



SKRIPSI



**” PENGARUH SISTEM INFORMASI SDM,
PENGEMBANGAN KARIR DAN KOMITMEN
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
PADA PG GEMPOLKREP MOJOKERTO”**

Oleh : Ahmad Rivaldi Mareyza (152010200300)

Dosen Pembimbing : Sumartik, SE., MM.

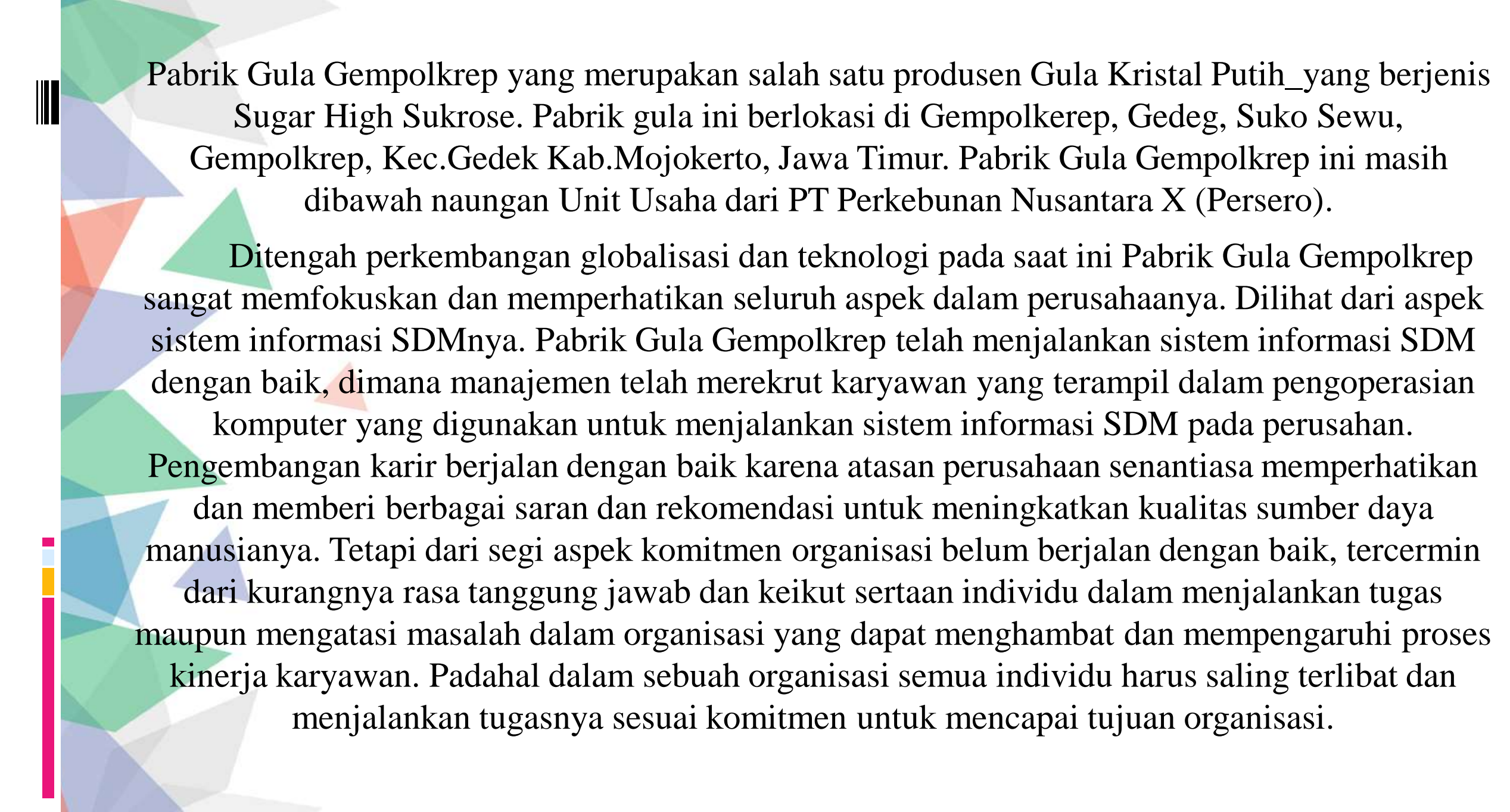


Latar Belakang

Perkembangan didalam dunia bisnis sangat mendorong perusahaan untuk memiliki keunggulan bersaing dalam rangka untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut. Di Indonesia agar bisa menjadi Negara maju maka harus bisa mengelola SDM dengan baik, karena dengan terkelolanya faktor ini maka tujuan dan cita-cita perusahaan akan dapat tercapai. (Suwatno.2011) unsur individu manusialah yang memegang peranan penting dan menentukan keberhasilan pada sebuah organisasi.



Pada setiap perusahaan menginginkan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kecakapan, keterampilan serta mempunyai keinginan bekerja dengan giat untuk mencapai hasil kinerja karyawan yang optimal dalam suatu organisasi. Hasibuhan (2001:34) mengemukakan kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menjalankan tugas yang dibebankan yang didasarkan atas pengalaman dan kecakapan.”



Pabrik Gula Gempolkrep yang merupakan salah satu produsen Gula Kristal Putih yang berjenis Sugar High Sukrose. Pabrik gula ini berlokasi di Gempolkerep, Gedeg, Suko Sewu, Gempolkrep, Kec.Gedek Kab.Mojokerto, Jawa Timur. Pabrik Gula Gempolkrep ini masih dibawah naungan Unit Usaha dari PT Perkebunan Nusantara X (Persero).

Ditengah perkembangan globalisasi dan teknologi pada saat ini Pabrik Gula Gempolkrep sangat memfokuskan dan memperhatikan seluruh aspek dalam perusahaanya. Dilihat dari aspek sistem informasi SDMnya. Pabrik Gula Gempolkrep telah menjalankan sistem informasi SDM dengan baik, dimana manajemen telah merekrut karyawan yang terampil dalam pengoperasian komputer yang digunakan untuk menjalankan sistem informasi SDM pada perusahaan. Pengembangan karir berjalan dengan baik karena atasan perusahaan senantiasa memperhatikan dan memberi berbagai saran dan rekomendasi untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusianya. Tetapi dari segi aspek komitmen organisasi belum berjalan dengan baik, tercermin dari kurangnya rasa tanggung jawab dan keikut sertaan individu dalam menjalankan tugas maupun mengatasi masalah dalam organisasi yang dapat menghambat dan mempengaruhi proses kinerja karyawan. Padahal dalam sebuah organisasi semua individu harus saling terlibat dan menjalankan tugasnya sesuai komitmen untuk mencapai tujuan organisasi.

Rumusan Masalah

1. Apakah sistem informasi SDM berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah sistem informasi SDM berpengaruh terhadap motivasi?
5. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap motivasi?
6. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap motivasi?
7. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
8. Apakah sistem informasi SDM berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel intervening?
9. Apakah Pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel intervening?
10. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui variabel intervening?

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh sistem informasi SDM terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk mengetahui pengaruh sistem informasi SDM terhadap motivasi.
5. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap motivasi.
6. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap motivasi.
7. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.
8. Untuk mengetahui pengaruh sistem informasi SDM terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel intervening.
9. Untuk mengetahui Pengembangan karir terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel intervening.
10. Untuk mengetahui komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan melalui variabel intervening.

Tinjauan Teoritis

Sistem Informasi SDM

Jogiyanto Hartono (2000) Sistem Informasi Manajemen adalah kumpulan dari interaksi sistem-sistem informasi yang bertanggung jawab mengumpulkan dan mengolah data untuk menyediakan informasi yang berguna untuk semua tingkat manajemen didalam kegiatan perencanaan dan pengendalian.

