

Pengaruh Sistem Informasi Manajemen dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Tangerang

wulandari¹, merrisa fermica iskandar², ariyatia arief³
^{1,2,3} Dosen Program Studi Manajemen Universitas Tangerang Raya
wyc010808@gmail.com roudotuljannah0605@gmail.com, ariyati_arief@yahoo.com

Abstract— This study aims to determine the effect of Management Information Systems and Work Motivation on Employee Performance in UPTD Pharmacy Installation in Tangerang Regency partially or simultaneously. In this study there were a total sample of 50 respondents who used a saturated sample. This study uses a quantitative method. The results partially show that there is a positive and significant value of the variable X1 Management Information System on Employee Performance with t count of 7.672 and variable X2 of Work Motivation has a positive and significant value on employee performance with t count of 6.131. The results simultaneously show that the Management Information System and Work Motivation have a positive and significant effect on employee performance with the Fcount of 45.206. These results indicate that the Management Information System and work motivation together have a positive and significant effect on employee performance. In this study the variable X1 Management Information System which has the most dominant influence on employee performance at the UPTD Pharmacy Installation, Tangerang Regency.

Keywords: *Managemet information system, Work motivation, Employee performance*

Abstrak— Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh Sistem Informasi Manajemen dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di UPTD Instalasi farmasi Kabupaten Tangerang secara parsial maupun simultan. Dalam penelitian ini terdapat jumlah sampel sebanyak 50 responden yang menggunakan sampel jenuh. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Hasil secara parsial menunjukkan bahwa terdapat nilai positif dan signifikan dari variabel X1 Sistem Informasi Manajemen terhadap Kinerja Karyawan dengan t hitung sebesar 7,672 dan variabel X2 Motivasi Kerja memiliki nilai yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan t hitung sebesar 6,131. Hasil secara simultan menunjukkan bahwa Sistem Informasi Manajemen dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan hasil Fhitung sebesar 45,206. Hasil ini menunjukkan bahwa Sistem Informasi Manajemen dan Motivasi kerja bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini variabel X1 Sistem Informasi Manajemen yang berpengaruh paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan pada UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Tangerang.

Kata kunci— *Sistem Informasi Manajemen, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan.*

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Karyawan dijadikan objek penelitian pada UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Tangerang, Karna sebagian karyawan yang bekerja sudah berkeluarga dan memiliki jarak tempuh yang lumayan jauh. Maka sering mengalami keterlambatan waktu pada saat jam masuk kerja. Tuntutan jenjang kerja mengharuskan karyawan untuk datang tepat waktu agar waktu kerja yang digunakan lebih efisien.

Tabel 1.1

Laporan keterlambatan masuk kerja Pada UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Tangerang 2020

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Terlambat
Januari	50	70
Febuari	50	68
Maret	50	78
April	50	91
Mei	50	67
Juni	50	76

Juli	50	79
Agustus	50	68
September	50	70
Oktober	50	63
November	50	50
Desember	50	48
Jumlah		828

Sumber: UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Tangerang.

Berdasarkan table diatas pada tahun 2020 jumlah diketahui data absensi karyawan di UPTD Instalasi Farmasi, dengan rata-rata tingkat keterlambatan karyawan sebanyak 828 kali dalam setahun. Keseluruhan data tersebut didapatkan dari jumlah karyawan yang hadir tidak tepat waktu disetiap bulannya. Jumlah ketidak hadiran tertinggi terjadi pada bulan April sebanyak 91 kali. Menurut Kepala Instansi Farmasi mengatakan bahwa rendahnya kinerja karyawan pada UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Tangerang disebabkan kurangnya faktor Sistem Informasi Manajemen. Sistem Informasi Manajemen merupakan salah satu bentuk dari konflik peran dimana secara umum dapat didefinisikan sebagai kemunculan stimulus dari dua tekanan

peran. Kehadiran salah satu peran akan menyebabkan kesulitan dalam memenuhi tuntutan peran yang lain. Sehingga mengakibatkan individu sulit membagi waktu dan sulit melaksanakan salah satu peran kerjanya untuk mencapai tujuan.

B. Masalah Penelitian

1. Identifikasi Masalah

Bahwa Karyawan pada UPTD saat ini belum bisa mematuhi peraturan yang sudah dibuat dari jam kedatangan sampe jam kepulangan, dan belum bisa efisien dalam menggunakan aplikasi yang baru berjalan.

2. Pembatasan Masalah

Batasan masalah dalam penelitian ini, permasalahan pada identifikasi masalah di atas tidak akan dibahas secara keseluruhan karena berbagai keterbatasan dan menghindari meluasnya permasalahan, maka penelitian ini memfokuskan pada Sistem Informasi Manajemen dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Tangerang.

3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui:

- a) Untuk mengetahui pengaruh Sistem Informasi Manajemen terhadap kinerja karyawan pada UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Tangerang.
- b) Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan pada UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Tangerang.
- c) Untuk mengetahui pengaruh Secara Simultan Antara Sistem Informasi Manajemen dan motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Tangerang.

II. METODE PENELITIAN

A. Populasi dan Sampel

Pada penelitian ini peneliti akan menggunakan populasi seluruh karyawan UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Tangerang yang berjumlah 50 orang.

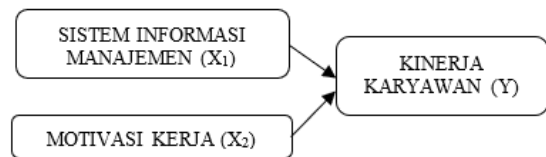
Teknik dalam pengambilan sampel adalah dengan sampling jenuh, menurut sugiyono (2018:144) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain dari sampling jenuh adalah sensus, dimana pengambilan sampel adalah semua staf UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Tangerang sebanyak 50 orang.

B. Desain Penelitian

Menurut Silaen (2018:69) mengungkapkan Penelitian eksplanatori atau disebut juga penelitian verifikatif bertujuan untuk menguji suatu kebenaran

melalui pengujian hipotesis tentang sebab akibat antara variabel yang diteliti.

