

**PENGARUH SISTEM INFORMASI SUMBER DAYA MANUSIA,
KOMPETENSI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN.
(Studi Pada Bank BRI KCP Kedaton, Bandar Lampung)**

(Skripsi)

Oleh
Pitry Munthe



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2019**

ABSTRAK

PENGARUH SISTEM INFORMASI SUMBER DAYA MANUSIA, KOMPETENSI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Bank BRI KCP Kedaton, Bandar Lampung)

Oleh

Pitry Munthe

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel sistem informasi sumber daya manusia, kompetensi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank BRI KCP Kedaton, Bandar Lampung. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah explanatory research dengan pendekatan kuantitatif. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 30 responden yang diambil dari karyawan Bank BRI KCP Kedaton, Bandar Lampung. Metode analisis data menggunakan *Partial Least Square (PLS)* dengan *Smart PLS* versi 3.0.m3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel sistem informasi sumber daya manusia dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai sebesar 2,713 dan 5,079. Tetapi, variabel kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai sebesar 0,742. Implementasinya untuk Bank BRI KCP Kedaton, Bandar Lampung untuk menerapkan dan meningkatkan beberapa aspek dari hasil penelitian ini guna untuk menciptakan dan mempertahankan kinerja karyawan terhadap Bank BRI KCP Kedaton, Bandar Lampung.

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

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF HUMAN RESOURCE INFORMATION SYSTEM, COMPETENCE, AND WORK ENVIRONMENT TOWARD THE EMPLOYEE PERFORMANCE

(Study on Bank BRI KCP Kedaton, Bandar Lampung)

By

Pitry Munthe

The purpose of this research is to determine the effect of human resource information system, competence and work environment toward the employee performance on Bank BRI KCP Kedaton, Bandar Lampung. The type of research used in this study is explanatory research with a quantitative approach. The total sample used some 30 respondents taken from the employee of Bank BRI KCP Kedaton, Bandar Lampung. Data analysis method using Partial Least Square (PLS) with Smart PLS version 3.0.m3. The results showed that the human resource information system variables and work environment have a significant effect on employee performance with values of 2,713 and 5,079. However, the competence variable has no significant effect on employee performance with a value of 0,742. The implementations for Bank BRI KCP Kedaton, Bandar Lampung is applying and improve some aspects from the result of this research to create and maintain employee performance towards Bank BRI KCP Kedaton, Bandar Lampung.

Key Word: Human Resource Information System, Competence, Work Environment, Employee Performance.

**PENGARUH SISTEM INFORMASI SUMBER DAYA MANUSIA,
KOMPETENSI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN.**

(Studi Pada Bank BRI KCP Kedaton, Bandar Lampung)

Oleh

Pitry Munthe

Skripsi

**Sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar
SARJANA ADMINISTRASI BISNIS**

pada

**Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung**



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG**

2019

Judul Skripsi : **PENGARUH SISTEM INFORMASI SUMBER
DAYA MANUSIA, KOMPTENSI, DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN (Studi Pada Bank BRI KCP
Kedaton, Bandar Lampung).**

Nama Mahasiswa : **Pitry Munthe**

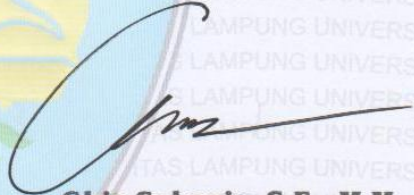
No. Pokok Mahasiswa : **1516051026**

Jurusan : **Ilmu Administrasi Bisnis**

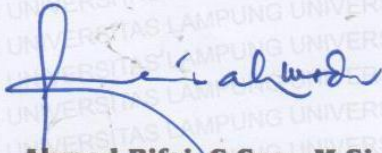
Fakultas : **Ilmu Sosial dan Ilmu Politik**




Deddy Aprilani, S.A.N., M.A
NIP.19800426 200501 1 002



Ghia Subagja, S.E., M.M
NIP.231808 921127 101

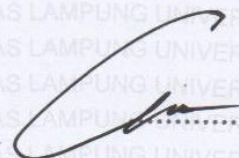
2. Ketua Jurusan Ilmu Adminitrasi Bisnis


Ahmad Rifai, S.Sos., M.Si
NIP. 19750204 200012 1 001

MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

Ketua : Deddy Aprilani, S.A.N., M.A 

Sekretaris : Ghia Subagja, S.E., M.M 

Penguji : Drs. A. Efendi., M.M 

2. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik



Dr. Syarif Makhya
NIP 19590803 198603 1 003

Tanggal Lulus Ujian: 05 Agustus 2019

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis saya, Skripsi ini, adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana), baik di Universitas Lampung maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dari Komisi Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah di tulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi.

Bandar Lampung, 05 Agustus 2019
Yang membuat pernyataan,



Pitry Munthe
NPM 1516051026

RIWAYAT HIDUP



Penulis dilahirkan di Doloksanggul, Sumatera Utara pada tanggal 30 Januari 1998, penulis merupakan anak ketiga dari lima bersaudara dari pasangan Bapak Herbin Munthe dan Ibu Teleria Simamora.

Latar Belakang pendidikan yang telah dijalankan yaitu penulis menyelesaikan pendidikan Taman Kanak-Kanak (TK) di TK Santa Lusia Doloksanggul, Sumatera Utara pada tahun 2003. Penulis menyelesaikan pendidikan dasar di SD Santa Maria Doloksanggul, Sumatera Utara tahun 2009. Pada tahun 2012 penulis menyelesaikan jenjang pendidikan Sekolah Menengah Pertama di SMP Negeri 1 Doloksanggul, Sumatera Utara. Setelah itu pada tahun 2015 penulis menyelesaikan pendidikan Sekolah Menengah Atas di SMA Negeri 1 Doloksanggul, Sumatera Utara.

Pada tahun 2015 penulis terdaftar sebagai Mahasiswa Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Lampung melalui jalur SNMPTN. Selama menempuh perkuliahan di Universitas Lampung penulis pernah mengikuti Organisasi UKM Kristendan pernah aktif dalam Persekutuan Doa Ouikumene (PDO) FISIP UNILA. Selain itu penulis pernah mengabdikan diri selama 40 hari di desa Bandar Agung, Kecamatan Sribawono, Kabupaten Lampung Timur dalam rangka kuliah kerja nyata (KKN).

PERSEMBAHAN

Puji syukur kepada kehadiran Tuhan Yesus, aku persembahkan karya kecilku ini dengan segala ketulusan dan kesederhanaan sebagai bukti dan kasih ku

Untuk yang tercinta:

Ayahku Herbin Munthe dan Ibuku Teleria Simamora yang telah mencurahkan kasih sayang dan pengorbanannya serta senantiasa mendoakanku disetiap saat untuk keberhasilanku, hingga mampu menghantarkanku sampai ke jenjang ini.

Kakak, adik dan seluruh keluarga besarku yang selalu mendukung dan memberi semangat disetiap langkahku untuk menyelesaikan studiku.

Sahabat-sahabat Terbaikku

Bapak dan Ibu Dosen yang telah memberikan Ilmu dengan tulus dan ikhlas dan memberi semangat dalam menyelesaikan studi ini.

Almamaterku yang Sangat Kucinta Dan Ku Banggakan

Universitas Lampung

MOTTO

Segala perkara dapat kutanggung di dalam Dia yang memberi kekuatan kepadaku.

(Filipi 4:13)

Hanya dengan tetap tenang dan percaya pada-Ku kamu dapat kuat.

(Yesaya 30:15)

Karena masa depan sungguh ada dan harapanmu tidak akan hilang

(Amsal 28:13)

Tetaplah bersyukur dan merendahkan hatimu, nikmati proses yang kamu lalui

karena tidak ada usaha yang mengkhianati hasil.

(Pitry Munthe)

SANWACANA

Segala puji dan syukur penulis ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat kasih dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan dan penyusunan skripsi dengan judul **“Pengaruh Sistem Informasi Sumber Daya Manusia, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Bank BRI KCP Kedaton, Bandar Lampung)**. Penyusunan skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Administrasi Bisnis di Universitas Lampung. Penulis menyadari bahwa proses penulisan dan penyusunan skripsi ini dapat diselesaikan berkat bantuan dari berbagai pihak, khususnya yang berada pada Jurusan Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung. Untuk itu, sebagai wujud rasa hormat penulis mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak berikut ini:

1. Bapak Dr. Syarief Makhya, M.Si., selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
2. Bapak Drs. Susetyo, M.Si., selaku Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kerja sama Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
3. Bapak Drs. Denden Kurnia D., M.Si., selaku Wakil Dekan Umum dan Keuangan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.

4. Bapak Drs. Dadang Karya Bakti, M.M., selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Alumni Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
5. Bapak Ahmad Rifa'i, S.Sos., M.Si., selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis.
6. Bapak Deddy Aprilani, S.A.N., M.A., selaku Dosen Pembimbing I yang telah banyak memberikan arahan, motivasi dan bimbingan kepada penulis serta bersedia meluangkan waktu untuk penulis dalam proses penyusunan skripsi ini.
7. Bapak Ghia Subagja, S.E., M.M., selaku pembimbing II yang telah memberikan arahan, motivasi dan bimbingan kepada penulis serta bersedia meluangkan waktu untuk penulis dalam proses penyusunan skripsi ini.
8. Terimakasih juga kepada bapak Drs. A. Efendi., M.M., selaku dosen penguji yang telah memberikan kritik dan saran demi terselesaikannya skripsi ini.
9. Ibu Mertayana selaku Staff Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis yang telah banyak membantu, mendukung serta memberikan motivasi penulis selama perkuliahan dan selama menyelesaikan skripsi.
10. Seluruh Dosen dan Staff Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Universitas Lampung, terima kasih atas pengajaran dan ilmu yang telah diberikan selama ini kepada penulis.
11. Kedua Orangtuaku tercinta, Bapak Herbin Munthe dan Ibu Teleria Simamora yang telah mendidik dan membesarkan penulis, terima kasih sebesar-besarnya untuk cinta dan kasih sayang sepanjang masa yang senantiasa telah memberikan motivasi, semangat dan kepercayaan serta do'a selama ini yang telah mengiringi langkah sehingga mampu menyelesaikan skripsi ini.

12. Saudara-saudaraku terkasih (Jefri Ona Munthe, S.E., Desy Natalia Munthe, Amd. Keb., Rowanlen Munthe dan Okta Ilda Munthe) terima kasih untuk setiap dukungan, semangat serta do'a yang diberikan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
13. Keluarga besarku Pomparan Op. Lambas Munthe, terima kasih untuk setiap dukungan dan do'a yang diberikan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
14. Partner terbaikku Jonggi Parulian Purba, terima kasih telah menjadi yang terbaik dan sudah menemaniku selama kurang lebih 4,5 tahun ini, terima kasih juga buat dukungan dan do'a yang sudah diberikan semoga selanjutnya tetap menjadi partner terbaik yaa, amin.
15. Sahabat-sahabat LDR ku (Nova, Mega dan Triani) terima kasih untuk setiap dukungan, semangat dan do'a yang diberikan, kalianlah tempat berceritaku dikala senang dan sedih , semoga kalian juga segera menyelesaikan skripsinya disana.
16. Teruntuk teman rantauku (Triga, Rianti, Sanny, Myranda, Bang Fransisko, Jeremia, Rizky, Rizal, Fajar, Agung, John, Siswanto, Rikki) terima kasih telah mengisi dan menemani hari-hariku dengan canda tawa, susah maupun senang selalu bersama, semoga kita menjadi orang-orang sukses nantinya, amin.
17. Rekan seperjuanganku terkhusus Ni putu Widiyawati, Prima Aprilia Dewi, Fitri Naria, Lusiyana, Aulia Kartika, terima kasih telah mengisi hari-hariku selama kuliah disini,. Kita tetaplah sahabat walaupun kini sudah tak bisa berjumpa dan sibuk dengan impian masing-masing, kalian adalah warna-warni kehidupanku selama dibangku perkuliahan. Semangat dan sukses selalu yaa...

