

# Artikel Ahmad Rivaldi Mareyza 152010200300 *by*

---

**Submission date:** 20-Dec-2022 09:22AM (UTC-0700)

**Submission ID:** 1985365066

**File name:** Artikel\_Ahmad\_Rivaldi\_Mareyza\_152010200300.docx (59.93K)

**Word count:** 3367

**Character count:** 22498



## PENGARUH SISTEM INFORMASI SDM, PENGEMBANGAN KARIR DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PABRIK GULA GEMPOLKREP MOJOKERTO

Ahmad Rivaldi Mareyza <sup>1)</sup>, Sumartik, SE., MM. <sup>\*2)</sup>

<sup>1)</sup> Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

<sup>\*2)</sup> Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Email PenulisKorespondensi: Sumartik@umsida.ac.id

**The effects of HR information systems, career development, and organizational commitment to employee performance with motivation as an intervening variable at the Gempolkrep Sugar Factory in Mojokerto.**

### Abstract

*This study aims to examine the effect of HR information systems, career development, and organizational commitment on employee performance with motivation as an intervening variable. The study used a quantitative approach. The population in this study were 147 employees. The sampling technique uses a simple random sampling technique method. The sample in this study were 60 employees. Data collection techniques using questionnaires and interviews. Data analysis using smartPLS 3.2.8 software. The research results obtained from path analysis show that the HR information system has a significant effect on employee performance, career development and organizational commitment has no significant effect on employee performance, HR information systems and career development has a significant effect on motivation, organizational commitment has no significant effect on motivation, motivation has a significant effect on employee performance, HR information systems and career development has a significant effect on employee performance with motivation as an intervening variable, organizational commitment does not have a significant influence on employee performance with motivation as an intervening variable.*

### Keywords

*career development, employee performance, HR information systems, motivation, organizational commitment.*

### Abstrak

*Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh sistem informasi SDM, pengembangan karir, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel intervening. Dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah 147 pegawai. Teknik pengambilan menggunakan metode teknik simple random sampling. Sampel didalam penelitian ini sebanyak 60 karyawan. Teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner dan wawancara. Analisis data menggunakan Software smartPLS 3.2.8. Hasil penelitian yang diperoleh dari analisis jalur diperoleh hasil bahwa sistem informasi SDM berpengaruh signifikan terhadap kineja karyawan, pengembangan karir dan komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sistem informasi SDM dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap motivasi, komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi, motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sistem informasi SDM dan pengembangan karir memiliki pengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel intervening, komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel intervening.*

### Kata Kunci

*kinerja karyawan, komitmen organisasi, motivasi, pengembangan karir, sistem informasi SDM.*

How to cite: Ahmad Rivaldi Mareyza, Sumartik, SE., MM (2022) Pengaruh Sistem Informasi SDM, Pengembangan Karir dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Pabrik Gula Gempolkrep Mojokerto . IJCCD 1 (1).doi: 10.21070/ijccd.v4i1.843

## I. PENDAHULUAN

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.

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 Hasibuan [1] mengemukakan kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menjalankan tugas yang dibebankan didasarkan atas pengalaman dan kecakapan.

Peran motivasi dari pimpinan juga memiliki peran yang sangat vital untuk meningkatkan kinerja karyawan. Maka seorang pemimpin wajib mengarahkan serta memotivasi guna untuk meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan tersebut tidak akan bersemangat dalam melakukan segala tugas yang diberikan oleh atasan apabila jika tidak diberikan motivasi Muogbo [2] menyatakan bahwa pemberian motivasi bagi para pekerja dalam suatu organisasi dapat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Perusahaan juga membutuhkan suatu kekuatan internal dalam menghadapi segala situasi dan kondisi yang ada. Faktor internal yang diduga kuat memberikan pengaruh saat ini adalah salah satu diantaranya sistem informasi SDM yang juga berpengaruh terhadap kinerja. Sejalan dengan pendapat tersebut, menurut Anshory [3] penguasaan teknologi informasi merupakan tuntutan yang mutlak di suatu perusahaan. Pemanfaatan sistem informasi SDM mampu meningkatkan kinerja dan daya saing ketika kebutuhan akan informasi yang cepat, tepat dan ketersediaan data untuk proses pengambilan keputusan yang dibutuhkan.

