilih karyawan yang paling tepat dalam jumlah yyang tepat pula, maka diperlukan suatu metode seleksi yang tepat pula.
- c. Pendidikan merupakan proses pembelajaran yang dilakukan manusia untuk mengembangkan potensi dirinya selama masa hidupnya mulai dari manusia itu dilahirkan sampai manusia itu mati

d. Pengalam Kerja

Merupakan tingkat penguasaan, pengetahuan serta keterampilan seorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dari tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya. Pengetahuan suatu yang hadir dan terwujud dalam jida dan pikiran seseorang dikarenakan adanya reaksi, persentuhan, dan hubungan dengan lingkungan dan alam sekitarnya.

e. Kecerdasan

Adalah perihal cerdas, kesempurnaan akal budi manusia umur adalah usia individu yang terhitung mulai saat dilahirkan yanag diukur dengan tahun.

f. Bakat kemampuan dasar seseorang untuk belajar dalam tempo yang relatif pendek dibandingkan orang lain, namun hasilnya justru lebih baik.

g. Kepribadian adalah keseluruhan sikap, ekspresi, perasaan, temparmen, ciri khas dan juga perilaku seseorang.

h. Jenis kelamin perbedaan bentuk, sifat dan fungsi biologi laki dan perempuan yang menentukan perbedaan peran mereka dalam menyelenggarakan upaya meneruskan garis keturunan.

i. Mutasi merupakan suatu kegiatan rutin dari suatu perusahaan untuk dapat melaksanakan prinsip dengan demikian mutasi yang dijalankan oleh perusahaan dapat dilakukan secara lebih efektif dan efesien.

j. Promosi dan mutasi adalah keduanya merupakan pemindahan karyawan dari suatu jabatan ke jabatan yang lain

k. Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang dapat dimulai dengan uang dan mempunyai kecendrungan diberikan secara tetap

l. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) atau pemberhentian kerja dapat terjadi setelah karyawan dapat diterima dalam perusahaan tersebut kemudian keluar atau dikeluarkan.

4) Kasir bertanggung jawab dalam :

Membuat laporan gaji, membuat rekap lembur, membuat laporan pembayaran TBS, membuat laporan dana pension, membuat laporan astek dan pajak, membuat laporan kas dan saldo bank.

5) Asisten Maintenance

Bertanggung jawab terhadap perawatan dan perbaikan mesin pengolahan dipabrik, mengamati dan menelitian pengoperasian peralatan instalasi atau mesin yang dioperasikan untuk mencapai kapasitas pabrik

6) Asisten Elektrik

Bertanggung jawab terhadap perawatan dan perbaikan panel dan jaringan instalasi dipabrik, mengamati dan meneliti semua peralatan listrik motor yang ada dipabrik, membuat daftar permintaan barang atau spare part pabrik dan melakukan tindakan perbaikan dan pencegahan bila ada masalah yang berhubungan dengan elektrik.

7) Asisten Proses

Bertanggung jawab dan mengawasi secara langsung kelancaran produksi, memberikan instruksi baik kepada mandor ataupun karyawan

## 8) Asisten Laboratorium

Untuk memeriksa kualitas dan kuantitas produksi, mengatur mandor yang ada dilaboratorium untuk mengalisa kondisi kualitas TBS yang berasal dari pemasok baru, membuat rencana jangka pendek dalam operasional oabrik, menandatangani dan mengevaluasi chek sheet, penerimaan buah kualitas, kuantitas losses, atau kehilangan dalam proses pengolahan pada penerimaan bahan baku pada awal maupun produk akhir.

## 9) Kepala Security

Bertanggung jawab kepada KTU, membantu pimpinan pabrik dalam usaha memantapkan dan menciptakan kondisi keamanan agar dapat melaksanakan program peningkatan produksi yang diharapkan semaksimal mungkin.

## 10) Kepala Timbangan

Bertanggung jawab terhadap arus keluar masuk mobil baik itu mobil TBS maupun CPO, Cangkang, Kernel dll dan menyiapkan laporan penerimaan TBS dan laporan pengiriman hasil produksi setiap hari.

## 11) Kepala Gudang

Bertanggung hawab atas keluar masuk barang digudang baik spare parts, bahan kimia maupun pengeluaran BBM dengan membuat Bom permintaan barang

## 12) Mandor Sortasi

Bertanggung jawab teradap penerimaan TBS, menjaga kualits TBS yang diterima agar sesuai dengan standar yang telah ditetapkan dan melakukan pengawasan terhadap petugas sortasi agar dapat melaksanakan tugas dengan baik untuk menghindari kotor dalam hal penerimaan TBS

13) Analisis Produksi

Bertanggung jawab untuk melakukan pengecekan kualitas hasil produksi setiap hari, baik CPO maupun kernel kernel standar mutu tetap terjaga dengan baik.

14) Mandor Proses

Untuk mengawasi secara langsung kelancaran produksi, memberikan instruksi langsung kepada karyawan baik operator maupun helper, mengetahui dan memahami operasional proses dan proses pabrik kelapa sawit.

15) Mandor Maintenance

Melakukan penyusunan dan mengatur program kerja para mekanik dan anggota lain setiap hari, melakukan pengecekan rutin bersama anggota setiap pagi terhadap unit mesin yang ada dipabrik agar semua kerusakan dapat terdeteksi dengan baik.

## BAB V

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 5.1 Identitas Responden

Identitas responden merupakan penilaian dari peneliti yang dilakukan untuk menilai dan mengevaluasi dari identitas responden yang bekerja pada perusahaan ini, karena perusahaan ini merupakan perusahaan sawit maka diperlukan adanya upaya dalam penilaian identitas responden. Adapun identitas yang dinilai ialah: Usia, Jenis Kelamin, Masa Kerja dan Pendidikan. Untuk melihat identitas responden dalam penelitian ini ialah sebagai berikut:

##### 5.1.1. Usia Responden

Usia responden merupakan penilaian dari peneliti yang menunjukkan bahwa seberapa jauh usia atau umur yang bekerja pada perusahaan ini dengan menilai usia juga peneliti dapat mengambil kesimpulan dari kalangan usia manakah yang bekerja pada perusahaan ini:

**Tabel 5.1**  
**Identitas Responden Berdasarkan Usia**

No	Usia Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	20- 25 Tahun	18	20,9
2	26- 30 Tahun	32	37,2
3	31- 40 Tahun	20	23,2
4	41- 50 Tahun	16	18,6
5	Diatas 50 Tahun	0	0
	Jumlah	86	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui identitas responden berdasarkan usia yang berjumlah 86 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang berusia 20-25 tahun berjumlah 18 orang atau 20,9%. Karyawan yang berusia

26-30 tahun berjumlah 32 orang atau 37,2%. Karyawan yang berusia 31-40 tahun berjumlah 20 orang atau 23,2%. Dan karyawan yang berusia 41-50 tahun berjumlah 16 orang atau 18,6%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa perusahaan ini lebih banyak memiliki karyawan yang berusia 26-30 tahun, hal ini dikarenakan jika perusahaan memiliki banyak karyawan yang tua atau lebih diatas 30 tahun, maka tingkat produktivitas karyawan akan berkurang.

### 5.1.2 Jenis Kelamin Responden

Jenis kelamin merupakan penilaian dari peneliti yang menunjukkan bahwa jenis kelamin yang lebih dominan bekerja pada perusahaan ini, karena dengan menilai jenis kelamin responden maka peneliti akan dapat menyimpulkan sejauh mana perusahaan memperkerjakan karyawan. Untuk melihat identitas responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.2**  
**Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-Laki	49	56,9
2	Perempuan	37	43
	Jumlah	86	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui identitas responden berdasarkan jenis kelamin yang berjumlah 86 orang. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 49 orang atau 56,9%. Dan karyawan yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 37 orang atau 43%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan yang bekerja pada perusahaan ini ialah laki-laki, hal ini dikarenakan bahwa karyawan laki-laki lebih banyak di lapangan dan karyawan perempuan hanya bekerja didalam kantor, jumlah karyawan laki-laki lebih banyak dibandingkan perempuan, dan pekerjaan di lapangan seperti pengolahan minyak sawit membutuhkan tenaga laki-laki.

### 5.1.3 Masa Kerja Responden

Masa kerja responden merupakan penilaian responden yang dinilai untuk melihat situasi dan berlama lama karyawan bekerja pada sebuah perusahaan, karena dengan menilai masa kerja karyawan peneliti akan mampu mengevaluasi dari hasil kerja karyawan tersebut

**Tabel 5.3**  
**Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja**

No	Masa Kerja Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	6 Bulan	7	8
2	1 Tahun	11	12,7
3	2-3 Tahun	38	44
4	5 Tahun	17	19,7
5	8 Tahun	9	10,4
6	10 Tahun	4	4,6
	Jumlah	86	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui identitas responden berdasarkan masa kerja yang berjumlah 86 orang. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang bermasa kerja 6 bulan berjumlah 7 orang atau 8%. Karyawan yang bermasa kerja 1 tahun berjumlah 11 orang atau 12,7%. Karyawan yang bermasa kerja 2-3 tahun berjumlah 38 orang atau 44%. Karyawan yang bermasa kerja 5 tahun berjumlah 17 orang atau 19,7%. Karyawan yang bermasa kerja 8 tahun berjumlah 9 orang atau 10,4%. Dan karyawan yang bermasa kerja 10 tahun berjumlah 4 orang atau 4,6%

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas pada perusahaan ini memiliki masa kerja yang lebih lama yaitu 2-3 tahun, hal ini memungkinkan karyawan dengan masa kerja yang cukup lama akan mampu memahami dan mengetahui tugas dan pekerjaannya.

#### 5.1.4 Pendidikan Responden

Pendidikan merupakan penilaian dari peneliti kepada responden yang menunjukkan sejauh mana karyawan bekerja dengan tingkat pengetahuannya selama bekerja dan pendidikan nya, tanpa pendidikan yang baik karyawan juga kurang mampu memahami seluruh tugas yang diberikan oleh perusahaan. Untuk melihat identitas responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.4**  
**Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan**

No	Pendidikan Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	SD	4	4,6
2	SMP	9	10,4
3	SMA/SMK	30	34,8
4	D3	16	18,6
5	S1	17	19,7
6	Pascasarjana	10	11,6
	Jumlah	86	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa identitas responden berdasarkan pendidikan yang berjumlah 86 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang berpendidikan SD berjumlah 4 orang atau 4,6%. Karyawan yang berpendidikan SMP berjumlah 9 orang atau 10,4%. Karyawan yang berpendidikan SMA/SMK berjumlah 30 orang atau 34,8%. Karyawan yang berpendidikan D3 berjumlah 16 orang atau 18,6%. Karyawan yang berpendidikan

S1 berjumlah 17 orang atau 19,7%. Dan karyawan yang berpendidikan Pascasarjana berjumlah 10 orang atau 11,6%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas pendidikan yang bekerja pada perusahaan ini ialah SMA/ SMK, hal ini dikarenakan bahwa perusahaan ini tidak memerlukan tingkat pendidikan yang tinggi, melainkan skill dan keterampilan dalam mengelola minyak kelapa sawit.

