

**PENGARUH PENGEMBANGAN SISTEM INFORMASI DAN MOTIVASI MELALUI
LOYALITAS TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA
PT. BANK PANIN Tbk. KCU SURABAYA CENDANA**

Rachmatullah Herdianto

*Program Studi Manajemen, Jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas Ekonomi, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika Surabaya
rachmadherdian@gmail.com*

ABSTRAK

Penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan sistem informasi dan motivasi melalui loyalitas terhadap produktivitas karyawan pada PT. Bank Panin Tbk. KCU Surabaya Cendana dengan jumlah responden sebanyak 60 responden. Teknik analisis yang dilakukan adalah analisa jalur dengan menggunakan uji hipotesis T (parsial). Variabel bebas yang digunakan adalah Sistem Informasi (X_1) dan Motivasi (X_2), kemudian variabel terikatnya adalah Produktivitas (Y) dan variabel interveningnya adalah Loyalitas (Z). Hasil dari penelitian ini menunjukkan secara parsial variabel Sistem Informasi, Motivasi dan Loyalitas mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel Produktivitas. Sistem Informasi dan Motivasi melalui Loyalitas berpengaruh signifikan terhadap produktivitas.

Kata Kunci: Pengembangan Sistem Informasi, Motivasi, Loyalitas Karyawan, Produktivitas Karyawan

ABSTRACT

The research aims to determine the effect of information system development and motivation through loyalty to employee productivity on PT. Bank Panin Tbk. KCU Surabaya Cendana with 60 respondents. The analysis technique used is path analysis using the T (partial) hypothesis test. The independent variable used is the Information System (X_1) and Motivation (X_2), then the dependent variable is Productivity (Y) and the intervening variable is Loyalty (Z). The results of this study indicate partially Information Systems, Motivation and Loyalty variables have a positive and significant effect on the Productivity variable. Information and Motivation Systems through Loyalty have a significant effect on productivity.

Keyword: Development of Information Systems, Motivation, Employee Loyalty, Employee Productivity

PENDAHULUAN

Perbankan sebagai suatu lembaga keuangan kepercayaan masyarakat yang memegang peranan penting dalam sistem perekonomian, sehingga dapat dikatakan bank merupakan urat nadi dari sistem keuangan yang beraktifitas menerima simpanan dari masyarakat dalam bentuk tabungan, giro, deposito dan lain-lain, yang kemudian dana yang terkumpul dari masyarakat tersebut disalurkan kembali ke masyarakat dalam bentuk kredit. Sebagai badan usaha yang bergerak dalam bidang jasa, kepercayaan dari semua pihak yang terkait adalah hal yang sangat penting baik, bagi pemilik dan pengelola bank maupun masyarakat sebagai pengguna jasa bank.

Salah satu kegiatan bank yang sangat penting dan utama adalah menyalurkan kredit kepada masyarakat, baik kredit perorangan maupun kredit lembaga atau kredit perusahaan, sehingga pendapatan bank dari kredit yang merupakan bunga merupakan sumber utama pendapatan bank. Bila diperhatikan neraca bank akan terlihat bahwa sisi aktiva bank akan didominasi oleh besarnya jumlah kredit. Demikian juga bila diamati dari sisi pendapatan bank,

akan ditemui bahwa pendapatan terbesar bank adalah dari pendapatan bunga dan provisi atau komisi kredit.

Dengan semakin meningkatnya atau semakin tingginya kredit dari bank yang disalurkan ke masyarakat, maka kemungkinan akan timbulnya kredit bermasalah adalah sangat mungkin terjadi karena tidak semua jumlah kredit yang disalurkan ke masyarakat dalam kondisi sehat, namun ada juga kredit dengan kualitas yang buruk. Jika kredit yang disalurkan mengalami masalah atau bahkan mengalami kredit macet, maka akan berdampak berkurangnya sebagian besar pendapatan bank. Akan tetapi, disisi lain, bank tetap harus membayar bunga kepada masyarakat penabung/deposan yang menitipkan dananya. Apapun yang terjadi dengan kredit yang disalurkan, bank tidak dapat menggunakan alasan kredit macet untuk tidak membayar bunga kepada penabung/deposan. Akibatnya, laba bank akan menurun dan apabila kredit bermasalah ini terjadi pada skala kredit yang cukup besar, maka bank akan rugi.