18. Teman-teman ABI 2015 yang tidak bisa disebutkan satu persatu, terima kasih untuk kebersamaannya selama ini.
19. Semua teman-teman PDO FISIP yang tidak bisa disebutkan satu persatu, terima kasih untuk kebersamaannya selama ini, semangat terus dalam melayani Tuhan.
20. Teman-teman KKN (Yola, Miya, Vivi, Rosiana, Mita, Kak Febri, Kak Cahya, Kak Acta, Kak Ari, Kak Indra, Kak Rangga dan Pramastha) terima kasih untuk 40 hari yang berkesan, terima kasih untuk saling melindungi, mengingatkan dan menghibur, semoga kita semua sukses.
21. Seluruh teman-teman penulis yang tidak dapat disebutkan satu persatu serta semua pihak yang telah membantu dan mendo'akan penyelesaian skripsi ini.
22. Almamater tercinta, atas kisah hidup yang didapatkan semasa bangku perkuliahan.

Akhir kata, penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, akan tetapi besar harapan semoga skripsi yang sederhana ini dapat berguna dan bermanfaat semuanya, aamiin. Sekali lagi terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu menyelesaikan skripsi ini.

Bandar Lampung, 05 Agustus 2019

Penulis

Pitry Munthe

DAFTAR ISI

	Halaman
DAFTAR ISI	i
DAFTAR TABEL	iv
DAFTAR GAMBAR	v
I. PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	9
II. TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Sumber Daya Manusia	10
2.1.1 Pengertian Sumber Daya Manusia	10
2.1.2 Komponen Sumber Daya Manusia	10
2.2 Sistem Informasi Sumber Daya Manusia.....	11
2.2.1 Pengertian Sistem Informasi Sumber Daya Manusia.....	11
2.2.2 Fungsi Sistem Informasi Sumber Daya Manusia.....	13
2.2.3 Manfaat Sistem Informasi Sumber Daya Manusia	14
2.2.4 Model Sistem Informasi Sumber Daya Manusia	15
2.2.5 Karakteristik Sistem Informasi Sumber Daya Manusia.....	16
2.3 Kompetensi	17
2.3.1 Pengertian Kompetensi	17
2.3.2 Karakteristik Kompetensi.....	18
2.3.3 Manfaat Penggunaan Kompetensi.....	19
2.4 Lingkungan Kerja.....	20
2.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja	20
2.4.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja	22
2.4.3 Manfaat Lingkungan Kerja	22
2.4.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	23
2.5 Kinerja Karyawan	25
2.5.1 Pengertian Kinerja Karyawan	25
2.5.2 Kriteria Penilaian Kinerja	26
2.6 Pengaruh Antar Variabel.....	29
2.6.1 Pengaruh Sistem Informasi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan.....	29
2.6.2 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan.....	29
2.6.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	30
2.7 Penelitian Terdahulu	31
2.8 Kerangka Pemikiran.....	33

2.9 Hipotesis.....	36
--------------------	----

III. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian.....	37
3.2 Definisi Konseptual.....	37
3.3 Definisi Operasional.....	38
3.4 Lokasi Penelitian.....	40
3.5 Populasi.....	40
3.6 Jenis dan Sumber Data.....	40
3.6.1 Data Primer.....	40
3.6.2 Data Sekunder.....	40
3.7 Skala Pengukuran.....	41
3.8 Teknik Pengumpulan Data.....	41
3.9 Teknik Pengolahan Data.....	42
3.10 Teknik Analisis Data.....	42
3.10.1 Analisis Deskriptif.....	43
3.10.2 Analisis Inferensial.....	44
3.10.2.1 Pengukuran Model (Outer Model).....	44
3.10.2.2 Evaluasi Struktur Model (Inner Model).....	45
3.10.2.3 Pengujian Hipotesis.....	46
3.10.2.4 Model Analisis Persamaan Struktural.....	47

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan.....	48
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan.....	48
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan.....	50
4.2 Hasil Analisis Data Deskriptif.....	51
4.2.1 Karakteristik Responden.....	51
a. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	51
b. Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan.....	52
c. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia.....	53
d. Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	53
4.2.2 Distribusi Jawaban Responden.....	54
a. Distribusi Jawaban Variabel Sistem Informasi Sumber Daya Manusia.....	54
b. Distribusi Jawaban Variabel Kompetensi.....	55
c. Distribusi Jawaban Variabel Lingkungan Kerja.....	57
d. Distribusi Jawaban Variabel Kinerja Karyawan.....	58
4.3 Hasil Analisis Data Inferensial.....	59
4.3.1 Pengukuran Model (<i>outer model</i>).....	59
4.3.2 Evaluasi Model Struktural (<i>inner model</i>).....	65
4.3.3 Pengujian Hipotesis.....	66
4.4 Pembahasan Hipotesis.....	68
4.4.1 Pengaruh Sistem Informasi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan.....	68
4.4.2 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan.....	69
4.4.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	71

V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan	73
5.2 Saran.....	74

DAFTAR PUSTAKA**LAMPIRAN**

DAFTAR TABEL

Tabel

	Halaman
1.1 Perbandingan laba Bank BRI dan pesaingnya pada Juni 2017 dan 2018	5
1.2 Tingkat kepuasan karyawan Bank-Bank terbesar di Indonesia.	6
2.1 Penelitian Terdahulu	31
3.1 Definisi Operasional.....	39
3.2 Skala Pengukuran.....	41
4.1 Distribusi Jawaban Variabel Sistem Informasi Sumber Daya Manusia	54
4.2 Distribusi Jawaban Variabel Kompetensi	56
4.3 Distribusi Jawaban Variabel Lingkungan Kerja	57
4.4 Distribusi Jawaban Variabel Kinerja Karyawan	58
4.5 Kriteria Indeks Kesesuaian Model Struktural Variabel Sistem Informasi Sumber Daya Manusia	61
4.6 Kriteria Indeks Kesesuaian Model Struktural Variabel Kompetensi	62
4.7 Kriteria Indeks Kesesuaian Model Struktural Variabel Lingkungan Kerja..	63
4.8 Kriteria Indeks Kesesuaian Model Struktural Variabel Kinerja Karyawan..	65
4.9 Evaluasi Model Struktural.....	66
4.10 Hasil Pengujian Hipotesis	68

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Kerangka Pemikiran.....	35
3.1 Model Analisis Persamaan Struktural.....	47
4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	51
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	52
4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	53
4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	53
4.5 Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas	60
4.6 Uji Hipotesis	67

I.PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan zaman yang pesat berdampak pada persaingan antar perusahaan yang semakin ketat. Hal tersebut menuntut setiap perusahaan untuk bekerja secara efektif dan efisien. Keefektifan dan keefisienan dapat dicapai apabila perusahaan mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu bekerja sama dengan baik untuk membantu perusahaan mencapai tujuannya. Sumber daya manusia, dalam hal ini adalah karyawan merupakan aset yang sangat berpengaruh terhadap kelangsungan hidup perusahaan. Peranan karyawan di dalam suatu perusahaan sangatlah penting, karena keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan tergantung pada kualitas karyawannya. Untuk itu, karyawan yang mempunyai kinerja yang baik sangat membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Dalam sektor usaha perbankan pengembangan sumber daya manusia sangat penting, karena sektor usaha ini menghimpun resiko yang besar dan labil. Dunia perbankan sangat peka terhadap situasi ekonomi yang tidak mendukung, untuk meminimalisi keadaan yang demikian maka suatu bank harus didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Selain itu dengan adanya karyawan yang berkualitas dari suatu bank maka akan memungkinkan bank tersebut mempunyai

kinerja atau prestasi yang baik pula. Menurut (Widodo 2006: 78), Kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Dari kinerja yang diraih karyawan maka seseorang pemimpin dapat melakukan umpan balik, pemberian penyesuaian kompensasi dan dapat melakukan promosi bagi karyawan berprestasi. Perusahaan harus mampu memenuhi kebutuhan karyawannya, agar setiap karyawan dapat bekerja dengan baik sesuai dengan kemampuannya.

Faktor internal yang diduga kuat memberikan pengaruh terhadap kinerja perusahaan saat ini salah satunya karena Sistem Informasi Sumber Daya Manusia 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 SDM mampu meningkatkan kinerja dan daya saing bisnis ketika kebutuhan akan informasi yang cepat tepat dan ketersediaan data untuk proses pengambilan keputusan dibutuhkan.

Bank BRI sebagai salah satu Bank Umum yang ada di Indonesia memegang peranan penting dalam pembangunan ekonomi dan menjadi penerus suatu tradisi layanan jasa perbankan dan keuangan yang telah berpengalaman selama kurang lebih 120 tahun. Bank BRI berdiri pada tanggal 16 desember 1895, sebagai salah satu bank yang cukup berpengalaman dalam bidang perbankan di Indonesia maka Bank BRI haruslah menjalankan seluruh kegiatan operasionalnya dibutuhkan ketelitian, ketepatan dan kemampuan sumber daya manusia terhadap kinerja, agar meningkatkan kepuasan pelayan nasabah dalam menggunakan jasa perbankan.

Bank BRI memiliki beberapa cabang di berbagai kota termasuk kota Bandar Lampung, dimana salah satu cabang dari kota tersebut adalah Bank BRI KCP Kedaton, Bandar Lampung.

Untuk meningkatkan pelayanan pada Bank BRI, maka perusahaan sangat memperhatikan kecanggihan teknologi yang dapat mempermudah seluruh pekerjaan yang ada. Bahkan sampai saat ini Bank BRI KCP Kedaton, Bandar Lampung telah menyadari pentingnya informasi sebagai rutinitas karyawan dalam mengerjakan aktivitas tanpa dibatasi ruang dan waktu. Bank BRI menggunakan sistem informasi sumber daya manusia karena informasi ini dapat mendukung berbagai macam yang berkaitan dengan personalia organisasi. Prosedur adalah rangkaian tindakan yang akan dilaksanakan untuk waktu mendatang. Dan Informasi adalah data yang telah diproses untuk suatu tujuan tertentu. Tujuan tersebut adalah untuk menghasilkan sebuah keputusan (Anton M. Meliono, 1990: 331). Sistem informasi sumber daya manusia adalah prosedur sistematis untuk mengumpulkan, penyimpanan, pemeliharaan, perolehan kembali dan validasi berbagai data tertentu yang dibutuhkan oleh suatu organisasi tentang sumber daya manusianya, kegiatan personalia dan karakteristik satuan kerja (Handoko 2000: 237).

Oleh karena itu, untuk menjalankan sistem informasi sumber daya manusia Bank BRI KCP Kedaton, Bandar Lampung sangat memperhatikan kualitas sumber daya manusia yang dipekerjakan. Jangan sampai informasi yang canggih akan tetapi kinerja karyawan yang tidak memuaskan akibat tidak memahami, apalagi menguasai sistem informasi yang ada. Untuk menghasilkan sumber daya

manusia yang dibutuhkan dalam pekerjaannya, maka karyawan harus dapat meningkatkan kinerja.

Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Pembantu Kedaton, Bandar Lampung mengutamakan kualifikasi tertentu dalam menerima calon karyawan apalagi mengingat perusahaan ini aktifitasnya selalu menggunakan sistem informasi yang sangat canggih. Oleh karena itu, karyawan tersebut diharuskan untuk dapat menggunakan kecanggihan informasi global dengan baik, membangun sistem informasi sumber daya manusia *online* yang dapat diterapkan pada semua unit kerja Bank BRI KCP Kedaton, Bandar Lampung agar sesuai dengan apa yang diharapkan dan memuaskan kebutuhan nasabah.

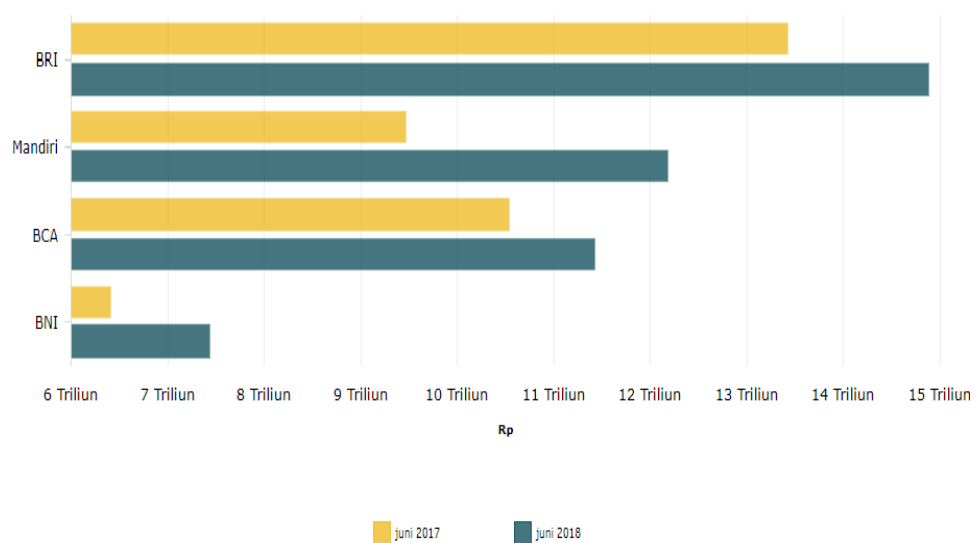
Persaingan antar bank saat ini semakin ketat. Saat ini, tumbuh dan berkembangnya bank tidak hanya ditandai dengan banyaknya kantor cabang yang dibuka tetapi dapat dilihat dari munculnya produk-produk baru dengan segala macam atribut yang dimiliki oleh setiap bank seperti memberikan bunga yang tinggi, jaminan kredit, berbagai hadiah, fasilitas *online*, *mobile banking*, anjungan tunai mandiri atau ATM serta fasilitas lainnya.

Pelayanan dalam dunia perbankan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan perusahaan dalam menghadapi persaingan. Pelayanan nasabah dapat diartikan dengan rangkaian-rangkaian kegiatan, sikap dan perilaku petugas dalam menerima kehadiran atau berkomunikasi dengan nasabah atau calon nasabah secara langsung ataupun tidak langsung. Perusahaan jasa yang ingin bertahan hidup dan berkembang harus mampu memberikan kualitas layanan jasa demi tercapainya kepuasan pelanggan.

Penilaian kinerja keuangan perbankan merupakan salah satu faktor yang penting bagi perbankan untuk melihat bagaimana bank tersebut dalam melakukan kerjanya apakah sudah baik atau belum. Selain itu penilaian juga dapat digunakan untuk mengetahui seberapa besar profitabilitas atau keuntungan bank dengan membandingkan hasil laba pada tahun tertentu dengan laba tahun-tahun sebelum dan sesudahnya atau membandingkan kinerja perbankan yang satu dengan perbankan yang lainnya.

Adapun pesaing dari Bank BRI dapat dilihat dari laba yang diperolehnya adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1 Perbandingan laba Bank BRI dan pesaingnya pada Juni 2017 dan 2018.



Sumber: Ojk.go.id (2018)

Berdasarkan pada tabel 1.1 menunjukkan bahwa Bank BRI memiliki laba yang lebih tinggi setiap tahunnya daripada pesaingnya. Laba tersebut meningkat disebabkan oleh kinerja karyawan yang meningkat pula. Untuk itu dalam persaingan dunia perbankan, perusahaan memberikan kinerja karyawan yang terbaik yang menjadi kunci keberhasilan dalam memenangkan persaingan.

Masalah yang sering dihadapi perbankan adalah pelayanan (*service*), yang banyak dikeluhkan oleh nasabah seperti lamban dalam melakukan proses transaksi yang masih cukup tinggi diterima oleh perusahaan. Penyebab dari kurang memuaskannya kinerja karyawan di perusahaan adalah sebagian besar karyawan masih di dominasi oleh karyawan baru, yang mempunyai tingkat pengetahuan dan pelatihan yang sangat minim, sehingga kompetensi yang dimiliki oleh karyawan belum cukup memadai untuk menunjang kinerjanya di perusahaan. Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kinerja karyawan yang kurang memuaskan dapat diatasi dengan memberikan kompetensi kepada karyawan, akan tetapi kompetensi yang diberikan oleh perusahaan belum dirasa adil oleh karyawan karena ada beberapa karyawan yang kurang mendapatkan pelatihan atau pembekalan mengenai pengetahuan perbankan. Ketidakpuasan layanan dapat menjadi pemicu dalam permasalahan organisasi dalam mengakomodir SDM organisasi tersebut. Hal ini dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 1.2 Tingkat kepuasan karyawan Bank-Bank terbesar di Indonesia.



Sumber: *Jobplanet.com* (2018).

Berdasarkan pada Tabel 1.2 menunjukkan bahwa Bank BRI memiliki tingkat kepuasan karyawan secara umum dan tingkat kepuasan terhadap manajemen paling rendah daripada pesaingnya. Walaupun sebelumnya laba pada Bank BRI tersebut lebih tinggi namun itu tidak mempengaruhi SDM perusahaan tersebut. Penilaian karyawan terhadap beragam faktor internal, seperti gaji dan tunjangan, *work-life balance* dan manajemen perusahaan mempengaruhi tingkat kepuasan mereka secara umum terhadap perusahaan. Semakin tinggi rating yang diberikan oleh karyawan untuk setiap faktor internal tersebut, akan semakin tinggi pula tingkat kepuasan mereka terhadap perusahaan.

Faktor terakhir yang menjadi penyebab kurang memuaskannya kinerja karyawan adalah kondisi lingkungan kerja di perusahaan. Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif akan meningkatkan produktifitas kinerja karyawan, sehingga karyawan akan termotivasi untuk bekerja. Menurut Suhaji, dkk (2012: 11), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugasnya, hal pertama yang harus diusahakan untuk memperbaiki kinerja karyawan adalah menjamin agar karyawan dapat melaksanakan tugasnya tanpa mengalami gangguan dan tekanan atau dengan kata lain perusahaan harus menyediakan lingkungan kerja yang baik bagi karyawannya. Lingkungan kerja memegang peranan penting terhadap baik buruknya kualitas hasil kerja karyawan. Bila lingkungan kerja nyaman dan komunikasi antar karyawan berjalan lancar, maka bisa dipastikan performa yang dihasilkan pun akan maksimal. Berdasarkan latar belakang masalah tersebut maka

peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Sistem Informasi Sumber Daya Manusia, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Bank BRI KCP Kedaton, Bandar Lampung)”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, dapat dilihat permasalahan yang akan muncul dan dapat dijelaskan dalam penulisan ini. Berikut adalah rumusan masalah:

1. Seberapa besar pengaruh sistem informasi sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan Bank BRI KCP Kedaton, Bandar Lampung?
2. Seberapa besar pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan Bank BRI KCP Kedaton, Bandar Lampung?
3. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Bank BRI KCP Kedaton, Bandar Lampung?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang telah di rumuskan, maka tujuan yang ingin di capai penelitian ini adalah:

- 1) Untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel sistem informasi sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan.
- 2) Untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel kompetensi terhadap kinerja karyawan.

- 3) Untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang akan muncul dari hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah sebagai berikut yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan di bidang pendidikan, khususnya tentang pengaruh sistem informasi sumber daya manusia, kompetensi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank BRI KCP Kedaton, Bandar Lampung.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Penulis

Sebagai bahan referensi dan menambah wawasan penelitian dalam menghadapi permasalahan yang terjadi, sehingga dapat berfikir secara sistematis dan menerapkannya secara nyata dan teori yang di dapat selama menempuh pendidikan di Universitas Lampung.

- b. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini berguna untuk memberikan informasi dalam upaya mengetahui sistem informasi sumber daya manusia, kompetensi, lingkungan kerja kepada seluruh elemen organisasi khususnya SDM untuk dapat meningkatkan kinerja yang maksimal.

II. TINJUAN PUSTAKA

2.1 Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Sumber Daya Manusia

Menurut Sayuti Hasibuan (2000: 3), sumber daya manusia adalah semua manusia yang terlibat di dalam suatu organisasi dalam mengupayakan terwujudnya tujuan organisasi tersebut. Menurut Nawawi (2003: 37) membagi pengertian SDM menjadi dua, yaitu pengertian secara makro dan mikro. Pengertian SDM secara makro adalah semua manusia sebagai penduduk atau warga negara suatu negara atau dalam batas wilayah tertentu yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang sudah maupun belum memperoleh pekerjaan (lapangan kerja). Pengertian SDM dalam arti mikro secara sederhana adalah manusia atau orang yang bekerja atau menjadi anggota suatu organisasi yang disebut personil, pegawai, karyawan, pekerja, tenaga kerja, dan lain-lain. Jadi, sumber daya manusia adalah semua atau seluruh orang yang terlibat dan bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan.

2.1.2 Komponen Sumber Daya Manusia

Hasibuan (2002: 12) membagi komponen SDM menjadi:

1. Pengusaha, yaitu setiap orang yang menginvestasikan modalnya untuk memperoleh pendapatan dan besarnya pendapatan itu tidak ditentukan tergantung pada laba yang dicapai perusahaan tersebut.

2.Karyawan, yaitu penjual jasa atau pikiran dan tenaganya digunakan untuk mengerjakan pekerjaan yang diberikan dan berhak memperoleh kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu atau sesuai perjanjian. Posisi karyawan dalam suatu perusahaan dibedakan menjadi:

- a. Karyawan Operasional, yaitu setiap orang secara langsung harus mengerjakan sendiri pekerjaannya sesuai dengan perintah atasan.
- b. Karyawan Manajerial, yaitu setiap orang yang berhak memerintah bawahannya untuk mengerjakan sebagian pekerjaannya dan dikerjakan sesuai dengan perintah.

3.Pemimpin, yaitu seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan.

2.2 Sistem Informasi Sumber Daya Manusia

2.2.1 Pengertian Sistem Informasi Sumber Daya Manusia

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.

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja

lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Bagian atau unit yang biasa mengurus SDM adalah departemen sumber daya manusia atau dalam bahasa Inggris disebut *human resource department* atau HRD.