## 5.2 Uji Kualitas Data

### 5.2.1 Uji Validitas

Uji validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur yang benar-benar cocok atau sesuai sebagai alat ukur yang diinginkan. Pengujian validitas dilakukan untuk menguji apakah hasil jawaban dari kuesioner oleh responden yang benar-benar cocok untuk digunakan dalam penelitian ini. Kemudian dalam pengujian validitas tersebut terlihat pada *correlated Item-Total Correlation* yang memiliki nilai lebih dari 0,30.

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kesamaan antar data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya apa yang terjadi pada objek peneliti sehingga terdapat data yang valid. uji validitas digunakan untuk mengukur data yang terkumpul agar hasilnya valid. dengan instrument yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu diharuskan valid. Dalam penelitian ini diketahui bahwa r tabel dalam penelitian ialah dengan rumus  $Df = N - 1 = 86 - 2 = 84$  ialah 0,212 Untuk melihat hasil uji validitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.5**  
**Uji Validitas Data**

Variabel	R hitung	R tabel	Keterangan
Sistem Informasi SDM (X1)	0,710	0,212	Valid
	0,845	0,212	Valid
	0,838	0,212	Valid
	0,851	0,212	Valid
	0,905	0,212	Valid
	0,702	0,212	Valid
	0,898	0,212	Valid
	0,869	0,212	Valid
Kompetensi (X2)	0,831	0,212	Valid
	0,887	0,212	Valid
	0,900	0,212	Valid
	0,902	0,212	Valid
	0,865	0,212	Valid
	0,933	0,212	Valid
	0,897	0,212	Valid
	0,855	0,212	Valid
Kinerja (Y)	0,732	0,212	Valid
	0,922	0,212	Valid
	0,785	0,212	Valid
	0,787	0,212	Valid
	0,938	0,212	Valid
	0,914	0,212	Valid
	0,935	0,212	Valid
	0,934	0,212	Valid

Sumber: Output SPSS 26, 2021

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa dalam penelitian ini merupakan uji validitas pada Sistem Informasi SDM (X1), Kompetensi (X2) dan Kinerja (Y) yang diketahui bahwa nilai r tabel 0,212. Pada suatu indikator dikatakan valid jika nilai pearson correlation lebih besar dari nilai r tabel. Jadi dapat diartikan bahwa secara keseluruhan dari 8 indikator sistem informasi SDM, 8 indikator kompetensi dan 8 indikator kinerja memiliki data yang valid dan bisa dilanjutkan oleh penelitian selanjutnya.

### 5.2.2 Uji Reliabilitas Data

Uji Reliabilitas akan digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah sebuah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Menurut Ghazali, (2012) Instrumen akan dikatakan reliabel apabila memiliki kesamaan data dalam waktu yang berbeda.

Uji reliabilitas ialah suatu pengujian yang digunakan oleh peneliti untuk memastikan apakah kuesioner penelitian yang telah dikumpulkan sudah reliable atau tidak. Dikatakan data atau pernyataan yang reliable jika kuesioner dilakukan pengukuran ulang, maka akan mendapatkan hasil yang saman, artinya reliable merupakan sebuah konsistensi dari hasil tes uji. Untuk melihat hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 5.6**  
**Uji Reliabilitas Data**

Variabel	Item	Nilai Reliabilitas	Cronbach's Alpha	Keterangan
Sistem Informasi SDM (X1)	8	0,932	0,60	Reliabel
Kompetensi (X2)	8	0,960	0,60	Reliabel
Kinerja (Y)	8	0,953	0,60	Reliabel

Sumber: Output SPSS 26, 2021

Dari tabel diatas diketahui mengenai uji reliabilitas dan yang terlihat nilai uji reliabilitas sistem informasi SDM (X1) lebih besar dibandingkan dengan batas nilai cronbach's alpha ( $0,932 > 0,60$ ). Dan variabel kompetensi (X2) lebih besar dibandingkan dengan batas nilai cronbach's alpha ( $0,960 > 0,60$ ) Dan variabel kinerja (Y) lebih besar dibandingkan dengan batas nilai cronbach's alpha ( $0,953 > 0,60$ ) Artinya bahwa semua keseluruhan item pada variabel stresss kerja karyawan dapat dikatakan reliable dan layak digunakan.

### 5.3 Analisis Deskriptif Variabel Sistem Informasi SDM Perusahaan Pabrik Kelapa Sawit PT. Mitra Bumi Bangkinang

Sistem Informasi SDM merupakan (*Human Resource Information System*) merupakan perangkat lunak yang memiliki database dan memungkinkan untuk melakukan penginputan, penyimpanan dan memanipulasi data dari karyawan yang berada di perusahaan. Ini memungkinkan untuk melakukan visualisasi global dan mengakses informasi penting dari karyawan. Dengan sistem informasi SDM dapat memberikan kemudahan karyawan dalam memperoleh informasi. Untuk menjelaskan sistem informasi SDM dapat dijelaskan sebagai berikut:

#### 1. PT. Mitra Bumi Selalu Memberikan Pelaporan Informasi Secara Tepat Waktu

Pelaporan informasi secara tepat waktu akan mempermudah karyawan dalam mendapatkan informasi dan diberikan secara keandalan dan ketepatan yang baik. Karena dengan informasi yang tepat dan melaporkan dengan actual maka akan memberikan karyawan mampu mengelola informasi secara tepat juga. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai PT. Mitra Bumi selalu memberikan pelaporan informasi secara tepat waktu dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.7**  
**Tanggapan Responden Mengenai PT. Mitra Bumi Selalu memberikan Pelaporan Informasi Secara Tepat Waktu**

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	34	39,5
2	Setuju	32	37,2
3	Cukup Setuju	17	19,7
4	Tidak Setuju	3	3,4
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	86	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai PT. Mitra Bumi selalu memberikan pelaporan informasi secara tepat waktu yang berjumlah 86 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 34 orang atau 39,5%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 32 orang atau 37,2%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 17 orang atau 19,7%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 3 orang atau 3,4%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa akryawan yang bekerja pada perusahaan ini selalu mendapatkan informasi yang jelas dan sesuai pada waktunya, misalnya jika ada peraturan atau kebijakan yang baru, perusahaan menginfokan kepada seluruh karyawan dengan tepat dan sesuai waktu.

## **2. Karyawan PT. Mitra Bumi Mampu Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Tepat Waktu**

Menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu adalah hal yang paling diutamakan dalam pekerjaan, karena dengan waktu yang tepat dengan jangkat waktu yang diberikan perusahaan jika diselesaikan dengan baik, maka karyawan mampu meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. Penyelesaian tugas dengan tepat waktu adalah salah satu keinginan dan kepribadian yang dijalankan oleh karyawan untuk menjalankan tugas secara baik. Penyelesaian yang baik dan tepat waktu akan memudahkan penyelesaian kerja yang tepat. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan PT. Mitra Bumi mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.8**  
**Tanggapan Responden Mengenai PT. Mitra Bumi Mampu Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Tepat Waktu**

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	27	31,3
2	Setuju	33	38,3
3	Cukup Setuju	18	20,9
4	Tidak Setuju	8	9,3
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	86	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai PT. Mitra Bumi mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu yang berjumlah 86 orang. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 27 orang atau 31,3%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 33 orang atau 38,3%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 18 orang atau 20,9%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 8 orang atau 9,3%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan yang bekerja pada perusahaan ini ialah mampu bekerja dengan ketepatan waktu dan selalu sesuai dengan waktu yang diberikan perusahaan, jika perusahaan menetapkan kebijakan untuk mengolah kelapa 1.000 ton selama sebulan, maka karyawan mampu menyelesaikannya.

### **3. PT. Mitra Bumi Selalu Memberikan Informasi Yang Akurat**

Pemberian informasi yang akurat dan jelas akan memberikan kemudahan karyawan dalam bekerja, karena dengan memberikan informasi tersebut akan memberikan hal yang jelas dan nyata kepada karyawan, sehingga jika karyawan

tidak mendapatkan informasi yang tidak jelas atau tidak akurat dan sesuai dengan kenyataan yang sebenarnya maka akan mempersulit karyawan dalam bekerja. Untuk melihat hasil tanggapan responden PT. Mitra Bumi selalu memberikan informasi yang akurat dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.9**  
**Tanggapan Responden Mengenai PT. Mitra Bumi Selalu Memberikan Informasi Yang Akurat**

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	24	27,9
2	Setuju	37	43
3	Cukup Setuju	14	16,2
4	Tidak Setuju	11	12,7
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	86	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai PT. Mitra Bumi selalu memberikan informasi yang akurat berjumlah 86 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 24 orang atau 27,9%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 37 orang atau 43%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 14 orang atau 16,2%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 11 orang atau 12,7%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan menerima informasi yang akurat dan jelas dari perusahaan, hal ini yang membuat karyawan selalu menjalankan pekerjaan sesuai informasi yang didapatkannya.

#### 4. PT. Mitra Bumi Mampu Melakukan Evaluasi Hasil Kinerja Yang Akurat Untuk Karyawan

Pemberian evaluasi hasil kinerja yang akurat merupakan penilaian dari setiap perusahaan yang diharuskan untuk menilai karyawan dan mengevaluasi hasil kinerja yang baik dan dapat mempermudah karyawan untuk memperbaiki kesalahan yang pernah terjadi sehingga karyawan mendapatkan hasil kinerja yang baik. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai PT. Mitra Bumi mampu melakukan evaluasi hasil kinerja yang akurat untuk karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.10**  
**Tanggapan Responden Mengenai PT. Mitra Bumi Mampu Melakukan Evaluasi Hasil Kinerja Yang Akurat**

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	38	44
2	Setuju	23	26,7
3	Cukup Setuju	16	18,6
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	86	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai PT. Mitra Bumi mampu melakukan evaluasi hasil kinerja yang akurat yang berjumlah 86 orang. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 38 orang atau 44%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 23 orang atau 26,7%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 16 orang atau 18,6%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan terseut ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa perusahaan mendapatkan

informasi yang jelas dan informasi yang akurat kepada karyawan mengenai evaluasi kinerjanya dengan efektif, karena tujuan dari pemberian informasi yang akurat mengenai evaluasi adalah untuk memperbaiki kinerja karyawan yang masih kurang berjalan dengan baik.