Desain penelitian menghubungkan antara variabel X dan variabel Y. Penelitian ini terdiri dari tiga variabel, yaitu X₁ (Sistem Informasi Manajemen), X₂ (Motivasi Kerja), dan Y (Kinerja Karyawan) sebagai variabel terkait. Berikut desain penelitian yang telah dibuat peneliti:



Gambar 2.1
Desain Penelitian

C. Teknik Analisis Data

1. Uji Validitas

Menurut Ghozali (2017:52) berpendapat suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Untuk melakukan uji validitas dilihat dari tabel *Item-Total Statistics*. Nilai tersebut dibandingkan dengan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ atau dapat juga dengan nilai $\text{chronbath } \alpha > \text{standar kritis } \alpha$, maka dikatakan valid. Untuk menguji validitas setiap instrumen, rumus yang digunakan adalah *koefisien korelasi product moment* sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \cdot \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \cdot \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Sumber: Sugiyono (2017)

Keterangan:

- R_{xy} = koefisien korelasi antar X dan Y
- n = jumlah responden
- x = skor item kuesioner
- y = total skor item kuesioner
- $\sum x^2$ = jumlah kuadrat seluruh skor X
- $\sum y^2$ = jumlah kuadrat seluruh skor Y

Kriteria atau syarat keputusan suatu instrumen dikatakan valid dan tidaknya menurut Sugiyono (2017:102) yaitu dengan membandingkan antara nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} dengan ketentuan sebagai berikut:

- a) Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka instrumen dikatakan valid,
- b) Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka instrumen dikatakan tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur yang memiliki konsistensi bila pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur itu dilakukan secara berulang. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban tertentu. Rumus yang digunakan pada penelitian ini reliabilitas dicari dengan menggunakan rumus *alpha* atau *cronbach's alpha* (α) dikarenakan instrumen pertanyaan kuesioner yang dipakai merupakan rentangan antara beberapa nilai dalam hal ini menggunakan skala rating 1 sampai dengan 5. Menurut Suharsimi Arikunto (2015:239) cara menghitung tingkat reliabilitas suatu data yaitu dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach* sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Sumber: Suharsimi Arikunto (2015)

Keterangan:

- r_{11} = Koefisien reliabilitas
- k = Jumlah butir pertanyaan
- $\sum \sigma_b^2$ = Jumlah variansi butir pertanyaan
- σ_1^2 = variansi total

Jumlah varians skor setiap item dan varians total, dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\sigma_i^2 = \frac{\sum X_i^2 - \frac{(\sum X_i)^2}{n}}{n}$$

Sumber: Suharsimi Arikunto (2015)

Sedangkan variansi total, dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\sigma_t^2 = \frac{\sum Y_t^2 - \frac{(\sum Y_t)^2}{n}}{n}$$

Sumber: Suharsimi Arikunto (2015)

Keterangan:

- σ_i^2 = variansi tiap item
- σ_t^2 = variansi tiap item
- X_{11} = Jawaban responden untuk setiap butir soal
- $\sum Y_t$ = Total jawaban responden untuk setiap butir pertanyaan
- N = Jumlah responden

Dalam penelitian ini untuk menghitung tingkat reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *software* alat bantu program *Statistical Package for Social Science (SPSS) for window* versi 26.

Kriteria yang digunakan apabila suatu alat ukur memberikan hasil yang stabil, maka disebut alat ukur itu handal. Pengukuran dilakukan sekali dan reliabilitas dengan uji statistik.

Dalam penelitian ini pengukuran yang dipakai adalah dengan membandingkan nilai *Cronbach's Alpha* dengan 0,60, dimana menurut Ghozali (2017) dapat berpedoman sebagai berikut:

- 1) Jika Nilai *Cronbach's Alpha* >0,60, maka instrumen reliabel.
- 2) Jika Nilai *Cronbach's Alpha* <0,60, maka instrumen tidak reliabel

Dalam pengujian reliabilitas ini, digunakan *software* SPSS versi 26.

D. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ketepatan sebuah data. Menurut Singgih Santoso (2015:342) berpendapat sebuah model regresi akan digunakan untuk melakukan peramalan sebuah model yang baik adalah model dengan kesalahan peramalan yang seminimal mungkin. Karena itu, sebuah model sebelum digunakan seharusnya memenuhi beberapa asumsi, yang biasa disebut asumsi klasik. Dalam penelitian ini uji asumsi klasik yang digunakan adalah meliputi : Uji Normalitas, Uji Multi kolinearitas, Uji Auto korelasi, dan Uji Hetero kedastisitas.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Menurut Ghozali (2017:160) berpendapat model regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal. Jadi uji normalitas bukan dilakukan pada masing-masing variabel tetapi pada nilai residualnya. Data yang baik dan layak untuk membuktikan model-model penelitian tersebut adalah data yang berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2017:111) berpendapat bahwa uji auto korelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi liner ada korelasi antar kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Cara yang dapat digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya auto korelasi dalam penelitian ini yaitu dengan uji *Durbin-Watson (DW test)* dengan rumus:

$$d = \frac{\sum_t^n = 2(e_t = e_t - 1)^2}{\sum_t^n = 1e^2t}$$

Sumber: Singgih Santoso (2015:234)

Keterangan:

et : adalah residual tahun t
 et-1 : adalah residual satu tahun sebelumnya.

mengelompok menjadi satu) maka dapat disimpulkan terjadi problem Heteroskedastisitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2017:139) berpendapat “uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan ke pengamatan lain”. Cara menprediksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan beberapa yaitu:

1) Uji Glejser

Untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas dapat menggunakan uji *Glejser*. Rumus yang digunakan sebagai berikut:

$$Ln = (\epsilon_i^2) = \beta_o + LnX_i + \mu_i$$

Sumber: Ghozali (2017:125-126)

Keterangan:

- Ln = Regresi
- ϵ_i^2 = Kuadrat nilai *undstandarized residual* dari uji regresi
- β_o = Konstanta regresi
- $\beta ln(X_i)$ = Konstanta regresi variabel independen
- μ_i = *Residual test*

Ketentuan dalam uji *Glejser* dapat melihat hasil uji nilai residual absolut diregresi dengan variabel independen. (Ghozali, 2017:142). Dalam pengujian ini, digunakan *software* SPSS versi 26. Adapun ketentuan terjadi atau tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas adalah sebagai berikut:

- a) Jika variabel independen signifikan secara statistik memiliki nilai signifikansi (Sig.) < 0,05, maka terjadi gangguan heteroskedastisitas.
- b) Jika variabel independen tidak signifikan secara statistik memiliki nilai signifikansi (Sig.) > 0,05, maka tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas.