Untuk mempermudah segala macam proses operasional, saat ini banyak usaha perbankan yang juga bekerja sama dengan pihak IT demi

memperkuat platform berbasis teknologi. Hal ini perlu dilakukan karena perkembangan teknologi yang ada pada saat ini telah menjadi salah satu faktor pendorong utama meningkatnya nilai ekonomi Negara sehingga pengaplikasian serta pemerataan teknologi pada usaha-usaha yang sudah ada sangatlah penting kehadirannya untuk penunjang proses bisnis yang berjalan.

Pengembangan sistem informasi juga digunakan sebagai sarana manajerial dimana pihak manajemen dapat menggunakannya sebagai media monitoring serta perangkat evaluasi terhadap tingkat pencapaian karyawan maupun perusahaan yang dapat disajikan dalam periode waktu tertentu sehingga pihak manajemen dapat mengetahui bagaimana progress perusahaan pada saat itu. Selain itu juga, pengembangan sistem informasi juga diharapkan dapat mendongkrak nilai produktivitas karyawan yang nantinya akan berimbas pada meningkatnya nilai perusahaan.

Menurut Krismaji (2015:15), sistem informasi adalah cara-cara yang diorganisasi untuk mengumpulkan, memasukkan, dan mengolah serta menyimpan data, dan cara-cara yang diorganisasi untuk menyimpan,

mengelola, mengendalikan, dan melaporkan informasi sedemikian rupa sehingga sebuah organisasi dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Penerapan sistem informasi tidak dapat berjalan dengan baik apabila karyawan atau pekerja selaku faktor strategis dalam suatu lembaga atau perusahaan tidak memiliki motivasi dan loyalitas yang baik sebab dua hal tersebut yaitu teknologi dan mental manusia harus berjalan beriringan sehingga perpaduan antar keduanya dapat menghasilkan pencapaian yang baik pula.

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian mengenai bagaimana pengaruh penggunaan pengembangan sistem informasi, dan motivasi melalui loyalitas terhadap produktivitas karyawan pada suatu bank, maka penulis mengambil judul "Pengaruh Pengembangan Sistem Informasi, dan Motivasi Melalui Loyalitas Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Bank Panin Tbk. KCU Surabaya Cendana" dan dalam penelitian ini penulis berfokus pada unit bisnis mikro PT. Bank Panin Tbk. KCU Surabaya Cendana.

Rumusan Masalah

1. Apakah pengembangan sistem informasi berpengaruh signifikan

- terhadap loyalitas karyawan PT. Bank Panin Tbk. KCU Surabaya Cendana?
2. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan PT. Bank Panin Tbk. KCU Surabaya Cendana?
 3. Apakah pengembangan sistem informasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Bank Panin Tbk. KCU Surabaya Cendana?
 4. Apakah motivasi berpengaruh signifikan produktivitas karyawan PT. Bank Panin Tbk. KCU Surabaya Cendana?
 5. Apakah loyalitas berpengaruh signifikan produktivitas karyawan PT. Bank Panin Tbk. KCU Surabaya Cendana?
 6. Apakah pengembangan sistem informasi melalui loyalitas berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Bank Panin Tbk. KCU Surabaya Cendana?
 7. Apakah motivasi melalui loyalitas berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Bank Panin Tbk. KCU Surabaya Cendana?
- Tujuan Penelitian**
1. Untuk menguji pengaruh pengembangan sistem informasi terhadap loyalitas karyawan PT. Bank Panin Tbk. KCU Surabaya Cendana.
 2. Untuk menguji pengaruh motivasi terhadap loyalitas karyawan PT. Bank Panin Tbk. KCU Surabaya Cendana.
 3. Untuk menguji pengaruh pengembangan sistem informasi terhadap produktivitas karyawan PT. Bank Panin Tbk. KCU Surabaya Cendana.
 4. Untuk menguji pengaruh motivasi terhadap produktivitas karyawan PT. Bank Panin Tbk. KCU Surabaya Cendana.
 5. Untuk menguji pengaruh loyalitas terhadap produktivitas karyawan PT. Bank Panin Tbk. KCU Surabaya Cendana.
 6. Untuk menguji pengaruh pengembangan sistem informasi melalui loyalitas terhadap produktivitas karyawan PT. Bank Panin Tbk. KCU Surabaya Cendana.
 7. Untuk menguji pengaruh motivasi melalui loyalitas terhadap produktivitas karyawan PT. Bank Panin Tbk. KCU Surabaya Cendana.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Manajemen