### 5. Informasi Yang Diberikan Karyawan Sesuai Dengan Kebutuhan Perusahaan

Kebutuhan perusahaan yang diberikan untuk karyawan adalah pemberian informasi yang sesuai dan dapat dilaksanakan oleh setiap karyawan itu sendiri, karena dengan kebutuhannya tersebut maka akan mempermudah karyawan dengan baik dan menjalankan pekerjaannya dengan sejalan dan tidak mendapatkan informasi yang mengambang. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai informasi yang diberikan karyawan sesuai dengan kebutuhan perusahaan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.11**  
**Tanggapan Responden Mengenai Informasi Yang Diberikan Karyawan Sesuai Dengan Kebutuhan Perusahaan**

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	35	40,6
2	Setuju	29	33,7
3	Cukup Setuju	16	18,6
4	Tidak Setuju	6	6,9
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	86	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai informasi yang diberikan karyawan sesuai dengan kebutuhan perusahaan yang berjumlah 86 orang. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 35 orang atau 40,6%. Karyawan yang menjawab setuju

berjumlah 29 orang atau 33,7%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 16 orang atau 18,6%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 6 orang atau 6,9%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan yang bekerja pada perusahaan ini selalu memberikan informasi yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan, hal ini yang membuat sistem informasi dari sumber daya manusia sesuai dengan keinginan dan kebutuhan perusahaan.

#### **6. Informasi Yang Diberikan Karyawan Relevan Dan Sesuai Dengan Kenyataan**

Kerelevanan dan sesuai dengan kenyataan atau realitas yang terjadi pada sebuah informasi akan mempermudah karyawan tersebut untuk menetapkan kondisi dan posisi yang terbaik dan dapat mempermudah jalannya sebuah perusahaan. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai informasi yang diberikan karyawan relevan dan sesuai dengan kenyataan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.12**  
**Tanggapan Responden Mengenai Informasi Yang Diberikan Karyawan Relevan Dan Sesuai Dengan Kenyataan**

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	19	22
2	Setuju	25	29
3	Cukup Setuju	35	40,6
4	Tidak Setuju	7	8
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	86	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai informasi yang diberikan karyawan relevan dan sesuai dengan kenyataan yang berjumlah 86 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 19 orang atau 22%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 25 orang atau 29%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 35 orang atau 40,6%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 7 orang atau 8%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah cukup setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada perusahaan ini kurang relevan dengan realita dari informasi yang didupatkannya sehingga dengan apa yang didapatkan, dari hal yang dilakukan kurang konkret dan masih kurang relevan.

#### **7. Karyawan PT. Mitra Bumi Memberikan Informasi Yang Lengkap**

Informasi yang lengkap dan sesuai dengan kebutuhan dari perusahaan itu akan memberikan kemudahan dan menjalan agar dapat terlaksana dengan baik, karena dengan memiliki informasi yang lengkap dan sesuai maka akan mempermudah pergerakan karyawan untuk bekerja dengan baik. Dengan memiliki informasi yang tepat dan dapat diterima dari berbagai konsep atau komponen yang dapat mempermudah karyawan dalam bekerja. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan PT. Mitra Bumi memberikan informasi yang lengkap dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.13**  
**Tanggapan Responden Mengenai Karyawan PT. Mitra Bumi Memberikan Informasi Yang Lengkap**

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	26	30,2
2	Setuju	25	29
3	Cukup Setuju	29	33,7
4	Tidak Setuju	6	6,9
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	86	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai PT. Mitra Bumi memberikan informasi yang lengkap berjumlah 86 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 26 orang atau 30,2%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 25 orang atau 29%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 29 orang atau 33,7%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 6 orang atau 6,9%

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah cukup setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada perusahaan ini kurang mendapatkan informasi yang lengkap dan masih banyak informasi yang harus di kumpulkannya untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik, karena dengan informasi yang dimiliki tersebut kurang lengkap maka tugas dan pekerjaan belum berjalan dengan baik.

#### **8. PT. Mitra Bumi Memberikan Informasi Selalu Tepat Dan Jelas**

Informasi yang tepat dan jelas akan mempermudah karyawan untuk bekerja dan dapat memberikan kenyamanan karyawan, jika informasi yang didapatkan tepat dan sesuai dengan kebutuhan dari karyawan maka akan memberikan dan meningkatkan kinerja karyawan sejalan dengan informasi yang diberikan, namun

jika informasi yang didapatkan kurang jelas dan akan memperumit karyawan untuk memperoleh informasi maka akan menurunkan kinerja dan standar kerja karyawan tersebut. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai PT. Mitra Bumi memberikan informasi selalu tepat dan jelas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.14**  
**Tanggapan Responden Mengenai Karyawan PT. Mitra Bumi Memberikan Informasi Selalu Tepat dan Jelas**

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	26	30,2
2	Setuju	34	39,5
3	Cukup Setuju	14	16,2
4	Tidak Setuju	12	13,9
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	86	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan PT. Mitra Bumi memberikan informasi selalu tepat dan jelas yang berjumlah 86 orang. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 26 orang atau 30,2%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 34 orang atau 39,5%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 14 orang atau 16,2%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 12 orang atau 13,9%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan perusahaan ini selalu memberikan informasi yang jelas dan akurat agar dalam melakukan pekerjaan dapat berjalan dengan baik.

**Tabel 5.15**  
**Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden berdasarkan Variabel**  
**Sistem Informasi SDM (X1) Pabrik Kelapa Sawit PT. Mitra Bumi**  
**Bangkinang**

Variabel Sistem Informasi SDM	Skor Jawaban					Skor
	5	4	3	2	1	
<b>Tepat Waktu</b>						
PT. Mitra Bumi selalu memberikan pelaporan informasi secara tepat waktu	34	32	17	3	0	355
Bobot Nilai	170	128	51	6	0	
Karyawan PT. Mitra Bumi mampu Menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	27	33	18	8	0	337
Bobot Nilai	135	132	54	16	0	
<b>Akurat</b>						
PT. Mitra Bumi selalu memberikan informasi yang akurat	24	37	14	11	0	332
Bobot Nilai	120	148	42	22	0	
PT. Mitra Bumi mampu melakukan evaluasi hasil kinerja yang akurat untuk karyawan	38	23	16	0	0	330
Bobot Nilai	190	92	48	0	0	
<b>Relevan</b>						
Informasi yang diberikan karyawan sesuai dengan kebutuhan perusahaan	35	29	16	6	0	351
Bobot Nilai	175	116	48	12	0	
Informasi yang diberikan karyawan relevan dan sesuai dengan kenyataan	19	25	35	7	0	314
Bobot Nilai	95	100	105	14	0	
<b>Lengkap</b>						
Karyawan PT. Mitra Bumi memberikan informasi yang lengkap	26	25	29	6	0	329
Bobot Nilai	130	100	87	12	0	

PT. Mitra Bumi memberikan informasi selalu tepat dan jelas	26	34	14	12	0	332
Bobot Nilai	130	136	42	24	0	
Total Skor						2.680
Skor Tertinggi						355
Skor Terendah						314
Kriteria Penilaian						Baik

Sumber: Data Olahan, 2021

Dari tabel diatas dapat dilihat persentase tertinggi berada pada indicator yaitu PT. Mitra Bumi selalu memberikan pelaporan informasi secara tepat waktu dengan skor sebanyak 355. Dan yang paling rendah berada pada indicator Informasi yang diberikan karyawan relevan dan sesuai dengan kenyataan dengan skor sebanyak 314.

Dan untuk mengetahui jumlah skor ideal seluruh jawaban responden tertinggi maka dapat dilihat pada penjelasan berikut ini:

$$\text{Skor Maksimal} : \sum \text{item} \times \text{bobot tertinggi} \times \sum \text{Responden}$$

$$8 \times 5 \times 86 = 3.440$$

$$\text{Skor Minimal} : \sum \text{item} \times \text{bobot terendah} \times \sum \text{Responden}$$

$$8 \times 1 \times 86 = 688$$

$$\text{Rata-Rata} : \frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{5}$$

$$: \frac{3.440 - 688}{5}$$

$$: 550$$

Untuk mengetahui tingkat kategori variabel sistem informasi SDM pada pabrik kelapa sawit PT. Mitra Bumi Bangkinang dapat ditentukan dibawah ini:

Sangat Baik = 3.440- 2.890

**Baik = 2.890- 2.340**

Kurang Baik = 2.340- 1.790

Tidak Baik = 1.790- 1.240

Sangat Tidak Baik = 1.240- 690

Berdasarkan data pada tabel tersebut, hasil skor total untuk variabel sistem informasi SDM pada pabrik kelapa sawit PT. Mitra Bumi Bangkinang adalah sebesar 2.680 Pada skala penelitian skor tersebut berada pada rentang skala antara 2.890- 2.340 yang termasuk dalam kategori baik. Hal ini dikarenakan bahwa hasil tanggapan responden menilai bahwa sistem informasi SDM yang diberikan kepada karyawan selalu berjalan dengan efektif dan selalu diberikan secara akurat agar pelaksanaan kerja dilaksanakan dengan informasi yang jelas dan dapat membantu hasil kerja karyawan dengan baik.

#### **5.4 Analisis Deskriptif Variabel Kompetensi Pada Pabrik Kelapa Sawit PT.**

##### **Mitra Bumi Bangkinang**

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi juga merupakan karakteristik yang mendasar pada setiap individu yang dihubungkan dengan kriteria yang direferensikan terhadap kinerja yang unggul atau efektif dalam sebuah pekerjaan atau situasi. Untuk menjelaskan kompetensi dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

### 1. Karyawan PT. Mitra Bumi Mampu Memberikan Kontribusi Yang Baik

Kontribusi yang baik untuk karyawan adalah salah satu bentuk dan sikap yang harus dimiliki karyawan dalam melakukan pekerjaannya dan diterima perusahaan tersebut. Dengan adanya kontribusi yang cocok dan memuaskan perusahaan, maka karyawan tersebut bisa meningkatkan kinerja dan mampu mengembangkan prestasi kerjanya dalam perusahaan yang dapat menunjang hasil yang baik. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan PT. Mitra Bumi mampu memberikan kontribusi yang baik dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.16**  
**Tanggapan Responden Mengenai Karyawan PT. Mitra Bumi Mampu Memberikan Kontribusi Yang Baik**

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	28	32,5
2	Setuju	39	45,3
3	Cukup Setuju	15	17,4
4	Tidak Setuju	4	4,6
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	86	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan PT. Mitra Bumi mampu memberikan kontribusi yang baik yang berjumlah 86 orang. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 28 orang atau 32,5%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 39 orang atau 45,3%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 15 orang atau 17,4%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 4 orang atau 4,6%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan diharuskan untuk memahami dan melakukan kontribusi yang dapat membangun kerjasama antara karyawan dan perusahaan dengan baik. Karyawan diharuskan untuk berkontribusi dengan baik agar dalam pelaksanaan kerja berjalan dengan baik juga.