2) Grafik *Scater Plot*.

Cara lain dalam menguji heteroskedastisitas juga dapat dilakukan dengan grafik *scater plot* dapat melihat grafik *scatter plot* (Ghozali, 2017:125-126), dengan ketentuan sebagai berikut:

- a) Jika penyebaran data pada *scatter plot* tidak teratur dan tidak membentuk pola tertentu (naik turun, mengelompok menjadi satu) maka dapat disimpulkan tidak terjadi problem Heteroskedastisitas.
- b) Jika penyebaran data pada *scatter plot* teratur dan membentuk pola tertentu (naik turun,

E. Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif adalah penelitian untuk menilai kondisi dari nilai pengaruh, dan ignifikansi pengaruh tersebut. Menurut Sugiyono (2017:2) berpendapat metode verifikatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara 2 (dua) variabel atau lebih. Dengan demikian dari hasil dari analisis ini akan memberikan jawaban awal dari rumusan masalah mengenai pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun tahapan analisis yang dilakukan adalah:

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2017) berpendapat analisis regresi digunakan untuk melakukan prediksi bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dinaikan atau diturunkan. Model hubungan ini disusun dalam fungsi atau persamaan regresi ganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \epsilon$$

Keterangan:

- a = Bilangan konstanta
- Y = Variabel dependen
- $b_{1,2}$ = Koefisien regresi masing-masing variabel
- $X_{1,2}$ = Variabel Independen
- ϵ = *Disturbance 'error* / variabel pengganggu

2. Analisis Koefisien Kolerasi

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Menurut Sugiyono (2017:274) persamaan *correlation pearson* dinyatakan dalam rumus sebagai berikut:

$$r = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{(n \sum X^2 - (\sum X)^2) \cdot (n \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Sumber: Sugiyono (2017)

Keterangan:

- R : Korelasi antara variabel independen dan variabel dependen
- N : Banyaknya sampel
- X : Nilai variabel independen (bebas)
- Y : Nilai variabel dependen (terikat)

Dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Apabila nilai $r > 0$, maka hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat merupakan hubungan yang positif yaitu semakin besar nilai variabel bebas, maka semakin besar pula pengaruh terhadap nilai variabel terikat.

- b. Apabila nilai $r < 0$, maka hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat merupakan hubungan negatif, yaitu semakin kecil variabel bebas, maka semakin kecil nilai variabel terikat.
- c. Apabila nilai $r = 0$, maka antara variabel bebas dan variabel terikat tidak ada hubungan sama sekali.
- d. Apabila $r = 1$ berarti terdapat hubungan positif yang sempurna antara variabel bebas dengan variabel terikat.
- e. Apabila nilai $r = -1$, maka telah terjadi hubungan negatif yang sempurna antara variabel bebas dengan variabel terikat. Dalam pengujian ini, digunakan *software* SPSS versi 26. Lebih lanjut menurut Sugiyono (2017) untuk menginterpretasikan hasil koefisien korelasi dapat berpedoman pada tabel sebagai berikut:

Tabel 3.7

Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,800-1,000	Sangat Kuat
0,600-0,799	Kuat
0,400-0,399	Cukup Kuat
0,200-0,399	Rendah
0,00-0,199	Sangat Rendah

Sumber: Sugiyono (2017)

3. Analisis Koefisien Determinasi (KD)

Menurut Sugiyono (2015:39) dalam analisis korelasi terdapat suatu angka yang disebut dengan koefisien determinasi, yang besarnya adalah kuadrat dari koefisien korelasi (r^2). Koefisien ini disebut koefisien penentu, karena varians yang terjadi pada variabel dependen dapat dijelaskan melalui varians yang terjadi pada variabel independen. Pada metode koefisien determinasi kita dapat mengetahui seberapa besar pengaruh sistem informasi manajemen dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Rumus untuk menghitung koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Sumber: Sugiyono (2015)

Keterangan Kd = Koefisien Determinasi
R = Koefisien Korelasi

4. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dimaksudkan untuk menentukan apakah suatu hipotesis sebaiknya diterima atau ditolak. Menurut Sugiyono (2017:64) berpendapat hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam

bentuk kalimat pertanyaan. Maka pengujian hipotesis dilakukan melalui:

Uji Hipotesis (Uji T)

Uji T untuk mengetahui tingkat pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi variabel bebas yang lain tidak berubah.

Dapat menggunakan rumus :

$$t = r \sqrt{\frac{n-2}{\sqrt{1-r^2}}}$$

Dimana :

t = nilai uji t

r = koefisien korelasi pearson

r^2 = koefisien determinasi

n = jumlah sample

t_{hitung} selanjutnya dibandingkan dengan t_{tabel}

sesuai dengan α yang telah ditetapkan. Adapun cara mencari t_{tabel} dapat menggunakan rumus sebagai berikut:

$$T_{tabel} = n - k - 1$$

Kriteria pengambilan keputusan:

$H_0 : I = 0$, artinya variabel bebas secara parsial tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel tidak bebas.

$H_0 : I \neq 0$, artinya variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel tidak bebas Uji Parsial (Uji t) untuk analisis data pada penelitian ini menggunakan SPSS Statistik 26.

5. Uji Hipotesis F

Adapun Uji Simultan (Uji F) untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan, dengan rumus sebagai berikut :

$$F_{tabel} = \frac{K}{n-k-1}$$

Kriteria pengambilan keputusan:

$H_0 : I = 0$, artinya variabel bebas secara simultan tidak dapat menjelaskan variabel tidak bebas.

$H_0 : I \neq 0$, artinya variabel bebas secara simultan dapat menjelaskan variabel tidak bebas Uji Simultan (Uji F) untuk analisis data pada penelitian ini menggunakan SPSS Statistik 20

F. Deskriptif Data

Deskriptif data adalah merupakan gambaran data yang digunakan dalam suatu penelitian. Dalam pengujian deskripsi data ini peneliti mencoba untuk mengetahui gambaran atau kondisi responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Dari pengumpulan

data kuesioner hasil jawaban responden, dengan jumlah sampel, yaitu sebanyak 50 orang pada UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Tangerang, pengujian dilakukan dengan menggunakan bantuan program *Statistical Program and Service Solutions* seri.

