



Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat (Studi Kasus Kantor Bank Bpd Kantor Cabang KC. Siteba)

Nada Musliana¹, Riska Hadya²

¹ Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti, Padang, Indonesia

Email: muslianana97@gmail.com

² Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti, Padang, Indonesia

Email: rizkahadya@gmail.com

Corresponding Author: Nada Musliana

Abstract: *This study aims to examine and analyze 1) the influence of HR information systems on the human resource input function on employee performance at PT. Bima Arjuna Prakasa. 2) the effect of the HR information system output function on employee performance at PT. Bima Arjuna Prakasa. 3) the influence of the input function of the HR information system and the output function of the HR information system on employee performance at PT. Bima Arjuna Prakasa. The population is 30 people and the sample is 30 people. The method of data analysis is Multiple Linear Regression Analysis and the coefficient of determinant, while the method of testing the hypothesis is the t test and F test. The results show 1. Partially the input function variable of the HR Information System has a positive and significant effect on the performance of employees of PT Bima Arjuna Prakasa Padang City, 2. Partially the output function variable of the HR Information System has a positive and significant effect on employee performance at PT Bima Arjuna Prakasa Padang City, 3. The input function variables of the HR Information System and the output function of the HR Information System simultaneously or simultaneously have a significant and significant effect on performance employee. at PT. not examined in this study.*

Keywords: *Information Systems, Human Resources, Employee Performance.*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis 1) pengaruh sistem informasi SDM pada fungsi input sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada PT. Bima Arjuna Prakasa. 2) pengaruh fungsi output sistem informasi SDM terhadap kinerja karyawan pada PT. Bima Arjuna Prakasa. 3) pengaruh fungsi input sistem informasi SDM dan SDM fungsi keluaran sistem informasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bima Arjuna Prakasa. Populasinya 30 orang dan sampelnya 30 orang. Metode analisis data adalah Analisis Regresi Linier Berganda dan koefisien determinan, sedangkan metode pengujian hipotesis adalah uji t dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan 1. Secara parsial variabel fungsi input

Sistem Informasi SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bima Arjuna Prakasa Kota Padang, 2. Secara parsial variabel fungsi output Sistem Informasi SDM berpengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bima Arjuna Prakasa Kota Padang, 3. Variabel fungsi input Sistem Informasi SDM dan fungsi output Sistem Informasi SDM secara simultan atau simultan berpengaruh signifikan dan signifikan terhadap kinerja karyawan. di PT Bima Arjuna Prakasa di kota Padang, 4. Kontribusi pengaruh fungsi input Sistem Informasi SDM dan fungsi output Sistem Informasi SDM terhadap kinerja karyawan PT Bima Arjuna Prakasa di Kota Padang sebesar 68,7% sedangkan sisanya 31,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Sistem Informasi, Sumber Daya Manusia, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah suatu cara pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi agar mampu mencapai tujuan organisasi secara optimal melalui pengembangan sumber daya manusia itu sendiri. (Winarti 2018: 1-26).

Manajemen sumber daya manusia adalah manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada faktor produksi manusia dengan segala aktivitasnya untuk mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan investasi yang memegang peranan penting bagi perusahaan. Tanpa sumber daya manusia, faktor produksi lainnya tidak dapat dilakukan secara optimal untuk mencapai tujuan tersebut yang sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi. (Sudipta: 2016).

PT. Bima Arjuna Prakasa merupakan perusahaan konstruksi yang memiliki berbagai permasalahan dan faktor yang kompleks seperti biaya, kualitas, perencanaan, dan keselamatan. Sektor konstruksi melibatkan banyak pihak dengan berbagai keahlian. Hal ini tidak lepas dari peran manusia sebagai sumber daya utama dalam sebuah perusahaan konstruksi. Sehingga pengelolaan sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu unsur kunci keberhasilan dalam keberlanjutan perusahaan. Salah satu faktor kunci keberhasilan sebuah perusahaan konstruksi dalam mencapai visi dan misinya adalah kualitas sumber daya manusia yang baik (Dharmayanti 2017).

Proses konstruksi dengan tingkat kompleksitas yang tinggi dan kesinambungan setiap proses juga membutuhkan tingkat pendidikan yang tinggi dari para pekerja (Hecklau2016) yang didominasi oleh manusia, hubungan antar sistem dalam organisasi yang merupakan prasyarat untuk mencapai organisasi yang efektif secara langsung. membutuhkan kemauan untuk mengelola sumber daya manusia dengan lebih baik pula. Perusahaan akan selalu meningkatkan produktivitas melalui konsistensi menghasilkan kinerja terbaik dan mempertahankan keunggulan kompetitif dan faktor yang dianggap paling potensial dalam memberikan keunggulan kompetitif bagi perusahaan adalah sumber daya manusia, dan terkait dengan bagaimana mengelola sumber daya tersebut. Suwanto (2011) mengemukakan bahwa unsur manusia individu yang memegang peranan penting dan sangat menentukan keberhasilan organisasi. Kemampuan SDM akan sangat mempengaruhi kemajuan perusahaan. Selain itu, untuk meningkatkan daya tarik perusahaan bagi para pemangku kepentingan, pelatihan sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan juga

perlu dilakukan untuk mendapatkan kepercayaan dari para pemangku kepentingan tersebut. (Gaile-Sarkane 2015) .

Tabel 1. Rekapitulasi Penilaian Pegawai PT BIMA ARJUNA PRAKASA (2019-2020)

Performance	2019		2020	
	Mark	Information	Mark	Information
Quality of work	95	Very good	76	Well
Punctuality	85	Well	70	Pretty good
Communication	85	Well	75	Pretty good
Initiative	90	Very good	80	Pretty good
Ability	88	Well	80	Pretty good
Amount	443	-	381	-
Total	88.6	Well	76.2	Pretty good

Source: PT Bima Arjuna Prakas, 2020

Berikut budaya organisasi di PT. PLN (Persero) UP3 Padang agar dapat menggambarkan secara lebih jelas fenomena yang sebenarnya terjadi.

Tabel 2. Hasil Observasi Sementara Mengenai Budaya Organisasi di PT. PLNUP3 Padang

No	Pernyataan	Jawaban		Jumlah Pegawai
		Ya	Tidak	
1	Puas dengan sistem penilaian kinerja yang digunakan saat ini	30	54	84
2	Menyampaikan laporan pekerjaan sesuai dengan hasil pekerjaan	32	52	84
3	Organisasi membantu mengatasi masalah di lingkungan kerja	29	55	84
4	Organisasi mendorong mengisi waktu kosong dengan kegiatan bermanfaat	27	57	84

Sumber: Hasil Observasi Sementara Januari 2021

Tabel 1 menunjukkan bahwa rata-rata kinerja karyawan PT. Bima Arjuna Prakasa sudah baik di tahun 2019, namun di tahun 2020 kinerja karyawan di PT. Bima Arjuna Prakasa mengalami penurunan sebesar 76,2% dari tahun 2020. Penurunan tersebut terlihat pada Indikator Kualitas Kerja, Ketepatan Waktu, Komunikasi yang cukup signifikan, sehingga diindikasikan pada tahun 2020 akan terjadi permasalahan pada kinerja karyawan di PT. Bima Arjuna Prakasa. Indikator yang digunakan meliputi kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, inisiatif, kemampuan, dan komunikasi.

Hal ini mengganggu penilaian kinerja karyawan dimana penilaian dari tahun 2019 sampai dengan tahun 2020 masih sangat baik atau good, karena kinerja karyawan merupakan hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas berdasarkan keterampilan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu sesuai standar dan kriteria yang telah ditetapkan. ditetapkan sebelumnya. Penurunan tersebut dapat dilihat dari indikator kualitas hasil kerja yang cukup signifikan, yang mengindikasikan bahwa pada tahun 2020 akan terjadi permasalahan pada kinerja karyawan. Dari segi ketepatan waktu, karyawan tetap konsisten dengan jam kerja departemennya masing-masing, namun sebagian besar mengganti waktu kerja yang biasanya datang ke kantor dan tergantikan dengan kerja virtual di rumah. Dari segi komunikasi, terjadi penurunan dari 85% menjadi 75% secara keseluruhan akibat wabah virus COVID-19 dan menyebabkan karyawan hanya berkomunikasi melalui zoom meeting dan work home.

Di perusahaan, penggunaan sistem informasi sumber daya manusia (Human Resources Information System) mampu meningkatkan kinerja dan daya saing bisnis ketika kebutuhan akan informasi dan ketersediaan data yang cepat, tepat untuk proses pengambilan keputusan sangat dibutuhkan. Sejalan dengan pendapat tersebut, menurut Anshory (2002) penguasaan teknologi informasi merupakan tuntutan mutlak dalam suatu perusahaan. Hal ini dapat kita lihat dimana sebagian besar perusahaan telah menggunakan sistem informasi manajemen dalam operasional suatu perusahaan. Seluruh SDM perusahaan dituntut untuk dapat menguasai sistem sesuai dengan departemennya masing-masing. Sistem informasi SDM lebih bermanfaat sebagai sumber informasi. Menurut Mathis (2006) sistem informasi SDM adalah sistem informasi terintegrasi yang efisien dengan mengumpulkan data SDM dan menjadikan dokumen SDM lebih bermanfaat sebagai sumber informasi. Dengan demikian dapat dikatakan langkah-langkah kegiatan HRM dirangkum dan dibakukan dalam pengelolaan sumber daya manusia yang berdampak pada kinerja perusahaan PT. Bima Arjuna Prakasa di kota Padang.

Setiap perusahaan pasti memiliki komponen sistem untuk mengumpulkan dan memelihara data yang menggambarkan sumber daya manusia, mengubah data menjadi informasi dan menyampaikan informasi tersebut kepada pengguna, dengan komponen sistem informasi SDM yang menyediakan kemampuan untuk menyediakan informasi kepegawaian SDM, memperbarui data up to date, dan pemahaman user dalam melakukan pekerjaan. Komponen tersebut dapat dipecah menjadi Fungsi Input dan Fungsi Output yang merupakan bagian penting yang mendukung kemajuan informasi kinerja karyawan.

Rivai (2009:1015) mengemukakan bahwa sistem informasi SDM (Human Resources Information System) adalah prosedur sistematis untuk mengumpulkan, menyimpan, mempertahankan, menarik, dan memvalidasi data yang dibutuhkan oleh perusahaan untuk meningkatkan keputusan SDM. Lebih lanjut dapat dijelaskan bahwa sistem informasi sumber daya manusia adalah sistem yang mendukung manajemen untuk memfasilitasi proses pengambilan keputusan yang meliputi kegiatan merencanakan, menerima, menempatkan, melatih dan mengembangkan serta memelihara atau merawat sumber daya manusia atau anggota perusahaan. .

PT. Bima Arjuna Prakasa telah memanfaatkan teknologi sistem informasi yang cukup mutakhir, baik dari segi hardware maupun software. Hal ini juga ditunjukkan dengan beberapa teknologi terbaru dari sistem informasi SDM yang terkomputerisasi. Dengan dukungan teknologi terkini diharapkan semakin memudahkan pimpinan dan karyawan dalam memanfaatkan layanan informasi yang cepat, tepat dan relevan khususnya di bidang SDM. Terapi berdasarkan hasil observasi awal menunjukkan bahwa sistem informasi SDM di perusahaan ini belum dapat digunakan secara optimal untuk mendukung operasional umum perusahaan. tidak tersedianya data yang up to date, kurangnya keamanan data, lemahnya pemahaman karyawan tentang SIM adalah beberapa indikator yang mengarah pada diterapkannya sistem informasi SDM yang terkomputerisasi di PT. Bima Arjuna Prakasa.

Atas dasar permasalahan tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : "Pengaruh Sistem Informasi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bima Arjuna Prakasa Di Kota Padang".

Penulis merumuskan masalah:

1. Apakah fungsi input sistem informasi SDM berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Bima Arjuna Prakasa di Kota Padang.
2. Apakah fungsi keluaran sistem informasi SDM berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Bima Arjuna Prakasa di Kota Padang.
3. Apakah Sistem Informasi SDM Fungsi Input dan Fungsi Output berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Bima Arjuna Prakasa di Kota Padang.

METODE PENELITIAN

Menurut Agussalim Mangguuang (2017:8) Populasi adalah sekumpulan kemungkinan hasil kuantitatif atau kualitatif yang lengkap dan jelas berdasarkan ciri-ciri tertentu dari objek tersebut. Populasi yang digunakan adalah karyawan PT Bima Arjuna Prakasain kota Padang yang berjumlah 30 orang.

Dalam menentukan sampel penelitian ini menggunakan teknik Total Sampling (Sugiyono,2018) yaitu teknik pengambilan sampel dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Jadi total sampelnya adalah 30 orang.

Dalam pengumpulan data, teknik yang digunakan adalah penelitian lapangan dan studi pustaka. Penelitian lapangan bersumber dari data primer dengan menyebarkan kuesioner kepada seluruh karyawan PT Bima Arjuna Prakasa di kota Padang. Sedangkan pengumpulan data dengan studi kepustakaan diperoleh dari buku, jurnal, atau artikel online.

Instrumen harus diuji tingkat validitas dan reliabilitasnya. Instrumen yang valid dianggap memiliki tingkat validitas atau akurasi yang tinggi. Menurut Sugiyono (2018:218) syarat minimal untuk dianggap layak adalah jika $r = 0,3$. Sementara itu, Sugiyono (2018:220) menyatakan bahwa suatu instrumen dikatakan reliabel apabila koefisien reliabilitasnya minimal 0,6.

Menurut Ghozali (2016) uji asumsi klasik meliputi pengujian normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Kemudian dilanjutkan dengan analisis deskriptif, regresi berganda, koefisien determinasi, uji t dan uji F.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Regresi Linear Berganda

Dari pengolahan data dengan SPSS diperoleh analisis regresi berganda sebagai berikut diperoleh :

Tabel 3. Regresi Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	31.473	9.655		3.260	.003
1 SI SDM Fungsi Masukan	.403	.137	.501	2.935	.007
SI SDM Fungsi Keluaran	.306	.138	.378	2.212	.036

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil analisis menghasilkan persamaan sebagai berikut:

$$Y = 33,285 + 0,421 X_1 + 0,423 X_2$$

Secara umum persamaan regresi dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstantanya adalah 31,473 jika tidak ada Sistem Informasi SDM untuk Fungsi Input dan Fungsi Output ($X_1 = X_2 = 0$) maka Kinerja Pegawai adalah 31.473 satuan.
2. Koefisien regresi Sistem Informasi SDM untuk fungsi input adalah 0,403. Koefisien ini bernilai positif, maka dapat disimpulkan bahwa Fungsi Input Sistem Informasi SDM berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Jika Fungsi Input Sistem Informasi SDM ditingkatkan satu unit maka akan meningkatkan kinerja karyawan di PT. Bima Arjuna Prakasa di Kota Padang sebesar 0,403 satuan.
3. Koefisien regresi Fungsi Output Sistem Informasi SDM sebesar 0,306. Koefisien ini bernilai positif, maka dapat disimpulkan bahwa Fungsi Output Sistem Informasi SDM berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Jika Fungsi Output Sistem Informasi SDM ditingkatkan satu unit maka akan meningkatkan kinerja karyawan di PT. Bima Arjuna Prakasa di Kota Padang sebanyak 0,306 unit.

Koefisien Determinan

Nilai koefisien determinasi (R^2) untuk analisis regresi linier berganda ditunjukkan dengan nilai R Square (Ghozali, 2016).

Table 4. Coefficient of Determination

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.829 ^a	.687	.664	3.40074

a. Predictors: (Constant), SI SDM Fungsi Keluaran, SI SDM Fungsi Masukan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan pengujian tersebut, didapatkan koefisien determinasi yang ditunjukkan dengan nilai R Square yaitu 0,687. Jadi kontribusi pengaruh sistem informasi SDM terhadap fungsi input dan fungsi output terhadap kinerja karyawan pada PT Bima Arjuna Prakasa Kota Padang adalah 68,7% sedangkan sisanya 31,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diperiksa.

Uji Parsial (Uji t)

Pada bagian ini penulis menguji semua hipotesis yang diajukan yaitu untuk menguji apakah variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen secara parsial. Secara lebih rinci, berikut disajikan hasil pengujian hipotesis.

Tabel 5. hasil uji t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	31.473	9.655		3.260	.003
1 SI SDM Fungsi Masukan	.403	.137	.501	2.935	.007
SI SDM Fungsi Keluaran	.306	.138	.378	2.212	.036

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

1. Nilai sig untuk menghitung fungsi input variabel sistem informasi SDM adalah $0,007 < 0,05$ sehingga H_a diterima. Artinya fungsi input sistem informasi SDM berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Bima Arjuna Prakasa di kota Padang.
2. Nilai sig untuk menghitung fungsi keluaran variabel sistem informasi SDM adalah $0,036 < 0,05$ sehingga H_a diterima. Artinya fungsi keluaran sistem informasi SDM berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Bima Arjuna Prakasa di kota Padang.

Uji Simultan (Uji F)

Untuk menguji hipotesis 3, penulis menyajikan hasil analisis data ke dalam Tabel Uji-F berikut ini.

Tabel 6 F . Hasil tes

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	684.945	2	342.473	29.613	.000 ^b
	Residual	312.255	27	11.565		
	Total	997.200	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), SI SDM Fungsi Keluaran, SI SDM Fungsi Masukan

Uji F diketahui nilai signifikansi pada model regresi adalah $0,000 < 0,05$ sehingga keputusan pengujiannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya fungsi input sistem informasi SDM dan fungsi output secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Bima Arjuna Prakasa Kota Padang.

Pembahasan

Pengaruh Sistem Informasi SDM Fungsi masukan Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis regresi linier berganda dan pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel Sistem Informasi SDM Fungsi Input berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Bima Arjuna Prakasa di Kota Padang. Sehingga penelitian ini menunjukkan bahwa setiap terjadi peningkatan Fungsi Input Sistem Informasi SDM di PT. Bima Arjuna Prakasa di Kota Padang akan berdampak pada kinerja karyawan di PT. Bima Arjuna Prakasa di Kota Padang semakin meningkat.

Hasil penelitian ini didukung oleh beberapa penelitian yang menemukan bahwa SIISDM memiliki hubungan yang erat dengan kinerja pegawai. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Andri Asoka Sidantara Rosadi (2019) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh Input Fungsi Sumber Daya Manusia Sistem Informasi terhadap kinerja guru. Penelitian ini menegaskan bahwa Sistem Informasi Sumber Daya Manusia Fungsi input memberikan kontribusi terhadap kinerja (Y) sebesar 10,2 % .

Fungsi input sistem informasi sumber daya manusia sebagai manajemen sumber daya manusia adalah manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada faktor produksi manusia dengan segala aktivitasnya untuk mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan investigasi yang memegang peranan penting bagi perusahaan. Tanpa sumber daya manusia, faktor produksi lainnya tidak dapat dilakukan secara optimal untuk mencapai tujuan

tersebut yang sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi (Dewi, Sudipta dan Setyowati, 2016).

Pengaruh Sistem Informasi Fungsi Keluaran SDM terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis regresi linier berganda dan pengujian hipotesis juga menunjukkan bahwa variabel Sistem Informasi SDM Fungsi Output berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Bima Arjuna Prakasa di Kota Padang. Sehingga hal ini menunjukkan bahwa jika Sistem Informasi SDM Fungsi Output pada PT. Bima Arjuna Prakasa di Kota Padang ditingkatkan, maka akan berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bima Arjuna Prakasa di Kota Padang semakin meningkat.

Hasil penelitian ini sama dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Andri Asoka Sidantara Rosadi (2019) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh Fungsi Keluaran Sumber Daya Manusia Sistem Informasi terhadap kinerja guru. Studi ini mengkonfirmasi bahwa fungsi Output Sumber Daya Manusia Sistem Informasi memberikan kontribusi terhadap kinerja sebesar 60%.

Pengaruh Sistem Informasi SDM Fungsi Input dan SI SDM Fungsi Output terhadap Kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji F diketahui bahwa variabel Sistem Informasi SDM Fungsi Input dan Fungsi Output berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bima Arjuna Prakasa di Kota Padang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT. Bima Arjuna Prakasa di Kota Padang akan mengalami peningkatan yang signifikan jika sistem informasi SDM fungsi input dan fungsi output sama-sama mengalami peningkatan yang signifikan.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Fahruni Khaerunnisa (2019) yang menunjukkan bahwa Sistem Informasi Kepegawaian (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Kemudian juga sejalan dengan hasil penelitian Wala Erpurini (2019) yang menemukan hasil bahwa sistem informasi sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja. Selain itu senada dengan hasil penelitian Jimmy Rusjiana (2016) dimana sistem informasi sumber daya manusia mempengaruhi kinerja karyawan dengan mengikuti semua standar operasional perusahaan dengan memperhatikan tahapan-tahapannya.

Dari kedua variabel independen yang diteliti diketahui bahwa Fungsi Input Sistem Informasi SDM memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bima Arjuna Prakasa di Kota Padang karena nilai signifikansinya lebih kecil dari sistem informasi SDM Fungsi Keluaran.

Fungsi input sistem informasi sumber daya manusia sebagai manajemen sumber daya manusia adalah manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada faktor produksi manusia dengan segala aktivitasnya untuk mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan investigasi yang memegang peranan penting bagi perusahaan. Tanpa sumber daya manusia, faktor produksi lainnya tidak dapat dilakukan secara optimal untuk mencapai tujuan tersebut yang sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi (Dewi, Sudipta dan Setyowati, 2016).

KESIMPULAN

Sesuai dengan analisis dan pembahasan, dapat ditarik kesimpulan:

1. Secara parsial variabel Sistem Informasi SDM Fungsi Input berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bima Arjuna Prakasa di Kota Padang dengan signifikansi $0,007 < 0,05$.
2. Secara parsial sistem informasi SDM Fungsi Output juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bima Arjuna Prakasa di Kota Padang dengan signifikansi $0,036 < 0,05$.
3. Secara simultan Fungsi Input Sistem Informasi SDM dan Fungsi Output berpengaruh signifikan dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bima Arjuna Prakasa di Kota Padang dengan signifikansi $0,000 < 0,05$.
4. kontribusi pengaruh Fungsi Input Sistem Informasi SDM dan Fungsi Output terhadap kinerja karyawan pada PT. Bima Arjuna Prakasa di Kota Padang sebesar 68,7% sedangkan sisanya sebesar 31,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

REFERENSI

- Agussalim Mangguuang. 2017. Statistik. Padang: Ekasakti Press.
- Abdul Kadir, 2003. Pengantar Sistem Informasi. Dan saya. Yogyakarta. Alfabet.
- Alter, 2002. Analisis dan Desain Sistem Informasi Dengan Metodologi Berorientasi Objek, Informatika, Bandung.
- Arikunto, 2014. Prosedur Penelitian Pendekatan Praktis. Jakarta : Rineka Cipta
- As'ad, 2001. Psikologi Industri. Edisi keempat. Cetakan Keenam. Bandung : PT. Pemuda Rosdakarya.
- Wake up ,Wilson.2012 . *Human Resource Management*. Jakarta: Erlangga. From Theory To Practice. (2009). Jakarta: Pt Rajagrafindo Persada.
- Dessler, Gary. 2005 . Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kesembilan Jilid 2. Jakarta : Indeks.
- Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program IBM Spss 23 (Edisi ke-8). Edisi VIII. Semarang : Badan Penerbitan Universitas Diponegoro.
- Ghozali , Imam 2011. “Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program SPSS”.
- Handoko, 2001. Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia . Yogyakarta: Bpfe Yogyakarta.
- Handoko, 2008. Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia . Kemerdekaan: Yogyakarta
- Hasibuan, 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia . Jakarta: PT Bumi Perkasa.
- Hasibuan, 2012. Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ketigabelas. Jakarta: Bumi Literasi.
- Hecklau, F., et al, 2016. Holistic Approach For Human Resource Management In Industry 4.0. 1-6, Conference On Learning Factories . Taken On May 21, 2019. Diambil Pada 21 Mei 2019.
- Cashmere, 2016. *Human Resource Management (Theory And Practice)*. Depok: Pt.Rajagrafindo Persada.
- Cashmere, 2017. *Financial Statement Analysis*. Jakarta. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.

- Mangkunegara, 2000 . Manajemen Sumber Daya Manusia . Bandung: PT. Pemuda Rosdakarya .
- Mangkunegara, 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Pemuda Rosdakarya.
- Mathis, R Cvfrft . L. & JH Jackson. (2006). *Human Resource Management: Human Resource Management*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Rivai, 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Bagi Perusahaan :
- Rivai, 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia Bagi Perusahaan . Jakarta. PT Rajagrafindo Persada