## 2. Karyawan PT. Mitra Bumi Mampu Meningkatkan Efektivitas Kerja Anggota

Efektivitas kerja adalah salah satu kerja atau tugas yang diwajibkan kepada karyawan dengan melakukan pekerjaan dengan efektif dan sejalan dengan keinginan perusahaan, setiap pekerjaan yang dilakukan karyawan tidaklah untuk membuang-buang waktu agar nantinya dalam menyelesaikan pekerjaan agar tidak lalai dan memakan waktu yang lama. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan PT. Mitra Bumi mampu meningkatkan efektivitas kerja anggota dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.17**  
**Tanggapan Responden Mengenai Karyawan PT. Mitra Bumi Mampu Meningkatkan Efektivitas Kerja Anggota**

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	19	22
2	Setuju	27	31,3
3	Cukup Setuju	21	24,4
4	Tidak Setuju	10	11,6
5	Sangat Tidak Setuju	9	10,4
	Jumlah	86	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan PT. Mitra Bumi mampu meningkatkan efektivitas kerja anggota yang berjumlah 86 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan

yang menjawab sangat setuju berjumlah 19 orang atau 22%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 27 orang atau 31,3%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 21 orang atau 24,4%. Karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 10 orang atau 11,6%. Dan karyawan yang menjawab sangat tidak setuju berjumlah 9 orang atau 10,4%

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan selalu melaksanakan kerja dengan efektif, dan mampu mengkoordinasi anggota yang kurang efektif dalam bekerja sehingga pengetahuan yang dimiliki karyawan akan sejalan dengan kinerja yang dihasilkan karyawan.

### 3. Karyawan Selalu Meningkatkan Keterampilan Kerja

Keterampilan merupakan sebuah kompetensi yang harus dimiliki seseorang khususnya pada karyawan yang bekerja pada perusahaan ini. Untuk meningkatkan keterampilan kerja yang baik dan efektif maka karyawan akan selalu di berikan jabatan kerja yang baik karena memiliki keterampilan yang bagus dan akan mempermudah jalannya untuk meningkatkan hasil kerja yang baik. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan sellau meningkatkan keterampilan kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.18**  
**Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Selalu Meningkatkan Keterampilan Kerja**

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	22	25,5
2	Setuju	31	36
3	Cukup Setuju	33	38,3
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0

	Jumlah	86	100
--	--------	----	-----

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan sellau meningkatkan keterampilan kerja yang berjumlah 86 orang. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 22 orang atau 25,5%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 31 orang atau 36%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 33 orang atau 38,3%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah cukup setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan kurang dalam melakukan dan meningkatkan keterampilan nya dengan baik dan karyawan masih belum berinisiatif dalam memperbaiki dari skill yang belum dimilikinya.

#### 4. Karyawan PT. Mitra Bumi Mampu Bekerja Secara Profesional

Bekerja secara professional merupakan sikap kerja yang sangat memberikan kemudahan dan juga memberikan dampak yang positif kepada perusahaan untuk selalu menjalankan kinerja dan produktivitas yang jelas dan searah. Dalam hal ini jika pekerjaan yang jelas dan professional maka tidak ada pekerjaan dari karyawan yang mengulang tugasnya secara lama dan secara lalai. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan PT. Mitra Bumi mampu bekerja secara professional dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.19**  
**Tanggapan Responden Mengenai Karyawan PT. Mitra Bumi Mampu Bekerja Secara Profesional**

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	19	22
2	Setuju	31	36
3	Cukup Setuju	21	24,4
4	Tidak Setuju	15	17,4

5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	86	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan PT. Mitra Bumi mampu bekerja secara professional yang berjumlah 86 orang. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 19 orang atau 22%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 31 orang atau 36%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 21 orang atau 24,4%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 15 orang atau 17,4%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan perusahaan ini baik karyawan lapangan maupun karyawan kantor mampu bekerja dengan professional tanpa memihak orang lain dan mampu mengendalikan dirinya dalam bekerja.

##### **5. Karyawan Mampu Menyelesaikan Tugas Dengan Efektif**

Menyelesaikan tugas dengan efektif dan dapat memberikan dampak yang baik terhadap perusahaan, penyelesaian kerja yang efektif akan memberikan kemudahan yang baik. Pekerjaan yang efektif yang dilakukan karyawan kepada perusahaan juga sangat menguntungkan perusahaan. Dalam hal ini keefektifan kerja karyawan juga dinilai dari waktu yang diselesaikannya dalam bekerja. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan mampu menyelesaikan tugas dengan efektif dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.20**  
**Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Mampu Menyelesaikan Tugas Dengan Efektif**

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	37	43
2	Setuju	26	30,2
3	Cukup Setuju	19	22
4	Tidak Setuju	4	4,6
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	86	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan mampu menyelesaikan tugas dengan efektif yang berjumlah 86 orang. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 37 orang atau 43%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 26 orang atau 30,2%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 19 orang atau 22%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 4 orang atau 4,6%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada perusahaan ini selalu menyelesaikan tugas dengan waktu yang tepat sehingga karyawan bekerja dengan efektif dan dapat sesuai waktu yang tepat.

## **6. Karyawan PT. Mitra Bumi Selalu Bersikap Loyal Terhadap Perusahaan**

Keloyalatan terhadap perusahaan akan memberikan kinerja yang baik, dan hal ini merupakan salah satu kompetensi karyawan yang harus di implementasikan dengan baik, karena dengan perilaku yang baik dan kompetensi perilaku dinilai dapat menunjang keefektifan kerja karyawan dapat mempermudah karyawan tersebut dalam bekerja. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai

karyawan PT. Mitra Bumi selalu bersikap loyal terhadap perusahaan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.21**  
**Tanggapan Responden Mengenai Karyawan PT. Mitra Bumi Selalu Bersikap Loyal Terhadap Perusahaan**

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	21	24,4
2	Setuju	29	33,7
3	Cukup Setuju	22	25,5
4	Tidak Setuju	14	16,2
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	86	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan PT. Mitra Bumi selalu bersikap loyal terhadap perusahaan yang berjumlah 86 orang. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 21 orang atau 24,4%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 29 orang atau 33,7%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 22 orang atau 25,5%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 14 orang atau 16,2%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan selalu loyal dan dapat memberikan atau memahami seluruh kegiatan perusahaan dan melakukan pekerjaan yang baik untuk perusahaan.

## **7. Karyawan Mampu Memperbaiki Dan Meningkatkan Kinerja Karyawan**

Perbaikan dari hasil kerja yang berkualitas akan memberikan dan menambah kualitas perusahaan dalam setiap bidangnya, dengan adanya karyawan yang berkualitas juga memberikan aspek yang lebih bersaing diantara perusahaan

yang lain demi menjadikan perusahaan yang berkarya dan terampil yang tinggi, karena jika kompetensi tersebut baik maka akan memberikan kemudahan karyawan dalam bekerja. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan mampu memperbaiki dan meningkatkan kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.22**  
**Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Mampu Memperbaiki dan Meningkatkan Kinerja Karyawan**

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	38	44
2	Setuju	39	45,3
3	Cukup Setuju	9	10,4
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	86	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan mampu memperbaiki dan meningkatkan kinerja karyawan yang berjumlah 86 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 38 orang atau 44%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 39 orang atau 45,3%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 9 orang atau 10,4%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada perusahaan ini selalu menilai dan memperbaiki hasil kerjanya dengan baik dan bekerja dengan efektif untuk meningkatkan kinerjanya.

## 8. Karyawan PT. Mitra Bumi Memiliki Kualitas Kerja Yang Baik

Kualitas kerja yang baik harus dilakukan kepada setiap karyawan yang bekerja pada perusahaan, dengan adanya peningkatan kualitas yang baik dari setiap karyawan maka akan memberikan peningkatan kualitas perusahaan juga. Untuk itu dipastikan karyawan memiliki kualitas kerja dengan baik dan efektif. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan PT. Mitra Bumi memiliki kualitas kerja yang baik dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.23**  
**Tanggapan Responden Mengenai Karyawan PT. Mitra Bumi Memiliki Kualitas Kerja Yang Baik**

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	32	37,2
2	Setuju	28	32,5
3	Cukup Setuju	26	30,2
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	86	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan PT. Mitra Bumi memiliki kualitas kerja yang baik yang berjumlah 86 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 32 orang atau 37,2%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 28 orang atau 32,5%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 26 orang atau 30,2%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan selalu bekerja dengan kualitas yang baik dan mampu memberikan hasil yang jelas untuk perusahaan. Hal ini yang dapat membuat karyawan bekerja dengan baik.

**Tabel 5.24**  
**Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden berdasarkan Variabel**  
**Kompetensi (X2) Pabrik Kelapa Sawit PT. Mitra Bumi Bangkinang**

Variabel Kompetensi	Skor Jawaban					Skor
	5	4	3	2	1	
<b>Pengetahuan</b>						
Karyawan PT. Mitra Bumi mampu memberikan kontribusi yang baik	28	39	15	4	0	349
Bobot Nilai	140	156	45	8	0	
Karyawan PT. Mitra Bumi mampu meningkatkan efektivitas kerja anggota	19	27	21	10	9	475
Bobot Nilai	95	108	63	20	9	
<b>Keterampilan</b>						
Karyawan selalu meningkatkan keterampilan kerjanya	22	31	33	0	0	318
Bobot Nilai	110	124	99	0	0	
Karyawan mampu bekerja secara profesional	19	31	21	15	0	339
Bobot Nilai	95	124	63	30	0	
<b>Perilaku</b>						
Karyawan mampu menyelesaikan tugas dengan efektif	37	26	19	4	0	354
Bobot Nilai	185	104	57	8	0	
Karyawan PT. Mitra Bumi selalu bersikap loyal terhadap perusahaan	21	29	22	14	0	323
Bobot Nilai	105	116	66	28	0	
<b>Pengalaman</b>						
Karyawan mampu memperbaiki dan meningkatkan kinerja karyawan	38	39	9	0	0	364
Bobot Nilai	190	156	18	0	0	
Karyawan PT. Mitra Bumi memiliki kualitas kerja yang baik	32	28	26	0	0	350

Bobot Nilai	160	112	78	0	0	
Total Skor						2.852
Skor Tertinggi						475
Skor Terendah						318
Kriteria Penilaian						Baik

Sumber: Data Olahan, 2021

Dari tabel diatas dapat dilihat persentase tertinggi berada pada indicator yaitu Karyawan PT. Mitra Bumi mampu meningkatkan efektivitas kerja anggota dengan skor sebanyak 475. Dan yang paling rendah berada pada indicator Karyawan selalu meningkatkan keterampilan kerjanya dengan skor sebanyak 318.