“Adapun beberapa indikator Sistem Informasi SDM yang dikemukakan oleh Gordon B. Darwis (1995), sebagai berikut :”

- Informasi
- Manusia sebagai pengolah informasi
- Konsep pengambilan keputusan

Pengertian Pengembangan Karir

Davis & Werther berpendapat bahwa pengembangan karir (career development) adalah kegiatan-kegiatan pengembangan diri yang ditempuh oleh seseorang untuk mewujudkan rencana karir pribadinya.

Menurut Siagian (2011), berbagai indikator yang perlu dipertimbangkan dalam pengembangan karir adalah sebagai berikut:

- Perlakuan yang adil dalam berkarir
- Kepedulian para atasan langsung
- Adanya minat untuk dipromosikan
- Tingkat kepuasan

Komitmen Organisasi

Menurut Nagar (2012) dalam Kadek Sintha Dewi (2013) menyatakan bahwa tujuan perusahaan dapat dicapai apabila karyawan memiliki komitmen terhadap organisasinya, karena karyawan yang berkomitmen akan bersedia untuk berusaha agar tujuan dari organisasi tersebut dapat tercapai.

Beberapa indikator komitmen organisasi menurut Gibson Et. Al (2009) sebagai berikut:

- Keberpihakan seseorang terhadap tujuan organisasi.
- Keterlibatan seseorang dalam tugas-tugas organisasi.
- Loyalitas seseorang terhadap organisasi.

Motivasi

Siagian (1995), mengatakan bahwa motivasi adalah keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan, atau menggerakkan dan motivasi itulah yang mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap dan tindak tanduk seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan pribadi masing - masing anggota organisasi.

Indikator Motivasi menurut Abraham Maslow (dalam Robbins and Judge 2008) adalah :

- Kebutuhan fisiologis
- Kebutuhan keamanan dan kesehatan kerja
- Kebutuhan sosial
- Kebutuhan penghargaan
- Kebutuhan aktualisasi diri

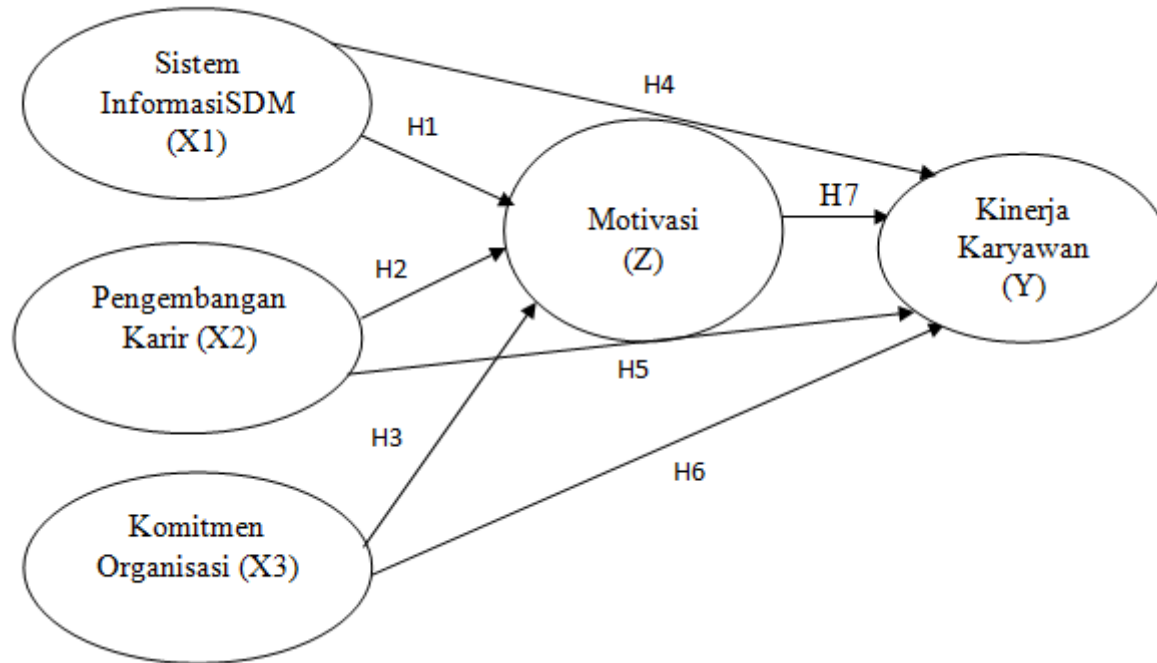
Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan yaitu suatu kesuksesan yang didapat atas pekerjaan yang dilakukannya. Baik buruknya suatu kinerja karyawan sangat menentukan kemajuan perusahaan. Menurut Mangkunegara (2006) kinerja atau dengan kata lain job performance atau actual performance adalah prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang.