Menurut (Hasibuan, 2015), menyatakan bahwa manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Pengertian Manajemen Sumberdaya Manusia

Menurut (Mangkunegara, 2015), manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi dan masyarakat.

Pengertian Sistem Informasi

Menurut (Krismiaji, 2015), mendefinisikan sistem informasi sebagai cara-cara yang diorganisasi untuk mengumpulkan, memasukkan, dan mengolah serta menyimpan data, dan cara-cara yang diorganisasikan untuk menyimpan, mengelola, mengendalikan dan melaporkan informasi sedemikian rupa sehingga

sebuah organisasi dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Komponen Dasar Sistem Informasi

1. Sumber Daya Manusia
2. Sumber Daya Hardware
3. Sumber Daya Software
4. Sumber Daya Data
5. Sumber Daya Jaringan

Pengertian Motivasi

Menurut (Malayu S.P Hasibuan, 2012) mengemukakan bahwa motivasi adalah mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerjasama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Indikator Motivasi

Berikut ini adalah indikator motivasi berdasarkan teori Hierarki Kebutuhan Manusia menurut Maslow adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan Fisiologis
2. Kebutuhan Rasa Aman
3. Kebutuhan Sosial
4. Kebutuhan akan Penghargaan
5. Kebutuhan untuk Mengaktualisasi Diri

Pengertian Loyalitas

Hasibuan (2011:95) menjelaskan bahwa loyalitas atau kesetiaan merupakan kesetiaan dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan

membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari pembicaraan orang yang tidak bertanggung jawab.

Indikator Loyalitas

Siswanto (2003) mengemukakan bahwa loyalitas karyawan memiliki beberapa indikator yaitu:

1. Taat pada peraturan
2. Tanggungjawab terhadap perusahaan
3. Kemauan untuk bekerja sama
4. Rasa memiliki terhadap perusahaan
5. Hubungan antar pribadi
6. Kesukaan terhadap pekerjaan

Pengertian Produktivitas

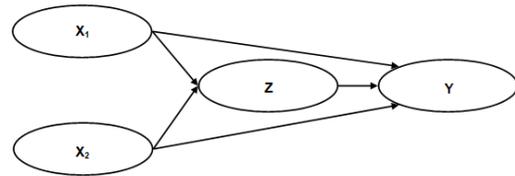
Menurut Malayu S.P Hasibuan (2008:127) menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung.

Indikator Produktivitas

Menurut Sutrisno (2011), indikator produktivitas adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan
2. Meningkatkan hasil yang dicapai
3. Semangat kerja
4. Pengembangan diri
5. Mutu
6. Efisiensi

Kerangka Konseptual



Keterangan:

- X₁** : Sistem Informasi
- X₂** : Motivasi
- Z** : Loyalitas
- Y** : Produktivitas

Hipotesis

1. Pengembangan sistem informasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan PT. Bank Panin Tbk. KCU Surabaya Cendana
2. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan PT. Bank Panin Tbk. KCU Surabaya Cendana
3. Pengembangan sistem informasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Bank Panin Tbk. KCU Surabaya Cendana
4. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Bank Panin Tbk. KCU Surabaya Cendana
5. Loyalitas berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Bank Panin Tbk. KCU Surabaya Cendana

6. Pengembangan sistem informasi melalui loyalitas berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Bank Panin Tbk. KCU Surabaya Cendana

7. Motivasi melalui loyalitas berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Bank Panin Tbk. KCU Surabaya Cendana

METODE PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk menguji seberapa besarkah pengaruh pengembangan sistem informasi dan motivasi melalui loyalitas terhadap produktivitas karyawan pada PT. Bank Panin Tbk. KCU Surabaya Cendana dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif

Populasi dan Sampel

yang akan digunakan sebagai media penelitian adalah karyawan unit mikro bisnis PT. Bank Panin Tbk. KCU Surabaya Cendana yang berjumlah 150 orang dengan jumlah sampel yang diambil sebanyak 60 orang.

Objek Penelitian

Objek penelitian adalah di kantor Mikro Head Office PT. Bank Panin Tbk. KCU Surabaya Cendana Jl. Putro Agung Timur Ruko Kenjeran Palace Blok C1-C2 Kelurahan Rangkah Kecamatan Tambaksari Surabaya.

Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data pada penelitian ini dimaksudkan untuk mendapatkan data primer yang dibutuhkan melalui dua cara yaitu: observasi, dan kuesioner. Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif dan analisis kuantitatif. Pada analisis kuantitatif menggunakan uji asumsi klasik yang terdiri dari 1) uji normalitas 2) uji multikolinearitas 3) uji heteroskedastisitas. Penulis juga menggunakan analisa jalur (Path Analysis).

Pengujian hipotesis yang digunakan meliputi: Uji T serta uji koefisien determinasi R^2 .

PEMBAHASAN

Profil Responden

Deskripsi mengenai profil responden dalam penelitian ini disajikan seperti tabel 1 berikut.

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Pengujian validitas butir instrumen sistem informasi, motivasi, loyalitas, dan produktivitas melalui uji Korelasi *Pearson* menunjukkan bahwa semua butir pernyataan valid, ditunjukkan dengan $p < 0,05$. Hasil uji *Cronbach Alpha* menunjukkan bahwa seluruh instrumen reliabel ditunjukkan dengan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$ atau *Cronbach Alpha* $> 0,70$.

Uji Asumsi Klasik penyimpangan baik pada uji normalitas, uji multikolinearitas maupun uji heteroskedastisitas yang tercantum dalam penelitian ini tidak terjadi pada tabel 2.

Table 1 Deskripsi Responden

Kriteria	Keterangan	Jumlah	Persentase (%)
Jabatan	Top Manajer	7	11,7%
	Manajer	4	6,7%
	Supervisi	10	16,6%
	Staf	39	65,0%
	Total	60	100,0%
Usia	20-25 Tahun	12	20,0%
	26-30 Tahun	9	15,0%
	31-35 Tahun	11	18,3%
	>35 Tahun	28	46,7%
	Total	60	100,0%
Pendidikan	SLTA/ Setara	3	5,0%
	Diploma	3	5,0%
	Sarjana	53	88,3%
	Pasca Sarjana	1	1,7%
	Total	60	100,0%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2019

Table 2 Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik	Hasil Uji	Kesimpulan
Uji Normalitas	$p (0,391; 0,867) > 0,05$	Data berdistribusi normal
Uji Multikolinearitas	Tolerance (0,557; 0,557; 0,432; 0,368; 0,298) > 0,1 VIF (1,796; 1,796; 2,312; 2,716; 3,355) < 10	Tidak ada gejala multikolinearitas
Uji Heteroskedastisitas	$p (0,971; 0,461; 0,663; 0,517; 0,877) > 0,05$	Tidak terjadi gejala heteroskedastisitas

Sumber: Data Primer yang diolah, 2019

Path Analysis

Table 3 Hasil Uji t Pengaruh Sistem Informasi dan Motivasi terhadap Loyalitas

Variabel	Koefisien Regresi	Nilai t hitung	Sig.
Konstanta		1,926	0,059

Sistem Informasi (X1)	0,392	4,050	0,000
Motivasi (X2)	0,524	5,405	0,000

Sumber: Data Primer yang diolah, 2019

Table 4 Hasil Uji t Pengaruh Sistem Informasi, Motivasi, dan Loyalitas terhadap Produktivitas

Variabel	Koefisien Regresi	Nilai t hitung	Sig.
Konstanta		1,143	0,258
Sistem Informasi (X1)	0,323	3,744	0,000
Motivasi (X2)	0,326	3,484	0,001
Loyalitas (Z)	0,349	3,361	0,001

Sumber: Data Primer yang diolah, 2019

Path Analysis 1

Dari persamaan regresi diatas dapat diartikan sebagai berikut:

1. Uji pengaruh sistem informasi terhadap loyalitas.

Berdasarkan hasil uji t pada tabel 3, nilai t hitung sebesar 4,050 dengan $p(0,000) < 0,005$ yang berarti sistem informasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas.

2. Uji pengaruh motivasi terhadap loyalitas.

Berdasarkan hasil uji t pada tabel 3, nilai t hitung sebesar 5,405 dengan $p(0,000) < 0,005$ yang berarti motivasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas.

Besarnya koefisien jalur P_1 dapat dilihat dari besarnya nilai

Standardized Beta yaitu sebesar 0,392.

Besarnya koefisien jalur P_2 dapat dilihat dari besarnya nilai *Standardized Beta* yaitu sebesar 0,524.

Path Analysis 2

Dari persamaan regresi diatas dapat diartikan sebagai berikut:

1. Uji pengaruh sistem informasi terhadap produktivitas.

Berdasarkan hasil uji t pada tabel 4, nilai t hitung sebesar 3,744 dengan $p(0,000) < 0,005$ yang berarti sistem informasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas.

2. Uji pengaruh motivasi terhadap produktivitas.

Berdasarkan hasil uji t pada tabel 4, nilai t hitung sebesar 3,484

dengan $p (0,001) < 0,005$ yang berarti motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas.

3. Uji pengaruh loyalitas terhadap produktivitas.

Berdasarkan hasil uji t pada tabel 4, nilai t hitung sebesar 3,361 dengan $p (0,001) < 0,005$ yang berarti loyalitas berpengaruh signifikan terhadap produktivitas.

Besarnya koefisien jalur P_3 dapat dilihat dari besarnya nilai *Standardized Beta* yaitu sebesar 0,323.

Besarnya koefisien jalur P_4 dapat dilihat dari besarnya nilai *Standardized Beta* yaitu sebesar 0,326.

Besarnya koefisien jalur P_5 dapat dilihat dari besarnya nilai *Standardized Beta* yaitu sebesar 0,349

Uji Hipotesis

1. Pengaruh sistem informasi terhadap loyalitas karyawan pada PT. Bank Panin Tbk. KCU Surabaya Cendana.

Berdasarkan hasil uji t pada tabel 3, nilai t hitung sebesar 4,050 dengan $p (0,000) < 0,005$ yang berarti sistem informasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas. Dengan demikian

hipotesis 1 yang berbunyi “Pengembangan sistem informasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan PT. Bank Panin Tbk. KCU Surabaya Cendana” terbukti kebenarannya.

2. Pengaruh motivasi terhadap loyalitas karyawan pada PT. Bank Panin Tbk. KCU Surabaya Cendana.

Berdasarkan hasil uji t pada tabel 3, nilai t hitung sebesar 5,405 dengan $p (0,000) < 0,005$ yang berarti motivasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas. Dengan demikian hipotesis 2 yang berbunyi “Motivasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan PT. Bank Panin Tbk. KCU Surabaya Cendana” terbukti kebenarannya.

3. Pengaruh sistem informasi terhadap produktivitas karyawan pada PT. Bank Panin Tbk. KCU Surabaya Cendana.

Berdasarkan hasil uji t pada tabel 4, nilai t hitung sebesar 3,744 dengan $p (0,000) < 0,005$ yang berarti sistem informasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas. Dengan demikian hipotesis 3 yang berbunyi “Pengembangan sistem informasi

berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Bank Panin Tbk. KCU Surabaya Cendana” terbukti kebenarannya.

4. Pengaruh motivasi terhadap produktivitas karyawan pada PT. Bank Panin Tbk. KCU Surabaya Cendana.

Berdasarkan hasil uji t pada tabel 4, nilai t hitung sebesar 3,484 dengan $p(0,001) < 0,005$ yang berarti motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas. Dengan demikian hipotesis 4 yang berbunyi “Motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Bank Panin Tbk. KCU Surabaya Cendana” terbukti kebenarannya.

5. Pengaruh loyalitas terhadap produktivitas karyawan pada PT. Bank Panin Tbk. KCU Surabaya Cendana.

Berdasarkan hasil uji t pada tabel 4, nilai t hitung sebesar 3,361 dengan $p(0,001) < 0,005$ yang berarti loyalitas berpengaruh signifikan terhadap produktivitas. Dengan demikian hipotesis 5 yang berbunyi “Loyalitas berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Bank Panin Tbk.

KCU Surabaya Cendana” terbukti kebenarannya.

6. Pengaruh sistem informasi terhadap produktivitas melalui loyalitas karyawan pada PT. Bank Panin Tbk. KCU Surabaya Cendana diperoleh hasil sebagai berikut:

- a. Hasil signifikansi ketiga koefisien jalur (P_1 , P_3 , dan P_5), menunjukkan bahwa koefisien jalur P_1 signifikan dengan $p = 0,392$, koefisien jalur P_3 signifikan dengan $p = 0,323$, dan koefisien jalur P_5 signifikan dengan $p = 0,349$

- b. Dengan hasil yang signifikan dari kedua koefisien jalur, maka dapat diketahui pengaruh tidak langsung sistem informasi terhadap produktivitas melalui loyalitas sebagai variabel *intervening* dengan membandingkan koefisien jalur secara tidak langsung = $P_3 + (P_1 \times P_5)$ dengan koefisien jalur secara langsung yaitu P_3 . Di mana koefisien jalur secara tidak langsung = $0,323 + (0,392 \times 0,349) = 0,460$, sedangkan $P_3 = 0,323$, sehingga koefisien jalur tidak langsung lebih besar dari koefisien jalur langsung

yaitu $0,460 > 0,323$. Sehingga dapat diketahui bahwa sistem informai mempunyai pengaruh yang signifikan secara tidak langsung terhadap produktivitas melalui loyalitas sebagai variabel *intervening*. Hal ini berarti hipotesis 6 yang berbunyi “Pengembangan sistem informasi melalui loyalitas berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Bank Panin Tbk. KCU Surabaya Cendana” terbukti kebenarannya.

7. Pengaruh motivasi terhadap produktivias melalui loyalitas karyawan pada PT. Bank Panin Tbk. KCU Surabaya Cendana diperoleh hasil sebagai berikut:
 - a. Hasil signifikansi ketiga koefisien jalur (P_2 , P_4 , dan P_5), menunjukkan bahwa koefisien jalur P_2 signifikan dengan $p = 0,524$, koefisien jalur P_4 signifikan dengan $p = 0,326$, dan koefisien jalur P_5 signifikan dengan $p = 0,349$.
 - b. Dengan hasil yang signifikan dari ketiga koefisien jalur, maka dapat diketahui pengaruh tidak langsung motivasi terhadap produktivitas melalui loyalitas

sebagai variabel *intervening* dengan membandingkan koefisien jalur secara tidak langsung $= P_4 + (P_2 \times P_5)$ dengan koefisien jalur secara langsung yaitu P_4 . Di mana koefisien jalur secara tidak langsung $= 0,326 + (0,524 \times 0,349) = 0,509$, sedangkan $P_4 = 0,326$, sehingga koefisien jalur tidak langsung lebih besar dari koefisien jalur langsung yaitu $0,509 > 0,326$. Sehingga dapat diketahui bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan secara tidak langsung terhadap produktivitas melalui loyalitas sebagai variabel *intervening*. Hal ini berarti hipotesis 7 yang berbunyi “Motivasi melalui loyalitas berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Bank Panin Tbk. KCU Surabaya Cendana” terbukti kebenarannya.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa sistem informasi mempunyai pengaruh langsung terhadap produktivitas karyawan pada PT. Bank Panin Tbk. KCU Surabaya Cendana, dan sistem informai juga

berpengaruh terhadap loyalitas karyawan, serta melalui loyalitas sistem informasi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT. Bank Panin Tbk. KCU Surabaya Cendana.

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa motivasi mempunyai pengaruh langsung terhadap produktivitas karyawan pada PT. Bank Panin Tbk. KCU Surabaya Cendana, dan motivasi juga berpengaruh terhadap loyalitas karyawan, serta melalui loyalitas motivasi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT. Bank Panin Tbk. KCU Surabaya Cendana.

Loyalitas juga mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Bank Panin Tbk. KCU Surabaya Cendana.

Untuk dapat meningkatkan produktivitas karyawan, perusahaan harus mampu beradaptasi terhadap kemajuan teknologi informasi di era industry 4.0. serta menjaga motivasi setiap karyawannya agar tetap pada jalur yang benar, selain itu kedua variabel tersebut juga dapat dipengaruhi oleh loyalitas terhadap meningkatnya produktivitas karyawan.

Dengan adanya pengembangan sistem informasi yang dilakukan merupakan langkah dalam

memberlakukan efisiensi proses kerja. Hal ini tentunya akan meringankan pekerjaan karyawan serta dapat menghemat biaya operasional perusahaan. Bentuk perhatian lain perusahaan terhadap karyawannya adalah bagaimana perusahaan mampu menjaga motivasi karyawannya agar tetap pada jalur yang benar. Hal ini sangat penting dilakukan karena motivasi merupakan target yang harus dicapai. Sehingga, jika kedua hal tersebut dapat dilakukan dengan baik, maka secara langsung maupun tidak akan menumbuhkan rasa optimis dan percaya di dalam diri setiap karyawan sehingga karyawan secara sukarela akan bertanggungjawab dan mengerahkan segala kemampuan yang dimilikinya guna meningkatkan produktivitas sehingga motivasi atau harapan yang diinginkan dapat terwujud dan secara tidak langsung peforma perusahaan juga akan meningkat.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian setiap hipotesis, maka diperoleh simpulan sebagai berikut:

1. Hipotesis 1 yang berbunyi "Pengembangan sistem informasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan PT. Bank Panin

- Tbk. KCU Surabaya Cendana” terbukti kebenarannya.
2. Hipotesis 2 yang berbunyi “Motivasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan PT. Bank Panin Tbk. KCU Surabaya Cendana” terbukti kebenarannya.
 3. Hipotesis 3 yang berbunyi “Pengembangan sistem informasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Bank Panin Tbk. KCU Surabaya Cendana” terbukti kebenarannya.
 4. Hipotesis 4 yang berbunyi “Motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Bank Panin Tbk. KCU Surabaya Cendana” terbukti kebenarannya.
 5. Hipotesis 5 yang berbunyi “Loyalitas berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Bank Panin Tbk. KCU Surabaya Cendana” terbukti kebenarannya.
 6. Hipotesis 6 yang berbunyi “Pengembangan sistem informasi melalui loyalitas berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Bank Panin Tbk. KCU Surabaya Cendana” terbukti kebenarannya.
 7. Hipotesis 7 yang berbunyi “Motivasi melalui loyalitas berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Bank Panin Tbk. KCU Surabaya Cendana” terbukti kebenarannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, M. (2015). Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah. In Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. In Remaja Rosdakarya. <https://doi.org/10.1038/cddis.2011.1>
- Krismiaji. (2015). Sistem Inormasi. In Sistem Informasi Akuntansi.
- Malayu S.P Hasibuan. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. . pp: 141-150. Jakarta: PT.Bumi Aksara. <https://doi.org/10.1016/j.chemosphere.2018.05.062>
- Maslow, Robbins (2002) dalam Daniel Arfan Aruan (2013). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sucofindo (Persero) Surabaya

- Hasibuan (2011) dalam Allen Ayu Oktavianda dan Mohammad Iqbal (2018). Pengaruh Leader Member Exchange (LMX) Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Jatim Malang Selatan)
- Siswanto (2003) dalam Anjelika Wulan Tamba (2018), Pengaruh Disiplin Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Columbindo Perdana Cabang Manado
- Malayu S.P Hasibuan (2008) dalam Achmad Risqiy Fauzi, Nurul Iman, Abdul Fattah (2017). Pengaruh Pengembangan Karier, Loyalitas Kerja Dan Kesejahteraan Karyawan Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Citra Harapan Semesta sidoarjo
- Sutrisno, Edy. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana
- Sugiyono. (2017a). Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D. In Bandung: Alfabeta. <https://doi.org/10.1164/rccm.200409-1267OC>
- Sugiyono. (2017b). Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, R&D dan Penelitian Evaluasi. In Metodologi Penelitian.