Dan untuk mengetahui jumlah skor ideal seluruh jawaban responden tertinggi maka dapat dilihat pada penjelasan berikut ini:

$$\text{Skor Maksimal} : \sum \text{item} \times \text{bobot tertinggi} \times \sum \text{Responden}$$

$$8 \times 5 \times 86 = 3.440$$

$$\text{Skor Minimal} : \sum \text{item} \times \text{bobot terendah} \times \sum \text{Responden}$$

$$8 \times 1 \times 86 = 688$$

$$\text{Rata-Rata} : \frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{5}$$

$$: \frac{3.440 - 688}{5}$$

$$5$$

$$: 550$$

Untuk mengetahui tingkat kategori variabel kompetensi pada pabrik kelapa sawit PT. Mitra Bumi Bangkinang dapat ditentukan dibawah ini:

$$\text{Sangat Baik} = 3.440 - 2.890$$

$$\text{Baik} = 2.890 - 2.340$$

Kurang Baik = 2.340- 1.790

Tidak Baik = 1.790- 1.240

Sangat Tidak Baik = 1.240- 690

Berdasarkan data pada tabel tersebut, hasil skor total untuk variabel kompetensi pada pabrik kelapa sawit PT. Mitra Bumi Bangkinang adalah sebesar 2.852 Pada skala penelitian skor tersebut berada pada rentang skala antara 2.890-2.340 yang termasuk dalam kategori baik. Hal ini dikarenakan bahwa hasil tanggapan responden menunjukkan bahwa kompetensi yang dimiliki karyawan sudah baik, hal ini dikarenakan bahwa karyawan mampu menghasilkan kinerja yang baik dengan memiliki keefektifan kerjanya dan mampu berperilaku sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

### **5.5 Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan pada Pabrik Kelapa Sawit PT. Mitra Bumi Bangkinang**

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Sedangkan menurut Hasibuan (2011:56) kinerja atau *performance* merupakan perilaku organisasi yang secara langsung berhubungan dengan aktivitas hasil kerja, pencapaian tugas dimana istilah tugas berasal dari pemikiran aktivitas yang dibutuhkan oleh pekerjaan. Untuk menjelaskan kinerja karyawan pada penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

## 1. Karyawan PT. Mitra Bumi Memiliki Kemampuan Kerja Yang Baik

Kemampuan kerja yang baik dan dapat memberikan kemudahan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan efektif, karena dengan kemampuan kerja yang sejalan dengan keinginan dan kebutuhan perusahaan maka akan mempermudah kerja dari perusahaan tersebut. Dengan kemampuan tersebutlah kinerja karyawan akan meningkat. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan PT. Mitra Bumi memiliki kemampuan kerja yang baik dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.25**  
**Tanggapan Responden Mengenai Karyawan PT. Mitra Bumi Memiliki Kemampuan Kerja Yang Baik**

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	34	39,5
2	Setuju	28	32,5
3	Cukup Setuju	24	27,9
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	86	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan PT. Mitra Bumi memiliki kemampuan kerja yang baik yang berjumlah 86 orang. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 34 orang atau 39,5%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 28 orang atau 32,5%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 24 orang atau 27,9%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan selalu bekerja dengan kemampuan yang baik dan mampu memberikan hasil yang efektif.

## 2. Karyawan PT. Mitra Bumi Mampu Mencapai Target Kerja Yang Jelas

Target kerja yang jelas dan akan memberikan kemudahan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan akan berjalan dengan baik, jika target yang dimiliki karyawan tersebut sesuai dengan keinginan perusahaan maka akan menjadikan target yang sejalan dengan perusahaan. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan PT. Mitra Bumi mampu mencapai target kerja yang jelas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.26**  
**Tanggapan Responden Mengenai Karyawan PT. Mitra Bumi Mampu Mencapai Target Kerja Yang Jelas**

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	30	34,8
2	Setuju	27	31,3
3	Cukup Setuju	18	20,9
4	Tidak Setuju	11	12,7
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	86	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan PT. Mitra Bumi mencapai target kerja yang jelas yang berjumlah 86 orang. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 30 orang atau 34,8%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 27 orang atau 31,3%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 18 orang atau 20,9%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 11 orang atau 12,7%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan perusahaan ini selalu mencapai target kerja yang sesuai dengan kebijakan perusahaan, hal ini membuat karyawan selalu bekerja dengan baik.

### 3. Jumlah Pekerjaan Karyawan PT. Mitra Bumi Selalu Mencapai Target

Jumlah pekerjaan yang selalu mencapai target yang dapat memberikan kemudahan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan akan memberikan kemudahan karyawan, sehingga dengan melakukan dan jumlah pekerjaan yang efektif maka kinerja karyawan akan meningkat. Target yang tercapai maka akan memberikan pekerjaan lebih mudah. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai jumlah pekerjaan karyawan PT. Mitra Bumi selalu mencapai target dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.27**  
**Tanggapan Responden Mengenai Jumlah Pekerjaan Karyawan PT. Mitra Bumi Selalu Mencapai Target**

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	28	32,5
2	Setuju	36	41,8
3	Cukup Setuju	16	18,6
4	Tidak Setuju	6	6,9
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	86	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai jumlah pekerjaan karyawan PT. Mitra Bumi selalu mencapai target yang berjumlah 86 orang. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 28 orang atau 32,5%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 36 orang atau 41,8%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 16 orang atau 18,6%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 6 orang atau 6,9%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada perusahaan ini

selalu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan menyelesaikan target yang mampu memberikan penilaian kepada perusahaan.

#### 4. Karyawan PT. Mitra Bumi Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Tepat Waktu

Menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu adalah kuantitas kerja yang dilakukan dengan baik dan dapat mempermudah pelaksanaan kerja karyawan dengan baik, karena dengan kerja yang baik dan dapat memberikan waktu yang tepat akan menjadikan karyawan efektif dalam pekerjaannya. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan PT. Mitra Bumi menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.28**  
**Tanggapan Responden Mengenai Karyawan PT. Mitra Bumi Selalu Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Tepat Waktu**

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	32	37,2
2	Setuju	29	33,7
3	Cukup Setuju	18	20,9
4	Tidak Setuju	7	8
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	86	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan PT. Mitra Bumi selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu yang berjumlah 86 orang. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 32 orang atau 37,2%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 29 orang atau 33,7%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 18 orang atau 20,9%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 7 orang atau 8%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan selalu tepat waktu dalam bekerja, dan mampu menyelesaikan tugas nya dengan baik, dan waktu yang tepat. Hal ini memungkinkan karyawan memiliki hasil kerja yang memuaskan perusahaan.

### 5. Karyawan PT. Mitra Bumi Selalu Tepat Dalam Bekerja

Tepat dalam bekerja adalah salah satu hal yang diinginkan oleh setiap perusahaan atas pekerjaan yang telah dilakukannya. Dengan pekerjaan yang tepat dan sesuai maka akan memudahkan perusahaan terhadap karyawannya itu sendiri. Karyawan yang bekerja dengan tepat maka akan memberikan peningkatan kinerja karyawan itu sendiri dengan baik. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan PT. Mitra Bumi selalu tepat dalam bekerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.29**  
**Tanggapan Responden Mengenai Karyawan PT. Mitra Bumi Selalu Tepat Dalam Bekerja**

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	29	33,7
2	Setuju	31	36
3	Cukup Setuju	21	24,4
4	Tidak Setuju	5	5,8
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	86	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan PT. Mitra Bumi selalu tepat dalam bekerja yang berjumlah 86 orang. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 29 orang atau 33,7%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 31 orang atau

36%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 21 orang atau 24,4%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 5 orang atau 5,8%

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan perusahaan ini memiliki ketepatan kerja yang baik dan efektif.

#### **6. Karyawan Memiliki Kemampuan Kerja Yang Mampu Meningkatkan Prestasi Perusahaan**

Kemampuan kerja merupakan kualitas yang baik dan dapat meningkatkan prestise perusahaan yang sejalan dengan kebutuhan yang baik, agar dalam bekerja dan kemampuannya dapat segera diatasi dengan memberikan penciptaan kerja yang baik. Namun jika kemampuan kerja yang belum mampu meningkatkan prestasi perusahaan secara tidak langsung akan mengurangi prestasi karyawan. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan memiliki kemampuan kerja yang mampu meningkatkan prestasi perusahaan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.30**  
**Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Memiliki Kemampuan Kerja Yang Mampu Meningkatkan Prestasi Perusahaan**

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	24	27,9
2	Setuju	19	22
3	Cukup Setuju	26	30,3
4	Tidak Setuju	17	19,7
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	86	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan memiliki kemampuan kerja yang mampu meningkatkan prestasi perusahaan yang berjumlah 86 orang. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa

karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 24 orang atau 27,9%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 19 orang atau 22%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 26 orang atau 30,3%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 17 orang atau 19,7%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah cukup setuju, hal ini dikarenakan bahwa kemampuan karyawan masih belum mampu untuk meningkatkan prestasi perusahaan dengan baik atau dengan meningkat, hal ini karena masih adanya karyawan yang berpengetahuan yang belum sepenuhnya mampu bekerja dengan peningkatan yang baik.

#### **7. Karyawan PT. Mitra Bumi Mampu Menganalisis Informasi Yang Diberikan Oleh Perusahaan**

Menganalisis informasi merupakan salah satu sikap atau hasil yang dilakukan karyawan dalam bekerja, karena dengan menganalisis informasi yang didapat maka akan secara langsung mempermudah keinginan perusahaan, informasi yang di berikan perusahaan harus di lakukan dengan baik. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan PT. Mitra Bumi mampu menganalisis informasi yang diberikan perusahaan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.31**  
**Tanggapan Responden Mengenai Karyawan PT. Mitra Bumi Mampu Menganalisis Informasi Yang Diberikan Oleh Perusahaan**

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	25	29
2	Setuju	31	36
3	Cukup Setuju	22	25,5
4	Tidak Setuju	8	9,3
5	Sangat Tidak Setuju	0	0

	Jumlah	86	100
--	--------	----	-----

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan PT. Mitra Bumi mampu menganalisis informasi yang diberikan oleh perusahaan yang berjumlah 86 orang. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 25 orang atau 29%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 31 orang atau 36%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 22 orang atau 25,5%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 8 orang atau 9,3%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan perusahaan ini memiliki mendapatkan informasi yang mampu dan dapat mempermudah karyawan tersebut bekerja dengan informasi yang diberikan, karyawan tidak pernah mempermasalahkan seluruh informasi yang didapatkannya sebelumnya.

#### **8. Karyawan PT. Mitra Bumi Mampu Mengevaluasi Kerja Dengan Efektif**

Kemampuan mengevaluasi kerja dengan baik akan memberikan kemudahan karyawan dan dapat memberikan hasil yang baik, jika karyawan mampu mengevaluasi kerja yang baik maka secara tidak langsung karyawan mampu menilai dan memperbaiki tugas yang belum selesai atau masih kurang untuk perusahaan. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan PT. Mitra Bumi mampu mengevaluasi kerja dengan efektif dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.32**  
**Tanggapan Responden Mengenai Karyawan PT. Mitra Bumi Mampu**  
**Mengevaluasi Kerja Dengan Efektif**

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	28	32,5
2	Setuju	32	37,2
3	Cukup Setuju	15	17,4
4	Tidak Setuju	11	12,7
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	86	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan PT. Mitra Bumi mampu mengevaluasi kerja dengan efektif yang berjumlah 86 orang. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 28 orang atau 32,5%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 32 orang atau 37,2%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 15 orang atau 17,4%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 11 orang atau 12,7%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada perusahaan ini selalu bekerja dengan baik dan mampu mengevaluasi hasil kerjanya dengan baik dan sejalan dengan kebutuhan perusahaan.