1. Deskripsi Karakteristik Responden

Berdasarkan dari hasil pengujian data kuesioner responden dengan uji frekuensi, diketahui hasil gambaran pada kuesioner karakteristik responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini yaitu: berdasarkan Jenis Kelamin, Usia, dan Pendidikan Terakhir. Hasil pengolahan data dengan uji frekuensi tersebut yang telah dilakukan peneliti dapat dilihat pada table-table dibawah ini:

- a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1
Hasil Uji Frekuensi berdasarkan Jenis Kelamin Responden

Jenis kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	28	56.0	56.0	56.0
	Perempuan	22	44.0	44.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber: Data Diolah pada tahun 2021.

Berdasarkan data pada tabel di atas, responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 28 orang atau 56,0%, sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 22 orang atau 44,0%.

- b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2
Hasil Uji Frekuensi Berdasarkan Usia Responden

Usia					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 25 Tahun	4	8.0	8.0	8.0
	26 - 35 Tahun	16	32.0	32.0	40.0
	36 - 45 Tahun	14	28.0	28.0	68.0
	46 - 50 Tahun	13	26.0	26.0	94.0
	> 50 Tahun	3	6.0	6.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah pada tahun 2021

Berdasarkan data pada tabel di atas, responden yang berusia kurang dari 25 tahun sebanyak 4 orang atau 8,0%, yang berusia antara 26-35 tahun sebanyak 16 orang atau 32,0%, yang berusia antara 36-45 tahun sebanyak 14 orang atau 28,0%, yang berusia antara 46-50 tahun sebanyak 13 orang atau 26,0% dan yang berusia lebih dari 50 tahun sebanyak 3 orang atau 6,0%.

- c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.3
Hasil Uji Frekuensi Berdasarkan Pendidikan Terakhir Responden

Pendidikan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SLTA Sederajat	4	8.0	8.0	8.0
	Diploma	8	16.0	16.0	24.0
	Sarjana (S1)	36	72.0	72.0	96.0
	Magister (S2)	2	4.0	4.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah pada tahun 2021

Berdasarkan data pada tabel di atas, responden yang berpendidikan SLTA sederajat sebanyak 4 orang atau 8,0%, berpendidikan Diploma sebanyak 8 orang atau 16,0%, berpendidikan Sarjana (S1) sebanyak 36 orang atau 72,0% dan responden yang berpendidikan Magister (S2) sebanyak 2 orang atau 4,0%.

- d. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4.4
Hasil Uji Frekuensi Berdasarkan Lama Bekerja Responden

Lama Bekerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 2 Tahun	5	10.0	10.0	10.0
	3 - 4 Tahun	22	44.0	44.0	54.0
	5 - 6 Tahun	13	26.0	26.0	80.0
	> 6 Tahun	10	20.0	20.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah pada tahun 2021

Berdasarkan data pada tabel di atas, responden yang bekerja kurang dari 2 tahun sebanyak 5 orang atau 10,0%, yang bekerja antara 3-4 tahun sebanyak 22 orang atau 44,0%, yang bekerja antara 5-6 tahun sebanyak 13 orang atau 26,0% dan yang telah bekerja lebih dari 6 tahun sebanyak 10 orang atau 20,0%.

2. Hasil Uji Persyaratan Instrumen

- a. Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk menguji pernyataan pada setiap butir pertanyaan pada kuesioner valid atau tidak. Untuk mengolah uji validitas, peneliti menggunakan *software* SPSS Versi 26 dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika nilai r hitung > r tabel, maka instrumen dinyatakan valid.
- 2) Jika nilai r hitung < r tabel, maka instrumen dinyatakan tidak valid.

Adapun hasil uji validitas variabel sistem informasi manajemen, sebagai berikut:

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas Variabel Sistem Informasi Manajemen (X₁)

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keputusan
1	Data yang diperlukan lebih mudah di dapat dengan penggunaan teknologi computer.	0.555	0.279	Valid
2	Dengan penggunaan SIM dalam pengelolaan data lebih efisien untuk pengerjaan ke tahap selanjutnya	0.363	0.279	Valid
3	Pemanfaatan SIM digunakan untuk mendukung pelaksanaan fungsi perencanaan dari setiap program kerja.	0.354	0.279	Valid
4	Dengan pemanfaatan SIM dalam bekerja, waktu yang diperlukan dalam menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dan tepat.	0.462	0.279	Valid
5	SIM yang diterapkan telah sangat membantu Bapak/Ibu dalam melaksanakan tugas agar informasi yang disediakan lebih akurat.	0.816	0.279	Valid
6	SIM sangat membantu Bapak/Ibu dalam melakukan transaksi baik internal maupun eksternal kantor.	0.555	0.279	Valid
7	Penggunaan teknologi komputer memudahkan pegawai untuk menemukan kembali data-data yang diperlukan.	0.790	0.279	Valid
8	Pemanfaatan teknologi informasi meminimalisir terjadinya kesalahan	0.776	0.279	Valid
9	Pemanfaatan teknologi informasi memberikan informasi yang lebih akurat.	0.701	0.279	Valid
10	Informasi yang diperoleh dari pemanfaatan teknologi informasi digunakan dalam proses pengambilan keputusan.	0.471	0.279	Valid

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan data pada tabel di atas, variabel sistem informasi manajemen (X₁) diperoleh nilai r hitung (0,354) > r tabel (0.279), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X₂)

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keputusan
1	SIM dapat membantu karyawan untuk pencapaian hasil kerja sesuai target	0.405	0.279	Valid
2	Lingkungan kerja Anda aman dan nyaman	0.570	0.279	Valid
3	Hubungan dengan atasan Anda terjalin dengan baik dan harmonis	0.391	0.279	Valid

