

TESIS

ANALISIS PENGARUH SISTEM INFORMASI TATA KELOLA SDM, KOMPENSASI, DAN KETERLIBATAN PEGAWAI TERHADAP PENCAPAIAN PRODUKTIVITAS PT. SURYA MOMENTUM SEJATI DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVERNING



Oleh

Muhammad Noor Muhandisuddin

NIM 171001001

DOSEN PEMBIMBING:

Dr. Ir. H. Sambari Halim Radianto, ST, MSi

Dr. Eva Desembrianita, Dra., M.M.

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
PROGRAM PASCASARJANA FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH GRESIK**

2020

ABSTRACT
**ANALYSIS INFLUENCE OF HUMAN RESOURCES MANAGEMENT INFORMATION SYSTEM,
COMPENSATION AND EMPLOYEE ENGAGEMENT OF PRODUCTIVITY
PT. SURYA MOMENTUM SEJATI WITH ORGANIZATIONAL COMMITMENTS AS
INTERVENING VARIABLES**

Muhammad Noor Muhandisuddin

muhandisuddin@gmail.com

Master of Management Study Program Postgraduate Program Faculty of Economics
Muhammadiyah University Gresik

This research is motivated by the imbalance between expectations and facts that occur in the implementation of work activities at PT. Surya Momentum Sejati. The arrangement of human resource management systems that is realized in the form of the application of HR Management Information System that is expected to be able to be a source of information related to human resources at PT. Surya Momentum Sejati but in reality this is still not optimal, it is still often found that employee productivity can be monitored through the application and the performance is far from expectations, including also related to the completeness of e-data documents, data validity, and so on. On the other hand the application of compensation with an attractive value does not appear to be sufficient to increase employee productivity. This certainly will be a question if related to the extent of employee involvement in the company and how with the commitment of the organization itself in binding all elements of the company to remain consistent in increasing productivity achievement.

The research conducted is intended to find out how much influence the Antecedents of Organizational Commitment to Productivity of PT. Surya Momentum Sejati, both simultaneously and partially. Likewise, the effect of remuneration through employee engagement on employee performance. The sampling technique used is non probability sampling in the form of saturated sampling, where the sample used is the employees of the head office of PT. Surya Momentum Sejatias many as 100 respondents. The analytical method used in this study uses the Partial Least Square (PLS) approach which is a component or variant based Structural Equation Modeling (SEM) equation model.

The results showed that Employee Productivity was affected by the HR Management Information System, Compensation, Employee Engagement and Organizational Commitment by 13%. The remaining 87% is explained by other variables. Partially, the HR Management Information System to Employee Productivity has a Significant influence, Compensation to Employee Productivity has a Significant influence, Employee Engagement to Employee Productivity has a Significant influence, Organizational Commitment to Employee Productivity has a Significant influence. Employee Compensation and Involvement has a real contribution to improving employee productivity. But overall research on the Effect of Antecedents of Organizational Commitment to Employee Productivity has Good Observation Value, meaning that the observation activities of the object under study are carried out carefully and systematically.

Keywords: HR Management Information System, Compensation, Employee Engagement and Organizational Commitment, Employee Productivity.

ABSTRAK
ANALISIS PENGARUH SISTEM INFORMASI TATA KELOLA SDM, KOMPENSASI, DAN
KETERLIBATAN PEGAWAI TERHADAP PENCAPAIAN PRODUKTIVITAS
PT. SURYA MOMENTUM SEJATI DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI
VARIABEL INTERVERNING

Muhammad Noor Muhandisuddin
muhandisuddin@gmail.com

Program Studi Magister Manajemen Program Pascasarjana Fakultas Ekonomi
Universitas Muhammadiyah Gresik

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh adanya ketimpangan antara harapan dan fakta yang terjadi dalam pelaksanaan kegiatan bekerja di PT. Surya Momentum Sejati. Dimana penataan sistem manajemen sumber daya manusia yang diwujudkan dalam bentuk penerapan Sistem Informasi Tata Kelola SDM yang diharapkan mampu menjadi sumber informasi terkait sumber daya manusia pada PT. Surya Momentum Sejati namun pada kenyataannya hal tersebut masih belum optimal, masih sering dijumpai pencapaian produktivitas karyawan yang seharusnya dapat terpantau melalui aplikasi tersebut dan berkinerja ternyata jauh dari harapan, termasuk juga terkait dengan kelengkapan e-data dokumen, validitas data, dan sebagainya. Di sisi lain pemberlakuan kompensasi dengan nilai yang menarik ternyata tidak cukup meningkatkan produktivitas karyawan. Hal ini tentu akan menjadi sebuah pertanyaan apabila dikaitkan dengan sejauhmana keterlibatan karyawan pada perusahaan dan bagaimana dengan komitmen organisasi itu sendiri dalam mengikat seluruh elemen perusahaan untuk tetap konsisten meningkatkan pencapaian produktivitas.

Penelitian yang dilakukan dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Anteseden Komitmen Organisasi terhadap Produktivitas PT. Surya Momentum Sejati, baik secara simultan maupun secara parsial. Demikian pula dengan pengaruh remunerasi melalui employee engagement terhadap kinerja karyawan. Teknik sampling yang digunakan adalah non probability sampling dalam bentuk sampling jenuh, dimana sampel yang digunakan adalah karyawan kantor pusat PT. Surya Momentum Sejati sebanyak 100 responden. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan Partial Least Square (PLS) yang merupakan model persamaan Structural Equation Modeling (SEM) yang berbasis komponen atau varian.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Produktivitas Karyawan dipengaruhi oleh Sistem Informasi Tata Kelola SDM, Kompensasi, Keterlibatan Karyawan dan Komitmen Organisasi sebesar 13%. Sisanya 87% dijelaskan oleh variabel lain. Secara parsial Sistem Informasi Tata Kelola SDM ke Produktivitas Karyawan memiliki pengaruh Tidak Signifikan, Kompensasi ke Produktivitas Karyawan memiliki pengaruh Signifikan, Keterlibatan Karyawan ke Produktivitas Karyawan memiliki pengaruh Signifikan, Komitmen Organisasi ke Produktivitas Karyawan memiliki pengaruh Tidak Signifikan. Adanya Kompensasi dan Keterlibatan Karyawan memiliki kontribusi nyata terhadap pada peningkatan Produktivitas Karyawan. Namun secara keseluruhan penelitian Pengaruh Anteseden Komitmen Organisasi terhadap Produktivitas karyawan memiliki Nilai Observasi Baik, artinya aktivitas pengamatan terhadap obyek yang diteliti dilakukan secara cermat dan tersistematis.

Kata Kunci: Sistem Informasi Tata Kelola SDM, Kompensasi, Keterlibatan Karyawan dan Komitmen Organisasi, Produktivitas Karyawan.

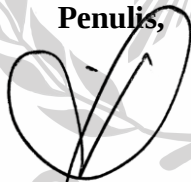
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH GRESIK
PROGRAM PASCA SARJANA FAKULTAS EKONOMI
MAGISTER MANAJEMEN

PERNYATAAN

Tugas Akhir Program Magister yang berjudul Analisis Pengaruh Sistem Informasi Tata Kelola SDM, Kompensasi, dan Keterlibatan Pegawai terhadap Pencapaian Produktivitas PT. Surya Momentum Sejati dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening adalah hasil karya saya sendiri dan seluruh sumber dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila dikemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi akademik.

