

SKRIPSI

ANALISIS SISTEM INFORMASI SDM TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. PADASA ENAM UTAMA KOTO KAMPAR

*(Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana
ekonomi universitas islam riau)*



Oleh :

DWI AIDI ILYAS
NPM: 155210416

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU
2022**



UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kaharudin Nasution No. 113 Perhentian Marpoyan
Telp. (0761) 674674 Fax: (0761) 6748834 Pekanbaru 28284

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Dwi Aidi Ilyas
NPM : 155210416
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumberdaya Manusia
Judul Skripsi : ANALISIS SISTEM INFORMASI SDM TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA KARYAWAN PADA PT.PADASA ENAM UTAMA KOTA
KAMPAR

Disahkan Oleh:
Pembimbing


Abd. Razak Jer, SE., M.Si

Diketahui :


Dekan

Ketua Program Studi


(Dr. Eva Sundari, SE.,MM, CRBC)


(Abd.Razak Jer, SE.,M.Si)





UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI

Alamat jalan Kaharudin Nasution No.113 Perhentian Marpoyan
Telp.(0761)674674 Fax (0761)674834 Pekanbaru-28284

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Telah dilaksanakan bimbingan skripsi terhadap :

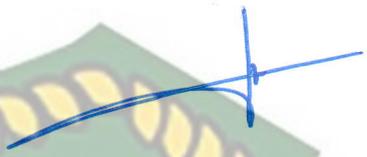
Nama : Dwi Aidi Ilyas
NPM : 155210416
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Manajemen S1
Konsentrasi : MSDM
Sponsor : Abd.Razak.Jer,SE.,M.Si
Judul Penelitian : Analisis Sistem Informasi SDM terhadap produktivitas
kerja karyawan pada PT.Padasa Enam Utama Koto
Kampar

Dengan perincian sebagai berikut :

No	Tanggal	Catatan Sponsor	Berita acara bimbingan	Paraf Sponsor
1	16\06\2020	✓	<ul style="list-style-type: none">• Permasalahan penelitian belum ada• Teori teori pembahasan variabel pada buku SISDM	
2	20\06\2020	✓	Kajian penelitian ACC (setelah diperbaiki)	
3	02\03\2021	✓	<ul style="list-style-type: none">• Variabel Y (penelitian tentang tenaga kerja)• Hal 73 dst disesuaikan dari hasil variabel Y.R.R2,t (diperbaiki)• Kesimpulan dan saran itu sesuai hasil BAB V	

Pekanbaru,01 Agustus 2022

Pembantu Dekan,I


Dina Hidayat,SE.,M.Si.,Ak.,CA



Dokumen ini adalah Arsip Miilik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI / MEJA HIJAU

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau No: 520/KPTS/FE-UIR/2022, Tanggal 20 Mei 2022, Maka pada Hari Sabtu 21 Mei 2022 dilaksanakan Ujian Oral Komprehensif/Meja Hijau Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau pada Program Studi **Manajemen** Tahun Akademis 2021/2022.

- | | |
|-------------------------|---|
| 1. Nama | : Dwi Aidi Ilyas |
| 2. NPM | : 155210416 |
| 3. Program Studi | : Manajemen S1 |
| 4. Judul skripsi | : Analisis Sistem Informasi SDM Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Padasa Enam Utama Kota Kampar. |
| 5. Tanggal ujian | : 21 Mei 2022 |
| 6. Waktu ujian | : 60 menit. |
| 7. Tempat ujian | : Ruang Sidang Meja Hijau Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UIR |
| 8. Lulus Yudicium/Nilai | : Lulus (B) 76,25 |
| 9. Keterangan lain | : Aman dan lancar. |

PANITIA UJIAN

Ketua



Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA
Wakil Dekan Bidang Akademis

Sekretaris



Abd. Razak Jer, SE., M.Si
Ketua Prodi Manajemen

Dosen penguji :

1. Abd. Razak Jer, SE., M.Si
2. Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA
3. Dr. Desy Mardianti, SE., MM

(.....)
(.....)
(.....)

Notulen

1. Gilang Nugroho, SE., MM

(.....)

Pekanbaru, 21 Mei 2022

Mengetahui
Dekan,



Dr. Eva Sundari, SE., MM., CRBC

**SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor : 520 / Kpts/FE-UIR/2022
TENTANG PENETAPAN DOSEN PENGUJI SKRIPSI MAHASISWA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

- Menimbang : 1. Bahwa untuk menyelesaikan studi Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau dilak sanakan ujian skripsi /oral komprehensive sebagai tugas akhir dan untuk itu perlu ditetapkan mahasiswa yang telah memenuhi syarat untuk ujian dimaksud serta dosen penguji.
2. Bahwa penetapan mahasiswa yang memenuhi syarat dan penguji mahasiswa yang bersangkutan perlu ditetapkan dengan surat keputusan Dekan.
- Mengingat : 1. Undang-undang RI Nomor: 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional
2. Undang-undang RI Nomor: 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen
3. Undang-undang RI Nomor: 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi.
4. Peraturan Pemerintah RI Nomor: 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi
5. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2018.
6. SK. Pimpinan YLPI Daerah Riau Nomor: 006/Skep/YLPI/III/1976 Tentang Peraturan Dasar Universitas Islam Riau.
7. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :
- a. Nomor : 2806/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Eko. Pembangunan
- b. Nomor : 2640/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Manajemen
- c. Nomor : 2635/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Akuntansi S1
- d. Nomor : 1036/SK/BAN-PT/Akred/Dipl-III/IV/2019, tentang Akreditasi D.3 Akuntansi.

MEMUTUSKAN

- Menetapkan : 1. Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang tersebut di bawah ini:

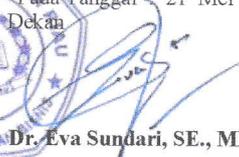
Nama : Dwi Aidi Ilyas
N P M : 155210416
Program Studi : Manajemen S1
Judul skripsi : Analisis Sistem Informasi SDM Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Padasa Enam Utama Kota Kampar.

2. Penguji ujian skripsi/oral komprehensive mahasiswa tersebut terdiri dari:

NO	Nama	Pangkat/Golongan	Bidang Diuji	Jabatan
1	Abd Razak Jer, SE., M.Si	Lektor, C/c	Materi	Ketua
2	Prof.Dr. H. Detri, SE., MA	Guru Besar, D/d	Sistematika	Sekretaris
3	Dr. Desy Mardianti, SE., MM	Lektor, C/b	Methodologi	Anggota
4			Penyajian	Anggota
5			Bahasa	Anggota
6	Gilang Nugroho, Se., Mm	Non Fungsional C/b	-	Notulen
7			-	Saksi II
8			-	Notulen

3. Laporan hasil ujian serta berita acara telah disampaikan kepada pimpinan Universitas Islam Riau selambat-lambatnya 1 (satu) minggu setelah ujian dilaksanakan.
4. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan akan segera diperbaiki sebagaimana mestinya.

Kutipan : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

Ditetapkan di : Pekanbaru
Pada Tanggal : 21 Mei 2022
Dekan

Dr. Eva Sundari, SE., MM., CRBC

Tembusan : Disampaikan pada :

1. Yth : Bapak Koordinator Kopertis Wilayah X di Padang
2. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau di Pekanbaru
3. Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru
4. Yth : Sdr. Kepala BAAK UIR di Pekanbaru

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

BERITA ACARA SEMINAR HASIL PENELITIAN SKRIPSI

Nama : Dwi Aidi Ilyas
NPM : 155210416
Jurusan : Manajemen / S1
Judul Skripsi : Analisis Sistem Informasi SDM Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Padasa Enam Utama Kota Kampar.
Hari/Tanggal : Sabtu 21 Mei 2022
Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UIR

Dosen Pembimbing

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Abd. Razak Jer, SE., M.Si		

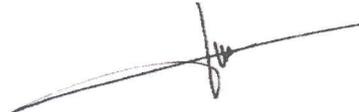
Dosen Pembahas / Penguji

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA		
2	Dr. Desy Mardianti, SE., MM		

Hasil Seminar : *)

1. Lulus (Total Nilai)
2. Lulus dengan perbaikan (Total Nilai 76,5)
3. Tidak Lulus (Total Nilai)

Mengetahui
An.Dekan


Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA
Wakil Dekan I



Pekanbaru, 21 Mei 2022
Ketua Prodi


Abd. Razak Jer, SE., M.Si

*) Coret yang tidak perlu

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoan Pekanbaru Telp 647647

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL

Nama : Dwi Aidi Ilyas
NPM : 155210416
Judul Proposal : Pengaruh Sistem Informasi SDM Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Padasa Enam Utama, Kampar.
Pembimbing : 1. Abd. Razak Jer, SE., M.Si
Hari/Tanggal Seminar : Rabu 03 Maret 2021

Hasil Seminar dirumuskan sebagai berikut :

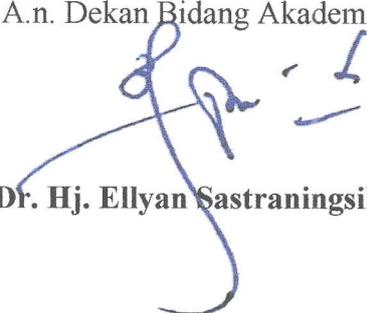
1. Judul : Disetujui dirubah/perlu diseminarkan *)
2. Permasalahan : Jelas/masih kabur/perlu dirumuskan kembali *)
3. Tujuan Penelitian : Jelas/mengambang/perlu diperbaiki *)
4. Hipotesa : Cukup tajam/perlu dipertajam/di perbaiki *)
5. Variabel yang diteliti : Jelas/Kurang jelas *)
6. Alat yang dipakai : Cocok/belum cocok/kurang *)
7. Populasi dan sampel : Jelas/tidak jelas *)
8. Cara pengambilan sampel : Jelas/tidak jelas *)
9. Sumber data : Jelas/tidak jelas *)
10. Cara memperoleh data : Jelas/tidak jelas *)
11. Teknik pengolahan data : Jelas/tidak jelas *)
12. Daftar kepustakaan : Cukup/belum cukup mendukung pemecahan masalah Penelitian *)
13. Teknik penyusunan laporan : Telah sudah/belum memenuhi syarat *)
14. Kesimpulan tim seminar : Perlu/tidak perlu diseminarkan kembali *)

Demikianlah keputusan tim yang terdiri dari :

No	Nama	Jabatan pada Seminar	Tanda Tangan
1.	Abd. Razak Jer, SE., M.Si	Ketua	1. 
2.	Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA	Anggota	2. 
3.	Dr. Desy Mardianti, SE., MM	Anggota	3. 

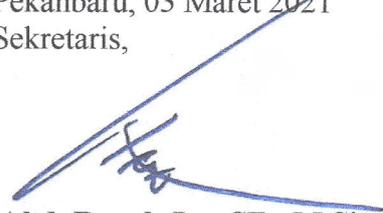
*Coret yang tidak perlu

Mengetahui
A.n. Dekan Bidang Akademis


Dr. Hj. Ellyan Sastraningsih, SE., M.Si



Pekanbaru, 03 Maret 2021
Sekretaris,


Abd. Razak Jer, SE., M.Si

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor:394/Kpts/FE-UIR/2020
TENTANG PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA S1
Bismillahirrohmanirrohim
DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Menimbang: 1. Surat penetapan Ketua Jurusan / Program Studi Manajemen tanggal 12 Mei 2020 tentang penunjukan Dosen Pembimbing skripsi mahasiswa.
2. Bahwa dalam membantu mahasiswa untuk menyusun skripsi sehingga Mendapat hasil yang baik perlu ditunjuk Dosen Pembimbing yang Akan memberikan bimbingan sepenuhnya terhadap mahasiswa tersebut

Mengingat: 1. Surat Mendikbud RI:
a. Nomor: 0880/U/1997 c.Nomor: 0378/U/1986
b. Nomor: 0213/0/1987 d.Nomor: 0387/U/1987
2. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :
a. Nomor : 192/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Eko. Pembangunan
b. Nomor : 197/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Manajemen
c. Nomor : 197/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Akuntansi S1
d. Nomor : 001/SK/BAN-PT/Akred/Dpl-III/2014 Tentang Akreditasi D.3 Akuntansi
3. Surat Keputusan YLPI Daerah Riau
a. Nomor: 66/Skep/YLPI/II/1987
b. Nomor: 10/Skep/YLPI/IV/1987
4. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2013
5. Surat Edaran Rektor Universitas Islam Riau tanggal 10 Maret 1987
a. Nomor: 510/A-UIR/4-1987

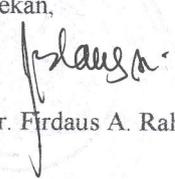
MEMUTUSKAN

Menetapkan: 1. Mengangkat Saudara - saudara yang tersebut namanya di bawah ini sebagai pembimbing dalam penyusunan skripsi yaitu:

No	N a m a	Jabatan/Golongan	Keterangan
1	Abd Razak Jer, SE.,M.Si	Lektor, C/c	Pembimbing

2. Mahasiswa yang dibimbing adalah:
N a m a : Dwi Ajdi Ilyas
N P M : 155210416
Jusan/Jenjang Pendd. : Manajemen / S1
Judul Skripsi : Pengaruh Sistem Informasi SDM Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Kelapa Sawit di PT. Padasa Enam Utama, Koto Kampar
3. Tugas pembimbing adalah berpedoman kepada Surat Keputusan Rektor Universitas Islam Riau Nomor: 52/UIR/Kpts/1989 tentang pedoman penyusunan skripsi mahasiswa di lingkungan Universitas Islam Riau.
4. Dalam pelaksanaan bimbingan supaya memperhatikan usul dan saran dari forum seminar proposal.
5. Kepada pembimbing diberikan honorarium sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Islam Riau.
6. Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan dalam keputusan ini segera akan ditinjau kembali.
- Kutipan: Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk diketahui dan dilaksanakan menurut semestinya.

Ditetapkan di: Pekanbaru
Pada Tanggal: 13 Mei 2020
Dekan,


Dr. Firdaus A. Rahman, M.Si, Ak.,CA

Tembusan : Disampaikan pada:

1. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau
2. Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru.



UNIVERSITAS ISLAM RIAU FAKULTAS EKONOMI

الجامعة الإسلامية البريوتية

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284
Telp. +62 761 674674 Fax. +62 761 674834 Email : fekon@uir.ac.id Website : www.ac.uir.id

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau menerangkan bahwa mahasiswa dengan identitas berikut:

NAMA : **DWI AIDI ILYAS**
NPM : **155210416**
JUDUL SKRIPSI : **ANALISIS SISTEM INFORMASI SDM TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. PADASA ENAM UTAMA KOTO KAMPAR**
PEMBIMBING : **ABD RAZAK JER, SE., M.SI**

Dinyatakan sudah memenuhi syarat batas maksimal plagiarisme yaitu 30% (tiga puluh persen) pada setiap subbab naskah skripsi yang disusun.

Demikianlah surat keterangan ini di buat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Pekanbaru, 11 Maret 2022

Ketua Program Studi Manajemen

Abd Razak Jer, SE., M.Si

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini, saya menyatakan bahwa skripsi dengan judul:

ANALISIS SISTEM INFORMASI SDM TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA

KARYAWAN PADA PT.PADASA ENAM UTAMA KOTO KAMPAR

(Studi Kasus perusahaan pabrik sawit di kampar)

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseuoruan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin, atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain. Yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan pada penulis aslinya yang disebutkan dalam referensi.

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, gelar dan ijazah yang telah diberikan oleh Universitas batal saya terima.

Pekanbaru, 02 Agustus 2022

Yang memberi pernyataan,



Dwi aidi ilyas

NPM 155210416

ABSTRAK

ANALISIS SISTEM INFORMASI SDM TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. PADASA ENAM UTAMA KOTO KAMPAR

Oleh :

Dwi Aidi Ilyas
NPM: 155210416

Secara garis besar tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui sistem informasi SDM dan kinerja karyawan di PT.Padasa Enam Utama, dan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh sistem informasi SDM terhadap produktivitas kerja karyawan di PT.Padasa Enam Utama. Penelitian ini dilakukan di PT.Padasa Enam Utama,ada pun strategi sistem informasi sumber daya manusia ini dilakukan untuk meningkat kan etos kerja karyawan di PT.Padasa Enam Utama.penelitian ini menggunakan analisis regresi sederhana dengan uji t,F dan determinasi. Sample dalam penelitian sebanyak 35 orang karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan sistem informasi SDM berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Dengan demikian, kesimpulan yang dapat diambil dari studi ini bahwa untuk meningkatkan pengaruh sistem informasi SDM terhadap produktivitas kerja karyawan, dengan mengikuti semua Standar Operasional Perusahaan dengan memperhatikan tahapan-tahapannya yang telah diberlakukan oleh perusahaan.

Kata Kunci : Sistem Informasi SDM, Produktivitas Tenaga Kerja

ABSTRACT

Analysis of Human Resources Information System on Employee Productivity at PT. Padasa Enam Utama Koto Kampar

By :

Dwi Aidi Ilyas
NPM: 155210416

Broadly speaking, the purpose of this study is to determine the HR information system and employee performance at PT. Padasa Enam Utama, and to find out how much influence the HR information system has on the work productivity of employees at PT. Padasa Enam Utama. This research was conducted at PT. Padasa Enam Utama, there is also a strategy for this human resource information system carried out to improve the work ethic of employees at PT. Padasa Enam Utama. This research uses simple regression analysis with t , F and determination tests. The sample in the study was 35 employees. The results of this study indicate that HR information systems have an effect on employee work productivity. Thus, the conclusion that can be drawn from this study is that in order to increase the influence of the HR information system on employee work productivity, by following all the Company's Operational Standards by taking into account the stages that have been imposed by the company.

Keywords: HR Information System, Productivity

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah Swt. yang telah memberikan kekuatan dan kemudahan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul : **Analisis Sistem Informasi Sdm Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Padasa Enam Utama Koto Kampar**, yang merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau. Dalam penulisan laporan ini penulis ingin menyampaikan dan mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Syafrinaldi, SH, MH, selaku Rektor Universitas Islam Riau.
2. Ibu Dr. Eva Sundari, SE., MM., CRBC., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau Pekanbaru.
3. Bapak Abdul Razak Jer, SE., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.
4. Bapak Abdul Razak Jer, SE., M.Si., selaku Dosen Pembimbing yang selalu memberikan arahan dan bimbingan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak dan Ibu dosen serta Staf Tata Usaha Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.
6. Kedua orangtua Ayahanda dan Ibunda serta seluruh keluarga besar tercinta terima kasih atas dukungan dan pengertiannya selama ini.