4	Anda dan rekan kerja memiliki hubungan yang baik dan saling mendukung	0.572	0.279	Valid
5	Kinerja Anda dihargai oleh atasan baik secara kualitas maupun kuantitas	0.465	0.279	Valid
6	Atasan akan memberikan pujian apabila Anda menyelesaikan tugas tepat waktu	0.432	0.279	Valid
7	Dengan adanya SIM membuat saya lebih semangat lagi dalam bekerja	0.729	0.279	Valid
8	Pegawai memiliki kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan untuk menunjang prestasi	0.438	0.279	Valid
9	Pegawai memiliki kewenangan dan tanggung jawab terhadap keberhasilan kantor	0.608	0.279	Valid
10	Dalam menyelesaikan pekerjaan pegawai mempunyai metode sendiri dan wewenang yang bisa dipertanggung jawabkan	0.531	0.279	Valid

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan data pada tabel di atas, variabel motivasi kerja (X₂) diperoleh nilai r hitung (0,391) > r tabel (0.279), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keputusan
1	SIM Meningkatkan kinerja saya terutama dalam kesesuaian tanggung jawab masing-masing	0.394	0.279	Valid
2	Penerapan SIM mempengaruhi kinerja saya, terutama dalam meningkatkan keahlian yang berkaitan dengan kemampuan teknologi	0.514	0.279	Valid
3	SIM mendukung saya dalam setiap pelaksanaan tugas dan pekerjaan diselesaikan dengan baik sesuai waktu yang ditentukan.	0.424	0.279	Valid
4	Penundaan penyelesaian pekerjaan sering terjadi akibat jumlah beban kerja dan waktu yang tidak sesuai.	0.374	0.279	Valid
5	Hasil kerja saya sudah sesuai dengan visi dan misi perusahaan	0.643	0.279	Valid
6	Saya sudah menggunakan seluruh waktu bekerja untuk melaksanakan tugas - tugas yang harus dilaksanakan dengan maksimal..	0.642	0.279	Valid

7	Dengan diterapkannya SIM, pelaksanaan tugas dan pekerjaan lebih efisien dan efektif.	0.537	0.279	Valid
8	Dengan diterapkannya SIM pengelolaan data dilakukan lebih cepat dibandingkan dengan cara manual/biasa.	0.583	0.279	Valid
9	Penerapan SIM mampu memberikan motivasi pada pegawai dalam meningkatkan kinerja.	0.580	0.279	Valid
10	Hasil pencapaian kinerja Bapak/Ibu telah sesuai dengan spesifikasi dan keinginan program kerja yang diterapkan.	0.403	0.279	Valid

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan data pada tabel di atas, variabel kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai r hitung (0,374) > r tabel (0.279), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

3. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dimaksudkan untuk menguji suatu kuesioner reliabel atau handal atau tidak. Menurut Ghozali (2017:47) “Uji Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan *reliabel* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu”. Adapun kriteria atau ketentuan dalam memutuskan pernyataan tersebut reliabel atau tidak, berikut ini untuk ketentuannya:

- Jika nilai *Cronbatch Alpha* > 0,600, maka instrumen reliabel.
- Jika nilai *Cronbatch Alpha* < 0,600, maka instrumen tidak reliabel.

Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *software Statistical Package for Social Science (SPSS) for window Versi 26*, yang hasilnya sebagai berikut:

Tabel 4.8
Hasil Uji Reliabilitas Variabel X1, X2 dan Y

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.779	10
Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.685	10
Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.682	10

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel sistem informasi manajemen (X₁) diperoleh nilai *Cronbatch Alpha* sebesar 0,779, motivasi kerja (X₂) sebesar 0,685 dan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,682 dinyatakan reliabel, hal itu dibuktikan dengan masing-masing variabel memiliki nilai *Cronbatch Alpha* lebih besar dari 0,600.

4. UJI ASUMSI KLASIK

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ketepatan data, atau keberartian hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen sehingga hasil analisis dapat diinterpretasikan dengan lebih akurat, efisien, dan terhindar dari kelemahan-kelemahan yang terjadi karena masih adanya gejala-gejala asumsi klasik atau layak atau tidak data yang dipakai dilanjutkan sebagai data penelitian. Pengujian dilakukan dengan menggunakan program *SPSS Versi 26*. Dalam penelitian ini uji asumsi klasik yang dilakukan adalah terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi, uji heterokedastisitas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan variabel independen berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Untuk memastikan asumsi bahwa persamaan tersebut berdistribusi normal dilakukan melalui pendekatan alat ukur perhitungan residual variabel dependen.

Uji Normalitas dalam penelitian ini menggunakan *Kolmogorov-Smirnov Test* dengan membandingkan antara nilai signifikansi dengan 0,050 dengan ketentuan sebagai berikut:

- Jika *significancy* > 0.050, maka data dinyatakan normal.
- Jika *significancy* < 0.050, maka data dinyatakan tidak normal.

Adapun hasil uji normalitas dengan *Kolmogorov-Smirnov* sebagai berikut:

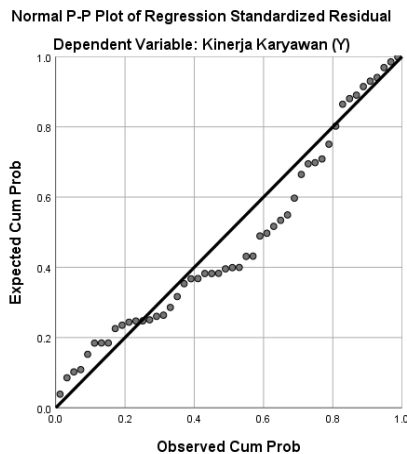
Tabel 4.9
Hasil Uji Normalitas Dengan *Kolmogorov-Smirnov Test*

	Tests of Normality					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	Df	Sig.
Kinerja Karyawan (Y)	.103	50	.200*	.969	50	.220
* . This is a lower bound of the true significance.						
a. Lilliefors Significance Correction						

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi $0,200 > 0,050$). Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal.