Dalam lingkungan bisnis global yang dinamis saat ini, perusahaan dituntut untuk dapat menggunakan teknologi informasi untuk menghubungkan banyak orang (Sidh 2013: 19). Seperti yang dikemukakan Anatan dan Ellitan (Suwatno 2009: 329) ada lima nilai penting untuk mendukung organisasi dalam mengambil keputusan, yaitu:

1. Teknologi Informasi,
2. Kinerja Prima
3. Kesempatan yang lebih baik
4. Kepercayaan
5. Tanpa batasan.

Jadi pada pelaksanaannya, organisasi bisnis membutuhkan teknologi informasi untuk memperoleh informasi sebagai dasar dalam pengambilan keputusan Suzanto & Sidharta(2015: 20). Menurut Susanto (2004: 37) Informasi merupakan hasil dari pengolahan data, akan tetapi tidak semua hasil dari pengolahan tersebut bisa menjadi informasi, hasil pengolahan yang tidak memberikan makna atau arti serta tidak bermanfaat bukanlah merupakan organisasi bagi orang itu.

Menurut *Enslikipedia Wikipedia* Sistem Informasi SDM merupakan sebuah bentuk interseksi atau pertemuan antara bidang ilmu manajemen sumber daya manusia (MSDM) dan teknologi informasi. Sistem Informasi SDM itu sendiri

adalah prosedur sistematis untuk pengumpul, menyimpan, mempertahankan, menarik dan memvalidasi data yang dibutuhkan oleh sebuah perusahaan untuk mempunyai kemampuan untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan atau pilihan banyak orang yang lebih berhubungan dengan aktivitas perencanaan SDM baru.

2.2.2 Fungsi Sistem Informasi Sumber Daya Manusia

Fungsi sistem informasi sdm memiliki empat kegiatan utama:

1. Perekrutan dan Penerimaan. SDM membantu membawa pegawai baru ke dalam perusahaan dengan memasang iklan lowongan kerja di koran dan lain-lain. SDM selalu mengikuti perkembangan terakhir dalam peraturan pemerintah yang mempengaruhi praktik kepegawaian dan menasehati manajemen untuk menentukan kebijakan yang sesuai.
2. Pendidikan dan Pelatihan. Selama periode kepegawaian, SDM dapat mengatur berbagai program pendidikan dan pelatihan yang diperlukan untuk meningkatkan pengetahuan dan keahlian kerja pegawai.
3. Manajemen Data. SDM menyimpan basis data yang berhubungan dengan pegawai dan memproses data tersebut untuk memenuhi kebutuhan informasi pemakai.
4. Penghentian dan Administrasi Tunjangan. Selama seseorang dipekerjakan oleh perusahaan, mereka menerima paket tunjangan seperti RS, Asuransi dokter gigi dan pembagian keuntungan yang semakin sulit administrasinya.

2.2.3 Manfaat Sistem Informasi Sumber Daya Manusia

Manfaat-manfaat khusus dari sistem informasi SDM adalah menilai suplai SDM yang meliputi:

1. Memeriksa kapabilitas karyawan-karyawan saat ini guna mengisi kekosongan yang diproyeksi didalam perusahaan.
2. Menyoroti posisi-posisi yang para pemegang jabatannya diperkirakan akan dipromosikan, akan pension atau akan diberhentikan.
3. Menggambarkan pekerjaan-pekerjaan yang spesifik atau kelas-kelas pekerjaan yang mempunyai tingkat perputaran, pemecatan, ketidakhadiran, kinerja dan masalah yang tinggi melebihi kadar normal.
4. Mempelajari komposisi usia, suku dan jenis kelamin dan berbagai pekerjaan dan kelas pekerjaan guna memastikan apakah semua itu sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
5. Mengantisipasi kebutuhan-kebutuhan rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan dalam rangka memastikan penempatan yang tepat waktu karyawan-karyawan bermutu kedalam kelompok lowongan pekerjaan.
6. Perencanaan Sumber Daya Manusia untuk mengantisipasi pergantian-pergantian dan promosi-promosi.
7. Laporan-laporan kompensasi untuk memperoleh informasi menyangkut seberapa besar karyawan dibayar, biaya-biaya kompensasi keseluruhan, biaya-biaya financial dari setiap kenaikan-kenaikan gaji dan perubahan-perubahan kompensasi.

8. Riset Sumber Daya Manusia untuk mengadakan penelitian dalam permasalahan seperti perputaran karyawan dan ketidakhadiran atau menemukan tempat yang paling produktif guna mencapai calon-calon baru.
9. Penilaian kebutuhan pelatihan untuk menganalisis kerja individu dan menentukan karyawan-karyawan mana yang memerlukan pelatihan lebih lanjut.

2.2.4 Model Sistem Informasi Sumber Daya Manusia

Model Sistem Informasi Sumber Daya Manusia meliputi tiga subsistem input, yaitu:

1. SIA (Sistem Informasi Akuntansi)
Sistem yang menyediakan data personil yang berkaitan dengan keuangan.
2. Penelitian Sumber Daya Manusia
Bertfungsi untuk mengumpulkan data melalui proyek penelitian khusus.

Contoh:

- a. Penelitian suksesi (*succession Study*), penelitian suksesi ini dilakukan untuk mengidentifikasi orang-orang dalam perusahaan yang merupakan calon bagi posisi yang akan tersedia.
- b. Analisis dan evaluasi jabatan (*Job Analysis and evaluation*), mempelajari setiap jabatan dalam satu area untuk menentukan lingkup dan mengidentifikasikan pengetahuan dan keahlian yang diperlukan.
- c. Penelitian keluhan (*grievance studies*), membuat tindak lanjut atas keluhan yang disampaikan pegawai untuk berbagai alasan.

3. Intelegen Sumber Daya Manusia

Berfungsi mengumpulkan data berhubungan dengan sumber daya manusia dari lingkungan perusahaan yang meliputi:

- 1) Intelegen pemerintah, pemerintah menyediakan data dan informasi yang membantu perusahaan mengikuti berbagai peraturan ketenagakerjaan.
- 2) Intelegen pemasok, pemasok mencakup perusahaan seperti perusahaan asuransi, yang memberikan *employee benefit*, dan lembaga penempatan lulusan universitas serta agen tenaga kerja yang berfungsi sebagai sumber pegawai baru.
- 3) Intelegen serikat pekerja, serikat pekerja memberikan data dan informasi yang digunakan dalam mengatur kontrak kerja antara serikat pekerja dan perusahaan.
- 4) Intelegen masyarakat global, masyarakat global menyediakan informasi yang menjelaskan sumber daya lokal, seperti perumahan, pendidikan dan rekreasi.
- 5) Intelegen masyarakat keuangan, masyarakat keuangan memberikan data dan informasi ekonomi yang digunakan dalam perencanaan personal.
- 6) Intelegen pesaing, dalam industri tertentu yang memerlukan pengetahuan dan keahlian yang sangat khusus seperti industri komputer terjadi perpindahan pegawai yang sering dari satu perusahaan ke perusahaan yang lainnya.

2.2.5 Karakteristik Sistem Informasi Sumber Daya Manusia

Rivai (2009: 1017) menyatakan bahwa sebuah sistem informasi SDM haruslah dirancang untuk menyediakan informasi. Adapun karakteristik dari informasi sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1. Tepat waktu, yakni manajer atau departemen SDM haruslah memiliki akses untuk memutakhirkan informasi. Jika selama ini masih menggunakan sarana informasi yang relatif sederhana, maka tugas manajer harus mengejar sarana informasi yang mutakhir.
2. Akurat, yaitu manajer atau departemen SDM harus mampu bergantung pada akurasi informasi yang disediakan. Segala bentuk informasi yang tidak akurat, perkiraan, dugaan, taksiran akan berdampak buruk juga bagi sebuah perusahaan atau sebuah organisasi
3. Ringkas, yaitu seorang manajer atau departemen SDM harus dapat pula menyerap banyak informasi pada setiap saat.
4. Relevan, yaitu manajer atau departemen SDM harus mendapatkan informasi, tidak hanya informasi yang dibutuhkan dalam situasi tertentu. Sementara bentuk informasi lain yang belum dapat difungsikan dapat disimpan atau cukup diketahui secara terbatas.
5. Lengkap, yakni seorang manajer atau departemen SDM harus mampu mendapatkan informasi secara lengkap, tidak sepotong-sepotong.

2.3 Kompetensi

2.3.1 Pengertian Kompetensi

Menurut Ruky (2006: 57) kompetensi adalah kombinasi atau gabungan dari pengetahuan, keahlian atau keterampilan dan bakat, minat, sikap dan sistem nilai yang dituntut oleh tiap pekerjaan atau jabatan yang ada dalam sebuah organisasi.

Kompetensi menurut Spencer dalam Moeheriono (2009: 9) adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal

atau sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu. Pengertian kompetensi dalam organisasi publik maupun privat sangat diperlukan terutama untuk menjawab tuntutan organisasi, dimana adanya perubahan yang cepat, perkembangan masalah yang sangat kompleks dan dinamis serta ketidakpastian masa depan dalam tatanan kehidupan masyarakat.

Dari definisi-definisi diatas dapatlah dirumuskan bahwa kompetensi adalah kemampuan individu atau seseorang didalam melaksanakan pekerjaannya yang dapat terobservasi yang mencakup pengetahuan, keterampilan dan sikap dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang efektif dan sikap yang baik sesuai dengan perform atau acuan yang telah ditetapkan.

2.3.2 Karakteristik Kompetensi

Karakteristik kompetensi menurutRuky (2006: 103) terdapat lima aspek, yaitu:

1. Motif adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan orang yang menyebabkan tindakan. Motif mendorong, mengarahkan dan memilih perilaku menuju tindakan atau tujuan tertentu.
2. Sifat adalah karakteristik fisik dan respons yang konsisten terhadap situasi atau informasi. Kecepatan reaksi dan ketajaman mata merupakan ciri fisik kompetensi seorang pilot tempur.
3. Konsep diri adalah sikap, nilai-nilai atau citra diri seseorang. Percaya diri merupakan keyakinan orang bahwa mereka dapat efektif dalam hampir setiap situasi adalah bagian dari konsep diri orang.

4. Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki orang dalam bidang spesifik. Pengetahuan adalah kompetensi yang kompleks. Skor pada tes pengetahuan sering gagal memprediksi prestasi kerja karena gagal mengukur pengetahuan dan keterampilan dengan cara yang sebenarnya dipergunakan dalam pekerjaan.
5. Keterampilan adalah kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu. Kompetensi mental atau keterampilan kognitif termasuk berpikir analitis dan konseptual.

2.3.3 Manfaat Penggunaan Kompetensi

Saat ini konsep kompetensi sudah mulai diterapkan dalam berbagai aspek dari manajemen sumber daya manusia walaupun yang paling banyak adalah pada bidang pelatihan dan pengembangan, rekrutmen dan seleksi, dan sistem remunerasi. Ruky (2003: 107-108), mengemukakan konsep kompetensi menjadi semakin populer dan sudah banyak digunakan oleh perusahaan-perusahaan besar dengan berbagai alasan, yaitu:

1. Memperjelas standar kerja dan harapan yang ingin dicapai. Dalam hal ini model kompetensi akan mampu menjawab dua pertanyaan mendasar: keterampilan, pengetahuan dan karakteristik apa saja yang dibutuhkan dalam pekerjaan dan perilaku apa saja yang berpengaruh langsung dengan prestasi kerja. Kedua hal tersebut akan banyak membantu dalam mengurangi pengambilan keputusan secara subjektif dalam bidang SDM.
2. Alat seleksi karyawan. Penggunaan kompetensi standar sebagai alat seleksi dapat membantu organisasi untuk memilih calon karyawan yang terbaik. Dengan kejelasan terhadap perilaku efektif yang diharapkan dari karyawan,

kita dapat mengarahkan pada sasaran yang selektif serta mengurangi biaya rekrutmen yang tidak perlu.