Meningkatkan kualitas sumber daya manusia pada perusahaan adalah untuk suatu keunggulan bersaing, perusahaan juga harus memperhatikan dan menuntut agar sumber daya manusianya untuk membuat suatu kegiatan yang lebih efektif dan efisien. Oleh karena itu SDM harus mengembangkan diri dengan cara salah satu contohnya adalah meningkatkan pengetahuan dan keterampilan kerja demi tercapainya tujuan organisasi yang diinginkan.

Komitmen organisasi adalah suatu hal yang sangat penting karena sangat berkaitan dengan sikap karyawan didalam menjalankan suatu tugasnya dan merupakan faktor internal didalam diri setiap karyawan karena dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Christina T.S [4] komitmen dapat tercapai apabila individu dalam organisasi sadar akan hak dan kewajibannya dalam organisasi, karena pencapaian tujuan organisasi adalah hasil kerja semua anggota organisasi.

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 penggunaan teknologi komputer memberikan data yang akurat sebagai sumber informasi dan proses pengambilan keputusan menjadi lebih akurat dengan pemanfaatan sistem informasi manajemen. 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 keikutsertaan 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. Dalam hal motivasi berjalan dengan baik, hal itu dapat dilihat dari atasan yang memberikan penghargaan ketika karyawan menjalankan tugas dengan baik dan memberikan kesempatan bagi seluruh karyawan untuk mengembangkan potensi yang ada dalam diri mereka.

## II. METODE

Lokasi penelitian ini bertempat di Pabrik Gula Gempolkrep, Gedeg, Suko Sewu, Gempolkrep, Kecamatan Gedek, Kabupaten Mojokerto, Jawa Timur 51302. 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*. Untuk menentukan jumlah sampel yang akan diteliti maka disini penulis menggunakan rumus slovin. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan rumus slovin diatas maka jumlah sampel yang digunakan didalam penelitian ini adalah sebanyak 60 karyawan. Dalam penelitian ini menggunakan jenis data kuantitatif. Sumber data dalam penelitian ini berasal dari data primer yang diperoleh dengan cara menyebar kuisioner. Teknik Pengambilan Data Menggunakan kuisioner dengan cara membagikan pertanyaan tertulis kepada karyawan untuk diisi para responden agar memperoleh jawaban langsung dari karyawan.

Teknik Analisis Data pada penelitian ini menggunakan *Structural Equation Modelling* (SEM) melalui program aplikasi *Software smartPLS 3.2.7*.

### III. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

##### *Karakteristik Responden*

Mayoritas jenis kelamin responden adalah responden dengan jenis kelamin laki-laki (68,3%), disusul dengan jenis kelamin perempuan (31,7%). Mayoritas usia responden adalah responden yang berusia 36-45 tahun (63,3%), disusul responden yang berusia >45 tahun (20%), kemudian responden yang berusia 25-35 tahun (11,7%) dan terakhir yaitu responden yang berusia <25 tahun (5%). Mayoritas pendidikan responden adalah responden dengan pendidikan SMA/SMK (80%), kemudian responden dengan pendidikan S1 (13,3%) dan terakhir responden dengan pendidikan SMP (6,7%).

##### *Menilai Outer Model*

##### *Convergent validity*

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

**Tabel 1.** Outer Loading

	Sistem Informasi SDM	Pengembangan Karir	Komitmen Organisasi	Motivasi	Kinerja Karyawan
x1.1	0.872				
x1.2	0.926				
x1.3	0.912				
x1.4	0.869				
x1.5	0.852				
y2.1		0.866			
y2.2		0.894			
x2.3		0.917			
y2.4		0.763			
y2.5		0.855			
x3.1			0.842		
y2.2			0.891		
y2.3			0.844		
x3.4			0.905		
y2.5			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	

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *outer loading* semua sudah memiliki nilai diatas 0,70, sehingga telah memenuhi *convergent validity* karena semua berada di atas 0,70.