Uji normalitas juga dapat dilakukan dengan menggunakan grafik *probability plot* dimana residual variabel dapat dideteksi dengan melihat penyebaran titik-titik residual mengikuti arah garis diagonal, dan hal itu sesuai dengan hasil diagram penyebaran yang diolah dengan SPSS Versi 26 seperti pada gambar dibawah ini:



Gambar 4.1
Grafik P-P Plot Hasil Uji Normalitas

Pada gambar di atas dapat dilihat bahwa grafik normal *probability plot* menunjukkan pola grafik yang normal. Hal ini terlihat dari titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal. Oleh karena ini dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

5. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk meyakini bahwa antar variabel bebas tidak memiliki multikolinearitas atau tidak memiliki hubungan korelasi antara variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Uji ini dapat dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance Value* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Adapun sebagai prasyarat adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai VIF > 10 dan nilai *tolerance value* > 1 maka terjadi gejala multikolinieritas.
- b. Jika nilai VIF < 10 dan nilai *tolerance value* < 1 maka tidak terjadi gejala multikolinieritas. Adapun hasil uji dengan menggunakan SPSS Versi 26 sebagai berikut:

Tabel 4.10
Hasil Pengujian Multikolinieritas Dengan *Collinearity Statistic*

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
1 (Constant)	7.239	3.335		2.171	.035		
Sistem Informasi Manajemen (X1)	.453	.083	.546	5.483	.000	.735	1.361
Motivasi Kerja (X2)	.368	.096	.382	3.837	.000	.735	1.361

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel di atas diperoleh nilai *tolerance* variabel sistem informasi manajemen sebesar 0,735 dan motivasi kerja sebesar 0,735 nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) variabel sistem informasi manajemen sebesar 1,361 dan variabel motivasi kerja sebesar 1,361 nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini dinyatakan tidak ada gangguan multikolinieritas.

6. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dimaksudkan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan korelasi antar anggota sampel. Untuk mengetahui adanya autokorelasi dilakukan pengujian *Durbin-Watson* (DW) dengan membandingkan antara nilai *Durbin-Watson* dengan kriteria atau pedoman dalam interpretasi. Adapun kriteria pedoman Uji *Durbin-Watson* (DW Test) yang menjadi acuannya adalah sebagai berikut ini:

Tabel 4.11
Pedoman Interpretasi Uji Durbin-Watson

Kriteria	Keterangan
< 1,000	Ada gangguan autokorelasi
1,100 – 1,550	Tanpa kesimpulan
1,550 – 2,460	Tidak ada gangguan autokorelasi
2,460 – 2,900	Tanpa kesimpulan
> 2,900	Ada gangguan autokorelasi

Sumber: Sugiyono (2018:184)

Adapun hasil pengujian autokorelasi adalah sebagai berikut:

Tabel 4.12
Hasil Uji Autokorelasi Dengan Durbin-Watson

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.811 ^a	.658	.643	2.137	2.113

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Sistem Informasi Manajemen (X1)
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, model regresi ini tidak ada autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai *Durbin-Watson* sebesar 2,113

yang berada diantara interval 1.550 – 2.460.

7. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dimaksudkan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan *varians residual*. Salah satu cara untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan uji *Glejser* dimana hasil uji ini dapat dilihat apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan ke pengamatan lain. Adapun ketentuan terjadi dan tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas adalah sebagai berikut:

- a. Jika variabel independen (X) memiliki nilai signifikansi (Sig.) < 0,05, maka terjadi gangguan heteroskedastisitas.
- b. Jika variabel independent (X) memiliki nilai signifikansi (Sig.) > 0,05, maka tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas.

Adapun hasil uji heteroskedastisitas adalah sebagai berikut:

Tabel 4.13

Hasil Pengujian Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	-.408	2.039		-.200	.842
	Sistem Informasi Manajemen (X1)	-.017	.051	-.055	-.328	.745
	Motivasi Kerja (X2)	.071	.059	.201	1.201	.236

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: Data diolah, 2021

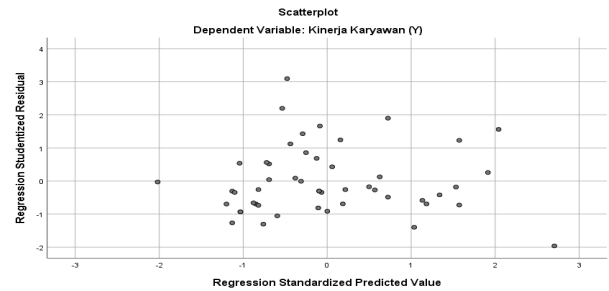
Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, *glejser test model* pada variabel sistem informasi manajemen (X₁) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,745 dan motivasi kerja (X₂) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,236 dimana keduanya nilai signifikansi (Sig.) > 0,05. Dengan demikian *regression model* pada data ini tidak ada gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian.

Pengujian juga dapat dilakukan dengan melihat grafik *scatter plot* antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dan nilai residualnya (SRESID) dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Jika titik-titik membentuk pola tertentu seperti gelombang besar melebar dan menyempit maka telah terjadi gangguan heteroskedastisitas.

- b. Jika titik-titik menyebar tanpa membentuk pola tertentu, maka tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas.

Adapun hasil uji heteroskedastisitas adalah sebagai berikut



Sumber: Data diolah, 2021

Gambar 4.2

Grafik Scatter Plot Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil gambar di atas, titik-titik pada grafik *scatterplot* tidak mempunyai pola penyebaran yang jelas atau tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian disimpulkan tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi ini layak dipakai.

8. Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif dimaksudkan untuk mengetahui besaran pengaruh dan menganalisis signifikansi dari pengaruh tersebut. Pada analisis ini dilakukan terhadap pengaruh dari 2 variabel bebas terhadap variabel terikat.

a. Analisis Regresi Linier.

Uji regresi ini dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel X₁ dan X₂ terhadap variabel Y. Dalam penelitian ini adalah sistem informasi manajemen (X₁) dan motivasi kerja (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y) baik secara parsial maupun secara simultan. Berikut ini hasil pengolahan regresi dengan SPSS Versi 26 yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.14

Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana Variabel Sistem Informasi Manajemen (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	14.995	3.008		4.986	.000
	Sistem Informasi Manajemen (X1)	.617	.080	.742	7.672	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 14,995 + 0,617X_1$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta sebesar 14,995 diartikan bahwa jika variabel sistem informasi manajemen (X_1) tidak ada maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 14,995 *point*.
- b. Nilai koefisien regresi sistem informasi manajemen (X_1) sebesar 0,617 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel motivasi kerja (X_2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel sistem informasi manajemen (X_1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,617 *point*.