**Tabel 5.33**  
**Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden berdasarkan Variabel**  
**Kinerja (Y) Pabrik Kelapa Sawit PT. Mitra Bumi Bangkinang**

Variabel Kinerja	Skor Jawaban					Skor
	5	4	3	2	1	
<b>Kuantitas Kerja</b>						
Karyawan PT. Mitra Bumi memiliki kemampuan kerja yang baik	34	28	24	0	0	342
Bobot Nilai	170	112	72	0	0	
Karyawan PT. Mitra Bumi mampu mencapai target kerja yang jelas	30	27	18	11	0	322
Bobot Nilai	150	96	54	22	0	
Jumlah pekerjaan Karyawan PT. Mitra Bumi selalu mencapai target	28	36	16	6	0	344
Bobot Nilai	140	144	48	12	0	
Karyawan PT. Mitra Bumi menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	32	29	18	7	0	345
Bobot Nilai	160	116	54	14	0	
<b>Kualitas Kerja</b>						
Karyawan PT. Mitra Bumi selalu tepat dalam bekerja	29	31	21	5	0	343
Bobot Nilai	145	124	63	10	0	
Karyawan memiliki kemampuan kerja yang mampu meningkatkan prestasi perusahaan	24	19	26	17	0	308
Bobot Nilai	120	76	78	34	0	
Karyawan PT. Mitra Bumi mampu menganalisis informasi yang diberikan oleh perusahaan	25	31	22	8	0	331
Bobot Nilai	125	124	66	16	0	
Karyawan PT. Mitra Bumi mampu mengevaluasi kerja dengan efektif	28	32	15	11	0	335
Bobot Nilai	140	128	45	22	0	
<b>Total Skor</b>						<b>2.681</b>

Skor Tertinggi	345
Skor Terendah	308
Kriteria Penilaian	Baik

Sumber: Data Olahan, 2021

Dari tabel diatas dapat dilihat persentase tertinggi berada pada indicator yaitu Karyawan PT. Mitra Bumi menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dengan skor sebanyak 345. Dan yang paling rendah berada pada indicator Karyawan memiliki kemampuan kerja yang mampu meningkatkan prestasi perusahaan dengan skor sebanyak 308.

Dan untuk mengetahui jumlah skor ideal seluruh jawaban responden tertinggi maka dapat dilihat pada penjelasan berikut ini:

$$\text{Skor Maksimal} : \sum \text{item} \times \text{bobot tertinggi} \times \sum \text{Responden}$$

$$8 \times 5 \times 86 = 3.440$$

$$\text{Skor Minimal} : \sum \text{item} \times \text{bobot terendah} \times \sum \text{Responden}$$

$$8 \times 1 \times 86 = 688$$

$$\text{Rata-Rata} : \frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{5}$$

$$: \frac{3.440 - 688}{5}$$

$$: 550$$

Untuk mengetahui tingkat kategori variabel kinerja pada pabrik kelapa sawit PT. Mitra Bumi Bangkinang dapat ditentukan dibawah ini:

$$\text{Sangat Baik} = 3.440 - 2.890$$

$$\text{Baik} = 2.890 - 2.340$$

$$\text{Kurang Baik} = 2.340 - 1.790$$

Tidak Baik = 1.790- 1.240

Sangat Tidak Baik = 1.240- 690

Berdasarkan data pada tabel tersebut, hasil skor total untuk variabel kinerja pada pabrik kelapa sawit PT. Mitra Bumi Bangkinang adalah sebesar 2.681 Pada skala penelitian skor tersebut berada pada rentang skala antara 2.890- 2.340 yang termasuk dalam kategori baik. Hal ini dikarenakan bahwa hasil tanggapan responden menunjukkan bahwa karyawan memiliki kinerja yang baik, seperti kualitas kerja yang mampu mengendalikan seluruh pekerjaannya, dan mengevaluasi hasil kerja karyawan tersebut dengan baik dan akan mampu mempermudah pekerjaan dengan penyelesaian target karyawan dengan jelas.

## **5.6 Analisis Pengaruh Sistem Informasi SDM dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Pabrik Kelapa Sawit PT. Mitra Bumi Bangkinang**

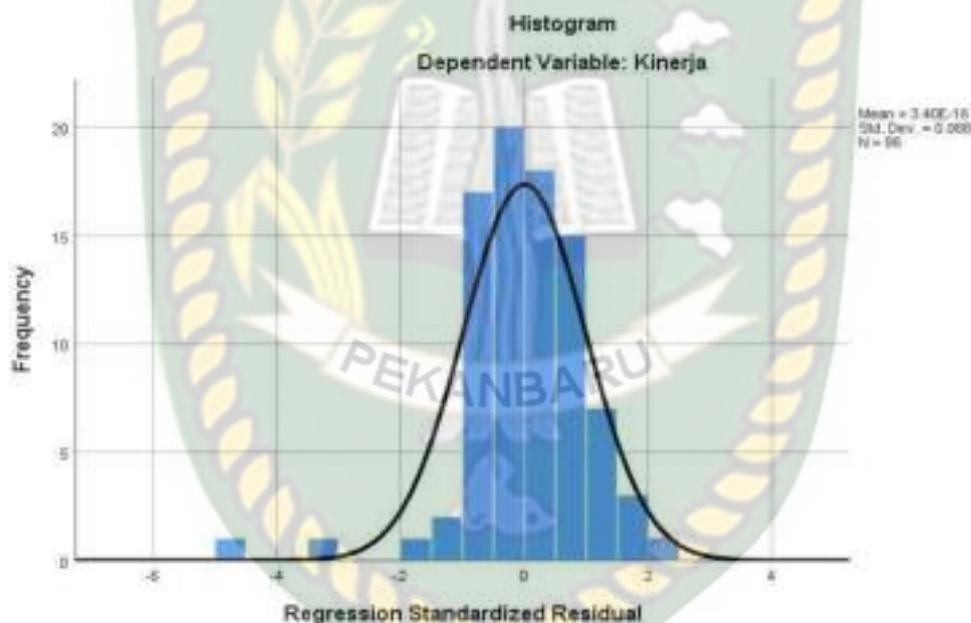
### **5.6.1 Uji Asumsi Klasik**

#### **a. Uji Normalitas**

Uji normalitas adalah uji yang digunakan untuk melihat data itu normal atau tidak yang memiliki tujuan untuk menguji apakah model regresi variabel atau residual memiliki distribusi normal. Salah satu cara yang mudah untuk melihat normalitas data adalah melihat histogram dan melihat normal probability plots. Asumsi dari histogram tersebut adalah:

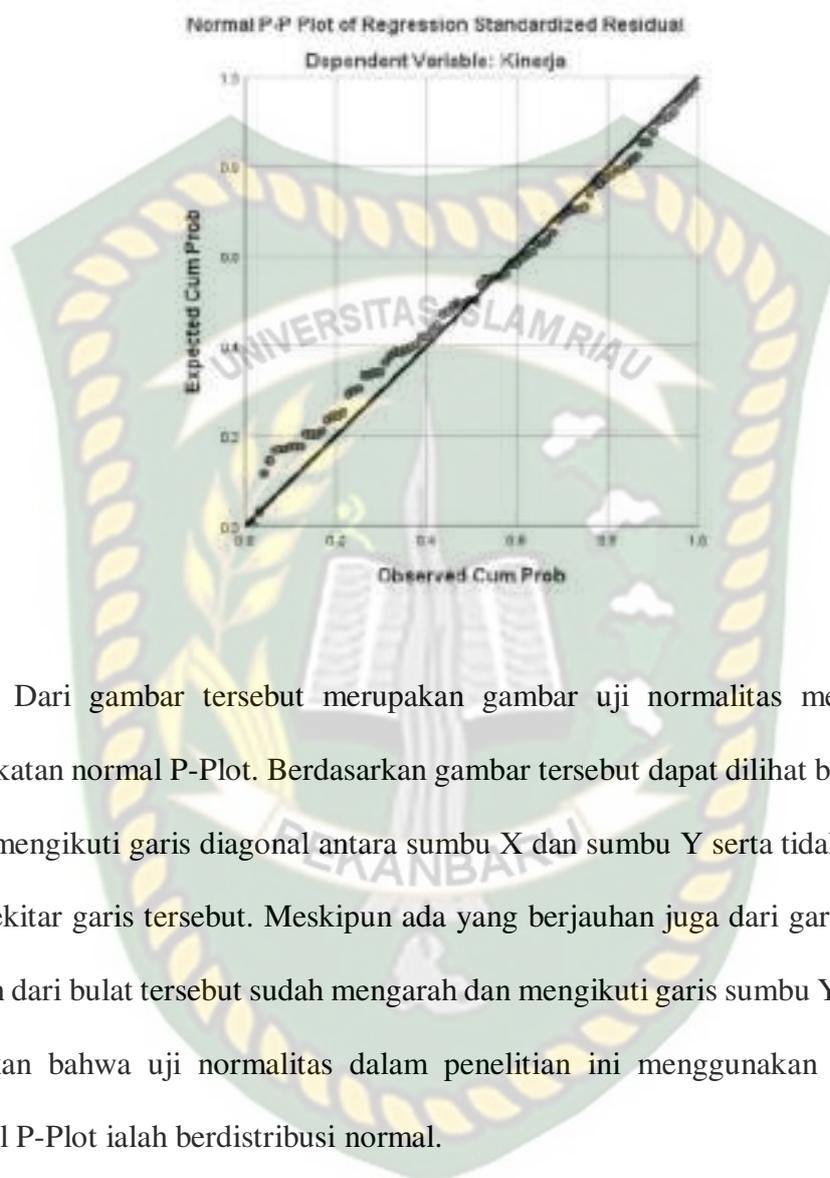
- a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

**Gambar 5.1**  
**Uji Histogram**



Dari gambar ini dapat diketahui bahwa uji normalitas dengan menggunakan pendekatan histogram. Berdasarkan gambar yang dilihat ialah bahwa garis diagonal antara sumbu X dan Y sejalan meningkat sangat tinggi dan tidak bergelombang seiring mengikuti garis yang sebenarnya sampai garis frekuensi. Jadi dapat disimpulkan bahwa melalui pendekatan histogram penelitian ini berdistribusi normal. Dan adapun pendekatan yang digunakan selain uji histogram ialah grafik normal P-Plot yang dapat dilihat pada gambar berikut ini

**Gambar 5.2**  
**Normal P-Plot**



Dari gambar tersebut merupakan gambar uji normalitas menggunakan pendekatan normal P-Plot. Berdasarkan gambar tersebut dapat dilihat bahwa bulat-bulat mengikuti garis diagonal antara sumbu X dan sumbu Y serta tidak berjauhan dari sekitar garis tersebut. Meskipun ada yang berjauhan juga dari garis frekuensi namun dari bulat tersebut sudah mengarah dan mengikuti garis sumbu Y. jadi dapat diartikan bahwa uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan pendekatan normal P-Plot ialah berdistribusi normal.