3. Memaksimalkan produktivitas. Tuntutan untuk menjadikan suatu organisasi ramping mengharuskan kita untuk mencari karyawan yang dapat dikembangkan secara terarah untuk menutupi kesenjangan dalam keterampilannya sehingga mampu untuk dimobilisasikan secara vertikal maupun horizontal.
4. Dasar untuk pengembangan sistem remunerasi. Model kompetensi yang digunakan untuk mengembangkan sistem remunerasi atau imbalan yang akan dianggap lebih adil. Kebijakan remunerasi akan lebih terarah dan transparan dengan mengaitkan sebanyak mungkin keputusan dengan suatu set perilaku yang diharapkan yang ditampilkan seorang karyawan.
5. Memudahkan adaptasi terhadap perubahan. Dalam era perubahan yang sangat cepat, sifat dari suatu pekerjaan sangat cepat berubah dan kebutuhan akan kemampuan baru terus meningkat. Model kompetensi memberikan sarana untuk menetapkan keterampilan apa saja yang dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan yang selalu berubah ini.
6. Menyelaraskan perilaku kerja dengan nilai-nilai organisasi. Model kompetensi merupakan cara yang paling mudah untuk mengomunikasikan nilai-nilai dan hal-hal apa saja yang harus menjadi fokus dalam unjuk kerja karyawan.

2.4 Lingkungan Kerja

2.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Saydam (2000: 226) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang

melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan Kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi karyawan untuk bekerja, maka dapat membawa pengaruh terhadap semangat kerja karyawan.

Lewa dan Subono (2005: 235) bahwa lingkungan kerja didesain sedemikian rupa agar dapat tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerja dengan lingkungan. Lingkungan kerja yang menyenangkan dapat membuat para karyawan merasa betah dalam menyelesaikan pekerjaannya serta mampu mencapai suatu hasil yang optimal. Sebaliknya apabila kondisi lingkungan kerja tersebut tidak memadai akan menimbulkan dampak negatif dalam penurunan tingkat produktifitas kinerja karyawan.

Menurut Sedarmayati (2009: 21) definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Serta menurut Nitisemito (2001: 183), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugasnya. Jadi dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah bagian yang sangat penting bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya baik keadaan fisik maupun non fisik.

2.4.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2001: 21) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2:

1. Lingkungan kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik dimana keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori:

a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan

(seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya).

b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum atau dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperature, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

2. Lingkungan kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik dimana semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja baik dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

2.4.3 Manfaat Lingkungan Kerja

Menurut Prawirosentono (2002: 109) terdapat banyak manfaat dari penciptaan lingkungan kerja yaitu sebagai berikut:

1. Meminimumkan kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja yang mengakibatkan kerugian.

2. Mengoptimalkan penggunaan peralatan dan bahan baku secara lebih produktif dan efisien.
3. Menciptakan kondisi yang mendukung kenyamanan dan kegairahan kerja, sehingga menaikkan tingkat efisien kerja. Karena produktivitasnya meningkat dan naiknya efisiensi berarti menjamin kelangsungan proses produksi dan usaha bisnis.
4. Mengarahkan partisipasi semua pihak untuk menciptakan iklim kerja yang sehat dan baik sebagai landasan yang menunjang kelancaran operasi suatu bisnis.

2.4.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Berikut beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan (Sedarmayanti, 2001: 21). Kondisi lingkungan dibagi menjadi lima yaitu sebagai berikut :

1. Penerangan atau Cahaya di Tempat Kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan atau cahaya yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit untuk tercapai.

2. Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar

dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berekurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama udara segar dengan adanya ventilasi ruangan yang baik sehingga memudahkan pertukaran udara di dalam ruangan dan terdapat tanaman disekitar tempat kerja berpengaruh secara psikologis yang keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

3. Kebisingan di Tempat Kerja

Salah satu posisi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

4. Dekorasi di Tempat Kerja

Dekorasi arah hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan dan lainnya untuk bekerja, sehingga karyawan dapat bergerak leluasa dan nyaman. Seorang karyawan tidak dapat bekerja jika tidak tersedia cukup tempat untuk bergerak, dalam keadaan tertentu kepadatan tempat kerja dapat berakibat buruk bagi kesehatan karyawan.

5. Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman baik keamanan fisik karyawan dari gangguan-gangguan seperti premanisme dan juga gangguan barang pribadi karyawan dari pencurian, maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas keamanan.

2.5 Kinerja Karyawan

2.5.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Mathis dan Jackson (2006: 78), kinerja karyawan adalah kontribusi yang diberikan karyawan kepada perusahaan yang dapat diidentifikasi dari hasil kerja karyawan. Kinerja para karyawan individual adalah faktor yang mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi. Selain karyawan dapat menjadi keunggulan bersaing mereka juga dapat menjadi liabilitas atau penghambat. Rivai (2009: 548) mendefinisikan bahwa kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Menurut Ilyas (2005: 55), kinerja adalah penampilan, hasil karya personil baik kualitas maupun kuantitas penampilan individu maupun kelompok kerja personil, penampilan hasil karya tidak terbatas kepada personil yang memangku jabatan fungsional maupun struktural tetapi juga kepada keseluruhan jajaran personil di dalam suatu organisasi.

Menurut Mangkunegara (2012: 9) Kinerja karyawan atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan

dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sinambela (2012: 05) mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Rumusan diatas menjelaskan bahwa kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau lembaga dalam melaksanakan pekerjaannya.

Dari defenisi diatas, terdapat setidaknya empat elemen yaitu: hasil kerja yang dicapai secara individual atau secara institusi, yang berarti bahwa kinerja tersebut adalah hasil akhir yang diperoleh secara sendiri-sendiri atau berkelompok. Dalam melaksanakan tugas, orang atau lembaga diberikan wewenang dan tanggung jawab, yang berarti orang atau lembaga diberikan hak dan kekuasaan untuk bertindak sehingga pekerjaannya dapat dilakukan dengan baik. Meskipun demikian orang atau lembaga tersebut tetap harus dalam kendali, yakni mempertanggung jawabkan pekerjaannya kepada pemberi. Pekerjaan haruslah dilakukan secara legal, artinya dalam melaksanakan tugas-tugas individu atau lembaga tentu saja harus mengikuti arahan yang telah ditetapkan, tentu saja pekerjaan tersebut haruslah sesuai dengan moral dan etika yang berlaku umum.

2.5.2 Kriteria Penilaian kinerja

Rivai (2009: 560) mengemukakan bahwa penilaian kinerja dilaksanakan tidak hanya sekedar untuk mengetahui kinerja yang lemah; hasil yang baik dan bisa diterima, juga harus diidentifikasi sehingga dapat dipakai untuk penilaian lainnya. Untuk itu dalam penilaian kinerja perlu memiliki standar kinerja dan ukuran

kinerja. Agar terjadi penilaian kinerja yang kritis dalam menentukan kinerja, ukuran yang handal juga hendaknya dapat dibandingkan dengan cara lain dengan standar yang sama untuk mencapai kesimpulan sama tentang kinerja sehingga dapat menambah reliabilitas sistem penilaian.

Penilaian kinerja yang dikenal juga dengan *performance evaluation*, *performance rating*, *performance assessment*, *service rating*, dan lain-lain. Penilaian kinerja atau *performance appraisal* merupakan proses untuk mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar, lalu kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut pada karyawan. Mathis dan Jackson (2006: 382) secara singkat dapat dikatakan penilaian kinerja merupakan:

1. Alat yang paling baik untuk menentukan apakah karyawan telah memberikan hasil kerja yang memadai dan melaksanakan aktivitas kinerja sesuai dengan standar kinerja.
2. Satu cara melakukan penilaian mengenai kekuatan dan kelemahan karyawan.
3. Alat yang baik untuk menganalisis kinerja karyawan dan membuat rekomendasi perbaikan.

Organisasi pada dasarnya dioperasikan oleh sumber daya manusia, sehingga penilaian kinerja sesungguhnya merupakan penilaian atas perilaku manusia dalam melaksanakan peran yang mereka mainkan di dalam organisasi. Tujuan utama penilaian kinerja adalah untuk memotivasi personil dalam mencapai sasaran organisasi dan dalam mematuhi standar perilaku yang telah ditetapkan sebelumnya, agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan oleh

organisasi. Standar perilaku dapat berupa kebijakan manajemen atau rencana formal yang dituangkan dalam rencana strategik, program dan anggaran organisasi.

Penilaian kinerja digunakan untuk menekan perilaku yang tidak semestinya dan untuk merangsang serta menegakkan perilaku yang tidak semestinya diinginkan, melalui umpan balik hasil kinerja. Menurut Mathis dan Jackson (2006: 378) menyatakan bahwa unsur yang membentuk kinerja pegawai yaitu, sebagai berikut:

1. Kualitas, dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Hasil pekerjaan yang dilakukan mendekati sempurna atau memenuhi tujuan yang diharapkan dari pekerjaan tersebut.
2. Kuantitas, diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.
3. Ketepatan waktu, diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan dari awal waktu sampai menjadi output. Dapat menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.
4. Efektifitas, pemanfaatan secara maksimal sumber daya dan waktu yang ada pada organisasi untuk meningkatkan keuntungan dan mengurangi kerugian.
5. Kehadiran, tingkat kehadiran karyawan dalam perusahaan dapat menentukan kinerja karyawan.

2.6 Pengaruh Antar Variabel

2.6.1 Pengaruh Sistem Informasi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan

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. 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: 1019) menggambarkan perspektif sistem informasi SDM dengan segala aktivitas kepegawaian sebagai berikut :

1. Didapatkannya melalui Perekrutan, seleksi, penempatan, peramalan, perencanaan SDM, perencanaan karier dan lain-lain.
2. Pemeliharaan melalui pemberian kompensasi, ganti rugi, keuntungan, pelatihan, keselamatan dan kesehatan dan hubungan kerja.
3. Pemanfaatan melalui penempatan, pembinaan manajemen, keterampilan menginventarisasi, penilaian kinerja dan standar prestasi.
4. Evaluasi melalui riset personal, analisis ekonomi, analisis SDM, penilaian potensi dan audit SDM.

2.6.2 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Hubungan antara kompetensi dengan kinerja sangat erat sekali, hal ini tampak pada hubungan dari keduanya, yaitu hubungan sebab akibat atau *casually related*.

Oleh Karena itu menurut Spencer dalam Moeheriono (2009: 10), hubungan antara kompetensi karyawan dengan kinerja adalah sangat erat dan penting sekali, relevansinya ada dan kuat akurat, bahkan mereka (karyawan) apabila ingin meningkatkan kinerjanya seharusnya mempunyai kompetensi yang sesuai dengan tugas pekerjaannya (*the right man in the right job*). Oleh karenanya, dikatakan bahwa pengelolaan sumber daya manusia memang harus dikelola secara benar dan seksama agar tujuan dan sasaran organisasi dapat dicapai melalui pengelolaan sumber daya manusia yang optimal. Kemudian, ada beberapa tindakan manajemen yang harus dilakukan dalam proses mengelola sumber daya manusia yang meliputi beberapa proses, antara lain organisasi harus mengidentifikasi dan mengembangkan kompetensi individu ke arah kinerja karyawan. Berdasarkan kegiatan tersebut, maka pengelolaan sumber daya manusia khususnya pada kompetensi harus mengacu dan mengarah pada visi dan misi, strategi serta sasaran organisasi.

2.6.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Kondisi lingkungan dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti yang dikemukakan Robbins (2002: 36), bahwa para karyawan menaruh perhatian yang besar terhadap lingkungan kerja mereka, baik dari segi kenyamanan pribadi maupun kemudahan melakukan pekerjaan dengan baik. Lingkungan kerja dapat dibedakan menjadi dua, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Terciptanya lingkungan kerja yang baik dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik juga berpengaruh terhadap motivasi dan semangat kerja karyawan karena apabila lingkungan kerja di perusahaan tersebut nyaman dan menyenangkan tentunya

karyawan dapat meningkatkan kinerjanya sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik

2.7 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu sangat berperan bagi setiap penelitian ilmiah yang akan dilakukan karena penelitian terdahulu dapat dijadikan sebagai acuan dalam penelitian seseorang. Tabel 2.1 menjelaskan secara sistematis penelitian terdahulu yang diambil dari berbagai jurnal yang terkait dengan penelitian yang akan dilakukan.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian	Penulis	Jenis Analisis	Hasil
1.	Pengaruh Sistem Informasi SDM, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Royal Corner Bandung.	Lasmaya (2016)	Metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan Analisis Jalur	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari Sistem Informasi SDM, kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan.
2.	Pengaruh Sistem Informasi SDM Terhadap Kinerja Karyawan di PT Rabbani Bandung.	Rusjiana (2016)	metode deskriptif exploratory dengan menggunakan Stuctural Equation Modeling SEM-PLS.	Pengaruh Sistem Informasi SDM terhadap Kinerja Karyawan di PT Rabbani cukup signifikan, dimana Sistem Informasi SDM sangat penting untuk meningkatkan kinerja

No	Judul Penelitian	Penulis	Jenis Analisis	Hasil
3.	Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Bank Kalsel Cabang Pembantu di Banjarmasin	Fadillah (2017)	Menggunakan metode kuantitatif dengan penelitian asosiatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan disiplin kerja dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
4	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara)	Rahmawanti (2014)	Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah explanatory research (penelitian eksplanatori) dengan menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda.	Hasil analisis data yang telah dilakukan baik menggunakan analisis deskriptif maupun analisis regresi linier berganda, yaitu bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
5.	Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Survey Pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Muara Teweh Kabupaten Barito Utara)	Erwansyah (2018)	Menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tipe eksplanatori	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sumber: Data diolah, 2018

2.8 Kerangka Pemikiran

Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan memiliki peran yang sangat penting karena tanpa didukung sumber daya manusia yang baik dan berkualitas maka perusahaan akan menghadapi masalah, seperti dalam pengelolaan perusahaan. Hal ini menuntut setiap perusahaan untuk bekerja secara efektif dan efisien guna untuk mengantisipasi persaingan usaha yang semakin ketat.

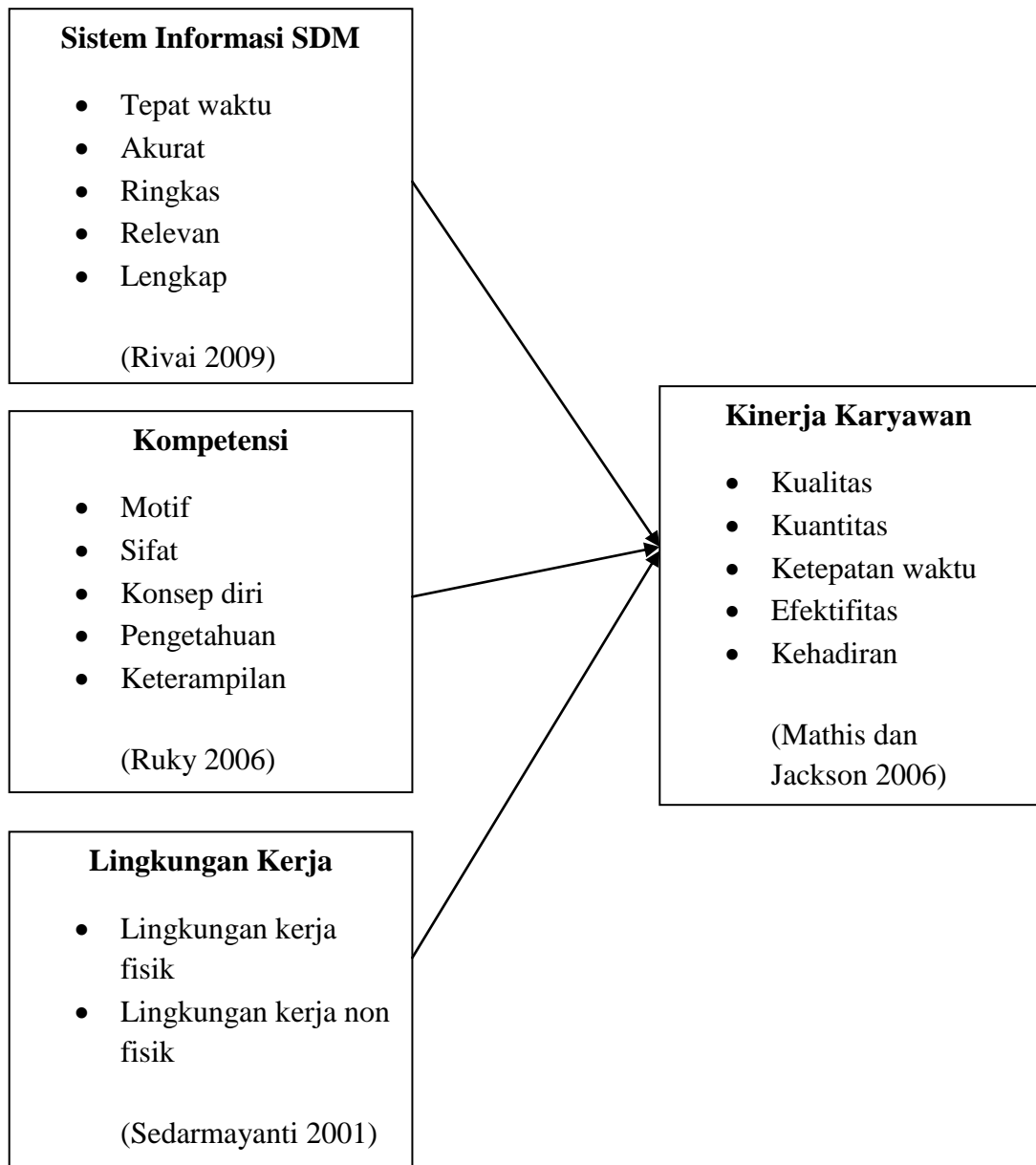
Naik turunnya kinerja perusahaan karena adanya beberapa faktor yang mempengaruhinya. Pada umumnya kinerja perusahaan yang optimal dipengaruhi oleh faktor internal maupun eksternal. Faktor internal yang diduga kuat memberikan pengaruh terhadap kinerja perusahaan saat ini salah satunya karena Sistem Informasi SDM yang juga berpengaruh terhadap Kinerja. Lebih lanjut Rivai (2009: 1017) menyatakan bahwa sebuah sistem informasi SDM haruslah dirancang untuk menyediakan informasi. Adapun karakteristik dari Informasi Sumber Daya Manusia adalah sebagai berikut: Tepat waktu, Akurat, Ringkas, Relevan dan Lengkap. Karakteristik tersebut sekaligus dijadikan sebagai indikator Sistem Informasi SDM.

Menurut Anshory (2002: 8) perusahaan yang berorientasi pada pelanggan akan menempatkan pelanggan sebagai target yang harus dilayani, dengan cara mengerahkan seluruh sumber daya yang dimiliki dengan memberikan rasa puas kepada konsumennya. Pengerahan sumber daya dimaksud adalah dengan meningkatkan kompetensi sumber daya manusia (SDM) peningkatan kompetensi SDM akan menghasilkan inovasi. Karakteristik kompetensi menurut Ruky (2006: 103) terdapat lima aspek, yaitu: Motif, Sifat, Konsep diri, Pengetahuan, dan

Keterampilan. Karakteristik tersebut sekaligus dijadikan sebagai indikator kompetensi.

Faktor terakhir yang menjadi penyebab kurang memuaskannya kinerja karyawan adalah kondisi lingkungan kerja di perusahaan. Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif akan meningkatkan produktifitas kinerja karyawan, sehingga karyawan akan termotivasi untuk bekerja. Lingkungan yang nyaman pada saat kinerja akan menyebabkan karyawan merasa senang saat berada di perusahaan. (Sedarmayanti, 2001: 21) menyatakan bahwa secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Jenis-jenis lingkungan kerja tersebut sekaligus dijadikan sebagai indikator lingkungan kerja.

Rivai (2009: 548) mendefinisikan bahwa: kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Menurut Mathis dan Jackson (2006: 378) menyatakan bahwa unsur yang membentuk kinerja pegawai yaitu, sebagai berikut: Kualitas, Kuantitas, Ketepatan waktu, Efektifitas dan Kehadiran. Unsur-unsur tersebut yang dijadikan indikator kinerja karyawan. Penjelasan diatas terangkum dalam kerangka pemikiran sebagai berikut:

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Sumber: Data diolah, 2018

2.9 Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2017: 63). Dalam penelitian ini hipotesisnya adalah:

Ha1 : Sistem Informasi Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank BRI KCP Kedaton, Bandar Lampung.

Ho1 : Sistem Informasi Sumber Daya Manusia tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank BRI KCP Kedaton, Bandar Lampung.

Ha2 : Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank BRI KCP Kedaton, Bandar Lampung.

Ho2 : Kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank BRI KCP Kedaton, Bandar Lampung.

Ha3 : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank BRI KCP Kedaton, Bandar Lampung.

Ho3 : Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank BRI KCP Kedaton, Bandar Lampung.

III. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan penelitian *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian eksplanatori atau disebut juga penelitian verifikatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk menguji suatu kebenaran melalui pengujian hipotesis tentang sebab-akibat antara berbagai variabel yang diteliti (Silaen dan Widiyono 2013: 19). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas yaitu sistem informasi sumber daya manusia (X1), kompetensi (X2), dan lingkungan kerja (X3) terhadap variabel terikat atau terhadap kinerja karyawan (Y).

3.2 Definisi Konseptual

Definisi konseptual digunakan sebagai batasan terhadap masalah-masalah variabel untuk dijadikan sebagai pedoman dalam penelitian ini sehingga memudahkan peneliti dalam mengoperasionalkan pada saat di lapangan. Definisi konseptual pada penelitian ini yaitu sebagai berikut:

a. Sistem Informasi Sumber Daya Manusia

Sistem Informasi Sumber Daya Manusia adalah prosedur sistematis untuk mengumpulkan, menyimpan, mempertahankan, menarik dan memvalidasi data yang dibutuhkan oleh sebuah perusahaan untuk mempunyai kemampuan untuk

mendapatkan informasi yang dibutuhkan atau pilihan banyak orang yang lebih berhubungan dengan aktivitas perencanaan SDM baru.

b. Kompetensi

Kompetensi adalah kemampuan individu atau seseorang didalam melaksanakan pekerjaannya yang dapat terobservasi yang mencakup pengetahuan, keterampilan, sikap dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang efektif dan sikap yang baik sesuai dengan perform atau acuan yang telah ditetapkan.

c. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah bagian yang sangat penting bagikaryawan dalam melaksanakan pekerjaannya baik keadaan fisik maupun non fisik.

d. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil pekerjaan yang dihasilkan seseorang yang mempunyai hubungan kuat antara tujuan strategi organisasi dalam memberikan kontribusi ekonomi pada organisasi atau perusahaan.

3.3 Definisi Operasional

Menurut Silaen dan Widiyono (2013: 85) definisi operasional yang disusun atas dasar kegiatan-kegiatan apa yang harus dilakukan agar variabel yang didefinisikan itu terjadi, atau penyusunan definisi dengan menekankan kegiatan apa yang perlu dilakukan sehingga menyebabkan timbulnya hal yang didefinisikan itu.

Tabel 3.1 Definisi Operasional

Variabel	Indikator	Item	Skala
Sistem Informasi SDM (X1)	a. Tepat Waktu	a. Informasi yang diberikan adalah informasi yang mutakhir.	Likert
	b. Akurat	b. Informasi yang diberikan akurat.	
	c. Ringkas	c. Mendapatkan informasi secara ringkas.	
	d. Relevan	d. Mendapatkan informasi yang dibutuhkan dalam situasi tertentu.	
	e. Lengkap	e. Mendapatkan informasi secara menyeluruh.	
Kompetensi (X2)	a. Motif	a. Sesuatu yang dipikirkan seseorang untuk tujuan tertentu.	Likert
	b. Sifat	b. Respons yang konsisten terhadap informasi.	
	c. Konsep diri	c. Citra diri yang dimiliki seseorang.	
	d. Pengetahuan	d. Pengetahuan yang dimiliki seseorang dalam bidang spesifik.	
	e. Keterampilan	e. Keterampilan untuk mengerjakan tugas-tugas.	
Lingkungan Kerja (X3)	a. Lingkungan kerja fisik.	a. Penataan meja dan kursi cukup baik b. Ventilasi udara cukup baik. c. Penerangan yang baik.	Likert
	b. Lingkungan kerja non fisik	d. Hubungan kerja dengan atasan baik. e. Hubungan dengan sesama rekan kerja baik. f. Hubungan kerja dengan bawahan baik.	
Kinerja Karyawan (Y)	a. Kualitas	a. Mampu mengerjakan tugas sesuai kualitas yang diinginkan perusahaan.	Likert
	b. Kuantitas	b. Kuantitas kerja sesuai dengan yang diharapkan perusahaan.	
	c. Ketepatan waktu	c. Mampu mengerjakan tugas sesuai dengan waktu.	
	d. Efektifitas	d. Bertanggung jawab atas tugas yang diberikan.	
	e. Kehadiran	e. Hadir dan pulang tepat waktu.	

3.4 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan tempat dimana melakukan penelitian. Adapun lokasi dalam penelitian ini adalah pada Bank BRI KCP Kedaton, Bandar Lampung, yang beralamat di Jalan Teuku Umar No. 44-45, Sidodadi, Kedaton, Bandar Lampung.

3.5 Populasi

Menurut Silaen dan Widoyono (2013: 87) populasi adalah keseluruhan dari objek atau individu yang memiliki karakteristik (sifat-sifat) tertentu yang akan di teliti. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan kantor pada Bank BRI KCP Kedaton, Bandar Lampung yang berjumlah 30 orang. Jika dilihat dari populasi yang ada, maka lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi.

3.6 Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari dua sumber, yaitu:

3.6.1 Data Primer

Data primer adalah data yang didapatkan dengan cara menggali secara langsung dari sumber pertama atau responden baik dari individu berupa kuesioner. Data primer diperoleh dengan cara menyebar kuesioner kepada para karyawan Bank BRI KCP Kedaton, Bandar Lampung.

3.6.2 Data Sekunder

Data Sekunder adalah data yang tidak langsung diberikan dari sumber data kepada pengumpul data melalui pendapat ahli, koran, jurnal-jurnal dan buku yang berkaitan dengan penelitian.

3.7 Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *likert*. Skala *likert* menurut Sugiyono (2017: 93) digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala *likert*, maka variabel yang akan diukur oleh peneliti akan dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator-indikator yang terukur tersebut dapat dijadikan sebagai titik tolak ukur untuk membuat item instrumen yang berupa pernyataan atau pertanyaan yang harus akan dijawab oleh responden.

Tabel 3.2 Skala Pengukuran

No	Pilihan jawaban	Skor Jumlah Jawaban
1	Sangat Tidak Setuju	1
2	Tidak Setuju	2
3	Netral	3
4	Setuju	4
5	Sangat Setuju	5

3.8 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Menurut Sugiyono (2017: 142) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner dibuat dengan kategori *multiple choice* dengan menggunakan skala *likert*. Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat orang atau sekelompok tentang kejadian atau gejala sosial. Dalam penelitian ini kuesioner akan diberikan langsung kepada responden yang menjadi karyawan di Bank BRI KCP Kedaton, Bandar Lampung.

3.9 Teknik Pengolahan Data

Daftar kuesioner yang telah dijawab oleh responden disebut dengan dokumen. Dari dokumen tersebut akan diedit dan disandikan. Sebelum disandikan dokumen tersebut akan dipindahkan ke dalam *worksheet* atau tabulasi yang kemudian akan dibuat tabel untuk memperlihatkan hubungan antara fenomena yang terjadi. Silaen (2013: 165) menggambarkan pemrosesan pengolahan data sebagai berikut:

1. *Editing*

Editing dimaksudkan untuk melakukan pengecekan apakah terdapat kesalahan dalam pengisian kuesioner dan ada ketidaksesuaian yang di isi oleh responden

2. *Coding*

Data yang terkumpul pada umumnya masih belum terorganisir dengan baik kedalam kelompok sehingga sulit untuk mengidentifikasinya. Oleh karena itu, data tersebut perlu diberi sebuah kode tertentu menurut jenis dan kelompoknya sehingga mempermudah dalam penyusunan.

3. *Work Sheet*

Work sheet merupakan daftar perantara antara jawaban kuesioner dan tabel akhir. Dokumen atau kuesioner yang telah dijawab oleh responden jarang dapat langsung dibuat tabel-tabel, akan tetapi terlebih dahulu dibuat satu atau lebih *work sheet*.

3.10 Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini metode analisis data yang digunakan yaitu dengan menggunakan metode analisis persamaan structural (SEM) menggunakan *software Partial Least Square (PLS)* versi 3.0.m3. Dalam metode ini menggunakan metode berbasis varian, yang secara simultan dapat melakukan

pengujian model pengukuran sekaligus pengujian model struktural. Model pengukuran digunakan sebagai uji validitas dan reliabilitas, sedangkan pengujian model struktural digunakan sebagai uji kausalitas atau pengujian hipotesis dengan model prediksi. Model ini cocok digunakan pada penelitian ini dikarenakan adanya keterbatasan data (jumlah sampel) yang akan diteliti, dimana jumlah sampel pada penelitian ini adalah berjumlah 30 orang responden.

Terdapat beberapa keunggulan dengan menggunakan *Partial Least Square* ini adalah pertama PLS merupakan metode analisis data yang didasarkan pada asumsi sampel yang tidak harus besar atau banyak, dimana jumlah sampel yang kurang dari 100 bisa dilakukan analisis dan residual distribution. Kedua, PLS dapat digunakan untuk menganalisis teori yang masih dikatakan lemah, karena *Partial Least Square* dapat digunakan untuk prediksi. Ketiga, *Partial Least Square* dapat kemungkinan algoritma dengan menggunakan analisis *series ordinary square* sehingga diperoleh efisiensi perhitungan algoritma. Keempat, pada pendekatan *Partial Least Square* diasumsikan bahwa semua ukuran *variance* dapat digunakan untuk menjelaskan. Adapun metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis deskriptif dan analisis *inferensial*.

3.10.1 Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono 2017: 147). Adapun yang termasuk kedalam statistik deskriptif yaitu penyajian data melalui tabel, grafik, diagram lingkaran,

pictogram, perhitungan modus, mean, median, perhitungan desil, persentil, deviasi, dan perhitungan persentase.

3.10.2 Analisis Inferensial

Statistik *inferensial* sering juga disebut statistik *induktif* atau statistik *probabilitas* adalah teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi (Sugiyono 2017: 148). Dalam penelitian ini yang akan diteliti adalah model analisis struktural untuk menjelaskan hubungan antara variabel dan item. Penelitian ini terdiri dari variabel sistem informasi sumber daya manusia, kompetensi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Sesuai dengan hipotesis yang dirumuskan, maka dalam penelitian ini analisis data statistika inferensial diukur dengan menggunakan software *SmartPLS* mulai dari pengukuran model (*outer model*), evaluasi struktur model (*inner model*), pengujian hipotesis dan model analisis persamaan struktural.

3.10.2.1 Pengukuran Model (*Outer Model*)

Model pengukuran (*outer model*) dalam penelitian digunakan untuk menguji validitas konstruk dan reliabilitas instrumen. Menurut Sugiyono (2017: 121) uji validitas dilakukan untuk mengetahui kemampuan instrumen penelitian untuk mengukur apa yang seharusnya diukur, sedangkan uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi alat ukur dalam mengukur suatu konsep atau konsistensi responden dalam menjawab item pernyataan dalam kuesioner penelitian. Dalam model ini secara spesifik menghubungkan antar variabel laten dengan indikator-indikatornya atau dapat dikatakan bahwa *outer model* mendefinisikan bagaimana

setiap indikator berhubungan dengan variable lainnya. Uji yang dilakukan pada *outer model* yaitu:

1. *Convergent validity*, yaitu dinilai berdasarkan *loading factor* atau korelasi antara skor item atau skor komponen dengan skor konstruk, indikator dianggap valid apabila memiliki nilai AVE atau *Average Verince Extranced* diatas 0,5 atau memperlihatkan seluruh *outer loading* dimensi variabel memiliki nilai loading $>0,5$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pengukuran tersebut memenuhi kriteria validitas konvergen. Nilai AVE merupakan rata-rata persentase skor varian yang diekstraksi dari seperangkat variabel laten yang diestimasi melalui loading *loading Standarized* indikatornya dalam proses iterasi algoritma dalam PLS.

2. *Discriminant validity*, yaitu dinilai berdasarkan *cross loading*, model memiliki *discriminant validity* yang cukup apabila nilai *cross loading* antara konstruk lebih besar dari nilai *cross loading* antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model.

3. Uji reliabilitas dapat dilihat melalui nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliabilitas*. *Cronbach's alpha* untuk mengukur batas bawah nilai reliabilitas suatu konstruk, sedangkan *composite reliabilitas* mengukur nilai sesungguhnya reliabilitas suatu konstruk. Suatu konstruk dikatakan reliabel apabila memberikan nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliabilitas* lebih besar dari 0,7 atau $>0,7$.