Anwar Prabu (2009:75), mengemukakan bahwa aspek-aspek yang dinilai kinerja mencakup, sebagai berikut:”

- Kualitas.
- Kuantitas.
- Pelaksanaan Tugas.
- Tanggung Jawab.

Kerangka Konseptual



Keterangan :

- **X1 : Sistem Informasi SDM**
- **X2 : Pengembangan Karir**
- **X3 : Komitmen Organisasi**
- **Y : Kinerja Karyawan**
- **Z : Motivasi**
- **→ Jalur Secara Langsung**

Hipotesis

1. Terdapat pengaruh sistem informasi SDM terhadap kinerja karyawan.
2. Terdapat pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.
3. Terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.
4. Terdapat pengaruh sistem informasi SDM terhadap motivasi.
5. Terdapat pengaruh pengembangan karir terhadap motivasi.
6. Terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap motivasi.
7. Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.
8. Terdapat pengaruh sistem informasi SDM terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel intervening.
9. Terdapat pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel intervening.
10. Terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel intervening.

Metode Penelitian

Pendekatan Penelitian

Menggunakan Metode Pendekatan Kuantitatif.

Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini bertempat di Pabrik Gula Gempolkrep, Gedeg, Suko Sewu, Gempolkrep, Kecamatan Gedeg, Kabupaten Mojokerto, Jawa Timur 51302

Rancangan penelitian

Penelitian ini menggunakan format *Explanatory Research* dengan metode *survey*

Variabel Penelitian

Variabel (X) : Sistem Informasi SDM, Pengembangan Karir, Komitmen Organisasi

Variabel (Y) : Kinerja Karyawan

Vaariabel (Z) : Motivasi

Metode Penelitian

Populasi dan Sampel

Populasi yang digunakan didalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Pabrik_Gula Gempolkrep yang berjumlah 147 karyawan.

Pengambilan sampel pada penelitian ini dilakukan dengan teknik *Proportional Random Sampling*. Maka, sampel yang digunakan sebanyak 60 dihitung dengan menggunakan rumus slovin.

Jenis dan Sumber Data

Jenis Data : Data kuantitatif

Sumber Data : Data primer yang digunakan adalah kuesioner dan observasi pada karyawan Pabrik Gula Gempolkrep.

Sedangkan data sekunder yang di gunakan adalah struktur organisasi, profil perusahaan, visi misi, beserta jumlah karyawan.

Teknik Pengumpulan Data

- Kuisisioner
- Wawancara
- Observasi
- Dokumentasi

Teknik Pengumpulan Data

Dengan menggunakan kuesioner (penyebaran item instrument kuesioner) dan melakukan observasi pada pegawai Pabrik Gula Gempolkrep.

Teknik analisis

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian adalah dengan analisis SEM – PLS dengan bantuan Software SmartPLS

PLS dapat digunakan untuk menguji hubungan kompleks suatu model penelitian menggunakan banyak variabel atau indikator, dan juga tidak mensyaratkan data harus berdistribusi normal.


Dengan Analisa Statistika PLS menggunakan 2 evaluasi model :

1. **Outer Model (model pengukuran) untuk mengukur validitas dan reliabilitas.** digunakan untuk menguji item atau indikator yang mempresentasi konstruk laten valid ataukah tidak , **dan terbagi menjadi 2 yaitu validitas konvergen (covergent validity) yang mana** item/indikator dikatakan dapat diterima jika nilai *average variance extracted* (AVE) > 0,5 , **dan validitas diskriminan (discriminant validity)** dengan membandingkan akar kuadrat dari AVE untuk setaip konstruk > dengan nilai korelasi antar konstruk laten dalam model. Sedangkan reliabilitas, untuk menguji item/indicator dari instrument dpat digunakan untuk melakukan pengukuran lebih dari dua kali dengan hasil yang akurat dengan melihat faktor loading > 0.7
2. **Inner Model (model struktural) untuk menilai hasil dari R square** memprediksi hubungan kualitas antar variabel laten, apabila hasil nilai *R - Square* atau *adjusted R²* ≤ 0.70, ≤ 0.45, ≤ 0.25 .



Pengujian hipotesis

Pada penelitian ini menggunakan tingkat kepercayaan sebesar 10% sehingga hipotesis diterima apabila nilai P lebih besar dari 0,1, dan untuk melihat pengaruh antar variabel dilakukan dengan melihat $T - statistic$ dari pengujian *inner model*.



Analisis Data dan Hasil Penelitian

Tingkat Pengembalian kuisisioner

Keterangan	Jumlah
Kuisisioner disebar	60
Kuisisioner kembali	60
Prosentasi respon rate	100%
Kuisisioner tidak kembali	0
Total yang dianalisis	60

Profil Responden

Keterangan	Total	Persentase (%)
Jenis Kelamin		
Pria	41	68,3
Wanita	9	31,7
Usia		
< 25	3	5
25 – 35	7	11,7
36 – 45	38	63,3
> 45	12	20
Pendidikan Terakhir		
SD	4	6,7
SMP	48	80
SMA	8	13,3

Outer Loading

Ukuran refleksif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi > 0.7 dengan konstruk yang ingin diukur, sedangkan menurut Chin yang dikutip oleh Imam Ghozali, nilai *outer loading* antara 0,5 – 0,6 sudah dianggap cukup. **Dalam penelitian ini akan digunakan batas loading factor sebesar 0,7.**

Tabel 4.3 Outer Loading

	Sistem Informasi SDM (X1)	Pengembangan Karir (X2)	Komitmen Organisasi (X3)	Motivasi (Z)	Kinerja Karyawan (Y)
x1.1	0.872				
x1.2	0.926				
x1.3	0.912				
x1.4	0.869				
x1.5	0.852				
x2.1		0.866			
x2.2		0.894			
x2.3		0.917			
x2.4		0.763			
x2.5		0.855			
x3.1			0.842		
x3.2			0.891		
x3.3			0.844		
x3.4			0.905		
x3.5			0.825		
y1.1					0.947
y1.2					0.892
y1.3					0.938
y1.4					0.888
y1.5					0.882
y1.6					0.897
z1.1				0.869	
z1.2				0.927	
z1.3				0.890	
z1.4				0.872	
z1.5				0.910	

Sumber : Data primer diolah dengan SmartPLS 3.0, 2021

Nilai Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)

	Average Variance Extracted (AVE)
Sistem Informasi SDM	0.786
Pengembangan Karir	0.741
Komitmen Organisasi	0.743
Motivasi	0.799
Kinerja Karyawan	0.824

Nilai Discriminant validity (Cross Loading)

Tabel 4. 5 Nilai Discriminant Validity (Cross Loading)