Tabel 4.15

Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana Variabel Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	13.920	3.933		3.539	.001
	Motivasi Kerja (X_2)	.639	.104	.663	6.131	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 13,920 + 0,639X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta sebesar 13,920 diartikan bahwa jika variabel motivasi kerja (X_2) tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 13,920 *point*.
- b. Nilai koefisien regresi motivasi kerja (X_2) sebesar 0,639 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel sistem informasi manajemen (X_1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel motivasi kerja (X_2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,639 *point*.

Tabel 4.16

Hasil Pengujian Regresi Berganda Variabel Sistem Informasi Manajemen (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	7.239	3.335		2.171	.035
	Sistem Informasi manajemen (X_1)	.453	.083	.546	5.483	.000
	Motivasi Kerja (X_2)	.368	.096	.382	3.837	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 7,239 + 0,453X_1 + 0,368X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta sebesar 7,239 diartikan bahwa jika variabel sistem informasi manajemen (X_1) dan motivasi kerja (X_2) tidak dipertimbangkan maka kinerja karyawan (Y) hanya akan bernilai sebesar 7,239 *point*.
- b. Nilai sistem informasi manajemen (X_1) 0,453 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel motivasi kerja (X_2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel sistem informasi manajemen (X_1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,453 *point*.
- c. Nilai motivasi kerja (X_2) 0,368 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel sistem informasi manajemen (X_1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel motivasi kerja (X_2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,368 *point*.

1. Analisis Koefisien Korelasi (r).

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil pengolahan data sebagai berikut:

Tabel 4.17
Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Parsial Sistem informasi Manajemen (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations ^b			
		Sistem Informasi Manajemen (X ₁)	Kinerja Karyawan (Y)
Sistem Informasi Manajemen (X ₁)	Pearson Correlation	1	.742**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.742**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			
b. Listwise N=50			

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai *Koefisien korelasi* sebesar 0,742 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600-0,799 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat.

Tabel 4.18
Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Parsial Motivasi Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations ^b			
		Motivasi Kerja (X ₂)	Kinerja Karyawan (Y)
Motivasi Kerja (X ₂)	Pearson Correlation	1	.663**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.663**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			
b. Listwise N=50			

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai *Koefisien korelasi* sebesar 0,663 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600-0,799 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat.

Tabel 4.19
Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Simultan Sistem Informasi Manajemen (X₁) dan Motivasi Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.811 ^a	.658	.643	2.137
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X ₂), Sistem informasi Manajemen (X ₁)				

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai *Koefisien korelasi* sebesar 0,811 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800-1,000 artinya variabel sistem informasi manajemen dan motivasi kerja mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan.

2. Analisis Koefisien Determinasi.

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui persentase kekuatan pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan), dalam penelitian ini adalah variabel sistem informasi manajemen (X₁) dan motivasi kerja (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y). Berikut ini hasil perhitungan koefisien determinasi yang diolah dengan program SPSS Versi 26, sebagai berikut:

Tabel 4.20
Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Parsial Sistem Informasi Manajemen (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.742 ^a	.551	.541	2.424
a. Predictors: (Constant), Sistem Informasi Manajemen (X ₁)				

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,551 (Nilai R Square) maka dapat disimpulkan bahwa variabel sistem informasi manajemen berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 55,1% (Hasil Dari nilai persentase R Square) sedangkan sisanya sebesar (100-55,1%) = 44,9% (Nilai 100 terdapat dari Sugiyono 2015 $Kd = r^2 \times 100\%$) dipengaruhi faktor lain.

Tabel 4.21
Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Parsial Motivasi Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.663 ^a	.439	.427	2.708
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X ₂)				

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,439 (Nilai R Square) maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 43,9% (Hasil Dari nilai persentase R Square) sedangkan sisanya sebesar (100-43,9%) = 56,1% (Nilai 100 terdapat dari Sugiyono 2015 $Kd = r^2 \times 100\%$) dipengaruhi faktor lain.

Tabel 4.22
Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Simultan Sistem Informasi Manajemen (X₁) dan Motivasi Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.811 ^a	.658	.643	2.137
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X ₂), Sistem Informasi Manajemen (X ₁)				

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,658 (Nilai R Square) maka dapat disimpulkan bahwa variabel sistem informasi manajemen dan motivasi kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 65,8% (Hasil Dari nilai persentase R Square) sedangkan sisanya sebesar (100-65,8%) = 34,2% (Nilai 100 terdapat dari Sugiyono 2015 $Kd = r^2 \times 100\%$) dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

9. Pengujian Hipotesis.

a. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t).

Pengujian hipotesis variabel sistem informasi manajemen (X₁) dan motivasi kerja (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y) dilakukan dengan uji t (uji secara parsial). Dalam penelitian ini digunakan kriteria signifikansi 5% (0,05) dengan cara membandingkan antara nilai *t_{hitung}* dengan *t_{tabel}* yaitu dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika nilai *t_{hitung}* < *t_{tabel}* : berarti H₀ diterima dan H₁ ditolak

- 2) Jika nilai *t_{hitung}* > *t_{tabel}* : berarti H₀ ditolak dan H₁ diterima

Pengujian hipotesis juga dapat dilakukan dengan membandingkan antara nilai signifikansi dengan 0,05, dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Jika nilai signifikansi > 0,05, berarti H₀ diterima dan H₁ ditolak
- b. Jika nilai signifikansi < 0,05, berarti H₀ ditolak dan H₁ diterima

Adapun untuk menentukan besarnya nilai *t_{tabel}* dicari dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

t_{tabel} = α .df (*Taraf Alpha x Degree of Freedom*)
 α = taraf nyata 5%
df = (n-2), maka diperoleh (50-2) = 48, maka *t_{tabel}* = 2,011

Kriteria dikatakan signifikan jika nilai *t_{hitung}* > *t_{tabel}* atau *p value* < Sig.0,05.

a. Pengaruh Sistem informasi Manajemen (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Menentukan rumusan hipotesisnya adalah:

- H₀ : $\rho_1 = 0$ Tidak terdapat pengaruh yang signifikan sistem informasi manajemen terhadap kinerja karyawan
- H₁ : $\rho_1 \neq 0$ Terdapat pengaruh yang signifikan sistem informasi manajemen terhadap kinerja karyawan

Adapun hasil pengolahan data menggunakan program SPSS Versi 26, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.23
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Sistem informasi Manajemen (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.995	3.008		4.986	.000
	Sistem Informasi Manajemen (X ₁)	.617	.080	.742	7.672	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)						

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai *t_{hitung}* > *t_{tabel}* atau (7,672 > 2,011) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai *p value* < Sig.0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka H₀ ditolak dan H₁ diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara sistem informasi manajemen terhadap kinerja karyawan.

b. Pengaruh Motivasi Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Menentukan rumusan hipotesisnya adalah:

H₀ : ρ₂ = 0 Tidak terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan
H₂ : ρ₂ ≠ 0 Terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Adapun hasil pengolahan data menggunakan program SPSS Versi 26, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.24
Hasil Uji t Variabel Motivasi Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.920	3.933		3.539	.001
	Motivasi Kerja (X ₂)	.639	.104	.663	6.131	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (6,131 > 2,011). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai ρ value < Sig.0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka H₀ ditolak dan H₂ diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

c. Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F).

Untuk pengujian pengaruh variabel sistem informasi manajemen dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan dilakukan dengan uji statistik F (uji simultan) dengan signifikansi 5%. Dalam penelitian ini digunakan kriteria signifikansi 5% (0,05) yaitu membandingkan antara nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$: berarti H₀ diterima dan H₃ ditolak
- 2) Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$: berarti H₀ ditolak dan H₃ diterima

Pengujian hipotesis juga dapat dilakukan dengan membandingkan antara nilai signifikansi dengan 0,05, dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Jika nilai signifikansi > 0,05, berarti H₀ diterima dan H₁ ditolak
- 2) Jika nilai signifikansi < 0,05, berarti H₀ ditolak dan H₁ diterima

Untuk menentukan besarnya F_{tabel} dicari dengan ketentuan df = (n-k-1), maka diperoleh (50-2-1) = 47, jadi $F_{tabel} = 2,800$

Kriteria dikatakan signifikan jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ρ value < Sig.0,050.

Rumusan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

H₀ : ρ_{1,2} = 0 Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan sistem informasi manajemen dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

H₃ : ρ_{1,2} ≠ 0 Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan sistem informasi manajemen dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Tabel 4.25

Hasil Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Sistem Informasi Manajemen (X₁) dan Motivasi Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	412.991	2	206.495	45.206	.000 ^b
	Residual	214.689	47	4.568		
	Total	627.680	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X₂), Sistem Informasi Manajemen (X₁)

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau (45,206 > 2,800), hal ini juga diperkuat dengan ρ value < Sig.0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka H₀ ditolak dan H₃ diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara sistem informasi manajemen dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

III. KESIMPULAN

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh sistem informasi manajemen dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, sebagai berikut:

- a. Sistem informasi manajemen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 14,995 + 0,617X_1$, nilai korelasi sebesar 0,742 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 55,1%. Uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (7,672 > 2,011). Dengan demikian H₀ ditolak dan H₁ diterima artinya terdapat pengaruh signifikan sistem informasi manajemen terhadap kinerja karyawan.
- b. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 13,920 + 0,639X_2$ nilai korelasi sebesar 0,663 artinya

kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 43,9%. Uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau (6,131 $>$ 2,011). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

- c. Sistem informasi manajemen dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 7,239 + 0,453X_1 + 0,368X_2$. Nilai korelasi sebesar 0,811 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang kuat.

IV. UCAPAN TERIMAKASIH

Terimakasih kepada Allah SWT yang telah memberi kelancaran dan kemudahan dalam pelaksanaan penelitian ini dan terimakasih kepada para pihak yang terlibat dalam pembuatan penelitian ini.

REFERENSI

- [1] Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing
- [2] Anggriawan, F. T., and Yudianto, I. (2018). Factors Affecting Information Quality of Local Government Financial Statement. *Journal of Accounting Auditing and Business*, 1(1), 30-42.
- [3] Arda, Mutia. (2017). "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan." *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis* 18 (1): 45–60.
- [4] Bagaskara, Bagus Ikhsan, and Edy Rahardja. (2018). "Analisis Pengaruh motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Cen Kurir Indonesia, Jakarta)." *Diponegoro Journal of Management* 7 (2): 1–11.
- [5] Bintoro & Daryanto, 2017. Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan, Penerbit Gaya Media, Yogyakarta.
- [6] Candra, Adella Novita. (2017). "Motivasi terhadap Kinerja Tim Bisnis dengan Variabel Pemediasi Self Efficacy." *Jurnal Manajemen Dan Start-up Bisnis* 2 (2):151–161
- [7] Edison 2016: Edison, E., Y. Anwar, dan I.Komariyah. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- [8] Edy Sutrisno. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke-8. Jakarta : Prenada Media Group
- [9] Larasati, S. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Deepublish
- [10] Masram, 2017. Manajemen Sumber Daya Profesional. Sidoarjo: Zifatama Publisher
- [11] (Mc. Leod,1995) dalam buku Dr. H. A. Rusdiana, M.M dan Moch. Irfan, S.T., M.Kom cetakan ke-2 tahun 2018. Malayu S.P Hasibuan. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara
- [12] Nurmansyah. (2018). Sistem Informasi Manajemen. Unilak Press, Pekanbaru.
- [13] O'Brien (2002) didalam buku Sistem Informasi Manajemen Dr. H. A. Rusdiana, M.M dan Moch. Irfan, S.T., M.Kom (2018)
- [14] Priansa, Donni Juni. 2014. Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta
- [15] Santoso, Singgih. 2015. Menguasai Statistik Non Parametik: Konsep Dasar dan Aplikasi dengan SPSS. Jakarta: Elex Media Komputindo
- [16] Sekaran, Uma dan Roger Bougie, (2017), Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan-Keahlian, Edisi 6, Buku 1, Cetakan Kedua, Salemba Empat, Jakarta Selatan 12610.
- [17] Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta
- [18] Sugiyono (2018) Metode Penelitian Manajemen
- [19] Wibowo. 2016. Manajemen Kinerja Edisi Kelima. Rajawali Pers.
- [20] Winardi. 2016. Kepemimpinan dalam Manajemen. Jakarta: PT. Rineka Cipta