3.10.2.2 Evaluasi Struktur Model (*Inner Model*)

Evaluasi struktur model (*inner model*) merupakan model untuk memprediksi hubungan kausalitas antara variabel laten. Dalam mengevaluasi struktur model pada penelitian ini digunakan *Coefficient of Determination* (R^2) dan *Path*

Coefficient (β). Hal ini digunakan untuk melihat dan meyakinkan hubungan antara konstruk yang dibuat.

a. *Coefficient of Determination* (R^2)

Koefisien determinasi pada konstruk disebut nilai *R-square*. Model struktural (*inner model*) merupakan model struktural untuk memprediksi hubungan kausalitas antar variable laten. *Goodness of fit model* diukur menggunakan *R-square variable laten dependen* dengan menggunakan interpretasi yang sama dengan regresi *Q-square predictive relevance* untuk model struktural, mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Adapun nilai *Q-square* lebih besar dari 0 (nol) yang memperlihatkan bahwa model memiliki nilai *predictive relevance*, sedangkan nilai *Q-square* kurang dari 0 (nol) memperlihatkan bahwa model kurang memiliki *predictive relevance*. Tetapi apabila hasil perhitungan memperlihatkan nilai *Q-square* lebih dari 0 (nol), maka model layak untuk dikatakan memiliki nilai prediktif yang relevan.

b. *Path Coefficient* (β)

Yaitu nilai koefisien jalur atau besarnya hubungan atau pengaruh konstruk laten, yang dilakukan dengan prosedur *Bootstrapping Path Coefficient* yang merupakan suatu metode penelitian yang digunakan untuk menguji kekuatan hubungan langsung dan tidak langsung diantara berbagai variabel.

3.10.2.3 Pengujian Hipotesis

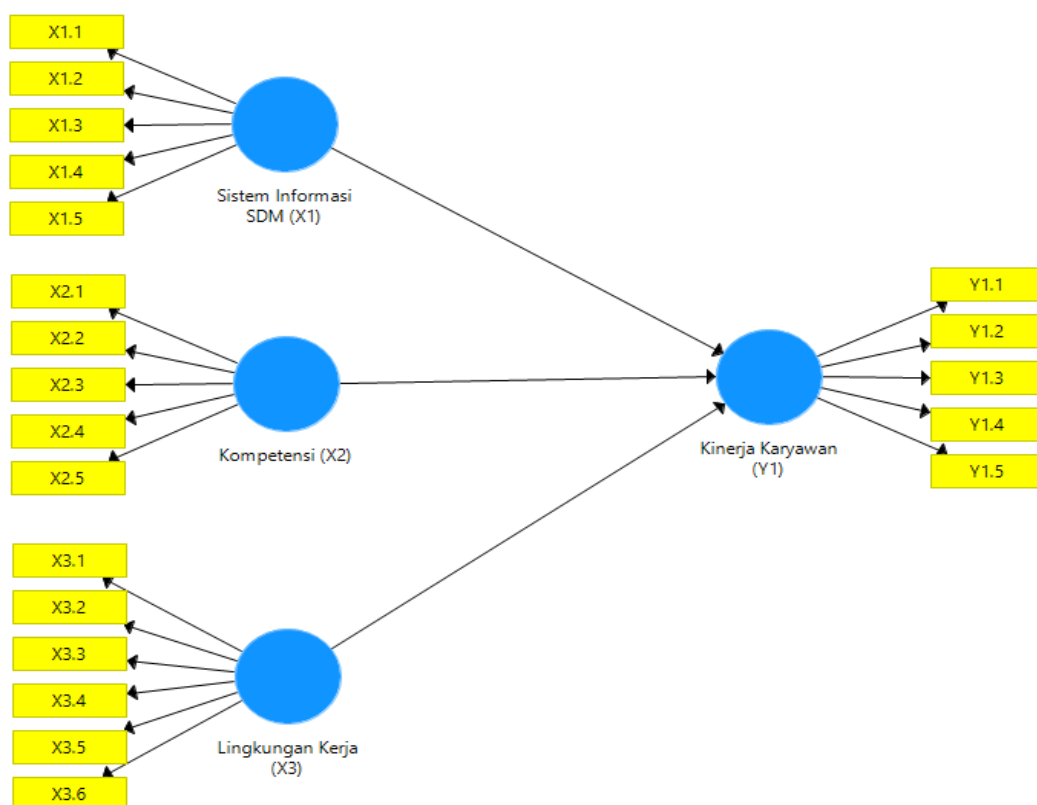
Menurut Sugiyono (2017: 159) hipotesis diartikan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Kebenaran dari hipotesis harus dibuktikan melalui data yang terkumpul. Pengujian hipotesis menurut Hartono dan Jogiyanto

2009: 87 ukuran signifikan keterdukungan hipotesis dapat digunakan melalui perbandingan nilai *T-table* dan *T-statistic*. Apabila nilai *T-statistic* lebih tinggi dibandingkan dengan nilai *T-table*, berarti hipotesis terdukung atau diterima. Dalam penelitian ini untuk tingkat keyakinan 95 persen (alpha 95 persen) maka nilai *T-table* untuk hipotesis satu ekor (onetailed) adalah $>1,705$. Analisis PLS (Partial Least Square) yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan program *Smart PLS* versi 3.0.m3 yang dijalankan dengan media komputer.

3.10.2.4 Model Analisis Persamaan Struktural

Model analisis struktural tahap pertama yang dibangun dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar sebagai berikut:

Gambar 3.1 Model Analisis Persamaan Struktural



V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Setelah melakukan analisis data dan pengajuan hipotesis tentang pengaruh Sistem Informasi Sumber Daya Manusia, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BRI KCP Kedaton, Bandar Lampung, maka dapat diambil kesimpulan bahwa hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Sistem Informasi Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa sistem informasi sumber daya manusia pada Bank BRI KCP Kedaton, Bandar Lampung meningkatkan kinerja karyawan suatu perusahaan.
2. Kompetensi berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi pada karyawan Bank BRI KCP Kedaton, Bandar Lampung bukan menjadi alasan meningkatnya suatu kinerja karyawan.
3. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja pada Bank BRI KCP Kedaton, Bandar Lampung meningkatkan kinerja karyawan suatu perusahaan.

5.2 Saran

Beberapa saran dan pertimbangan yang disajikan berdasarkan penelitian ini antara lain:

1. Pada penelitian ini diharapkan agar sistem informasi Sumber Daya Manusia yang ada pada Bank BRI KCP Kedaton, Bandar Lampung untuk dapat mempertahankan informasi yang disampaikan kepada karyawan agar kinerja karyawan tetap meningkat.
2. Untuk mempertahankan lingkungan kerja yang baik pada perusahaan agar hubungan antar karyawan tetap terjalin dengan baik dan semakin meningkatnya kinerja karyawan pada Bank BRI KCP Kedaton, Bandar Lampung.
3. Pada penelitian ini diharapkan juga bagi peneliti selanjutnya untuk dapat menambahkan variabel dan mengkombinasikan penelitian ini dengan penelitian lainnya yang memiliki kesamaan kriteria dengan perusahaan sejenisnya serta menggunakan jenis data penelitian yang berbeda, seperti data kualitatif. Dengan perbedaan data penelitian maka teknik pengumpulan data yang digunakan juga akan berbeda, misalnya menggunakan teknik wawancara, observasi dan dokumentasi sehingga hasil data yang didapatkan akan lebih lengkap serta dapat menyempurnakan pemahaman-pemahaman peneliti dan pembaca terhadap variabel-variabel yang saling mempengaruhi. Peneliti selanjutnya juga dapat menguji data dengan metode analisis data yang berbeda seperti SPSS, karena kelemahan menggunakan *PLS* adalah tidak dapat menguji variabel secara simultan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anshory, Yusak. (2002). *Manajemen Strategi Hotel, Strategi meningkatkan Inovasi dan kinerja*. Putra Media Nusantara: Surabaya.
- Anton M. Meliono, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Penerbit Balai Pustaka, Jakarta:1990.
- Erwansyah, Memed dkk. 2018. *Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Survey Pada PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Muara Taweh Kabupaten Barito Utara)*. Jurnal Bisnis dan Pembangunan. Edisi Januari-Juni 2018. Vol.7, No. 1. ISSN 2541-187X.
- Fadillah, Rozi dkk. 2017. *Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Bank Kalsel Cabang Pembantu Di Banjarmasin*. Jurnal Bisnis dan Pembangunan. Edisi Januari-Juni 2017. Vol 6, No. 1. ISSN 2541-178X.
- Handoko, T. (2000). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Universitas Gajah Muda.
- Hartono dan Jogiyanto. 2009. *Metode Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan Sayuti. 2000. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Gramedia
- Hasibuan, Malayu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara. Jakarta.
- Ilyas, Y. 2005. *Kinerja. Teori, Penilaian dan Penelitian*. FKM UI. Jakarta.
- Lasmaya, S Mia. 2016. *Pengaruh Sistem Informasi SDM, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship. Vol. 10, No. 1, April 2016, 25-43. ISSN 2443-2121.
- Lewa, S. 2005. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. A, Anwar Prabu. 2012. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Mathis L. Robert dan John Jackson. 2006. *Human Resource Management*. Jakarta :Salemba Empat.

- Moeheriono. (2009). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Nawawi Hadari. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gajah Mada Press.
- Nitisemito, 2001, *Budaya Organisasi*, Rineka Cipta, Jakarta
- Prawirosentono, Suyadi. 2002. *Pengantar Bisnis Modern*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Rahmawanti, Nela Pima dkk. 2014. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB). Vol. 8, No. 2, Maret 2014.
- Rivai, V. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*, RajaGrafindo Persada, Jakarta
- Robbins, Stephen P. 2002. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Ruky, Achmad, S. 2003. *Kualitas Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Ruky, Achmad, S. 2006. "Sistem Manajemen Kinerja", PT. Gramedia Pustaka. Jakarta. Aditama.
- Rusjina, Jimmy. 2016. *Pengaruh Sistem Informasi SDM Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Rabbani Bandung*. *Jurnal Computech & Bisnis*. Vol. 10, No. 1, Juni 2016, 21-29. ISSN 2443-4943.
- Saydam, G.2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia (human resources management)*. Jakarta: Djambatan.
- Sedarmayanti, 2009. *Pengembangan Kepribadian Pegawai*. Bandung: Mandar Maju.
- Sedarmayanti. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sidh, R. (2013). *Peranan Brainware Dalam Sistem Informasi Manajemen*. *Jurnal Computech & Bisnis*, 7(1), 19-29.
- Silaen, Sofar dan Widiyono. 2013. *Metodelogi Penelitian Sosial Untuk Penulisan Skripsi dan Tesis*. Jakarta: IN MEDIA.
- Sinambela Lijan Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: ALFABETA.

Suhaji, dkk. 2012. *Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Herculon Carpet Semarang)*. Jurnal Kajian Akuntansi dan Bisnis , 1 No. 1, 1-14.

Susanto, Azhar. (2004). *Sistem Informasi Manajemen*. Bandung: Lingga Jaya.

Suwatno. (2009). *Manajemen SDM : Dalam organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Suzanto, B., & Sidharta, I. (2015). *Pengukuran End-User Computing Satisfaction Atas Penggunaan Sistem Informasi Akademik*. Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship, 9(1), 16-28.

Widodo, Joko 2006. *Membangun Birokrasi Berbasis Kinerja*. Jakarta: Bayumedal Publishing.

Sumber Internet

Jobplanet. 2016. *Tingkat Kepuasan Karyawan Bank*. <https://www.indotelko.com>. 29 Januari 2016. Diakses pada 17 Oktober 2018

Otoritas Jasa Keuangan (OJK). 2018. *4 Bank Dengan Laba Terbesar Semester I 2018*. <https://databoks.katadata.co.id>. 27 Agustus 2018. Pukul 19:17 WIB. Diakses pada 17 Oktober 2018