#### **b. Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya antara variabel independen. Jika ada terdapat multikolinearitas. Multikolinearitas dapat dideteksi dengan melihat besar VIF (*Varians Inflation Factor*) dan nilai tolerance. Pedoman suatu model regresi yang bebas dari multikolinearitas adalah mempunyai nilai VIF (*Varians Inflation Factor*) dibawah

angka 10 ( $VIF < 10$ ) dan nilai tolerance lebih dari 0,1 maka tidak terjadi multikolinearitas. Untuk melihat hasil uji normalitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.34**  
**Uji Multikolinearitas**

Model		Coefficients <sup>a</sup>			Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.262	.894			
	Sistem informasi SDM	.305	.102	.266	.180	5.570
	Kompetensi	.701	.090	.691	.180	5.570

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa uji multikolinearitas yang dilihat dari nilai tolerance dan VIF. Diketahui bahwa nilai tolerance dalam penelitian ini ialah 0,180 dan nilai VIF nya adalah 5,570. Dengan demikian dari nilai tersebut memiliki nilai tolerance lebih dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10. Jadi dapat diartikan bahwa variabel sistem informasi SDM, Kompetensi dan Kinerja karyawan ini tidak terjadi multikolinearitas.

### c. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda dalam penelitian ini dilakukan untuk menguji hipotesis dari penelitian yang sudah dirumuskan sebelumnya, yaitu untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel sistem informasi SDM dan

kompetensi terhadap kinerja karyawan. Adapun nilai regresi linier berganda dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 5.36**  
**Analisis Regresi Linier Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.262	.894		2.530	.013
	SisteminformasiS DM	.305	.102	.266	2.992	.004
	Kompetensi	.701	.090	.691	7.757	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel diatas, maka bentuk persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 2,262 + 0,305 X_1 + 0,701 X_2 + e$$

Kesimpulannya :

$X_1$  : Sistem Informasi SDM

$X_2$  : Kompetensi

$Y$  : Kinerja karyawan

$a$  : konstanta

$b_1$  : Koefisien regresi sistem informasi SDM

$b_2$  : Koefisien regresi kompetensi

Dari penjelasan tersebut, maka dapat diimplementasikan sebagai berikut:

- a. Nilai konstan dari variabel (Y) sebesar 2,262 artinya jika sistem informasi SDM dan kompetensi satuan nilainya adalah (0), maka kinerja akan tetap berada pada 2,262. Artinya jika PT. Mitra Bumi Bangkinang tidak mengefektifkan informasi SDM kepada karyawan dan perusahaan ini memiliki karyawan yang kurang terampil maka kinerja karyawan akan berada tetap pada 2,262
- b. Koefisien regresi dari variabel sistem informasi SDM. Jika satuan nilai dari beban kerja memiliki coefficient (b1)= 0,305. Hal ini berarti setiap ada pelaksanaan sistem informasi yang berguna untuk karyawan dan dilakukan dengan akurat pada PT. Mitra Bumi Bangkinang maka tingkat kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,305 atau 30,5%.
- c. Koefisien regresi dari kompensasi perhitungan linier berganda didapat satuan nilai yang memiliki coefficient (b2)= 0,701. Hal ini berarti jika perusahaan memiliki karyawan yang punya kompetensi yang baik, dan memperbaiki perilaku atau keterampilan kerja secara efektif maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,701 atau 70,1%.

### 5.6.2 Uji Hipotesis

#### a. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dapat menjelaskan variasi variabel dependen pada pengujian hipotesis pertama koefisien determinasi dilihat dari besarnya nilai (*Adjusted R2*) untuk mengetahui seberapa jauh variabel bebas yaitu tekanan ketaatan, kompleksitas tugas, efikasi diri, tekanan anggaran waktu terhadap *audit judgment*.

Nilai (*Adjusted R<sup>2</sup>*) mempunyai interval antara 0 dan 1. Untuk melihat koefisien determinasi dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.37**  
**Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model	R	R Square	Model Summary <sup>b</sup>		
			Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.939 <sup>a</sup>	.882	.879	2.509	.802

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, SisteminformasiSDM

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel diatas ialah koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) dalam penelitian ini dan dapat diketahui bahwa korelasi yang terjadi antara variabel bebas dengan variabel terikat sebesar R= .939<sup>a</sup>. Hal ini menunjukkan bahwa sistem informasi SDM dan kompetensi memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan pada pabrik kelapa sawit PT. Mitra Bumi Bangkinang dengan nilai Adjusted R Square sebesar 0,879 atau 87,9%. Dan adapun sisanya (100%- 87,9%= 12,1%) dipengaruhi variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

#### **b. Uji F Simultan**

Uji F adalah uji yang digunakan untuk menjawab pertanyaan apakah variabel independen (sistem informasi SDM dan kompetensi) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (PT. Mitra Bumi Bangkinang), jika:

- F hitung > F tabel maka Ho diterima
- F hitung < F tabel maka Ha ditolak

Adapun nilai uji F simultan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.38**  
**Uji F Simultan**

		ANOVA <sup>a</sup>				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3898.395	2	1949.198	309.640	.000 <sup>b</sup>
	Residual	522.488	83	6.295		
	Total	4420.884	85			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kompetensi, Sistem informasi SDM

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa uji F simultan. Dengan pengujian yang menggunakan tingkat signifikan sebesar  $\alpha = 0,05$  diperoleh  $F_{tabel} = 3,10$ . Dari hasil pengujian statistic dihasilkan  $F_{hitung}$  ialah sebesar 309,640 dengan nilai signifikansi 0,000. Nilai signifikansi penelitian ini menunjukkan bahwa taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $309,640 > 3,10$ ) yang berarti bahwa variabel sistem informasi SDM dan Kompetensi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada pabrik kelapa sawit PT. Mitra Bumi Bangkinang.

### c. Uji t Parsial

Uji T parsial ialah uji yang digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial digunakan uji statistic t (Uji-T). Pengujian statistic ini dilakukan dengan melihat taraf signifikan (p value), jika taraf signifikansi yang memiliki nilai perhitungan dibawah (lebih besar) dari 0,05 maka hipotesis ditolak.

Adapun tanda (-) atau (+) dari Beta dan t menunjukkan arah pengaruh variabel. Apabila (-) maka variabel tersebut berpengaruh negative, artinya akan menurunkan kinerja karyawan dan apabila (+) maka berpengaruh positif yang berarti dengan peningkatan variabel tersebut akan meningkatkan kinerja karyawan. Adapun hasil uji hipotesis dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.39**  
**Uji t Parsial**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.262	.894		2.530	.013
	SisteminformasiSDM	.305	.102	.266	2.992	.004
	Kompetensi	.701	.090	.691	7.757	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari variabel-variabel yang diteliti dapat kita jelaskan berikut ini :

1. Nilai t-hitung untuk variabel system informasi SDM (X1) = memiliki nilai t hitung  $2,992 >$  dan T tabel  $1,663$  dengan nilai signifikansi lebih kecil dari  $0,05$  yaitu  $0,004$  ( $2,992 > 1,663$ ). Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya sistem informasi SDM secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada pabrik kelapa sawit PT. Mitra Bumi Bangkinang
2. Nilai t-hitung untuk variabel kompetensi (X2) = memiliki nilai t hitung  $7,757 >$  dan t tabel  $1,663$  dengan nilai signifikansi lebih kecil dari  $0,05$  yaitu  $0,000$  yaitu ( $7,757 > 1,663$ ). Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$

diterima, artinya kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada pabrik kelapa sawit PT. Mitra Bumi Bangkinang

## 5.7 Pembahasan Hasil Penelitian

### 1. Pengaruh Sistem Informasi SDM terhadap Kinerja Karyawan pada Pabrik Kelapa Sawit PT. Mitra Bumi Bangkinang

Tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh sistem informasi SDM terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Bumi Bangkinang. Dengan menilai sistem informasi yang dilakukan perusahaan kepada karyawan, maka secara langsung akan melihat bagaimana kondisi dan pengelolaan perusahaan untuk mengelola sistem informasinya.

Berdasarkan pengujian menggunakan uji t parsial menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel. Dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya sistem informasi SDM secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada pabrik kelapa sawit PT. Mitra Bumi Bangkinang. Hasil berpengaruh positif ini dikarenakan bahwa jika dalam perusahaan memiliki informasi SDM yang valid dan memadai maka secara otomatis kinerja karyawan akan mempengaruhi dari pelaksanaan kerja karyawan tersebut. Hal ini sependapat dengan yang di kemukakan oleh Mathis (2006) sistem informasi SDM sebagai suatu sistem informasi terintegrasi yang dirancang untuk meningkatkan dan mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja, karena dengan informasi SDM akan sejalan dengan aktivitas SDM dengan efektif dan berdampak pada kinerja perusahaan.

Skor persentase tertinggi pada variabel Sistem Informasi SDM berada pada

PT. Mitra Bumi selalu memberikan pelaporan informasi secara tepat waktu, hal ini dikarenakan bahwa perusahaan ini selalu menginformasikan dan menunjukkan kepada karyawan baik itu kebijakan atau aturan yang baru atau yang sudah lama untuk di infokan dan dilaksanakan secara tepat waktu kepada karyawan. Agar nantinya karyawan tidak merasa kurang dalam menerima informasi dari perusahaan.

Skor persentase terendah pada variabel sistem informasi SDM berada pada indicator Informasi yang diberikan karyawan relevan dan sesuai dengan kenyataan, hal ini dikarenakan bahwa banyak dari karyawan yang mendapatkan informasi dari luar yang kurang relevan atau belum sesuai dengan kenyataan yang terjadi diperusahaan, karyawan hanya menerima dan menyampaikan, tetapi untuk menilai bahwa kurang relevan hanya perusahaan yang menilai, dan hal ini karyawan masih memiliki kekurangan dalam menerima informasi secara relevan.

Penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Galih Dartan (2014) yang berjudul Pengaruh Sistem Informasi SDM, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Surya Agrolika Reksa Sumatera Selatan. Hasil penelitian bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari system informasi SDM, kompetensi dan disiplin kerja karyawan secara parsial maupun simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Agrolika Reksa Sumatera Selatan.