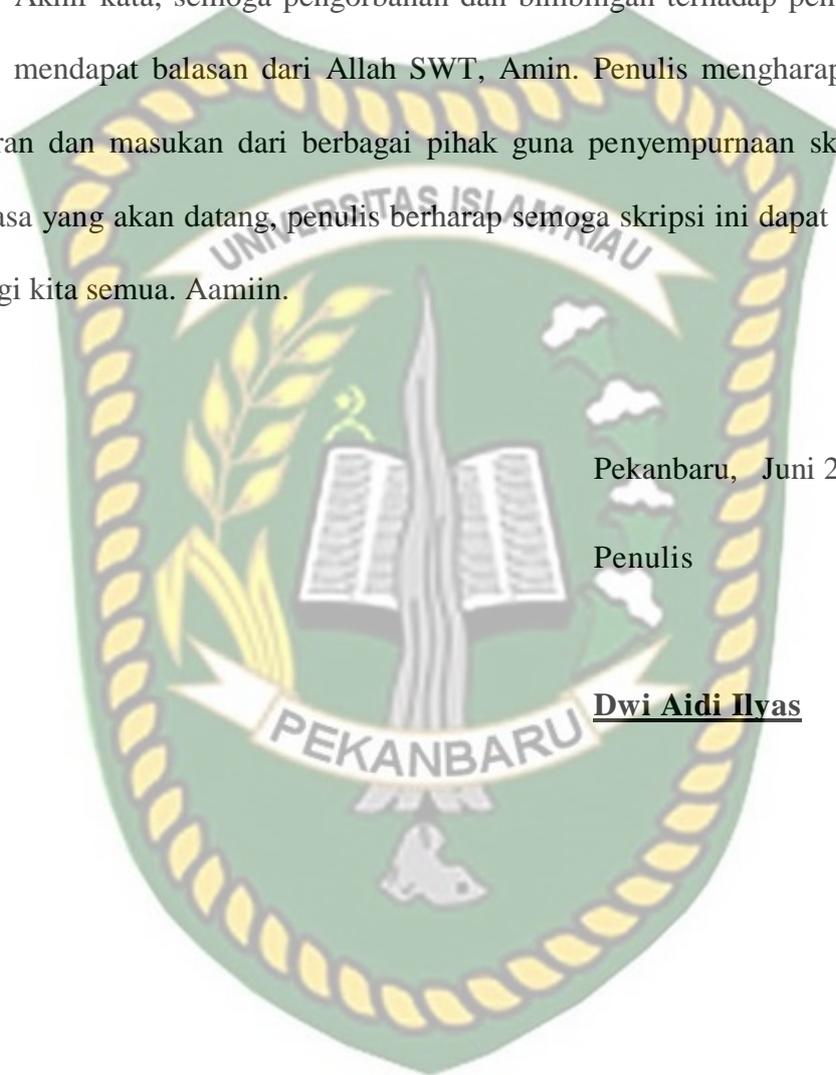
7. Buat rekan-rekan Angkatan 2015 terima kasih atas segala kritikan dan sarannya selama ini.

Akhir kata, semoga pengorbanan dan bimbingan terhadap penulis selama ini mendapat balasan dari Allah SWT, Amin. Penulis mengharapkan saran-saran dan masukan dari berbagai pihak guna penyempurnaan skripsi ini di masa yang akan datang, penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Aamiin.

Pekanbaru, Juni 2022

Penulis

Dwi Aidi Ilyas



DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Perumusan Masalah.....	10
1.3. Tujuan Dan Manfaat Penelitian	10
1.4. Sistematika Penulisan.....	11
BAB II TELAAH PUSTAKA	
2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia	13
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	13
2.1.2. Fungsi-fungsi Manajamen sumber Daya Manusia.....	14
2.2. Sistem Informasi SDM.....	16
2.2.1 Pengertian.....	16
2.2.2 Fungsi Sistem Informasi SDM.....	18
2.2.3 Indikator Sistem Informasi Manajemen.....	19
2.2.4. Model Sistem Informasi	21
2.3. Produktivitas Tenaga Kerja.....	25
2.3.1. Pengertian Produktivitas Tenaga Kerja.....	25
2.3.2. Aspek Produktivitas Tenaga Kerja	28
2.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja ...	32
2.3.4 Kriteria Penilaian Produktivitas Tenaga Kerja	33
2.4. Penelitian Terdahulu	34
2.5. Kerangka Pemikiran.....	35
2.6. Hipotesis.....	36

BAB III	METODE PENELITIAN	
	3.1. Lokasi Penelitian	37
	3.2. Operasionalisasi Variabel Penelitian.....	37
	3.3. Populasi dan Sampel	38
	3.4. Jenis dan Sumber Data	39
	3.5. Teknik Pengumpulan Data	39
	3.6. Teknik Analisis Data	39
BAB IV	GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	
	4.1 Sejarah Singkat Perusahaan	42
	4.2 Struktur Organisasi	43
	4.3 Aktivitas Perusahaan (<i>Job Description</i>)	46
	4.4 Fasilitas Penunjang yang Disediakan Perusahaan.....	49
BAB V	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
	5.1. Hasil Penelitian	50
	5.1.1 Identitas Responden	50
	5.1.2. Analisis Deskriptif	53
	1. Sistem Informasi Sumber Daya Manusia	53
	2. Produktivitas Tenaga Kerja	62
	5.1.3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Data	69
	5.1.3.1. Uji Validitas Data	69
	5.1.3.2. Uji Reliabilitas	71
	5.1.4. Uji Normalitas	72
	5.1.5. Analisis Regresi Sederhana	72
	5.1.6. Tingkat Keeratan Hubungan (Korelasi/R)	73
	5.1.7. Koefisien Determinasi (R^2)	74
	5.1.8. Hasil Uji Parsial (Uji t)	74
	5.2. Pembahasan	75
BAB VI	PENUTUP	
	6.1. Kesimpulan.....	77
	6.2. Saran.....	77
	DAFTAR PUSTAKA	79

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Jumlah Semua Karyawan pada PT. Padasa Enam Utama Kampar pada Tahun 2016 – 2020.....	5
Tabel 1.2. Data Pendidikan Seluruh Karyawan pada PT. Padasa Enam Utama Kampar Berdasarkan Jabatan Tahun 2020.....	7
Tabel 1.3. Data Produksi sawit pada PT. Padasa Enam Utama Tahun 2015-2019.....	8
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	35
Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel	37
Tabel 5.1 Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin di PT. Padasa Enam Utama Koto Kampar	50
Tabel 5.2 Jumlah Responden Berdasarkan Usia di PT. Padasa Enam Utama Koto Kampar	51
Tabel 5.3 Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir di PT. Padasa Enam Utama Koto Kampar	52
Tabel 5.4 Jumlah Responden Berdasarkan Masa Kerja di PT. Padasa Enam Utama Koto Kampar	52
Tabel 5.5. Informasi Dapat Membantu Karyawan dalam Melaksanakan Fungsi dan Jabatan di PT Padasa Enam Utama	53
Tabel 5.6. Informasi yang Akurat tentang Karyawan Merupakan Suatu yang Sangat Penting dan Dibutuhkan.....	54
Tabel 5.7. Perusahaan Memiliki Informasi Sesuai Kebutuhan Karyawan Tepat Waktu	55
Tabel 5.8. Karyawan Mampu Menciptakan Informasi yang Lengkap Sesuai Harapan Perusahaan	56
Tabel 5.9. Perusahaan Memberikan Informasi yang Dapat Membentuk Kerjasama yang Harmonis antar Karyawan.....	57
Tabel 5.10. Sistem Informasi yang Tersedia Bertujuan untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan	58

Tabel 5.11. Perusahaan Dapat Menyelesaikan dan Memecahkan Masalah	59
Tabel 5.12. Pimpinan Dapat Mengambil Suatu Keputusan Apabila Informasi yang Didapat Kurang Akurat	60
Tabel 5.13. Rekapitulasi Tanggapan Karyawan tentang Sistem Informasi Manajemen SDM	61
Tabel 5.14. Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Mampu Melakukan Pekerjaan dan Tugas Sesuai Ketentuan Perusahaan	62
Tabel 5.15. Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Mampu Menyelesaikan Pekerjaan dan Jumlah Hasil Kerja Melebihi Target Perusahaan	63
Tabel 5.16. Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Mampu Meningkatkan Etos Kerja yang Lebih Baik Dibandingkan dengan Sebelumnya	64
Tabel 5.17. Tanggapan Responden Mengenai Karyawan dapat Mengembangkan Diri untuk Meningkatkan Kemampuan Kerja	65
Tabel 5.18. Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Mampu Menghadapi Segala Tantangan dari Dalam maupun Luar Perusahaan	66
Tabel 5.19. Tanggapan Responden Mengenai Karyawan selalu Meningkatkan Mutu Kerja	67
Tabel 5.20. Rekapitulasi Tanggapan Responden tentang Produktivitas Kerja	68
Tabel 5.21 Hasil Pengujian Validitas Variabel Sistem Informasi SDM (X).....	70
Tabel 5.22 Hasil Pengujian Validitas Variabel Produktivitas Tenaga Kerja (Y).	70
Tabel 5.23. Hasil Pengujian Reliabilitas	71
Tabel 5.24. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana.....	73
Tabel 5.25. Hasil Perhitungan Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi	74
Tabel 5.26 Hasil Uji Parsial	75

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 2.1 Paradigma Pemikiran	35
Gambar 4.1. Struktur Organisasi PT. Padasa Enam Utama	45
Gambar 5.1. Grafik Normalitas	72



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu penggerak utama bagi setiap perusahaan untuk menjalankan kegiatan atau proses kerja perusahaan. SDM berperan aktif dalam penetapan rencana, sistem, proses, dan tujuan yang ingin dicapai. Tanpa SDM kegiatan organisasi tidak dapat berjalan dengan baik. Peran penting SDM dalam pencapaian tujuan perusahaan menandakan bahwa diperlukan pengelolaan sumber daya manusia secara berkelanjutan agar diperoleh SDM yang berkualitas, sehingga dalam melaksanakan kegiatan organisasi dapat memberikan kinerja yang optimal.

Sistem Informasi Manajemen sendiri dibangun untuk mendukung semua proses tersebut, dimana tercakup didalamnya antara lain proses perencanaan, pengorganisasian, dan pengendalian, serta dapat memberikan informasi mengenai kondisi riil organisasi. Sistem Informasi Sumber Daya Manusia merupakan salah satu bagian dari Sistem Informasi Manajemen yang dibangun dalam keseluruhan organisasi yang dengan Seiring perkembangan zaman teknologi dan sistem informasi ikut berkembang menjadi dampak positif bagi masyarakat luas termasuk instansi perusahaan. Sistem Informasi SDM merupakan salah satu sub sistem utama CBIS (*Computer-Based information sistem*), tujuannya adalah memenuhi kebutuhan informasi untuk semua manajer dalam perusahaan atau dalam sub unit organisasional perusahaan. sub unit dapat di dasarkan pada area fungsional atau tingkatan manajemen (Handoko, 1996:126). organisasi menyadari bahwa

informasi merupakan kebutuhan mendasar dan telah menjadi sumber daya penting yang harus dikelola dengan baik.

Dalam bekerja, karyawan dituntut untuk selalu produktif agar pekerjaan bisa cepat selesai dan lanjut kepekerjaan lainnya. Suatu organisasi baik itu organisasi besar maupun kecil akan terganggu oleh pentingnya arti perbaikan tingkat produktivitas kerja. Produktivitas kerja merupakan kemampuan karyawan dalam memproduksi di bandingkan dengan input yang digunakan seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan diharapkan dalam waktu yang singkat atau tepat. produktivitas adalah meningkatnya output (hasil) yang sejalan dengan input (masukan). Jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan keterampilan dan tenaga kerjanya. (Hasibuan,2012:32).

Pola dan sistem kerja yang dianut saat ini harus efisien dan efektif ketimbang pola dan sistem kerja masa lalu, dan output yang bakal dicapai di waktu yang akan datang harus lebih berkualitas ketimbang output saat ini. Pola perilaku yang demikian mengakibatkan pegawai selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja mereka, ini barang kali merupakan salah satu motivasi bagi tenaga yang bersangkutan. Pegawai yang mempunyai perilaku demikian terdorong untuk menjadi dinamis, kreatif, inovatif, terbuka, serta sikap cepat tanggap terhadap gagasan-gagasan dan perubahan baru.

Setiap organisasi khususnya perusahaan memerlukan data yang bersifat riil dari setiap tingkatan manajemennya. Data tersebut disusun dan dikelola dalam sebuah sistem informasi. Salah satu sistem informasi terpenting pada perusahaan

adalah mengenai Sistem Informasi Sumber Daya Manusia/Human Resources Information System (SISDM/HRIS). Human Resources Information System (HRIS) adalah program aplikasi komputer yang mengorganisir tatakelola dan tatalaksana manajemen SDM di perusahaan guna mendukung proses pengambilan keputusan atau biasa disebut dengan Decision Support System dengan menyediakan berbagai informasi yang diperlukan. Pengertian menurut wikipedia.com, yang dimaksud HRIS adalah sebuah bentuk interseksi/pertemuan antara bidang ilmu manajemen sumber daya manusia (MSDM) dan teknologi informasi. sistem ini menggabungkan MSDM sebagai suatu disiplin yang utamanya mengaplikasikan bidang teknologi informasi ke dalam aktivitas-aktivitas MSDM seperti dalam hal perencanaan, dan menyusun sistem pemrosesan data dalam serangkaian langkah-langkah yang terstandarisasi dan terangkum dalam aplikasi perencanaan sumber daya perusahaan/enterprise resource planning (ERP).

Secara keseluruhan sistem ERP bertujuan mengintegrasikan informasi yang diperoleh dari aplikasi-aplikasi yang berbeda ke dalam satu sistem basisdata yang bersifat universal. Keterkaitan dari modul kalkulasi finansial dan modul MSDM melalui satu basisdata yang sama merupakan hal yang sangat penting yang membedakannya dengan bentuk aplikasi lain yang pernah dibuat sebelumnya, menjadikan aplikasi ini lebih fleksibel namun juga lebih kaku dengan aturan-aturannya. Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (HRIS) adalah sebuah sistem berbasis komputer yang berfungsi mengatur, menganalisa dan mengelola sumber daya manusia sehingga diperoleh informasi yang tepat guna pengambilan

keputusan. Dalam kegiatannya, HRIS mengelola dan menjalankan sistem administrasi SDM mulai dari perekrutan dan penerimaan, pendidikan dan pelatihan, manajemen data sampai dengan pemberhentian dan administrasi tunjangan. Sedangkan dalam penerapannya, terdapat model HRIS yang didalamnya meliputi subsistem input (berupa SIA, Penelitian SDM dan Intelijen SDM), serta Output (berupa Subsistem Perencanaan Kerja, Perekrutan, Manajemen Angkatan Kerja, Tunjangan, Benefit dan Pelapor Lingkungan.

Dalam pelaksanaannya, kegiatan HRIS dilakukan oleh HRD (Human Resources Departement) yaitu mengelola tentang Seleksi dan Rekrutmen, Pelatihan dan Pengembangan, Compensation and Benefit, Manajemen Kinerja, Perencanaan Karir, Hubungan Karyawan, Separation Management, dan Personnel Administration and HRIS.

PT. Padasa Enam Utama adalah Perkebunan Kelapa Sawit dan pabrik pengolahan minyak kelapa sawit yang berdiri sejak tahun 1990 dan merupakan penanaman modal dalam negeri yang investasi pembangunan pabrik dan perkebunan, pada awalnya menggunakan fasilitas perkebunan besar swasta Nasional. Areal perkebunan dan pabrik pengolahan kelapa sawit PT. Padasa Enam Utama terletak di dua provinsi yaitu Sumatera Utara tepatnya didaerah Teluk Dalam (Kabupaten Asahan) dan Provinsi Riau meliputi Desa Kabun (Kebun Kaliaanta Satu), Desa Aliantan (Kebun Kaliaantan Dua). dan Desa Sibiruang (Kebun Koto Kampar). Kebun dan PMKS (pabrik minyak kelapa sawit) Koto Kampar Hulu merupakan salah satu kebun dan PMKS (pabrik minyak kelapa sawit) yang dimiliki oleh PT.Padasa Enam Utama yang berada di Desa Sibiruang

Kecamatan Koto Kampar Hulu Kabupaten Kampar Provinsi Riau yang memiliki areal seluas 7.719,15 ha.

Pabrik minyak kelapa sawit Koto Kampar dibangun pada bulan Juli 1999 dan mulai beroperasi pada bulan Oktober 2000 dengan kapasitas telah terpasang saat ini sekitar 90 ton perjam. Adapun sumber bahan baku berasal dari kebun sendiri dan kebun kemitraan.

Berikut adalah data jumlah karyawan pada PT.Padasa Enam Utama dihitung pada tahun 2016 sampai tahun 2020 :

Tabel 1.1 Jumlah Semua Karyawan pada PT. Padasa Enam Utama Kampar pada Tahun 2016 – 2020

No	Tahun	Jumlah Karyawan
1	2016	70
2	2017	70
3	2018	85
4	2019	90
5	2020	90

Sumber : Padasa Enam Utama 2020

Dari tabel 1.1 dapat disimpulkan bahwa karyawan pada PT. Padasa Enam Utama Koto Kampar dari lima tahun terakhir bertambah, dari tahun 2016 jumlah karyawan sebanyak 70 orang, tahun 2017 jumlah karyawan tetap, pada tahun 2018 jumlah karyawan 85 orang, sedangkan tahun 2019 meningkat menjadi 85 orang, dan pada tahun 2019 menjadi bertambah, sehingga total jumlah karyawan pada tahun 2019 90 orang. Dan pada tahun 2020 jumlah karyawan tetap menjadi 90 orang, pada tahun 2020 juga ada rencana untuk mengurangi jumlah

karyawan.namun belum dipastikan kapan akan diberlakukan pengurangan karyawan ini.