Gresik, 8 Juli 2020

Penulis,



M. N. Muhandisuddin
NIM 171001001

LEMBAR PERSETUJUAN TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER

Judul Tugas Akhir Program Magister : Analisis Pengaruh Sistem Informasi Tata Kelola SDM, Kompensasi, dan Keterlibatan Pegawai terhadap Pencapaian Produktivitas PT. Surya Momentum Sejati dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening

Penyusun Tugas Akhir Program Magister : Muhammad Noor Muhandisuddin

NIM : 171001001

Program Studi : Magister Manajemen bidang minat Manajemen Sumber Daya Manusia

Hari/Tanggal :

Pembimbing 2, Menyetujui, Pembimbing 1,

Dr. Eva Desembrianita, Dra., M.M

Dr. Ir. H. Sambari Halim Radianto, ST, MSi

Penguji Ahli,

Direktur Pascasarjana, Mengetahui, Dekan Fakultas Ekonomi,

Dr. Yudhi Arifani, M.Pd.

.....

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH GRESIK
PROGRAM PASCA SARJANA FAKULTAS EKONOMI
MAGISTER MANAJEMEN**

PENGESAHAN

Nama : **Muhammad Noor Muhandisuddin**

NIM : **171001001**

Program Studi : **Magister Manajemen bidang minat Manajemen Sumber Daya Manusia**

Telah dipertahankan di hadapan Sidang Panitia Penguji Tesis Program Pasca Sarjana, Program Studi Magister Manajemen bidang minat Manajemen Sumber Daya Manusia Universitas Muhammadiyah pada :

Hari/Tanggal :

Waktu :

Dan telah dinyatakan

PANITIA PENGUJI TESIS

Ketua Komisi Penguji :

Penguji Ahli :

Pembimbing 1 :

Pembimbing 2, :

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT atas limpahan rahmat dan karuniaNya sehingga Penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir Program Magister ini, yang merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan Program Pascasarjana pada Universitas Muhammadiyah Gresik.

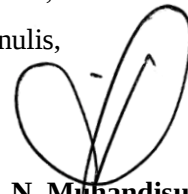
Penulis menyadari begitu banyaknya tantangan dalam penyelesaian Tugas Akhir Program Magister ini, namun berkat dorongan, bimbingan dan arahan dari berbagai pihak sehingga Penulis dapat menyelesaikannya. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati, dalam kesempatan ini Penulis menyampaikan banyak terima kasih yang tulus kepada orang-orang yang telah berkontribusi baik secara langsung maupun tidak langsung dalam penulisan Tugas Akhir Program Magister ini, antara lain kepada:

1. Ibu Dr. Eva Desembrianita, Dra., M.M, selaku Dosen Pembimbing yang dengan keilmuan dan profesionalismenya telah memberikan pemahaman yang sangat berarti bagi Penulis;
2. Dr. Yudhi Arifani, M.Pd., selaku Direktur Pascasarjana;
3. Ibunda Hj. Siti Salmini dan Ayahanda Abdul Madjid Sanusi (Alm);
4. Istriku Evi Zulviati; Putri-putraku : Ardelia Qurrotul Ain Muhandisuddin, 'Arsy Qami'uthughyan Fawwaz Muhandisuddin, Ariq Qushayyi Fathir Muhandisuddin;
5. Saudari-saudaraku : Siti Rahayu Wilujeng, Nunung Nurul Hidayah, Nurul Fajriyah, M. Noor Rois Zain, Aji Budi Santoso, Kiswohadi; Keponakan-keponakanku : Ridlo Awalanda, dan yang lainnya;
6. Jajaran Staff perusahaan saya LIM Group;
7. Seluruh Dosen dan Staff Administrasi Universitas Muhammadiyah Gresik yang telah berkontribusi dalam penyelesaian penulisan Tugas Akhir Program Magister ini;

Selaku manusia biasa tentunya Penulis juga menyadari betul bahwa di dalam penulisan ini tentunya masih banyak terdapat kekurangan dan kekhilafan. Hal tersebut tentunya disebabkan keterbatasan kemampuan Penulis dalam penyusunan Tugas Akhir Program Magister ini. Untuk itu, Penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun demi perbaikan selanjutnya. Harapan Penulis semoga Tugas Akhir Program Magister ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak, aamiin yaa robbal 'alamiin.