**Tabel 2.** 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

Dari Tabel diatas diketahui bahwa nilai AVE masing - masing konstruk berada diatas 0,7. Oleh karenanya tidak ada permasalahan *convergent validity* pada model yang diuji sehingga konstruk dalam model penelitian ini dapat dikatakan memiliki validitas diskriminan yang baik. *Convergent validity* juga dapat dilihat dari nilai *Average Variance Extracted (AVE)*.

**Tabel 3.** Nilai Discriminant Validity (Cross Loading)

	Sistem Informasi SDM	Pengembangan Karir	Komitmen Organisasi	Motivasi	Kinerja Karyawan
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
x3.1	0.791	0.855	0.857	0.779	0.749
x3.2	0.740	0.755	0.842	0.752	0.727
x3.3	0.740	0.835	0.891	0.782	0.758
x3.4	0.765	0.765	0.844	0.730	0.738
x3.5	0.896	0.886	0.905	0.861	0.866
x3.6	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

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa beberapa nilai *loading factor* untuk setiap indikator dari masing-masing variabel laten memiliki nilai *loading factor* yang lebih besar dibanding nilai *loading* jika dihubungkan dengan variabel laten lainnya. Hal ini berarti bahwa setiap variabel laten memiliki *discriminant validity* yang baik di mana beberapa variabel laten masih memiliki pengukur yang berkorelasi tinggi dengan konstruk lainnya.

**Tabel 4.** 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

Tabel diatas model menunjukkan reliabilitas komposit untuk semua konstruk berada diatas nilai 0,70. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua konstruk memiliki reliabilitas yang baik sesuai dengan batas nilai minimum yang disyaratkan.

**Tabel 5.** 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

Tabel diatas model menunjukkan nilai *cronbach alpha* untuk semua konstruk berada diatas nilai 0,70. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua konstruk memiliki reliabilitas yang baik sesuai dengan batas nilai minimum yang disyaratkan.

#### Menilai Inner Model

**Tabel 6.** Hasil Uji R-Square

	R Square	R Square Adjusted
Motivasi	0.945	0.942
Kinerja Karyawan	0.971	0.969

Berdasarkan data yang ada pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai R-Square untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 0,971, menunjukkan model kuat. Perolehan nilai tersebut menjelaskan bahwa pengaruh persentasi variabel sistem informasi SDM (X1), pengembangan karir (X2), komitmen organisasi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) besarnya 97,1% sedangkan 2,9% dipengaruhi oleh variabel lain diluar yang diteliti. Kemudian untuk nilai R-Square yang diperoleh dari variabel motivasi (Z) sebesar 0,945, menunjukkan model kuat. Perolehan nilai tersebut menjelaskan bahwa pengaruh persentasi variabel sistem informasi SDM (X1), pengembangan karir (X2), komitmen organisasi (X3) terhadap motivasi (Z) besarnya 94,5% sedangkan 5,5% dipengaruhi oleh variabel lain diluar yang diteliti.

**Tabel 7.** Uji Hipotesis

	Pengaruh	T-Statistics	P-Values	Hasil
H-1	Sistem Informasi SDM -> Kinerja Karyawan	2.278	0.023	Diterima
H-2	Pengembangan Karir -> Kinerja Karyawan	1.524	0.128	Ditolak
H-3	Komitmen Organisasi -> Kinerja Karyawan	1.777	0.076	Ditolak
H-4	Sistem Informasi SDM -> Motivasi	5.159	0.000	Diterima
H-5	Pengembangan Karir -> Motivasi	3.950	0.000	Diterima
H-6	Komitmen Organisasi -> Motivasi	0.286	0.775	Ditolak
H-7	Motivasi -> Kinerja Karyawan	4.135	0.000	Diterima

H-8	Sistem Informasi SDM -> Motivasi -> Kinerja Karyawan	3.537	0.000	Diterima
H-9	Pengembangan Karir -> Motivasi -> Kinerja Karyawan	2.383	0.018	Diterima
H-10	Komitmen Organisasi -> Motivasi -> Kinerja Karyawan	0.280	0.780	Ditolak

