

**PENGARUH SISTEM INFORMASI SDM, KOMPETENSI, DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA**

**(Studi Kasus Pada Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Mataram
Pejangik 1)**



**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA SEBAGAI SALAH SATU SYARAT
MEMPEROLEH GELAR SARJANA STRATA SATU DALAM
EKONOMI ISLAM**

**Oleh :
HARUM SEPTIANINGSIH
18108020004**

Dosen Pembimbing :

**Defi Insani Saibil, S.E.I.,M.E.K
19881204 201903 1 014**

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2022

**PENGARUH SISTEM INFORMASI SDM, KOMPETENSI, DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA**

**(Studi Kasus Pada Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Mataram
Pejanggik 1)**



SKRIPSI

**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA SEBAGAI SALAH SATU SYARAT
MEMPEROLEH GELAR SARJANA STRATA SATU DALAM
EKONOMI ISLAM**

Oleh :

HARUM SEPTIANINGSIH

18108020004

Dosen Pembimbing :

Defi Insani Saibil, S.E.I.,M.E.K

19881204 201903 1 014

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2022

PENGESAHAN TUGAS AKHIR



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 550821, 512474 Fax. (0274) 586117 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-897/Un.02/DEB/PP.00.9/08/2022

Tugas Akhir dengan judul : PENGARUH SISTEM INFORMASI SDM, KOMPETENSI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA (STUDI KASUS PADA BANK SYARIAH INDONESIA KANTOR CABANG MATARAM PEJANGGIK 1)

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : HARUM SEPTIANINGSIH
Nomor Induk Mahasiswa : 18108020004
Telah diujikan pada : Semin, 25 Juli 2022
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang
Defi Insani Saibil, S.E.I., M.E.K
SIGNED

Valid ID: 62f5ed5c1016f



Penguji I
Dr. Joko Setyono, SE., M.Si.
SIGNED

Valid ID: 62f4dafb40a7



Penguji II
Hasan Al Banna, SEI., M.E
SIGNED

Valid ID: 62f362c337470



Yogyakarta, 25 Juli 2022
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Dr. Afdawaiza, S.Ag., M.Ag.
SIGNED

Valid ID: 62f60b68285cc

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi Saudari Harum Septianingsih

Kepada

Yth. Bapak Dekan Ekonomi dan Bisnis Islam

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Di Yogyakarta

Assalamu 'alaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi saudara:

Nama : Harum Septianingsih
NIM : 18108020004
Judul Skripsi : "Pengaruh Sistem Informasi SDM, Kompetensi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank Syariah Indonesia (Studi Kasus Pada Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Mataram Pajenggik 1)"

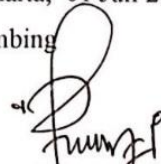
Sudah dapat diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan/Program Studi Perbankan Syariah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Srata Satu dalam Ilmu Ekonomi Islam.

Dengan ini kami mengharapkan agar skripsi Saudari tersebut dapat segera dimunaqasyahkan. Untuk itu kami ucapkan terima kasih.

Wasalamualaikum Wr. Wb

Yogyakarta, 01 Juli 2022

Pembimbing



Defi Insani Saibil, S.E.I., M.E.K
19881204 201903 1 014

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Harum Septianingsih
NIM : 18108020004
Jurusan/Program Studi : Perbankan Syariah

Menyatakan bahwa Skripsi yang berjudul “Pengaruh Sistem Informasi SDM, Kompetensi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank Syariah Indonesia (Studi Kasus Pada Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Mataram Pajenggik 1)” adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusunan sendiri, bukan duplikasi atau saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam *body note* dan daftar pustaka. Apabila di lain waktu terjadi adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Dengan surat pernyataan ini saya buat agar dimaklumi.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYA RTA
Yogyakarta, 01 Juli 2022
Penyusun,



Harum Septianingsih
NIM : 18108020004

**SURAT PERNYATAAN PUBLIKASI UNTUK KEPENTINGAN
AKADEMIK**

Sebagai civitas akademik UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Harum Septianingsih
NIM : 18108020004
Program Studi : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, penulis menyetujui untuk memberikan kepada UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta hak bebas royalti non eksklusif (*non exclusive royalty free right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

“Pengaruh Sistem Informasi SDM, Kompetensi, dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank Syariah Indonesia (Studi Kasus Pada Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Mataram Pajenggik 1)”

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan hak bebas royalti non eksklusif ini, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar benarnya.

Dibuat di: Yogyakarta, 01 Juli 2022
Yang Menyatakan



(Harum Septianingsih)

MOTTO

“Berjuanglah untuk apa yang kita yakini, tanpa berusaha membuktikan apa pun kepada siapa pun; tetaplah tenang dan tidak banyak cakap, sebagaimana orang yang telah memiliki keberanian untuk menentukan takdirnya sendiri”



HALAMAN PERSEMBAHAN

Bismillahirrahmanirrahim....

Puji syukur kepada Allah SWT atas nikmat dan hidayah-Nya sehingga proses panjang dalam penyusunan tugas akhir ini mampu terselesaikan. Shalawat dan salam mudah-mudahan tercurahkan kepada Sang Kekasih semua hambanya yaitu

Nabi Muhammad SAW.

Dengan ucapan hamdalah, skripsi ini saya persembahkan untuk

Bapak dan Mama Tercinta

Hanya karena perjuangan dan kekuatan do'a beliau, semua langkah yang telah dan akan saya lalui bisa terlampaui dengan penuh barokah dan kenikmatan

Adik-Adik Tersayang

Berkat motivasi dan *support* yang sangat besar sehingga dorongan akan menyelesaikan studi sarjana akan terselesaikan

Sahabat-Sahabatku

Sahabat, seperjuangan, dan senasib

Almamaterku

Ilmu dan baktiku senantiasa kuberikan

PEDOMAN TRANSLITERASI

Transliterasi kata-kata Arab yang dipakai dalam penyusunan skripsi ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor: 158/1987 dan 0523b/U/1987.

A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	Alif	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	Ba'	B	Be
ت	Ta'	T	Te
ث	Sa'	ṣ	Es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ha'	ḥ	Ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha'	Kh	Ka dan Ha
د	Dal	D	De
ذ	Ẓal	Ẓ	Zet (dengan titik di atas)
ر	Ra'	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan Ye
ص	Ṣad	ṣ	es (dengan titik di bawah)
ض	Ḍad	Ḍ	De (dengan titik di bawah)

ط	Ṭa'	t	Te (dengan titik di bawah)
ظ	Za'	z	Zet (dengan titik di bawah)
ع	'Ain	'	koma terbalik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa'	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wawu	W	We
ه	Ha'	H	Ha
ء	Hamzah	`	Apostrof
ي	Ya'	Y	Ye

B. Konsonan Rangkap karena *Syaddah* Ditulis Rangkap

متعددة	Ditulis	Muta'addidah
عدة	Ditulis	'iddah

C. *Ta'Marbuttah*

Semua *ta'marbuttah* ditulis dengan h, baik berada pada kata tunggal ataupun berada di tengah penggabungan kata (kata yang diikuti oleh kata sandang "al"). ketentuan ini tidak diperlakukan bagi kata-kata arab yang sudah terserap dalam bahasa Indonesia, seperti shalat, zakat, dan sebagainya kecuali dikehendaki kata aslinya.

حكمة	Ditulis	Hikmah
------	---------	--------

جزية	Ditulis	Jizyah
كرمة الأولياء	Ditulis	Karamah al auliya'

D. Vokal Pendek dan Penerapannya

َ	Fathah	Ditulis	A
ِ	Kasrah	Ditulis	I
ُ	Dammah	Ditulis	U
فعل	Fathah	Ditulis	Fa'ala
ذكر	Kasrah	Ditulis	Zukira
يذهب	Dammah	Ditulis	Yazhabu

E. Vokal Panjang

1. Fathah + alif	Ditulis	A
جاهلية	Ditulis	Jahiliyyah
2. Fathah + ya' mati	Ditulis	A
تنسى	Ditulis	Tansa
3. Kasrah + ya' mati	Ditulis	I
كريم	Ditulis	Karim
4. Dhammah + wawu mati	Ditulis	U
فروض	Ditulis	Furud

F. Vokal Rangkap

1. Fathah + ya' mati	Ditulis	Ai
بينكم	Ditulis	Bainakum
2. Fathah + wawu mati	Ditulis	Au

قول	Ditulis	Qaul
-----	---------	------

G. Vokal Pendek yang Berurutan dalam Satu Kata yang Dipisahkan dengan Apostrof

أَنْتُمْ	Ditulis	A'antum
أَعَدَّتْ	Ditulis	U'iddat
لَنْ شَكَرْتُمْ	Ditulis	La'in syakartum

H. Kata Sandang Alif + Lam

1. Bila diikuti huruf *qamariyyah* maka ditulis menggunakan huruf awal “al”.

الْقُرْآن	Ditulis	Al-Quran
الْقِيَاس	Ditulis	Al-Qiyas

2. Bila diikuti huruf *Syamsiah* maka ditulis sesuai dengan huruf pertama *Syamsiah* tersebut.

السَّمَاء	Ditulis	As-sama'
الشَّمْس	Ditulis	Asy-syams

I. Penyusunan Kata-Kata dalam Rangkaian Kalimat

ذَوِي الْفُرُوضِ	Ditulis	Zawi al-furud
أَهْلُ السُّنَّةِ	Ditulis	Ahl as-sunnah

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji dan syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT. Atas kasih dan sayang-Nya sehingga pada akhirnya kami dapat menyelesaikan tugas akhir ini dengan sebaik-baiknya. Shalawat dan salam senantiasa tercurahkan kepada kekasih kita Nabi Muhammad SAW yang telah berjasa bagi kita sehingga kita dianggis dari alam penuh kebodohan menuju alam penuh keimanan dan keindahan yakni dengan adanya iman dan Islam.

Dalam penyusunan tugas akhir ini tidak terlepas dari bantuan dan dukungan serta motivasi dari berbagai pihak. Maka dari itu dengan segala kerendahan hati dan ta'dzim kami, terima kasih sebanyak-banyaknya kami sampaikan kepada pihak-pihak yang telah membantu dan mendukung dalam penyusunan skripsi ini khususnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Phil Al Makin, S.Ag., M.Ag. selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta beserta semua jajarannya;
2. Bapak Dr. Afdawaiza S.Ag., M.Ag. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga beserta semua jajarannya;
3. Ibu Dr. Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi., M.M. selaku Ketua Program Studi Perbankan Syariah UIN Sunan Kalijaga beserta semua jajarannya;
4. Hasan Al Banna, S.E., M.S.I. selaku Dosen Pembimbing Akademik yang selalu memotivasi kami agar selalu menjadi mahasiswa yang rajin, tidak menunda waktu serta unggul dalam segala bidang.

5. Defi Insani Saibil, S.E.I, M.E.K selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah membimbing, mengarahkan, dan memberikan banyak ilmu serta motivasi kepada saya dalam proses penyusunan skripsi dari proses paling awal hingga skripsi ini selesai.
6. Seluruh Dosen Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga yang telah memberikan wawasan dan ilmu pengetahuan selama menempuh bangku perkuliahan.
7. Rasa hormat dan penghargaan yang mendalam untuk kedua orangtua Bapak (Alamsyah) dan Mama (Sania) yang selalu mendidik anak-anaknya dengan penuh kasih sayang. Selalu memberikan yang terbaik untuk pendidikan anak-anaknya dan selalu member semangat serta mendoakan.
8. Untuk adik yang tercinta Nurul Hikmah, Ziyany Robani, Khusnul Aulia yang selalu mendoakan dan menyemangati keseharian penulis. Semoga bias membahagiakan kedua orangtua serta senantiasa dimudahkan segala urusannya.
9. Untuk keluarga besarku di jogja FORMASI JOGJA yang telah mengenalkan penulis bagaimana kehidupan di jogja. Salam sayang untuk kakak-kakak dan adik-adik penerus FORMASI JOGJA. Semoga ikatan kekeluargaan kita tidak berakhir sampai akhir usia.
10. Untuk Rangga Fazrin yang telah menemani, menyemangati dan mendengar keluh kesah, serta sabar menghadapi sikap penulis yang suka moodian ini.

11. Untuk sahabat tercinta Khusnul Khotimah yang selalu menemani dalam keadaan apapun dan dimanapun serta selalu memberikan support dalam segala hal.
12. Untuk kawan-kawan Perbankan Syariah A yang seperjuangan dari awal kuliah semoga pertemanan ini tidak berakhir dikuliah saja
13. Untuk kawan-kawan Perbankan Syariah 2018 yang seperjuan dalam menempuh pendidikan suka duka dikelas dari awal semester 1, 2, dan berlanjut sampai semester akhir ini. Semangat buat semua sukses selalu serta dimudahkan segala urusannya.
14. Untuk pihak Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Mataram Pejanggalik 1 yang telah mengizinkan dan mendukung serta meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner penelitian ini.
15. Semoga Allah SWT senantiasa membalas semua kebaikan mereka dengan nikmat yang lebih berkah dan sempurna. Akhir kata penulis menyadari bahwa penelitian ini masih sangat jauh dari sempurna, maka dari itu kritik dan saran serta perkembangan dari penelitian ini sangat diharapkan demi kesempurnaan skripsi ini. Semoga bermanfaat. *Aamiin.*

Yogyakarta, Juni 2022

Hormat Penyusun

(Harum Septianingsih)

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh sistem informasi SDM, kompetensi, dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Mataram Pejanggik 1. Penelitian bersifat kuantitatif, populasi penelitian seluruh karyawan Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Mataram Pejanggik 1. Penentuan sampel menggunakan teknik *sampling jenuh*. Penelitian melalui penyebaran kuesioner, data primer menggunakan 40 kuesioner. Metode analisis data penelitian ini analisis regresi linear berganda dengan IBM SPSS 26.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan, variabel sistem informasi SDM, kompetensi, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Bank Syariah Indonesia KC Mataram Pejanggik 1. Adapun secara parsial menunjukkan bahwa variabel sistem informasi, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Sedangkan variabel kompetensi secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Kata kunci : Sistem informasi SDM, Kompetensi, Disiplin Kerja, Produktivitas Kerja



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of HR information systems, competencies, and work discipline on the work productivity of Bank Syariah Indonesia employees at the Mataram Pejanggik Branch Office. fed up. Research through the distribution of questionnaires, primary data using 40 questionnaires. The data analysis method of this research is multiple linear regression analysis with IBM SPSS 26.

The results of this study indicate that simultaneously, HR information system variables, competence, and work discipline affect the work productivity of Bank Syariah Indonesia employees at KC Mataram Pejanggik 1. Partially, it shows that information system variables, and work discipline have a positive and significant effect on productivity. work. While the competence variable partially does not have a positive and significant effect on employee work productivity.

Keywords: *HR information system, Competence, Work Discipline, Work Productivity*



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR ISI

PENGESAHAN TUGAS AKHIR.....	i
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI	i
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN.....	iii
SURAT PERNYATAAN PUBLIKASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK.....	iv
MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
PEDOMAN TRANSLITERASI	vii
KATA PENGANTAR	xi
ABSTRAK.....	xiv
ABSTRACT.....	xv
DAFTAR ISI	xvi
DAFTAR TABEL.....	xviii
DAFTAR GAMBAR	xix
DAFTAR LAMPIRAN	xx
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	11
C. Tujuan Penelitian	11
D. Manfaat Penelitian.....	11
E. Sistematika Pembahasan.....	12
BAB II : LANDASAN TEORI.....	14
A. Kajian Teori	14
B. Penelitian Terdahulu.....	32
C. Pengembangan Hipotesis.....	38
D. Kerangka pemikiran	41
BAB III : METODE PENELITIAN	42
A. Jenis Penelitian.....	42

B. Sumber Dan Teknik Pengumpulan Data	42
C. Populasi Dan Sampel.....	45
D. Definisi Operasional Variabel.....	45
E. Teknik Analisis Data	51
BAB IV : PEMBAHASAN.....	59
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	59
B. Hasil dan Analisis	60
BAB V : PENUTUP.....	97
A. Kesimpulan	97
B. Keterbatasan Peneliti.....	98
C. Saran.....	98
DAFTAR PUSTAKA	100
LAMPIRAN	106
Lampiran I Kuesioner Penelitian	107
Lampiran II Hasil Olah Data dari Jawaban Responden	116
Lampiran III Surat Keterangan Izin Penelitian.....	130
Lampiran IV Curriculum Vitae.....	132

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Data Peningkatan jumlah Perbankan Syariah Periode 2019-2022	4
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	32
Tabel 3. 1 Pedoman Penilaian Jawaban	44
Tabel 3. 2 Pengukuran Operasional Variabel	50
Tabel 4. 1 Jenis Kelamin	61
Tabel 4. 2 Usia	61
Tabel 4. 3 Pendidikan Terakhir	62
Tabel 4. 4 Lama Bekerja	63
Tabel 4. 5 Jabatan.....	63
Tabel 4. 6 Tabel Hasil Uji Validitas Sistem Informasi SDM (X1)	65
Tabel 4. 7 Tabel Hasil Uji Validitas Kompetensi (X2)	66
Tabel 4. 8 Tabel Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X3).....	68
Tabel 4. 9 Tabel Hasil Uji Validitas Produktivitas Kerja (Y)	69
Tabel 4. 10 Tabel Hasil Uji Reliabilitas	71
Tabel 4. 11 Hasil Uji Normalitas	72
Tabel 4. 12 Hasil Uji Multikolerasi.....	73
Tabel 4. 13 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	75
Tabel 4. 14 Hasil Uji Autokolerasi	77
Tabel 4. 15 Hasil Uji Linear Berganda.....	79
Tabel 4. 16 Uji Koefisien Determinasi.....	81
Tabel 4. 17 Hasil Uji Simultan (Uji F)	81
Tabel 4. 18 Hasil Uji Parsial (Uji T)	83
Tabel 4. 19 Ringkasan Hasil Hipotesis	85
Tabel 4. 20 Hasil Analisis Deskriptif Sistem Informasi SDM	86
Tabel 4. 21 Hasil Analisis Deskriptif Kompetensi.....	89
Tabel 4. 22 Hasil Analisis Deskriptif Disiplin Kerja.....	93

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran	41
--------------------------------------	----



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I Kuesioner Penelitian	107
Lampiran II Hasil Olah Data dari Jawaban Responden	116
Lampiran III Surat Keterangan Izin Penelitian	130
Lampiran IV Curriculum Vitae	132



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan dunia perbankan syariah dalam era globalisasi saat ini dituntut untuk meningkatkan perekonomian rakyat dan pembangunan negara, peranan bank sebagai perusahaan jasa menjadi semakin penting bagi masyarakat. Bank berperan sebagai badan usaha yang bergerak pada bidang sektor jasa yaitu menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkan kepada masyarakat, yang secara tidak langsung.

Pada awal terbentuknya sebuah bank bermula dari cara penyimpanan harta serta benda hasil perniagaan dari para saudagar. Pada saat itu ada kekhawatiran tentang bagaimana cara menyimpan harta dan benda berupa modal dan keuntungan yang diperoleh dari perniagaan dengan cara yang aman dan terpercaya. Para pedagang itu khawatir apabila hartanya dicuri atau dirampok pada saat mereka membawanya untuk berdagang. Selanjutnya terbentuklah sebuah lembaga penyimpanan uang yang kemudian akan menjadi cikal bakal terbentuknya sebuah bank yang modern.

Pada 1 Februari 2021 bertepatan dengan 19 Jumadil Akhir 1442 H menjadi penanda sejarah bergabungnya Bank Syariah Mandiri, BNI Syariah, dan BRI Syariah menjadi satu entitas yaitu PT Bank Syariah Indonesia Tbk (BSI). Penggabungan ini akan menyatukan kelebihan dari ketiga Bank Syariah sehingga menghadirkan layanan lebih lengkap sertajangkauan lebih luas, serta

memiliki kapasitas permodalan yang lebih baik. Dan didukung sinergi dengan perusahaan induk (Mandiri, BNI, BRI) serta komitmen pemerintah melalui kementerian BUMN, Bank Syariah Indonesia didorong untuk dapat bersaing dengan tingkat global. Penggabungan ketiga Bank Syariah tersebut merupakan ikhtiar untuk melahirkan Bank Syariah kebanggaan umat, yang diharapkan menjadi energi baru untuk pembangunan ekonomi nasional serta berkontribusi terhadap kesejahteraan masyarakat luas. Keberadaan Bank Syariah Indonesia juga menjadi cerminan wajah Perbankan Syariah di Indonesia yang modern, universal, dan memberikan kebaikan bagi segenap alam (Rahmatan Lil'Alamiin).

Jasa perbankan pada umumnya juga terbagi menjadi dua tujuan yaitu pertama, sebagai penyedia mekanisme dan alat pembayaran yang efisien bagi masyarakat pada umumnya dan bagi nasabah pada khususnya. Kedua, dengan menerima tabungan dari nasabah dan meminjamkannya kepada pihak yang membutuhkan dana.

(Arifin, 2010) Lembaga perbankan dengan prinsip syariah pada saat ini diperlukan keberadaannya oleh masyarakat. Dimana perbankan syariah menerapkan prinsip-prinsip Islam. Eksistensi perbankan syariah ini tentu saja tidak bisa lepas dari esensi serta tugas pokok dan fungsinya. Lembaga perbankan dalam memenuhi tuntutan masyarakat untuk melakukan penyediaan jasa keuangan perlu menunjukkan kinerjanya melalui program-program perbankan yang menarik dan menguntungkan, menyediakan sumber manusia yang profesional, menyediakan sarana yang memadai menyangkut teknologi

informasi. Semua itu dilakukan agar terwujudnya suatu kuantitas perbankan yang dapat memenuhi layanan terbaik kepada nasabah.

Bank syariah adalah bank yang menjalankan kegiatan usahanya berdasarkan prinsip syariah. Menurut jenisnya Bank Syariah dibedakan menjadi Bank Umum Syariah (BUS), Unit Usaha Syariah (UUS), dan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS). Saat ini keberadaan Bank Syariah diatur dal UU. No 21 Tahun 2008 tentang Bank Syariah.

Secara umum perbankan syariah atau perbankan dalam islam adalah suatu sistem perbankan yang pelaksanaannya berdasarkan dengan hukum islam (syariah). Sedangkan secara *Ensiklopedi Islam*, Bank Islam atau Bank Syariah adalah lembaga keuangan yang usaha pokoknya memberikan kredit serta jasa-jasa dalam lalu lintas pembayaran serta peredaran uang yang didalam pengoperasiannya sesuai dengan prinsip-prinsip syariah.

Perbankan syariah di Indonesia terus berkembang dan perkembangan perbankan syariah di Indonesia telah menjadi tolak ukur keberhasilan eksistensi ekonomi syariah. Hal ini dapat lihat peningkatan jumlah Bank Umum Syariah (BUS) telah mencapai 12 unit, Unit Usaha Syariah (UUS) mencapai 21 unit, dan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) dengan jumlah 164 unit. Memang, Jumlah ini mengalami penurunan dibandingkan dengan tahun 2019. Namun, jumlah penyebaran kantor perbankan syariah semakin meningkat. Jika pada tahun 2019 jumlah kantor mencapai 2.917 unit,

pada tahun 2022 jumlah ini mengalami peningkatan menjadi 3.142 unit (OJK; 2022).

Tabel 1. 1 Data Peningkatan jumlah Perbankan Syariah Periode 2019-2022

Indikator Perbankan	2019	2020	2021	2022
Bank Umum Syariah	14	14	12	12
Unit Usaha Syariah	20	20	21	21
Bank Pembiayaan Rakyat Syariah	164	163	164	164
TOTAL	198	197	197	197

Sumber: Statistik Perbankan Syariah OJK 2022

Berdasarkan data Statistik Perbankan Syariah terbitan Otoritas Jasa Keuangan (OJK) per Januari 2019 hingga Januari 2022 cenderung meningkat. Pada Januari 2019 jumlah karyawan Bank Umum Syariah 49.654 dan jumlah karyawan Unit Usaha Syariah sebanyak 5.186. Sedangkan pada Januari 2022 jumlah karyawan Bank Umum Syariah 50.708 dan jumlah karyawan Unit Usaha Syariah 5.590. Puncak peningkatan jumlah karyawan di tahun 2021 terjadi pada bulan April, jumlah karyawan Bank Umum Syariah sebanyak 53.845 dan Unit Usaha Syariah 5.511.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang penting bagi suatu organisasi atau perusahaan. Hal ini dikarenakan keberhasilan perusahaan tergantung pada bagaimana sumber daya manusianya. Sumber daya manusia yang baik dan optimal akan secara langsung berdampak kepada kesuksesan perusahaan dalam meraih tujuan perusahaan. Perusahaan yang sukses tidak sekedar memberikan tugas kepada karyawan, tetapi juga memperhatikan apa yang

dibutuhkan karyawan sehingga karyawan dapat dengan nyaman untuk bekerja. Sumber daya manusia yang telah terpenuhi kebutuhannya, secara otomatis karyawan akan memberikan lebih dari yang diharapkan oleh perusahaan sehingga produktivitas dari karyawan juga dinilai sangat baik oleh perusahaan.

Fenomena yang terjadi yaitu belum diterapkannya sistem informasi sumber daya manusia secara optimal sehingga belum sepenuhnya memberikan informasi dalam perencanaan pegawai maupun administrasi pegawai. Selain itu, tingkat kerjasama antar pegawai masih rendah sehingga menyebabkan adanya pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. permasalahan lain yaitu perusahaan membutuhkan karyawan yang berkompeten dibidangnya. Namun, yang terlihat masih ada karyawan yang memiliki latar belakang pendidikan dan bidang yang ditangani sangat berbeda dengan tugas yang diberikan sehingga menyebabkan karyawan tersebut membutuhkan waktu untuk menyesuaikan dengan pekerjaannya tersebut serta tugas dan fungsi administrasi tidak dijabat oleh orang yang tepat sesuai kriteria yang ditentukan. Kinerja pegawai masih belum optimal dapat dilihat dari masih terdapat hasil pekerjaan maupun tingkat tanggungjawab pegawai yang belum sepenuhnya sesuai dengan target yang ditetapkan oleh pihak perusahaan serta masih belum optimalnya karyawan dalam memberikan pelayanan yang indikasikan oleh kurangnya disiplin karyawan terhadap pekerjaannya. ketidakdisiplinan karyawan yang tidak sesuai dengan peraturan perusahaan tentu harus ditindaklanjuti, yaitu dengan pemberian tindakan disiplin dari peringatan lisan hingga tindakan pendisiplinan yang paling berat yaitu pemberhentian.

Produktivitas merupakan kemampuan karyawan dalam mencapai tugas tertentu sesuai standar, kelengkapan, biaya dan kecepatan sehingga pemanfaatan sumber daya manusia yang efisien dan efektif dalam sebuah organisasi sangat penting untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi secara keseluruhan (Hanaysha, 2016). Produktivitas karyawan merupakan hal yang penting dalam perusahaan, jika karyawan bekerja secara produktif maka perusahaan dikatakan berhasil meraih tujuan dan jika karyawan tidak bekerja secara produktif maka perusahaan dikatakan tidak berhasil meraih tujuan perusahaan.

Produktivitas karyawan juga sangat ditentukan oleh sistem informasi SDM, kompetensi, dan disiplin kerja. Produktivitas pada hakikatnya merupakan suatu akibat dari persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh karyawan. Seorang karyawan dapat dikatakan produktif jika dalam waktu tertentu dapat menyelesaikan pekerjaan yang telah ditetapkan dan ditugaskan kepadanya. Pada dasarnya seorang karyawan harus memiliki sikap yang optimis yang berakar pada keyakinan bahwa hari esok harus lebih baik dari hari ini serta harus didasarkan pada kemampuan dan keterampilan sesuai kompetensi serta harus didukung oleh disiplin kerja yang tinggi (Ruauw dkk.,2015).

Demi tercapainya tujuan perbankan Islam, perlu ada penambahan dalam hal menerapkan standar tata perilaku yang mendukung berjalannya perbankan Islam mengenai sistem informasi SDM, kompetensi dan disiplin kerja agar dapat tercapai kebijakan dan aturan yang berlaku serta dapat dijalankan oleh karyawan. Melihat pentingnya karyawan dalam mencapai suatu tujuan perbankan Islam, maka

diperlukan perhatian terhadap karyawan untuk lebih serius dalam hal tugas yang dikerjakan agar dapat mencapai tujuan tersebut.

Membahas tentang produktivitas kerja karyawan bank syariah tidak akan terlepas dari faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan tersebut. Maka dari itu, pihak-pihak yang terlibat dan perusahaan bank syariah harus cermat mengamati potensi sumber daya manusia (SDM). Sistem informasi SDM merupakan salah satu faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Di perusahaan, pemanfaatan Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (*Human Resource Information System*) mampu meningkatkan kinerja dan daya saing bisnis ketika kebutuhan akan informasi yang cepat tepat dan ketersediaan data untuk proses pengambilan keputusan dibutuhkan. Dengan demikian bisa dikatakan bahwa langkah-langkah aktivitas MSDM terangkum dan terstandarisasi dalam aplikasi pengelolaan sumber daya yang berdampak pada kinerja perusahaan.

Sistem Informasi menurut Susanto (2004) merupakan susunan dari orang-orang, kegiatan, data, jaringan (*network*), dan teknologi yang diintegrasikan sedemikian rupa dengan tujuan untuk mendukung dan memperbaiki operasi sehari-hari perusahaan serta untuk memenuhi kebutuhan informasi baik untuk pengambilan keputusan maupun pemecahan masalah para manajer. Dari pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa pada hakikatnya, sistem informasi adalah seperangkat manusia, data dan prosedur yang bekerjasama secara terkoordinatif. Sistem Informasi SDM sebagai suatu sistem informasi terintegrasi yang dirancang

untuk meningkatkan efisiensi dengan mengumpulkan data SDM dan untuk membuat dokumen SDM lebih berguna sebagai sumber informasi. (Mathis, 2006).

Beberapa penelitian terdahulu mengenai pengaruh sistem informasi SDM pernah dilakukan oleh beberapa peneliti. Diantaranya yaitu penelitian yang dilakukan SM Lasmaya (2016) menunjukkan hasil bahwa sistem informasi SDM berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian lainnya dilakukan oleh Arya Habibi Elkens, Sri Suwarsi (2019) yang menyatakan bahwa sistem informasi SDM berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah kompetensi. Untuk mendukung strategi bisnis perusahaan, berupaya untuk menetapkan kompetensi sumber daya manusia yang disesuaikan dengan bidang yang ditanganinya. Oleh karena itu diperlukan tenaga kerja yang memiliki kompetensi dan motivasi yang tinggi di dalam kreativitas pelayanan jasa tersebut. Faktor lain yang menjadi tolok ukur yang juga sangat berpengaruh terhadap kinerja yaitu tingkat disiplin kerja karyawan yang rendah dalam menjalankan tugas. Kompetensi merupakan aspek kemampuan seseorang yang meliputi pengetahuan, keterampilan, sikap, nilai, atau karakteristik pribadi yang memungkinkan pekerja mencapai keberhasilan dalam menyelesaikan pekerjaan mereka melalui pencapaian hasil atau keberhasilan dalam menyelesaikan tugas-tugas (Noe, 2002). Teori kebutuhan yang dikemukakan oleh Abraham Maslow, menjelaskan mengenai kebutuhan aktualisasi diri. Aktualisasi diri ini merupakan kompetensi yang dimiliki

oleh seorang manusia. Apabila kompetensinya baik, maka kinerja pun akan meningkat (Veitzhal Rivai, 2009).

Beberapa penelitian terdahulu mengenai pengaruh kompetensi. Diantara yang dilakukan oleh Umar, Masdar, dan Sabri (2020) menunjukkan hasil bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain yang dilakukan oleh Dila Agustin (2020) yang menyatakan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan kombinasi dari penghargaan, kesetiaan, kepatuhan terhadap peraturan tertulis dan tidak tertulis yang berlaku, kemampuan untuk melaksanakannya dan menerima hukumannya (Ardana dalam Arsyad, 2014). Nwachukwu dalam Gabriel et al. (2015) mengamati bahwa ketidakmampuan manajemen untuk menegakkan disiplin dapat menjadi alasan ketidakpuasan karyawan, rendahnya moral dan akibatnya produktivitas rendah. Disiplin karyawan dapat dilihat dari tanggung jawab, sikap, tingkah laku dan tindakan karyawan selama mereka bekerja diperusahaan (Thoyib dalam Suwuh, 2015). Disiplin kerja dapat mempengaruhi produktivitas karyawan serta sangat berperan penting untuk mencapai tujuan perusahaan.. Disiplin kerja dapat tumbuh dengan adanya motivasi yang diberikan terhadap karyawan, sehingga dapat mendorong karyawan bekerja secara produktif guna mencapai tujuan perusahaan.

Beberapa penelitian terdahulu yang membahas mengenai pengaruh disiplin kerja. Diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Nisa Fadhilatun (2019) yang

menunjukkan hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Selain itu penelitian yang dilakukan Doni Irawan, Gatot Kusjono, dan Suprianto (2021) yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Beberapa penelitian terdahulu mengenai pengaruh sistem informasi SDM, kompetensi dan disiplin kerja pernah dilakukan oleh beberapa peneliti. Diantaranya yaitu penelitian yang dilakukan oleh F. Veronika Yapary (2013) yang berjudul “pengaruh sistem informasi manajemen SDM terhadap pengambilan keputusan pengembangan karir pada pt. Bank Tabungan Pensiun Nasional, tbk, Cabang Manado” menunjukkan bahwa sistem informasi SDM berpengaruh positif signifikan terhadap pengambilan keputusan pengembangan karir.

Selain itu, penelitian yang dilakukan S. Mia Lasmaya (2016) yang meneliti yang berjudul “pengaruh sistem informasi SDM, kompetensi dan disiplin kerja terhadap salah satu hotel yang berada di Kota Bandung”. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pengaruh ketiga variabel tersebut sangat signifikan terhadap salah satu hotel.

Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja karyawan perbankan syariah sangat dipengaruhi oleh kualitas maupun kuantitas SDM yang diseleksi dengan cermat. Maka dari itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Sistem Informasi SDM, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka dapat disusun beberapa rumusan masalah yang akan diteliti, yaitu sebagai berikut.

1. Bagaimana pengaruh sistem informasi SDM terhadap produktivitas karyawan?
2. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap produktivitas karyawan?
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka dapat disusun tujuan penelitian, yaitu sebagai berikut.

1. Menjelaskan pengaruh sistem informasi SDM terhadap produktivitas karyawan
2. Menjelaskan pengaruh kompetensi terhadap produktivitas karyawan
3. Menjelaskan pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini disusun penulis, sebagai berikut.

1. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan informasi dan pemikiran mengenai pengaruh sistem informasi SDM, kompetensi, dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan.

2. Bagi Praktisi

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan evaluasi oleh bank mengenai mengenai pengaruh sistem informasi SDM, kompetensi, dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan.

3. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi penelitian lain yang berkaitan dengan pengaruh sistem informasi SDM, kompetensi, dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan.

E. Sistematika Pembahasan

Untuk memudahkan pemahaman dan memperjelas arah pembahasan, penulisan skripsi ini disistematiskan menjadi lima bab dengan uraian sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Merupakan bab pendahuluan. Bab ini menguraikan latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Merupakan bab landasan teori yang menjelaskan beberapa sub bab, yaitu mulai dari kajian teori, penelitian terdahulu, pengembangan hipotesis, dan kerangka pemikiran

BAB III METODE PENELITIAN

Merupakan bab metode penelitian yang menjelaskan beberapa sub bab yaitu jenis penelitian, sumber dan teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, definisi operasional variabel, dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini berisi sub bab yang terdiri dari gambaran umum objek penelitian, menjelaskan hasil analisis data penelitian yaitu uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik dan uji hipotesis

BAB V PENUTUP

Merupakan bab penutup yang berisi kesimpulan dan saran. Dalam bab ini akan disimpulkan hasil pembahasan untuk menjelaskan sekaligus menjawab persoalan yang telah direncanakan

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat diambil dari analisis dan pembahasan data responden tentang pengaruh sistem informasi SDM, kompetensi, dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Mataram Pejanggik 1 ialah:

1. Secara simultan sistem informasi SDM mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Mataram Pejanggik 1.
2. Secara simultan kompetensi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Mataram Pejanggik 1.
3. Secara simultan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Mataram Pejanggik 1.
4. Berdasarkan uji T secara parsial variabel sistem informasi SDM dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Mataram Pejanggik 1. Sedangkan variabel kompetensi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Mataram Pejanggik 1.

5. Variabel sistem informasi SDM ialah variabel paling dominan yang memengaruhi terhadap produktivitas kerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Mataram Pejanggik 1.

B. Keterbatasan Peneliti

Beberapa keterbatasan dan kendala yang ditemui selama penelitian yang dilakukan di Bank Syariah Indonesia Mataram Pejanggik 1 ini, antara lain sebagai berikut:

1. Meskipun penelitian ini berfokus pada tiga variabel yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja pada Bank Syariah Indonesia Mataram Pejanggik 1, namun masih banyak variabel lain yang perlu dibahas lebih mendalam.
2. Penelitian ini juga merupakan teknik pengumpulan data, hanya mengandalkan penyebaran kuesioner untuk memperoleh informasi terbatas tentang situasi, dengan harapan dapat diperluas untuk memasukkan teknik pengumpulan data tambahan di masa depan untuk
3. Memastikan bahwa data yang diperoleh benar-benar lengkap dan lengkap tepat.

C. Saran

Berikut beberapa saran yang peneliti ingin sampaikan :

1. Bagi Bank Syariah Indonesia KC Mataram Pejanggik 1

Saran bagi Bank Syariah Indonesia KC Mataram Pejanggik 1 diharapkan dapat meningkatkan dan mengutamakan produktivitas kerja dengan lebih

mengutamakan sistem informasi SDM, kompetensi, dan disiplin kerja bagi pegawai Bank Syariah Indonesia KC Mataram Pejanggik 1.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Saran bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat meningkatkan kemampuannya dalam memodifikasi variabel bebas yang berhubungan dengan produktivitas kerja, baik dengan menambah variabel maupun dengan mengubah variabel sehingga mengubah objek penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Ananta, I Ketut Febri, I G. A. Dewi Adnyani. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Villa Mahapala Sanur- Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5 (2):1103-1130.
- Anshory, Yusak. (2002). *Manajemen Strategi Hotel, Strategi meningkatkan Inovasi dan kinerja*. Putra Media Nusantara: Surabaya
- Ardana, I. K., Mujiati, N. W., & Major, I. M. (2012). *Human Resource Management*, 1th ed.
- Arsyad, Muhammad. (2014). The Importance of Working discipline to Improve Employee's Working Productivity of Motor Vessel Manufacturing Company in Makassar Shipyard. *Business Management and Strategy*, 5(2): 2157-6068.
- Arsyenda, Y. (2013). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja PNS. *Skripsi*.
- Arifin, N. (2010). Analisis Budaya Organisasional Terhadap Komitmen Kerja Karyawan Dalam Peningkatan Kinerja Organisasional Karyawan Pada Koperasi Bmt Di Kecamatan Jepara. *Jurnal Ekonomi & Pendidikan*, 8(2), 173–192.
- Azhar Susanto, 2004. *Sistem Informasi Manajemen*. Bandung: Linggar Jaya.
- Dani, Umar, Masdar & Sabri (2020). Pengaruh Sistem Informasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Center of Economic Student Journal*, 3(2): 258- 269.
- Dessler, Garry. (2007), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Indeks.
- Elqadri, Wardoyo dan Priyono. 2015. The Influence of Motivation and Discipline Work against Employee Work Productivity Tona'an Markets. *Review of European Studies*. Vol. 7, No. 12 Erpurini, Wala

- (2019). Pengaruh Sistem Informasi Sumber Daya Manusia Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pada Karyawan CV. Cihanjuang Inti teknik Cimahi. *Jurnal Penelitian Ekonomi dan Akuntansi*, 4(1): 1007-1016.
- Elkens, H. J., & Suwarsi, S. (2019). Pengaruh Sistem Informasi Sumber Daya Manusia terhadap Produktivitas Kerja pada PT . Perkebunan Nusantara VIII Bandung. *Prosiding Manajemen*, 5(1), 378–384. <https://karyailmiah.unisba.ac.id/index.php/manajemen/article/view/15548>
- Gabriel C, Mgbemena, Stella I, Mbah & Daniel C, Ejike. (2015). Impact of Effective Employee Performance Management on Organizational Productivity: A Study of Anambra State Civil Service System, Nigeria. *The International Journal of Business and Management*, 3(11): 2321-8916.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Ghozali, Imam. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Universitas Diponegoro Hamdan.
- Ghozali, Imam dan Ratmono, Dwi. 2017. Analisis Multivariat dan Ekonometrika dengan Eviews 10. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Ghozali, Imam. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Hadari Nawawi dan Martini Hadari, (2006), *Administrasi Personel Untuk Peningkatan Produktivitas Kerja*, Jakarta: CV Masagung
- Hanaysha, Jalal. (2016). Testing The Effects of Employee Empowerment, teamwork and Employee Training on Employee Productivity in Higher Education Sector. *International Journal of Learning and Development*, 6(1): 2164-4063.

- Hasibuan, (2014). *Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja*. Universitas Brawijaya.
- Hasibuan. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Bumi Aksara.
- Henry Simamora, (2004), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara Herlambang, Aldo, Gardjito Mochammad, dan Al Musadieq Gunawan Eko Nurtjahjono. (2014). “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya)”. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol.13 No.1.
- Labudo, Yusritha. (2013). Disiplin Kerja dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Karyawan. *Jurnal EMBA*, 1 (3):55-62.
- Lasmaya, S.Mia. (2016). Pengaruh Sistem Informasi SDM, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 10(1): 25- 43.
- Malayu S.P. Hasibuan, (2010), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara Mangkunegara, Anwar Prabu & Octorend, Tinton Rumbungan. (2015). Effect of Work Discipline, Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Organizational Commitment in The Company (Case Study in PT. Dada Indonesia). *Universal Journal of Management*, 3(8): 318-328.
- Mathis, R. L. dan Jackson, J. H. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mulyadi, Hari (2010). Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Galamedia Bandung Perkasa. *Jurnal Manajemen dan Sistem Informasi*, 9(2): 97-111.
- O’Brien, J. A., & Marakas, G.M. (2010). *Introduction to Information System, Fifteenth Edition*. New York: McGraw Hill/Irwin.

- Omollo, Pamela Akinyi. (2015). Effect Of Motivation On Employee Performance Of Commercial Banks In Kenya: A Case Study Of Kenya Comercial Bank In Migori County. Jomo Kenyatta University of Agriculture and Technology Kenya. *International Journal of Human Resource Studies*. 5(2): 87-103.
- Prayogi, Lesmana & Siregar (2019). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Prosiding FRIMA 2019*.
- Ramadhan, S. (2014). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Skripsi. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia. Surabaya.
- Revita, M. (2015). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Sigi. *Jurnal Katalogis*, 3(9), 171–178. <http://jurnal.untad.ac.id/jurnal/index.php/Katalogis/article/view/6430>
- Rivai, V. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Raja Grafindo Persada: Jakarta
- Ruauw, Astria C.N, Lengkong, Deysi & Mandey, Jantje. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Pegawai (Suatu Studi di Kantor Kelurahan Tingkulu Kecamatan Wanea Kota Manado). *JAP*, 3 (31): 98-121.
- Rumondor, V. W. (2013). Motivasi, Disiplin Kerja dan Kepimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Pada Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Minahasa Selatan. *Jurnal Emba*, 1(4): 1042-1052.
- Rusjiana, Jimmy (2016). Pengaruh Sistem Informasi SDM Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Rabbani Bandung. *Jurnal Computech dan Bisnis*, 10(1): 21-29.
- Saputra, Bagia & Suwendra (2016). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 4.

- Sedarmayanti, (2010). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung: CV Mandar Maju
- Sjamsuridjal, Riri Masrofah (2019). Pengaruh Sistem Informasi Sumber Daya Manusia Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pada PT. Adhimega Ciptaaksara Bandung. *Jurnal Bisnis dan Teknologi*, 11(2).
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Suharyadi dan Purwanto S.K. (2016). *Statistika Untuk Ekonomi dan Keuangan Modren Edisi 3 Buku 2*. Salemba Empat.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2016. Pengantar Auntansi. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Supriantono, H. (2014). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Skripsi*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia. Surabaya.
- Susilawati, Agnes Dwita & Setyowati Subroto (2021). Pengaruh Sistem Informasi SDM dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pada Karyawan pada Universitas Pancasakti Tegal. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 5(1): 1-14.
- Sutrisno. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana Perdana Media Group, Jakarta.
- Suwatno. (2011). *Manajemen SDM: Dalam organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Suwuh, Meisy. (2015). Effect of Motivation on Employee Productivity: A Study of Manufacturing Companies in Nnewi. *International Journal of Managerial Studies and Research*, 2(7): 137-147

- Suzanto, B., & Sidharta, L. (2015). Pengukuran End-User Computing Satisfaction Atas Penggunaan Sistem Informasi Akademik. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 9(1): 16-28.
- T. Hani Handoko, (2007), *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE
- Umar, H. (2008). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi Kedua*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
Universitas Brawijaya. Malang.
- V.Hoke, S., Tewel, B., & Sumaraw, J. S. B. (2018). Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Marga Dwitaguna Manado Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(1), 1–10. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/18697/18484>
- Winanti, Marliana Budhiningtyas (2011). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Survei pada PT. Frisian Flag Indonesia Wilayah Jawa Barat). *Majalah Ilmiah UNIKOM*, 7(2).
- Wulansari, Andhita Dessy. (2016). *Aplikasi Statistika Parametrik dalam Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Felicha
- Yapary, F. V. (2013). Pengaruh Sistem Informasi Manajemen SDM Terhadap Pengambilan Keputusan Pengembangan Karir Pada Pt. Bank Tabungan Pensiun Nasional, Tbk, Cabang Manado. *Jurnal Ilmu Administrasi (JIA)*, 9(3), 1–7. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jia/article/view/6246>