Gresik, 23 Juni 2020

Penulis,



M. N. Muhandisuddin

LEMBAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Muhammad Noor Muhandisuddin

NIM : 171001001

Program Studi : Magister Manajemen bidang minat Manajemen Sumber Daya Manusia

Tempat/Tanggal Lahir : Gresik, 27 Nopember 1975

Riwayat Pendidikan :

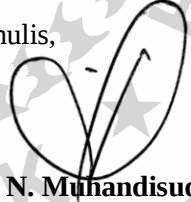
- Lulus SD 1 YWSG 1988
- Lulus SMP YWSG Tahun 1991
- Lulus SMA Muhammadiyah Tahun 1994
- Lulus Universitas Negeri Jember Tahun 1999

Riwayat Pekerjaan :

- Pegawai Semen Indonesia Group
- Wirausaha LIM Group

Gresik, 8 Juli 2020

Penulis,


M. N. Muhandisuddin

DAFTAR ISI

Abstrak		i
Lembar Plagiat		iii
Lembar Persetujuan		iv
Lembar Pengesahan		v
Kata Pengantar		vi
Riwayat Hidup		vii
Daftar Isi		viii
Daftar Tabel		x
Daftar Gambar		xi

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah		1
1.2. Perumusan Masalah		7
1.3. Tujuan Penelitian		7
1.4. Kegunaan Penelitian		8
1.5. Definisi Istilah		8
1.6. Keterbatasan Penelitian		9

BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA TEORITIS, KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS PENELITIAN

2.1. Kajian Pustaka		10
2.1.1. Sistem Informasi Tata Kelola SDM		11
2.1.2. Kompensasi		13
2.1.3. Keterlibatan karyawan		13
2.1.4. Komitmen organisasi		14
2.1.5. Produktivitas		16
2.2. Kajian Teoritis		18
2.3. Kerangka Berpikir		21
2.4. Hipotesis Penelitian		22
2.4.1. H1: diduga terdapat pengaruh signifikan antara sistem informasi tata kelola SDM terhadap komitmen organisasi.		22
2.4.2. H2: diduga terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap komitmen organisasi.		23
2.4.3. H3: diduga terdapat pengaruh signifikan antara keterlibatan karyawan terhadap komitmen organisasi.		24
2.4.4. H4: diduga terdapat pengaruh signifikan antara komitmen organisasi terhadap produktivitas.		25
2.4.5. H5: diduga terdapat pengaruh signifikan antara sistem informasi tata kelola SDM terhadap produktivitas.		26
2.4.6. H6: diduga terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap produktivitas.		27
2.4.7. H7: diduga terdapat pengaruh signifikan antara keterlibatan karyawan terhadap produktivitas.		29

BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian		30
3.1.1. Jenis dan Sifat Penelitian		30
3.1.2. Lokasi dan Waktu Penelitian		31
3.2. Populasi dan Sampel		31
3.3. Variabel Penelitian		32

3.4. Metode dan Instrumen Pengumpulan Data	34
3.5. Metode Analisa Data	35

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	39
4.2. Deskripsi Responden Berdasarkan Jabatan	40
4.3. Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja	41
4.4. Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan	42
4.5. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia	43
4.6. Pengujian <i>Outer Model</i>	44
4.6.1. Uji <i>Convergent Validity</i>	45
4.6.1.1. Variabel X1 (Sistem Informasi Tata Kelola SDM)	47
4.6.1.2. Variabel X2 (Kompensasi)	48
4.6.1.3. Variabel X3 (Keterlibatan Karyawan)	48
4.6.1.4. Variabel Z (Komitmen Organisasi)	49
4.6.1.5. Variabel Y (Produktivitas Karyawan)	49
4.6.1.6. Uji <i>Convergent Validity</i> setelah penyesuaian	50
4.6.2. Uji <i>Discriminant Validity</i>	50
4.6.2.1. Validitas Diskriminan <i>Fornell-Larcker Criterion</i>	51
4.6.2.2. Validitas Diskriminan <i>Cross Loadings</i>	52
4.6.3. Uji <i>Average Variance Extracted</i>	53
4.6.4. Uji <i>Composite Reliability</i>	54
4.6.5. Uji <i>Cronbach Alpha</i>	55
4.7. Analisa <i>Inner Model</i>	56
4.7.1. Analisa R^2	56
4.7.2. Estimasi Koefisien Jalur Uji f^2	57
4.7.3. Analisa <i>Path Coefficients</i>	58
4.7.4. Analisa <i>Bootstrapping</i>	59
4.7.5. Analisa <i>Predictive Relevance</i>	60

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan	61
5.2. Saran	62

DAFTAR PUSTAKA

	64
--	----

LAMPIRAN

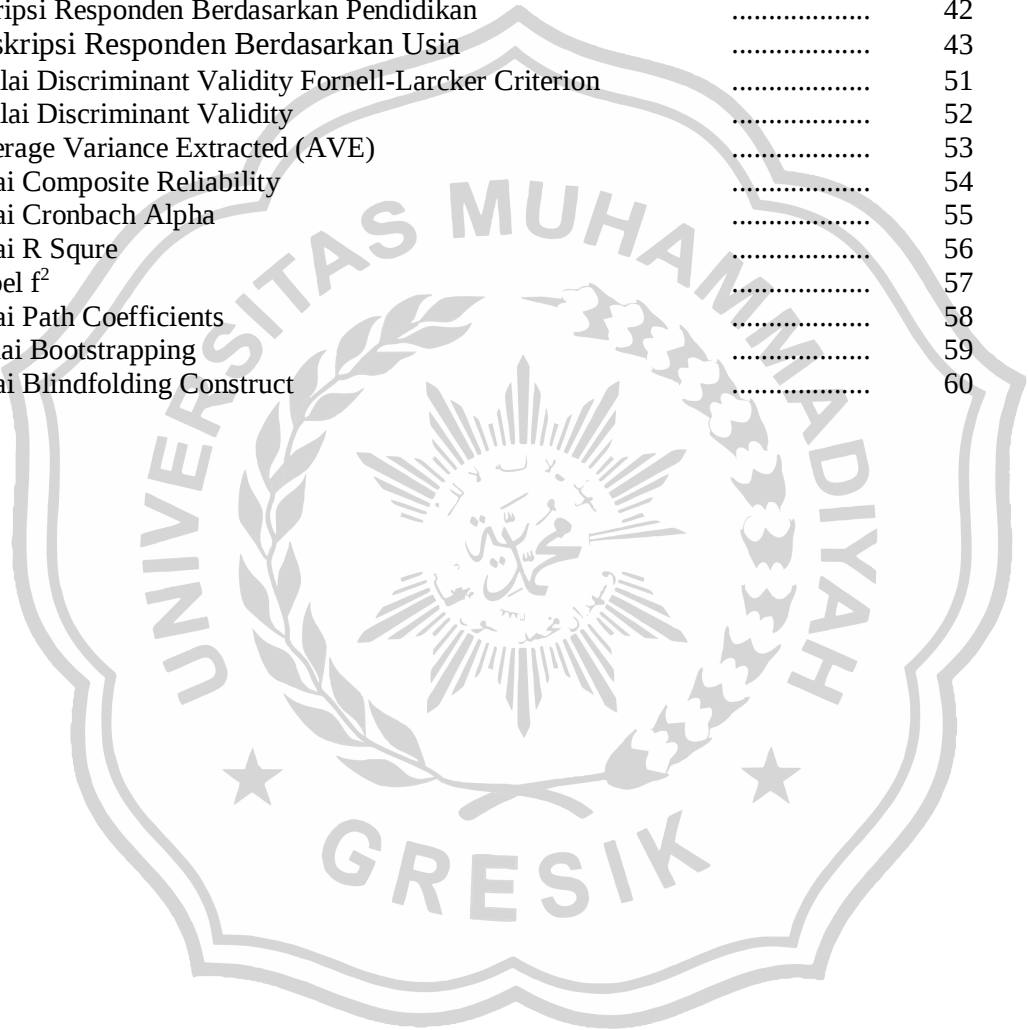
Lampiran 1 : Lembar Kuisioner Penelitian	69
Lampiran 2 : Hasil Isian Kuisioner Penelitian	74
Lampiran 3 : Outer Loading Model Smart PLS	75
Lampiran 4 : Matrix Outer Loading Model Smart PLS	76
Lampiran 5 : Outer Loading Model Smart PLS setelah Penyesuaian	77
Lampiran 6 : Uji Discriminat Validity Fornell-Larcker Criterion	78
Lampiran 7 : Uji Discriminat Validity Cross Loadings	79
Lampiran 8 : Uji Average Variance Extracted (AVE)	80
Lampiran 9 : Matrix Average Variance Extracted (AVE)	81
Lampiran 10 : Uji Composite Reliability	82
Lampiran 11 : Matrix composite Reliability	83
Lampiran 12 : Uji Cronbachs Alpha	84
Lampiran 13 : Matrix Cronbachs Alpha	85
Lampiran 14 : Analisa R Square	86
Lampiran 15 : Matrix R Square	87
Lampiran 16: Analisa Path Coefficients	88
Lampiran 17: Matrix Path Coefficients	89