## B. Pembahasan

Dengan hasil studi empiris melalui analisis deskriptif menunjukkan bahwa karyawan pada Pabrik Gula Gempolkrep puas dengan pekerjaan mereka karena pemanfaatan sistem informasi SDM mampu meningkatkan kinerja karyawan ketika kebutuhan akan informasi diberikan dengan cepat dan tepat. Selanjutnya ketersediaan data yang diperlukan tersebut dapat digunakan untuk proses pengambilan keputusan. Suwatno [6] Dengan diberikannya sistem informasi SDM yang baik, maka akan berguna bagi manajemen atau perusahaan, dimana sistem informasi manajemen tersebut memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dengan hasil studi empiris melalui analisis deskriptif menunjukkan bahwa karyawan Pabrik Gula Gempolkrep kurang puas dengan pekerjaan mereka dengan menunjukkan bahwa kurangnya perencanaan dan rasa percaya diri karyawan yang digunakan untuk mengembangkan diri dari karyawan dalam suatu organisasi. Perencanaan dan pengembangan karir yang kurang jelas dalam organisasi akan berdampak mengurangi pencapaian kinerja karyawan. Caroline dan Susan [7] menyatakan bahwa seorang pemimpin yang mengharapkan capaian kinerja maksimal dalam organisasinya harus memperhatikan faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri, salah satunya adalah pengembangan karir. Pengembangan karir merupakan pendekatan formal yang dilakukan organisasi agar mempunyai anggota organisasi yang mempunyai kualifikasi dan kemampuan yang sesuai ketika sedang dibutuhkan oleh perusahaan.

Dengan hasil studi empiris melalui analisis deskriptif menunjukkan bahwa karyawan Pabrik Gula Gempolkrep kurang dalam hubungan individu dengan organisasi yang memungkinkan seseorang mempunyai komitmen yang rendah, kurangnya rasa tanggung jawab untuk berusaha meningkatkan kinerja sebaik mungkin demi tercapainya tujuan organisasi. Luthans [8] menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah sebuah sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dimana setiap anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya pada organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan pada organisasinya.

Dengan hasil studi empiris pada Pabrik Gula Gempolkrep melalui analisis deskriptif menunjukkan bahwa karyawan merasa puas cenderung untuk menguasai teknologi informasi karena penggunaan teknologi computer membantu karyawan saat bekerja. Anshory [9] penguasaan teknologi informasi merupakan tuntunan yang mutlak bagi suatu perusahaan.

Dengan hasil studi empiris melalui analisis deskriptif menunjukkan bahwa peran dan posisi karyawan Pabrik Gula Gempolkrep secara terus menerus melakukan perencanaan dan pengembangan karir oleh setiap individu dan cenderung ingin mendapatkan prestasi kerja yang baik guna untuk mempertimbangkan dalam proses pengembangan karir karyawan. Nugroho dan Kunartinah [10] Bahwa perencanaan dan pengembangan karir yang jelas dalam organisasi akan dapat meningkatkan motivasi kerja yang tinggi kepada pegawai dalam menjalankan pekerjaannya.

Dengan hasil studi empiris melalui analisis deskriptif menunjukkan bahwa karyawan Pabrik Gula Gempolkrep belum memberikan persepsi yang baik mengenai pemahaman komitmen organisasi, kurangnya pemberian dorongan berupa motivasi dari atasan kepada bawahan yang dilakukan secara terus menerus, yang akan menciptakan hubungan yang kurang baik antara atasan dengan bawahan. Kurangnya kesediaan usaha karyawan untuk terlibat dalam kegiatan organisasi guna untuk memaksimalkan kesuksesan perusahaan. Mar'at [11] komitmen seorang pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti motivasi, kompensasi, pelatihan, fungsi pemimpin, iklim kerja sama, semangat kerja, dan konflik yang terjadi dalam suatu kantor.

Dengan hasil studi empiris melalui analisis deskriptif menunjukkan bahwa karyawan Pabrik Gula Gempolkrep saat melaksanakan segala aktivitas memiliki rasa nyaman saat melaksanakan tugas. Karyawan Pabrik Gula Gempolkrep termotivasi tinggi untuk bekerja sesuai standar yang berlaku karena untuk menerima gaji yang cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari – hari yang kemudian menjadi termotivasi untuk dapat bekerja secara optimal. Suwatno dan priansa [12] Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan bekerja sesuai dengan standar yang berlaku dan menciptakan suasana kerja yang kondusif untuk bekerja.