	Sistem Informasi SDM (X1)	Pengembangan Karir (X2)	Komitmen Organisasi (X3)	Motivasi (Z)	Kinerja Karyawan (Y)
x1.1	0.872	0.828	0.811	0.844	0.837
x1.2	0.926	0.896	0.841	0.879	0.873
x1.3	0.912	0.853	0.758	0.904	0.932
x1.4	0.869	0.820	0.792	0.836	0.810
x1.5	0.852	0.822	0.828	0.798	0.819
x2.1	0.859	0.866	0.812	0.862	0.885
x2.2	0.846	0.894	0.825	0.881	0.882
x2.3	0.851	0.917	0.796	0.878	0.897
x2.4	0.745	0.763	0.742	0.703	0.672
x2.5	0.791	0.855	0.857	0.779	0.749
x3.1	0.740	0.755	0.842	0.752	0.727
x3.2	0.740	0.835	0.891	0.782	0.758
x3.3	0.765	0.765	0.844	0.730	0.738
x3.4	0.896	0.886	0.905	0.861	0.866
x3.5	0.759	0.781	0.825	0.749	0.727
y1.1	0.890	0.864	0.798	0.915	0.947
y1.2	0.854	0.775	0.743	0.869	0.892
y1.3	0.946	0.899	0.864	0.935	0.938
y1.4	0.864	0.856	0.810	0.863	0.888
y1.5	0.846	0.894	0.825	0.881	0.882
y1.6	0.851	0.917	0.796	0.878	0.897
z1.1	0.815	0.759	0.706	0.869	0.849
z1.2	0.910	0.889	0.854	0.927	0.895
z1.3	0.853	0.848	0.829	0.890	0.872
z1.4	0.827	0.856	0.790	0.872	0.856
z1.5	0.892	0.922	0.843	0.910	0.911

Sumber : Data primer diolah dengan SmartPLS 3.0, 2021

Nilai Reliabilitas Komposit

	Composite Reliability
Sistem Informasi SDM	0.948
Pengembangan Karir	0.934
Komitmen Organisasi	0.935
Motivasi	0.952
Kinerja Karyawan	0.966

Nilai Cronbach's Alpha

	Cronbach's Alpha
Sistem Informasi SDM	0.932
Pengembangan Karir	0.912
Komitmen Organisasi	0.913
Motivasi	0.937
Kinerja Karyawan	0.957

Hasil Uji *R-Square*

	R - Square	R – Square Adjuted
Motivasi	0.945	0.942
Kinerja Karyawan	0.971	0.969

Hasil Uji Hipotesis *Direct Effect*

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Sistem Informasi SDM -> Kinerja Karyawan	0.258	0.258	0.113	2.278	0.023
Pengembangan Karir -> Kinerja Karyawan	0.202	0.218	0.133	1.524	0.128
Komitmen Organisasi -> kinerja Karyawan	-0.112	-0.108	0.063	1.777	0.076
Sistem Informasi SDM -> Motivasi	0.544	0.539	0.105	5.159	0.000
Pengembangan Karir -> Motivasi	0.468	0.472	0.118	3.950	0.000
Komitmen Organisasi -> Motivasi	-0.030	-0.031	0.103	0.286	0.775
Motivasi -> Kinerja karyawan	0.640	0.620	0.155	4.135	0.000

Hasil Uji Hipotesis *Indirect Effect*

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Sistem Informasi SDM -> Motivasi -> Kinerja Karyawan	0.348	0.332	0.098	3.537	0.000
Pengembangan Karir -> Motivasi -> Kinerja Karyawan	0.299	0.300	0.126	2.383	0.018
Komitmen Organisasi -> Motivasi -> Kinerja Karyawan	-0.019	-0.023	0.068	0.280	0.780



Hasil Pengujian

- Variabel sistem informasi SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Variabel pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Variabel komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Variabel sistem informasi SDM berpengaruh signifikan terhadap motivasi.
- Variabel pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap motivasi.
- Variabel komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi.
- Variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Variabel sistem informasi SDM memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel intervening.
- Variabel pengembangan karir memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel intervening.
- Variabel komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel intervening.



Thank you