Lampiran 18 : Analisa Bootstrapping		90
Lampiran 19 : Analisa Bootstrapping Model Smart PLS		91
Lampiran 20 : Analisa Construct Crossvalidated Redundancy		92
Lampiran 21 : Analisa Construct Crossvalidated Redundancy		93



DAFTAR TABEL

Tabel 3.2 Perhitungan Sampel pada Kantor Pusat PT. Surya Momentum Sejati	31
Tabel 3.4.2. Kategori Skala Likert	35
Tabel 4.1. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	39
Tabel 4.2. Deskripsi Responden Berdasarkan Jabatan	40
Tabel 4.3. Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja	41
Tabel 4.4. Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan	42
Tabel 4.5. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia	43
Tabel 4.6.2.1 Nilai Discriminant Validity Fornell-Larcker Criterion	51
Tabel 4.6.2.2 Nilai Discriminant Validity	52
Tabel 4.6.3. Average Variance Extracted (AVE)	53
Tabel 4.6.4. Nilai Composite Reliability	54
Tabel 4.6.5. Nilai Cronbach Alpha	55
Tabel 4.7.1. Nilai R Square	56
Tabel 4.7.2. Tabel f^2	57
Tabel 4.7.3. Nilai Path Coefficients	58
Tabel 4.7.4. Nilai Bootstrapping	59
Tabel 4.7.5. Nilai Blindfolding Construct	60



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.3. : Kerangka Berpikir	21
Gambar 4.1. : Grafik Jenis Kelamin Responden	40
Gambar 4.2. : Grafik Jabatan Responden	41
Gambar 4.3. : Grafik Masa Kerja Responden	42
Gambar 4.4. : Grafik Pendidikan Responden	43
Gambar 4.5. : Grafik Usia Responden	44
Gambar 4.6.1 : Model PLS 1	46
Gambar 4.6.1.1. : Output X1 (Sistem Informasi Tata Kelola SDM)	47
Gambar 4.6.1.2. : Output X2 (Kompensasi)	48
Gambar 4.6.1.3. : Output X3 (Keterlibatan Karyawan)	48
Gambar 4.6.1.4. : Output Z (Komitmen Organisasi)	49
Gambar 4.6.1.5.: Output Y (Produktivitas Karyawan)	49
Gambar 4.6.1.6. : Model PLS 2	50