Dengan hasil studi empiris pada Pabrik Gula Gempolkrep melalui analisis deskriptif menunjukkan bahwa sistem informasi SDM mampu meningkatkan kinerja mereka, serta sistem informasi SDM mengindikasikan adanya motivasi yang dinilai mampu memediasi hubungan antara sistem informasi SDM dengan kinerja Karyawan. Dikarenakan adanya karyawan Pabrik Gula Gempolkrep selalu termotivasi untuk meningkatkan penguasaan teknologi informasi karena dengan diberikannya sistem informasi yang baik, maka akan berguna bagi perusahaan dimana sistem informasi tersebut memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Jika karyawan mempunyai

pengawasan yang bersifat individual atas hasil suatu pekerjaan, maka *reward* akan didasarkan atas hasil tersebut. Hasil pekerjaan tersebut tentunya dapat mengakibatkan motivasi bagi individu yang berkinerja tinggi Surya Dharma [13].

Dengan hasil studi empiris pada Pabrik Gula Gempolkrep melalui analisis deskriptif menunjukkan bahwa kurangnya perencanaan yang terorganisir digunakan untuk menyesuaikan tujuan karyawan dari suatu organisasi. Yang akan berdampak mengurangi peningkatan kinerja karyawan. Akan tetapi dimediasi dengan diberi motivasi tinggi maka peran dan posisi karyawan Pabrik Gula Gempolkrep secara terus menerus akan melakukan perencanaan dan pengembangan karir oleh setiap individu dan cenderung mengambil langkah – langkah untuk mencapai tujuan karirnya, sehingga membuat karyawan bisa lebih mengembangkan karirnya. Dengan perencanaan dan pengembangan seperti ini hanya membuat motivasi karyawan dalam melaksanakan tugas diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan dalam organisasi. Karena dengan tidak adanya motivasi, hal ini menjadi hambatan yang membuat karyawan menjadi lebih lama dalam mengembangkan karirnya. Perencanaan dan pengembangan karir yang jelas dalam organisasi akan dapat meningkatkan motivasi kerja yang tinggi kepada pegawai dalam menjalankan pekerjaannya Nugroho dan Kunartinah [14].

Dengan hasil studi empiris melalui analisis deskriptif pada karyawan Pabrik Gula Gempolkrep bahwa kurang dalam hubungan individu dengan organisasi yang memungkinkan seseorang mempunyai komitmen yang rendah, kurangnya kesediaan untuk berusaha meningkatkan kinerja sebaik mungkin demi kepentingan organisasi. Meskipun situasi kerja ini dimediasi dengan melakukan motivasi yang bertujuan pemberian dorongan berupa motivasi dari atasan kepada bawahan yang dilakukan secara terus menerus, yang akan menciptakan hubungan yang baik antara atasan dengan bawahan. Tetapi situasi seperti ini memengaruhi mental dan muncul rasa bermalas – malasan yang berdampak pada komitmen organisasi. Kusjainah [15] menyatakan bahwa komitmen organisasi sebagai hubungan individu dengan organisasi yang memungkinkan seseorang mempunyai komitmen yang tinggi dengan memperlihatkan dorongan yang kuat untuk tetap menjadi anggota, kesediaan untuk berusaha meningkatkan kinerja sebaik mungkin demi kepentingan organisasi.

## VII. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dari penelitian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa sistem informasi SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sistem informasi SDM berpengaruh signifikan terhadap motivasi, pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap motivasi, komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi, motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sistem informasi SDM memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel intervening, pengembangan karir memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel intervening, komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel intervening.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Peneliti mengucapkan terima kasih kepada pihak yang berperan dalam pelaksanaan kegiatan penelitian, terutama Bapak Dr. Hidayatulloh, M.Si, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sidoarjo. Bapak Wisnu P. Setiyono, SE. M.Si. Ph.D selaku Dekan Fakultas Bisnis, Hukum dan Ilmu Sosial Universitas Muhammadiyah Sidoarjo. Bapak Detak Prapanca, SE. MM selaku Ketua Progam Studi Manajemen dan dosen pembimbing penelitian Ibu Sumartik, SE. MM.

## REFERENSI

- [1] FETRI, N. (2019). PENGARUH KINERJA KARYAWAN TERHADAP MUTU PELAYANAN INSTALASI FARMASI RAWAT JALANDI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH KOTA MADIUN TAHUN 2019 (Doctoral dissertation, STIKES BHAKTI HUSADA MULIA MADIUN).
- [2] Anggoro, R. R. (2018). KOMPETENSI, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA PADA DINAS KEBUDAYAAN DAN KEPARAWISATAAN. . *YUME: Journal of Management, 1(3)*.
- [3] AULIA, D. R. (2018). PENGARUH SISTEM INFORMASI MANAJEMEN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDAPATAN DAERAH KOTA BANDUNG (Doctoral dissertation, PERPUSTAKAAN).
- [4] Shaputra, A. R. (2015). Pengaruh kompetensi, komitmen dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Wilayah Pekanbaru. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis* , 1-17.

- [5] Dewi, N. L. (2016). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Mediasi Motivasi Kerja Pada Karya Mas Art Gallery (Doctoral dissertation, Udayana University).
- [6] Zulfina, A. (2020). Pengaruh Sistem Informasi Kepegawaian (Simpeg), Lingkungan Kerja Organisasi dan Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Melalui Motivasi Pegawai Menuju Sistem Digital Pada UPT SDA Provinsi Sumatera Utara.
- [7] Tahir, M. &. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara. . *Tijarah: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 1(19).
- [8] Nurandini, A. &. (2014). Analisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan (studi pada pegawai perum PERUMNAS Jakarta). (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomika dan Bisnis).
- [9] Rusjiana, J. (2016). Pengaruh Sistem Informasi SDM Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Rabbani Bandung. *Jurnal Computech & Bisnis* , 21-29.
- [10] Safitri, F. D. (2018). Pengaruh pengembangan karir terhadap motivasi kerja karyawan melalui kepuasan kerja. *MBR (Management and Business Review)*, 2(1) , 41-49.
- [11] Respatiningsih, I. &. (2016). Pengaruh komitmen organisasi, motivasi, kapabilitas dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai (Studi Empirik Pada Inspektorat Kabupaten Pemalang). *Serat Acitya* , 56.
- [12] Susilawati, A. D. (2021). Pengaruh Sistem Informasi SDM, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Universitas Pancasakti Tegal. *CAPITAL : Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 5(1) , 1-14.
- [13] Mangar, A. (2020). PENGARUH MOTIVASI, KEPEMIMPINAN DAN KESEMPATAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERKEBUNAN PROVINSI SULAWESI SELATAN... *Economics Bosowa*, 6(002) , 161-173.
- [14] Respatiningsih, I. &. (2016). Pengaruh komitmen organisasi, motivasi, kapabilitas dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai (Studi Empirik Pada Inspektorat Kabupaten Pemalang). *Serat Acitya* , 56.

**Conflict of Interest Statement:**

The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

**Article History:**

Received: 26 June 2018 | Accepted: 08 August 2018 | Published: 30 August 2018

# Artikel Ahmad Rivaldi Mareyza 152010200300

---

## ORIGINALITY REPORT

---

12%

SIMILARITY INDEX

12%

INTERNET SOURCES

6%

PUBLICATIONS

11%

STUDENT PAPERS

---

## PRIMARY SOURCES

---

1	<a href="http://acopen.umsida.ac.id">acopen.umsida.ac.id</a> Internet Source	6%
2	Submitted to Universitas Muhammadiyah Sidoarjo Student Paper	6%

---

Exclude quotes  On

Exclude bibliography  On

Exclude matches  < 2%

# Artikel Ahmad Rivaldi Mareyza 152010200300

---

PAGE 1

---

PAGE 2

---

PAGE 3

---

PAGE 4

---

PAGE 5

---

PAGE 6

---

PAGE 7

---

PAGE 8

---