Dalam melakukan pengolahan data SDM, PT. Padasa Enam Utama sudah terkomputerisasi, namun dalam penggunaannya masih belum optimal. Alat yang digunakan untuk melakukan absensi pegawai menggunakan *fingerprint Nitgen* dan untuk pengolahan datanya menggunakan aplikasi bawaan fingerprint yaitu *Remote Access Manager*. Aplikasi tersebut hanya dilengkapi dengan fasilitas pengolahan data sidik jari pegawai dan nama pegawai. Selanjutnya mesin sidik jari terkoneksi ke Microsoft Excel. Data absensi yang masuk dikirim ke microsoft excel oleh Bagian Administrasi yang kemudian dilakukan pengolahan data absensi. Jika dilihat dari prosedur yang diterapkan, dapat dilihat adanya kelemahan-kelemahan pada sistem informasi SDM. Hal ini menyebabkan informasi SDM yang dihasilkan tidak akurat seperti perhitungan lembur, perhitungan pinjaman, 3 perhitungan absensi, prestasi kerja dan tingkat kecepatan akses data yang masih lambat.

Belum optimalnya penerapan Sistem Informasi SDM di PT. Padasa Enam Utama karena perusahaan belum memiliki karyawan khusus yang menguasai tentang sistem informasi SDM, selain itu sistem atau program yang digunakan untuk pengelolaan sistem informasi SDM masih sederhana, sehingga data SDM yang dihasilkan juga kurang akurat.

Untuk mengetahui data pendidikan karyawan pada PT. Padasa Enam Utama Kampar berdasarkan jabatan dalam perusahaan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.2. Data Pendidikan Seluruh Karyawan pada PT. Padasa Enam Utama Kampar Berdasarkan Jabatan Tahun 2020

No	Jabatan	Tingkat Pendidikan
1	Manager	S1
2	Askep	S1
3	Asisten Afdelling	DIII & S1
4	KTU	S1
5	Administrasi	SLTA dan DIII
6	Asisten Teknik Sipil	S1
7	Asisten B. Motor	DIII
8	Asisten Humas	S1
9	PU/PAM	SLTA
10	Dokter Polikbun	S1
11	Staf (Adm, Humas, Teknik Sipil)	SLTA
12	Karyawan Biasa	SLTA
13	Karyawan Pemuat	SLTA
14	Mandor	S1

Sumber : PT. Padasa Enam Utama

Berdasarkan tabel 1.2 dapat dilihat bahwa pendidikan paling tinggi yaitu S1, selebihnya para karyawan hanya menempuh pendidikan D3, dan SLTA, namun seiring bertambahnya tahun pimpinan dari PT.Padasa Enam Utama mewajibkan karyawan yang akan naik jabatan yakni karyawan yang telah menmpuh pendidikan S1.

Belum optimalnya penerapan sistem informasi SDM di perusahaan ini menyebabkan informasi dan data mengenai karyawan kurang akurat, baik itu mengenai absensi, jam lembur dan upah lembur. Penempatan karyawan juga kurang tepat karena kurang didukung oleh informasi yang lengkap mengenai

karyawan, seperti usia karyawan, latar belakang pendidikan, masa kerja, pengalaman kerja, pelatihan yang pernah diikuti dan lain-lain sehingga prinsip the right man on the right place tidak bisa diterapkan dengan baik. Belum optimalnya sistem informasi SDM ini menjadi salah satu penyebab produktivitas kerja tidak optimal.

Untuk mengetahui perbandingan jumlah produksi dan jumlah karyawan pada PT. Padasa Enam Utama di tahun 2015-2019 dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1.3. Data Produksi sawit pada PT. Padasa Enam Utama Tahun 2015-2019

Tahun	Jumlah Produksi (Ton)	Produktifitas Karyawan (Ton)
2015	143.594,60	427,36
2016	145.830,68	405,09
2017	138.217,49	359,94
2018	131.589,38	322,52
2019	128.776,41	298,09

Sumber : PT. Padasa Enam Utama

Dari tabel 1.3 terlihat pada tahun 2015 produksi sebesar 143.594,60 ton dan produktifitas karyawan 427,36 ton/bulan, pada tahun 2016 produksi sebesar 145.830,68 ton dan produktifitas karyawan 405,09 ton/bulan, serta pada tahun 2017 produksi sebesar 138.217,49 ton dan jumlah produktifitas karyawan 359,94 ton/bulan dan tahun 2018 produksi sebesar 131.589,38 ton dan jumlah produktifitas karyawan 322,52 ton/bulan kemudian untuk tahun 2019 produksi sebesar 128.776,41 ton dengan jumlah produktifitas karyawan 298,09 ton/bulan.

Dari adanya data ini perusahaan dapat menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan semakin menurun setiap tahunnya. Berdasarkan hasil survei awal dengan beberapa karyawan di PT. Padasa Enam Utama, dapat diuraikan bahwa permasalahan yang terjadi diantaranya :

- Lambannya informasi yang diberikan atasan kepada karyawan PT. Padasa Enam Utama untuk menyelesaikan tugas karena informasi yang disampaikan kurang jelas dan sering terlambat.
- Sistem informasi SDM perusahaan sudah terkomputerisasi, namun dalam penggunaannya masih belum optimal, sehingga informasi SDM yang dihasilkan tidak akurat seperti perhitungan lembur, perhitungan pinjaman, 3 perhitungan absensi, prestasi kerja dan tingkat kecepatan akses data yang masih lambat.
- Kesulitan dalam proses penyajian seluruh laporan yang akan dilampirkan ke atasan di PT. Padasa Enam Utama
- Kurangnya pengamanan data dan pemahaman tentang SIM yang lemah sehingga SISDM terkomputerisasi di PT. Padasa Enam Utama masih kurang maksimal.

Berdasarkan permasalahan yang ditemukan dalam penelitian lapangan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dan menuangkannya dalam bentuk proposal dengan mengangkat judul **"Analisis Sistem Informasi SDM Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Padasa Enam Utama Koto Kampar"**

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan di atas, maka dapat dirumuskan suatu perumusan masalah yaitu sebagai berikut: “Apakah Sistem informasi SDM berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Padasa Enam Utama koto kampar ?”

1.3. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah : Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh sistem informasi SDM terhadap kinerja karyawan di PT. Padasa Enam Utama.

2. Manfaat Penelitian

Sedangkan manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Bagi PT. Padasa Enam Utama, dapat digunakan sebagai masukan dalam memperbaiki masalah sistem informasi SDM nya untuk peningkatan produktivitas kerja karyawan nya.
- b. Bagi penulis, dapat meningkatkan wawasan dan ilmu pengetahuan sehubungan dengan sistem informasi SDM dan produktivitas kerja karyawan.
- c. Bagi peneliti selanjut nya, Sebagai bahan referensi dan informasi bagi pembaca yang akan mengadakan penelitian dengan permasalahan yang sama dimasa yang akan datang.

1.4. Sistematika Penulisan

Pada bagian ini diuraikan secara ringkas tahapan pembahasan skripsi, dimana pembahasan ini dibagi dalam enam bab, adapun pokok-pokok yang dibahas pada masing-masing bab yaitu:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab pendahuluan yang menguraikan mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

Bab ini berisikan pengertian manajemen sumber daya manusia, kinerja, pengembangan sumber daya manusia, penelitian terdahulu, dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Metode penelitian, bab ini akan diuraikan mengenai lokasi dan tempat penelitian dilakukan, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data dan analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PT. PADASA ENAM UTAMA

Gambaran umum perusahaan, bab ini akan diuraikan mengenai sejarah berdirinya struktur organisasi dan aktivitas perusahaan.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian dan pembahasan, pada bab ini akan dilakukan pembahasan yang menyangkut tentang pengembangan sumber

daya manusia terhadap kinerja karyawan PT. Padasa Enam Utama.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan kesimpulan dan saran sebagai hasil akhir penelitian.



BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan pengeluaran utama organisasi dalam menjalankan bisnis, manajemen sumber daya manusia berhubungan dengan sistem rancangan formal dalam suatu organisasi untuk menentukan efektifitas dan efesiensi untuk mewujudkan sasaran organisasi (Purnaya,2016:1)

Menurut Barthos (2012:1) manajemen sumber daya manusia timbul sebagai suatu masalah baru pada dasawarsa 1960-an. Manajemen SDM mencakup masalah-masalah yang berkaitan dengan pembinaan, penggunaan, dan perlindungan sumber-sumber daya manusia baik yang berada dalam hubungan kerja maupun yang berusaha sendiri. Tunggal (2011: 250) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah fungsi manajemen yang berhubungan dengan rekrutmen, penempatan, pelatihan, dan pengembangan anggota organisasi. Pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia ini perlu mempertimbangkan faktor-faktor, baik dari dalam diri organisasi itu sendiri maupun dari dalam organisasi yang bersangkutan.

Dari defenisi di atas dapat dikatakan bahwa manajemen sumber daya manusia secara garis besar sama yaitu bahwa, manajemen sumber daya manusia mengatur semua tenaga kerja secara efektif dan efesien dengan mengembangkan kemampuan yang mereka miliki dalam mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

2.1.2. Fungsi-fungsi Manajemen sumber Daya Manusia

Ada beberapa fungsi dari manajemen sumber daya manusia yang bisa kita cermati, diantaranya adalah:

1. Perencanaan (*Planning*)

Fungsi perencanaan manajemen sumber daya manusia adalah upaya sadar dalam pengambilan keputusan yang sudah diperhitungkan dengan matang mengenai hal apa saja yang akan dilakukan dimasa yang akan datang oleh perusahaan untuk mencapai tujuan yang sudah ditentukan.

2. Rekrutmen (*Recruitment*)

Schermerhorn menyatakan bahwa rekrutmen adalah sebuah proses penarikan kandidat untuk mengisi posisi yang kosong dalam organisasi. Perekrutan yang efektif akan memberikan peluang kerja kepada orang-orang yang memiliki kemampuan dan keterampilan yang memenuhi kualifikasi dan spesifikasi dari pekerjaan.

3. Seleksi

Seleksi tenaga kerja merupakan proses untuk menemukan tenaga kerja yang sesuai dan tepat dari sekian kandidat yang tersedia. Tahap pertama yang diperlukan setelah menerima surat lamaran adalah mempelajari riwayat hidup (*curriculum vitae*) para pelamar kerja.

4. Orientasi, Pelatihan dan Pengembangan

Pelatihan atau training adalah proses pembelajaran yang melibatkan perolehan suatu keahlian, peraturan, konsep maupun sikap supaya kinerja pegawai meningkat. Bahkan pelatihan ini telah diatur dalam undang-undang pada tahun

2003 yang menyatakan pelatihan kerja merupakan semua aktivitas untuk memberikan, mendapatkan, meningkatkan dan mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, kedisiplinan, sikap serta etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu yang sesuai dengan jenjang serta kualifikasi pekerjaan dan jabatan

5. Evaluasi Kinerja

Evaluasi kinerja fungsinya tak kalah penting dari fungsi manajemen yang lain. fungsi evaluasi dan fungsi monitoring adalah berbeda dan terkadang sulit dipisahkan. dalam penyusunan sebuah sistem dan pembagian tugas, fungsi dan pembagian peran kadang kala tak semestinya perlu dipisahkan secara nyata. Fungsi manajemen atas (puncak) contohnya, meliputi keseluruhan fungsi mulai dari planning hingga *controlling*. Maka dari itu, evaluasi oleh pimpinan perusahaan sering dilakukan dalam rapat kerja, rapat pimpinan ataupun temu muka

6. Kompensasi

Fungsi kompensasi adalah pemberian balas jasa secara langsung atau tidak langsung yang berbentuk uang ataupun barang kepada tenaga kerja (karyawan) sebagai bentuk imbal jasa dari perusahaan. prinsip dari kompensasi ialah adil serta layak menyesuaikan dengan tanggung jawab tenaga kerja dan prestasinya.

7. Pengintegrasian

Pengintegrasian merupakan aktivitas untuk menyatukan antara kepentingan perusahaan dengan kebutuhan para karyawan, sehingga menciptakan kerjasama yang menguntungkan bagi kedua belah pihak.

8. Pemeliharaan

Fungsi pemeliharaan adalah aktivitas untuk memelihara atau bahkan meningkatkan kondisi mental, fisik dan loyalitas pekerja supaya tercipta adanya kerjasama yang panjang.

9. Pemberhentian

Pemberhentian atau pemutusan hubungan kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja perusahaan dengan tenaga kerja yang disebabkan oleh sesuatu hal yang mengakibatkan hak dan kewajiban berakhir antara pemberi kerja (perusahaan) dengan tenaga kerja.

2.2. Sistem Informasi SDM

2.2.1 Pengertian

Seperti yang kita ketahui, bahwa sistem informasi itu terdiri dari dua kata, yaitu sistem dan informasi. Sistem adalah kumpulan elemen yang berintegrasi untuk mencapai tujuan tertentu, sedangkan informasi adalah data yang telah diolah menjadi bentuk yang lebih berarti bagi penerima nya dan bermanfaat dalam mengambil keputusan saat ini atau mendatang.

Suwanto (2011:332) menyatakan bahwa *Human Resourches Information System* (HRIS) dikenal dengan nama sistem informasi SDM, berkenaan dengan merancang format-format data kepegawaian dan mengatur sistem pengumpulan, pengolahan, penyimpanan dan pelaporan informasi kepegawaian yang terdiri dari data jabatan, data pendidikan, data penghargaan, data pelatihan, data keluarga, data kehadiran dan lain lain, sehingga dapat dikelola informasi tentang

perencanaan kebutuhan pegawai, penilaian kerja, pembinaan dan pengembangan karir, kesejahteraan, serta pemberhentian dan pensiun.

Menurut Cecylia (2012:14) Sistem Informasi SDM merupakan salah satu sub sistem utama CBIS (*Computer-Based information sistem*), tujuannya adalah memenuhi kebutuhan informasi untuk semua manajer dalam perusahaan atau dalam sub unit organisasional perusahaan. sub unit dapat di dasarkan pada area fungsional atau tingkatan manajemen. SIM menyediakan informasi bagi pemakai dalam bentuk laporan dan output dari berbagai simulasi model matematika. laporan dan model output dapat disediakan dalam bentuk tabel atau grafik, ini penting bagi kinerja sistem informasi, terutama bagi sistem informasi organisasi, seperti sistem informasi manajemen sumber daya manusia.

Sistem informasi SDM merupakan sekelompok elemen yang terintegrasi dengan maksud yang sama untuk mencapai suatu tujuan, dan informasi adalah data yang telah diproses atau data yang memiliki arti. McLeod (2012:55). Lebih lanjut Handoko (2011:237) juga menyatakan sistem informasi SDM merupakan prosedur sistematis pengumpulan, menyimpan, pemeliharaan, peroleh kembali dan validasi berbagai data tertentu yang dibutuhkan oleh suatu organisasi tentang SDM. Sistem informasi SDM juga merupakan prosedur sistematis untuk pengumpulan, penyimpanan, mempertahankan data yang dibutuhkan oleh sebab itu perusahaan untuk meningkatkan keputusan SDM (Rivai, 2012:1015).

Maka dapat disimpulkan bahwa Sistem Informasi Sumber Daya Manusia adalah sistem yang bertugas untuk mengumpulkan dan memelihara data yang menjelaskan sumber daya manusia, mengubah data tersebut menjadi informasi,

dan melaporkan informasi itu kepada pemakai, di mana data-data yang telah diperoleh tersebut merupakan data yang dibutuhkan oleh sebuah perusahaan untuk meningkatkan SDM

2.2.2 Fungsi Sistem Informasi SDM

Sistem informasi sumber daya manusia berguna untuk:

- a. Perencanaan SDM : membantu untuk mendapatkan SDM yang sesuai dengan kebutuhan organisasi
- b. Perekrutan : mempermudah dalam pengambilan keputusan rekrutmen karyawan
- c. Sosialisasi : membantu SDM beradaptasi dengan kondisi/lingkungan baru perusahaan
- d. Pelatihan/pengembangan SDM : merefleksikan kebutuhan untuk meningkatkan kinerja SDM dan mengidentifikasi kebutuhan kemampuan dan untuk menentukan klasifikasi tertentu
- e. Penilaian kinerja : untuk dapat membandingkan antara kinerja secara individu/ organisasi dengan standar yang telah ditentukan (Rivai, 2012:530)

Menurut Suwatno (2011:333) terdapat enam kelompok output yang dapat dihasilkan dari sistem informasi SDM yaitu :

- a) Informasi perencanaan tenaga kerja

Merupakan informasi yang dibutuhkan oleh manajer atas untuk merencanakan kebutuhan tenaga kerja dalam jangka pendek dan jangka panjang.

b) Informasi pengelolaan tenaga kerja

Merupakan informasi yang dibutuhkan untuk mengelola sumber daya manusia didalam organisasi

c) Informasi rekrutmen atau tentang pengadaan tenaga kerja

Merupakan informasi yang dibutuhkan untuk pengadaan tenaga kerja secara eksternal maupun internal.

d) Informasi kompensasi

Meliputi informasi tentang penggajian dan kompensasi yang meliputi kehadiran dalam jam kerja, perhitungan gaji dan bonus, analisis kompensasi dan perencanaan kompensasi

e) Informasi benefit

Meliputi benefit yang diterima oleh pegawai benefit berbeda dengan kompensasi. Kompensasi lebih ke intensif yang dihubungkan dengan kjinerja pegawai.

2.2.3 Indikator Sistem Informasi Manajemen

Untuk memperjelas pelaksanaan dari sistem informasi manajemen diperlukan beberapa indikator dari sistem informasi manajemen. Adapun indikator-indikator dari sistem informasi manajemen yang dikemukakan oleh Davis (2013:57) yaitu:

1. Informasi

Informasi merupakan hasil dari pengolahan data akan tetapi tidak semua hasil dari pengolahan tersebut bisa menjadi informasi, hasil pengolahan data yang

tidak memberikan arti serta tidak bermanfaat bagi seseorang bukanlah merupakan informasi bagi orang tersebut.

2. Manusia

Sebagai pengolah informasi peranan manusia disini sangat besar yaitu untuk menciptakan informasi yang akurat, tepat waktu, relevan, dan lengkap. Baik buruknya informasi yang dihasilkan tergantung dari profesionalitas dari manusia itu sendiri.

3. Konsep system

Sistem adalah suatu bentuk kerjasama yang harmonis antara bagian/komponen/sub sistem yang saling berhubungan satu dengan bagian/komponen/sub sistem lainnya untuk mencapai suatu tujuan. Selain itu sistem tidaklah berdiri sendiri tetapi juga dipengaruhi oleh lingkungan, baik itu lingkungan intern maupun lingkungan ekstern.

