

## **PENGARUH SISTEM INFORMASI SDM TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. RABBANI BANDUNG**

**Jimmy Rusjiana**  
**STIE Pasundan Bandung**  
**Email: jimmy@stiepas.ac.id**

### ***Abstract***

*The purpose of this study was to determine the human resource information systems and employee performance in PT. Rabbani, and to determine how much influence human resource information systems to employees performance in PT. Rabbani. This research was conducted at PT Rabbani, to get the cause of the downward trend in employee performance. This allegedly caused by problems of human resource information systems, resulting in reduced performance of the employee. The method used is exploratory survey method using Equaltion stuctural Modeling SEM-PLS. Sample in the study were 36 employees. The results of this study indicate HR information system affect the performance of employees. Thus, the conclusions that can be drawn from this study that: to increase the influence of human resource information systems to employee performance, by following all the Standard Operating Company with regard phases that have been imposed by the company.*

**Keywords:** *human resouces information system; performance.*

### **Abstrak**

Secara garis besar tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui sistem informasi SDM dan kinerja karyawan di PT. Rabbani, dan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh sistem informasi SDM terhadap kinerja karyawan di PT. Rabbani. Penelitian ini dilakukan di PT Rabbani, untuk mendapatkan penyebab kecenderungan penurunan kinerja karyawan. Hal ini diduga diakibatkan oleh permasalahan sistem informasi SDM sehingga mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survei yang bersifat eksploratif dengan menggunakan Stuctural Equaltion Modeling SEM-PLS. Sample dalam penelitian sebanyak 36 orang karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan sistem informasi SDM berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, kesimpulan yang dapat diambil dari studi ini bahwa : untuk meningkatkan pengaruh sistem informasi SDM terhadap kinerja karyawan, dengan mengikuti semua Standar Operasional Perusahaan dengan memperhatikan tahapan-tahapannya yang telah diberlakukan oleh perusahaan.

**Kata Kunci:** sistem informasi SDM; kinerja karyawan.

## PENDAHULUAN

Dalam proses layanan produk dimana lebih didominasi oleh manusia, hubungan antar sistem di dalam organisasi yang merupakan prasyarat tercapainya organisasi yang efektif secara langsung membutuhkan kemampuan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih baik pula. Perusahaan yang dinamis akan selalu meningkatkan produktivitasnya melalui konsistensinya menghasilkan kinerja terbaik serta mempertahankan hal yang menjadi keunggulan kompetitif tersebut. Dan faktor yang dianggap paling potensial dalam penyediaan keunggulan kompetitif bagi perusahaan adalah SDM, serta terkait dengan bagaimana mengelola sumber daya ini. (Suwatno, 2011) Unsur individu manusialah yang memegang peranan penting dan sangat menentukan keberhasilan organisasi tersebut. Kemampuan SDM akan sangat berpengaruh terhadap kemajuan perusahaan. (Sidharta & Lusyana, 2014) Bahkan Rivai (2009) menyatakan penilaian kinerja merupakan hasil kerja karyawan dalam lingkup tanggung jawabnya. Dengan kata lain penilaian kinerja karyawan bisa dilihat dari bagaimana hasil dari pencapaian kinerja perusahaannya.

Strategi organisasi/perusahaan yang *competitive* akan dapat dirumuskan melalui berbagai masukan dari sumber daya manusia dan menjadi dasar dalam penyusunan perencanaan sumber daya manusia (*human resources planning*). Hal ini dapat diwujudkan melalui proses yang didukung instrumen kebijakan dengan melakukan analisis dan identifikasi kebutuhan sumber daya manusia serta ketersediannya. Tindakan

dari proses tersebut melalui tahapan pemeriksaan/audit sumber daya manusia, agar diperoleh dasar keputusan terhadap kondisi objektif atas berbagai permasalahan strategi dalam kebutuhan sumber daya manusia yang direncanakan.

Naik turunnya kinerja perusahaan karena adanya beberapa faktor yang mempengaruhinya. Pada umumnya kinerja perusahaan yang optimal dipengaruhi oleh faktor internal maupun eksternal. Faktor internal yang diduga kuat memberikan pengaruh terhadap kinerja perusahaan saat ini salah satunya diantaranya karena Sistem informasi SDM yang juga berpengaruh terhadap Kinerja. Hal ini bisa disebabkan Sarana sistem informasi SDM yang kurang mendukung, dalam hal ini penerapan sistem informasi SDM yang akurat, relevan, lengkap dan tepat waktu.

Di perusahaan, pemanfaatan Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (*Human Resource Informastion Sistem*) mampu meningkatkan kinerja dan daya saing bisnis ketika kebutuhan akan informasi yang cepat tepat dan ketersediaan data untuk proses pengambilan keputusan dibutuhkan.

Sejalan dengan pendapat tersebut, menurut Anshory (2002) penguasaan teknologi informasi merupakan tuntunan yang mutlak di suatu perusahaan. Hal ini bisa kita lihat dimana sebagian besar perusahaan telah menggunakan sistem informasi manajemen dalam mengoperasional suatu perusahaan. Seluruh SDM perusahaan diharuskan mampu menguasai sistem tersebut sesuai dengan departemennya masing-masing.

Sistem Informasi SDM sebagai suatu sistem informasi terintegrasi yang dirancang untuk meningkatkan efisiensi dengan mengumpulkan data SDM dan untuk membuat dokumen SDM lebih berguna sebagai sumber informasi. (Mathis, 2006). Dengan demikian bisa dikatakan bahwa langkah-langkah aktivitas MSDM terangkum dan terstandarisasi dalam aplikasi pengelolaan sumber daya yang berdampak pada kinerja perusahaan.

PT Rabbani telah menerapkan suatu sistem informasi SDM yg telah terkomputerisasi, ini diterapkan pada perusahaan tersebut sejak beberapa tahun yang lalu. Berdasarkan fungsinya penerapan Sistem Informasi Manajemen di Perusahaan Rabbani ini terdiri dari 4 sub sistem, yaitu : (1) Sistem Informasi Keuangan (SIK), (2) Sistem Informasi SDM ( SISDM), (3) Sistem Informasi Operasional (SIO) dan (4) Sistem Informasi Pemasaran.

Penerapan sistem informasi SDM, di Perusahaan Rabbani meliputi semua aspek kegiatan sumber daya manusia mulai aspek rekrutmen, administrasi personalia, kesehatan dan keselamatan, organisasi, evaluasi kinerja, cuti, pelatihan, penggajian, serta proses berhenti sebagai karyawan.

Dalam sistem informasi SDM perusahaan Rabbani terdapat berbagai elemen lingkungan yang melakukan komunikasi terhadap sistem yaitu Manajemen, Pegawai, Atasan, Ka. HRD, Keuangan, Disnaker, Pelamar, Media Iklan, Asuransi dan Kantor Pajak. Sedangkan proses yang terjadi dijabarkan menjadi 9 (sembilan) proses yaitu rekrutmen, administrasi personalia,

kesehatan dan keselamatan, penilaian kinerja, mengendalikan permohonan cuti, training, payroll dan organisasi.

Perusahaan Rabbani ini telah memanfaatkan teknologi sistem informasi yang cukup mutakhir, baik itu dari sisi hardware maupun softwarena. Hal ini ditunjukkan pula dengan beberapa teknologi terkini dari Sistem Informasi SDM yang terkomputerisasi. Dengan dukungan teknologi tersebut diharapkan dapat memudahkan pimpinan maupun karyawan dalam memanfaatkan layanan informasi yang cepat, tepat dan relevan, khususnya di bidang SDM.

Tetapi berdasarkan hasil pengamatan awal, diperoleh gambaran bahwa Sistem Informasi SDM di perusahaan ini belum dapat digunakan secara optimal untuk menunjang operasional umum dari perusahaan tersebut. Belum tersedianya data yang *up to date*, kurangnya pengamanan data, pemahaman karyawan tentang SIM yg lemah adalah beberapa indikator yang menyebabkan pelaksanaan Sistem Informasi SDM terkomputerisasi di perusahaan Rabbani masih kurang maksimal.

Dari hasil pengamatan sementara, ada yang menarik untuk dikaji lebih jauh dalam bentuk penelitian ini ilmiah ini. Mengingat adanya ketidak sesuaian antara yang seharusnya dengan apa yang benar-benar terjadi. Hasil sementara pengamatan awal pada perusahaan tersebut menemukan suatu masalah, bahwa sistem informasi pada perusahaan tersebut belum berjalan maksimal sehingga berdampak pada kinerja karyawan.

Berdasarkan pada fenomena permasalahan di atas maka rumusan masalah adalah sebagai berikut; besarnya pengaruh sistem informasi SDM terhadap kinerja karyawan. Adapun tujuannya adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh sistem informasi SDm terhadap kinerja karyawan di PT Rabbani Bandung.

Sehingga dengan adanya penelitian ini dapat berguna sebagai bahan pengembangan teori atau keilmuan yang diuji, dan dapat dijadikan barometer dalam pengembangan penelitian mengenai sistem informasi SDM.

## **KAJIAN TEORI**

### **Sistem Informasi SDM**

Dalam lingkungan bisnis global yang dinamis saat ini, perusahaan dituntut untuk dapat menggunakan teknologi informasi untuk menghubungkan banyak orang. Seperti yang dikemukakan Anatan dan Ellitan Suwatno (2009), ada lima nilai penting untuk mendukung organisasi dalam mengambil keputusan, yaitu : Teknologi Informasi, Kinerja Prima, Kesempatan yang lebih baik, Kepercayaan dan Tanpa batasan

Jadi pada pelaksanaannya, organisasi bisnis membutuhkan teknologi informasi untuk memperoleh informasi sebagai dasar dalam pengambilan keputusan. Dengan meningkatnya teknologi informasi maka meningkat pulalah kebutuhan manajemen dalam hal penggunaan informasi pengolahan data, sehingga berkembanglah sistem informasi manajemen.

Salah satu elemen dari Sistem Informasi manajemen adalah Sistem Informasi SDM atau *Human Resources*

*Information System (HRIS)*. HRIS ini dalam bahasa Indonesia adalah sistem informasi sumber daya manusia (SISDM).

Menurut Rivai (2009 ; 1015) Sistem informasi SDM merupakan prosedur sistematis untuk pengumpulan, menyimpan, mempertahankan, menarik, memvalidasi data yang dibutuhkan oleh sebuah perusahaan untuk meningkatkan keputusan SDM. Ini artinya bahwa sistem informasi SDM mempunyai kemampuan untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan atau pilihan banyak orang yang lebih berhubungan dengan aktivitas perencanaan SDM baru. Lebih lanjut O'Brien & Maracas (2010) menyatakan bahwa sistem informasi SDM ditujukan untuk efektifitas dan efisiensi berkenaan dengan SDM di perusahaan. Suwatno (2011) mengatakan bahwa dalam membentuk sistem informasi yang komprehensif, informasi haruslah diperoleh dari berbagai sumber. Penekanan dalam penggunaan sistem informasi dilihat dari aspek kemudahan dan dan aspek manfaat dari informasi akan memberikan. (Sidharta & Sidh, 2014).

Menurut Veithzal Rivai (2009) sistem informasi SDM terbentuk dari berbagai elemen. Setiap elemen harus berfungsi benar agar sistem ini memberikan manfaat bagi perusahaan. Tiga komponen fungsional utama dalam setiap Sistem Informasi SDM itu adalah:

#### *a. Fungsi Masukan*

Memasukkan informasi mengenai pegawai ke dalam SISDM

#### *b. Fungsi Pemeliharaan Data*

Setelah data dimasukkan ke dalam sistem informasi, fungsi pemeliharaan data (data maintenance function) akan

memperbaharui dan menambahkan data baru ke dalam basis data yang ada

*c. Fungsi Keluaran*

Fungsi yang menghasilkan keluaran yang bernilai tinggi pada user.

**Kerangka Pemikiran dan Hipotesis**

Siagian (2004) menyatakan bahwa agar semua fungsi manajemen SDM terselenggara dengan tingkat efisiensi dan efektifitas yang tinggi mutlak perlu diciptakan suatu sistem informasi SDM yang handal. Sistem informasi SDM tersebut harus didasarkan pada informasi yang lengkap mutakhir akurat dan dapat dipercaya. Menurut Rivai (2009) Sistem informasi SDM merupakan Prosedur sistematis untuk pengumpulan, menyimpan, mempertahankan, menarik, memvalidasi data yang dibutuhkan oleh sebuah perusahaan untuk meningkatkan keputusan SDM. Ini artinya bahwa sistem informasi SDM mempunyai kemampuan untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan atau pilihan banyak orang yang lebih berhubungan dengan aktivitas perencanaan SDM baru.

Ini artinya bahwa sistem informasi SDM mempunyai kemampuan untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan atau pilihan banyak orang yang lebih berhubungan dengan aktivitas perencanaan SDM baru. Menurut Veithzal Rivai (2009) sistem informasi SDM terbentuk dari berbagai elemen. Setiap elemen harus berfungsi benar agar sistem ini memberikan manfaat bagi perusahaan. Tiga komponen fungsional utama dalam Sistem Informasi SDM itu adalah Fungsi Masukan, Fungsi Pemeliharaan Data dan Fungsi Keluaran. Fungsi tersebut harus bernilai, akurat dan mudah bagi user

(Doll & Torkzadeh, 1988; Suzanto & Sidharta, 2015).

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa sistem informasi SDM memberikan sarana pengumpulan, peringkasan dan penganalisaan data yang berhubungan erat dengan manajemen SDM dan perencanaan pegawai dimana kebutuhan informasi yang berhubungan dengan dengan fungsi-fungsi SDM sangatlah banyak yang mana semua informasi itu dituntut untuk dapat diberikan dengan tepat waktu dan akurat untuk pengambilan keputusan. Informasi yang dihasilkan oleh sistem meliputi sesuatu yang teraba atau tak teraba yang membantu agar dapat mengurangi peristiwa atau keadaan yang tidak pasti.

Adanya hubungan sistem informasi SDM dengan kinerja dikemukakan oleh Noe (Suwatno, 2011) : *Human Resources Management (HRM)* mengacu pada kebijakan-kebijakan, praktik-praktik serta sistem-sistem yang mempengaruhi perilaku, sikap dan kinerja karyawan. Dan praktik-praktik MSDM yang mendukung sistem pekerjaan berkinerja tinggi meliputi seleksi karyawan, manajemen kinerja, pelatihan, perancangan pekerjaan dan kompensasi.

Keputusan-keputusan SDM yang sehat salah satunya adalah didasari pada tersedianya informasi SDM yang baik dan berkualitas. Dengan pemberian sistem informasi SDM yang baik akan menghasilkan informasi yang berguna bagi manajemen dan perusahaan, dimana sistem informasi manajemen memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.(Rivai, 2009)

Data hasil kinerja biasanya digunakan untuk keputusan pemberian ‘reward’. Jika karyawan mempunyai pengawasan yang bersifat individual atas hasil suatu pekerjaan, maka rewards hanya akan didasarkan atas hasil tersebut. Hasil pekerjaan tersebut tentunya dapat mengakibatkan demotivasi bagi individu yang berkinerja tinggi (Surya Dharma, 2007) Penghargaan terhadap kompetensi sumber daya manusia memang diperlukan karena hal tersebut akan memengaruhi keefektifan kegiatan bisnis (Schuleer & Jackson 1987 dalam Surya Dharma 2007). Sumber daya manusia yang dihargai akan bekerja dengan sepenuh hati untuk memberikan yang terbaik bagi organisasi (Bounds & Face 1991 dalam Surya Dharma, 2007) Selain itu Mathis (2002) juga mengemukakan bahwa unsur yang membentuk kinerja pegawai antara lain: Kuantitas output; Kualitas output; Jangka waktu output; Kehadiran ditempat kerja; dan Sikap kooperatif.

### Hipotesis

Berdasarkan pada kajian teori dan penelitian terdahulu maka hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut;

1. Terdapat pengaruh signifikan fungsi keluaran terhadap kinerja karyawan.
2. Terdapat pengaruh signifikan fungsi masukan terhadap kinerja karyawan.
3. Terdapat pengaruh signifikan fungsi pemeliharaan terhadap kinerja karyawan.

### METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif *exploratory*, yakni untuk membuat gambaran mengenai situasi atau fenomena yang dimaksudkan untuk *causal-predictive analysis* (Ghozali, 2011). Dikarenakan populasi cukup besar serta keterbatasan waktu dan biaya

yang tersedia, maka dilakukan penarikan sampel dari populasi yang diteliti. Selain itu metode survey juga dapat dilakukan penilaian serta perbandingan terhadap hasil yang dapat dibuat kesimpulan. Pengambilan sample dengan menggunakan seluruh populasi. Berdasarkan pada data primer diperoleh data populasi sebanyak 36 karyawan dari seluruh pegawai dan semua karyawan dijadikan sample dalam penelitian ini. Metode pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan kuisioner secara langsung kepada responden yang sesuai dengan kriteria sample yang telah ditetapkan dan observasi dilakukan secara langsung pada objek penelitian.

### Analisis Data

Analisis ini digunakan untuk menggambarkan data-data hasil penelitian. Adapun pengolahan data dengan menggunakan bantuan *software SmartPLS 3.0* dan *Microsoft Exel for Windows 2007*.

Operasional variabel dalam penelitian ini meliputi: Fungsi Keluaran(X1), Fungsi Masukan, (X2), Fungsi Pemeliharaan (X3), dan Kinerja Karyawan (Y). Adapun instrumen penelitian dengan menggunakan teknik skala *Likert. (Summated Rating Scale)* dimana setiap pernyataan yang telah ditulis dapat disepakati sebagai pernyataan *favourable* atau pernyataan *unfavourable*, dan subjek menanggapi setiap butir pernyataan dengan menggunakan taraf (intensitas) selalu atau tidak pernah terhadap pernyataan-pernyataan yang tersedia, dan selanjutnya skor-skor tersebut dijumlahkan.

Dalam Skala *Likert* terdapat dua jenis pernyataan, yakni pernyataan positif dan pernyataan negatif, dimana untuk pernyataan positif dengan jawaban 'sangat setuju sekali' memperoleh nilai 5 (lima) dan untuk jawaban 'sangat tidak setuju' memperoleh nilai 1 (satu). Sebaliknya untuk butir-butir pernyataan (item) negatif, jawaban 'sangat setuju' memperoleh nilai 1 (satu) dan untuk jawaban 'sangat tidak setuju' memperoleh nilai 5 (lima). (Sugiyono, 2011)

Teknik analisis data dengan menggunakan *Structural Equation Modelling (SEM)*, *component based Partial Least Squares (PLS)* hal ini dilakukan untuk mengembangkan teori untuk tujuan prediksi sehubungan dengan tujuan penelitian. Pengukuran model *Partial Least Squares (PLS)* berdasarkan pada pengukuran prediksi yang mempunyai sifat non-parametrik melalui *convergent validity* yaitu dimana ukuran reflektif individual berkorelasi dengan nilai loading  $> 0.50$  (Chin, 1988) dan nilai *discriminant validity* yaitu membandingkan nilai *square root of average variance extracted (AVE)* setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk dalam model, jika nilai AVE lebih besar dari nilai korelasi antara konstruk dengan model maka dikatakan memiliki *discriminant validity* yang baik (Fornell & Larcker, 1981; Sidharta & Sidh, 2014). Sedangkan model structural dievaluasi dengan menggunakan R-squares untuk konstruk dependen, *Stone-Geiser Q-square test* untuk uji *predictive relevance* dan uji t serta signifikansi dari parameter jalur structural. (Ghozali, 2011). Analisis data dilakukan dengan memasukkan seluruh data responden dan menguji *convergent validity*, *discriminant validity* dan uji

signifikansi. Hasil penghitungan menunjukkan semua indikator memenuhi nilai loading konstruk  $> 0.5$ . Sehingga semua indikator memenuhi syarat untuk dilakukan pengujian model *Partial Least Squares (PLS)*.

Hasil pengolahan data menunjukkan *average variance extracted (AVE)*, Cronbach Alpha dan *composite reliability* adalah sebagai berikut;

Tabel 1. Nilai average variance extracted (AVE). Cronbach Alpha dan composite reliability

	AVE	Cronbachs Alpha	Composite Reliability
Fungsi Keluaran	0.638	0.711	0.839
Fungsi Masukan	0.846	0.846	0.928
Fungsi Pemeliharaan	0.771	0.771	0.853
Kinerja	0.795	0.795	0.863

Adapun hasil Path analysis dan uji signifikansi adalah sebagai berikut;

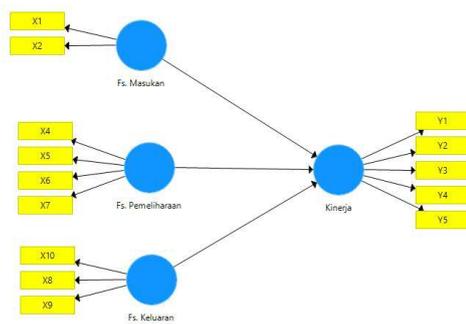
Tabel 2. Nilai Path coefficient dan Pengambilan Keputusan

	Original Sample (O)	T Statistics ( O /STERR)	P Values	Keputusan
Fs. Keluaran -> Kinerja	0.104	2.045	0.04	Signifikan
Fs. Masukan-> Kinerja	0.523	5.447	0.00	Signifikan
Fs. Pemeliharaan -> Kinerja	0.288	3.625	0.00	Signifikan

Dengan nilai R squares adjusted sebesar 0.682 atau 68,2%. Berdasarkan pada hasil diatas dapat diketahui bahwa semua hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terbukti berpengaruh secara signifikan. Hal ini dibuktikan dengan nilai T hitung lebih besar dari t tabel dengan tingkat signifikansi 5%.

## PEMBAHASAN

Berdasarkan pada pengolahan data dengan menggunakan software SmartPLS diperoleh model sebagai berikut;



Gambar 1. Model Penelitian

Dari gambar diatas menunjukkan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa sesuai dengan hasil pengolahan data yang dilakukan, diperoleh nilai Fungsi Keluaran (X1) yaitu sebesar 0,104 atau 10,4% dengan tingkat signifikansi 0,04. Hal ini menunjukkan bahwa fungsi keluaran berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sedangkan Fungsi Masukan (X2) memperoleh nilai sebesar 0,423 atau sebesar 42,3% dengan tingkat signifikansi sebesar 0,00. Hal ini membuktikan bahwa fungsi masukan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan Fungsi Pemeliharaan (X3) dengan nilai 0,288 atau 28,8% dengan tingkat signifikansi sebesar 0,00. Hal ini menunjukkan bahwa fungsi pemeliharaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Seperti yang dikemukakan oleh Rivai (2009) Sistem Informasi SDM merupakan prosedur sistematis untuk pengumpulan, menyimpan, mempertahankan, menarik, memvalidasi data yang dibutuhkan oleh sebuah perusahaan untuk meningkatkan SDM. Responden menganggap bahwa sistem informasi SDM mampu menghasilkan informasi atau keluaran atau output yang relevan dan akurat serta lengkap.

Dengan demikian benar bahwa Sistem Informasi SDM yang digunakan dalam

mengambil keputusan-keputusan SDM yang berkenaan merancang format-format data kepegawaian dan mengatur sistem pengumpulan, pengolahan, penyimpanan dan pelaporan informasi kepegawaian yang terdiri dari: data pegawai, data jabatan, data pendidikan, data keluarga dan lain-lain sehingga dapat dikelola informasi tentang kinerja pegawai, perencanaan kebutuhan pegawai, pembinaan dan pengembangan karirnya, kesejahteraan, serta pemberhentian atau pemensiunannya. Dimana keputusan-keputusan SDM yang sehat seperti itu dapat dicapai salah satunya dengan tersedianya informasi SDM yang baik dan berkualitas. Perolehan dan pencarian informasi tersebut sangat diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan karena informasi sebagai sumber evaluasi terhadap perkembangan organisasi, institusi, perusahaan dan departemen.

Saat ini PT Rabbani telah memanfaatkan teknologi sistem informasi yang cukup mutakhir, baik itu dari sisi hard maupun softwarenya. Hal ini ditunjukkan pula dengan beberapa teknologi terkini dari Sistem Informasi SDM yang terkomputerisasi, misalnya penggunaan processor Pentium III keatas, penempatan Wi-Fi, sistem penggajian standar payroll dan lain-lain. Dengan dukungan teknologi tersebut diharapkan dapat memudahkan pimpinan maupun karyawan dalam memanfaatkan layanan informasi yang cepat, tepat dan relevan, khususnya di bidang SDM.

## KESIMPULAN

Dari hasil penelitian diketahui, bahwa Pengaruh Sistem Informasi SDM terhadap Kinerja Karyawan di PT Rabbani cukup signifikan, dimana

Sistem Informasi SDM sangat penting untuk meningkatkan kinerja.

Guna untuk meningkatkan pengaruh sistem informasi SDM terhadap kinerja karyawan, dengan mengikuti semua Standar Operasional Perusahaan dengan memperhatikan tahapan-tahapannya yang telah diberlakukan oleh perusahaan. Perlu juga adanya perbaikan

didalam sistem penerimaan karyawan atas dasar kompetensi yang disesuaikan atas pengetahuan atau pendidikan dan keahlian yang linier dengan kebutuhan yang ada. Serta, perlu pelatihan-pelatihan yang dilakukan secara periodik di dalam mengantisipasi perubahan teknologi.

## REFERENSI

- Chin, W. W. (1998). The Partial Least Squares Approach for Structural Equation Modelling. In Marcoulides, G. A. (Ed). *Modern Method for Business Research*. Mahwah. NJ. Erlbaum.
- Doll, W. J., & Torkzadeh, G. (1988). The measurement of end-user computing satisfaction. *MIS quarterly*, 259-274.
- Fornell, C., & Larcker, D. (1981). Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variable and Measurement Error. *Journal of Marketing Research*, 18, 39-50.
- Ghozali, I. (2011). Structural Equation Modelling, *Metode Alternatif dengan Partial Least Squares (PLS)*. Semarang: Badan Penerbit - Undip.
- O'Brien, J. A., & Marakas, G. M. (2010). Introduction To Information Systems, Fifteenth Edition. New York: McGraw-Hill/Irwin.
- Robert, L. M., & Jackson, J. H. (2002). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jakarta: Penerbit Salemba Empat*.
- Rivai, V. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik, RajaGrafindo Persada, Jakarta
- Sondang, P. S. (2009). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Sidharta, I., & Lusyana, D. (2014). Analisis Faktor Penentu Kompetensi Berdasarkan Konsep Knowledge, Skill, Dan Ability (KSA) Di Sentra Kaos Suci Bandung. *Jurnal Computech & Bisnis*, 8(1), 49-60.
- Sidharta, I., & Sidh, R. (2014). Pengukuran Persepsi Manfaat Dan Persepsi Kemudahan Terhadap Sikap Serta Dampaknya Atas Penggunaan Ulang Online Shopping Pada E-Commerce. *Jurnal Computech & Bisnis*, 8(2), 92-100.
- Sidharta, I., & Suzanto, B. (2015). Pengaruh Kepuasan Transaksi Online Shopping Dan Kepercayaan Konsumen Terhadap Sikap Serta Perilaku Konsumen Pada E-Commerce. *Jurnal Computech & Bisnis*, 9(1), 23-36.
- Sugiono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Cetakan Kedelapan Belas, Bandung: Penerbit CV Alfabeta.
- Suzanto, B., & Sidharta, I. (2015). Pengukuran End-User Computing Satisfaction Atas Penggunaan Sistem Informasi Akademik. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 9(1), 16-28.