

Pengaruh Sistem Informasi SDM dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Pabrik Kelapa Sawit PT Bala Putra Dewa

Paramitha Dewi Antony¹⁾, Noviarni²⁾, Yunidar Erlina³⁾

^{1,2,3} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tridinanti, Sumatera Selatan

³⁾ Email koresponden : yunidarelina21@gmail.com

^{1,2,3)} Email author : paramithadewi728@gmail.com noviarni1961@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini di latar belakang oleh beberapa masalah yang timbul dan mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT.Bala Putra Dewa. Pada penelitian ini peneliti menggunakan data primer untuk mengetahui apakah ada korelasi dan pengaruh pada variabel yang digunakan terhadap Kinerja Karyawan. Untuk mendapatkan data yang dibutuhkan, peneliti menyebarkan kuisioner sebagai perantaranya. Jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 50 orang yang merupakan karyawan PT.Bala putra Dewa. Teknik analisis yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, (uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinieritas), teknik analisis data (analisis regresi linear berganda, analisis koefisien korelasi, dan analisis koefisien determinasi) serta uji hipotesis (uji F dan uji t). Berdasarkan hasil uji dengan menggunakan alat uji yang telah disebutkan di atas peneliti dapat menyimpulkan bahwa Sistem Informasi SDM dan Kompetensi memiliki pengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Dengan persamaan regresi linear berganda dengan hasil $Y = 8,044 + 0,042X_1 + 0,787X_2$, yang artinya jika salah satu variabel yang digunakan naik satu – satuan akan meningkatkan kinerja karyawan tanpa mempengaruhi nilai variabel lain atau dengan menjaga nilai variabel lain tetap konstan. Hasil uji koefisien determinasi (Adjusted R Square) diperoleh nilai sebesar 0,682 atau 68,2% yang berarti bahwa kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel – variabel yang diteliti dalam penelitian ini dan 31,8% dapat dijelaskan oleh faktor lain, pada uji t masing – masing variabel dalam penelitian ini memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Katakunci: *Sistem Informasi SDM, Kompetensi, Kinerja Karyawan.*

A. PENDAHULUAN

Perkembangan dunia bisnis yang semakin pesat dengan persaingan bisnis yang semakin kompetitif, perusahaan yang bergerak dibidang jasa maupun non

jasa akan berusaha memberikan hasil terbaik untuk membangun loyalitas konsumen dan membuat perusahaan terus berupaya dalam menghasilkan produk atau memberikan layanan jasa yang unggul dan terpercaya daripada

perusahaan lain. Upaya tersebut dapat dilakukan dengan evaluasi internal perusahaan untuk menyesuaikan dengan perkembangan zaman yang semakin maju terutama dari segi operasional perusahaan yakni Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai tujuan karena sumber daya manusia adalah yang menggerakkan seluruh sumber daya yang ada dalam suatu organisasi. Dengan pertumbuhan ekonomi suatu negara, masalah yang semakin kompleks muncul, terutama bagi bisnis. Salah satu masalah ini adalah mendapatkan sumber daya manusia yang kompeten dan ahli di bidang mereka. Sumber daya manusia adalah mereka yang mencurahkan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas, dan usaha mereka untuk perusahaan. Perusahaan akan berusaha untuk mempertahankan pekerja yang produktif.

Dalam proses layanan produk, yang lebih didominasi oleh manusia, kemampuan pengelolaan sumber daya manusia yang baik juga diperlukan untuk beroperasi dengan baik. Sumber daya manusia (HR) dan cara mengelolanya sangat penting untuk memberikan keunggulan kompetitif bagi perusahaan. Menurut Mangkunegara (2021:67) kinerja atau *performance* merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Mangkunegara dalam jurnal Salman Farizi (2022:123) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh

seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan inti dari pencapaian dalam suatu organisasi, oleh karena itu telah dilakukan upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan karena ini merupakan tantangan yang berdampak pada keberlangsungan hidup seluruh perusahaan. Ini berlaku untuk perusahaan perkebunan kelapa sawit, di mana kinerja karyawan sangat penting untuk mencapai visi dan misi perusahaan.

Dengan berbagai masukan sumber daya manusia, struktur organisasi perusahaan yang kompetitif dapat dibentuk. Ini akan menjadi dasar dalam penyusunan perencanaan sumber daya manusia, atau perencanaan sumber daya manusia, dengan melakukan analisis dan identifikasi kebutuhan dan ketersediaan sumber daya manusia, serta tahapan proses pemeriksaan sumber daya manusia untuk memperoleh dasar keputusan terhadap kondisi objektif atas berbagai permasalahan strategi dalam kebutuhan sumber daya manusia yang direncanakan.

Perusahaan mengalami penurunan kinerja karena adanya faktor yang mempengaruhinya; pada umumnya, kinerja perusahaan dipengaruhi oleh faktor internal yang diduga kuat mempengaruhi kinerja perusahaan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja perusahaan adalah sistem informasi, yang dipengaruhi oleh sarana sistem informasi SDM yang kurang mendukung.

Menurut McLeod dalam jurnal Agung Widhi Kurniawan, Silvi Friska, Zainal Ruma (2023:253) Sistem informasi sumber daya manusia (HRM) adalah sistem yang membantu manajemen dalam proses pengambilan

keputusan dan mencakup tindakan seperti merencanakan, menerima, menempatkan, melatih, mengembangkan, dan memelihara atau merawat anggota staf atau sumber daya manusia perusahaan.

Sebagaimana objek penelitian ini adalah perusahaan kelapa sawit PT. Bala Putra Dewa merupakan suatu perseroan terbatas (PT) bergerak dalam bidang penerimaan tandan buah segar (TBS) sawit yang kemudian dikelola menjadi CPO (*crude palm oil*) dan PK (*palm kernel*) dengan nama PT. Bala Putra Dewa yang didirikan pada tanggal 10 Oktober 2009 dan selanjutnya tanggal 24 februari 2011 dimulaipembangunanPMKS(pabrikminyakkelapasawit)danbaruberoperasi pada tanggal 09 Mei 2012. Dalam perkembangan perusahaan ini dikenal dengan nama PT. Bala Putra Dewa.

Pemilihan perusahaan ini didasarkan pada temuan penelitian awal yang menemukan beberapa masalah yang mungkin menjadi subjek penelitian ini, seperti pemahaman yang buruk tentang sistem informasi SDM yang dikomputerisasi.Selain itu, peneliti menemukan bahwa sistem informasi SDM perusahaan tersebut belum digunakan secara efektif untuk mendukung operasional umum perusahaan.Kendala yang dimaksud dengan penggunaan yang tidak efektif termasuk data yang tidak up-to-date, kurangnya pengamanan data, dan kurangnya pemahaman karyawan tentang sistem informasi SDM, yang mengakibatkan kurangnya indikator sistem informasi.

Salah satu masalah dengan sistem informasi SDM perusahaan ini adalah bahwa informasi yang diberikan saat

merekrut dan memutasi karyawan masih tidak relevan. Ini menyebabkan ketimpangan tindih dalam catatan tertulis dengan apa yang diumumkan. Karena sistem informasi perusahaan ini tidak terbuka untuk informasi SDM, karyawan menghadapi masalah promosi kerja dan kinerja rendah.

PerumusanMasalah

Berdasarkan latar belakang maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah Sistem Informasi SDM dan Kompetensi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan perusahaan pabrik kelapa sawit PT.Bala Putra Dewa?
2. ApakahSistem Informasi SDM secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan perusahaan pabrik kelapa sawit PT.Bala Putra Dewa?
3. Apakah Kompetensi secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan perusahaan pabrik kelapa sawit PT. Bala Putra Dewa?

B. TINJAUAN PUSTAKA

KinerjaKaryawan

Kinerja karyawan adalah bagian integral dari ruang lingkup organisasi atau perusahaan, dan termasuk semua pihak yang terlibat di dalamnya. Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu melakukan tugas, seperti standar hasil kerja, target, atau sasaran yang telah

ditetapkan dan disepakati bersama. Meskipun demikian, perusahaan dapat menghindari memotivasi karyawan dan membuat rencana untuk memperbaiki penurunan kinerja.

Standar Kinerja yang Efektif

Standar kinerja yang efektif didasarkan pada pekerjaan yang tersedia, dipahami, disetujui, spesifik, dan terukur, berorientasi waktu, tertulis, dan terbuka untuk perubahan. Dengan demikian, standar kinerja dapat ditentukan dengan baik dan karyawan termotivasi untuk mencapai lebih dari mereka. Menurut Hery (2019:29), ada delapan ciri yang membuat standar kinerja efektif yaitu 1) didasarkan pada pekerjaan, 2) dapat dicapai, 3) dapat dipahami, 4) harus disepakati, 5) spesifik dan terukur, 6) berorientasi waktu, 7) harus tertulis, 8) dapat berubah.

Sistem Informasi

Menurut Jeperson Hutahaean (2018:13) Sistem dalam suatu organisasi disebut sistem informasi. Sistem ini menggabungkan kebutuhan untuk mengelola transaksi harian, membantu operasi, membantu manajemen, dan kegiatan strategis organisasi, dan memberikan laporan kepada pihak luar tertentu. Menurut R.Kelly Rainer dan Brad Prince (2021:2) Sistem yang mengumpulkan, memproses, menyimpan, menganalisis, dan menyebarkan informasi untuk tujuan tertentu disebut sistem informasi.

Kompetensi

Kompetensi adalah kemampuan untuk melakukan atau menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaan yang didasarkan pada keterampilan dan pengetahuan yang dibutuhkan oleh pekerjaan tersebut dan didukung oleh sikap kerja yang dibutuhkan oleh pekerjaan tersebut.

Hipotesis penelitian

Berdasarkan perumusan masalah, landasan teori dan kerangka berpikir yang telah diuraikan dan dijelaskan, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H1: Diduga Sistem Informasi SDM dan Kompetensi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Bala Putra Dewa.

H2: Diduga Sistem Informasi SDM secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Bala Putra Dewa.

H3: Diduga Kompetensi secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Bala Putra Dewa

C. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini akan dilaksanakan di PT Bala Putra Dewa yang berada di Jl. Lintas Sumatra Desa Senawar Jaya Rt.13 Kecamatan Bayung Lencir Kabupaten Musi Banyuasin Sumatra Selatan. Dimana karyawan perusahaan tersebut yang akan menjadi objek penelitian ini untuk dimintai keterangan berdasarkan kuesioner yang akan diberikan nantinya.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam sebuah penelitian terdapat teknik pengumpulan data. Menurut Anwar Sanusi (2017:105) dalam proses pengumpulan data serta informasi untuk keperluan penelitian, maka dapat dilakukan dengan 1) survei, 2) observasi dan 3) dokumentasi. Berikut cara-cara yang digunakan untuk mengumpulkan data sebagai berikut :

1. Survei

Survei merupakan cara pengumpulan data dimana peneliti atau pengumpul data mengajukan pertanyaan kepada responden baik dalam bentuk lisan maupun secara tertulis. Survei terbagi menjadi dua bagian yaitu 1) wawancara (*interview*) dan 2) kuesioner. Berikut penjelasannya :

- Wawancara (*interview*) merupakan teknik pengumpulan data yang mengajukan pertanyaan secara lisan kepada subjek penelitian.
 - Kuesioner yakni daftar pertanyaan yang disusun secara cermat untuk diajukan kepada subjek penelitian.
- ### **2. Observasi**
- ### **3. Dokumentasi**

Populasi, Sampel dan Sampling

Populasi dalam penelitian ini yakni seluruh karyawan pada PT. Bala Putra Dewa yaitu sebanyak 50 karyawan. Dalam penelitian ini karena jumlah populasi kurang dari 100, maka semua populasi dijadikan sampel. Dalam penelitian ini teknik sampling yang digunakan yakni teknik pengambilan

secara tidak acak dengan melalui cara teknik sampling jenuh. Karena jumlah sampel terbatas atau populasi yang relatif kecil yakni sebanyak 50 orang sehingga seluruh karyawan PT. Bala Putra Dewa merupakan semua anggota populasi yang dijadikan sampel.

Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2018:51) instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Suatu alat ukur yang validitasnya tinggi akan mempunyai tingkat kesalahan kecil, sehingga data yang terkumpul merupakan data yang memadai. Validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang akan diukur. Jumlah data yang ditentukan dalam penentuan sampel adalah seluruh data yang ada.

Uji Reliabilitas

Penguji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah hasil jawaban dari kuesioner oleh responden benar-benar stabil dalam mengukur suatu gejala atau kejadian. Menurut Priyatno (2018:25) berpendapat bahwa uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur yang biasanya menggunakan kuesioner. Maksudnya apakah alat ukur tersebut akan mendapatkan pengukuran yang tetap konsisten jika pengukuran di ulang kembali. Semakin tinggi reliabilitas suatu alat pengukur, semakin stabil pula alat pengukur tersebut.

Analisis Kualitatif

Metode penelitian kualitatif merupakan sebuah metode riset yang sifatnya deskriptif, menggunakan analisis, mengacu pada data nonnumeric, memanfaatkan teori yang ada sebagai bahan pendukung, untuk dapat menafsirkan makna dari data ini dapat membantu kita memahami kehidupan sosial melalui studi populasi atau tempat yang ditargetkan. Untuk memperoleh data dalam penulisan ini terdiri dari kuesioner.

Analisis Kuantitatif

Metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang menggunakan proses data-data yang berupa angka sebagai alat menganalisis dan melakukan kajian penelitian, terutama mengenai apa yang sudah diteliti. Analisis ini terdiri dari statistik deskriptif dan statistik inferensial dimana penyajian datanya melalui table, grafik, diagram dan perhitungan.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yakni persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear berganda yang berbasis ordinary least square (OLS). Tujuan pengujian asumsi klasik ini adalah memberikan kepastian bahwa persamaan regresi yang didapatkan memiliki ketepatan dalam estimasi, tidak bias dan konsisten.

Uji Normalitas

Menurut Priyatno (2018:127), uji normalitas merupakan syarat pokok harus dipenuhi dalam analisis parametrik.

Normalitas merupakan hal yang penting karena dengan data yang terdistribusi normal, maka data tersebut dianggap dapat mewakili populasi. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal

Analisis Kualitatif

Metode penelitian kualitatif merupakan sebuah metode riset yang sifatnya deskriptif, menggunakan analisis, mengacu pada data nonnumeric, memanfaatkan teori yang ada sebagai bahan pendukung, untuk dapat menafsirkan makna dari data ini dapat membantu kita memahami kehidupan sosial melalui studi populasi atau tempat yang ditargetkan. Untuk memperoleh data dalam penulisan ini terdiri dari kuesioner.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan penggunaan metode untuk analisis data pada penelitian ini, dimana data yang digunakan diolah menggunakan bantuan software SPSS. Menurut Sugiyono (2018:305) “Analisis regresi ganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (di naikturunkan nilainya)”. Analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*).

Analisis Koefisien Korelasi (r)

Menurut Sudaryono (2014:67), analisis korelasi merupakan salah satu teknik statistik yang sering digunakan untuk mencari hubungan antara dua variabel. Korelasi diartikan sebagai hubungan. Analisis korelasi bertujuan untuk mengetahui pola dan keeratan hubungan antara dua variabel atau lebih.

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Definisi koefisien determinasi dari Sugiyono (2018:284) “Analisis determinasi adalah uji dimana untuk melihat seberapa besar tingkat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial”. Analisis determinasi ini digunakan untuk mengetahui besarnya variasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, yakni Pengaruh sistem informasi SDM dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil dan Pembahasan

Pada penelitian ini, peneliti mengemukakan analisis tentang pengaruh Sistem informasi SDM dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Kelapa Sawit PT. Bala putra dewa. Jumlah responden pada penelitian ini ialah 50 orang.

Karakteristik Responden

Berikut ini adalah tabel karakteristik responden berdasarkan:

Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Orang	Persentase
Laki-laki	35	70%
Perempuan	15	30%
Total	50	100%

Sumber: Hasil Pengolahan data 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa dari penelitian terhadap 50 orang responden menunjukkan bahwa penggolongan berdasarkan jenis kelamin yang paling banyak adalah laki-laki sebanyak 35 orang atau 70% sedangkan perempuan hanya 15 orang atau 30% dari responden penelitian. Banyak pekerja laki-laki karena pekerjaan lapangan yang membutuhkan fisik kuat.

Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah (orang)	Persentase
20–25	17	34%
25–30	24	48%
30–35	9	18%
Total	50	100%

Sumber: Hasil pengolahan data 2024

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa frekuensi responden berdasarkan usia 20 – 25 sebanyak 17 orang atau 34% pada usia 25 – 30 sebanyak 24 orang atau 48% dan pada usia 30 – 35 sebanyak 9 orang atau 18%. Hal ini menunjukkan bahwa responden dengan kisaran usia 25 – 30 merupakan responden yang paling banyak dalam penelitian ini yakni mencapai 24 orang atau 48%. Karena pada usia tersebut

adalah usia produktif untuk melakukan pekerjaan sehingga perusahaan membutuhkan pekerja usia muda untuk meningkatkan kinerja perusahaan.

Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase
SMA/SMK	34	68%
D1/D2/D3/D4	4	8%
S1	12	24%
Total	50	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2024

Hasil analisis responden pada karakteristik pendidikan terakhir, diketahui bahwa responden berpendidikan SMA/SMK yaitu sebanyak 34 orang (68%), responden dengan pendidikan D1/D2/D3/D4 yaitu sebanyak 4 orang (8%), dan responden dengan pendidikan S1 sebanyak 12 orang (24%). Berdasarkan kualifikasi lapangan dibutuhkan karyawan dengan pendidikan SMA/SMK sehingga responden berdasarkan jenjang pendidikan kebanyakan adalah SMA/SMK.

Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah (orang)	Persentase
1–5 tahun	33	66%
5–10 tahun	17	34%
Total	50	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2024

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa frekuensi responden berdasarkan lama bekerja diketahui bahwa responden lama bekerja 1 –5 tahun yaitu sebanyak 33 orang (66%) dan responden dengan

lama bekerja 5 – 10 tahun sebanyak 17 orang (34%). Hasil tersebut menunjukkan bahwa responden terbanyak lama bekerja adalah 1 –5 tahun sebanyak 33 orang (66%).

Hasil Uji Validitas

No Item	r hitung	r table	Kriteria	Keterangan
Sistem Informasi SDMX1				
1	0,749	0,279	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	0,775	0,279	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	0,685	0,279	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4	0,731	0,279	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	0,742	0,279	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6	0,804	0,279	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
7	0,847	0,279	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8	0,808	0,279	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
9	0,754	0,279	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
10	0,728	0,279	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Kompetensi X2				
1	0,750	0,279	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	0,667	0,279	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	0,764	0,279	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4	0,727	0,279	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

6	0,748	0,279	rhitung>r Tabel	Valid
7	0,738	0,279	rhitung>r Tabel	Valid
8	0,682	0,279	rhitung>r Tabel	Valid
9	0,699	0,279	rhitung>r Tabel	Valid
10	0,656	0,279	rhitung>r Tabel	Valid
KinerjaY				
1	0,464	0,279	rhitung>r Tabel	Valid
2	0,784	0,279	rhitung>r Tabel	Valid
3	0,749	0,279	rhitung>r Tabel	Valid
4	0,819	0,279	rhitung>r Tabel	Valid
5	0,770	0,279	rhitung>r Tabel	Valid
6	0,792	0,279	rhitung>r Tabel	Valid
7	0,792	0,279	rhitung>r Tabel	Valid
8	0,832	0,279	rhitung>r Tabel	Valid
9	0,671	0,279	rhitung>r Tabel	Valid
10	0,673	0,279	r hitung >rTabel	Valid

Sumber:HasilPengolahanDatadenganSPSSver.26

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel dapat disimpulkan bahwa untuk semua item pernyataan dari variabel Sistem informasi SDM, Kompetensi, dan Kinerja dinyatakan Valid karena nilai rhitung>dibandingkan dengan rtabel.

Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronach Alpha	Minima l Cronba ch Alpha	Keterang an
1	SistemInfor masiSDM	0,919	>0,60	Reliabel
2	Kompeten si	0,880	>0,60	Reliabel
3	KinerjaKar yawan	0,883	>0,60	Reliabel

Sumber:Hasilpengolahandata denganSPSSver.26

Dari hasil uji yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa hasil Cronbach Alpha setiap variabel lebih dari standar minimal Cronbach Alpha yang dinyatakan yaitu 0,60 maka variabel Sistem informasi SDM, kompetensi, dan kinerja Karyawan memiliki nilai Cronbach Alfa lebih besar dari0,60 maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel/diterima.

UjiNormalitas

Berdasarkan pada tabel 4.7 diketahui bahwa hasil pengujian One Sample Kolmogorov Smirnov dapat dikatakan terdistribusi normal karena nilai signifikanyang diperoleh di atas 0,05 yaitu sebesar 0,097.

UjiMultikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinieritas yaitu adanya hubungan linier antara variabel independent dalam model regresi adalah dengan adanya multikolinieritas.Ada beberapa metode

yang bisa digunakan diantaranya yaitu dengan melihat nilai *inflation factor* (VIF) dan Tolerance pada model regresi. Dari output diatas dapat diketahui bahwa nilai tolerance kedua variabel bebas (Sistem Informasi SDM dan Kompetensi) lebih dari 0,10 dan nilai VIF kurang 10. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah multikolinieritas.

Uji Heterokedastisitas

Menurut Ghozali (2018:138) Uji Heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke satu pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas.

Analisis Regresi Berganda

$$ZY = 8,044 + 0,042X_1 + 0,787X_2 + e$$

Dari persamaan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Y merupakan Variabel Kinerja Karyawan
- **8,044** nilai yang didapat dari tabel Analisis Linier Berganda
- Konstanta sebesar **8,044** menyatakan bahwa jika Sistem Informasi SDM dan Kompetensi nilainya 0, maka nilai kinerja adalah sebesar **8,044**.
- Koefisien variabel Sistem Informasi SDM (X_1) sebesar 0,042 bernilai positif menyatakan bahwa setiap

peningkatan satu satuan skor Sistem Informasi SDM akan meningkatkan skor kinerja sebesar 0,042 dengan menjaga skor variabel lain tetap atau konstan.

- Koefisien variabel Kompetensi (X_2) sebesar 0,787 bernilai positif menyatakan bahwa setiap peningkatan satu satuan skor Kompetensi akan meningkatkan kinerja sebesar 0,787 dengan menjaga skor variabel lain tetap atau konstan.

E. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan hasil analisis data dapat ditarik beberapa kesimpulan:

1. Dari uji F disimpulkan terdapat pengaruh secara simultan antara variabel Sistem Informasi SDM (X_1), dan Kompetensi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Pabrik Kelapa Sawit PT. Bala Putra Dewa. Dari tabel Nilai sig F adalah $0,000^b < (0,05)$.
2. Dari hasil uji t disimpulkan bahwa Sistem Informasi SDM (X_1) tidak berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Pabrik Kelapa Sawit PT. Bala Putra Dewa karena variabel model Sistem Informasi SDM nilai t sig $0,491 > (0,05)$.
3. Dari hasil uji t disimpulkan bahwa Kompetensi (X_2) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan

Perusahaan Pabrik Kelapa Sawit PT. Bala Putra Dewa. Karena variabel model Kompetensi nilai $t_{sig} 0,00 < \alpha (0,05)$

4. 31,8% Kinerja Karyawan Perusahaan Pabrik Kelapa Sawit PT. Bala Putra Dewa dipengaruhi oleh variabel lain selain dari variabel Sistem Informasi SDM dan Kompetensi.

Saran

1. Berdasarkan kesimpulan, peneliti ingin memberikan saran yang dapat bermanfaat dalam meningkatkan Kinerja Karyawan perusahaan pabrik kelapa sawit PT. Bala Putra Dewa, agar tujuan Perusahaan tercapai.
2. Setelah didapatkan kesimpulan bahwa Sistem Informasi SDM, dan Kompetensi memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan perusahaan pabrik kelapa sawit PT. Bala Putra Dewa, maka langkah yang harus dilakukan untuk mempertahankan dan juga terus meningkatkan kinerja karyawan adalah memaksimalkan fungsi Sistem Informasi SDM dan Kompetensi agar kinerja yang dihasilkan oleh karyawan dapat jauh lebih baik lagi.
3. Bagi peneliti selanjutnya, hendaknya untuk mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan variabel dan indikator yang berbeda sehingga dapat diperoleh informasi yang

lebih lengkap tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pekerja seperti variabel Kepemimpinan, Motivasi, Kompetensi, Budaya Organisasi dan lain-lain.

F. DAFTAR PUSTAKA

- Adhari, Lendy Zelvian. 2020. *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja*. Jawa Timur : CV Penerbit Qiara Media
- Andriana, K., & L Simamora, P. (2009). *SISTEM INFORMASI TAMBAH DAYA PADA PT. PLN (PERSERO)*.
- Ansory Al Fadjar, dkk. 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi pertama, cetakan pertama, Penerbit: Indo media Pustaka, Sidoarjo.
- Bahari, I. G. A. (2021). *Pengaruh Penempatan Kerja, Komunikasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Kuta* (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS MAHASARASWATI DENPASAR).
- Eldisoln, Anwar, Kolmariyah, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : Alfabeta

- Edison, Emron. Dkk.2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Alfabeta, Bandung.
- Fauzi, Akhmad, 2020. *Manajemen Kinerja*. Surabaya : Airlangga University Press
- Ghozali,I (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate SPSS 25* (9thed). Semarang: UniversitasDiponegoro.
- Hery.2019. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Grasindo
- Hidayati, H., & Putri, A. (2022).Pengaruh sistem informasi sumber daya manusia, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(2), 1311-1320.
- Hidayatullah, S., Prasetya, D. A., Purnomo, D. A., & Rachmawati, I. K. (2023).*HOT FIT Model Pengembangan Sistem Informasi*.uwais inspirasi indonesia.
- Kurniawan, A. W., Friska, S., Ruma, Z., & Sahabuddin, R. (2023). Pengaruh Sistem Informasi Sumber Daya Manusia, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparat Desa Parumpanai. *SINOMIKA Journal: Publikasi Ilmiah Bidang Ekonomi dan Akuntansi*, 2(2), 251-256.
- Lasmaya, s mia. (2016). Pengaruh sistem informasi SDM, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal ekonomi,bisnis & entrepreneurship*, 10(2), 25–43.
- Laudon, K. C., & Laudon, J. P. (2003). *Essentials of management information*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Mayasari, PDS, & Sadeli, D.(2016). The Information Technology Share In Management Information System. *ICOGIA2016*.
- Maydianto, & Ridho, M. R. (2021). Rancang Bangun Sistem Informasi Point of Sale Dengan Framework Codeigniter Pada Cv Powershop. *JurnalComasie*, 02, 50– 59.
- Rerung, Rintho Rante.2019. *Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Employee Engagement Dan Organizational Citizenship Behavior*.Bandung : CV. Media Sains Indonesia.
- Rismawati. 2018. *Evaluasi Kinerja Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan*. Jakarta : Grafindo
- Rivai, Veithzal. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : dari Teori Ke*

- Praktik, Edisi Pertama*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Rusjiana, J. (2016). Pengaruh Sistem Informasi SDM Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Rabbani Bandung. *Jurnal Computech & Bisnis*, 10(1), 21-29.
- Safitri, A. N., & Kasmari, K. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pemberdayaan, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT. Phapros, Tbk Semarang). *Eqien-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(02), 14-25.
- Setiani, Y. C., Suharti, T., & Nurhayati, I. (2022). Pengaruh Roa, Der Dan Eps Terhadap Harga Saham Pada Subsektor Pertambangan. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(1), 1-10.
- Tjahyanti, S., & Chairunnisa, N. (2020). Kompetensi, Kepemimpinan, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Human Resources and Facility Management Directorate. *Media Bisnis*, 12(2), 127-132.