4. Konsep organisasi dan manajemen

Organisasi tidak bisa lepas dari kegiatan manajemen dan begitu pula sebaliknya karena keduanya mempunyai hubungan yang begitu erat dan kuat.

5. Konsep pengambilan keputusan, pengambilan keputusan adalah tindakan pimpinan untuk memecahkan masalah yang dihadapinya dalam organisasi yang dipimpinnya dengan melalui pemilihan satu diantara alternatif-alternatif yang dimungkinkan.

6. Nilai informasi, informasi dapat mengubah sebuah keputusan. Perubahan dalam nilai hasil akan menentukan informasi. Bahwa suatu informasi itu harus

dapat menjadi ukuran yang tepat, yang nantinya dapat memberikan masukan bagi pimpinan dalam pengambilan keputusan

2.2.4. Model Sistem Informasi

Model sistem informasi menurut Winarno (2014:20) menyatakan terdiri dari:

1. Model HRIS (*Human Resources Information System*)

Fungsi HRIS memiliki empat kegiatan utama yaitu:

- a. Perekrutan dan Penerimaan (*Recruiting and Hiring*). SDM membantu menerima pegawai baru ke dalam perusahaan. SDM selalu mengikuti perkembangan terakhir dalam peraturan pemerintah yang mempengaruhi praktek kepegawaian dan menasehati manajemen untuk menentukan kebijakan yang sesuai.
- b. Pendidikan dan Pelatihan. Selama periode kepegawaian seseorang, SDM dapat mengatur berbagai program pendidikan dan pelatihan yang diperlukan untuk meningkatkan pengetahuan dan keahlian kerja pegawai.
- c. Manajemen Data. SDM menyimpan data base yang berhubungan dengan pegawai dan memproses data tersebut untuk memenuhi kebutuhan informasi pemakai.
- d. Penghentian dan Administrasi Tunjangan. Selama seseorang diperkerjakan oleh perusahaan mereka menerima paket tunjangan. Setelah penghentian, SDM mengurus program pensiun perusahaan bagi mantan pegawai yang berhak.

Model HRIS dapat dilihat dari Input, *Process* dan Output. Input HRIS terdiri atas 3 subsistem yaitu :

1. Sub Sistem SIA (Sistem Informasi Akuntansi). SIA menyediakan data akuntansi bagi HRIS sehingga database berisi gambaran yang lengkap dari sumber daya personil baik keuangan maupun non keuangan.
2. Sub Sistem Penelitian Sumber Daya Manusia. Bergungsi untuk mengumpulkan data melalui proyek penelitian khusus. Contoh: penelitian suksesi (*succession study*), analisis dan evaluasi jabatan (*job analysis and evaluation*), penelitian keluhan (*grievance studies*).
3. Sub Sistem Intelijen Sumber Daya Manusia. Berfungsi mengumpulkan data yang berhubungan dengan sumber daya manusia dari lingkungan perusahaan yang meliputi:
 - a. Intelijen Pemerintah. Pemerintah menyediakan data dan informasi yang membantu perusahaan mengikuti berbagai peraturan ketenagakerjaan.
 - b. Intelijen Pemasok. Pemasok mencakup perusahaan seperti perusahaan asuransi, yang memberikan tunjangan pegawai, dan lembaga penempatan lulusan universitas serta agen tenaga kerja yang berfungsi sebagai sumber pegawai baru. Para pemasok ini menyediakan data dan informasi yang memungkinkan perusahaan melaksanakan fungsi perekrutan dan penerimaan.
 - c. Intelijen Serikat Pekerja. Serikat pekerja memberikan data dan informasi yang digunakan dalam mengatur kontrak kerja antara serikat pekerja dan perusahaan.

d. Intelijen Masyarakat Global. Masyarakat global menyediakan informasi yang menjelaskan sumber daya lokal seperti perumahan, pendidikan, dan rekreasi. Informasi ini digunakan untuk merekrut pegawai dalam skala lokal, nasional dan internasional, dan untuk mengintegrasikan pegawai yang ada ke dalam komunitas lokalnya.

e. Intelijen Masyarakat Keuangan. Masyarakat keuangan memberikan data dan informasi ekonomi yang digunakan dalam perencanaan personal. Intelijen Pesaing. Dalam industri tertentu yang memerlukan pengetahuan dan keahlian yang sangat khusus, seperti industri komputer, sering terjadi perpindahan pegawai dari satu perusahaan ke perusahaan lain. Beberapa perusahaan memandang pesaing mereka sebagai sumber pegawai baru yang baik, dan mengumpulkan informasi mengenai praktek personalia pesaing, dan mungkin informasi perorangan yang berpotensi untuk direkrut.

Kemudian dari model subsistem input HRIS dimasukkan ke dalam suatu database yang telah dirancang oleh perusahaan tersebut. Database HRIS bukan hanya data mengenai pegawai tetapi juga mengenai perorangan dan organisasi dilingkungan perusahaan yang mempengaruhi arus personal.

Output HRIS terdiri atas 6 subsistem yaitu :

1. Subsistem Perencanaan Kerja. Merupakan informasi yang dibutuhkan oleh manajer atas untuk merencanakan kebutuhan tenaga kerja dalam jangka pendek dan jangka panjang. Informasi ini meliputi informasi untuk analisis

perputaran tenaga kerja (*turn over*), anggaran biaya tenaga kerja dan perencanaan tenaga kerja itu sendiri.

2. Subsistem Perekrutan. Merupakan informasi-informasi yang dibutuhkan untuk pengadaan tenaga kerja secara eksternal maupun internal. Informasi-informasi ini diantaranya adalah informasi pasar tenaga kerja, penjadwalan wawancara, perekrutan dan analisis rekrutmen.
3. Subsistem Manajemen Angkatan Kerja. Merupakan informasi informasi yang dibutuhkan untuk mengelola sumber daya manusia di dalam organisasi. Informasi informasi ini meliputi informasi pelatihan, penilaian atau evaluasi kerja, evaluasi keahlian, karir, realokasi jabatan, suksesi, dan kedisiplinan.
4. Subsistem Tunjangan. Merupakan informasi tentang penggajian dan kompensasinya yang meliputi kehadiran dan jam kerja, perhitungan gaji dan bonus, analisis kompensasi dan perencanaan kompensasi.
5. Subsistem Benefit. Meliputi benefit yang diterima oleh karyawan. Benefit berbeda dengan kompensasi. Kompensasi lebih ke insentif yang dihubungkan dengan kinerja karyawannya, sedang benefit lebih ke manfaat tambahan yang diterima karyawan seperti dana pensiun.
6. Subsistem Pelapor Lingkungan. Informasi informasi ini berhubungan dengan keluhan keluhan, kecelakaan selam kerja, kesehatan karyawan dan lingkungan kerjanya.

2.3. Produktivitas Tenaga Kerja

2.3.1. Pengertian Produktivitas Tenaga Kerja

Setiap organisasi baik berbentuk perusahaan maupun lainnya akan selalu berupaya agar para anggota atau pekerja yang terlibat dalam kegiatan organisasi dapat memberikan prestasi dalam bentuk produktivitas kerja yang tinggi untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Dikutip oleh Syarif (2011:1) mengatakan bahwa “definisi produktivitas kerja secara sederhana adalah hubungan antara kualitas yang dihasilkan dengan jumlah kerja yang dilakukan untuk mencapai hasil itu. Sedangkan secara umum adalah bahwa produktivitas merupakan ratio antara kepuasan atas kebutuhan dan pengorbanan yang dilakukan.

Putti (2013:7) menjelaskan bahwa produktivitas kerja adalah “suatu tingkat perbandingan antara besarnya keluaran dengan besarnya masukan”. Dengan demikian hal ini menjelaskan bahwa kuantitas keluaran yang dapat dihasilkan di sejumlah masukan tertentu. Hasibuan (2012:41) menyatakan bahwa produktivitas kerja karyawan adalah perbandingan antara *output* (hasil) dan *input* (masukan). Jika produktivitas naik ini hanya mungkin oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu, bahan, tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dan tenaga kerja. dan menurut Swastha & Sukotjo (2014:281) produktivitas kerja karyawan atau pegawai adalah sebuah konsep yang menggambarkan hubungan antara hasil (jumlah barang dan jasa yang diproduksi) dengan sumber (jumlah tenaga kerja, modal, tanah, energi dan sebagainya) yang dipakai untuk menghasilkan hasil tersebut.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa produktivitas adalah kemampuan seseorang karyawan dalam mengelola dan memanfaatkan sumber daya yang dimiliki untuk memperoleh keluaran atau hasil yang optimal dalam rangka pelaksanaan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta pencapaian hasil kerja yang telah ditentukan. Produktivitas karyawan adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (per-jam per-orang). Peran serta tenaga kerja adalah penggunaan sumber daya yang efisien dan efektif. Seorang tenaga kerja dinilai produktif jika ia dapat menghasilkan output yang lebih banyak dibandingkan tenaga kerja lain dalam satuan waktu yang sama atau jika orang itu menghasilkan output yang sama dengan memakai sumber daya lebih sedikit.

Pengukuran produktivitas kerja pada dasarnya digunakan untuk mengetahui sejauhmana tingkat efektivitas dan efisiensi kerja karyawan dalam menghasilkan suatu hasil. Dalam usaha untuk dapat mengukur tingkat kemampuan karyawan dalam mencapai sesuatu hasil yang lebih baik dan ketentuan yang berlaku (kesuksesan kerja). Tingkat produktivitas kerja karyawan yang dapat diukur adalah :

a. Penggunaan waktu

Penggunaan waktu kerja sebagai alat ukur produktivitas kerja karyawan meliputi :

1. Kecepatan waktu kerja
2. Penghematan waktu kerja
3. Kedisiplinan waktu kerja

4. Tingkat absensi

- b. Output yaitu hasil produksi karyawan yang diperoleh sesuai produk yang diinginkan perusahaan.

Pengukuran produktivitas digunakan sebagai sarana untuk menganalisa dan mendorong dan efisiensi produksi. Manfaat lain adalah untuk menentukan target dan kegunaan praktisnya sebagai patokan dalam pembayaran upah karyawan. Tujuan pengukuran produktivitas adalah membandingkan hasil hal-hal berikut :

- a) Pertambahan produksi dari waktu ke waktu.
- b) Pertambahan pendapatan dari waktu ke waktu.
- c) Pertambahan kesempatan kerja dari waktu ke waktu.
- d) Jumlah hasil sendiri dengan orang lain.
- e) Komponen prestasi utama sendiri dengan komponen prestasi utama orang lain

Alat pengukuran produktivitas karyawan perusahaan dibedakan menjadi dua macam, yaitu :

- a) *Physical productivity*

Physical productivity adalah produktivitas secara kuantitatif seperti ukuran (*size*) panjang, berat, banyaknya unit, waktu dan banyaknya tenaga kerja.

- b) *Value productivity*

Value productivity adalah ukuran produktivitas dengan menggunakan nilai uang yang dinyatakan dalam rupiah, yen, won, dollar.

Pengukuran produktivitas ini mempunyai peranan yang sangat penting untuk mengetahui produktivitas kerja sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Dalam penelitian ini yang menjadi pengukuran produktivitas kerja yaitu penggunaan waktu dan hasil kerja atau out put.

Berdasarkan pendapat di atas maka pengukuran produktivitas dapat dilihat dari dua komponen yaitu :

1. Efisiensi kerja, Efisiensi kerja karyawan dapat dilihat dari ketercapaian terget, ketepatan waktu, ketepatan masuk kerja.
2. Produksi, Produksi kerja yang dihasilkan karyawan dapat dilihat dari kualitas, peningkatan setiap bulan dan persentase kesesuaian dengan harapan perusahaan.

2.3.2. Aspek Produktivitas Tenaga Kerja

Menurut Siagian (2012) aspek-aspek produktivitas kerja antara lain yaitu:

- a. Perbaikan terus-menerus dalam upaya pencapaian produktivitas kerja, salah satu implikasinya adalah bahwa seluruh komponen organisasi harus melakukan perbaikan secara terus menerus. Hal tersebut dikarenakan suatu pekerjaan selalu dihadapkan pada tuntutan yang terus-menerus berubah seiring dengan perkembangan zaman.
- b. Peningkatan mutu hasil pekerjaan Peningkatan mutu tidak hanya berkaitan dengan produk yang dihasilkan, baik berupa barang maupun jasa akan tetapi menyangkut segala jenis kegiatan di mana organisasi terlibat. Hal tersebut mengandung arti, mutu menyangkut semua jenis kegiatan yang

diselenggarakan oleh semua satuan kerja, baik pelaksana tugas pokok maupun pelaksana tugas penunjang dalam organisasi.

- c. Tugas pekerjaan yang menantang harus diakui bahwa tidak semua orang dalam bekerja bersedia menerima tugas yang penuh tantangan. Artinya, dalam jenis pekerjaan apapun akan selalu terdapat pekerja yang menganut prinsip minimalis, yang berarti sudah puas jika melaksanakan tugasnya dengan hasil yang sekedar memenuhi standar minimal. Akan tetapi tidak sedikit orang yang justru menginginkan tugas yang penuh tantangan. Tugas-tugas yang bersifat rutinistik dan mekanistik akan menimbulkan kebosanan dan kejenuhan yang pada gilirannya berakibat pada sering terjadinya kesalahan, mutu hasil pekerjaan rendah.
- d. Kondisi fisik tempat bekerja telah umum diakui baik oleh para pakar maupun oleh para praktisi manajemen bahwa kondisi fisik tempat bekerja yang menyenangkan diperlukan dan memberikan kontribusi nyata dalam meningkatkan produktivitas kerja.

Menurut Gilmore & Fromm (dalam Sedarmayanti, 2015) indikator produktivitas kerja adalah :

- a. Tindakannya konstruktif. Melakukan tindakan yang bermanfaat dan positif yang akan mendukung terwujudnya tujuan perusahaan.
- b. Percaya pada diri sendiri. Kepercayaan diri yang dimiliki oleh seseorang dapat meningkatkan kemampuannya yang dimilikinya sehingga dapat meningkatkan produktivitasnya juga.

- c. Bertanggung jawab. Memiliki sifat bertanggung jawab yang tinggi, hal ini akan mendorong gairah kerja, semangat kerja dan akan mendukung terwujudnya tujuan perusahaan.
- d. Miliki rasa cinta terhadap pekerjaan
- e. Mempunyai pandangan kedepan
- f. Mampu mengatasi persoalan dan dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan yang berubah-ubah
- g. Mempunyai kontribusi positif terhadap lingkungannya (kreatif, imajinatif, dan inovatif)
- h. Memiliki kekuatan untuk mewujudkan potensinya

Indikator produktivitas kerja menurut Sutrisno (2015) adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan. Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.
2. Meningkatkan hasil yang dicapai. Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai.
3. Semangat kerja. Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin.

Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

4. Pengembangan diri. Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi.
5. Mutu. Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai.

Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan. Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa indicator dari produktivitas kerja yaitu, perbaikan terus menerus, peningkatan mutu hasil pekerjaan, tugas pekerjaan yang menantang, kondisi fisik tempat kerja,tidakannya konstruktif, percaya pada diri sendiri, bertanggung jawab, memiliki semangat kerja, memiliki kemampuan, miliki rasa cinta terhadap pekerjaan, mempunyai pandangan kedepan, mampu mengatasi persoalan dan dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan yang berubah-ubah, mempunyai kontribusi positif terhadap lingkungannya (kreatif, imajinatif, dan inovatif) dan memiliki kekuatan untuk mewujudkan potensinya.

Aspek-aspek produktivitas kerja yang digunakan penulis berdasarkan pada teori Siagian (2012), yaitu perbaikan terus menerus, peningkatan mutu hasil pekerjaan, tugas pekerjaan yang menantang, dan kondisi fisik tempat bekerja, karena disetiap aspek disimbolkan pengukuran yang dapat dijadikan sebagai dasar pembuatan alat ukur untuk mengungkapkan produktivitas kerja karyawan.

2.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Faktor-faktor pada tingkat makro yang dapat memengaruhi terjadinya produktivitas yang rendah meliputi :

1. Kondisi Perekonomian : reit pajak yang rendah, tabungan dan investasi yang meningkat, regulasi yang berlebihan, tingkat Inflasi tinggi, fluktuasi ekonomi, harga energi tinggi, keterbatasan bahan baku, perlindungan berlebihan dan keterbatasan kuota dan subsidi berlebihan yang menimbulkan inefisiensi.
2. Kondisi Industri: kurangnya riset dan pengembangan dan regulasi antimonopoli berlebihan.
3. Regulasi pemerintah: birokrasi panjang, produktivitas pemerintahan rendah, pemborosan pemerintah dan tingkat korupsi tinggi.
4. Karakteristik Angkatan Kerja : standar pendidikan rendah, reit melek huruf rendah, etos kerja rendah, pergeseran ke sektor jasa, reit kriminal tinggi dan pergeseran sistem nilai dan sikap.

Faktor-faktor mikro yang dapat memengaruhi terjadinya produktivitas yang rendah meliputi :

1. Organisasi: pabrik-pabrik tua, mesin-mesin tua, kekurangan alat dan pabrik, riset dan pengembangan kurang dan kondisi fisik tempat kerja kurang nyaman.
2. Manajemen : kurang perhatian terhadap mutu, kelebihan staf pegawai, spesialisasi pekerja yang berlebihan, kurang perhatian terhadap faktor-faktor manusia, perhatian terhadap isyu legal yang berlebihan, kurangnya perhatian pada persoalan merger, kurangnya perhatian terhadap pelatihan dan

pengembangan Gaji eksekutif berlebihan, sementara gaji karyawan tidak memadai, resisten terhadap perubahan, penurunan perhatian terhadap risiko kerja, sikap bermusuhan terhadap serikat pekerja dan manajemen kepemimpinan otoriter.

3. Karyawan: lebih senang dengan waktu santai, resisten terhadap perubahan, tidak bangga pada pekerjaan, kekerasan karena alkohol dan obat-obatan terlarang, pengalaman kerja kurang, etos kerja yang kurang, rendahnya pengetahuan, ketrampilan, kemampuan, sikap dan perilaku, kondisi kesehatan yang kurang, dan kemampuan berkomunikasi yang kurang.

2.3.4 Kriteria Penilaian Produktivitas Tenaga Kerja

Beberapa kriteria untuk menilai produktivitas dan mutu meliputi :

1. **Sisi Input**
 - a. Tingkat pendidikan dan pengetahuan yang tinggi
 - b. Sikap tentang mutu yang tinggi
 - c. Ketrampilan kerja tinggi
 - d. Pengalaman kerja luas
 - e. Kesehatan fisik prima
2. **Sisi Proses**
 - a. Jumlah kesalahan yang rendah : mendekati nol
 - b. Jumlah karyawan yang keluar semakin rendah
 - c. Waktu kerja lembur bertambah
 - d. Ketidakhadiran karyawan semakin kecil
 - e. Kerusakan atau kesalahan rendah

- f. Derajat respon tinggi
- g. Biaya produksi perunit yang rendah
- h. Kecermatan semakin tinggi
- i. Kelengkapan proyek semakin tinggi

3. Sisi Output

- a. Kepuasan konsumen yang semakin tinggi
- b. Peningkatan penjualan barang
- c. Penerimaan dari investasi semakin meningkat
- d. Output perkaryawan semakin tinggi
- e. Nilai rupiah penjualan semakin meningkat
- f. Keuntungan semakin besar

4. Sisi Outcome

- a. Pangsa pasar yang semakin besar
- b. Penghasilan dari setiap pangsa semakin besar
- c. Keluhan pelanggan semakin kecil
- d. Semakin besarnya peluang karir karyawan
- e. Semakin besarnya peluang perusahaan untuk berkembang.

2.4. Penelitian Terdahulu

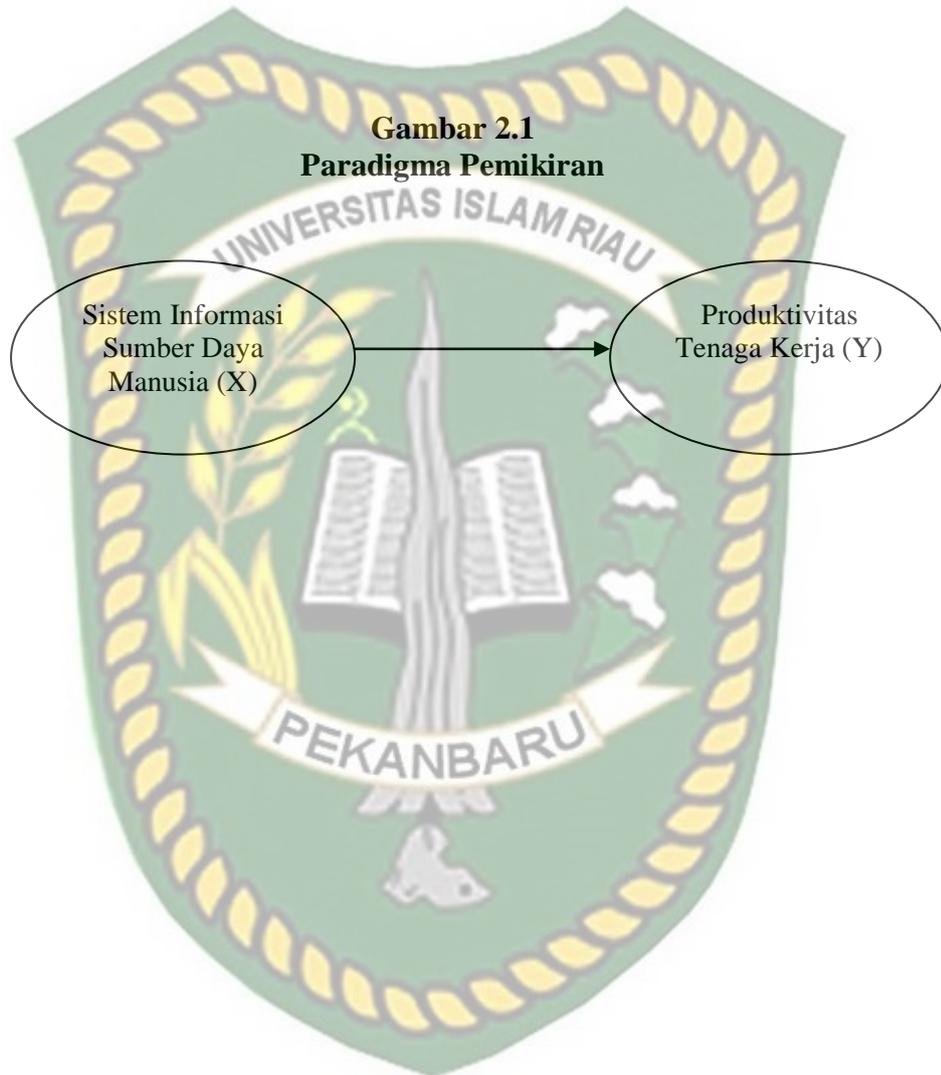
Penelitian mengenai pengaruh komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu diantaranya adalah:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Fahmi Rizaldi, Kampus STTKD 2015	Pengaruh Sistem Informasi SDM terhadap produktivitas kerja karyawan pada maskapai Lion AIR komodo Labuan Bajo	SISDM di penelitian ini sangat berpengaruh terhadap produktivitas kinerja karyawan
2	F Rizaldi, B Suryono (2015)	Analisis sistem informasi SDM terhadap Peningkatan produktivitas Karyawan Pada PTPN V Pekanbaru	Hasil penelitian menunjukkan bahwa SISDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan produktivitas karyawan.
3	SN Kusmayadi - 2015	Pengaruh SISDM Terhadap produktivitas Pegawai PT. Indojaya Agrinusa	Diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh SISDM terhadap kinerja pegawai yakni sebesar 29,16%. Dan sisanya sebesar 70,84% dipengaruhi oleh faktor lain di luar daripada penelitian ini
4	BS Soedibjo - Bandung: STIE-STMIK Pasim, 2013	Pengaruh sistem informasi SDM dan disiplin kerja terhadap produktivitas Karyawan PT. Kimia Tirta Utama	Terdapat pengaruh signifikan antara sistem informasi SDM dengan produktivitas karyawan.
5	Jimmy rusjana (2016)	Analisis Sistem Informasi SDM terhadap produktivitas karyawan di PT. Rabbani bandung	SISDM berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Rabbani Bandung

2.5. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan latar belakang masalah, telaah pustaka dan hasil penelitian terdahulu maka dapat dibuat kerangka pemikiran sebagai berikut



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Lokasi Penelitian

penelitian ini dilakukan pada PT. Padasa Enam Utama yang terletak di Desa Sibiruang ,Kabupaten Kampar.

3.2. Operasionalisasi Variabel Penelitian

Adapun yang menjadi variabel penelitian adalah sebagai berikut :

Tabel 3.1
Operasionalisasi Varibel

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Sistem informasi sumber daya manusia (variabel x) merupakan sistem yang bertugas untuk mengumpulkan dan memelihara data yang menjelaskan sumber daya manusia, mengubah data tersebut menjadi informasi, dan melaporkan informasi itu kepada pemakai, di mana data-data yang telah diperoleh tersebut merupakan data yang dibutuhkan oleh sebuah perusahaan untuk meningkatkan SDM	1. Informasi	a.Membantu untuk mendapatkan informasi yang sesuai dengan kebutuhan organisasi b. ada nya evaluasi setelah pelaksanaan program SISDM	Ordinal
	2. karyawan sebagai pengolah informasi	a.Menciptakan informasi yang akurat b.Informasi yang tepat waktu c.Menciptakan informasi yang lengkap	
	3. Konsep sistem	a.Membentuk kerja sama yang harmonis b.Membuat pekerjaan menjadi lebih menyenangkan	
	4. Konsep organisasi & manajemen	a.Merefleksikan kebutuhan untuk meningkatkan produktivitas SDM b. Memberikan tunjangan untuk meningkatkan produktivitas kerja	

<p>Produktivitas tenaga kerja (variabel Y) adalah suatu tingkat perbandingan antara besarnya keluaran dengan besarnya masukan, Dengan demikian hal ini menjelaskan bahwa kuantitas keluaran yang dapat dihasilkan di sejumlah masukan tertentu .(Putti 1989:7)</p>	5.Nilai informasi	<p>a.Tindakan pimpinan untuk memecahkan masalah dalam organisasi yang dipimpin.</p> <p>b. Dapat mengubah sebuah keputusan yang nanti nya dapat memberikan masukan bagi pimpinan dalam mengambil informasi (Gordon B.Davis(1995:57)</p>	Ordinal
	1.Kemampuan	<p>a. Kemampuan melaksanakan tugas dengan baik</p> <p>b. Meningkatkan hasil tugas yang telah ddicapai</p>	
	2.Semangat kerja	<p>a. Dapat mencapai etos kerja yang lebih baik dari hari kemarin</p> <p>b.dapat melakukan pekerjaan dengan baik</p>	
	3.Pengembangan diri	<p>a. Mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja</p> <p>b. Dapat menghadapi tantangan</p>	
	4.Mutu	<p>a. Dapat menunjukkan kualitas kerja seseorang</p> <p>b. dapat memberikan produktivitas kerja yg di inginkan</p>	

3.3. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010: 115). Sebagai populasi dalam penelitian ini adalah 35 orang.

2. Sampel

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 (Sugiyono, 2010: 116). Adapun sampel dari penelitian ini adalah seluruh karyawan berdasarkan jabatan PT. Padasa Enam Utama dengan demikian jumlah sampel adalah 35 orang.

3.4. Jenis dan Sumber Data

Untuk mengumpulkan informasi serta data dan bahan lainnya yang dibutuhkan dalam penelitian ini maka sumber data terdiri dari :

- a. Data Primer, adalah data yang diperoleh melalui pengumpulan data langsung dari responden menggunakan kuesioner yang terdiri dari pertanyaan-pertanyaan mengenai Analisis Sistem informasi SDM terhadap produktivitas kerja karyawan
- b. Data Sekunder, data sekunder adalah data atau laporan manajemen yang telah diolah di perusahaan sehingga merupakan data yang sudah jadi, seperti sejarah, setruktur organisasi, pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab dari masing-masing bidang di PT. Padasa Enam Utama.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Untuk penarikan data, ada beberapa metode yang penulis gunakan adalah :

- a. Wawancara, yaitu mengadakan wawancara langsung dengan pimpinan sehubungan dengan kebijaksanaan yang diterapkan dalam pengembangan sumber daya manusia dan kinerja pegawai, wawancara juga dilakukan dengan karyawan sebagai objek penelitian.

- b. Kuisioner, yaitu memberikan daftar pernyataan terhadap masalah yang berhubungan dengan masalah penelitian kepada responden.

3.6. Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan baik terhadap data primer maupun data sekunder menggunakan metode deskriptif kuantitatif yaitu mengklasifikasikan data berdasarkan persamaan jenis dari data tersebut, kemudian diuraikan antara satu data dengan data lainnya dihubungkan sedemikian rupa sehingga diperoleh gambaran yang utuh tentang masalah yang diteliti.

1. Uji instrumen

Salah satu kegiatan penelitian adalah pengumpulan data. Kegiatan pengumpulan data dilakukan dengan teknik tertentu dan menggunakan alat tertentu yang sering disebut instrumen penelitian. Data yang diperoleh dari proses tersebut kemudian dihimpun, ditata, dianalisis untuk menjadi informasi yang dapat menjelaskan suatu fenomena atau keterkaitan antara fenomena.

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk menguji kevalidan dari instrument penelitian yang dilakukan dengan mengkorelasikan skor butir dengan skor total dengan menggunakan rumus Product Moment (Arikunto, 2010;162)

b. Uji Reliabilitas

Dalam penelitian ini uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan rumus Alpha. Hal tersebut karena skor dalam angket merupakan rentangan antara beberapa nilai yaitu 1 sampai 5 (Arikunto, 2010:193)

c. Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi klasik adalah analisis yang dilakukan untuk menilai apakah di dalam sebuah model regresi linear Ordinary Least Square (OLS) terdapat masalah-masalah asumsi klasik.

2. Regresi linear Sederhana

Selanjutnya melakukan analisis regresi dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh fungsional antara sistem informasi SDM dengan produktivitas tenaga kerja menggunakan rumus sebagai berikut (Sugiyono, 2010:45):

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan :

Y = Nilai variabel dependen (Produktivitas Tenaga Kerja)

a = Nilai garis regresi, yaitu apabila nilai X sama dengan 1 (bilangan konstan)

b = Koefisien regresi, yaitu besarnya perubahan yang terjadi pada Y

X = Nilai variabel X (Sistem informasi SDM)

e = Error

3. Uji Statistik

Uji t digunakan untuk menguji secara persial atau pervariabel bebas dengan variabel terikatnya. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikatnya, dengan arti kata ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat tersebut.

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah Singkat Perusahaan

PT. Padasa Enam Utama adalah Perkebunan Kelapa Sawit dan pabrik pengolahan minya kelapa sawit yang berdiri sejak tahun 1990 dan merupakan penanaman modal dalam negeri yang investasi pembangunan pabrik dan perkebunan pada awalnya menggunakan fasilitas perkebunan besar swasta Nasional. Areal perkebunan dan pabrik pengolahan kelapa sawit (PMKS) PT. Padasa Enam Utama terletak di dua (2) provinsi yaitu Sumatera Utara tepatnya didaerah Teluk Dalam (Kabupaten Asahan) dan Provinsi Riau meliputi Desa Kabun (Kebun Kalianta Satu), Desa Aliantan (Kebun Kalianta Dua) dan Desa Sibiruang (Kebun Koto Kampar).

Kebun dan PMKS Koto Kampar Hulu merupakan salah satu kebun dan PMKS yang dimiliki oleh PT. Padasa Enam Utama yang berada di Desa Sibiruang Kecamatan Koto Kampar Hulu Kabupaten Kampar, Provinsi Riau. PT. Padasa Enam Utama Kebun Koto Kampar memiliki areal seluas 7.719,15 ha. Pabrik minyak kelapa sawit Koto Kampar dibangun pada bulan Juli 1999 dan mulai beroperasi pada bulan Oktober 2000 dengan kapasitas alah terpasang saat ini sekitar 90 ton perjam. Adapun sumber bahan baku berasal dari TBS kebun sendiri, kebun kemitraan dan pihak ke III (tiga).

Untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia (SDM) para karyawannya, perusahaan telah mengirim beberapa karyawan ke berbagai 52 53 perkebunan kelapa sawit dan kemudian menstransfer ilmu yang di dapat serta

pengalaman yang diperoleh kepada karyawan yang masih tinggal di perusahaan serta mengikuti pelatihan-pelatihan dan seminar-seminar. Kesejahteraan dan kenyamanan kerja merupakan salah satu sektor yang sangat memacu laju produksi, untuk mencapai maksud tersebut, maka perusahaan menyediakan berbagai fasilitas perumahan, kesehatan, olahraga, transportasi, tempat ibadah dan sekolah.

Sesuai dengan visi dan misi perusahaan ini yaitu:

1. Visi

Untuk menjadi perusahaan perkebunan terbesar yang dikelola dengan baik dan berkelanjutan.

2. Misi

1. Secara berkelanjutan melakukan kaderisasi dan pembinaan agar tercipta tenaga profesional yang bertanggung jawab memiliki integritas, loyalitas, dan dedikasi yang tinggi.
2. Meningkatkan kualitas dan kuantitas produk yang dihasilkan dengan tetap memperhatikan keselamatan dan kesehatan kerja serta berwawasan lingkungan.
3. Meningkatkan laba perusahaan secara berkelanjutan.
4. Meningkatkan tanggung jawab sosial perusahaan terhadap masyarakat disekitar lingkungan perusahaan.

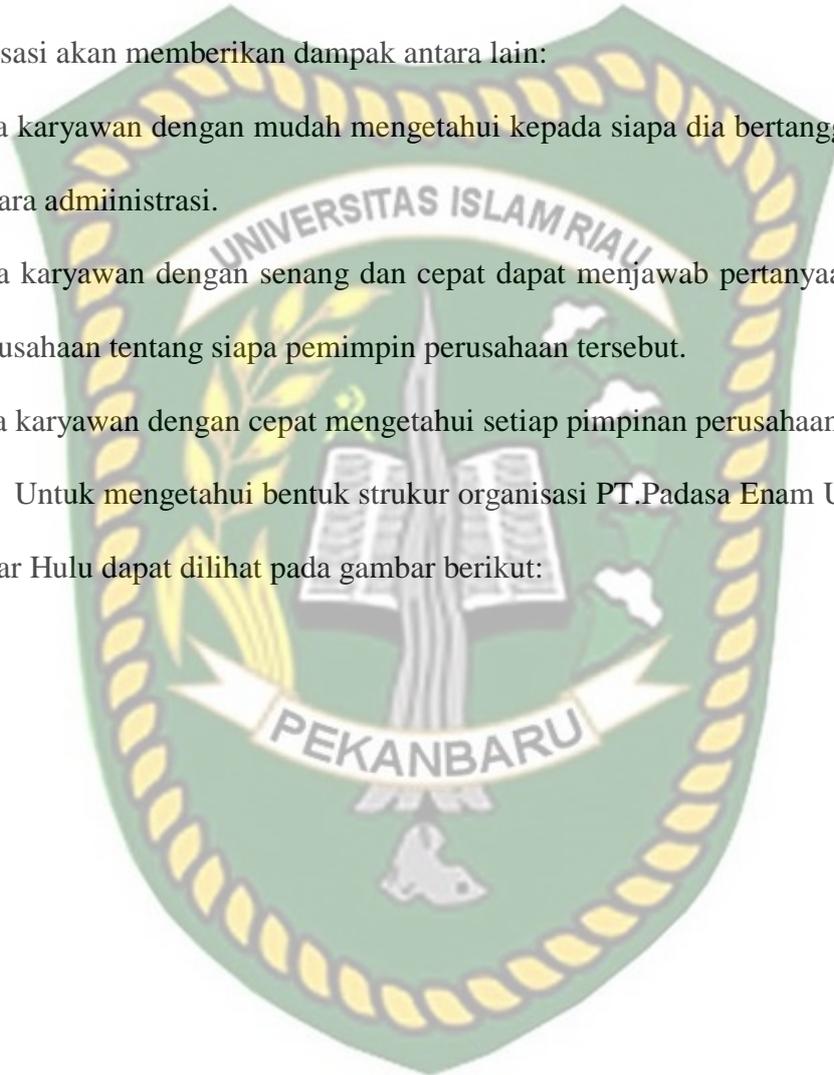
4.2 Struktur Organisasi

Untuk meningkatkan Prestasi kerja karyawan maka perlu adanya pengendalian untuk karyawan agar dapat bekerja dengan baik, efektif dan efisien

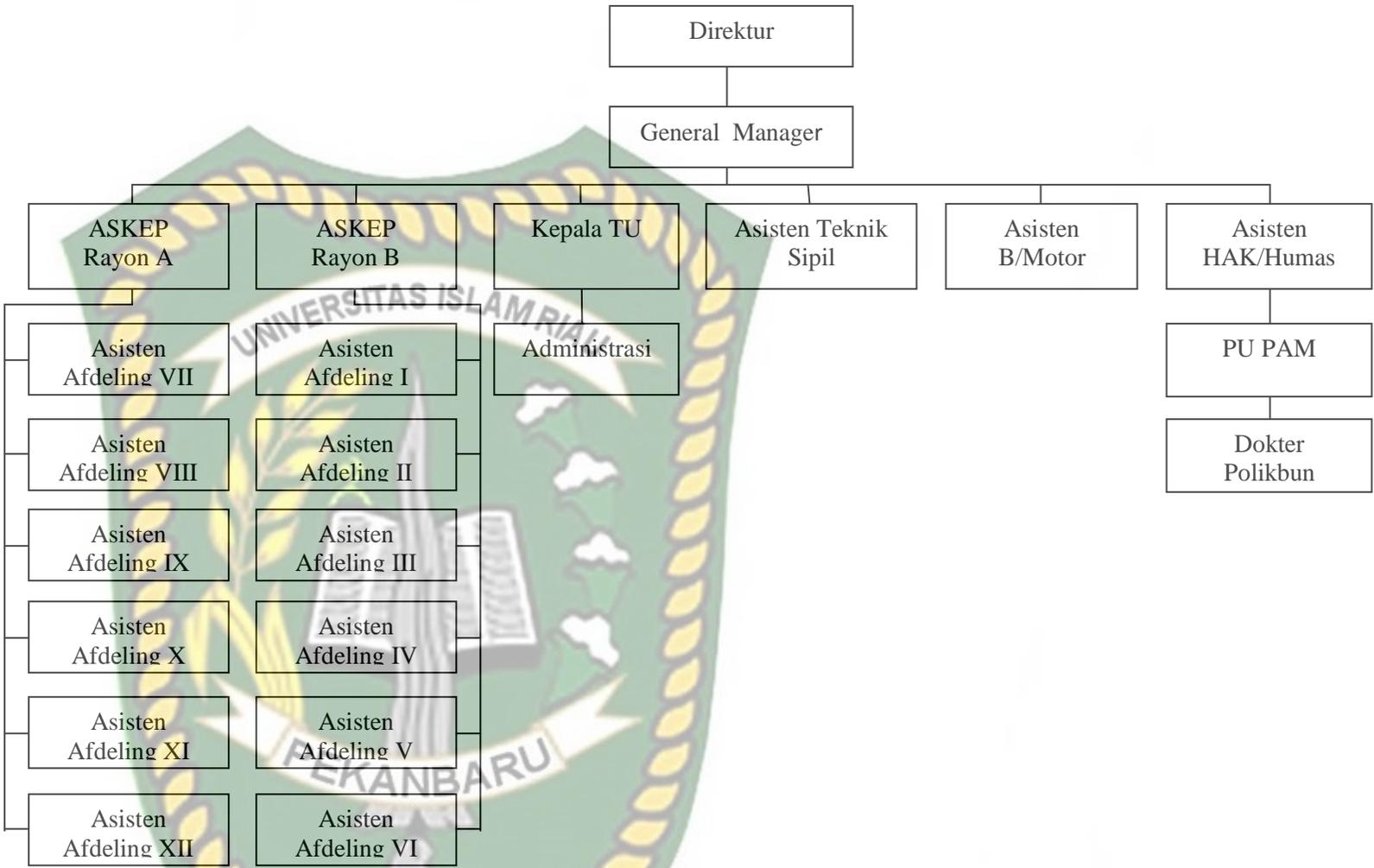
untuk mencapai tujuan perusahaan maka pimpinan sebagai dinamisor sudah tentu harus bias mengorganisir para karyawan sebaik mungkin, salah satunya adalah dengan membantu struktur organisasi perusahaan. Dengan adanya struktur organisasi akan memberikan dampak antara lain:

1. Para karyawan dengan mudah mengetahui kepada siapa dia bertanggung jawab secara administrasi.
2. Para karyawan dengan senang dan cepat dapat menjawab pertanyaan dari luar perusahaan tentang siapa pemimpin perusahaan tersebut.
3. Para karyawan dengan cepat mengetahui setiap pimpinan perusahaan.

Untuk mengetahui bentuk struktur organisasi PT.Padasa Enam Utama Koto Kampar Hulu dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 4.1.
Struktur Organisasi PT. Padasa Enam Utama



4.3 Aktivitas Perusahaan (*Job Description*)

1. Manajer

Tugas pokok :

- a. Menyusun rencana jangka panjang unit kebun sesuai dengan pedoman dan instruksi dari direksi
- b. Menyusun RKAP unit Kebun
- c. Mengelola kegiatan produksi tanaman, meliputi:
 - 1) Penyiapan lahan
 - 2) Pembibitan
 - 3) Penanaman
 - 4) Pemeliharaan TBM dan TM
 - 5) Panen dan Transport
- d. Menyusun dan mengajukan PMK bulanan dan triwulan
- e. Memenuhi pembayaran kewajiban perusahaan terhadap pekerja dan mitra kerja
- f. Mengendalikan cash flow di unit kebun
- g. Mengajukan permintaan barang di kantor pusat
- h. Mengelola perawatan /perbaikan sarana transportasi (jalan, jembatan dan saluran air) dan sarana pendukung lainnya
- i. Memonitor implementasi sistem-sistem manajemen yang diterapkan perusahaan, seperti : sistem manajemen kerja, sistem manajemen mutu 150 9000,150 14000, SMK 3, RSPO dan sistem manajemen lainnya

- j. Menilai prestasi kerja asisten kepala dan asisten yang menjadi bawahan langsung dan mengevaluasi hasil penilaian prestasi kerja seluruh karyawan
- k. Melaksanakan administrasi unit dan menyusun laporan manajemen (LM) secara periodic

Wewenang :

- a. Menggunakan sumber daya di unit kebun sesuai dengan kegiatan dan anggaran yang telah ditetapkan dalam RKAP/RKO
- b. Mengusulkan promosi, rotasi atau mutasi bagi semua karyawan sesuai dengan ketentuan yang berlaku

2. Asisten *Afdeling*

Tugasnya adalah :

- a. Menyusun RKAP/RKO produksi di unit kebun inti
- b. Membuat program kerja bulanan dan triwulan
- c. Mengawasi semua pelaksanaan pekerjaan di seluruh afdeling
- d. Mengawasi biaya produksi seluruh afdeling
- e. Mengkoordinasi pelaksanaan panen-angkut-olah

3. Asisten Teknik Sipil

Tugasnya adalah :

- a. Input produksi pabrik
- b. Input kendaraan meliputi:
 - 1) Menghitung KM kendaraan dan melakukan controlling operasional, serta membuat kebijakan
 - 2) Melihat kerusakan dan melakukan controlling operasional

3) Menyiapkan base teknik, pengolahan, dan produksi pabrik

4. Kepala Tata Usaha

Tugasnya adalah :

- a. Membuat kas Bank
- b. Membuat surat perjanjian pengadaan barang
- c. Membina hubungan dengan instansi yang berkaitan dengan tugas
- d. Membuat Laporan manajemen
- e. Evaluasi biaya
- f. Evaluasi laporan produksi

5. Administrasi

Tugasnya adalah :

- a. Membuat laporan bulanan produksi
- b. Mengkordinir penyusunan program RKAP/RKO dibidang tanaman sesuai kebijakan direksi
- c. Menentukan gaji karyawan sesuai golongan berdasarkan SK Direksi
- d. Menghitung Tunjangan-tunjangan berupa: listrik, air, dan lain-lain
- e. Menghitung potongan-potongan sebagai komponen dari pengurangan gaji

6. Asisten Hak/Humas

Tugasnya adalah :

- a. Menyusun RKAP unit Kebun
- b. Menyusun dan mengajukan PMK bulanan dan triwulan
- c. Melaksanakan administrasi unit dan menyusun laporan manajemen (LM) secara periodik

4.4 Fasilitas Penunjang yang Disediakan Perusahaan

Fasilitas perusahaan adalah merupakan salah satu faktor penunjang dalam meningkatkan prestasi karyawan di dalam kerja atau proses produksi di luar gaji atau upah. Fasilitas penunjang merupakan indikator dalam penelitian ini. Adapun fasilitas yang di sediakan di luar gaji atau upah yang disebut kompensasi di berikan pada karyawan oleh PT. Padasa Enam Utama Koto Kampar Hulu adalah sebagai berikut :

1. Perumahan / mess
2. Poliklinik
3. Sarana transportasi
4. Fasilitas ibadah



BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1. Hasil Penelitian

5.1.1 Identitas Responden

Sebelum membahas lebih jauh mengenai kinerja karyawan di PT. Padasa Enam Utama Koto Kampar, terlebih dahulu disajikan identitas responden berikut ini :

1. Jenis Kelamin

Tabel 5.1. berikut ini menunjukkan keadaan karyawan di PT. Padasa Enam Utama Koto Kampar berdasarkan jenis kelamin

Tabel 5.1
Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin
di PT. Padasa Enam Utama Koto Kampar

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	29	82,90
Perempuan	6	17,10
Jumlah	35	100,00

Sumber: Data Olahan, Tahun 2022

Dari tabel di atas terlihat bahwa berdasarkan jenis kelamin, sebagian besar responden atau 82,90% atau 29 orang berjenis kelamin laki-laki. Dengan demikian karyawan di PT. Padasa Enam Utama Koto Kampar umumnya laki-laki karena pekerjaan di lapangan membutuhkan kekuatan fisik.

2.Usia

Tabel 5.2. berikut ini menunjukkan keadaan tingkat usia karyawan di PT.

Padasa Enam Utama Koto Kampar.

Tabel 5.2
Jumlah Responden Berdasarkan Usia
di PT. Padasa Enam Utama Koto Kampar

Tingkat Umur (Tahun)	Frekuensi	Persentase
18 – 25	-	-
26 – 30	6	17,14
31 - 35	7	20,00
36 – 40	9	25,72
41 – 45	6	17,14
≥ 46 Tahun	7	20,00
Jumlah	35	100,00

Sumber: Data Olahan, Tahun 2022

Dari tabel di atas terlihat bahwa berdasarkan umur responden, dari 35 responden yang terbanyak adalah yang berusia 36-40 tahun, selanjutnya yang berusia 31-35 tahun. Dengan demikian karyawan di PT. Padasa Enam Utama yang terbanyak berdasarkan umurnya adalah yang berusia 31-40 tahun yang merupakan karyawan berusia produktif. Karyawan berusia produktif akan lebih menguntungkan bagi perusahaan, karena lebih energik dalam bekerja sehingga diharapkan memiliki kinerja yang lebih baik.

3. Pendidikan Terakhir

Untuk mengetahui jumlah responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat dari tabel berikut ini.

Tabel 5.3
Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir
di PT. Padasa Enam Utama Koto Kampar

Pendidikan (Tahun)	Frekuensi	Persentase
Sarjana (S1)	14	40,00
SMU/SMK	31	60,00
Jumlah	35	100,00

Sumber: Data Olahan, Tahun 2022

Dari Tabel 5.3 di atas terlihat bahwa responden berdasarkan pendidikan yang terbanyak adalah yang berpendidikan SMU/SMK sebanyak 31 orang atau 60%. Maka dapat disimpulkan bahwa responden sebagian besar memiliki pendidikan akhir setingkat sekolah menengah. Kondisi ini menunjukkan bahwa dari sisi intelektualitas karyawan di perusahaan ini memiliki pendidikan yang tergolong sedang.

4. Masa Kerja

Untuk mengetahui jumlah responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat dari tabel berikut ini.

Tabel 5.4
Jumlah Responden Berdasarkan Masa Kerja di
PT. Padasa Enam Utama Koto Kampar

Masa Kerja	Frekuensi	Persentase
< 5 Tahun	1	2,86
5 - 10 Tahun	20	57,14
11 – 15 Tahun	8	22,86
16 – 20 Tahun	2	5,71
≥ 20 Tahun	4	11,43
Jumlah	35	100,00

Sumber: Data Olahan, Tahun 2022

Dari Tabel 5.4. di atas terlihat bahwa responden berdasarkan masa kerja yang terbanyak adalah 5-10 tahun yaitu sebanyak 20 orang atau 57,14%. Maka dapat disimpulkan bahwa responden sebagian besar memiliki masa kerja yang cukup lama. Kondisi ini menunjukkan bahwa dari masa kerja karyawan di perusahaan ini memiliki masa kerja yang cukup lama sehingga pengalaman yang dimiliki juga cukup baik.

5.1.2. Analisis Deskriptif

1. Sistem Informasi Sumber Daya Manusia

Informasi mengenai sumber daya manusia merupakan aspek penting dalam sebuah perusahaan karena dapat memberikan berbagai informasi yang berhubungan dengan sumber daya manusia. Salah satu fungsi informasi tentang SDM adalah membantu karyawan dalam melaksanakan fungsi dan jabatan dalam pekerjaan, dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.5.
Informasi Dapat Membantu Karyawan dalam Melaksanakan
Fungsi dan Jabatan di PT Padasa Enam Utama

No	Klasifikasi Jawaban	Skor	Jumlah (Orang)	Bobot	Persentase (%)	Kategori
1	Sangat Setuju	5	13	65	37,10	4,23 Setuju
2	Setuju	4	17	68	48,60	
3	Netral	3	5	15	14,30	
4	Tidak Setuju	2	-	-	-	
5	Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-	
	Jumlah		35	148	100,00	

Sumber : Data Olahan, 2022

Berdasarkan tanggapan responden dapat dilihat bahwa menurut sebagian besar karyawan yaitu 17 orang atau 48,60% menyatakan bahwa karyawan memerlukan informasi tentang SDM untuk pelaksanaan pekerjaan masing-masing karyawan, dengan demikian karyawan akan selalu menyesuaikan setiap jenis pekerjaan dengan informasi mengenai masing-masing fungsi dan jabatan keterampilan dan keahlian serta pengalaman bekerja yang dibutuhkan. Namun sebanyak 5 orang atau 14,30% menyatakan netral karena menurut karyawan pelaksanaan fungsi dan jabatan kadang tidak berdasarkan informasi SDM yang dimiliki perusahaan. Hal ini dapat dilihat dari masih adanya karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan fungsi dan jabatan yang telah ditetapkan.

Kemudian mengenai informasi yang akurat tentang karyawan merupakan suatu yang sangat penting dan dibutuhkan. Perusahaan umumnya membutuhkan data informasi SDM untuk proyeksi kepegawaian di masa akan datang dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.6.
Informasi yang Akurat tentang Karyawan Merupakan
Suatu yang Sangat Penting dan Dibutuhkan

No	Klasifikasi Jawaban	Skor	Jumlah (Orang)	Bobot	Persentase (%)	Kategori
1	Sangat Setuju	5	10	50	28,60	Sangat Setuju
2	Setuju	4	24	96	68,60	
3	Netral	3	1	3	2,80	
4	Tidak Setuju	2	-	-	-	
5	Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-	
	Jumlah		35	149	100,00	

Sumber : Data Olahan, 2022

Berdasarkan tanggapan responden dapat dilihat bahwa menurut sebagian besar karyawan yaitu 24 orang atau 68,60% menyatakan bahwa perusahaan membutuhkan data informasi SDM untuk dijadikan pedoman proyeksi kepegawaian di masa yang akan datang, dengan demikian rekrutmen karyawan akan sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Perusahaan akan menyusun struktur organisasi yang baru sesuai dengan informasi SDM yang didapat dari hasil proyeksi kepegawaian yang disusun oleh bidang SDM, namun sebanyak 1 orang atau 2,8% menyatakan kurang setuju karena jumlah karyawan tidak begitu banyak sehingga informasi dan data kepegawaian tidak begitu dibutuhkan dalam membuat proyeksi karyawan.

Faktor berikutnya adalah karyawan mendapatkan informasi yang diberikan perusahaan tepat waktu karena sudah menerapkan sistem informasi SDM. Tanggapan responden mengenai hal ini, seperti dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.7.
Perusahaan Memiliki Informasi Sesuai Kebutuhan
Karyawan Tepat Waktu

No	Klasifikasi Jawaban	Skor	Jumlah (Orang)	Bobot	Persentase (%)	Kategori
1	Sangat Baik	5	12	60	34,30	4,23 Setuju
2	Baik	4	19	76	54,30	
3	Netral	3	4	12	11,40	
4	Tidak Baik	2	-	-	-	
5	Sangat Tidak Baik	1	-	-	-	
	Jumlah		35	148	100,00	

Sumber : Data Olahan, 2022

Berdasarkan tanggapan responden dapat dilihat bahwa menurut sebagian besar karyawan yaitu 19 orang atau 42,30% menyatakan baik artinya informasi yang disediakan oleh perusahaan sesuai kebutuhan karyawan karena diberikan tepat waktu. Dengan demikian perusahaan memiliki data-data yang dibutuhkan karyawan sehingga pelaksanaan pekerjaan oleh karyawan dapat sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Namun sebanyak 4 orang atau 11,40% menyatakan netral karena menurut karyawan informasi yang disediakan bagi karyawan terkadang ada yang tidak sesuai dengan kebutuhan kerja karyawan sehingga manfaat informasi kurang terasa bagi peningkatan kinerja karyawan.

Agar setiap informasi SDM yang dibutuhkan perusahaan maupun karyawan dapat tersedia dengan baik, maka karyawan dituntut untuk mampu menciptakan informasi yang lengkap sesuai dengan yang diharapkan perusahaan, berikut ini tanggapan responden :

Tabel 5.8.

Karyawan Mampu Menciptakan Informasi yang Lengkap Sesuai Harapan Perusahaan

No	Klasifikasi Jawaban	Skor	Jumlah (Orang)	Bobot	Persentase (%)	Kategori
1	Sangat Baik	5	10	50	28,50	4,20 Setuju
2	Baik	4	22	88	62,90	
3	Netral	3	3	9	8,60	
4	Tidak Baik	2	-	-	-	
5	Sangat Tidak Baik	1	-	-	-	
	Jumlah		35	147	100,00	

Sumber : Data Olahan, 2022

Berdasarkan tanggapan responden dapat dilihat bahwa menurut sebagian besar karyawan yaitu 22 orang atau 62,90% menyatakan bahwa karyawan mampu

menciptakan informasi yang lengkap sesuai dengan harapan perusahaan, dengan demikian perusahaan dapat dengan mudah memperoleh informasi tentang sumber daya manusia sesuai kebutuhan perusahaan. Namun sebanyak 3 orang atau 8,60% menyatakan netral karena menurut karyawan, masih ada karyawan yang belum mampu menciptakan informasi yang lengkap sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Kerjasama dalam melakukan pekerjaan sangat penting untuk diterapkan dalam perusahaan, kerjasama tersebut meliputi beberapa aspek yaitu membuat penyetaraan pekerjaan bagi masing-masing jabatan, menganalisa kriteria setiap karyawan, dan dalam melakukan evaluasi pekerjaan agar SDM yang tersedia dapat bekerja sesuai kebutuhan perusahaan. Untuk mewujudkan hal tersebut, perusahaan harus memiliki informasi yang dapat membentuk kerjasama antar karyawan menjadi lebih harmonis, berikut ini tanggapan responden :

Tabel 5.9.

**Perusahaan Memberikan Informasi yang Dapat Membentuk
Kerjasama yang Harmonis antar Karyawan**

No	Klasifikasi Jawaban	Skor	Jumlah (Orang)	Bobot	Persentase (%)	Kategori
1	Sangat Baik	5	14	70	28,50	
2	Baik	4	17	68	62,90	4,29
3	Netral	3	4	12	8,60	Sangat
4	Tidak Baik	2	-	-	-	Setuju
5	Sangat Tidak Baik	1	-	-	-	
	Jumlah		35	150	100,00	

Sumber : Data Olahan, 2022

Berdasarkan tanggapan responden dapat dilihat bahwa menurut sebagian besar karyawan yaitu 17 orang atau 62,90% menyatakan bahwa perusahaan sudah

menyediakan informasi yang dapat menciptakan kerjasama yang harmonis antar karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan telah melaksanakan penyetaraan pekerjaan karyawan dengan baik karena sebelumnya telah membuat perencanaan terhadap masing-masing jabatan, namun sebanyak 4 orang atau 8,60% menyatakan netral karena menurut karyawan informasi mengenai penyetaraan jabatan tersebut belum sesuai dengan kompetensi dan kemampuan kerja karyawan, sehingga masih terjadi persaingan yang tidak sehat antar karyawan.

Upaya perusahaan dalam menerapkan sistem informasi manajemen SDM, khususnya dalam aspek kepegawaian berdasarkan data-data yang berkaitan dengan kinerja sumber daya manusia bertujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Tanggapan responden mengenai informasi yang dimiliki perusahaan tersebut, seperti dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.10.

Sistem Informasi yang Tersedia Bertujuan untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan

No	Klasifikasi Jawaban	Skor	Jumlah (Orang)	Bobot	Persentase (%)	Kategori
1	Sangat Baik	5	8	40	22,90	4,17 Setuju
2	Baik	4	25	100	71,40	
3	Netral	3	2	6	5,70	
4	Tidak Baik	2	-	-	-	
5	Sangat Tidak Baik	1	-	-	-	
	Jumlah		35	146	100,00	

Sumber : Data Olahan, 2022

Berdasarkan tanggapan responden dapat dilihat bahwa menurut sebagian besar karyawan yaitu 25 orang atau 71,40% menyatakan setuju bahwa perusahaan

menyediakan informasi yang dibutuhkan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan berdasarkan data-data yang berkaitan dengan kebutuhan sumber daya manusia. Dengan demikian informasi yang disediakan perusahaan selama ini selalu berdasarkan data-data kinerja karyawan. Namun sebanyak 2 orang atau 5,70% menyatakan netral karena menurut karyawan informasi yang disediakan oleh perusahaan tidak selalu berdasarkan kondisi perusahaan sehingga informasi yang tersedia dirasakan karyawan masih kurang manfaatnya.

Pengembangan informasi sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan mencakup beberapa aspek yaitu perusahaan memiliki profil karyawan, perusahaan dapat membuat perencanaan tentang kebutuhan karyawan, perusahaan dapat melakukan perencanaan dan penilaian kinerja karyawan dan perusahaan dapat mendata karyawan sesuai dengan latar belakang pendidikan, produktivitas dan pengalaman kerja. Adanya informasi-informasi tersebut dapat membantu perusahaan dalam menyelesaikan permasalahan terutama masalah SDM.

Tanggapan responden mengenai perusahaan mampu menyelesaikan dan memecahkan masalah dalam perusahaan, dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.11.
Perusahaan Dapat Menyelesaikan dan Memecahkan Masalah

No	Klasifikasi Jawaban	Skor	Jumlah (Orang)	Bobot	Persentase (%)	Kategori
1	Sangat Baik	5	1	5	2,90	3,71 Setuju
2	Baik	4	24	96	68,60	
3	Netral	3	9	27	25,70	
4	Tidak Baik	2	1	2	2,90	
5	Sangat Tidak Baik	1	-	-	-	
	Jumlah		35	130	100,00	

Sumber : Data Olahan, 2022

Berdasarkan tanggapan responden dapat dilihat bahwa menurut sebagian besar karyawan yaitu 24 orang atau 68,60% menyatakan bahwa perusahaan dapat menyelesaikan dan memecahkan masalah dengan baik. Dengan demikian perusahaan terbantu dengan informasi yang dimilikinya sehingga setiap permasalahan dapat dianalisa berdasarkan data-data data-data yang dimiliki selanjutnya perusahaan dapat menyelesaikan masalah tersebut dengan baik. Namun sebanyak 1 orang atau 2,90% menyatakan tidak baik karena menurut karyawan tindakan pimpinan terkadang tidak sesuai dengan kondisi yang ada sehingga manfaat informasi yang dimiliki perusahaan dirasa kurang dalam menyelesaikan permasalahan yang ada.

Aspek terakhir adalah pimpinan dapat mengambil suatu keputusan apabila informasi yang didapat kurang akurat, berikut ini tanggapan respnden :

Tabel 5.12.
Pimpinan Dapat Mengambil Suatu Keputusan Apabila
Informasi yang Didapat Kurang Akurat

No	Klasifikasi Jawaban	Skor	Jumlah (Orang)	Bobot	Persentase (%)	Kategori
1	Sangat Setuju	5	9	45	25,70	Setuju
2	Setuju	4	20	80	57,10	
3	Netral	3	6	18	17,10	
4	Tidak Setuju	2	-	-	-	
5	Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-	
	Jumlah		35	143	100,00	

Sumber : Data Olahan, 2022

Berdasarkan tanggapan responden dapat dilihat bahwa menurut sebagian besar karyawan yaitu 20 orang atau 57,10% menyatakan setuju bahwa perusahaan masih dapat mengambil keputusan apabila informasi yang didapat kurang akurat,

dengan demikian dapat dikatakan bahwa pimpinan masih memiliki alternatif-alternatif keputusan yang dimiliki sesuai dengan informasi yang tersedia. Hal ini berarti perusahaan memiliki data yang lengkap tentang sumber daya manusia yang dimilikinya. Sebanyak 6 orang atau 17,10% menyatakan netral karena menurut responden tidak semua perusahaan memiliki sistem informasi yang lengkap, karena itu pimpinan harus selalu memiliki berbagai alternatif keputusan untuk setiap permasalahan yang dimiliki. Untuk memudahkan dalam memahami hasil penelitian ini, berikut ini adalah rekapitulasi tanggapan responden tentang sistem informasi manajemen SDM di PT. Padasa Enam Utama Koto Kampar :

Tabel 5.13.
Rekapitulasi Tanggapan Karyawan tentang Sistem Informasi Manajemen SDM

No	Pertanyaan	Frekuensi					Jumlah
		SS	S	N	TS	STS	
1	Informasi dapat membantu karyawan dalam melaksanakan fungsi dan jabatan di dalam organisasi	13	17	5	-	-	35
2	Informasi yang akurat tentang karyawan merupakan sesuatu yang sangat penting dan dibutuhkan	10	24	1	-	-	35
3	Karyawan selalu mendapatkan informasi yang diberikan oleh perusahaan dengan tepat waktu	12	19	4	-	-	35
4	Karyawan mampu menciptakan informasi yang lengkap sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan	10	22	3	-	-	35
5	Perusahaan memberikan informasi yang dapat membentuk kerjasama antar karyawan yang harmonis	14	17	4	-	-	35
6	Sistem informasi yang tersedia dapat meningkatkan produktivitas SDM	8	25	2	-	-	35
7	Pimpinan mampu menyelesaikan dan memecahkan masalah yang ada di suatu organisasi	1	24	9	1	-	35
8	Pimpinan dapat mengambil suatu keputusan apabila informasi yang didapat kurang cukup akurat	9	20	6	-	-	35
	Jumlah	77	168	34	1	-	280
	Rata-rata	10	21	4	-	-	35

Sumber : Data Olahan, 2022

Berdasarkan tabel rekapitulasi maka dapat disimpulkan bahwa untuk sistem informasi SDM di PT Padasa Enam Utama sebanyak 21 orang responden menjawab setuju dan ada 4 orang menjawab Netral. Maka dapat disimpulkan bahwa responden setuju dengan sistem informasi SDM yang diterapkan oleh perusahaan. Indikator dengan nilai skor tertinggi adalah sistem informasi yang tersedia dapat meningkatkan produktivitas SDM sedangkan indikator dengan skor terendah adalah informasi dapat membantu karyawan dalam melaksanakan fungsi dan jabatan di dalam organisasi.

2. Produktivitas Tenaga Kerja

Produktivitas tenaga kerja adalah perbandingan antara hasil produksi (output) terhadap input berupa jumlah karyawan. Indikator produktivitas tenaga kerja ini diantaranya adalah karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik, artinya karyawan di perusahaan ini dapat menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden tentang hal ini, dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.14.
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Mampu Melakukan Pekerjaan dan Tugas Sesuai Ketentuan Perusahaan

No	Klasifikasi Jawaban	Skor	Jumlah (Orang)	Bobot	Persentase (%)	Kategori
1	Sangat Setuju	5	10	50	28,60	4,20 Setuju
2	Setuju	4	17	68	48,60	
3	Netral	3	7	27	20,00	
4	Tidak Setuju	2	1	2	2,90	
5	Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-	
	Jumlah		35	147	100,00	

Sumber : Data Olahan, 2022

Berdasarkan tabel 5.14. di atas dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dan tugas sesuai ketentuan perusahaan sebanyak 17 orang atau 48,60% menyatakan setuju, lalu sebanyak 2 orang atau 2,90% menyatakan tidak setuju. Berdasarkan tanggapan tersebut maka dapat diperoleh rata-rata skor tanggapan responden sebesar: 4,20 dengan kategori setuju. Artinya karyawan setuju bahwa karyawan PT. Padasa Enam Utama mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Berdasarkan tanggapan respopnden dapat dinyatakan bahwa kemampuan karyawan dalam bekerja telah sesuai dengan keinginan dan harapan pimpinan yaitu dapat mencapai target yang ditetapkan.

Selanjutnya karyawan mampu bekerja profesional, yaitu mampu bekerja sesuai dengan target yang diberikan perusahaan, hal ini penting untuk diperhatikan karena profesionalisme mempengaruhi kemampuan bekerja dan bertindak seseorang. Untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden tentang hal ini, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.15.

Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Mampu Menyelesaikan Pekerjaan dan Jumlah Hasil Kerja Melebihi Target Perusahaan

No	Klasifikasi Jawaban	Skor	Jumlah (Orang)	Bobot	Persentase (%)	Kategori
1	Sangat Setuju	5	9	45	25,70	4,00 Setuju
2	Setuju	4	18	72	51,40	
3	Netral	3	7	21	20,00	
4	Tidak Setuju	2	1	2	2,90	
5	Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-	
	Jumlah		35	140	100,00	

Sumber : Data Olahan, 2022

Berdasarkan tabel 5.15. di atas dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dan jumlah hasil kerja melebihi target perusahaan dimana sebanyak 18 orang atau 51,40% menyatakan setuju, hanya sebanyak 1 orang atau 2,90% yang menyatakan tidak setuju, karena masih ada beberapa karyawan yang belum mampu bekerja dengan baik sehingga kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan dan masalah dalam pekerjaan juga masih kurang. Berdasarkan tanggapan tersebut diperoleh rata-rata skor tanggapan responden sebesar: 4,00 dengan kategori setuju. Artinya karyawan setuju bahwa umumnya karyawan sudah bekerja dengan baik yaitu mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan perusahaan sehingga mempunyai produktivitas kerja yang lebih baik.

Indikator berikutnya adalah karyawan mampu meningkatkan etos kerja yang lebih baik dibandingkan dengan sebelumnya, untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden tentang hal ini, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.16.
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Mampu Meningkatkan Etos Kerja yang Lebih Baik Dibandingkan dengan Sebelumnya

No	Klasifikasi Jawaban	Skor	Jumlah (Orang)	Bobot	Persentase (%)	Kategori
1	Sangat Setuju	5	6	30	17,10	3,86 Setuju
2	Setuju	4	19	76	54,30	
3	Netral	3	9	27	25,70	
4	Tidak Setuju	2	1	2	2,90	
5	Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-	
	Jumlah		35	135	100,00	

Sumber : Data Olahan, 2022

Berdasarkan tabel 5.16. di atas dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai karyawan mampu meningkatkan etos kerja, sebagian besar karyawan

menyatakan setuju, sebanyak 19 orang atau 54,30% menyatakan setuju, lalu sebanyak 1 orang atau 2,90% yang menyatakan tidak setuju. Hal ini karena ada karyawan merasa ada sebagian kecil karyawan yang etos kerjanya masih kurang, sehingga cukup mengganggu kegiatan operasional perusahaan. Akibatnya realisasi kerja menurun, serta target pekerjaan tidak tercapai.

Berdasarkan tanggapan tersebut maka dapat diperoleh rata-rata skor tanggapan responden sebesar: 3,86 dengan kategori setuju. Artinya karyawan setuju bahwa karyawan selalu berusaha meningkatkan etos kerjanya. Berdasarkan tanggapan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa pada di PT. Padasa Enam Utama karyawan selalu berusaha untuk bekerja dengan lebih baik sehingga pelaksanaan pekerjaan berlangsung dengan lancar.

Produktivitas kerja yang baik dapat dilihat dari kondisi karyawan yang dapat mengembangkan diri dalam meningkatkan kemampuan kerja. Untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden tentang hal ini, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.17.
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan dapat Mengembangkan Diri untuk Meningkatkan Kemampuan Kerja

No	Klasifikasi Jawaban	Skor	Jumlah (Orang)	Bobot	Persentase (%)	Kategori
1	Sangat Setuju	5	7	35	20,00	4,06 Setuju
2	Setuju	4	15	70	42,90	
3	Netral	3	11	33	31,40	
4	Tidak Setuju	2	2	4	5,70	
5	Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-	
	Jumlah		35	142	100,00	

Sumber : Data Olahan, 2022

Tabel 5.17. menunjukkan tanggapan responden tentang karyawan dapat mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja, sebagian besar menjawab setuju yaitu sebanyak 15 orang atau 42,90%, lalu sebanyak 2 orang atau 5,70% menyatakan tidak setuju, tanggapan ini karena masih ada karyawan yang merasa bahwa mereka belum mengembangkan diri dalam bekerja, karena kemampuan dalam bekerja masih belum sesuai dengan harapan dan keinginan perusahaan.

Berdasarkan tanggapan tersebut maka dapat diperoleh rata-rata skor tanggapan responden sebesar: 4,06 dengan kategori setuju. Artinya karyawan setuju bahwa karyawan sudah dapat mengembangkan diri mereka selama ini. Tanggapan ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasa kemampuan kerja mereka semakin meningkat sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan.

Karyawan memiliki kemampuan dalam bekerja dengan baik karena mampu menghadapi segala tantangan yang ada, artinya karyawan selalu berusaha untuk bekerja lebih baik dari sebelumnya. Untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden tentang hal ini, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.18.
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Mampu Menghadapi
Segala Tantangan dari Dalam Maupun Luar Perusahaan

No	Klasifikasi Jawaban	Skor	Jumlah (Orang)	Bobot	Persentase (%)	Kategori
1	Sangat Setuju	5	1	5	2,90	3,49 Setuju
2	Setuju	4	17	68	48,60	
3	Netral	3	15	45	42,90	
4	Tidak Setuju	2	2	4	5,70	
5	Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-	
	Jumlah		35	122	100,00	

Sumber : Data Olahan, 2022

Berdasarkan tabel 5.18. di atas dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai karyawan selalu mampu menghadapi segala tantangan dari dalam maupun luar perusahaan, sebagian besar menjawab setuju yaitu sebanyak 17 orang atau 48,60% menyatakan setuju, lalu sebanyak 2 orang atau 5,70% menyatakan tidak setuju, tanggapan ini karena menurut karyawan masih ada sebagian karyawan yang belum mampu menghadapi tantangan dalam pekerjaan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kemampuan karyawan dalam bekerja sudah baik, diperoleh rata-rata skor tanggapan responden sebesar: 3,49 dengan kategori setuju. Artinya karyawan setuju bahwa sebagian besar karyawan telah memiliki kemampuan yang baik dalam menghadapi tantangan saat bekerja, terutama berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan lebih baik dari yang sebelumnya.

Hal penting selanjutnya yang dibutuhkan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan adalah karyawan selalu meningkatkan mutu hasil kerja mereka. Untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden tentang hal ini, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.19.

Tanggapan Responden Mengenai Karyawan selalu Meningkatkan Mutu Kerja

No	Klasifikasi Jawaban	Skor	Jumlah (Orang)	Bobot	Persentase (%)	Kategori
1	Sangat Setuju	5	2	10	5,70	3,29 Netral
2	Setuju	4	11	44	31,40	
3	Netral	3	17	51	48,60	
4	Tidak Setuju	2	5	10	14,30	
5	Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-	
	Jumlah		35	115	100,00	

Sumber : Data Olahan, 2022

Pada tabel 5.19. di atas dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai karyawan selalu meningkatkan mutu kerja, sebagian besar menjawab setuju yaitu sebanyak 17 orang atau 48,60% menyatakan Netral, lalu sebanyak 6 orang atau 13,30% menyatakan sangat setuju. Selanjutnya sebanyak 5 orang atau 11,10% menyatakan kurang setuju, tanggapan ini karena menurut karyawan ini, karena masih ada sebagian karyawan yang merasa bahwa mereka tidak perlu meningkatkan mutu hasil kerja mereka.

Berdasarkan tanggapan tersebut maka dapat diperoleh rata-rata skor tanggapan responden sebesar: 3,29 dengan kategori netral. Artinya karyawan merasa bahwa hanya sebagian kecil karyawan yang selalu meningkatkan mutu hasil kerja mereka. Kondisi ini menunjukkan bahwa menurut sebagian besar karyawan, karyawan merasa bahwa hanya sebagian kecil karyawan yang merasa perlu menjaga mutu kerja mereka. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel rekapitulasi tanggapan responden berikut ini:

Tabel 5.20.

Rekapitulasi Tanggapan Responden tentang Produktivitas Kerja

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS	Jumlah
		5	4	3	2	1	
1	Karyawan mampu melakukan pekerjaan dan tugas mereka sesuai dengan ketentuan perusahaan	10	17	7	1	-	35
2	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dan jumlah hasil kerja dapat melebihi target yang diberikan perusahaan	9	18	7	1	-	35
3	Karyawan mampu mencapai etos kerja yang lebih baik dibandingkan dengan pekerjaan mereka sehari-hari sebelumnya	6	19	9	1	-	35
4	Karyawan mampu mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja di perusahaan	7	15	11	2	-	35
5	Karyawan mampu menghadapi segala tantangan yang ada di dalam ataupun di luar perusahaan	1	17	15	2	-	35

6	Mutu dapat menunjukkan suatu kualitas yang ada di dalam diri para karyawan	2	11	17	5	-	35
	Jumlah	35	97	66	12	-	210
	Rata-rata	6	16	11	2	-	35
	Persentase	17,14	45,71	31,43	5,70	-	100,00

Sumber: Data Olahan, 2022

Berdasarkan tabel 5.20. dapat dilihat bahwa untuk variabel produktivitas tenaga kerja tanggapan responden sebanyak 16 orang atau 45,71% menyatakan bahwa setuju dengan produktivitas kerja karyawan di PT Padasa Enam Utama Koto Kampar. Indikator dengan tanggapan terendah adalah mutu dapat menunjukkan suatu kualitas yang ada di dalam diri para karyawan. Sedangkan indikator dengan skor tertinggi adalah karyawan mampu mencapai etos kerja yang lebih baik dibandingkan dengan pekerjaan mereka dihari-hari sebelumnya.

5.1.3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Data

5.1.3.1. Uji Validitas Data

Uji validitas dilakukan terhadap instrumen penelitian, yaitu butir-butir pertanyaan dalam kuisioner. Semakin tinggi validitas suatu tes, maka semakin akurat penggunaan kuisioner tersebut. Maka terlebih dahulu akan ditentukan nilai r_{tabel} dengan menggunakan formulasi sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 r_{tabel} &= df ; (n-2) \\
 &= 5\% ; 35 - 2 \\
 &= (0,05) ; 33 \\
 &= 0,344
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS, maka dapat diperoleh hasil pengujian validitas untuk variabel sistem informasi SDM sebagai berikut :

Tabel 5.21 Hasil
Pengujian Validitas Variabel Sistem Informasi SDM (X)

Variabel	Item Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Sistem Informasi SDM (X)	X1.1	0,399	0,344	Valid
	X1.2	0,518	0,344	Valid
	X1.3	0,613	0,344	Valid
	X1.4	0,550	0,344	Valid
	X1.5	0,484	0,344	Valid
	X1.6	0,371	0,344	Valid
	X1.7	0,408	0,344	Valid
	X1.8	0,482	0,344	Valid

Sumber : Data Olahan, 2022

Berdasarkan tabel 5.21. dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan dalam kuisioner mengenai variabel sistm informasi SDM ternyata memiliki r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} , sehingga dapat dikatakan bahwa instrumen penelitian (pertanyaan dalam kuisioner) adalah *valid* dan dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya.

Sedangkan hasil pengujian validitas untuk variabel produktivitas kerja, dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.22
Hasil Pengujian Validitas Variabel Produktivitas Tenaga Kerja (Y)

Variabel	Item Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Produktivitas Kerja (Y)	X2.1	0,401	0,344	Valid
	X2.2	0,384	0,344	Valid
	X2.3	0,376	0,344	Valid
	X2.4	0,419	0,344	Valid
	X2.5	0,399	0,344	Valid
	X2.6	0,371	0,344	Valid

Sumber : Data Olahan, 2022

Berdasarkan tabel 5.22. dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan dalam kuisisioner mengenai variabel produktivitas tenaga kerja (Y) ternyata memiliki r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} , sehingga dapat dikatakan bahwa instrumen penelitian (pertanyaan dalam kuisisioner) adalah *valid* dan dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya.

5.1.3.2. Uji Reliabilitas

Pengujian ini merupakan uji tingkat kepercayaan suatu hasil pengukuran. Nilai reliabilitas yang tinggi dapat memberikan hasil ukur yang terpercaya atau disebut *reliable*. Nilai koefisien reliabilitas dapat diketahui dengan menggunakan model *alpha cronbach's*. Koefisien yang reliabilitasnya tergolong baik adalah yang berada antara 0,60 – 1,00 (Sekaran, 2011:34).

Berikut ini hasil pengujian reliabilitas untuk kedua variabel yang diteliti, dan/ membandingkannya dengan nilai Alpa Kritis:

Tabel 5.23.
Hasil Pengujian Reliabilitas

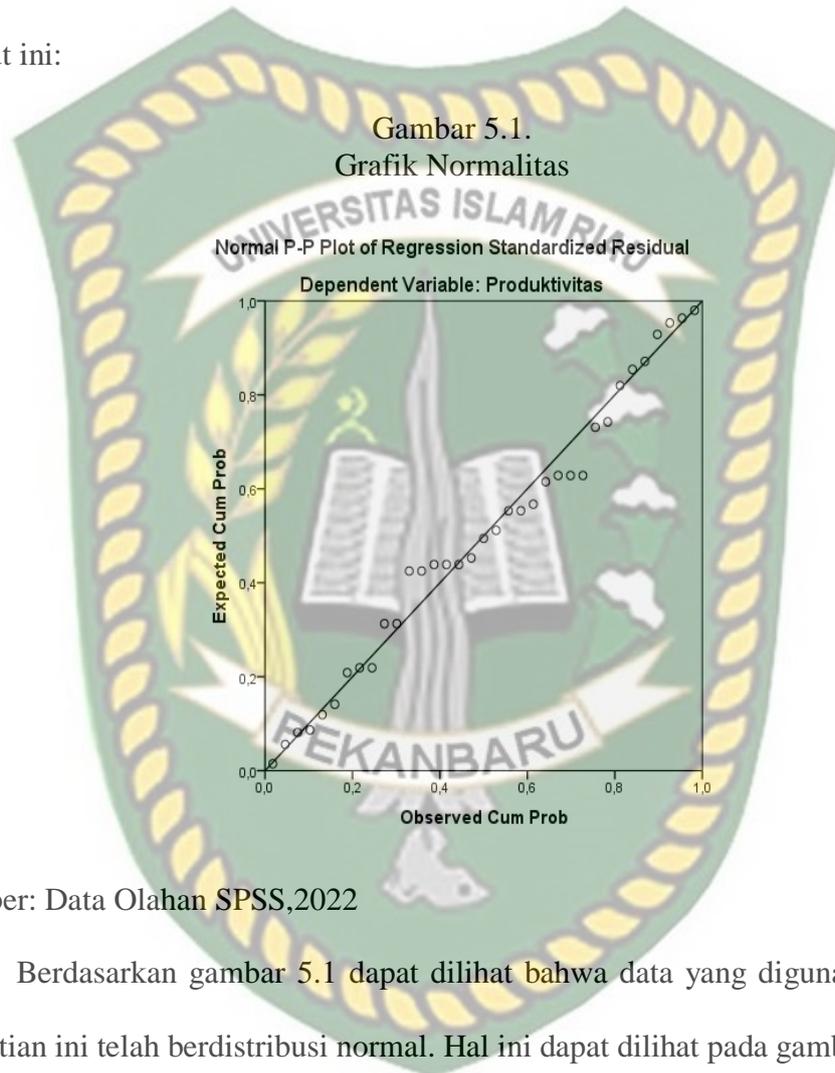
Variabel	Alpha	Nilai Batas	Keterangan
	Cronbach	Bawah	
Produktivitas (Y)	0,677	0.600	Reliabel
Sistem Informasi SDM (X)	0,728	0.600	Reliabel

Sumber : Data Olahan, 2022

Berdasarkan tabel 5.23. terlihat bahwa seluruh variabel memiliki nilai *alpha cronbach's* lebih besar daripada 0,60 maka dengan demikian diperoleh kesimpulan bahwa instrument penelitian (kuisisioner) dapat dipercaya dan diandalkan (*reliable*).

5.1.4. Uji Normalitas

Untuk melihat bagaimana normalitas jawaban responden yang menjadi data dalam penelitian ini dapat dilihat dari grafik normalitas dapat dilihat pada gambar berikut ini:



Sumber: Data Olahan SPSS,2022

Berdasarkan gambar 5.1 dapat dilihat bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini telah berdistribusi normal. Hal ini dapat dilihat pada gambar, dimana titik-titik data berada pada garis linier.

5.1.5. Analisis Regresi Sederhana

Untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel independen terhadap dependen dapat dilihat dengan menggunakan analisis regresi linier yang diperoleh dengan menggunakan program SPSS sehingga diperoleh persamaan seperti berikut ini :

$$Y = a + bX + e$$

Y adalah nilai Y dari regresi atau nilai Y yang diprediksikan, a adalah konstanta. Sedangkan b adalah koefisien regresi variabel X. dari hasil perhitungan dengan program SPSS 20.00 diperoleh nilai koefisien regresi sebagai berikut :

Tabel 5.24.
Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	74,787	58,114		1,287	,207
	SI_SDM	,721	,140	,669	5,165	,000

Sumber : Data SPSS, 2022

Atas dasar perhitungan di atas, maka dapat dituliskan persamaan regresi linier sederhana menjadi sebagai berikut :

$$Y = 74,78 + 0,721X_1 + e$$

Hasil perhitungan model regresi linier sederhana di atas dapat diartikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta ($\alpha = 74,78$) menunjukkan bahwa apabila semua nilai variabel bebas yang diasumsikan tetap maka nilai variabel produktivitas tenaga kerja (Y) adalah sebesar 74,78 satuan.
2. Sistem Informasi SDM ($X = 0,721$) menunjukkan bahwa apabila sistem informasi SDM meningkat sebesar 1 satuan maka produktivitas tenaga kerja di PT. Padasa Enam Utama Koto Kampar akan meningkat sebesar 0,721 satuan.

5.1.6. Tingkat Keeratan Hubungan (Korelasi/R)

Hasil penelitian menunjukkan tingkat keeratan hubungan berdasarkan perhitungan menggunakan SPSS adalah sebagai berikut :

Tabel 5.25
Hasil Perhitungan Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,669 ^a	,447	,430	28,98378

Sumber : Data Olahan SPSS, 2022

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai R (Korelasi) sebesar 0,669 menurut standar tingkat keeratan hubungan (korelasi) antara sistem informasi SDM terhadap produktivitas tenaga kerja di PT. Padasa Enam Utama Koto Kampar berkategori Sedang atau hubungannya Sedang.

5.1.7. Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk mengetahui besarnya pengaruh sistem informasi SDM terhadap produktivitas tenaga kerja di PT. Padasa Enam Utama Koto Kampar dapat dilihat dari nilai R Square yaitu sebesar 0,447 atau 44,70% artinya sistem informasi SDM mempengaruhi produktivitas tenaga kerja sebesar 44,70% sedangkan sisanya sebesar 55,30% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti motivasi kerja, kompetensi, disiplin kerja, pengawasan dan lain sebagainya.

5.1.8. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Berdasarkan hasil perhitungan dengan model regresi linier sederhana diperoleh besarnya nilai koefisien regresi parsial untuk variabel produktivitas tenaga kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 5.26
Hasil Uji Parsial

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t-hitung	t-tabel	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
SI_SDM	0,721	0,140	0,669	5,165	2,035	0,000

Sumber : Data Olahan SPSS, 2022

Berdasarkan hasil perhitungan regresi berganda untuk pengaruh variabel sistem informasi SDM terhadap produktivitas tenaga kerja diperoleh angka t-hitung (5,165) > t-tabel (2,035) dan nilai signifikansi (0,000) < 0,05 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sistem informasi SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja. Hipotesis yang menyatakan bahwa sistem informasi SDM berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja PT. Padasa Enam Utama Koto Kampar dapat dibuktikan.

5.2. Pembahasan

Tanggapan responden terhadap sistem informasi SDM di PT Padasa Enam Utama sebanyak 21 orang responden menjawab setuju dan ada 4 orang menjawab Netral. Maka dapat disimpulkan bahwa responden setuju dengan sistem informasi SDM yang diterapkan oleh perusahaan. Indikator dengan nilai skor tertinggi adalah sistem informasi yang tersedia dapat meningkatkan produktivitas SDM sedangkan indikator dengan skor terendah adalah informasi dapat membantu karyawan dalam melaksanakan fungsi dan jabatan di dalam organisasi.

Untuk produktivitas tenaga kerja tanggapan responden sebanyak 16 orang atau 45,71% menyatakan bahwa setuju dengan produktivitas kerja karyawan di PT

Padasa Enam Utama Koto Kampar. Indikator dengan tanggapan terendah adalah mutu dapat menunjukkan suatu kualitas yang ada di dalam diri para karyawan. Sedangkan indikator dengan skor tertinggi adalah karyawan mampu mencapai etos kerja yang lebih baik dibandingkan dengan pekerjaan mereka dihari-hari sebelumnya.

Hasil perhitungan nilai R (Korelasi) diperoleh sebesar 0,669 menurut standar tingkat keeratan hubungan (korelasi) antara sistem informasi SDM terhadap produktivitas tenaga kerja di PT. Padasa Enam Utama Koto Kampar berkategori Sedang atau hubungannya Sedang.

Besarnya pengaruh sistem informasi SDM terhadap produktivitas tenaga kerja di PT. Padasa Enam Utama Koto Kampar dapat dilihat dari nilai R Square yaitu sebesar 0,447 atau 44,70% artinya sistem informasi SDM mempengaruhi produktivitas tenaga kerja sebesar 44,70% sedangkan sisanya sebesar 55,30% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti motivasi kerja, kompetensi, disiplin kerja, pengawasan dan lain sebagainya.

Berdasarkan hasil perhitungan dengan model regresi linier sederhana diperoleh angka t-hitung (5,165) > t-tabel (2,035) dan nilai signifikansi (0,000) < 0,05 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sistem informasi SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja. Hipotesis yang menyatakan bahwa sistem informasi SDM berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja PT. Padasa Enam Utama Koto Kampar dapat dibuktikan.

BAB VI

PENUTUP:

6.1. Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil penganalisaan dari PT. Padasa Enam Utama Kampar, analisa data melalui pengujian validitas dan reliabilitas kuesioner tentang Analisis sistem informasi SDM terhadap produktivitas kerja karyawan, diperoleh data bahwa item kuesioner tersebut memenuhi kriteria valid dan reliabel sehingga angket yang telah disusun oleh penulis dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.
2. Model regresi dari uraian diatas menunjukkan arah analisis sistem informasi SDM menghasilkan komponen lebih tinggi untuk menunjang kinerja karyawan.
3. dan uraian diatas memberikan arti bahwa jika kinerja meningkat, karena kesatuan dari dampak nya system informasi sumber daya manusia yang baik.

6.2. Saran

1. Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, manajemen perusahaan juga perlu meningkatkan sistem informasi SDM agar selalu tersedia informasi yang akurat mengenai SDM yang dimiliki perusahaan. Untuk pengolahan data karyawan, prosedur yang diterapkan hendaknya lebih lengkap agar informasi SDM yang dihasilkan lebih akurat seperti masalah perhitungan lembur, perhitungan pinjaman, 3 perhitungan absensi, prestasi kerja, serta agar data pegawai dapat lebih mudah dan lebih cepat diakses.
2. Perusahaan hendaknya memiliki karyawan khusus yaang menguasai tentang sistem informasi SDM, selain itu sistem atau program yang dgunakan untuk

pengelolaan sistem informasi SDM sebaiknya menggunakan program yang lebih lengkap, sehingga data SDM yang dihasilkan lebih akurat.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

DAFTAR PUSTAKA

- Barthos, Basir, 2012, **Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pendekatan Makro**, PT Bumi Aksara, Jakarta
- Dessler, Gary, 2011, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Terjemahan Agoes Dharma, Indeks, Jakarta
- Gibson, James, John M. Ivanevich, James H. Donnely, 2011, **Organisasi dan Manajemen**, Edisi Keempat, Jakarta : Alih Bahasa Umar, Erlangga,
- Handoko, T, Hani. 2011. **Manajemen**, Edisi II, Yogyakarta : BPFPE.
- Jusmaliani, 2011, **Pengendalian Sumber Daya Insani**, Jakarta : Bumi Aksara
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2012. **Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia**. Terjemahan Dian Angelia, Jakarta : Salemba Empat.
- Mangkunegara, Anwar. A.A, 2012. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Bandung : Remaja Rosdakarya,
- Nitisemito, Alex, 2011. **Manajemen Personalial (Sumber Daya Manusia)**, Jakarta : Bumi Aksara.
- Rucky, Achmad S., 2011, **Sistem Manajemen Kinerja**, Jakarta : Gramedia,
- Sukrispiyanto, Amirullah (Ed.).2019. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Sidoarjo : Indomedia Pustaka
- Sugiyono, 2010 **Statistika untuk Penelitian**, Bandung : Alfabeta,
- Suwatno dan Donni juni Priansa. 2011. **Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis**. Bandung : Alfabeta
- Tunggal, Amin Widjaja, 2011, **Manajemen Suatu Pengantar**, Jakarta : Rineka Cipta.
- Umar, Husein, 2011, **Riset Pemasaran dan Bisnis**, Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Winarno, Wing Wahyu.2006.**Sistem Informasi Manajemen Edisi 3**. Yogyakarta : UPP STIM YKPN



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau