

**PENGARUH SISTEM INFORMASI MANAJEMEN DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR
WILAYAH DIREKTORAT JENDERAL KEKAYAAN
NEGARA (DJKN) SUMUT**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Program Studi Manajemen*

Oleh:

RIYAN FRANATA
NPM. 1305160323



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2017**

ABSTRAK

Riyan Franata. NPM. 1305160323. Pengaruh Sistem Informasi Manajemen dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Kekayaan Negara (DJKN) SUMUT. Skripsi. 2017. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Sistem Informasi Manajemen dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Kekayaan Negara (DJKN) SUMUT. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Kekayaan Negara (DJKN) SUMUT. Pengumpulan data primer dilakukan dengan menggunakan metode survei terhadap pegawai. Penelitian ini menggunakan 35 sampel sebagai responden. Data diperoleh dengan memberikan pernyataan dalam bentuk kuesioner dan wawancara langsung pada responden untuk memperoleh data yang valid. Penelitian ini memiliki dua variabel bebas yaitu Sistem Informasi Manajemen (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) sedangkan variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y). Data yang telah dikumpulkan dianalisis dengan metode analisis data yang terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi klasik sebelum melakukan pengujian hipotesis. Hasil yang diperoleh dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel Sistem Informasi Manajemen dan Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Jenderal Kekayaan Negara (DJKN) SUMUT

Kata kunci: Sistem Informasi Manajemen, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

EFFECT OF TRAINING AND WORK DISCIPLINE ON THE WORK PRODUCTIVITY KARYAAN PT. RAZZA PRIMA TRANSFORMER FIELD

This study aimed to analyze the Effect of Training and Work Discipline of the Employee Productivity at PT. Razza Prima Transformer Medan.

Primary data were collected using a survey of employees of PT. Razza Prima Transformer Medan. This study using 35 samples as respondents. Data obtained by the statements in the form of questionnaires and direct interviews with respondents to obtain valid data.

Based on the results of processing, known to influence the training and discipline of work does not have a simultaneous effect and no significant effect on work productivity. Partially training and discipline has no effect and no significant effect on work productivity.

Keywords: Training, Work Discipline, Work Productivity

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr. Wb

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan waktu dan kesempatan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini, yang merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan S-1 (Strata Satu) Jurusan Manajemen di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Skripsi ini berjudul **“Pengaruh Sistem Informasi Manajemen dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Kekayaan Negara Sumatera Utara”**.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih belum sempurna baik dalam susunan kalimat maupun materinya masih terdapat kekurangan yang penulis miliki, untuk itu penulis menerima kritikan dan saran dari pembaca dengan harapan dapat menjadi masukan yang berguna. Pada kesempatan ini, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Kedua Orang tua saya Haswar dan Hj Efrida, Spd yang telah membesarkan, mengasuh, mendidik, dan memberikan dukungan secara moril maupun materil yang diberikan kepada penulis, serta Abangda Riki, Roni, Richart dan kakanda Ria yang selalu menjadi penyemangat bagi penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Dr. Agussani, M.AP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

3. Bapak Zulaspan Tupti, SE., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Januri, SE., MM., M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Ade Gunawan, SE.,M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung SE., M.Si , selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Jufrizen SE.,M.Si selaku Seketaris Jurusan Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Ibu Julita, S.E, M.Si, Selaku Dosen Pembimbing Akademik, selama masa perkuliahan dari semester awal hingga semester akhir.
9. Bapak Hazmanan Khair, S.E, MBA selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah banyak membantu dalam penyelesaian skripsi ini melalui bimbingan-bimbingannya.
10. Bapak dan Ibu, selaku kepala bidangnya serta Pegawai-pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Kekayaan Negara yang telah membantu dan mengarahkan penulis.
11. Kepada Adinda Mahroza serta sahabat tersayang Ajhie, Bagus, Dini, Didin, Rina, Riska, Teguh, Tiwi, Wahyu dan Yasi yang telah memberi dorongan semangat dan bantuannya sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini belum sempurna, karena masih banyak kekurangan baik dari segi ilmu maupun susunan bahasanya serta penulisannya. Karena itu penulis sangat mengharapkan kritik dan saran demi menyempurnakan skripsi ini.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Medan, April 2017

Penulis

RIYAN FRANATA
NPM : 1305160323

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR GAMBAR	vi
DAFTAR TABEL	vii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	4
C. Batasan dan Rumusan Masalah	5
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	6
BAB II LANDASAN TEORI	7
A. Uraian Teoritis.....	7
1. Kinerja Pegawai (Y)	7
a. Pengertian Kinerja Pegawai	7
b. Peran Penting Kinerja Pegawai	8
c. Faktor-faktor Kinerja Pegawai	9
d. Indikator Kinerja Pegawai	11
2. Sistem Informasi Manajemen (X1)	13
a. Pengertian Sistem Informasi Manajemen	13
b. Peran Penting Sistem Informasi Manajemen	15
c. Faktor-faktor Sistem Informasi Manajemen	15

d. Indikator Sistem Informasi Manajemen	18
3. Lingkungan Kerja (X2).....	21
a. Pengertian Lingkungan Kerja.....	21
b. Peran Penting Lingkungan Kerja	23
c. Faktor-faktor Lingkungan Kerja.....	24
d. Indikator Lingkungan Kerja	27
B. Kerangka Konseptual	29
C. Hipotesis	31
BAB III METODE PENELITIAN.....	32
A. Pendekatan Penelitian	32
B. Definisi Operasional	32
C. Tempat dan Waktu Penelitian	35
D. Populasi dan Sampel.....	36
E. Teknik Pengumpulan Data	37
F. Teknik Analisis Data	42
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	49
A. Hasil Penelitian	49
1. Deskripsi hasil penelitian	49
2. Deskripsi Karakteristik Responden.....	49
3. Deskripsi Variabel Penelitian.....	52
4. Teknik Analisis Data.....	56
B. Pembahasan Hasil Penelitian	69

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	72
A. Kesimpulan.....	72
B. Saran.....	72
DAFTAR PUSTAKA.....	
LAMPIRAN.....	

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Konseptual	31
Gambar III.1 Kriteria Pengujian Hipotesis T.....	44
Gambar III.2 Kriteria Pengujian Hipotesis F.....	45
Gambar IV.1 Hasil Uji Normalitas.....	57
Gambar IV.2 Hasil Uji Normalitas Data.....	58
Gambar IV.3 Heterokedasitisitas.....	60
Gambar IV.4 : Kriteria pengujian Hipotesis 1.....	63
Gambar IV.5 : Kriteria pengujian Hipotesis 2.....	64
Gambar IV.6 : Kriteria pengujian Hipotesis 3.....	67

DAFTAR TABEL

Tabel III.1 Indikator Kinerja Pegawai	33
Tabel III.2 Indikator Sistem Informasi Manajemen	34
Tabel III.3 Indikator Lingkungan Kerja	34
Tabel III.4 Rencana Waktu Penelitian	35
Tabel III.5 Daftar Pegawai	36
Tabel III.6 Skala Likert	40
Tabel IV.1 Skala Likert	49
Tabel IV.2 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	50
Tabel IV.3 Distribusi Responden Berdasarkan Usia.....	50
Tabel IV.4 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan.....	51
Tabel IV.5 Distribusi Responden Berdasarkan Masa kerja	51
Tabel IV.6 Skor angket variabel kinerja.....	52
Tabel IV.7 Skor angket variabel sistem informasi manajemen	54
Tabel IV.8 Skor angket variabel lingkungan kerja.....	55
Tabel IV.9 Multikolinearitas	59
Tabel IV.10 Hasil Regresi Linear Berganda	61
Tabel IV.11 Uji t.....	63
Tabel IV.12 Uji F	66
Tabel IV.13 Koefisien Determinasi.....	68

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada peranan sumber daya manusia dalam suatu instansi pemerintahan. Peran penting dari setiap instansi pemerintahan adalah mampu memperoleh pencapaian baik atau buruknya suatu instansi dalam melakukan kegiatan sehari-hari dengan tugas pokok yang ada pada masing-masing instansi tersebut.

Agar mampu mencapai mencapai tujuan, suatu instansi pemerintahan memerlukan sumber daya manusia yang handal dan mampu menunjukkan kinerja yang berkualitas. Oleh sebab itu, pentingnya sumber daya manusia dalam suatu organisasi/instansi karena sumber daya manusia akan mendukung pencapaian kinerjanya, sehingga suatu organisasi dalam suatu instansi dapat tercapai sesuai dengan tujuannya.

Manusia merupakan faktor sumber daya yang berbeda dengan faktor lainnya, sebab manusia memiliki perasaan, keinginan dan hasrat yang berbeda-beda pada umumnya. Oleh sebab itu, SDM harus dikelola dan dibina secara cermat dengan seksama agar dapat memberikan sumbangan yang optimal bagi instansi terkait. Menggerakkan SDM dalam instansi pemerintahan secara efektif tergantung pada cara-cara bagaimana pimpinan bertindak dalam memimpin suatu instansi pemerintahan tersebut. Sumber daya manusia yang berkualitas akan turut memajukan kinerja pegawai yang ada pada instansi terkait sebagai suatu wadah untuk mencapai target pekerjaan dalam instansi tersebut.

Pada umumnya kinerja diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir 2016 hal. 182). Pentingnya kinerja merupakan suatu pekerjaan yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Prawirosentono 1999). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain yaitu *personal factor*, *leadership factor*, *team factor*, *system factor*, *contextual/situational factor* (Armstrong dan Baron dalam Wibowo, 2014 hal. 84).

Kinerja pegawai yang tinggi sangatlah diharapkan oleh suatu instansi/organisasi. Semakin banyak pegawai yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas instansi/organisasi terkait secara keseluruhan akan dapat tercapai dengan efektif dan efisien. Faktor sistem yang diduga kuat dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja diantaranya yaitu Sistem Informasi Manajemen (SIM).

Sistem informasi manajemen merupakan suatu sistem yang dapat membantu manajemen di dalam pengumpulan data, pengolahan serta analisis evaluasi data dan menyajikan ke dalam batas informasi yang bernilai dan akhirnya sampai pada pengambilan keputusan dimana informasi ini berguna untuk mendukung fungsi operasi manajemen. Sistem informasi manajemen adalah sebuah sistem/mesin yang terpadu untuk menyajikan informasi guna mendukung fungsi operasi manajemen dan pengambilan keputusan dalam sebuah organisasi (Davis 2002). Pemberian sistem informasi manajemen yang baik akan menghasilkan informasi yang berguna bagi manajemen dan perusahaan, dimana sistem informasi manajemen memiliki

pengaruh terhadap kinerja karyawan. Pemanfaatan sistem informasi manajemen mampu meningkatkan kinerja serta kebutuhan akan informasi yang cepat, dan tepat dalam ketersediaan data untuk proses pengumpulan informasi pada instansi/organisasi terkait. Selain sistem informasi manajemen yang baik dalam instansi/organisasi, lingkungan kerja juga turut mempengaruhi kinerja pegawai.

Lingkungan yang nyaman dan bersih merupakan keinginan semua orang. ,Manusia sebagai makhluk hidup membutuhkan lingkungan yang sehat dan nyaman, maka orang yang berada pada tempat tersebut akan merasa senang. Lingkungan kerja merupakan tempat dimana pegawai melakukan aktivitasnya. Jika lingkungan kerja nyaman, maka pegawai akan merasa senang dan betah sehingga menimbulkan semangat dan kinerja akan baik.

Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari (Mardiana, 2001 hal. 55). Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayanti, 2001 hal. 44). Lingkungan kerja dapat dikatakan mempengaruhi kinerja pegawai, hal tersebut terdapat pada salah satu faktor kinerja sebelumnya seperti *contextual/situational factor* yaitu ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Demikian pula halnya dengan Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Kekayaan Negara (DJKN) SUMUT. Instansi pemerintahan yang berada dibawah jajaran Kementrian Keuangan ini juga sangat memperhatikan kinerja pegawainya. Dalam operasionalnya Kanwil DJKN Sumut ini bergerak di bidang pengelolaan barang milik negara yang diamanahkan menghitung aset kekayaan negara, pelelangan barang milik negara yang di amanahkan kepengurusan tugas

tersebut kepada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL). Namun berdasarkan hasil pra riset yang peneliti lakukan pada Kanwil DJKN Sumut. Fenomena yang ditemukan oleh penulis yaitu permasalahan mengenai kinerja pegawai yang disebabkan karena sistem informasi manajemen dan lingkungan kerja. Dari sistem informasi manajemen, ditemukan permasalahan seperti buruknya jaringan internet, konektivitas wifi yang juga sering terputus, selain itu alat dan sarana pada kantor tersebut juga kurang memadai karena tidak sepenuhnya tersedia pada masing-masing bidang, sehingga menghambat pekerjaan para pegawai. Hal ini terjadi dalam beberapa hari yang tentunya membuat kinerja pegawai menurun. Peneliti juga menemukan masalah yang berkaitan dengan lingkungan kerja diantaranya, kondisi ruangan yang belum tertata rapi, dimana tata letak perangkat kerja kurang tepat yang terkadang mempengaruhi kenyamanan dalam bekerja, gedung kantor berada bersebelahan dengan kampus Universitas Metodis Indonesia yang membuat kurangnya ketenangan, dan mengganggu konsentrasi pegawai pada saat jam bekerja, tentunya tersebut dapat mengganggu kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian di atas dan melihat pentingnya sistem informasi manajemen dan lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai, maka saya berkeinginan dan merasa tertarik untuk membahas penulisan proposal penelitian dengan judul :

“ Pengaruh Sistem Informasi Manajemen dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Kekayaan Negara (DJKN) SUMUT ”

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang ada, saya dapat mengidentifikasi masalah yang berkaitan dengan sistem informasi manajemen dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai adalah :

1. Sistem informasi manajemen yang ada belum sepenuhnya mendukung kinerja pegawai.
2. Lingkungan kerja organisasi, khususnya lingkungan kerja fisik kurang memadai sehingga mempengaruhi kinerja pegawai.
3. Suasana kantor yang relatif bising, disebabkan gedung kantor bersebelahan dengan kampus universitas methodist.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, seperti gaji, kepemimpinan, ketersediaan sarana, sistem informasi, budaya, lingkungan kerja dan lain-lain. Namun dalam penelitian ini, dibatasi pada sistem informasi manajemen dan lingkungan kerja sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di Kantor Direktorat Jenderal Kekayaan Negara Sumut. Selain itu, penelitian ini membatasi pada lingkungan kerja sebagai salah satu jenis lingkungan kerja organisasi yang mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya seperti pewarnaan, kebisingan, udara dan lain-lain.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah dan batasan masalah yang telah dijelaskan sebelumnya, maka penelitian ini dapat merumuskan masalah sebagai berikut.

- a. Apakah sistem informasi manajemen berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Kekayaan Negara Sumut ?
- b. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Kekayaan Negara Sumut ?

- c. Apakah sistem informasi manajemen dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Kekayaan Negara Sumut ?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin diraih dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh sistem informasi manajemen terhadap kinerja pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Kekayaan Negara Sumut.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Kekayaan Negara Sumut.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh sistem informasi manajemen dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Kekayaan Negara Sumut.

2. Manfaat Penelitian

Sedangkan manfaat penelitian yang dapat dicapai adalah sebagai berikut :

- 1) Manfaat Teoritis, untuk membuka wawasan tentang penelitian yang bersifat ilmiah mengenai sistem informasi manajemen, lingkungan kerja dan kinerja pegawai.
- 2) Manfaat Praktis, memberikan sumbangan pemikiran yang dapat berguna bagi pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Kekayaan Negara Sumut.
- 3) Manfaat bagi peneliti selanjutnya, sebagai bahan perbandingan dan dapat memberikan masukan dalam rangka mengkaji masalah yang sama pada masa yang akan datang.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Kinerja Pegawai

a. Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja pada umumnya dikatakan sebagai ukuran bagi seseorang dalam pekerjaannya. Kinerja merupakan landasan bagi produktivitas dan mempunyai kontribusi bagi pencapaian tujuan organisasi. Tentu saja kriteria adanya nilai tambah digunakan banyak perusahaan untuk mengevaluasi manfaat dari suatu pekerjaan ataupun pemegang jabatan. Kemampuan kinerja menunjuk pada kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Tugas tersebut biasanya berdasarkan indikator-indikator keberhasilan yang sudah ditetapkan, hasilnya akan diketahui bahwa pegawai masuk dalam tingkatan tertentu.

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas yang dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati.

Mangkunegara (2013, hal. 67) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Lain halnya menurut Hariandja (2008, hal. 195) kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha organisasi untuk mencapai tujuannya, sehingga berbagai kegiatan harus dilakukan organisasi untuk meningkatkannya.

Sedangkan menurut Prawirosentoso dalam Sutrisno (2010, hal. 170) mengemukakan kinerja adalah hasil yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika.

Berdasarkan pendapat beberapa ahli di atas, dapat disimpulkan kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam instansi/organisasi dan diukur dengan target yang telah direncanakan dengan hasil yang akurat serta tepat untuk dapat memperoleh hasil semaksimal mungkin, sehingga pekerjaan yang akan dilaksanakan benar-benar dilakukan sepenuhnya sebagai rasa tanggung jawab seorang pegawai. Maka dapat disimpulkan bahwa pengertian kinerja adalah output kerja pegawai yang dicapai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam rangka pencapaian tujuan utama dari suatu instansi/perusahaan.

b. Peran Penting Kinerja Pegawai

Kinerja yang tinggi sangat diperlukan dalam suatu instansi, karena dengan terciptanya kinerja pegawai yang tinggi, tentunya akan mempengaruhi situasi kinerja yang profesional. Manajemen kinerja sebagai suatu proses untuk menciptakan pemahaman yang sama tentang apa yang harus dicapai dan pengolahan pegawai

sehingga meningkatkan kemungkinan tercapainya tujuan. Kinerja merupakan tolak ukur bagi perusahaan untuk menilai kemampuan, produktivitas dan memberikan informasi yang berguna bagi hal-hal yang berkaitan dengan pegawai.

Kinerja memainkan peranan penting bagi peningkatan kemajuan atau perubahan ke arah yang lebih baik untuk pencapaian tujuan perusahaan. Keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan tugas individu dalam suatu organisasi ditentukan oleh kinerja pemahaman yang sama tentang apa yang harus dicapai dan pengolahan pegawai sehingga meningkatkan kemungkinan tercapainya tujuan.

Menurut Sutrisno (2010, hal. 180) kinerja digunakan sebagai dasar penilaian atau evaluasi dan sistem yang merupakan kekuatan penting untuk memengaruhi perilaku karyawan.

c. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Armstrong dan Baron dalam Wibowo (2014, hal. 84) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut :

- 1) *Personal factors*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi, dan komitmen individu.
- 2) *Leadership factor*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan dan dukungan yang dilakukan manajer dan *team leader*.
- 3) *Team factors*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan rekan sekerja.

- 4) *System factors*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
- 5) *Contextual*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Sedangkan menurut Gomes (1999, hal. 135) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah :

- 1) Quantity of work, yaitu jumlah kerja yang dilakukan dalam satu periode waktu yang telah ditentukan.
- 2) Quality of work, yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.
- 3) Job knowledge, yaitu luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilan.
- 4) Creativites, yaitu keaslian gagasan yang dimunculkan dan tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
- 5) Cooperation, yaitu kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain.
- 6) Dependability, yaitu dapat dipertanggungjawabkan.
- 7) Initiative, yaitu semangat untuk menyelesaikan tugas-tugas baru dalam memperbesar tanggung jawabnya.
- 8) Personal quality, yaitu menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramahtamahan, dan integritas pribadi.

d. Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Mitcel dalam Sedarmayanti (2009, hal. 51) menjelaskan beberapa indikator kinerja sebagai berikut :

1) Kemampuan

Merupakan kemampuan atau keahlian berasal dari dalam individu yang didapatkan, baik melalui pendidikan ataupun pelatihan.

2) Kualitas Kerja

Merupakan hasil kerja dengan kualitas yang dicapai oleh seseorang sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan.

3) Inisiatif

Bekerja dengan penuh rasa kesadaran diri seseorang dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

4) Ketepatan Waktu

Menyelesaikan suatu pekerjaan yang dikerjakan sesuai dengan waktu yang ditentukan tanpa harus mengganggu pekerjaan lain.

5) Komunikasi

Suatu hubungan interaksi antar seseorang atau kelompok maupun komunikasi antara sesama rekan kerja untuk menjalin kerjasama yang baik.

Sedangkan menurut Hersey, Blanchard, dan Johnson dalam Wibowo (2014, hal 86)

ada beberapa indikator kinerja antara lain yaitu :

1) Tujuan

Tujuan merupakan suatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai di masa mendatang. Untuk mencapai tujuan, diperlukan kinerja individu, kelompok, dan organisasi.

2) Standar

Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai. Kinerja seseorang dapat dikatakan berhasil apabila mampu mencapai standar yang ditentukan atau disepakati bersama antara atasan dan bawahan.

3) Umpan Balik

Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan. Dengan umpan balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja.

4) Alat atau Sarana

Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan. Tanpa alat atau sarana, tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya. Tanpa alat tidak mungkin dapat melakukan pekerjaan.

5) Kompetensi

Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan

6) pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik. Orang harus dapat melakukan pekerjaannya dengan baik. Kompetensi memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.

7) Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Manajer memfasilitasi motivasi kepada karyawan dengan insentif berupa uang, memberikan pengakuan, menetapkan tujuan menantang, menetapkan standar terjangkau, meminta umpan balik, memberikan kebebasan melakukan pekerjaan termasuk waktu melakukan pekerjaan, menyediakan sumber daya yang diperlukan dan menghapuskan tindakan yang mengakibatkan disintensif.

8) Peluang

Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Terdapat dua faktor yang menyumbangkan pada saat adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi, yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat.

2. Sistem Informasi Manajemen

a. Pengertian Sistem Informasi Manajemen

Penerapan sistem informasi manajemen ini menggunakan perangkat keras dan perangkat lunak komputer, prosedur pedoman, model manajemen dan keputusan

sebuah database. Sistem informasi manajemen digambarkan seperti sebuah bangunan piramida, di mana lapisan dasarnya terdiri dari informasi untuk pengolahan, transaksi, penjelasan status, dan lain sebagainya. Lapisan berikut terdiri dari sumber-sumber informasi dalam mendukung operasi manajemen sehari-hari, lapisan ketiga terdiri dari sumber daya sistem informasi untuk membantu perencanaan taktis dan pengambilan keputusan untuk pengendalian manajemen, dan lapisan puncak terdiri dari sumber daya informasi untuk mendukung dan perumusan kebijaksanaan oleh tingkat puncak manajer.

Dengan demikian, telah tergambar kerangka gagasan suatu sistem informasi manajemen yang selanjutnya dapat disimpulkan menurut Davis (2002) menyatakan bahwa, sistem informasi manajemen adalah sebuah sistem manusia/mesin yang terpadu untuk menyajikan informasi guna mendukung fungsi operasi manajemen dan pengambilan keputusan dalam sebuah organisasi. Pengertian Sistem informasi manajemen juga dikemukakan oleh Mcleod dan Schell (2001) yaitu sistem informasi manajemen merupakan sistem yang berbasis komputer, jaringan lainnya yang dapat menyediakan informasi bagi beberapa pemakai guna mendukung fungsi-fungsi manajemen dan fungsi pengambilan keputusan.

Sama halnya menurut O'Brian dalam Indrayani dan Humdiana (2009, hal. 2) menyatakan bahwa sistem informasi manajemen adalah sistem informasi pendukung manajemen yang menghasilkan laporan, tampilan dan respons yang telah dispesifikasi, secara periodik, khusus, berdasarkan permintaan dengan berbasis komputer dan pelaporan wajib.

Berdasarkan keterangan dari beberapa pendapat ahli di atas, maka dapat ditarik kesimpulannya bahwa sistem sistem informasi manajemen merupakan cara-cara mengelola pekerjaan informasi dengan menggunakan pendekatan sistem yang berdasarkan prinsip-prinsip manajemen.

b. Peran Penting Sistem Informasi Manajemen

Seiring dengan munculnya sistem informasi manajemen yang berbasis komputerisasi, memungkinkan pengelolaan data dilakukan dengan cepat dan akurat. Hal ini tentunya akan mempengaruhi kinerja dan produktivitas dari tujuan suatu instansi/perusahaan. Berdasarkan pendapat Eko Nugroho (2008, hal 16) menyatakan bahwa peran sistem informasi manajemen di dalam organisasi dapat diibaratkan sebagai darah pada tubuh manusia. Tanpa adanya aliran informasi yang sehat, organisasi akan mati. Lain halnya menurut Sutanta (2003, hal 100) terdapat tiga hal penting untuk mencapai keunggulan kompetitif dalam bidang komputer, yaitu :

- 1) Tidak ada instansi/perusahaan yang sukses tersebut yang hanya mengandalkan sumber daya fisik.
- 2) Tidak ada aplikasi computer inovatif yang memberikan keunggulan kompetitif yang terus menerus bagi instansi/perusahaan pemakainya.
- 3) Perhatian utama suatu instansi/perusahaan adalah memusatkan sumber daya informasi pada para konsumen/pelanggan mereka.

c. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Sistem Informasi Manajemen

Sistem informasi manajemen didefinisikan sebagai suatu sistem berbasis komputer yang menyediakan informasi bagi beberapa pemakai dengan kebutuhan yang serupa. Menurut Burch dan Grunidski dalam Eko Nugroho (2008, hal. 83) terdapat sepuluh faktor yang mempengaruhi sistem informasi manajemen, yaitu :

1) Integrasi

Pengembangan sistem harus mempertimbangkan tingkat integrasi yang sesuai bagi organisasi yang membutuhkannya.

2) Format Tatap Muka Layar Tampilan

Format tatap muka layar tampilan tentu saja harus dibuat yang baik agar nyaman dan mudah digunakan. Apabila pemakainya adalah manajemen tingkat atas, dalam sistem informasi eksekutif misalnya, maka format layar tampilan yang lengkap pilihannya dan cepat waktu tanggapnya adalah yang dikehendaki.

3) Kekuatan Kompetitor

Apabila competitor organisasi sudah menerapkan SIM yang canggih, tentu saja sebaiknya SIM yang dikembangkan tidak kalah modern dengan pesaingnya.

4) Kualitas Informasi yang Dikehendaki

Semua organisasi menghendaki informasi yang berkualitas baik. Namun, derajat kualitas yang dibutuhkan akan berbeda-beda sesuai dengan sifat organisasinya.

5) Kebutuhan Sistem

Sistem yang baik tentu saja harus mudah dipelihara. Untuk ini, diperlukan adanya dokumentasi sistem yang lengkap.

6) Pengolahan Data

Banyak atau sedikitnya data yang diolah akan mempengaruhi desain SIM yang akan dibuat.

7) Faktor Organisasi

Ada 4 aspek organisasi yang harus diperhitungkan karena turut mempengaruhi perancangan SIM yang dibuat, yaitu jenis organisasi, model organisasi, dan ukuran.

8) Kebutuhan Untung Rugi Organisasi

Organisasi merupakan perusahaan yang bersifat profit oriented akan berbeda dengan organisasi birokrasi pemerintah yang bersifat pelayanan kepada masyarakat sehingga tidak terlalu memikirkan untung rugi.

9) Faktor Manusia

Faktor sumber daya manusia ikut turut mempengaruhi model kecanggihan sistem informasi manajemen yang akan dibuat.

10) Masalah Hukum

Saat menggunakan perangkat keras ataupun lunak, diperhatikan pula masalah hukum yang berkaitan dengan hak cipta.

Moekijat (2003) juga menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi sistem informasi manajemen yang akan mempengaruhi kinerja pegawai yaitu :

1) Faktor Teknis

- a. Terdapat faktor metode teknik perhitungan yang dijadikan dasar untuk melakukan pemecahan masalah.
- b. Sistem pengoperasian mendukung pendekatan operasional yang diusulkan.
- c. Tingkat transmisi data cukup cepat untuk melakukan pemrosesan/ penanganan data.
- d. Terdapat sarana penyimpanan tambahan yang cukup untuk merekam file yang diperlukan.

2) Faktor Operasional

Pelaksanaan faktor operasional harus dimulai dengan menyelusuri seberapa baik aplikasi itu bekerja dalam hubungannya dengan masukan, selanjutnya tinjauan atas tingkat kesalahan dan diteruskan dengan ketepatan waktu.

3) Faktor Ekomomis

Biaya yang diperkirakan dengan perbedaan kecil merupakan pengeluaran untuk menjalankan suatu aplikasi. Contohnya adalah untuk personalia serta bahan pembantu peralatan dan pemeliharaan peralatan tersebut. Beberapa biaya yang penting mempunyai perbedaan yang besar dalam perkiraan, dan hal ini sering sekali diabaikan karena kejadiannya berada di dalam wilayah pemakai dan tidak dalam tangan pengolah data. Bila ditinjau dari segi pengeluaran dan manfaat, sistem informasi manajemen efektif bila pertambahan hasil yang diperoleh karena adanya informasi yang lebih besar dari pada biaya operasional sistem informasi manajemen tersebut.

d. Indikator Sistem Informasi Manajemen

Adapun beberapa indikator sistem informasi manajemen yang dikemukakan oleh pendapat Jogiyanto (2003, hal 42) Ada enam indikator sistem informasi manajemen yaitu :

1) Input/masukan

Masukan merupakan komponen sistem, yaitu segala sesuatu yang perlu dimasukkan ke dalam sistem sebagai bahan yang akan diolah lebih lanjut untuk menghasilkan keluaran yang berguna. Dalam sistem informasi manajemen, masukan disebut juga sebagai data.

2) Proses/Model

Proses adalah konversi/pemindahan dari analisis input yang masih mentah menjadi bentuk yang berarti bagi manusia. Disini digambarkan bagaimana suatu data diproses untuk menghasilkan suatu informasi bernilai tambah.

3) Output/keluaran

Keluaran merupakan komponen sistem yang berupa berbagai macam bentuk keluaran yang dihasilkan oleh komponen pengolahan. Dalam sistem informasi manajemen, keluaran adalah informasi yang dihasilkan oleh program aplikasi yang akan digunakan oleh para pemakai sebagai bahan pengambilan keputusan.

4) Teknologi

Teknologi merupakan komponen yang penting dalam sistem informasi. Tanpa teknologi yang mendukung, maka sistem informasi tidak akan menghasilkan informasi yang tepat waktunya.

5) *Database* (basis data)

Basis data atau dapat juga dikatakan sebagai manajemen data merupakan bagian dari manajemen sumber daya informasi. Tujuannya adalah memastikan sumber daya data perusahaan tetap akurat, mutakhir, aman dan tersedia bagi pemakai. Dalam sistem informasi manajemen, data biasanya disimpan dengan sistematika yang terdiri dari elemen data, rekaman, dan berkas.

6) Kontrol atau pengendalian

Bagian pengendalian mempunyai peran utama menjaga proses dalam sistem agar dapat berlangsung secara normal sesuai dengan peran dan fungsinya masing-masing. Dalam sistem informasi manajemen, kendali dapat berupa masukan, validasi proses, maupun validasi keluaran yang dapat dirancang dan dikembangkan secara terprogram.

Sama halnya dengan pendapat Loudon dalam Bambang Hartono (2013, hal. 22) sebagai berikut:

1) Keahlian

Sistem informasi manajemen bukan sekedar teknologi, melainkan berkaitan dengan manusianya, dapat dikatakan bahwa untuk menyelenggarakan sebuah sistem informasi dibutuhkan dua bidang keahlian yaitu keahlian dalam mengolah data dan mengelola informasi keahlian teknologi khususnya dalam mengoperasikan komputer.

2) Organisasi

Sistem informasi manajemen tidak terlepas dari perusahaan karena keberadaan dan kehidupan sebuah sistem memiliki sebuah unsur didalamnya berisi struktur organisasi, sumber daya manusia serta kebijakan perusahaan.

3) Manajemen

Apabila sistem informasi manajemen dapat menyediakan informasi di semua bagian maka suatu sistem dapat dikatakan efektif.

4) Teknologi

Dengan bantuan perangkat komputer sistem informasi manajemen memudahkan para penggunanya dalam melakukan suatu pekerjaannya.

3. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting yang dapat mempengaruhi pegawai dalam melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang baik, dapat membawa pengaruh terhadap gairah semangat pegawai dalam bekerja, tentunya hal itu mampu meningkatkan kinerja pegawai. Karakter lingkungan kerja mencakup lingkungan ekstern dan intern, lingkungan ekstern adalah semua kekuatan yang timbul di luar batas-batas organisasi dan mempengaruhi keputusan serta tindakan dalam organisasi, selanjutnya lingkungan kerja intern, dikenal dengan

lingkungan dalam organisasi atau iklim. Lingkungan dalam organisasi atau iklim meliputi macam-macam atribut dalam organisasi.

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja pegawai. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Oleh karena itu, penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan serta pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya apabila lingkungan kerja yang kurang baik, tentunya akan dapat menurunkan minat serta semangat kerja dan akhirnya akan menurunkan kinerja pegawai.

Menurut pernyataan Sedarmayanti (2001, hal. 44) Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Lain halnya dengan pernyataan Sukanto dan Indriyo (2000, hal. 151) mengatakan “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerjaan yang dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja”.

Sedangkan menurut Nitisemito (2005, hal. 183) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.

Dari beberapa pendapat ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja mempunyai peranan nyata dalam suatu kehidupan kerja manusia. Peranan lingkungan yang baik adalah sebagai pendorong bagi pegawai sehingga mereka merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya.

b. Peran Penting Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang mempunyai kesehatan serta kondisi ruangan yang baik yang diberikan oleh instansi kepada pegawai akan memberikan dampak yang positif terhadap para pegawai untuk menjalankan tugas-tugas yang diberikan oleh atasan. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk bekerja secara optimal. Menurut penelitian Timpe dalam Pasolong (2008, hal. 176) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang menyenangkan begitu penting untuk mendorong tingkat kinerja pegawai yang paling efektif dan produktif dalam interaksi sosial organisasi akan senantiasa terjadi adanya harapan bawahan terhadap atasan atau sebaliknya.

Lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung dalam menyelesaikan tanggung jawab kepada instansi atau organisasi, jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut betah di tempat kerja untuk melakukan dan menyelesaikan tugas dan aktivitasnya.

c. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Berikut ini beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2006, hal. 26) yaitu :

- 1) Penerangan/pencahayaan, yaitu bekerja pada ruangan yang gelap dan samar-samar akan menyebabkan ketegangan pada mata. Tingkat intensitas cahaya yang tepat dapat membantu pegawai dalam memperlancar aktivitasnya.
- 2) Temperatur suhu/udara, penting bahwa pegawai bekerja di suatu lingkungan dimana suhu diatur sedemikian rupa sehingga berada diantara rentang kerja yang dapat diterima setiap individu.
- 3) Kelembaban.

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran, karena sistem penguapan

4) Sirkulasi udara

ksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja.

5) Kebisingan

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

6) Getaran Mekanis

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidak teraturannya, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekwensinya.

7) Bauk tidak sedap

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “air condition” yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

8) Pewarnaan

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

9) Dekorasi

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

10) Musik

Musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan

di tempat kerja. Tidak sesuainya musik yang diperdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

11) Keamanan

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

Lain hal nya dengan pendapat Sihombing (2001) yang menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja antara lain :

- 1) Faktor fisik, meliputi setiap hal dari mulai fasilitas parkir di luar gedung perusahaan, lokasi dan rancangan gedung, sampai dengan jumlah cahaya dan suara yang ada pada ruang kerja seorang pegawai.
- 2) Faktor non fisik, meliputi setiap hal dari fasilitas yang memberikan rasa aman, sehat, sejahtera, dan bebas dari kecelakaan kerja.

d. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sarwanto (1998, hal. 171) Lingkungan kerja yang baik, adalah :

- 1) Tata ruang, meliputi: penggunaan segenap ruangan, penyusunan peralatan dan perabotan, pemeliharaan, kelancaran lalu lintas pegawai, ketepatan jarak pegawai dan jumlah pegawai.
- 2) Pencahayaan, meliputi: kualitas cahaya, kuat penerangan, daya penerangan, pemilihan lampu, peletakan lampu dan cahaya alami.

- 3) Temperatur ruangan, meliputi: suhu udara, kelembaban udara dan pendinginan udara.

Menurut Wursanto (2003, hal. 301) indikator dari lingkungan kerja terdiri dari:

- 1) Kondisi Kerja

Kondisi kerja dikatakan baik apabila memungkinkan seseorang untuk meningkatkan produktivitas kerjanya, baik kondisi fisik maupun psikologis. Kondisi fisik berhubungan dengan kondisi gedung, ruang kerja, ventilasi, dan sebagainya. Sedangkan kondisi psikologis adalah kondisi kerja yang memberikan kepuasan psikologis kepada para anggotanya, seperti adanya hubungan yang harmonis, kesempatan untuk maju dan sebagainya.

- 2) Keamanan Pekerjaan

Keamanan yang dimaksud dalam pekerjaan adalah terjaminnya keselamatan kerja selama melaksanakan tugas. Pada dasarnya karyawan menghendaki jaminan keselamatan kerja. Berbagai bentuk keselamatan kerja, misalnya perlakuan yang adil dan manusiawi, aman dari segala bentuk pemutusan kerja, aman dari segala macam tuduhan dan hinaan.

B. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan penjelasan tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah di identifikasikan sebagai masalah yang penting.

1. Pengaruh Sistem Informasi Manajemen terhadap Kinerja Pegawai

Untuk dapat menyelesaikan tugas dengan baik, maka diperlukan sistem informasi manajemen yang baik pula, sebab dengan adanya sistem informasi manajemen yang lancar, maka berhubungan dengan efisiensi administrasi dan operasional pada suatu instansi, akan dapat memenuhi kebutuhan suatu pekerjaan pada setiap masing-masing pegawai. Hal ini juga dinyatakan oleh Siagian (2004) bahwa agar semua fungsi manajemen terselenggara dengan tingkat efisiensi dan efektivitas yang tinggi mutlak perlu diciptakan suatu sistem informasi SDM yang handal. Hasil penelitian yang dilakukan Rizan Machmud.(2013) disimpulkan bahwa “Sistem informasi manajemen terhadap kinerja pegawai mempunyai hubungan positif dan signifikan”.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

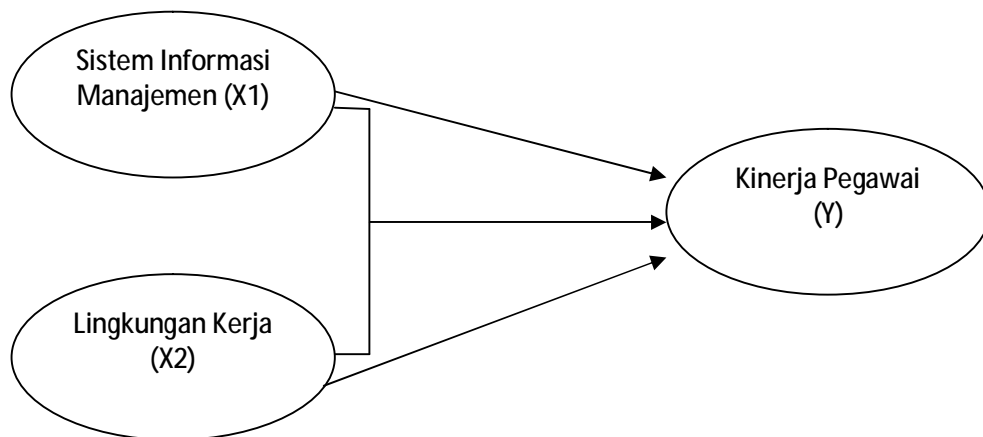
Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting, tentunya hal ini dapat mempengaruhi pegawai dalam melakukan aktivitasnya saat bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang baik, maka dapat membawa pengaruh daya tarik pegawai dalam meningkatkan kinerjanya.

Untuk mendapatkan kinerja yang maksimal dalam suatu instansi/perusahaan, tentunya tidak lupa bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi suatu kinerja pegawai. Hal tersebut telah dilakukan penelitiannya oleh Ria Astri (2015) yang menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan secara parsial antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai.

3. Pengaruh Sistem Informasi Manajemen dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Dengan demikian, dapat dinyatakan dari beberapa pendapat peneliti terdahulu bahwa sistem informasi manajemen dan lingkungan kerja mampu mendorong kinerja pegawai, serta dapat mencapai tujuan setiap instansi/perusahaan dari adanya pengaruh sistem informasi manajemen dan lingkungan kerja yang nyaman. Tidak hanya itu, proses pekerjaan yang dilakukan oleh setiap pegawai dapat terlaksana dengan lancar dan efektif oleh adanya sistem informasi manajemen yang memadai dan sesuai dengan kebutuhannya, serta lingkungan kerja yang kondusif turut membantu peningkatan kinerja pegawai.

Berikut penulis gambarkan paradigma penulisan penelitian yang membahas tentang pengaruh sistem informasi manajemen dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.



Gambar II.1 Kerangka Konseptual

Pengaruh Sistem Informasi Manajemen dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

C. Hipotesis

Menurut Iqbal, Hasan (2002) Hipotesis adalah jawaban yang bersifat sementara terhadap masalah penelitian yang kebenarannya masih lemah, sehingga harus di uji secara empiris. Maka hipotesis yang dikemukakan berikut berdasarkan dari batasan masalah dan rumusan masalah sebelumnya yaitu :

1. Ada pengaruh sistem informasi manajemen terhadap kinerja pegawai Direktorat Jenderal Kekayaan Sumut.
2. Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Direktorat Jenderal Kekayaan Negara Sumut.
3. Ada pengaruh sistem informasi manajemen dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Direktorat Jenderal Kekayaan Negara Sumut.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Metode penelitian yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Menurut Azuar dan Irfan (2015, hal. 12) penelitian kuantitatif tidak dilakukan secara mendalam, umumnya menyelidiki permukaan saja, Dengan demikian memerlukan waktu yang relatif lebih singkat dibanding dengan penelitian kualitatif.

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Pendekatan asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini penulis ingin mengetahui pengaruh sistem informasi manajemen dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

B. Definisi Operasional

1. Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja merupakan suatu kegiatan atau proses kerja yang berdasarkan kemampuan seseorang untuk memperoleh hasil yang diharapkan. Menurut Hasibuan (2005) menyatakan bahwa : “Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Adapun indikator kinerja

menurut Hersey, Blanchard, dan Johnson dalam Wibowo (2014, hal. 86) antara lain yaitu :

Tabel III-1
Indikator Kinerja

No.	Indikator
1.	Kemampuan
2.	Kualitas Kerja
3.	Inisiatif
4.	Ketepatan Waktu
5.	Komunikasi

Sumber : Sedarmayanti (2009, Hal. 51)

2. Sistem Informasi Manajemen (X1)

Sistem informasi manajemen digambarkan seperti sebuah bangunan piramida, di mana lapisan dasarnya terdiri dari informasi untuk pengolahan, transaksi, penjelasan status, dan lain sebagainya. Menurut Davis (2002) menyatakan bahwa sistem informasi manajemen adalah sebuah sistem manusia/mesin yang terpadu untuk menyajikan informasi guna mendukung fungsi operasi manajemen dan pengambilan keputusan dalam sebuah organisasi. Sama halnya dengan pendapat Syamsi (2001) yang menyatakan bahwa sistem informasi manajemen (SIM) merupakan jaringan informasi yang dibutuhkan pimpinan dalam menjalankan tugasnya, terutama dalam mengambil keputusan.

Ada enam indikator sistem informasi manajemen yang dikemukakan oleh Jogiyanto (2003, hal. 42) dapat dilihat pada tabel dibawah :

Tabel III-2
Indikator Sistem Informasi Manajemen

No.	Indikator
1.	Keahlian
2.	Organisasi
3.	Manajemen
4.	Teknologi

Sumber : Bambang Hartono (2013, hal. 22)

3. Lingkungan Kerja (X2)

Menurut dari pernyataan Sukanto dan Indriyo (2000, hal. 151) “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerjaan yang dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja”.

Berikut beberapa indikator lingkungan kerja Menurut Sarwanto (1998, hal. 171) :

Tabel III-3
Indikator Lingkungan Kerja

No.	Indikator
1.	Tata Ruang
2.	Pencahayaan
3.	Temperatur Ruangan

Sumber : Jogiyanto (2003, hal. 42)

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Tempat penelitian merupakan objek dari sebuah penelitian, dan penelitian ini dilakukan pada Kantor Direktorat Jenderal Kekayaan Negara Sumut.yang beralamat Jl. Pangeran Diponegoro No. 10 A Medan.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian dilakukan pada waktu yang direncanakan mulai dari bulan Desember 2016 s/d April 2017.

Tabel III-4
Rencana Waktu Penelitian

Kegiatan	Bulan dan Minggu																							
	Desember 2016				Januari 2017				Februari 2017				Maret 2017				April 2017				Mei 2017			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Penelitian Pendahuluan	■																							
Pengajuan Judul			■	■																				
Penulisan Proposal					■	■	■	■																
Bimbingan Proposal								■	■															
Seminar Proposal								■	■															
Pengumpulan Data & Pengolahan Data									■	■	■	■	■	■	■	■								
Penyusunan Skripsi													■	■	■	■								
Pengesahan Skripsi																	■							
SidangMeja Hijau																		■	■	■				

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Azuar dan Irfan (2015, hal. 51) menyatakan bahwa populasi merupakan totalitas dari seluruh unsure yang ada dalam sebuah wilayah penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Direktorat Jenderal Kekayaan Negara Sumut yang berjumlah 55 orang.

Tabel III-5
Daftar Pegawai

Bidang	Jumlah Pegawai
Kepala Kantor	1 Orang
Bidang Umum	14 Orang
Bidang Kepatuhan Internal, Hukum dan Informasi	10 Orang
Bidang Piutang Negara	6 Orang
Bidang Lelang	7 Orang
Bidang Penilaian	7 Orang
Bidang Pengelolaan Kekayaan Negara	10 Orang
Total keseluruhan pegawai	55 Orang

2. Sampel

Azuar dan Irfan (2015, hal. 51) menyatakan bahwa sampel adalah wakil-wakil dari populasi. Dilihat dari jumlah populasi yang relatif kecil (55 orang) maka

keseluruhan populasi dijadikan sampel. Dengan kata lain, penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2014, hal. 85) menyatakan bahwa sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data penelitian merupakan cara untuk mengumpulkan data-data relevan bagi peneliti. Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara :

1. Kuesioner

Kuesioner adalah instrument penelitian yang berupa daftar pernyataan atau pertanyaan dan di isi sendiri oleh responden untuk memperoleh keterangan.

a) Uji Validitas Data Instrumen

Untuk mengukur validitas setiap pertanyaan, maka digunakan teknik korelasi

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

Sumber : (Juliandi dan irfan, 2015, hal. 77)

Keterangan:

r : Nilai koefisien korelasi

Σx : Jumlah pengamatan variabel X

- $\Sigma\gamma$: Jumlah pengamatan variabel Y
- $\Sigma\chi\gamma$: Jumlah hasil perkalian variabel X dan Y
- $(\Sigma\chi^2)$: Jumlah kuadrat dari pengamatan variabel X
- $(\Sigma\chi)^2$: Jumlah kuadrat dari jumlah pengamatan variabel x
- $(\Sigma\gamma^2)$: Jumlah kuadrat dari pengamatan variabel Y
- $(\Sigma\gamma)^2$: Jumlah kuadrat dari jumlah pengamatan variabel Y
- n : Jumlah pasangan pengamatan Y dan X

Ketentuan apakah suatu butir instrument valid atau tidak adalah melihat dari probabilitas koefisien korelasinya. Uji signifikan dilakukan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} dan nilai positif maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid.

Hipotesisnya adalah :

$H_0 : \beta = 0$ [tidak ada korelasi signifikan skor item dengan total skor (tidak valid)]

$H_1 : \beta \neq 0$ [ada korelasi signifikan skor item dengan total skor (valid)]

Kriteria penerimaan/penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut :

- 1) Tolak H_0 jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung < nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed < α 0,05).
- 2) Terima H_0 jika nilai korelasi adalah negatif dan atau probabilitas yang dihitung > nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed > α 0,05).

Tabel III.6
Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja Pegawai (Y)

Item	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
1	0,814	0,000<0,05	Valid
2	0,711	0,000<0,05	Valid
3	0,773	0,000<0,05	Valid
4	0,786	0,000<0,05	Valid
5	0,678	0,000<0,05	Valid
6	0,342	0,000<0,05	Valid
7	0,658	0,000<0,05	Valid
8	0,630	0,000<0,05	Valid
9	0,774	0,000<0,05	Valid
10	0,680	0,000<0,05	Valid

Sumber : Data Penelitian diolah (2017)

Dari hasil uji validitas diatas, dapat diketahui bahwa semua item pernyataan item 1 sampai dengan item 10 dari variabel kinerja pegawai dinyatakan valid karena taraf signifikan seluruhnya <0,05.

Tabel III.7
Hasil Uji Validitas Instrumen Sistem Informasi Manajemen (X1)

Item	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
1	0,575	0,000<0,05	Valid
2	0,441	0,000<0,05	Valid
3	0,617	0,000<0,05	Valid
4	0,858	0,000<0,05	Valid
5	0,786	0,000<0,05	Valid
6	0,813	0,000<0,05	Valid
7	0,706	0,000<0,05	Valid
8	0,535	0,000<0,05	Valid

Sumber : Hasil Penelitian diolah (2017)

Dari hasil uji validitas diatas, dapat diketahui bahwa semua item pernyataan 1 sampai dengan item pernyataan 8 dari variabel sistem informasi manajemen dinyatakan valid karena taraf signifikan seluruhnya $<0,05$.

Tabel III.8
Hasil Uji Validitas Instrumen Lingkungan Kerja (X2)

Item	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
1	0,597	0,000<0,05	Valid
2	0,573	0,000<0,05	Valid
3	0,700	0,000<0,05	Valid
4	0,572	0,000<0,05	Valid
5	0,772	0,000<0,05	Valid
6	0,854	0,000<0,05	Valid

Sumber : Hasil Penelitian diolah (2017)

Dari hasil uji validitas diatas dapat diketahui bahwa semua item pernyataan 1 sampai dengan item 6 dari variabel lingkungan kerja dinyatakan valid karena taraf signifikan seluruhnya $<0,05$.

b) Uji Reliabilitas Data

Reliability (reabilitas) merupakan adanya ketepatan data yang di dapat pada waktu kewaktu. Reabilitas berkenan dengan tingkat kendala suatu instrumen penelitian itu. Menurut Azuar (2015, hal.80) pengujian reabilitas adalah untuk melihat apakah instrument penelitian menggunakan instrument yang handal dan dipercaya sebagai alat ukur variabel.

Untuk menghitung reliabilitas quesioner, digunakan teknik *Cronbach Alphas* dengan rumus sebagai berikut:

$$r = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Sumber: Azuar Juliandi (2015, hal.82)

Keterangan :

r = Reliabilitas Instrumen

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varians butir

k = Banyaknya butir pernyataan

σ_1^2 = Varians total

kriterian pengujian reliabilitas adalah jika nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach Alpha*) $> 0,60$ maka instrumen reliabilitas (terpercaya)

Tabel III.8

Hasil Uji Reliabilitas Y,X1,X2

Variabel	Nilai Reliabilitas	Status
Kinerja Pegawai	0,868	Reliabel
Sistem Informasi Manajemen	0,822	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,751	Reliabel

Sumber : Hasil Penelitian diolah (2017)

Nilai reliabilitas instrument diatas menunjukkan tingkat reliabilitas instrumen penelitian sudah memadai karena mendekati 1 ($>0,60$).

Dengan menggunakan *skala likert* dengan bentuk *Checklist*, dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 (lima) opsi yaitu:

Tabel III-6
Skala Likert

Keterangan	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

2. Wawancara

Wawancara merupakan suatu jenis pengumpulan data dimana peneliti mengajukan pertanyaan secara lisan kepada responden untuk mendapatkan informasi.

3. Studi Dokumentasi

Penulis mengumpulkan data yang berkaitan dengan dokumentasi kantor seperti sejarah kantor, struktur organisasi, data-data jumlah pegawai yang ada di Kantor Direktorat Jenderal Kekayaan Negara Sumut. Dokumen ini diperlukan untuk mendukung pembahasan didalam penelitian ini dengan cara mempelajarinya.

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut, dengan rumus dibawah ini. Adapun analisis yang digunakan, yaitu:

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi ganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut rumus untuk melihat analisis linier berganda :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

(Sugiyono 2014, hal. 192)

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

β_0 = Konstanta

β_1 dan β_2 = Besaran Koefisien regresi dari masing-masing variabel

X_1 = Sistem Informasi Manajemen

X_2 = Lingkungan Kerja

e = Error

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik regresi bertujuan untuk menganalisis apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian adalah model yang terbaik. Jika model adalah model yang baik, maka hasil analisis regresi layak dijadikan sebagai rekomendasi untuk pengetahuan atau untuk tujuan pemecahan masalah praktis.

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak Menurut Juliandi (2015, hal.160). Data diuji dengan metode Kolmogrov-Smirnov. Data dinyatakan berdistribusi normal bila nilai $(\text{Asymp. Sig. (2-tailed)}) > \alpha (0,05)$.

b. Uji multikolinieritas

Multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen Menurut Juliandi (2015, 161). Data ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan VIF. Variabel independen dinyatakan terbebas dari masalah multikolinieritas bila nilai *tolerance* $> 0,1$ dan nilai VIF < 10 .

c. Uji heterokedastisitas

Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Menurut Juliandi (2015, hal.161). Heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat pada grafik Scatterplot. Bila data menyebar tanpa membentuk pola tertentu berada di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y dinyatakan bebas dari masalah multikolinieritas.

3. Uji Hipotesis

Untuk mengetahui pengaruh sistem informasi manajemen dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, maka dilakukan pengujian dengan menggunakan :

a. Uji T (Parsial)

Pengujian ini dilakukan untuk menguji setiap variabel bebas (X) secara individual mempunyai hubungan yang signifikan hubungan atau terhadap variabel terikat (Y). Untuk menguji signifikan hubungan, digunakan rumus uji statistik t. Dengan rumus sebagai berikut:

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

Sugiyono (2014, hal. 187)

Keterangan:

T = nilai t_{hitung}

r = korelasi yang ditemukan

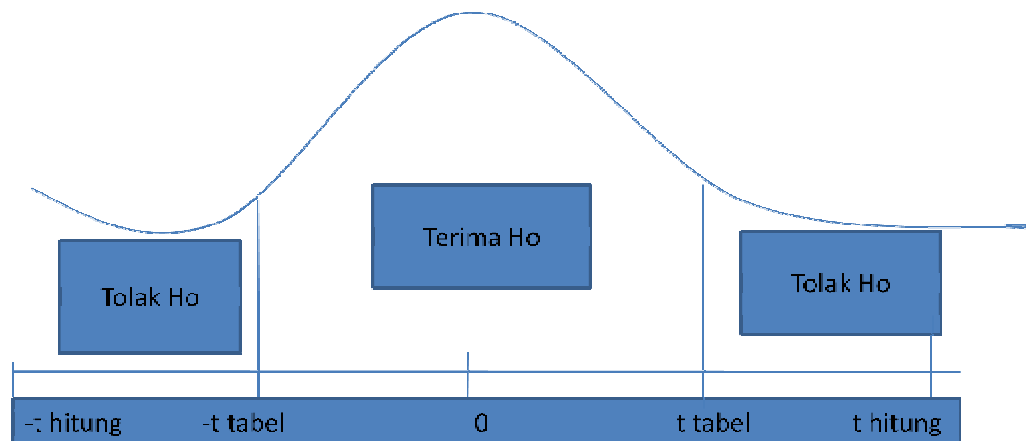
n = jumlah sample

Adapun bentuk pengujinya sebagai berikut:

$H_0 : \beta = 0$, artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

$H_0 : \beta \neq 0$, artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Kriteria Pengujian Hipotesis :



Gambar III-1
Kriteria Pengujian Hipotesis T

Dasar pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah :

- 1) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_a diterima, artinya sistem informasi manajemen dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
- 2) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_o ditolak, artinya sistem informasi manajemen dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

b. Uji F (Simultan)

Uji F (Simultan) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (dependen) dan sekaligus juga untuk menguji hipotesis kedua. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan *significane level* taraf nyata 0,05 ($\alpha = 5\%$).

Rumus Uji F adalah sebagai berikut:

Sugiyono (2014, hal.192)

Keterangan:

= Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota sampel

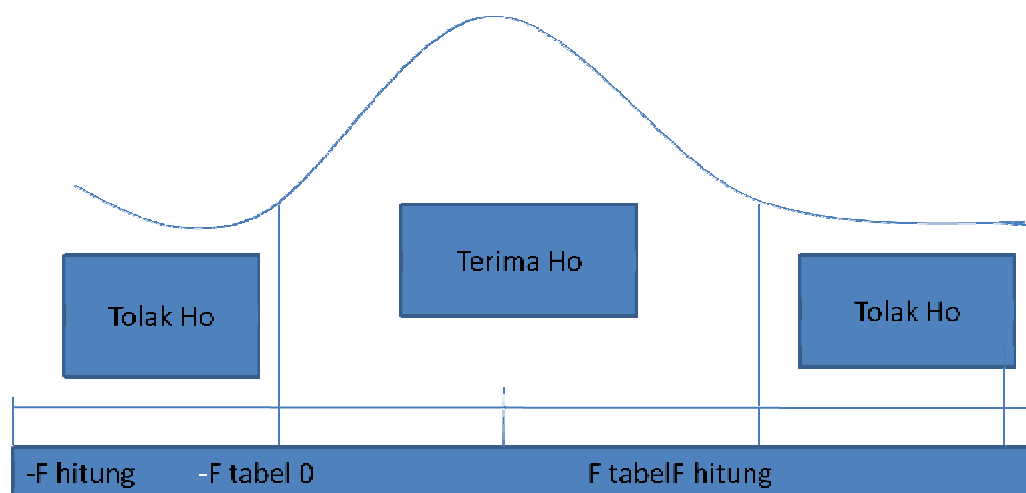
F = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel

Adapun bentuk pengujinya sebagai berikut:

$H_0 : \beta = 0$, artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

$H_0 : \beta \neq 0$, artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Kriteria Pengujian Hipotesis :



Gambar III-2
Kriteria Pengujian Hipotesis F

Dasar pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah :

- 1) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_a diterima, artinya sistem informasi manajemen dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
- 2) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya sistem informasi manajemen dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Dapat dijelaskan variabel bebas terhadap variabel terikat maka diuji dengan determinasi sebagai berikut :

$$D = R^2 \times 100 \%$$

Keterangan :

D = Determinasi

R = Nilai kolerasi berganda

100% = Persentase Kontribusi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi hasil penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel Y, 8 pernyataan untuk variabel X₁, dan 6 pernyataan untuk variabel X₂, dimana yang menjadi variabel Y adalah kinerja pegawai, variabel X₁ adalah sistem informasi manajemen dan yang menjadi variabel X₂ adalah lingkungan kerja. Angket yang di sebarakan ini diberikan kepada 55 orang pegawai sebagai sampel penelitian.

Ketentuan di atas berlaku di dalam menghitung variabel X₁ dan X₂ bebas (sistem informasi manajemen dan lingkungan kerja) maupun variabel terikat (kinerja pegawai). Penelitian ini menggunakan skala likert.

Tabel III.11 Skala Likert

Pernyataan	Bobot
Sangat setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Azuar dan Irfan (2015)

2. Deskripsi Karakteristik Responden

Untuk mengetahui identitas responden maka dapat dilihat dari karakteristik responden sebagai berikut :

a. Jenis Kelamin

Untuk mengetahui tingkat persentase jenis kelamin dari 55 responden dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV-2
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Laki-laki	30	54.5	54.5	54.5
Valid Perempuan	25	45.5	45.5	100.0
Total	55	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah penulis (2017)

Dari tabel diatas diketahui bahwa jumlah responden penelitian ini adalah laki-laki yaitu sebanyak 30 orang (54,5 %) dan perempuan yaitu sebanyak 25 orang (45,5 %)

b. Kelompok Usia

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan usia dari 55 responden dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV-3
Distribusi Responden Berdasarkan Usia

Usia				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
21-35 Tahun	14	25.5	25.5	25.5
Valid 36-45 Tahun	27	49.1	49.1	74.5
>45 Tahun	14	25.5	25.5	100.0
Total	55	100.0	100.0	

Sumber : data diolah penulis (2017)

Dari tabel diatas diketahui bahwa responden yang bekerja pada kelompok umur 21-35 tahun sebanyak 14 orang (25,5%), umur 36-45 tahun sebanyak 27 orang (49,1%), dan umur >45 tahun sebanyak 14 orang (25,5%)

c. Tingkat Pendidikan

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan pendidikan dari 55 responden dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV-4
Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA/SMK	13	23.6	23.6	23.6
Valid D3-D4	11	20.0	20.0	43.6
Valid S1-S2	31	56.4	56.4	100.0
Total	55	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah penulis (2017)

Dari tabel di atas diketahui bahwa responden yang bekerja pada Kanwil DJKN SUMUT pada pendidikan sma/smk sebanyak 13 orang (23,6%), Diploma III-IV sebanyak 11 orang (20,0%), dan Strata I-II sebanyak 31 orang (56,4%).

d. Masa Kerja

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan masa kerja dari 65 responden dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV-5
Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1-5 Tahun	5	9.1	9.1	9.1
Valid 6-10 Tahun	17	30.9	30.9	40.0
Valid 11-25 Tahun	33	60.0	60.0	100.0
Total	55	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah penulis (2017)

Dari tabel diatas diketahui bahwa responden yang bekerja pada Kanwil DJKN SUMUT pada masa kerja 1-5 tahun 5 orang (9,1%), 6-10 tahun sebanyak 17 orang (30,9%), dan 11-25 tahun sebanyak 33 orang (60,0%).

3. Deskripsi Variabel Penelitian

Untuk lebih membantu berikut ini penulis sajikan tabel hasil skor jawaban responden dari angket yang penulis sebarakan yaitu :

a. Variabel Kinerja Pegawai

Tabel IV.6
Skor angket untuk variabel Kinerja Pegawai

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
Per	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	40	72,7%	15	27,3%	0	0%	0	0%	0	0%	55	100%
2	38	69,1%	16	29,1%	1	1,8%	0	0%	0	0%	55	100%
3	38	69,1%	17	30,9%	0	0%	0	0%	0	0%	55	100%
4	42	76,4%	13	23,6%	0	0%	0	0%	0	0%	55	100%
5	43	78,2%	12	21,8%	0	0%	0	0%	0	0%	55	100%
6	22	40,0%	32	58,2%	1	1,8%	0	0%	0	0%	55	100%
7	31	56,4%	24	43,6%	0	0%	0	0%	0	0%	55	100%
8	27	49,1%	28	50,9%	0	0%	0	0%	0	0%	55	100%
9	41	74,5%	14	25,5%	0	0%	0	0%	0	0%	55	100%
10	39	70,9%	15	27,3%	1	1,8%	0	0%	0	0%	55	100%

Dari tabel diatas diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepada saya, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 40 orang atau 72,7 %.
2. Jawaban responden tentang saya memiliki keahlian dalam menyelesaikan masalah, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 38 orang atau 69,1 %.

3. Jawaban responden tentang saya memiliki kualitas pekerjaan yang baik, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 38 orang atau 69,1 %.
4. Jawaban responden tentang saya selalu teliti dalam pekerjaan saya, sebagian besar responden menjawab sangat setuju 42 orang atau 76,4%.
5. Jawaban responden tentang saya selalu menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya, sebagian besar responden menjawab sangat setuju 43 orang atau 78,2%.
6. Jawaban responden tentang saya selalu mengerjakan kewajiban tanpa harus menunggu perintah,, sebagian besar responden menjawab setuju 32 orang atau 58,2 %.
7. Jawaban responden tentang saya selalu mengerjakan kewajiban tanpa harus menunggu perintah, sebagian besar responden menjawab sangat setuju 31 orang atau 56,4%
8. Jawaban responden tentang saya tidak pernah menunda pekerjaan yang diberikan, sebagian besar responden menjawab setuju 28 orang atau 50,9%.
9. Jawaban responden tentang saya memiliki hubungan yang baik sesama rekan kerja, sebagian besar responden menjawab sangat setuju 41 orang atau 74,5%.
10. Jawaban responden tentang saya mampu bekerja dalam team, sebagian besar responden menjawab sangat setuju 39 orang atau 70,9%

b. Variabel Sistem Informasi Manajemen

Tabel IV.7
Skor angket untuk variabel Sistem Informasi Manajemen

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
Per	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	20	36,4	35	63,6%	0	0%	0	0%	0	0%	55	100%
2	28	50,9%	27	49,1%	0	0%	0	0%	0	0%	55	100%
3	35	63,6%	20	36,4%	0	0%	0	0%	0	0%	55	100%
4	42	76,4%	12	21,8%	1	1,8%	0	0%	0	0%	55	100%
5	37	67,3%	15	27,3%	3	5,5%	0	0%	0	0%	55	100%
6	38	69,1%	15	27,3	2	3,6%	0	0%	0	0%	55	100%
7	38	69,1%	15	27,3%	2	3,6%	0	0%	0	0%	55	100%
8	13	23,6%	37	67,3%	5	9,1%	0	0%	0	0%	55	100%

Dari tabel diatas diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang saya memiliki keahlian dalam menerjemahkan bahasa, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 35 orang atau 63,6%.
2. Jawaban responden tentang saya memiliki keahlian untuk mengoperasikan komputer, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 28 orang atau 50.9%.
3. Jawaban responden tentang struktur organisasi pada kantor saya telah tersusun dengan baik, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 35 orang atau 63,6%.
4. Jawaban responden tentang organisasi pada kantor saya melakukan kegiatan rutin pada waktu tertentu, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 42 orang atau 76,4%.

5. Jawaban responden tentang sistem informasi manajemen pada kantor saya sudah efektif, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 37 orang atau 67,3%.
6. Jawaban responden tentang sistem informasi manajemen pada kantor saya dapat menyediakan informasi di semua bidang kantor, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 38 orang atau 69,1%.
7. Jawaban responden tentang peralatan dan perlengkapan yang ada pada kantor saya telah memadai, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 38 orang atau 69,1%.
8. Jawaban responden tentang jaringan konektivitas internet pada kantor saya sangat baik, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 37 orang atau 67,3%.

c. Variabel Lingkungan Kerja

Tabel IV.8
Skor angket untuk variabel Lingkungan Kerja

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	45	81,8%	9	16,4%	1	1,8%	0	0%	0	0%	55	100%
2	36	65,5%	18	32,7%	1	1,8%	0	0%	0	0%	55	100%
3	34	61,8%	19	34,5%	2	3,6%	0	0%	0	0%	55	100%
4	14	25,5%	32	58,2%	7	12,7%	2	3,6%	0	0%	55	100%
5	36	65,5%	19	34,5%	0	0%	0	0%	0	0%	55	100%
6	36	65,5%	16	29,1%	3	5,5%	0	0%	0	0%	55	100%

Dari tabel diatas diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang ruangan tempat saya bekerja sangat nyaman, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 45 orang atau 81,8%.

2. Jawaban responden tentang ruangan tempat saya bekerja sangat nyaman, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 36 orang atau 65,5%.
3. Jawaban responden tentang ruangan saya memiliki kualitas cahaya yang baik, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 34 orang atau 65,5%.
4. Jawaban responden tentang ruangan saya menggunakan cahaya alami pada siang hari, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 32 orang atau 58,2%.
5. Jawaban responden tentang ruangan saya memiliki kualitas suhu udara yang baik, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 36 orang atau 65,5%.
6. Jawaban responden tentang ruangan saya memiliki lubang ventilasi yang baik sebagai keluar masuknya udara, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 36 orang atau 65,5%.

4. Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan menarik kesimpulan dari pengujian tersebut, dengan rumus-rumus di bawah ini:

a. Uji Asumsi Klasik

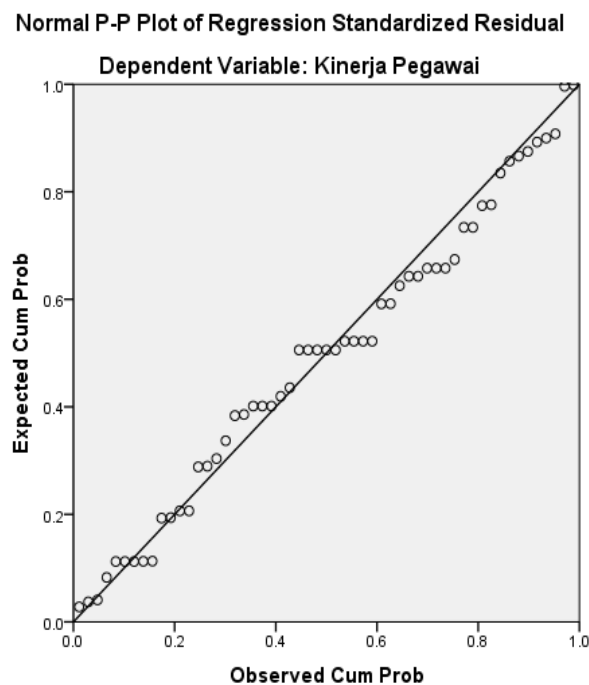
Dalam regresi linier berganda dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi linier berganda atau dikenal juga BLUES (*Best Linier Unbias Estimation*). Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi

apakah model regresi merupakan model yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik tersebut, yaitu :

1) Uji Normalitas Data

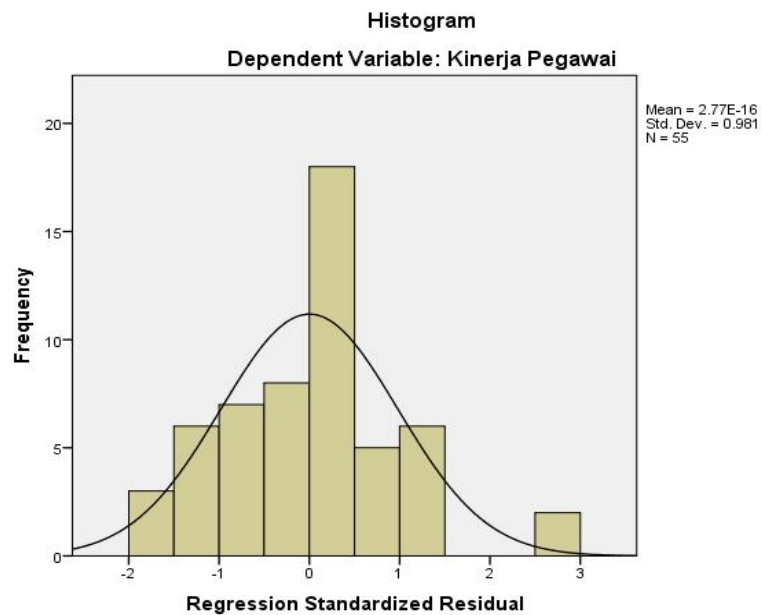
Uji normalitas bertujuan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel independen dan variabel dependen atau keduanya terdistribusikan secara normal. Model regresi yang baik memiliki distribusi data normal mendekati normal. Berikut gambar normal P-P Plot untuk mempelajari uji normalitas:

Gambar IV.1 Hasil Uji Normalitas



Pada gambar IV.1 diatas diketahui bahwa hasil dari pengujian Normalitas data menunjukkan titik-titik data mendekati garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi distribusi normal dan layak untuk dianalisis.

Gambar IV.2 Hasil Uji Normalitas Data



Berdasarkan gambar IV.2 diatas diketahui bahwa grafik histogram menunjukkan pola berdistribusi normal, karena kurva memiliki kecenderungan yang berimbang, baik pada sisi kiri maupun kanan dan kurva berbentuk menyerupai lonceng yang hampir sempurna.

2) Multikolinearitas

Uji multikolinear bertujuan untuk menguji apakah regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel sindependen. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian. (*Variance Inflasi Factor/ VIF*) yang melebihi 4 atau 5.

Tabel IV.8 Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a							
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Part	Tolerance	VIF
1(Constant)	10.164	3.215		3.162	.003			
Sistem Informasi Manajemen	.536	.129	.469	4.168	.000	.310	.436	2.291
Lingkungan Kerja	.618	.106	.434	3.857	.000	.286	.436	2.291

a. Dependent Variable:

Kinerja P

Sumber : pengolahan Data (2017)

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa hasil multikolinearitas menunjukkan bahwa:

1. VIF Sistem Informasi Manajemen adalah $2.291 < 5$ maka tidak terdapat masalah multikolinearitas pada data.
2. VIF Lingkungan Kerja adalah $2,291 > 5$ maka terdapat masalah multikolinearitas pada data.

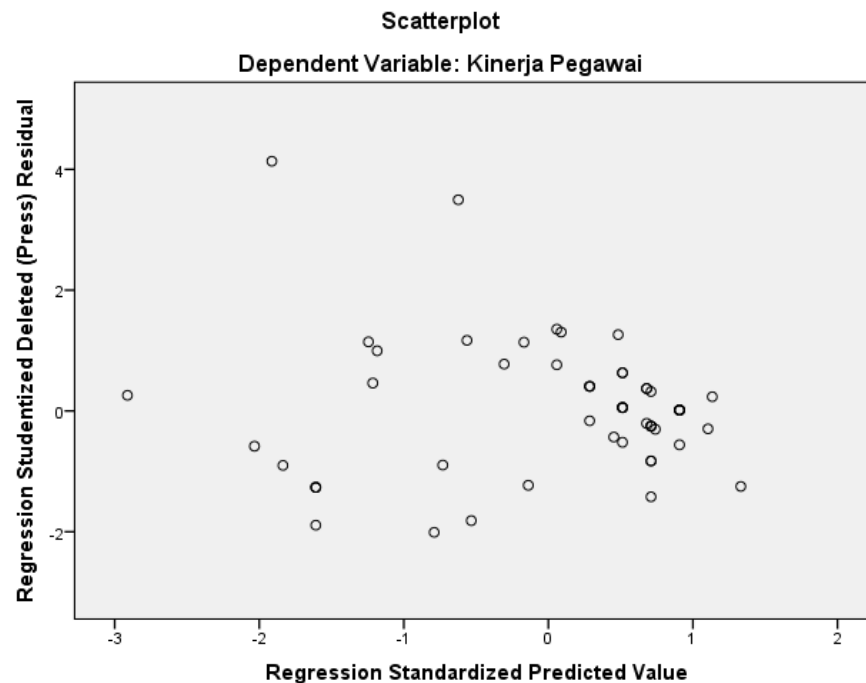
Variabel Sistem Informasi Manajemen (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang ditentukan (tidak melebihi 4 atau 5), sehingga tidak menjadi multikolenearitas dalam variabel independen penelitian. Jadi uji multikolenearitas telah terpenuhi.

3) Heterokedatisitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaknyamanan variance dari residual pengamatan satu kepengamatan yang lain tetap. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (poin-poin) menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedatisitas dilakukan dengan melihat pada garfik *Scatterplot*. Bila data menyebar tanpa membentuk

pola tertentu dan berada di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y dinyatakan bebas dari masalah multikolinieritas.

Gambar IV.3 Heterokedastisitas



Gambar *Scatterplot* menunjukkan bahwa titi-titik yang ada menyebar secara acak, tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y dan tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas. Oleh karena itu, model regresi dikatakan tidak mengalami heteroskedastisitas.

b. Regresi Linier Berganda

Model persamaan regresi yang baik merupakan persamaan yang telah memenuhi persyaratan dari asumsi klasik serta validitas dan realibilitas. Uji regresi yang digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat, maka model persamaan regresi berganda dapat digunakan untuk menguji pengaruh antara X_1 dan X_2 terhadap Y sebagai berikut:

Tabel IV.9 Hasil Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.164	3.125		3.162	.003
Sistem Informasi Manajemen	.536	.129	.469	4.169	.000
Lingkungan Kerja	.618	.160	.534	3.857	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
 Sumber : pengolahan Data (2017)

Dari tabel diatas, dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda yaitu :

$$Y = 10,164 + 0,618X_1 + 0,536X_2$$

Keterangan : Y = Kinerja Pegawai

X₁ = Sistem Informasi Manajemen

X₂ = Lingkungan Kerja

Dari persamaan diatas dapat dijelaskan bahwa jika komitmen naik 100 % maka kinerja pegawai menjadi baik, variabel sistem informasi manajemen dan lingkungan kerja mempunyai arah koefisien yang positif terhadap kinerja pegawai koefisien lingkungan kerja memberikan nilai sebesar 0,536 yang berarti bahwa jika lingkungan kerja semakin baik maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan. Begitu juga dengan koefisien sistem informasi manajemen apabila sistem informasi naik 100% maka kinerja pegawai menjadi baik bertambah 6,18% yang berarti bahwa jika sistem informasi manajemen yang baik akan meningkatkan kinerja pegawai pada Kanwil Direktorat Jenderal Kekayaan Negara Sumut.

c. Pengujian Hipotesis

1) Uji t (uji parsial)

Uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Untuk menguji signifikan hubungan, digunakan rumus uji statistik t.

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

Sumber : Sugiyono (2014:187)

Keterangan:

T = nilai t_{hitung}

r = korelasi yang ditemukan

n = jumlah sample

Dengan taraf signifikan 5 % dan dk = n-2 diperoleh t_{tabel} sebesar 2.005

Ketentuan: Terima H_a jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$

Terima H_o jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$

Berdasarkan hasil perhitungan uji t dengan menggunakan program SPSS

16.0 dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel IV.10 Uji t
Pengaruh Sistem Informasi Manajemen (X₁) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

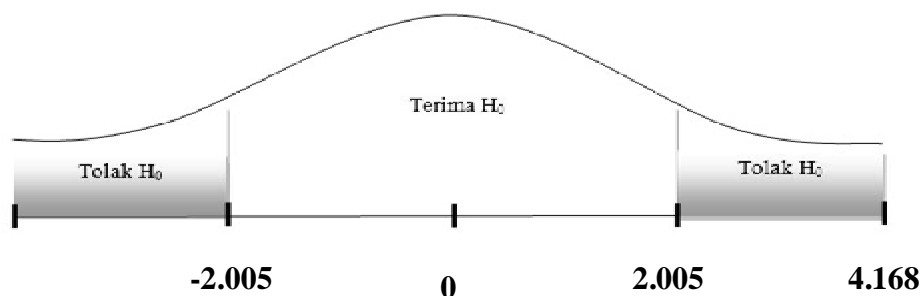
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.215	3.215		3.162	.003
Sistem Informasi Manajemen	.536	.129	.469	4.168	.000
Lingkungan Kerja	.618	.160	.434	3.857	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
 Sumber: pengolahan Data (2017)

Dari data diatas dapat diketahui bahwa

$$t_{hitung} = 4.168$$

$$t_{tabel} = 2.005$$



Gambar IV.4 : Kriteria pengujian Hipotesis 1

Dari tabel tentang pengaruh sistem informasi manajemen terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai t_{hitung} 4.168 lebih besar dari pada nilai t_{tabel} 2.005 dengan nilai sig 0,00 < 0,05 dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_a diterima hal ini menunjukkan bahwa sistem informasi manajemen mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, H_0 ditolakk. Hal ini dapat diartikan bahwa sistem informasi manajemen berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kanwil Direktorat Jenderal Kekayaan Negara Sumut.

Tabel IV.11
Pengaruh Lingkungan Kerja (X₂) terhadap kinerja Pegawai (Y)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.164	3.215		3.162	.003
	Sistem Informasi Manajemen	.536	.129	.469	4.168	.000
	Lingkungan Kerja	.618	.160	.434	3.857	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

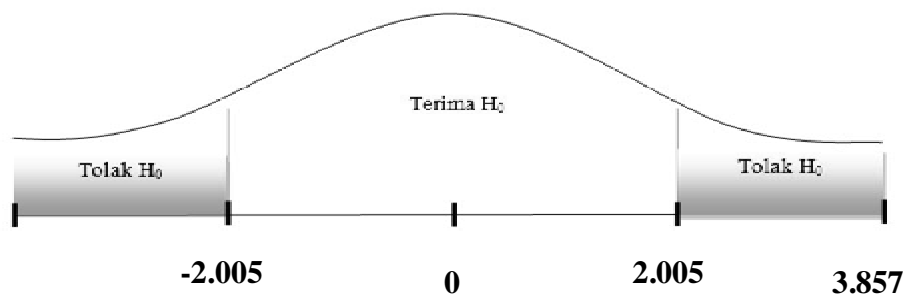
pegawai

Sumber: pengolahan Data (2017)

Dari data diatas dapat diketahui bahwa

$$t_{hitung} = 3.857$$

$$t_{tabel} = 2.005$$



Gambar IV.5 : Kriteria pengujian Hipotesis 2

Dari tabel tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai t_{hitung} 3.857 lebih besar dari pada nilai t_{tabel} 2.005 dengan nilai sig 0,000 > 0,05 dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal ini dapat diartikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kanwil Direktorat Jenderal Kekayaan Negara Sumut.

2) Uji F (Uji Simultan)

Uji statistik F (Simultan) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (dependen) dan sekaligus juga untuk menguji hipotesis kedua. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan *significance level* taraf nyata 0,05 ($\alpha = 5\%$). Ketentuannya adalah jika nilai probabilitasnya $\text{sig} > 0,005$ maka H_0 diterima

$$F_h = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(N - K - 1)}$$

Sumber : Sugiyono (2014:192)

Keterangan

R^2 = Koefisien korelasi ganda

K = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota sampel

F = F_{hitung} yang selanjutnya dibandingkan dengan F_{tabel}

Kriteria pengujian:

- 1) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_a diterima, artinya Sistem Informasi Manajemen dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
- 2) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya Sistem Informasi Manajemen dan Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Tabel IV.12 Uji F

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	399.111	2	199.556	64.600	.000 ^b
	Residual	160.634	52	3.086		
	Total	559.745	54			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Sistem Informasi Manajemen

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

$$F_{\text{tabel}} = n-k-1 = 55-2-1 = 52 \text{ adalah } 3,18$$

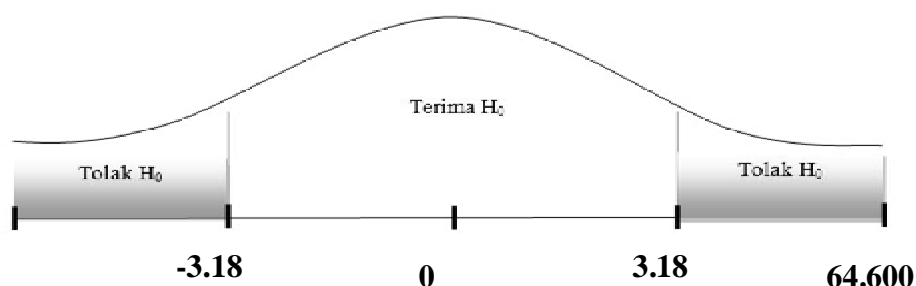
$$F_{\text{hitung}} = 64.600$$

$$F_{\text{tabel}} = 3,18$$

Berdasarkan data tabel uji F diketahui terdapat nilai sig sebesar 0,000 sig < dari 0,05 artinya bahwa Sistem Informasi Manajemen dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kanwil Direktorat Jenderal Kekayaan Negara.

Jika dilihat dari pengaruh variabel besar dengan variabel bebas dengan variabel terikat secara simultan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} terlebih dahulu menghitung derajat bebas (df) pembilang dan sederajat bebas (df) penyebut diketahui nilai df pembilang adalah k-1, sehingga diketahui nilai df pembilang 3-1=2, sedangkan nilai df penyebut n-k-1, sehingga diketahui nilai df penyebut 55-2-1= 52 sehingga diketahui bahwa nilai F_{tabel} adalah sebesar 3,18 jika dibandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} maka dihasilkan $64.600 > 3,18$ dan dapat disimpulkan bahwa Sistem Informasi Manajemen dan Lingkungan Kerja

berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kanwil Direktorat Jenderal Kekayaan Negara Sumut.



Gambar IV.6 : Kriteria pengujian Hipotesis 3

Berdasarkan hasil uji F_{hitung} pada tabel diatas yaitu $64.600 > F_{tabel}$ 3,18 kemudian dilihat dengan hasil nilai probabilitas signifikan $0,00 < 0,05$, maka H_0 ditolak H_a diterima, sementara nilai F_{tabel} berdasarkan $dk=n-k-1 = 55$ adalah 3,18. Dari hasil perhitungan SPSS diatas menunjukkan ada pengaruh signifikan secara simultan Sistem Informasi Manajemen dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kanwil Direktorat Jenderal Kekayaan Negara.

d. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengatur seberapa jauh dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berada diantara 0-1. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Data dalam penelitian ini akan diolah dengan menggunakan program *statistical Package for Social Sciences* (SPSS 16.0). Hipotesis dalam penelitian ini dipengaruhi oleh nilai signifikan koefisien variabel yang bersangkutan setelah dilakukan pengujian. Berikut hasil pengujian statistiknya:

Tabel IV.13 Koefisien Determinasi (R-Square)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.844 ^a	.713	.702	1.758	1.901

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Sistem Informasi Manajemen

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
sumber : pengolahan Data (2017)

Pada tabel diatas, dapat dilihat hasil analisis regresi secara keseluruhan menunjukkan nilai R sebesar 0,713 menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan kinerja pegawai (variabel dependen) dengan Sistem Informasi Manajemen dan Lingkungan Kerja (variabel independen) mempunyai tingkat hubungan yang sedang yaitu sebesar

$$D = R^2 \times 100\%$$

$$D = 0,713 \times 100\%$$

$$D = 7,13\%$$

Nilai R Square diatas diketahui adalah 0,713 atau 7,13% menunjukkan sekitar 7,13% variabel Kinerja Pegawai (Y) dipengaruhi Sistem Informasi Manajemen (X₁) dan Lingkungan Kerja (X₂) , sisanya 2,87% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. PEMBAHASAN

Dari hasil pengujian terlihat bahwa semua variabel bebas (Sistem Informasi Manajemen dan Lingkungan Kerja) berpengaruh terhadap variabel terikat (Kinerja Pegawai), lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut ini:

1. Pengaruh Sistem Informasi Manajemen terhadap Kinerja Pegawai

Adapun hasil penelitian yang dilakukan diatas mengenai pengaruh sistem informasi terhadap kinerja pegawai yang menyatakan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4,168 > 2,005$ dan t_{hitung} didaerah tolak H_0 sehingga H_a diterima, dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara sistem informasi manajemen terhadap kinerja pegawai pada Kanwil Direktorat Jenderal Kekayaan Negara.

Davis (2002) menyatakan bahwa, sistem informasi manajemen adalah sebuah sistem manusia/mesin yang terpadu untuk menyajikan informasi guna mendukung fungsi operasi manajemen dan pengambilan keputusan dalam sebuah organisasi.

Hal ini juga dinyatakan oleh siagian (2004) bahwa agar semua fungsi manajemen terselenggara dengan tingkat efisiensi dan efektivitas yang tinggi mutlak perlu diciptakan suatu sistem informasi SDM yang handal. Hasil penelitian yang dilakukan Rizan Machmud (2013) disimpulkan bahwa Sistem informasi manajemen terhadap kinerja pegawai mempunyai hubungan positif dan signifikan.

Untuk dapat menyelesaikan tugas dengan baik, maka diperlukan sistem informasi manajemen yang baik pula, sebab dengan adanya sistem informasi manajemen yang lancar, maka berhubungan dengan efisiensi administrasi dan operasional pada suatu instansi, akan dapat memenuhi kebutuhan suatu pekerjaan pada setiap masing-masing pegawai.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan diatas mengenai pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai yang menyatakan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,857 > 2,005$ dan berada didaerah penolakan H_0 sehingga H_0 ditolak H_a diterima, hal ini menyatakan bahwa lingkungan kerja ada pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kanwil Direktorat Jenderal Kekayaan Negara.

Menurut pernyataan Sedarmayanti (2001, hal. 44) Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Untuk mendapatkan kinerja yang maksimal dalam suatu instansi/perusahaan, tentunya tidak lupa bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi suatu kinerja pegawai. Hal tersebut telah dilakukan penelitiannya oleh Ria Astri (2015) yang menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan secara parsial antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai. Dimana dengan lingkungan kerja yang baik di perusahaan ini makan semua pegawai dapat lebih meningkatkan kinerja untuk lebih baik lagi. Lingkungan kerja dikatakan baik apabila hubungan antara sesama pegawai terjalin dengan baik.

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting, tentunya hal ini dapat mempengaruhi pegawai dalam melakukan aktivitasnya saat bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang baik, maka dapat membawa pengaruh daya tarik pegawai dalam meningkatkan kinerjanya.

3. Pengaruh Sistem Informasi Manajemen dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan diatas adanya pengaruh sistem informasi manajemen dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Dapat dilihat pada nilai F_{hitung} adalah dengan tingkat signifikan 64.600 dan untuk melihat seberapa besar pengaruh Sistem Informasi Manajemen (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai (Y) dilakukan uji determinasi sebesar 0,713 atau sama dengan 7,13% sisanya 2,87% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian.

Mangkunegara (2013, hal. 67) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sistem informasi manajemen dan lingkungan kerja mampu mendorong kinerja pegawai, serta dapat mencapai tujuan setiap instansi/perusahaan dari adanya pengaruh sistem informasi manajemen dan lingkungan kerja yang nyaman. Tidak hanya itu, proses pekerjaan yang dilakukan oleh setiap pegawai dapat terlaksana dengan lancar dan efektif oleh adanya sistem informasi manajemen yang memadai dan sesuai dengan kebutuhannya, serta lingkungan kerja yang kondusif turut membantu peningkatan kinerja pegawai.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara parsial , pengolahan data tentang sistem informasi manajemen terhadap kinerja pegawai di peroleh nilai $t_{hitung} 4,168 > t_{tabel} 2,005$. Semakin diperhatikan dan ditingkatkan sistem informasi manajemen pada suatu perusahaan maka kinerja pegawai akan semakin meningkat dan tujuan perusahaan akan tercapai dengan baik.
2. Secara parsial , pengolahan data tentang lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di peroleh nilai $t_{hitung} 3,857 > t_{tabel} 2,005$ Semakin ditingkatkan budaya organisasi pada suatu perusahaan maka kinerja karyawan akan semakin baik dan tujuan perusahaan akan tercapai dengan lebih baik.
3. Secara simultan diperoleh $F_{hitung} 64.600 > F_{tabel} 3,18$ maka secara bersamaan sistem informasi manajemen dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai lebih ditingkatkan secara bersamaan agar berjalan sesuai yang di inginkan perusahaan.

B. Saran

1. Terkait dengan sistem informasi manajemen harus lebih diperhatikan dan ditingkatkan lagi, sebaik apa pun pengelolaan sistem informasi manajemen, ia hanya akan berguna dan memberikan kontribusi terhadap efektivitas pengambilan keputusan apabila dimanfaatkan

dengan sungguh-sungguh oleh para pimpinan untuk pengambilan keputusan oleh karena itu sistem informasi manajemen sangatlah penting bagi pimpinan untuk mengambil keputusan.

2. Terkait dengan lingkungan kerja disarankan untuk lebih di tingkatkan lagi kenyamanan ruangan kerja serta fasilitas diruangan kerja , agar pegawai yang bekerja lebih bersemangat dan dapat meningkatkan kinerjanya lagi sehingga tercapainya tujuan perusahaan untuk kedepannya lagi.
3. Bagi perusahaan hendaklah hasil penelitian ini dijadikan pertimbangan untuk meningkatkan kinerja pegawai nya, hasil penelitian ini menunjukkan hasil positif dan berpengaruh yang berarti jika sistem informasi manajemen dan lingkungan kerja ditingkatkan maka kinerja pegawai akan meningkat, sehingga perlu dilakukan keputusan untuk meningkatkan sistem informasi manajemen dan lingkungan kerja yang baik sehingga nantinya kinerja yang diharapkan akan tercapai.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex S. Nitisemito. (2005). *Manajemen Personalia Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Kelima)*, Cetakan Keempat Belas, Jakarta. Gahlia Indonesia.
- Evi Indrayani dan Humdiana, (2009). *Mempersiapkan Pekerja Berbasis Pengetahuan Dalam Mengelola Sistem Informasi* : Mitra Wacana Media.
- Jimmy Rusjiana (2016) *Pengaruh Sistem Informasi SDM Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Rabbani Bandung*. Jurnal Computech dan Bisnis. Vol.10, No:1 (21-29) Juni 2016.
- Juliandi Azuar (2015) *Metodologi Penelitian Bisnis*. Cetakan Kedua, Medan ; Penerbit Umsu Press.
- Kasmir (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama, Jakarta : Rajawali Pers.
- Mangkunegara, A.A (2013) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesebelas, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Marihot Tua Efendi Hariandja. (2008) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Nugroho Eko (2008) *Sistem Informasi Manajemen*. Edisi Pertama, Yogyakarta. Penerbit : ANDI OFFSET.
- Ria Astri Kirana (2013) *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Studi Pada Tower Management PT. Indosat Tbk*. Jurnal Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Jakarta. Vol.12, No:2 Oktober 2015.
- Riko Saputra (2015) *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Aparatur Pemerintah Di Dinas Koperasi, Usaha Mikro, Kecil dan Menengah Provinsi Kalimantan Barat*. Jurnal S-1 Ilmu Pemerintahan. Vol,4 No:4 Desember 2015.

- Rizan Machmud (2013) *Hubungan Sistem Informasi Manajemen dan Pelayanan Dengan Kinerja Pegawai Pada Rutan Makasar*. Jurnal Capacity STIE AMKOP Makasar. Vol,9 No:1 Maret 2013
- Sahilmi, Nasir, Mahdani (2014) *Pengaruh Penggunaan Sistem Informasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Kantor Kementrian Agama Kabupaten Aceh Barat Daya*. Jurnal Manajemen. Vol,3 No:2 Mei 2014.
- Sugiyono (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Cetakan ke-20. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sutanta. E (2003) *Sistem Informasi Manajemen*. Edisi Pertama, Cetakan Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sutrisno . E (2009) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama, Jakarta: Kencana.
- Sutrisno . E (2010) *Budaya Organisasi*. Cetakan Pertama, Jakarta : Kencana.
- Wibowo (2014) *Manajemen Kinerja*. Cetakan Keempat. Jakarta : Rajawali Pers.