Menurut Rivai (2009: 105) sistem informasi yang merupakan prosedur sistematis untuk pengumpulan, menyimpan, mempertahankan, menarik, memvalidasi data yang dibutuhkan oleh sebuah perusahaan untuk meningkatkan

keputusan SDM dan informasi yang lebih berhubungan dengan aktivitas perencanaan SDM. Dan menurut O'Brien & Maracas (2010) Sistem Informasi SDM akan mempengaruhi kinerja seseorang dalam bekerja, dan sistem informasi SDM yang ditujukan untuk efektifitas dan efisiensi berkenaan dengan SDM sebuah perusahaan. Keputusan SDM yang sehat salah satunya adalah didasari pada tersedianya informasi SDM yang baik dan berkualitas. Dengan pemberian informasi SDM yang baik akan menghasilkan informasi yang berguna bagi manajemen dan perusahaan, yang mana sistem informasi manajemen memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Rivai, 2009).

## **2. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada Pabrik Kelapa Sawit PT. Mitra Bumi Bangkinang**

Tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada pabrik kelapa sawit PT. Mitra Bumi Bangkinang. Dengan menilai kompetensi karyawan maka akan dinilai juga seberapa jauh pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan tersebut.

Berdasarkan pengujian menggunakan uji  $t$  parsial menunjukkan bahwa nilai  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel. Dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada pabrik kelapa sawit PT. Mitra Bumi Bangkinang. Hal ini makna berpengaruh signifikan ialah secara positif akan mempengaruhi kinerja karyawan, kompetensi karyawan dengan keterampilan dan pengetahuan yang tinggi maka akan semakin mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja, namun jika kompetensi yang dimiliki seorang karyawan tidak sinkron atau kurang memadai

maka tingkat kinerja akan semakin menurun. Pendapat tersebut di perkuat oleh teori yang dikemukakan oleh Moehariono (2010) kompetensi yang memadai akan memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan dan hasil kerjanya, dan rendahnya produktivitas karyawan dipicu oleh rendahnya kompetensi yang dimiliki karyawan tersebut. Untuk mencapai hasil kerja yang maksimal dan memuaskan diperlukan kompetensi yang dimiliki dalam melaksanakan tugas kerjanya agar kinerja karyawan agar dapat meningkat.

Skor persentase tertinggi pada variabel kompetensi berada pada indikator karyawan PT. Mitra Bumi mampu meningkatkan efektivitas kerja anggota, hal ini dikarenakan bahwa karyawan memiliki kompetensi yang mampu mengefektifkan kerja anggota dan dirinya sendiri, dilihat dari sikap dan perilakunya yang mampu mengkoordinasikan anggota lain untuk bekerja.

Skor persentase terendah pada variabel kompetensi berada pada indikator Karyawan selalu meningkatkan keterampilan kerjanya, hal ini dikarenakan bahwa karyawan masih kurang mampu meningkatkan keterampilan atau skill kerjanya untuk memperbaiki strategi kerja kearah yang lebih baik, dan karyawan masih belum mampu mengupgrade keterampilan kerjanya dengan baik.

Penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Rummani Jamidah (2013) yang berjudul Pengaruh Sistem Informasi SDM Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Agro Mentari Jaya. Hasil penelitian ini menunjukkan system informasi SDM berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Agro Mentari Jaya. Hasil penelitian yang dilakukan Jamidah bahwa sistem informasi yang relevan akan mempengaruhi kinerja dari setiap karyawan yang bekerja pada perusahaan ini,

karena jika sistem informasi atau penginputan tidak sesuai dan kurang relevan maka yang terjadi adalah ketimpangan informasi dan pelaksanaan kinerja akan semakin berkurang.

Menurut Sedarmayanti (2017) kompetensi lebih dekat dengan kemampuan atau kapabilitas yang diterapkan dan menghasilkan pegawai atau pemimpin atau pejabat yang menunjukkan kinerja yang maksimal yang disebut memiliki kompetensi. Kompetensi sebagai kemampuan dari seseorang individu yang ditunjukkan dengan kinerja yang baik dalam pekerjaannya. Kompetensi merupakan kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang akan meningkatkan kinerja. Dan menurut Boulter, Dalziel dan Hill (2003) mengatakan kompetensi adalah karakteristik seseorang yang akan mempengaruhi kinerjanya yang unggul dalam pekerjaan, peran atau situasi tertentu.

### **3. Pengaruh Sistem Informasi SDM dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada Pabrik Kelapa Sawit PT. Mitra Bumi Bangkinang**

Tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh sistem informasi dan kompetensi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada pabrik kelapa sawit PT. Mitra Bumi Bangkinang. Sistem informasi yang berjalan dengan baik dan relevan atas apa yang dibutuhkan oleh karyawan maka akan mempengaruhi kinerja karyawan. Dan begitu juga jika kompetensi yang dimiliki oleh karyawan berjalan sesuai dengan yang diinginkan, misalnya keterampilan kerja yang baik, dan pengetahuan dalam bekerja selalu meningkat maka akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan pengujian menggunakan uji  $f$  simultan menunjukkan bahwa nilai  $f$  hitung lebih besar dari pada  $f$  tabel. Dan dapat disimpulkan bahwa variabel sistem informasi SDM dan Kompetensi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada pabrik kelapa sawit PT. Mitra Bumi Bangkinang. Besarnya kontribusi Sistem informasi SDM dan kompetensi memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan pada pabrik kelapa sawit PT. Mitra Bumi Bangkinang. Hal ini dengan nilai Adjusted R Square sebesar 0,879 atau 87,9%.

Kinerja karyawan pada perusahaan ini memiliki nilai skor persentase tertinggi yaitu karyawan PT. Mitra Bumi menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, hal ini dikarenakan bahwa karyawan perusahaan ini memiliki waktu yang cukup dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan waktu yang tepat.

Dan skor persentasi pada kinerja karyawan ini yang paling rendah berada pada indicator karyawan memiliki kemampuan kerja yang mampu meningkatkan prestasi perusahaan, hal ini dikarenakan bahwa kemampuan atau pengetahuan kerja yang dimiliki karyawan belum mampu memberikan reputasi perusahaan dan meningkatkan prestasi perusahaan dengan baik.

## **BAB VI**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **6.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan hasil penelitian ini maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Sistem informasi SDM secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan pabrik kelapa sawit PT. Mitra Bumi Bangkinang
2. Kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan pabrik kelapa sawit PT. Mitra Bumi Bangkinang
3. Sistem informasi SDM dan kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan pabrik kelapa sawit PT. Mitra Bumi Bangkinang

## 6.2 Saran

Adapun saran-saran yang diberikan penulis kepada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Diharapkan kepada perusahaan untuk mempertahankan sistem informasi sumber daya manusia yang diberikan kepada karyawan agar seluruh informasi yang berkaitan dengan karyawan akan dipermudah dan sangat relevan untuk menunjang kinerja karyawan tersebut
2. Diharapkan juga kepada perusahaan untuk mengarahkan karyawan untuk selalu memperbaiki keterampilan atau soft skill yang bervariasi atau juga mengarahkan karyawan untuk mengupgrade keterampilan kerjanya dengan baik.
3. Bagi peneliti diharapkan untuk meningkatkan wawasan pengetahuan yang bersifat luas serta mampu mengimplementasikan ilmu dari variabel penelitian ini.

4. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk mencari dan memperbaiki hasil penelitian lebih sempurna lagi agar dalam meneliti mampu mengembangkan variabel yang belum pernah diteliti tersebut.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta
- Athoillah, Anton. 2010. *Dasar-dasar Manajemen*. Bandung: CV. Pustaka Setia
- Cangriawan, S. Garry. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di One Way Production. Jurnal AGORA, Vol. 5, No. 3:1-7.
- Dessler, Gary. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alih bahasa: Eli Tanya. Jakarta: Indeks
- Eveline, Frranta. *Pengaruh SAP Berbasis Akrual, Sistem Informasi Akuntansi, Kualitas SDM, Pengendalian Internal dan Komitmen Organisasi Terhadap Kualitas Laporan Keuangan di Badan Nasional Penanggulangan Bencana*. Jurnal Media Riset Akuntansi, Auditing dan Informasi Vol. 16 No. 1 April 2016
- Fransiska, Nike dan Hutomo, Karyana. 2014. *Analisis Pengaruh Enterpreneurial Leadership dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Tiga Putra Adhi Mandiri*. Binus Bussiness Review Vol. 5 No. 1
- Ghozali, Imam 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 (edisi sembilan)* Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gulati. 2012. *Financial Management*.
- Hasibuan, P. Malayu. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Lasmaya, S. Mia. 2016. *Pengaruh Sistem Informasi SDM, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Entrepreneurship Vol. 10. No. 1 April 2016 hal: 25-43 ISSN: 2443-2121
- Liawandy, Feru, Indarti, Sari, dan Marzolina. 2014. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Nafal Tiara Abadi Pekanbaru*. Jom FEKON Vol. 1 No. 2
- Mangkunegara, A.A.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi. Pertama Salemba Empat
- Moehariono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

- Mondy, Wayne. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 1*. Jakarta: Erlangga
- O'Brien, J.A. 2005. *Introduction to Information Systems*. Fifteenth Edition. New York: McGraw-Hill
- Priyono, & Marnis. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher
- Riani, Asri Laksmi. 2011. *Budaya Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Rivai, Veitzhal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Romney, B. Marshall dan Paul John Steinbart. 2014 *Sistem Informasi Akuntansi: Accounting Information Systems (Edisi 13)*, Prentice Hall.
- Rusjiana, Jimmy. 2016. *Pengaruh Sistem Informasi SDM terhadap Kinerja Karyawan di PT. Rabbani Bandung*. Jurnal Computech dan Bisnis Vol. 10 No. 1 Juni 2016 hal: 21-29 ISSN: 2442-4943
- Satria, R.O dan Kuswara, A. 2013. *Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Terhadap Kompetensi Kerja Serta Implikasinya pada Produktivitas Pegawai Dinas Perhubungan Kota Bandung*. Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Entrepreneurship Vol. 7 No. 2 hal: 74-83
- Satzinger, Jackson, Burd. 2010. *System Analysis and Design with the Unified. Process*. USA: Course Technology
- Snell, Scott dan Bohlander, George.,2010. *Principles of Human Resource Management*. 15th ed. Mason, OH: South Western – Cengage Learning
- Stoner, A.F. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Suryono, Bambang. 2011. *Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan CV.Teguh Karya Utama Surabaya*.
- Suwatno. 2011. *Manajemen SDM: dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Sutabri, Tata. 2005. *System Informasi Manajemen*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Terry, G. 2010. *Dasar-dasar Manajemen. Cetakan Kesebelas*. Jakarta; Bumi Aksara

Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

Yapary, Fenny Veronika. 2011. *Pengaruh Sistem informasi Manajemen SDM Terhadap Pengambilan Keputusan Pengembangan Karir pada PT. Bank Tabungan Pensiun Nasional Tbk, Cabang Manado*.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau