

PENGARUH SISTEM INFORMASI SUMBER DAYA MANUSIA DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PADA KARYAWAN
CV. TIRTA BENING AMDK KABUPATEN CIANJUR

Wala Erpurini

Fakultas Ekonomi

Universitas Nasional Pasim

Jl. Dakota No.8a Sukaraja Bandung

Email : wala_erpurini@yahoo.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sistem informasi sumber daya manusia, motivasi kerja dan kinerja, serta untuk mengetahui besarnya pengaruh sistem informasi sumber daya manusia dan motivasi kerja baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pada karyawan CV. Tirta Bening AMDK Kabupaten Cianjur. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan metode asosiatif. Unit observasi penelitian ini adalah semua karyawan tetap CV. Tirta Bening AMDK. Sampel mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada CV. Tirta Bening AMDK Kabupaten Cianjur yaitu sebanyak 35 responden, yang diambil dari seluruh karyawan tetap. Untuk melihat hubungan antara 2 variabel, analisis yang digunakan yaitu analisis jalur. Penelitian ini menghasilkan bahwa pengaruh sistem informasi sumber daya manusia terhadap kinerja secara parsial sebesar 53,1%. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja secara parsial sebesar 30,6%, sehingga motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Pengaruh sistem informasi sumber daya manusia dan motivasi kerja secara bersama-sama (simultan) sebesar 83,9% berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Kata Kunci : Sistem Informasi SDM, Motivasi Kerja dan Kinerja

ABSTRACT

This research aims to determine the information system of human resources, work motivation and performance, and to determine the magnitude of the influence of human resource information systems and work motivation both partially and simultaneously on the performance of employees. CV Tirta Bening AMDK Cianjur Regency. This research uses descriptive methods and associative methods. The unit of observation of this research is all permanent employees of CV. Tirta Benk AMDK. The sample takes 100% of the population in the CV. Tirta Bening AMDK of Cianjur Regency is as many as 35 respondents, taken from all permanent employees. To see the relationship between 2 variables, the analysis used is path analysis. This study resulted in the influence of the human resource information system on performance partially by 53.1%. The effect of work motivation on performance partially is 30.6%, so work motivation has a significant effect on performance. The influence of the human resource information system and work motivation simultaneous of 83.9% has a significant effect on performance.

Keywords: HR Information System, Work Motivation and Performance

PENDAHULUAN

Peranan sumber daya manusia sangatlah penting dalam suatu organisasi, sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang ikut terlibat secara langsung dalam menjalankan kegiatan organisasi dan berperan penting dalam meningkatkan produktivitas organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia sangatlah penting karena jika sumber daya dalam suatu organisasi tidak baik maka organisasi akan sulit untuk mencapai tujuannya. Sumber daya manusia yang berkualitas dapat dilihat dari tanggung jawabnya dan bentuk loyalitasnya terhadap organisasi melalui presensi atau kehadiran, jumlah penghargaan atau catatan pencapaian kerja. (Hasibuan, 2014:15)

Dampak dari kualitas sumber daya yang baik terhadap organisasi akan sangat menguntungkan, karena organisasi akan mudah mencapai tujuan yang diinginkan. Untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, organisasi melakukan motivasi kerja dan pengembangan, baik pengembangan kompetensi karyawan maupun pengembangan sistem informasi sumber daya manusianya, agar kinerja para karyawan lebih baik dan kualitasnya juga membaik. Dengan kualitas kinerja yang baik maka karyawan akan semakin ahli dan terampil dalam pekerjaannya (Hasibuan, 2014:18)

Sistem informasi sumber daya manusia pada umumnya ditujukan untuk menghasilkan informasi di segala bidang antara lain bidang keuangan, bidang personalia dan sebagainya semua yang berkaitan dengan aktivitas organisasi bersifat taktis untuk membantu dalam pengambilan keputusan. Salah satu aktivitas organisasi yang menggunakan sistem informasi sumber daya manusia adalah CV. Tirta Bening AMDK Kabupaten Cianjur.

Bedasarkan hasil pengamatan awal, peneliti mendapatkan informasi bahwa terdapat beberapa fenomena yang dapat menyebabkan kinerja menurun. Salah satunya adalah Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (SISDM) yang ada pada CV. Tirta Bening AMDK Kabupaten Cianjur

TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Veithzal Rivai (2014:743) menuturkan bahwa tujuan sistem informasi sumber daya manusia terancam secara cermat dan dapat diandalkan sekarang ini dapat membantu manajer dalam beberapa hal:

1. Menentukan jumlah dan tipe-tipe SDM yang dibutuhkan bagi setiap departemen untuk satu tahun, tiga tahun dan lima tahun kedepan. Ramalan satu tahun haruslah ditambah atau dikurangi 10% dari jumlah yang dibutuhkan sebenarnya.
2. Menghasilkan minimal 10 pelamar untuk setiap lowongan posisi manajerial maupun non-manajerial.
3. Mempertahankan biaya perekrutan setiap karyawan baru pada jumlah tertentu per orang untuk posisi klerikal dan semi ahli, sehingga ada alat kendali.
4. Menempatkan semua karyawan tingkat professional pada satu dari dua prefensi posisi puncak mereka dalam dua tahun berikut.

5. Menyediakan waktu khusus untuk menyelenggarakan waktu seminar pengembangan untuk semua SDM yang telah menunjukkan cukup berpotensi untuk promosi kejenjang yang lebih tinggi.
6. Mempertahankan tingkat gaji pada jumlah tertentu di atas industri rata-rata untuk semua departemen.

Motivasi Kerja

Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja diperusahaan (*situation*). Motivasi menurut T. Hani Handoko (2009:42), adalah suatu tenaga atau dorongan yang digerakan oleh suatu sebab yang datang dari dalam diri (intrinsik), yang menimbulkan, mengarahkan dan mengorganisasikan tingkah lakunya.

Menurut Sedarmayanti (2017:154), motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif ataupun negatif untuk mengarahkannya sangat bergantung pada ketangguhan pimpinan.

Berdasarkan uraian diatas, disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan atau perangsang yang membuat seseorang melakukan pekerjaan dengan rela tanpa merasa terpaksa sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat berjalan dengan baik atau menghasilkan sesuatu yang memuaskan.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Edy Sutrisno (2017:151) mengemukakan adanya dua faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu, faktor disiplin individu dan lingkungan, faktor-faktor individu yang dimaksud adalah:

1. Usaha yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.
2. Abilities, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.

Pada umumnya orang percaya bahwa kinerja individu merupakan fungsi gabungan dari tiga faktor, yaitu:

1. Kemampuan, perangi dan minat seorang pekerja.
2. Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja.
3. Tingkat motivasi kerja.

Walaupun setiap faktor memiliki arti atau kegunaan masing-masing bagi penentuan kinerja, tetapi pada dasarnya kombinasi ketiga faktor itu sangat menentukan tingkat hasil kerja yang dapat menentukan suatu kinerja dari setiap karyawan Hipotesis merupakan dugaan yang dibuat secara logis tentang suatu fenomena atau pengaruh antara dua atau lebih variabel, atau perbandingan yang dapat diuji. Dengan dasar pemikiran tersebut, peneliti mencoba mengadakan penelitian tentang pengaruh sistem informasi sumber daya manusia dan motivasi kerja terhadap kinerja pada karyawan.

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas maka peneliti membuat hipotesis yaitu :

1. H1: Sistem informasi sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap kinerja pada karyawan CV. Tirta Bening AMDK Kabupaten Cianjur.
2. H2: Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pada karyawan CV. Tirta Bening AMDK Kabupaten Cianjur.
3. H3: Sistem informasi sumber daya manusia dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pada karyawan CV. Tirta Bening AMDK Kabupaten Cianjur.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas Variabel Y (Kinerja)

Indikator	r Hitung	r Tabel	Validitas
Y.1	,568**	0,3	Valid
Y.2	,534**	0,3	Valid
Y.3	,641**	0,3	Valid
Y.4	,575**	0,3	Valid
Y.5	,524**	0,3	Valid
Y.6	,725**	0,3	Valid
Y.7	,534**	0,3	Valid

Sumber : Diolah Peneliti dari hasil Output SPSS 24, 2019

Dari tabel di atas, dapat dilihat bahwa setiap butir pernyataan dalam instrumen memiliki nilai r hitung $>0,3$ dengan demikian butir pernyataan pada variabel Y (Kinerja) adalah “valid”. Artinya penelitian ini dapat dilanjutkan perhitungannya dan analisisnya karena angket penelitiannya sudah dinyatakan valid.

Hasil Pengujian Reliabilitas Variabel (X₁)

Variabel	Koefisien alpha	Keterangan
Sistem informasi sumber daya manusia (X ₁)	,769	Reliabel

Sumber : Diolah Peneliti dari hasil Output SPSS 24, 2019

Dari hasil reliabilitas instrumen diatas menunjukkan bahwa variabel Sistem Informasi Sumber Daya Manusia X₁ adalah Reliabel karena nilai Alpha $> 0,6$.

Hasil Pengujian Reliabilitas Variabel (X₂)

Variabel	Koefisien alpha	Keterangan
Motivasi Kerja (X ₂)	,760	Reliabel

Sumber : Diolah Peneliti dari hasil Output SPSS 24, 2019

Dari hasil reliabilitas instrumen diatas menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja X₂ adalah Reliabel karena nilai Alpha $> 0,6$.

Tabel 3.1
Hasil Pengujian Reliabilitas Variabel (Y)

Variabel	Koefisien alpha	Keterangan
Kinerja (Y)	,736	Reliabel

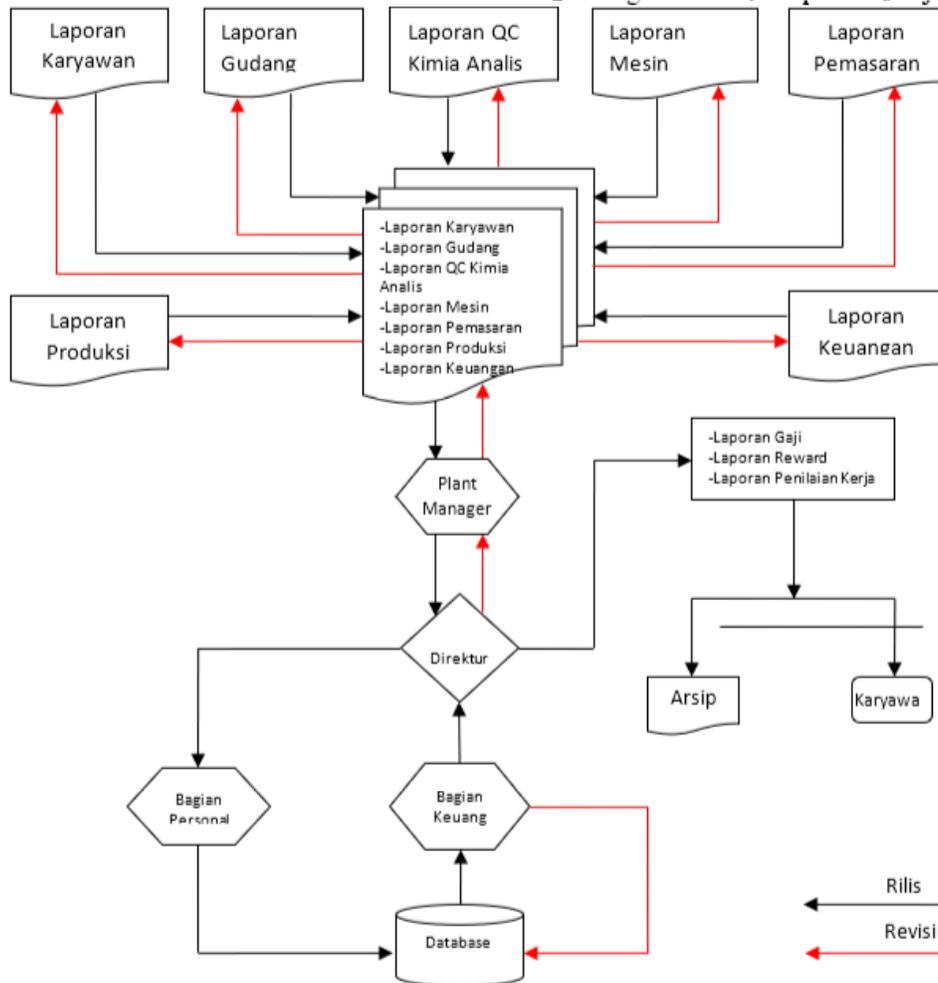
Sumber : Diolah Peneliti dari hasil Output SPSS 24, 2019

Dari hasil reliabilitas instrumen diatas menunjukkan bahwa variabel Kinerja Y adalah Reliabel karena nilai Alpha > 0,6.

Dari hasil seluruh reliabilitas instrumen diatas menunjukkan bahwa variabel Sistem Informasi Sumber Daya Manusia, Motivasi Kerja dan Kinerja adalah Reliabel karena nilai Alpha > 0,6.

Gambar : Flowchart Pelaporan Sistem Informasi

Sumber : Oleh Peneliti untuk CV. Tirta Bening AMDK Kabupaten Cianjur, 2019



Prosedur Pelaporan Sistem Informasi Sumber Daya Manusia :

1. Pelaporan dari Kepala Bagian Administrasi dan Keuangan
 - Laporan dari Bagian Keuangan
 - a. Laporan utang dan piutang perusahaan.
 - b. Rekapitulasi arus uang perusahaan, uang yang keluar dan uang masuk, baik itu harian, mingguan, bulanan dan tahunan.
 - c. Catatan transaksi kas.
 - Laporan dari Bagian Personalia
 - a. Laporan berdasarkan semua kehadiran, baik lembur atau tidak dan dengan semua keterangan ketidakhadirannya karyawan.
 - b. Laporan karyawan baru dan karyawan mengundurkan diri.
 - c. Laporan berdasarkan reward yang telah didapatkan karyawan.
 - d. Laporan berdasarkan riwayat scoresing yang telah didapatkan karyawan.
 - e. Laporan dari intelijen eksternal CV. Tirta Bening AMDK sebagai penilaian kinerja karyawan.
 - Laporan dari Bagian Pembelian
 - a. Laporan kerjasama dengan supplier baru dan pemutusan hubungan kerja dengan supplier.
 - b. Membuat laporan penagihan dari pemesanan dan penawaran pembelian.
2. Pelaporan dari Kepala Bagian Produksi
 - Laporan dari Bagian Produksi
 - a. Laporan Batch dan jenis kemasan yang telah selesai di produksi.
 - b. Laporan tidak tercapainya target bila ada kendala.
 - c. Laporan kerusakan alat produksi.
 - Laporan dari Bagian Engineering
 - a. Laporan secara periodik mengenai keadaan Pabrik beserta aspek-aspeknya.
 - b. Menyampaikan segala hasil, kondisi, prestasi seluruh kegiatan dibawah pengawasannya.
 - c. Melaporkan hal-hal yang menyangkut perkembangan teknis yang sebelumnya telah disetujui, kemudian dilaporkan kembali.
 - Laporan dari Bagian QC Kimia Analis
 - a. Laporan hasil analisa bahan kemas dan penolong.
 - b. Laporan hasil treatment dan laporan afkir.
 - c. Laporan hasil analisa stabilitas produk.
 - d. Laporan bahan baku yang datang dari supplier sudah sesuai.
 - e. Laporan tentang perubahan material yang mempengaruhi kualitas produk.
3. Pelaporan dari Kepala Bagian Gudang dan Pemasaran
 - Laporan dari Bagian Gudang
 - a. Laporan stok bahan baku dan bahan kemas.
 - b. Melaporkan hasil laporan persediaan barang.
 - c. Laporan barang rusak yang dikembalikan dari pemasok.
 - d. Melaporkan laporan permintaan barang dari pemasok.
 - Laporan dari Bagian Pemasaran

- a. Laporan berdasarkan dari pemasok (pesanan rutin, dan pesanan non rutin).
- b. Laporan disertakan dengan target awal dan target yang dicapai dari pemasaran.
- c. Laporan konsumen baru dan berhenti berlangganan.
- d. Data evaluasi kinerja pemasok.

Selanjutnya semua laporan dari Kepala Bagian Administrasi dan Keuangan, Kepala Bagian Produksi, Kepala Bagian Gudang dan Pemasaran, kemudian dilaporkan ke Plant Manager untuk dilanjutkan ke Direktur, dan jika sudah sesuai langsung diarsipkan dan diproses lebih lanjut menggunakan database yang dikombinasikan dengan semua laporan dari berbagai divisi. Selanjutnya diserahkan kepada bagian keuangan untuk perhitungan gaji dan report kepada direktur untuk mendapatkan persetujuan hasil perhitungan gaji karyawan sebagai penilaian kinerja. Setelah mendapatkan persetujuan, selanjutnya data disimpan sebagai arsip dan mulai pencairan sehingga langsung dapat diterima karyawan. Jika tidak sesuai, laporan dikembalikan lagi untuk diolah kembali menggunakan database.

Besarnya pengaruh sistem informasi sumber daya manusia (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja (Y) secara bersama-sama (simultan) dapat diketahui dengan cara menghitung koefisien determinasi (KD) setelah mengetahui nilai R^2 . Nilai R^2 dapat dilihat dari tabel 4.7, nilai R square yaitu nilai yang digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel lain, sebesar 0,839 sesuai tabel dari program SPSS versi 24 berikut :

Tabel 4.1
Nilai R Square

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.916 ^a	.839	.829	,980
a. Predictors: (Constant), X_2 , X_1				

Sumber : Diolah Peneliti dari hasil Output SPSS 24, 2019

Berdasarkan tabel 4.7 diatas, maka besar koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 \text{KD} &= R^2 \times 100\% \\
 &= 0,839 \times 100\% \\
 &= \mathbf{83,9\%}
 \end{aligned}$$

Hasil ini, mengartikan bahwa pengaruh sistem informasi sumber daya manusia (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja (Y) secara simultan (bersama-sama) sebesar 83,9%.

Adapun dilihat dari jumlah perhitungan yang peneliti hitung antara total pengaruh (X_1) dan total pengaruh (X_2) adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 \text{Total pengaruh (pengaruh bersama)} &= \text{total pengaruh } X_1 + \text{total pengaruh } X_2 \\
 &= 0,531392 + 0,306128 \\
 &= \mathbf{0,83752}
 \end{aligned}$$

Nilai R^2 didapat sebesar 0,839 artinya sebesar 83,9% variasi variabel dependen

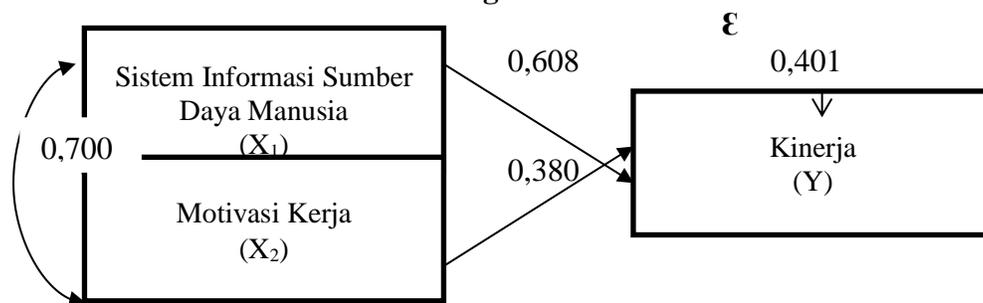
(Y) dipengaruhi variabel independen (X_1 dan X_2). Sementara sisanya 16,1% ($1 - 0,839$) dipengaruhi hal lain diluar variabel yang diteliti pada penelitian ini seperti kompetensi, disiplin, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi dan variabel lainnya.

Sedangkan nilai koefisien residual dihitung sebagai berikut :

$$P_{y\epsilon} = \sqrt{1 - R^2}$$
$$P_{y\epsilon} = \sqrt{1 - 0,839}$$
$$P_{y\epsilon} = \sqrt{0,161}$$
$$P_{y\epsilon} = 0,401248$$

Berdasarkan hasil perhitungan nilai error tersebut diketahui bahwa nilai error pada model yang diajukan diperoleh **0,401248 dan dibulatkan menjadi 0,401**. Selanjutnya untuk mengetahui nilai jalur, maka peneliti menyajikan model beserta nilai-nilai jalurnya yang diperoleh sebagaimana disajikan sebagai berikut:

Gambar 4.1
Paradigma Penelitian



Sumber : Hasil Olahan Data Oleh Peneliti, 2019

Berdasarkan hasil analisis jalur maka dapat diperoleh bahwa yang memiliki kontribusi korelasi sebesar 0,700 antara variabel sistem informasi sumber daya manusia dan variabel motivasi kerja, sedangkan yang banyak mempengaruhi kinerja adalah variabel sistem informasi sumber daya manusia yaitu sebesar 0,608 atau 60,8%. Kemudian hanya 0,380 atau 38% saja pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja.

KESIMPULAN

1. Nilai rata-rata bobot aktual pada variabel Sistem Informasi Sumber Daya Manusia diketahui berada pada range cukup baik dengan angka sebesar 110.
2. Nilai rata-rata bobot aktual pada variabel Motivasi Kerja diketahui berada pada range cukup baik dengan angka sebesar 108.
3. Nilai rata-rata bobot aktual pada variabel Kinerja diketahui berada pada range cukup baik dengan angka sebesar 107.

SARAN

Kinerja sudah cukup baik, namun ada beberapa point yang harus diperbaiki bahkan ditingkatkan, yaitu dengan cara mengadakan training SOP (Standar Operasional Produksi) secara berkala dipandu oleh kepala bagian masing-masing, memberikan uraian pekerjaan yang jelas beserta tanggung jawab dan sanksi yang akan didapat melalui surat keterangan jabatan.

DAFTAR PUSAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Penerbit PT. Remaja Rosdakarya.
- Bambang S. Soedibjo. 2013. *Pengantar Metodologi Penelitian*. Bandung: STIE-STMIK Pasim.
- Danang Sunyoto. 2014. *Sistem Informasi Manajemen. Perspektif Organisasi*. Jakarta: CAPS (Center Of Academic Publishing Service).
- Edy Sutrisno. 2017. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Cetakan ke-9. Jakarta: Kencana
- Erna Novitasari. 2014. *Pengantar Manajemen (Panduan Menguasai Ilmu Manajemen)*, Quadrant, Yogyakarta.
- Ibrahim Bali Pamungkas. 2017. *Pengaruh Sistem Informasi Manajemen, Kompetensi, Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Circleka Indonesia Utama (Wilayah Jakarta)*. Jurnal Pemasaran, Sumberdaya Manusia dan Keuangan, Vol. 5, No.1, Oktober 2017, 18-29 ISSN : 2339 – 0689, E-ISSN : 2406-8616
- Malayu S.P. Hasibuan. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Lijan Poltak Sinambela. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Raymond McLeod., J. P. 2012. *Sistem Informasi Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat.
- S. Mia Lasmaya. 2016. *Pengaruh Sistem Informasi SDM, Motivasi kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship Vol.10, No. 1, April 2016, 25-43 ISSN 2443-2121
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan Dan Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Motivasi kerja, Kinerja, Dan Produktivitas Kerja*. PT. Refika Aditama, Bandung.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Penerbit CV. Alfabeta: Bandung.
- Suharsimi Arikunto. 2012. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- T. Hani Handoko. 2009, *Manajemen*, Cetakan Duapuluh, Yogyakarta : Penerbit BPEE.
- Veithzal Rivai. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956.
- Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.