

**PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA, SISTEM
INFORMAS MANAJEMEN DAN KETERAMPILAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS
KOMINFO DI LABUHANBATU UTARA
TESIS**

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memeproleh Gelar Megister Manajemen(M.M)
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

OLEH:

FITRIYAH NUR HSB

NPM : 1820030050



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

**PROGRAM STUDI MEGISTER MANAJEMEN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2020**

PENGESAHAN TESIS

Nama : **FITRIYAH NUR HSB**
NPM : 1820030050
Program Studi : Magister Manajemen
Judul Tesis : **PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA
MANUSIA, SISTEM INFORMASI MANAJEMEN DAN
KETERAMPILAN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA DINAS KOMINFO DI
LABUANBATU UTARA**

Disetujui untuk disampaikan Kepada

Panitia Sidang Tesis

Medan, 22 Oktober 2020

Komisi Pembimbing

Pembimbing I



Dr. SYAIFUL BAHRI, M.AP

Pembimbing II



Dr. SJAHRIL EFFENDY P, M.Si., M.A., M.Psi. M.H

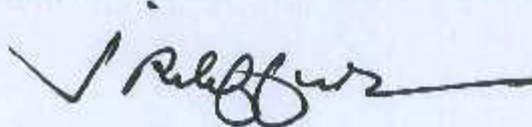
Diketahui

Direktur



Dr. SYAIFUL BAHRI, M.AP

Ketua Program Studi



Dr. SJAHRIL EFFENDY P, M.Si., M.A., M.Psi. M.H

PENGESAHAN

**PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA, SISTEM
INFORMASI MANAJEMEN DAN KETERAMPILAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS
KOMINFO DI LABUHANBATU UTARA**

FITRIYAH NUR HSB

NPM : 1820030050

Program Studi : Magister Manajemen

“Tesis ini telah dipertahankan di hadapan Panitia Penguji, yang dibentuk oleh Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dinyatakan Lulus dalam Ujian Tesis dan berhak menyandang Gelar Magister Manajemen (M.M) Pada Hari Kamis, Tanggal 22 Oktober 2020”

Panitia Penguji

1. **Dr. SYAIFUL BAHRI, M.AP**
Ketua

1.

2. **Dr. SJAHRIFF EFFENDY P, M.Si., M.A., M.Psi. M.H**
Sekretaris

2.

3. **FAHRIZAL ZULKARNAIN, S.T., M.Sc., Ph.D**
Anggota

3.

4. **Dr. HASRUDY TANJUNG, S.E., M.Si**
Anggota

4.

5. **H. MUIS FAUZI RAMBE, S.E., M.M**
Anggota

5.

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Dengan pernyataan ini saya menyatakan bahwa tesis yang saya tulis dengan judul **“PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA, SISTEM INFORMASI MANAJEMEN DAN KETERAMPILAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KOMINFO DI LABUHANBATU UTARA”** adalah benar merupakan hasil karya intelektual mandiri, diselesaikan tanpa menggunakan bahan-bahan yang tidak diijinkan dan bukan merupakan karya pihak lain, dan saya akui sebagai karya sendiri tanpa unsur plagiator. Semua sumber referensi yang di kutip dan yang di rujuk telah di tulis dengan lengkap pada daftar pustaka.

Apabila di kemudian hari di ketahui terjadi penyimpangan dari pernyataan yang saya buat, maka saya siap menerima sanksi sesuai yang berlaku.

Medan, 22 Oktober 2020

Penulis



FITRIYAH NUR HSB

NPM : 1820030050

**PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA, SISTEM
INFORMASI MANAJEMEN DAN KETERAMPILAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KOMINFO
DI LABUHANBATU UTARA**

**Fitriyah Nur HSB
NPM : 1820030050**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kominfo di Labuhanbatu Utara, mengetahui apakah ada pengaruh sistem informasi manajemen terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kominfo di Labuhanbatu Utara, mengetahui apakah ada pengaruh keterampilan Kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kominfo di Labuhanbatu Utara, menganalisis apakah ada pengaruh faktor kompetensi sumber daya manusia, sistem informasi manajemen dan keterampilan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Pada Dinas Kominfo di Labuhanbatu Utara. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kuantitatif yang didukung dengan data primer dan sekunder. Jenis data yang digunakan adalah data primer yang didapat melalui penyebaran kuesioner kepada responden langsung. Teknik analisis data analisis regresi linear berganda dimulai dari pengumpulan data melalui angket pernyataan dan pada akhir dengan menarik kesimpulan. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi sumber daya manusia secara persial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kominfo di Labuhanbatu Utara, sistem informasi manajemen secara persial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kominfo di Labuhanbatu Utara, keterampilan kerja secara persial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kominfo di Labuhanbatu Utara, sedangkan secara simultan kompetensi sumber daya manusia, sistem informasi manajemen dan keterampilan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Pada Dinas Kominfo di Labuhanbatu Utara.

Kata Kunci: Kompetensi Sumber Daya Manusia, Sistem Informasi Manajemen, Keterampilan Kerja, Kinerja

THE EFFECT OF HUMAN RESOURCES COMPETENCE, MANAGEMENT INFORMATION SYSTEMS AND WORK SKILLS ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN THE KOMINFO LABUHANBATU UTARA.

**Fitriyah Nur HSB
NPM : 1820030050**

ABSTRACT

This study aims to determine whether there is an influence of human resource competence on employees performance in the Kominfo Labuhanbatu Utara, to find out whether there is an effect of management information systems on employees performance in the Kominfo Labuhanbatu Utara, to find out whether there is an effect of work skills on employees performance in the Kominfo Labuhanbatu Utara, analyzes whether there is the influence of human resource competency factors, management information systems and work skills together affect on employees performance in the Kominfo Labuhanbatu Utara. The research approach used is quantitative supported by primary and secondary data. The type of data used is primary data obtained through distributing questionnaires to direct respondents. The data analysis technique of multiple linear regression analysis starts from data collection through a statement questionnaire and at the end by drawing conclusions. The results showed that human resource competence partially had a significant effect on employee performance in the Kominfo Labuhanbatu Utara, management information systems partially had a significant effect on employee performance in the Kominfo Labuhanbatu Utara, work skills partially had a significant effect on employee performance in the Kominfo Labuhanbatu Utara, while simultaneously human resource competence, management information systems and job skills have a significant effect on employees performance in the Kominfo Labuhanbatu Utara.

Keywords: Human Resources, Management Information Systems, Job Skills, Employee Performance

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT, atas rahmad dan hidayah-Nya, baik kesehatan dan kesempatan sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis yang berjudul " Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Sistem Informasi Manajemen, Dan Keterampilan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kominfo Labuhanbatu Utara" yang disusun untuk memperoleh gelar Magister Manajemen, Program Pascasarjana Uneversitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Pada kesempata ini, penulis ingin menyampaikan ungkapan rasa terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan tesis ini. Ucapan terimakasih secara khusus penulis sampaikan kepada:

1. Bapak Dr. Syaiful Bahri, M.AP selaku pembimbing I yang telah banyak membantu dan membimbing serta memberikan motivasi yang kuat dalam penyusunan tesis ini.
2. Bapak Dr. Sjahril Efendy P.,M.Si.,M.A,M.Psi.,M.H selaku pembimbing II yang telah banyak memberikan masukan dan sumbangan pemikiran dalam penyempurnaan penulisan tesis ini.
3. Bapak/Ibu dosen yang telah memberikan ilmu kepada penulis selama penulis belajar di Program Pascasarjana Uneversitas Muhammadiyah Sumatera Utara..
4. Terimakasih tak terhingga kepada orang tua tercinta Ayahanda Sahrul Adnan Hasibuan, SE, Ibunda Rismawati, beserta Abang dan Adik yakni: Fayakun Nasyim Syah Hasibuan, Faizul Hamdi Hasibuan
5. Terimakasih untuk pimpinan dan seluruh pegawai dinas Kominfo Labuhanbatu Utara yang telah memberikan bantuan dalam penelitian ini.

6. Teman teman seperjuangan Program Pascasarjana Muhammadiyah Sumatera Utara. khususnya Manajemen Reguler C 2018 serta semua pihak yang telah membantu yang tidak dapat disebutkan satu persatu, semoga Allah membalas semua kebaikan yang telah diberikan .

Penulis telah berupaya semaksimal dalam penyelesaian tesis ini, namun penulis menyadari masih banyak kelemahan baik dari segi isi maupun tata bahasa. Untuk itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun demi kesempurnaan tesis ini. Kiranya tesis ini dapat bermanfaat dalam memperkaya khasanah ilmu pendidikan dan dapat bermanfaat bagi peneliti selanjutnya. Amin.

Medan, 2020

Penulis

Fitriyah Nur Hsb
NPM : 1820030050

DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	i
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR GAMBAR.....	x
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Identifikasi Masalah.....	10
1.3. Pembatasan Masalah.....	11
1.4. Rumusan Masalah.....	11
1.5. Tujuan Penelitian.	12
1.6. Manfaat Penelitian.....	13
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	14
2.1. Landasan Teori.....	14
2.1.1. Kinerja Pegawai.....	14
2.1.1.1. Indikator Kinerja Pegawai.....	18
2.1.2. Kompetensi Sumber Daya Manusia.....	19
2.1.2.1. Indikator Kompetensi Sumber Daya Manusia.....	23
2.1.3. Sistem Informasi Manajemen.....	14
2.1.3.1. Indikator Sistem Informasi Manajemen.....	27
2.1.4. Keterampilan Kerja.....	28

2.1.4.1. Indikator Keterampilan Kerja.....	32
2.2. Penelitian Terdahulu.....	34
2.3. Kerangka Teoritis.....	36
2.4. Hipotesisi Penelitian.....	39
BAB III METODE PENELITIAN.....	40
3.1. Pendekatan Penelitian.....	40
3.2. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	40
3.3. Jenis dan Sumber Data.....	41
3.4. Populasi dan Sampel Penelitian.....	42
3.5. Teknik Pengumpulan Data.....	42
3.6. Defenisi Operasional.....	43
3.7. Uji Instrumen.....	46
3.7.1 Uji Validitas	46
3.7.2 Uji Reliabilitas.....	47
3.8. Uji Asumsi Klasik.....	47
3.8.1. Uji Normalitas.....	47
3.8.2. Uji Multikolinearitas.....	47
3.8.3. Uji Heteroskedastisitas.....	48
3.9. Analisis Data.....	48
3.9.1. Analisis Linear Regresi Berganda.....	49
3.9.2. Koefisien Deteminasi.....	49
3.10. Uji Hipotesis.....	50
3.10.1. Uji Statistik t (Uji Parsial)	50

3.10.2. Uji Statistik F (Uji Simultan)	50
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	52
4.1. Hasil Penelitian.....	52
4.1.1. Deskriptif Data Penelitian.....	52
4.1.1.1. Distribusi Jawaban Responden.....	53
4.1.1. 2. Uji Validitas Dan Reliabilitas Data.....	58
4.1.2. Analisis Data.....	66
4.1.2.1. Uji Normalitas.....	66
4.1.2.2. Uji Multikoleniaritas.....	67
4.1.2.3.Uji Heteroskedastisitas.....	68
4.1.3. Regresi Linier Berganda.....	71
4.1.4. Uji Hipotesis.....	72
4.1.4.1. Uji Parsial (Uji t)	72
4.1.4.2.Uji Simultan.....	74
4.2. Pembahasan.....	76
BAB V PENUTUP.....	84
5.1. Kesimpulan.....	84
5.2.Saran.....	86
DAFTAR PUSTAKA.....	88

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 .Penelitian Terdahulu.....	35
Tabel 3.1 .Pelaksanaan Waktu Penelitian.....	41
Tabel 3.2 .Operasional Variabel Penelitian.....	44
Tabel 3.3 .Penskoran Kuesioner.....	46
Tabel 4.1. Skala Likert.....	52
Tabel 4.2. Skor Angket Untuk Variabel X_1	53
Tabel 4.3. Skor Angket Untuk Variabel X_2	55
Tabel 4.4. Skor Angket Untuk Variabel X_3	56
Tabel 4.5. Skor Angket Untuk Variabel Y.....	57
Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Kompetensi Sumber daya	
Manusia X_1	58
Tabel 4.7. Hasil Output Uji Reliabilitas Variabel X_1	59
. Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Sistem Informasi Manajemen X_2 ..	60
Tabel 4.9. Hasil Output Uji Reliabilitas Variabel X_2	61
Tabel 4.10.Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Keterampilan Kerja X_3	62
Tabel 4.11.Hasil Output Uji Reliabilitas Variabel X_3	63
Tabel 4.12.Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Kinerja Y.....	64
Tabel 4.13.Hasil Output Uji Reliabilitas Variabel Y.....	65
Tabel 4.14.Hasil Output Uji Multikoleniaritas.....	68
Tabel 4.15.Hasil Output Uji Heteroskedastisitas.....	69
Tabel 4.16.Hasil Output Uji Regresi Linier Berganda.....	71

Tabel 4.17.Hasil Output Uji t.....	73
Tabel 4.18.Hasil Output Uji f.....	74
Tabel 4.19.Hasil Output Koefisien Determinasi (R-Square).....	75

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Berpikir.....	38
Gambar 4.1. Uji Normalitas Menggunakan Histogram.....	66
Gambar 4.2. Uji Normalitas Menggunakan P-Plot.....	67
Gambar 4.3. Uji Heteroskedastisitas Menggunakan Scatterplot.....	70

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi. Setiap organisasi pemerintahan dalam melibatkan proses kegiatan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan tentunya membutuhkan sumber daya manusia, sama halnya dengan swasta juga membutuhkan sumberdaya manusia aktif dalam proses kegiatan untuk mencapai visi dan misi yang telah ditentukan perusahaan. Dikarenakan hal tersebut ,untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi maka sumber manusia sudah semestinya dikelola dengan sebaik mungkin dalam suatu organisasi baik itu pemerintahan maupun swasta. Perubahan pandang sudah sepantasnya mengingat peran pegawai yang sudah semakin tinggi, yang dulunya pegawai cenderung dalam tekanan untuk mendorong daya guna yang kompeten, tetapi di era saat ini lebih dikenal bahwasanya pegawai itu adalah partner dalam mencapai tujuan pemerintahan maupun swasta.

Wirawan (2015), kompetensi sumber daya manusia merupakan perpaduan antara kemampuan fisik (kesehatan) dan kemampuan non fisik (kemampuan bekerja, berpikir, mental, dan keterampilan-keterampilan lainnya) yang dimiliki oleh seseorang individu sehingga mereka mampu untuk bekerja, berkreasi, berpotensi di dalam organisasi. Jadi dapat dikatakan sumber daya manusia

mempunyai peranan yang sangat penting dalam suatu instansi, karena sukses ataupun tidaknya suatu instansi sangat tergantung dari sumber daya manusianya.

Penerapan otonomi daerah, menjadikan revitalisasi sangat penting artinya dalam rangka peningkatan kinerja birokrasi, penyediaan dan pelayanan sehingga dapat memacu peningkatan efisiensi serta pemantapkan daya saing. Berkaitan dengan hal tersebut, desentralisasi birokrasi, penyediaan dan pelayanan kepada masyarakat secara nyata, efisien dan bertanggung jawab perlu lebih dipercepat dengan mengacu pada arah dan kebijaksanaan desentralisasi otonomi daerah. Hal tersebut dapat dilaksanakan apabila sumber daya manusia menunjang, artinya bahwa pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia jauh lebih penting untuk segera ditangani secara serius, dengan berbagai langkah yang strategis dan berkesinambungan.

Implementasi Undang-Undang Nomor 32 tahun 2004 mengenai otonomi daerah masih berjalan pada takaran lapisan atas, karena masih terdapat beberapa pemerintahan kabupaten/kota yang belum mampu meningkatkan kinerjanya dalam pelaksanaan pembangunan dan pemerintah serta pelayanan. Pilar keberhasilan otonomi daerah bukan saja sarana dan prasarana serta keuangan yang memadai namun harus didukung oleh sumber daya manusia.

Dinas kominfo kabupaten Labuhanbatu Utara merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan bidang komunikasi dan informatika, yang mana mengutamakan pelayanan kepada masyarakat. Namun masih saja masyarakat mengeluh terhadap pelayanan yang ada di kantor dinas kominfo kabupaten Labuhanbatu Utara, hal ini di sebabkan karena seringnya pegawai tidak berada

ditempat dan kadang menunda- nunda pekerjaan. Dari penjelasan diatas, jelas bahwa kinerja kerja pegawai pada dinas Kominfo kabupaten Labuhanbatu Utara nampak cenderung tidak kompeten. Rendahnya kinerja pegawai tidak dapat dibiarkan terus berlangsung, karena dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi yang secara langsung berdampak pada fungsi pelayanan yang buruk. Perlu dilakukan upaya-upaya peningkatan kinerja bagi setiap pegawai sebagai bagian dari peningkatan kinerja organisasi. Kinerja pegawai yang tinggi akan meningkatkan pula kinerja organisasi bersangkutan.

Berkaitan dengan kinerja pegawai, bahwa pegawai di kantor Kominfo Kabupaten Labuhanbatu Utara dan kenyataan di lapangan berdasarkan hasil observasi awal, masih terdapat keluhan-keluhan dari masyarakat atau para pegawai instansi lain yang sering berurusan untuk mengurus suatu keperluan dan membutuhkan waktu yang cukup lama serta hasilnya tidak sebagaimana yang diharapkan.

Berdasarkan hasil observasi berupa wawancara langsung dengan Kepala Bagian di kantor kominfo kabupaten Labuhanbatu Utara Bapak Drs. Sugeng, terkait kinerja pegawai, peneliti mendapatkan informasi mengenai masalah yang ada di Dinas Kominfo Kabupaten labuhanbatu Utara yaitu mengenai kinerja pegawai yang masih rendah dan belum maksimal. Selain itu beliau juga menjelaskan bahwa rendahnya kinerja pegawai bisa jadi disebabkan oleh oleh rendahnya sumber daya manusia, pemanfaatan sistem informasi manajemen yang belum optimal, serta tidak semua pegawai memiliki keterampilan kerja yang baik.

Sehingga berpengaruh pada pegawai Dinas Kominfo di kabupaten Labuhanbatu utara.

Permasalahan-permasalahan yang di temukan, peneliti rekap dari beberapa fakto sebagai berikut:

a. Kompetensi pegawai

kompetensi pegawai dinas Kominfo di Labuhanbatu Utara masih dalam kategiri kurang, peneliti masih menemukan sebagian meja pegawai masih terlihat tumpukan pekerjaan yang mana pegawai masih saja sering melakukan kesalahan dalam menyelesaikan tugasnya, yang disebabkan pegawai tersebut masih kurang rasa

b. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu pegawai dinas Kominfo di Labuhanbatu Utara belum bisa dikatakan baik, terlihat beberapa pegawai masih terlambat juga ada beberapa pegawainya yang telah keluar padahal masih jam kerja. Peneliti juga menemukan adanya pegawa dinas yang tidak kembali ke kantor setelah jam istirahat selesai.

Berdasarkan permasalahan diatas disebabkan kurangnya kompetensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh pegawai pada dinas Kominfo di Labuhanbatu Utara. Faktor penyebab hal tersebut adalah sebagai berikut:

a. Kurangnya penguasaan pegawai dalam hal yang bersifat teknis bisa dikatakan tidak melakukan standart operasional kerja. Terlihat adanya pegawai yang masih kebingungan dalam melaksanakan tugasnya.

- b. Kurangnya kesadaran pegawai dalam hal tanggung jawab terhadap pekerjaan. Terlihat penumpukan pekerjaan yang masih banyak dimeja pegawai. Sehingga mengakibatkan lambatnya pelayanan.

Hasil penelitian yang dilakukan Simamora, (2018) menunjukkan kompetensi SDM secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dimana semakin tinggi kemampuan SDM, maka efektivitas kerja juga semakin tinggi. Daud (2015) juga menyatakan bahwa kualitas SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Tampubolon,(2017); Kasanudin (2011); Sitohang (2006), dalam penelitiannya juga berpendapat bahwa kualitas sumber daya manusia (SDM) dalam diri seorang pegawai dapat berpengaruh pada kinerja pegawai tersebut. salah satu indikator kualitas SDM adalah keahlian (skill) yang dimiliki oleh pegawai. Kinerja seorang pegawai baik apabila ia memiliki keahlian (skill) yang tinggi. Hal ini berarti pegawai dengan kualitas SDM yang lebih baik akan memiliki kinerja yang baik pula, sehingga terdapat korelasi yang positif antara kompetensi SDM dan kinerja pegawai.

Sedangkan penelitian yang dilakukan Sibagariang (2013) memberikan hasil yang berbeda yang menyatakan kualitas SDM tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, dikarenakan penempatan pegawai pada obyek penelitian Sibagarian tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya, sehingga menyebabkan pekerjaan yang ditanganinya tidak sesuai dengan yang diharapkan dan pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja pegawai.

Selain hal diatas, sistem informasi manajemen juga memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Salah satunya adalah alat informasi yang berbasis teknologi berupa komputer dan sistem operasinya. Keberadaan teknologi informasi ini sangat mempengaruhi efisiensi kerja yang cepat dan tepat guna. Hal inilah yang menjadi prinsip kerja yakni efisien dan efektif.

Kinerja pegawai dalam suatu organisasi baik itu pemerintahan maupun lembaga swasta dapat di tentukan dari bagaimana mereka mendapatkan informasi, mengolah informasi tersebut hingga menjadi informasi yang baru dan informasi tersebut akurat dan selanjutnya yang mana informasi tersebut akan disampaikan ke pihak yang membutuhkan baik dalam satu instansi, atau instansi lain yang bersangkutan maupun masyarakat yang membutuhkan.

Dari paparan diatas, peranan pegawai dalam melaksanakan tugas yang diembannya sudah sepantasnya lembaga organisasi manapun untuk mempertimbangkan penggunaan sistem informasi manajemen berbasis IT yang tujuannya untuk meningkatkan kinerja pegawai yang optimal dan efisiensi.

Dalam hal menyelenggarakan tugas dari otonomi daerah yakni dinas Kominfo di Labuhanbatu Utara agar dapat menyelenggarakan tugasnya yang optimal dan efisien memerlukan teknologi informasi yang relevan juga akurat yang mendukung penggunaan teknologi. Semakin efektifnya penggunaan sistem informasi manajemen yang berbasis IT akan dapat pula meningkatkan suatu lembaga dalam mencapai tujuan yang optimal dan mampu bersaing secara international.

Pemanfaatan teknologi informasi telah memberikan kontribusi bagi pencapaian tujuan dan permasalahan yang dihadapi begitu juga halnya dengan dinas Kominfo di Labuhanbatu Utara, kelemahan yang paling menonjol yang peneliti temukan pada saat observasi antara lain:

- a. Belum memadainya pemahaman pegawai dalam pemanfaatan teknologi sistem informasi dalam pelaksanaan tugas
- b. Belum optimalnya kompetensi pegawai dalam pelayanan yang berbasis teknologi dan juga masih terbatasnya pegawai yang ahli dalam bidang teknologi informasi dan komunikasi.
- c. Dalam hal penyampaian informasi khususnya informasi pemerintahan masih terbatas dalam hal ketersediaan media informasinya.
- d. Sistem pelayanan masih belum terintegritas dengan baik terutama dalam hal pelayanan publik.

Pemerintahan dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik melaksanakan penerapan elektronik government(e-goverment) yang memanfaatkan teknologi informasi sebagai pendorong terselenggaranya pelayanan berbasis teknologi instansi di pemerintahan (Maharani,tri rahmawati,2016).

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Fahry,et.al (2017) bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh sistem informasi manajemen yang digunakan baik dalam hal simultan maupun persial. Begitu juga halnya dengan penelitian yang dilakukan

Johanna, mudjiati (2008) dalam penelitiannya berpendapat bahwasanya sistem informasi manajemen pada variabel bebas tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yakni variabel terikat, tetapi hal ini bertentangan dengan Rukhviyanti, Novi (2017) hasil penelitiannya menyimpulkan bahwasanya sistem informasi manajemen tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh faktor keterampilan kerja dari pegawai yang berada dalam suatu lembaga tersebut. Dalam hal ini keterampilan kerja dimana pegawai terampil dalam melaksanakan tugas yang diembannya melalui cara kerja dan kegiatannya dalam menjalankannya. Keberhasilan pegawai tentunya akan menjadi dampak terhadap organisasi dilingkungan kerja, tentunya untuk mencapai keberhasilan tersebut pegawai dituntut untuk terampil dalam melaksanakan aktivitas kerjanya.

Untuk mendukung hal tersebut dalam menunjang pencapaian dan tujuan suatu instansi maka diperlukan pegawai yang memiliki keterampilan sehingga mampu dalam melayani dengan optimal, dalam hal ini tentunya juga berlaku untuk pegawai Dinas Kominfo di Labuhanbatu utara untuk memberikan kontribusi dengan memiliki keterampilan kerja yang tentunya akan berdampak terhadap tujuan yang sudah ditetapkan.

Dalam hal keterampilan kerja peneliti melakukan pengamatan melalui observasi langsung pada dinas Kominfo di Labuhanbatu Utara yang mana para pegawai pada kenyataannya belum semua memiliki keterampilan kerja dalam mengemban tugas nya. Peneliti mengamati adanya beberapa pegawai yang belum

memiliki sikap begitu juga dengan persepsi pegawai yang menunjukkan terampil dalam pekerjaannya, hal ini tentunya menyebabkan pegawai tidak mampu meningkatkan kualitas kerjanya dan akan berdampak pula terhadap lingkungan instansi tempat pegawai bertugas. Pegawai yang tidak memiliki keterampilan kerja yang baik tentunya tidak dapat pula berkontribusi dalam hal memajukan atau menciptakan tujuan suatu lembaga. Jika hal ini terjadi maka kinerja pada suatu instansi tidak akan mengalami kemajuan seperti yang sudah ditetapkan.

Dwinta, mayasari(2012) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa salah satu hal yang menyebabkan kinerja pegawai menurun adalah keterampilan kerja pegawai dalam mengatasi permasalahan yang dihadapi tetapi dalam hal ini secara persial, akan tetapi secara simultan peneliti temukan bahwa keteampilan kerja yang dimiliki pegawai memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (firmansyah,2004; pebrio,2019) menunjukkan bahwa keterampilan kerja yang dimiliki pegawai sama sekali tidak berpengaruh terhadap kinerja, penelitian ini berpendapat bahwasanya keterampilan kerja pegawai yang menurun tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai begitu juga sebaliknya keterampilan kerja yang tinggi di perpengaruh untuk meningkatkan kinerja pegawai. Sejalan dengan penelitian oleh wardani, (2017) mengatakan bahwa keterampilan kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

Selain memperoleh data berupa wawancara dan observasi langsung untuk mengetahui permasalahan yang ada pada lingkungan objek penelitian. Peneliti

juga melakukan survey awal dengan kuesioner pra-survei untuk melihat benar atau tidak adanya masalah sumberdaya manusia, sistem informasi manajemen dan keterampilan kerja di Dinas Kominfo Kabupaten Labuhanbatu Utara.

Berdasarkan hasil hasil survei awal peneliti yang dilakukan pada Dinas Kominfo Kabupaten Labuhanbatu Utara terhadap responden menunjukkan adanya masalah sumberdaya manusia, sistem informasi manajemen dan keterampilan kerja. Permasalahan terungkap dari survei tersebut dimana masih adanya keragu raguan bahkan ada yang menjawab tidak oleh responden dalam menjawab pertanyaan.

Dari semua permasalahan yang di uraikan diatas, tampak jelas betapa pentingnya kompetensi sumber daya manusia, sistem informasi manajemen dan keterampilan kerja dalam dalam meningkatkan kinerja pegawai. Sehingga perlunya dilakukan kajian yang lebih mendalam dan akan dtuangkan dalam bentuk penelitian ilmiah dengan judul : **Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Sistem Informasi Manajemen Dan Keterampilan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kominfo Di Labuhanbatu Utara.**

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, maka yang menjadi identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai beriku:

1. Rendahnya kinerja pegawai disebabkan kompetensi sumber daya manusia masih dibawah target yang mana masih adanya pegawai yang tidak kompeten sesuai jabatan yang diembannya.

2. Sistem informasi manajemen berbasis teknologi belum optimal diterapkan pegawai dalam bekerja
3. Kurangnya keterampilan kerja yang menyebabkan kendala dalam bekerja
4. Kinerja pegawai yang belum mendukung tujuan yang ditetapkan

1.3. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi diatas, yang menjadi batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai beriku:

1. Faktor yang dipertimbangkan untuk kompetensi SDM adalah kemampuan pegawai dalam menguasai jabatannya
2. Sistem informasi manajemen penelitian berfokus pada sistem informasi yang digunakan oleh pegawai di Kantor Dinas kominfo kabupaten labuhanbatu Utara
3. Keterampilan kerja dalam penelitian ini dibatasi pada ranah keterampilan interpersonal
4. Kinerja pegawai dalam penelitian ini dibatasi dalam hal kualitas kinerja yang dimiliki pegawai.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah yang telah dipaparkan, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai beriku:

1. Apakah kompetensi sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kominfo di Labuhanbatu Utara?

2. Apakah sistem informasi manajemen berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kominfo di Labuhanbatu Utara?
3. Apakah keterampilan Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kominfo di Labuhanbatu Utara?
4. Apakah kompetensi sumber daya manusia, sistem informasi manajemen dan keterampilan Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kominfo di Labuhanbatu Utara?

1.5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan penjelasan diatas maka diperoleh Tujuan penelitian ini meliputi :

1. Mengetahui kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kominfo di Labuhanbatu Utara?
2. Mengetahui pengaruh sistem informasi manajemen terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kominfo di Labuhanbatu Utara?
3. Mengetahui pengaruh keterampilan Kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kominfo di Labuhanbatu Utara?
4. Mengetahui pengaruh kompetensi sumber daya manusia, sistem informasi manajemen dan keterampilan Kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kominfo di Labuhanbatu Utara?

1.6. Manfaat Penelitian

Manfaat secara teoritis dari penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Kominfo di labuhanbatu Utara juga bermanfaat sebagai motivasi dan sumber ide dalam meningkatkan kinerja untuk mencapai tujuan khususnya Dinas Kominfo di labuhanbatu Utara. Sebagai referensi untuk peneliti selanjutnya dalam mengkasi peningkatan kinerja pegawai

Sedangkan manfaat secara praktis dari penelitian ini diharapkan memberikan informasi yang berguna terkait kompetensi sumber daya manusia, sistem informasi manajemen dan keterampilan kerja dalam meningkatkan kualitas kinerja yang mana penelitian ini sebagai sumbang pemikiran dan bahan pertimbangan dalam mengembangkan pegawai alam suatu lembaga.

BAB 11

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Kinerja Pegawai

Berdasarkan Bangun,(2012) mendefenisikan kinerja yaitu suatu pencapaian dari hasil pekerjaan berdasarkan syarat yang telah ditetapkan. Mangkunegara(2017) mengatakan bahwa kinerja pegawai adalah pencapaian kerja baik secara kualitas maupun kuantitas oleh individu yang mengembannya secara tanggung jawab. Sedangkan menurut Priansa (2017) pengertian kinerja adalah keberhasilan seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

Kinerja pegawai merupakan suatu perwujudan dari kemahiran seorang pegawai dalam bekerja menghasilkan karya nyata yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan dari suatu lembaga pemerintahan maupun swasta.

Berdasarkan defenisi yang telah dipaparkan kinerja pegawai adalah sesuatu kewajiban individu maupun kelompok dalam melaksanakan tugas yang diberikan suatu lembaga agar terwujudnya pencapaian yang telah ditetapkan lembaga tersebut, baik itu pemerintahan maupun swasta. Sehingga diperoleh masukan berupa masukan berupa pengerian kinerja pegawai adalah suatu kegiatan yang dilakukan dengan tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diemban sehingga tercapainya tujuan yang diharapkan suatu instansi.

Dinas Kominfo di Labuhanbatu Utara merupakan salah satu lembaga pemerintahan yang mempunyai tugas pokok sebagai desantralisasi dalam melaksanakan tugas pemerintahan terkait pelaksanaan program kerja nyata yang efektif dan realisasi program kerja di perlukan sumber daya manusia yang kompeten.

Kinerja merupakan kunci dalam mengetahui apakah tujuan ataupun pencapaian baik itu jangka panjang, menengah dan pendek sesuai organisasi inginkan. Mengarah pada indikator kinerja lah para manajer mengetahui kinerja setiap individu maupun kelompok, guna dalam hal mengampil keputusan yang dirasa perlu untuk kepentingan lembaga baik pemerintahan maupun swasta.

Berdasarkan Mathis, jackson (2006), mengatakan bahwa cara untuk mengukur suatu kinerja pegawai yang tentunya dapat menunjang pencapaian suatu keberhasilan organisasi, faktor utama ada 3 (tiga) yakni:

- a. Pelayanan yang berkualitas terhadap pelanggan/masyarakat merupakan hal yang penting dan tentunya akan mempengaruhi kinerja pegawai
- b. Kualitas juga menjadi hal yang dipertimbangkan, dimana kualitas merupakan bagian dari produktivitas
- c. Produktivitas merupakan ukuran dari kualitas dan kuantitas yang dilakukan dalam melaksanakan tugas (Mathis dan Jackson, 2006),

Ukuran pelayanan diketahui dari pengetahuan yang dimiliki pegawai seperti pengetahuan menggunakan fasilitas dan peralatan kerja, memberikan bantuan tepat dengan waktu yang ditentukan yang semuanya menuju pada hasil yang lebih baik, hal ini sejalan dengan Furtwengler (2002) dimana berpendapat bahwa dimensi kinerja yakni kualitas, layanan, kecepatan, dan terakhir nilai.

Hasil penilaian kinerja pegawai dapat ditentukan sebagai berikut:

a. Kualitas

Dimana proses maupun hasil yang diperoleh sesuai dengan waktu dan tujuan yang sudah ditentukan.

b. Kuantitas

Merupakan hasil berupa kegiatan yang dapat menghasilkan dari kegiatan yang dilakukan

c. Ketepatan Waktu

Kemampuan dalam menyelesaikan tugas sesuai waktu yang ditentukan atau lebih cepat dari yang ditentukan dan waktu yang tersisa digunakan dalam melakukan aktivitas kegiatan lainnya.

d. Efektifitas

Kemampuan dalam mengelola atau menggunakan sumber-sumber organisasi atau lembaga baik itu sumber daya manusia, teknologi dan lain sebagainya yang digunakan dengan optimal sesuai tujuan.

e. Pengawasan

Seberapa jauh pegawai butuh terhadap pengawas dalam memperoleh hasil yang diinginkan berupa target ataupun tujuan dari suatu lembaga

f. Interpersolan

Pegawai menunjukkan sikap berupa mampu berkerja sama dengan pegawai lainnya

Berdasarkan pemaparan berupa pendapat yang sudah dijelaskan diatas, maka dapat disimpulkan dimensi kinerja antara lain: kualitas suatu produksi, layanan, nilai, kuantitas, produktivitas, pengawasan dan pengaruh diri sendiri dan sosial. Marwansyah (2020) mengatakan bahwa masalah-masalah kinerja dalam organisasi dapat dikarenakan beberapa faktor, antara lain:

a. Pengetahuan atau keterampilan

Pewagai belum paham dan terampil dalam menjalankan tugas yang diembannya

b. Lingkungan

Masalah ini disebabkan lingkungan tempat kerja yakni kondisi kerja, buruknya proses yang dilakukan dan lain sebagainya

c. Sumber daya

Kurang nya sumber daya berupa teknologi

d. Motivasi

pegawai yang tahu melaksanakan tugasnya akan tetap selalu melakukan kesalah. Bisa jadi disebabkan kurang seleksi

2.1.1.1. Indikator Kinerja Pegawai

Indikator kinerja pegawai menurut Sadarmayanti dalam Badari(2006) merupakan ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang ditetapkan suatu organisasi dengan tujuan yang sudah ditetapkan.

Untuk mengukur kinerja peneliti menggunakan indikator yang dikemukakan oleh Robbins dalam bandari(2016) antara lain :

a. **Kualitas**

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

b. **Kuantitas**

Kuantitas kerja merupakan jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dalam istilah seperti unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

c. **Ketepatan waktu**

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

d. **Komitmen kerja**

Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kanto.

2.1.2. Kompetensi Sumber Daya Manusia

Komponen yang paling utama suatu lembaga baik pemerintah maupun swasta adalah manusia yang melakukan dalam melakukan aktivitas berupa tugas dalam menunjang pencapaian tujuan dari suatu lembaga. Keberhasilan suatu instansi berdasarkan kompetensi pegawai yang berada didalamnya. Sumber daya manusia akan bekerja secara optimal dan efisien jika organisasi mampu mendukung dan mengembangkan pegawai sesuai kebutuhan instansi tersebut dalam mencapai tujuan. Pengembangan sumber daya manusia tersebut akan berdampak terhadap produktifitas yang tinggi sehingga kualitas kerjapun meningkat. Sumber daya manusia dapat disefenisikan sebagai perwujudan pencapaian suatu lembaga tersebut. (Sayuti, hasibuan,2000).

Ahmad S. Ruki (2014) berpendapat bahwa sumber daya manusia merupakan sumber dari kekuatan yang berasal dari masing-masing individu dan dapat didayagunakan oleh lembaga sesuai tujuan yang sudah ditetapkan. Komponen sumber daya manusia yaitu suatu proses pemberdayagunaan. Sedangkan menurut (Nawawi, 2003) menyebutkan bahwa sumber daya manusia jika dilihat secara makro atau umum merupakan seluruh manusia dalam batas wilayah yang ditentukan sebagai pendudduk atau warga negara, baik yang sudah memperoleh pekerjaan maupun belum. Sedangkan secara mikro adalah secara sederhana yang merupakan manusia yang bekerja yang menjadi anggota dalam suatu lembaga yang sisebut personil,pegawai, pekrja, tenaga kerja, karyawan dan lain sebagainya(Hadari, Nawawi 2003)

Sumber daya manusia juga merupakan seorang yang mampu memberikan kontribusi berupa usaha dalam pencapaian suatu tujuan. Selain itu sumber daya manusia merupakan unsur masukan berupa input bersama unsur lainnya yakni teknologi, modal dan bahan yang diubah menjadi unsur keluaran berupa output yakni barang dan jasa dalam usaha pencapaian tujuan dari suatu lembaga (Veithzal, Riva 2004).

Dari penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa Sumber daya manusia adalah manusia atau orang-orang yang terlibat dalam pelaksanaan organisasi diberbagai tingkatan. Baik tingkat pemimpin, staf, juga termasuk didalamnya pemodal. Sumber daya yang paling tinggi pada suatu instansi adalah pegawai yang bekerja dengan standart tinggi, berbakat, kreativitas, dan semangat tinggi terhadap organisasi tempat ia bekerja.

Sehingga jika sumber daya manusia nya tidak kompeten akan mengakibatkan kesulitan organisasi dalam mencapai tujuannya. Dari hal ini jelas bahwa sumber daya manusia yang memiliki kapasitas sebagai perencana serta melaksanakan program berupa kegiatan kerja, tentu hal ini ditentukan oleh kapabilitas, kompetensi dan produktivitas kerja. Sumber daya manusia yang ebrsumber pengetahuan, keterampilan, yang akan menentukan hasil dari pekerjaan yang diembannaya dengan optimal serta tanggung jawab.

Masalah kompetensi sumber daya manusia masih menjadi tumpuhan suatu instansi dalam menjalankan aktivitas kerja agar mampu meningkat dan bertahan di era globalisasi. Peranan sumber daya manusia adalah hal utama dalam organisasi, meskipun prasarana juga berperan akan tetapi jika tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal maka aktivitas organisasi juga tidak berjalan dengan baik. Hal inilah menunjukkan bahwa kunci pokok dari segala yang dibutuhkan bertumpu pada sumber daya manusia.

Fungsi sumber daya manusia tidak akan bisa diganti oleh sumber apapun, karena merupakan aset organisasi yang sangat vital. Seberapa banyaknya dana atau setinggi apapun teknologi yang digunakan jika tanpa sumber daya manusia yang kompeten semuanya tidak akan bermakna.

Beberapa alasan pegawai harus terus dibina dan dikembangkan supaya mampu menyesuaikan dan bersaing terhadap perubahan global. Alasan tersebut diantaranya:

- a. Tidak jarang pegawai kurang memahami dengan benar dalam melakukan pekerjaannya
- b. Perubahan di lingkungan kerja, disini meliputi penggunaan teknologi yang baru, yang mana instansi haruslah menyesuaikan keterampilan yang dimiliki pegawai untuk dapat menggunakan teknologi tersebut . perubahan ini sangat bermacam dilatar belakangi keahlian, nilai dan sikap yang berbeda dan membutuhkan pelatihan dalam pengembangannya
- c. Meningkatkan daya saing instansi dan memperbaiki produktivitas. Sebagaimana dipahami pada saat ini, daya saing instansi tidak bisa lagi

hanya mengandalkan asset berupa modal yang dimiliki sebab modal bukan lagi kekuatan daya saing yang langgeng, dan sumber daya manusia merupakan elemen yang paling penting untuk meningkatkan daya saing sebab sumber daya manusia merupakan aspek penentu utama daya saing yang langgeng. Selanjutnya dengan meningkatnya kemampuan seseorang, dengan asumsi faktor lain seperti gaji dan lingkungan kerja berada dalam kondisi yang baik, kemampuan akan dapat meningkatkan produktivitas pegawai.

- d. Menyesuaikan dengan peraturan-peraturan yang ada, misalnya standar pelaksanaan pekerjaan yang dikeluarkan oleh asosiasi industri dan pemerintahan, untuk menjamin kualitas produksi atau keselamatan dan kesehatan kerja.

Pengembangan pegawai merupakan hal yang penting bagi pegawai dalam menyesuaikan diri dengan kemajuan teknologi. Kepuasan kerja diperoleh jika pegawai bekerja dengan kompeten, sehingga perlunya pengembangan kerja. Pembinaan sumber daya manusia senantiasa menjadi perhatian suatu organisasi dalam melaksanakan program-program kerjanya untuk mencapai tujuan berupa visi misi organisasi tersebut. selain dari itu hal yang menjadi pentingnya pembinaan sumber daya manusia adalah perubahan lingkungan kerja (T. Hani Handoko, 2001).

2.1.2.1. Indikator Kompetensi Sumber Daya Manusia

Kompetensi sumber daya manusia terdiri dari beberapa indikator yakni sebagai berikut:

a. Kualitas intelektual

Terdiri atas pengetahuan dan keterampilan. Pengetahuan yang dimiliki sesuai dengan perkembangan dan tuntutan dalam mencapai tujuan, juga memiliki pengetahuan bahasa.

b. Pendidikan

Memiliki pengetahuan yang tinggi, kualitas pendidikan yang dapat bersaing dan memperhatikan dinamika lapangan kerja. (Dawan, Rahardjo 2010)

Sedangkan indikator kompetensi sumber daya manusia menurut Soekidjo, Notoatmodjo 2009) adalah antara lain:

a. Pendidikan

b. Pelatihan

Berdasarkan pemaparan dari beberapa ahli diatas, peneliti menggunakan indikator dalam penelitian ini adalah menurut (Hutapea dan Nuriana,2008) antara lain :

a. Memahami dibidangnya masing-masing

b. Semangat dalam bekerja

c. Pengetahuan

d. Kemampuan

e. Pengorganisasian

2.1.3. Sistem Informasi Manajemen

Sistem informasi manajemen merupakan cara untuk mengolah yakni mengumpulkan, menyimpan, dan melaorkan informasi sedemikian rupa dengan tujuan mencapai apa yang sudah ditetapkan. (Krismaji, 2015). Sitem informasi berasal dari bahasa latin dan yunani terdiri dari system dan sustema yang merupakan kesatuan yang terdiri dari komponen yang telah berhubungan untuk memudahkan serta efisiensinya informasi. Sistem merupakan seluruh komponen yang dimana kompnen tersebut saling berhubungan satu sama lain yang bekerja sama secara harmonis untuk mencapai tujuan tertentu(yacub dan Vico, 2014)

Kehidupan manusia penuh dengan sistem, apapun yang dilihat dan saling berhubungan berkumpul satu dengan yang lainnya merupakan sistem. Sistem adalah komponen yang seperangkat dan bekerja sama saling berhubungan untuk mencapai tujuan.

Berikut ini pengertian sistem menurut beberapa ahli yakni sebagai berikut:

a. David dan William

Sistem merupakan sekumpulan satu dengan yang lainnya saling bergantung berupa interaksi dan membentuk kesatuan yang utuh

b. Glen dan Francis

Sistem merupakan objek-objek yang secara bersamaan membentuk suatu rangkaian dan saling mempengaruhi satu sama lain.

c. Richart dan james

Merupakan komponen yang bergabung membentuk kesatuan yang kompleks

d. Mc Leord

Elem-elemen yang membentuk kelompok yang saling terintegritas dengan tujuan yang sama mencapai tujuan tertentu

Sistem informasi manajemen merupakan hal yang sangat dibutuhkan dalam organisasi, yang mana tujuan dari penerapan sistem informasi untuk mendukung kinerja manajemen dalam pencapaian tujuan. Sistem informasi manajemen adalah sistem manusia bisa jadi mesin yang menyediakan informasi yang biasanya berhubungan dengan pengolahan informasi berbasis komputer dalam mendukung pengambilan keputusan suatu lembaga. Gordon B, Davis,1993).

. Menurut davis, (2010) sistem informasi manajemen terdiri dari manusia atau mesin yang menyatu dengan yang lain dalam menampilkan informasi untuk menunjang fungsi operasi, serta pengambilan keputusan disebuah lembaga.

Moekijat (2009) berpendapat bahwa sistem informasi manajemen merupakan berpendapat bahwa sistem informasi manajemen kesatuan jaringan berdasarkan prosedur dan disatukan apabila dipandang perlu dengan maksud memberikan data yang bersifat intern pengambilan keputusan dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Sistem informasi manajemen didalam pelaksanaannya menggunakan beberapa komponen yaitu (hardware) perangkat keras dan perangkat lunak (software) komputer, sekumpulan data yang tersimpan baik.

Berdasarkan pengertian dari beberapa ahli diatas, penulis menarik kesimpulan bahwa sistem informasi manajemen merupakan suatu kesatuan yang

secara manajerial maupun strategi yang diperlukan dalam membuat informasi maupun laporan.

Berikut beberapa tugas dan fungsi sistem informasi manajemen

- a. Sistem informasi manajemen bertugas dalam mengumpulkan data. Mengumpulkan seluruh data baik itu dalam organisasi maupun luar organisasi tersebut
- b. Menyimpan data, data yang sudah diperoleh dikumpul dan disimpan untuk ditindak lanjuti yang merupakan kebutuhan dari organisasi tersebut.
- c. Pemrosesan, data diproses sehingga menjadi informasi yang sesuai dengan kebutuhan organisasi maupun masyarakat luar
- d. Pemrograman, pemrograman hanya bisa dilakukan oleh orang ahli dibidang IT, dimana pemrograman ini bertujuan memudahkan dalam melakukan pekerjaan.

Yang menjadi fungsi dari sistem informasi manajemen adalah sebagai berikut:

- a. Meningkatkan dalam aksesibilitas dari data yang telah diperoleh secara tepat guna dan akurat juga tepat waktu tanpa adanya perantara.
- b. Menjamin kualitas serta terampil dalam memanfaatkan sistem informasi dengan kritis
- c. Perencanaan yang efektif proses pengembangannya mudah
- d. Mendukung kebutuhan yang diperlukan dengan efisien
- e. Mengembangkan dan memelihara produktivitas yang tinggi
- f. Mengolah dokumen seefisien mungkin (Jondhy, 2013)

2.1.3.1. Indikator Sistem Informasi Manajemen

Menurut Jogianto (2005) indikator Sistem Informasi Manajemen ada 6, yaitu diantaranya :

- a. Software,
- b. Hardware,
- c. Data Base,
- d. Prosedur,
- e. Brainware dan Jaringan.

Gordon B. Davis menjelaskan bahwa management information system adalah suatu sistem baik itu mesin maupun manusia yang saling terintegritas dan yang bertujuan memberikan informasi guna menunjang aktivitas manajemen, maupun operasional serta pengambilan keputusan disuatu organisasi maupun perusahaan. Leord dalam Azhar, susanto (2002) menyebutkan bahwa sistem informasi manajemen mengenai konsep dan pengembangannya menyatakan indikator sebagai berikut :

- a. Akurat.

Sistem informasi manajemen akan menampilkan keadaan yang sebenarnya.

- b. Tepat waktu.

Dalam hal ini informasi yang tersedia tepat waktu sesuai pada saat informasi tersebut dibutuhkan dengan kata lain tidak terlambat.

c. Relevan.

Artinya informasi yang diperoleh maupun yang diberikan sesuai dengan kebutuhan yang dibutuhkan dari organisasi yang bersangkutan.

d. Lengkap

Lengkap yang dimaksud disini adalah informasi tersebut harus lengkap tidak ada yang terpotong yakni sesuai data faktornya.

Jika informasi yang diberikan tidak memberikan dan tidak bermanfaat bagi orang banyak, maka hal tersebut bukanlah merupakan informasi, karena informasi itu merupakan hal yang menghasilkan manfaat dari orang-orang yang memperolehnya.

Azhar Susanto (2004) juga berpendapat beberapa hal dari indikator sistem informasi manajemen antara lain adalah :

- a. Hardware,
- b. Software,
- c. Brainware
- d. Database
- e. Sistem database, dan Teknologi jaringan komunikasi.

2.1.4. Keterampilan Kerja

Keterampilan kerja merupakan suatu keahlian yang dimiliki seseorang dalam melakukan aktivitas kerjanya berupa tugas yang diembannya, keahlian

tersebut berupa kecakapan dalam mempraktekkan kinerja yang tinggi. Dimana keterampilan kerja ini dapat dikelompokkan menjadi beberapa bagian yakni :

1. Keterampilan mental

Keterampilan dalam membuat keputusan, menganalisis serta menghafalkan

2. Keterampilan fisik

Yaitu keterampilan yang berhubungan dengan anggota tubuh dan pekerjaannya

3. Keterampilan sosial

Yaitu keterampilan yang dapat melakukan interaksi, mempengaruhi orang lain guna berkerja sama yang baik (Bambang, Wahyud,2002).

Keterampilan kerja menurut Lian (2003) adalah kemampuan seseorang dalam melakukan aktivitas kerjanya. Menurut Irianto (2010) bahwa keterampilan kerja merupakan kecakapan praktek seorang dalam melakukan pekerjaannya. Keterampilan tersebut tidak hanya berkaitan dengan keahlian seseorang yang berdifat tangible melainkan phiysical. Makana keterampilan juga mengacu pada persoalan mental, motorik, manual , perseptual dan bahkan sosial.

Inversion (2011) juga mengatakan bahwa selain mengembangkan kemampuan, keterampilan juga merupakan hal yang diperlukan juga dibutuhkan dalam mengerjakan tugas dengan mudah dan tepat.

Davis Gordon, (1999) keterampilan adalah kemampuan untuk mengoperasikan pekerjaan dengan mudah dan tepat

Nadler,(1986) keterampilan adalah kegiatan yang memerlukan praktek atau dapat diartikan sebagai implikasi dari aktivitas.

Dunnette, (1976) keterampilan adalah kapasitas yang dibutuhkan untuk melaksanakan beberapa tugas yang merupakan pengembangan diri dari hasil training dan pengalaman yang didapat

Menurut Spencer yang dikutip oleh Sutoto, jenis-jenis keterampilan kerja adalah sebagai berikut:

a. Concern for Order

Merupakan dorongan dari dalam seseorang untuk melakukan pekerjaannya khususnya berkaitan dengan instruksi, data dan informasi dengan seefisien mungkin guna mempermudah ataupun mengurangi ketidak pastian dilingkungan kerja

b. Intiativ

Berkaitan dalam hal berupa tindakan seseorang melakukan lebih dari pada hal yang menjadi tuntutan kerja.

c. IMP

IMP (Impact and Influence) merupakan tindakan dalam mempengaruhi, membuat kesan serta meyakinkan orang lain untuk mendukung program yang akan dilakukan

d. INPO (Information Seeking) adalah suatu usaha tambahan usaha yang diberikan untuk mengumpulkan informasi sebanyak mungkin.
(Sutoto,2004).

Keterampilan pegawai tentunya akan memberikan pengaruh terhadap pengembangan dan pencapaian suatu instansi maupun lembaga. Karena pegawai yang terampil akan memberikan hasil nilai yang positif dalam meningkatkan kualitas pelayanan. Dalam pengertian keterampilan merupakan suatu kelebihan pada seseorang dalam menjalankan tugas yang dikembangkan dari pengalaman kerjanya. Instansi ataupun lembaga telah melakukan kegiatan berupa memberikan fasilitas yang memadai kepada pegawai dalam menjalankan tugasnya.

Keterampilan atau skill seorang pegawai dalam melakukan kerjanya memerlukan ditandai dengan sikap antara lain :

a. Cerdas

Merupakan kemampuan pegawai dalam berpikir, memecahkan masalah, juga memberikan solusi ketika dihadapkan dengan masalah dilingkungan kerja.

b. Kreatif

Merupakan kemampuan pegawai menemukan ide-ide yang unik beda dari yang biasanya dimana ide tersebut sangat efisien digunakan. Sikap ini berkembang dengan sendirinya yang didukung lingkungan kerja.

c. Disiplin

Merupakan kemampuan pegawai dalam menaati peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi atau lembaga tempat ia bekerja.

d. Komunikasi

Merupakan sikap pegawai dalam berkomunikasi dengan lancar dan jelas tujuannya seta mampu menjalin komunikasi yang baik antar rekan kerja. (Klauss Peggy, 2014)

Kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang diembannya ditandai dengan kemampuan pegawai menjalankan aktivitas kerja sesuai dengan yang ditetapkan begitunya dengan penetapan waktu. Untuk melihat keterampilan kerja pegawai dapat ditentukan dari cara kerja pegawai tersebut, sehingga pegawai yang terampil tentunya kan berpengaruh terhadap kinerja berupa hasil ataupun nilai.

Berdasarkan pemaparan diatas, dapat disimpulkan kan bahwa pegawai yang memiliki terampilan yakni pegawai mampu menggunakan fasilitas kerja yang telah disediakan lembaga dalam menyelesaikan tugasnya. Keterampilan juga dimana pegawai mampu ataupun mahir dalam bekerja serta memiliki pengalaman kerja yang baik.

2.1.4.1. Indikator Keterampilan Kerja

Adapun keterampilan terdiri dari beberapa indikator menurut Robert Katz dalam Ulber Silalahi, di mana tergai atas:

a. Keterampilan teknik

Merupakan keterampilan berupa kompetensi spesifik dalam melaksanakan tugasnya menggunakan alat-alat tehnik bisa berupa

tehnologi. Dalam penggunaan alat tersebut tepat guna dalam mencapai sasaran kerja.

b. Keterampilan administrasi

Merupakan kemampuan dalam menjalankan tugas mengatur administrasi, mencatat informasi, serta mampu mengikuti prosedur yang ditetapkan.

c. Keterampilan sosial

Merupakan keterampilan yang berhubungan antar manusia, pegawai mampu membina hubungan yang baik dan mampu mempengaruhi orang lain serta memberikan motivasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan.

d. Keterampilan konseptual

Kemampuan dalam mengkoordinasi kepentingan lembaga, yang mencakup pemahaman ataupun hubungan antar unit secara keseluruhan dalam suatu lembaga.

e. Keterampilan diagnostik

Merupakan kemampuan dalam membuat keputusan dari permasalahan ataupun kondisi yang mana membutuhkan keputusan yang tepat dan efisien.(Ulber Silalahi,2002).

2.2. Penelitian Terdahulu

Pada penelitian ini, terdapat beberapa kajian penelitian terdahulu, diantaranya tersaji dalam tabel dibawah ini:

Peneliti	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
Patrianus Khristian Sumule (2012)	Hasil dari penelitian ini memperoleh bahwa kompetensi sumber daya manusia mempunyai hubungan yang kuat serta positif terhadap kinerja pegawai, dan sumber daya manusia merupakan pengaruh yang paling dominan terhadap efektivitas organisasi	pada penelitian yang dilakukan Patrianus Khristian Sumule (2012) memperoleh kesamaan dimana bahwa kompetensi sumber daya manusia memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai	Perbedaan hasil penelitian yang dilakukan Patrianus Khristian Sumule (2012) diperoleh perbedaan yakni terletak pada jumlah variabel dan beberapa variabel ada yang berbeda dengan yg peneliti lakukan.
M. Fitri Rahmadana dan Widho Bijaksana (2002)	Sistem informasi manajemen merupakan upaya dalam mengelola seluruh data untuk diproses	pada penelitian yang dilakukan M. Fitri Rahmadana dan Widho Bijaksana (2002) memperoleh kesamaan dimana bahwa sistem	Perbedaan hasil penelitian yang dilakukan M. Fitri Rahmadana dan Widho Bijaksana (2002) diperoleh perbedaan yakni terletak pada jumlah

	kemudian mengambil keputusan dalam melaksanakan aktivitas kerja.	informasi manajemen memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai	variabel dan beberapa variabel ada yang berbeda dengan yg peneliti lakukan.
Wahyu Hidayat (2014)	Terdapat pengaruh keterampilan kerja yang signifikan terhadap kinerja pegawai	pada penelitian yang dilakukan Wahyu Hidayat (2014) memperoleh kesamaan dimana bahwa sistem informasi manajemen memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai	Perbedaan hasil penelitian yang dilakukan Wahyu Hidayat (2014) diperoleh perbedaan yakni terletak pada jumlah variabel dan beberapa variabel ada yang berbeda dengan yg peneliti lakukan.
Kurnia, Rafi (2017)	Terdapat pengaruh yang positif pengetahuan pegawai dan keterampilan kerja pegawai terhadap kinerja pegawai	pada penelitian yang dilakukan Kurnia, Rafi (2017) memperoleh kesamaan dimana bahwa sistem informasi manajemen memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai	Perbedaan hasil penelitian yang dilakukan Kurnia, Rafi (2017) diperoleh perbedaan yakni terletak pada jumlah variabel dan beberapa variabel ada yang berbeda dengan yg peneliti lakukan.

Tabel 2.1. Penelitian terdahulu

2.3. Kerangka Berpikir

Sumber daya manusia merupakan pondasi penentu keberhasilan suatu organisasi dalam menjalankan aktivitas kerjanya. Organisasi saat ini dihadapkan dengan tantangan yang tinggi seperti kemajuan teknologi serta tuntutan pelayanan dalam menjalankan jasa yang saat ini sangat kritis, sehingga pegawai merupakan kunci utama keberhasilan lembaga mencapai tujuan yang ditetapkan.

Kompetensi sumber daya manusia merupakan prestasi kerja berupa output yang berkualitas maupun kuantitas yang ada pada diri pegawai untuk melaksanakan tugas kerjanya, dengan demikian pegawai yang memiliki kompetensi sumber daya manusia sangat dibutuhkan. Untuk memperoleh hal tersebut instansi berperan dalam mendukung pengembangan pegawai mencapai kompetensinya. Pengembangan kompetensi ini tentunya akan memberikan kontribusi yang baik terhadap kemajuan lembaga. (Mangkunegara, 2014)

Upaya tentunya dengan adanya yang kompeten, dalam mencapai hal tersebut memerlukan program pendukung yakni pendidikan dan pelatihan. Jika lembaga tidak memberikan pelatihan terhadap pegawai, maka akan menghambat kinerja pegawai dalam mencapai tujuan lembaga, begitu juga dengan pendidikan, disini pegawai diberikan kesempatan untuk meningkatkan kemampuannya yang pastinya akan mempengaruhi kinerja pegawai.

Sistem informasi manajemen dibutuhkan dalam membantu jalannya aktivitas suatu instansi berupa informasi yang efisien dan tepat guna. Dimana sumber daya manusia sebagai penggerak dalam mengolah informasi. Perkembangan informasi berbasis IT membutuhkan sumber daya manusia untuk

merancang sistem dalam menyelesaikannya. Sistem yang dikembangkan tidak sesuai atau masih mengalami kendala-kendala sehingga perlunya kebijakan dalam mengatasinya. Menurut Laudon (2010) informasi merupakan data yang telah dirancang sesuai kebutuhan dan tentunya berguna bagi masyarakat banyak. Informasi juga menjadi konteks yang berguna bagi pemakai tentunya orang banyak. O'Brien dan Marakas (2008).

Sistem informasi manajemen dalam suatu lembaga perlu diimbangi dengan pengetahuan, pemahaman pegawai dalam melakukan kerjanya. Terkadang tidak sedikit ditemukannya pegawai yang masih belum paham akan penggunaan sistem informasi berbasis IT. Ketidaktahuan ini tentunya akan berdampak terhadap aktivitas kerja dilapangan, maka sebaiknya instansi tidak bisa lepas dari permasalahan ini, dengan meningkatkan sistem informasi maka akan mempermudah efisiensi kerja.

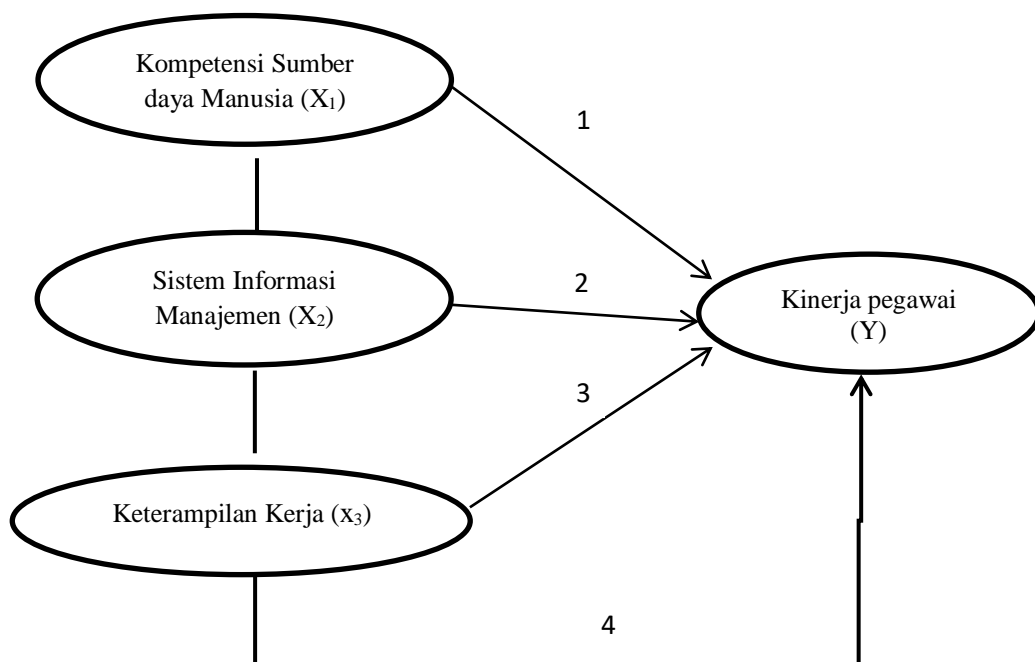
Untuk meningkatkan kinerja pegawai dilakukan dengan cara meningkatkan kualitas pegawai. Baik itu staf maupun pegawai yang memegang jabatan tertinggi, setiap pegawai memiliki tanggung jawab dan memiliki pengetahuan terhadap tugas yang diembannya. (Kaswan, 2011)

Sehingga, untuk dalam menjalankan tugas pegawai terutama menyangkut bidang pekerjaannya membutuhkan keterampilan yang nantinya menjadi bekal bagi pegawai dalam bekerja. Keterampilan dimaksud dalam mengoperasikan alat-alat yang menunjang aktivitas kerja dalam meningkatkan kinerja (Hasibuan, 2010)

Pegawai yang tidak memiliki keterampilan dalam menghadapi permasalahan maupun persaingan tentunya tidak dapat berkontribusi dalam

menunjang pencapaian bagi kemajuan instansi. Jika hal tersebut terjadi maka kinerja pegawai dalam instansi tersebut tidak akan mengalami kemajuan dan bahkan mengalami penurunan karena tidak mampu bersaing dengan instansi lain.

Dwinta, Mayasari (2012) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa penurunan kinerja pegawai pada Unit PT BI diantaranya disebabkan kurangnya keterampilan kerja pegawai dalam mengatasi berbagai permasalahan maupun hambatan operasional yang terjadi. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan Firhansyah (2015) menyebutkan bahwa keterampilan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.



Gambar 2.1. kerangka berpikir

Sumber: diolah oleh peneliti (2020)

2.4. Hipotesis Penelitian

Sugiono (2017) mengungkapkan hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap masalah penelitian. Hipotesis juga diartikan sebagai jawaban sementara terhadap permasalahan yang ditemukan. Pengujian hipotesis ini akan memperoleh kesimpulan untuk menolak atau menerima hipotesis yang diajukan.

Berdasarkan penjelasan diatas, hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh kompetensi sumber daya manusia yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kominfo di Labuhanbatu Utara.
2. Terdapat pengaruh sistem informasi manajemen yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kominfo di Labuhanbatu Utara.
3. Terdapat pengaruh keterampilan kerja yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kominfo di Labuhanbatu Utara.
4. Terdapat pengaruh kompetensi sumber daya manusia, sistem informasi manajemen dan keterampilan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kominfo di Labuhanbatu Utara.

BAB 111

METODE PENELITIAN

3.1. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode lapangan (*field research*). Untuk memperoleh data dalam penelitian ini dimana peneliti terjun langsung dalam mendapatkan data ataupun informasi. Penelitian ini akan memaparkan secara intensif mengenai kompetensi sumber daya manusia, sistem informasi manajemen dan keterampilan Kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kominfo di Labuhanbatu Utara. Peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif untuk mengetahui pengaruh variabel penelitian terhadap objek. (Sugiyono,2017).

3.2. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Kominfo di Labuhanbatu Utara beralamat di jalan Jendral Sudirman No. 10-11, Aekkanopan, Provinsi Sumatera Utara. Adapun waktu penelitian ini dimulai pada bulan April 2020 s/d September 2020. Interval waktu penelitian untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.1.
Pelaksanaan waktu Penelitian

No	Kegiatan	Bulan																											
		April				Mei				Juni				Juli				Agustus				September				Oktober			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Proposal	■	■																										
2	Menyusun Proposal			■	■	■	■	■	■	■	■																		
3	Sempro											■	■																
4	Pengajuan Kuesioner dan mengumpul data																												
5	Analisis Data																												
6	Penyusunan data																												
7	Seminar Hasil																												
8	Ujian Tesis																												

3.3. Jenis Dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan antara lain :

1. Data Primer

Merupakan data langsung diperoleh dari sumber dari objek ditempat lokasi peneliti. Data primer ini berupa hasil kuesioner berupa angket yang diberikan kepada pegawai Dinas Kominfo Di labuhanbatu Utara

2. Data Sekunder

Adalah data didapat melalui adanya perantara atau tidak secara langsung. Data sekunder ini berupa sumber-sumber seperti jurnal, buku-buku serta pustaka lainnya yang mendukung data primer.

3.4. populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi Penelitian

Populasi penelitian adalah wilayah generalisasi seperti : pbyek atau subyek yang berkualitas dan memiliki karakteristik yang sudah ditetapkan peneliti untuk dipahami dalam menarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai yang berada pada Dinas Kominfo di Labuhanbatu Utara. Jumlah pegawai sebanyak 35 orang.

2. Sampe Penelitian

Pada penelitian ini sampelnya antara lain seluruh pegawai di Dinas Kominfo Labuhanbatu Utara beranggotakan 35 orang, sehingga penelitian ini disebut penelitian populasi dikarenakan subyeknya kurang dari 100 orang.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, tehnik pengumpulan data yang peneliti gunakan dengan memberikan kuesioner berupa angket pernyataan kepada responden dari obyek penelitian yaitu pegawai Dinas Kominfo di labuhanbatu Utara. kuesioner

yang digunakan skala likert's dengan memberikan tanda checklist, mempunyai lima opsi sumber sebagai data langsung.

3.6. Definisi Operasional

Defenisi operasional merupakan uraian konsep yang sudah dirumuskan berupa indikator-indikator yang mendukung variabel penelitian tersebut. Adapun yang menjadi defenisi operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel Indepeden

Variabel independen atau variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi variabel lainnya. Variabel independen atau varibel bebas dalam penelitian ini adalah

a. Kompetensi Sumber Daya Manusia (X_1)

Kompetensi sumber daya manusia berupa manusia yang di pekerjakan di suatu instansi bertujuan untuk mencapai sebuah tujuan yang berkualitas

b. Sistem Informasi Manajemen (X_2)

Sistem informasi manajemen dipahami sebagai rangkaian informasi dan saling berhubungan. Semakin baik SIM yang dimanfaatkan oleh suatu instansi, semakin baik pula kinerja pegawai. Sebaliknya, semakin buruk SIM yang dimiliki oleh suatu instansi semakin buruk juga kinerja pegawai tersebut.

c. Keterampilan Kerja (X_3)

Keterampilan kerja kemampuan untuk melakukan suatu pekerjaan yang diperoleh dalam praktek demi mewujudkan tujuan instansi dalam meningkatkan mutu produktivitas.

2. Variabel Dependen

Variabel dependen atau variabel terikat antara lain:

a. Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja pegawai merupakan pencapaian seseorang ataupun kelompok sesuai keahliannya dalam mencapai tujuan dari instansi yang bersangkutan. Kinerja pegawai diukur dari tingkat kualitas kerja, hasil kerja, sikap serta tanggung jawab pegawai dalam bekerja.

Tabel. 3.2.

Operasional Variabel Penelitian

Vriabel	Indikator	Item pernyataan	Skala
Kompetensi Sumber Daya Manusia (X_1)	1. Memahami bidang masing-masing	1,2 3,4	Likert's
	2. Pengetahuan	5,6	
	3. Kemampuan	7,8	
	4. Semangat kerja	9,10	
	5. Pengorganisasian		
	Hutapea (2008)		

Sistem Informasi Manajemen X2	<ol style="list-style-type: none"> 1. Akurat 2. Tepat waktu 3. Relevab 4. Lengkap <p>(Mc Leod,2007)</p>	<p>1,2</p> <p>3,4</p> <p>5,6</p> <p>7,8</p> <p>9,10</p>	Likert's
Keterampilan Kerja (X3)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sosial 2. Teknik 3. Administratif 4. Konsisten 5. Diagnostik <p>(Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006)</p>	<p>1,2</p> <p>3,4</p> <p>5,6</p> <p>7,8</p> <p>9,10</p>	Likert's
Kinerja (Y)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepata waktu 4. Komitmen kerja 5. Mandiri <p>Robbins dalamBandari (2016)</p>	<p>1,2</p> <p>2.4</p> <p>5,6</p> <p>7,8</p> <p>9,10</p>	Likert'' s

Indikator diukur berdasarkan jawaban pegawai terhadap pernyataan yang telah ditetapkan 1-5 pada setiap jawaban. Penjabaran skor dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.3 Penskoran Kuesioner

Jawaban pernyataan	Skor
Sangat Setuju (SS)	1
Setuju (S)	2
Ragu-Ragu (RG)	3
Tidak Setuju (TS)	4
Sangat Tidak Setuju (STS)	5

Angket yang dikumpul kemudian di lakukan uji reabilitas nya dalam menentukan mana data yang dipakai dan digugurkan. Seteahl dilakukan uji tersebut dilanjutkan ke tahap pengolahan data menggunakan SPSS.

3.7. Uji Instrumen

3.7.1. Uji Validitas

Metode validitas ini dengan car mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total item. Skor total item adalah penjumlahan dari keseluruhan item pengujian validitas instrumen dilakukan dengan menggunakan SPSS dengan cara sebagai berikut:

Jika r hitung $>$ r tabel, maka pertanyaan tersebut valid

Jika r hitung $<$ r tabel, maka pertanyaan tersebut tidak valid

3.7.2. Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Reliabilitas berarti keandalan atau konsistensi. Hal ini menunjukkan bahwa pengukuran atribut yang sama diulang akan memberikan hasil kondisi yang identik atau sangat mirip (Rahmani,2016).

3.8. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

3.8.1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dan variabel independent mempunyai distribusi data normal atau mendekati normal. Uji normalitas menggunakan histogram, p-plot dan kolmogrov-smirnov

3.8.2. Uji Multikolinearitas

Meupakan regresi linear sederhana menggunakan satu variabel independen dan satu variabel dependen pada model yang diinginkan untuk di uji. Berikut persamaan regresi linear sederhana:

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

- Y : Subyek dari Dependent yang diprediksikan
- a : Harga Y bila $X=0$ (harga konstan)
- b : Bila b atau beta (+) maka naik, b atau beta (-) maka naik
- X : subyek pada variabel independent yang mempunyai nilai tertentu

3.8.3. uji heteroskedastisitas

Untuk memperkuat bahwa data bebas dari Heteroskedastisitas, data akan diuji kembali dengan Uji Glejser, uji ini digunakan untuk memberikan angka-angka yang lebih detail untuk menguatkan apakah data yang akan diolah mengalami Heteroskedastisitas atau tidak. Ada atau tidaknya Heteroskedastisitas dapat dilihat dari nilai signifikansi variabel bebas terhadap variabel terikat. Apabila hasil dari uji Glejser kurang dari atau sama dengan 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data mengalami Heteroskedastisitas dan sebaliknya. (Ghozali, 2018).

3.9. Analisis Data

Dalam melaksanakan penelitian ini peneliti mencoba menggunakan metode analisis data adalah sebagai berikut:

3.9.1. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis linear regresi berganda dilakukan untuk menganalisis besarnya hubungan dan pengaruh variabel. Berikut persamaan regresi linear berganda :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y : Kinerja Pegawai

α : Konstanta

β_1 : Koefisien regresi dari variabel kompetensi sumber daya manusia

β_2 : Koefisien regresi dari variabel sistem informasi manajemen

β_3 : Koefisien regresi dari variabel keterampilan kerja

X_1 : kompetensi sumber daya manusia

X_2 : sistem informasi manajemen

X_3 : keterampilan kerja

e : Standart kesalahan (error)

(Sugiyono, 2016)

3.9.2. Koefisien Determinasi (R²)

Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel dalam menjelaskan variabel yang terbatas. Nilai yang mendekati satu

mengartikan variabel independ memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan dalam memprediksi variabel dependen. (Ghozali, 2018)

3.10. Uji Hipotesis

3.10.1. Uji Statistik t (persial)

Cara melakukan uji t adalah dengan membandingkan perbedaan antara nilai dua nilai rata-rata dengan standar error dari perbedaan rata-rata dua sampel.

Apakah jumlah degree of freedom (df) adalah 20 atau lebih dan derajat kepercayaan 5%, maka H_0 dapat ditolak. Emmbandingkan nilai t table, kita menerima H_a yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen. (Ghozali, 2018:98).

Penelitian ini menggunakan uji signifikan dua arah atau two tail test yaitu suatu uji yang mempunyai daerah penolakan H_0 yaitu terletak di ujung sebelah kanan dan kiri. Dalam pengujian dua arah biasa digunakan (=) atau (\neq) ini menunjukkan satu arah, sehingga pengujian dilakukan dua arah (Sugiyono, 2016).

3.10.2. Uji Statistik F (Uji Simultan)

Uji F dilakukan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh

secara bersama-sama terhadap variabel dependent atau terikat. Jika hasilnya signifikan, (Ghozali 2018).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Deskriptif Data Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti mengolah angket berupa data yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel kompetensi sumber daya manusia (X_1), 10 pernyataan untuk variabel sistem informasi manajemen (X_2), 10 pernyataan untuk variabel keterampilan kerja (X_3), dan 10 item untuk variabel Kinerja (Y). Metode yang digunakan adalah metode skala likert yang memberikan skor 1 sampai 5 setiap jawaban. Penjabaran skor dapat dilihat pada tabel dibawah:

Tabel 4.1.

Skala Likert's

Jawaban Pernyataan	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Ragu-Ragu(RG)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiyono (2016)

Berdasarkan tabel diatas bahwa setiap responden yang menjawab anget penelitian maka sor tertinggi adalah Sangat Setuju nilai 5, Setuju nilai 4, Ragu-Ragu nilai 3, Tidak Setuju nilai 2, Sangat Tidak Setuju nilai 1.

4.1.1.1. Distribusi Jawaban Responden

Untuk melihat jawaban responden terhadap variabel kompetensi sumber daya manusia, sistem informasi manajemen, keterampilan kerja dan kinerja pegawai pada Dinas Kominfo Kabupaten Labuhanbatu Utara, dari data yang diperoleh maka dapat dideskripsikan data sebagai berikut:

1. Variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia (X_1)

Berdasarkan data jawaban angket penelitian pada variabel X_1 , berikut penyajian data yang peneliti rangkum pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.2. Skor Angket Variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia (X_1)

Item Pernyataan	SS		S		RG		TS		STS		Jumlah		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	Skor item	%
Pernyataan 1	7	20	17	48,57	11	31,4	0	0	0	0	35	136	78%
Pernyataan 2	8	22,86	18	51,43	9	25,7	0	0	0	0	35	139	79%
Pernyataan 3	7	20	20	57,14	8	22,9	0	0	0	0	35	139	79%
Pernyataan 4	11	31,43	18	51,43	6	17,1	0	0	0	0	35	145	83%
Pernyataan 5	11	31,43	7	20	17	48,6	0	0	0	0	35	134	77%
Pernyataan 6	7	20	23	65,71	5	14,3	0	0	0	0	35	142	81%
Pernyataan 7	11	31,43	14	40	10	28,6	0	0	0	0	35	141	81%
Pernyataan 8	10	28,57	17	48,57	8	22,9	0	0	0	0	35	142	81%
Pernyataan 9	8	22,86	18	51,43	9	25,7	0	0	0	0	35	139	79%
Pernyataan 10	11	31,43	18	51,43	6	17,1	0	0	0	0	35	145	83%
Total	91	260	170	485,7	89	254	0	0	0	0	350	1.402	801%
Rata-rata	9,1	26	17	48,57	8,9	25,4	0	0	0	0	35	140,2	80,1%

Sumber : Data Penelitian Diolah (2020)

Hasil analisis dari Tabel 4.2 untuk daftar pernyataan Variabel Kompetensi Sumber daya manusia pada kategori jawaban sangat setuju, sebanyak 26%, setuju sebanyak 48,57 %, ragu-ragu sebanyak 25,4 %, tidak setuju sebanyak 0% dan sangat tidak setuju sebanyak 0%.

Berdasarkan rekapitulasi angket yang telah diberikan oleh peneliti, terlihat pernyataan angket pada nomor lima memiliki skor paling rendah yakni 77%. Sedangkan untuk skor tertinggi dari pernyataan engket yakni 83%. Sehingga dari perolehan tersebut disarankan untuk pengambil kebijakan pada instansi Dinas Kominfo di Labuhanbatu Utara dalam meningkatkan kompetensi sumber daya manusia supaya melakukan pelatihan dan mengikut sertakan pegawai dalam pelatihan tersebut guna untuk menunjang peningkatan kinerja pegawai, selain dari pada itu instansi juga memberikan izin atau motivasi untuk belajar kepada pegawai yang akan melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi lagi.

2. Variabel Sistem Informasi Manajemen (X₂)

Untuk penyajian data berdasarkan jawaban yang diberikan responden melalui angket penelitian, berikut peneliti rangkum pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.3. Skor Angket Variabel Sistem Informasi Manajemen (X₂)

Item Pernyataan	SS		S		RG		TS		STS			Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F		%	%	F
Pernyataan 1	0	0	16	45,71	14	40	5	14,29	0	0	35	116	66%
Pernyataan 2	0	0	10	28,57	18	51,43	7	20	0	0	35	108	62%
Pernyataan 3	0	0	23	65,71	10	28,57	2	5,71	0	0	35	126	72%
Pernyataan 4	0	0	19	54,29	11	31,43	5	14,29	0	0	35	119	68%
Pernyataan 5	0	0	3	8,571	24	68,57	8	22,86	0	0	35	100	57%
Pernyataan 6	0	0	22	62,86	13	37,14	0	0	0	0	35	127	73%
Pernyataan 7	0	0	25	71,43	10	28,57	0	0	0	0	35	130	74%
Pernyataan 8	0	0	27	77,14	8	22,86	0	0	0	0	35	132	75%
Pernyataan 9	0	0	27	77,14	8	22,86	0	0	0	0	35	132	75%
Pernyataan 10	0	0	29	82,86	6	17,14	0	0	0	0	35	134	83%
Total	0	0	201	574,3	122	348,6	27	77,1	0	0	350	1.224	705%
Rata –rata	0	0	20,1	57,43	12,2	34,86	2,7	7,71	0	0	35	122,4	70,5%

Sumber : Data Penelitian Diolah (2020)

Hasil analisis dari Tabel 4.3 untuk daftar pernyataan Variabel sistem informasi manajemen pada kategori jawaban sangat setuju, sebanyak 0%, setuju sebanyak 57,43%, ragu-ragu sebanyak 34,86%, tidak setuju sebanyak 7,71% dan sangat tidak setuju sebanyak 0%. Dari rekapitulasi kuesioner yang diberikan peneliti kepada responden penelitian, pernyataan angket nomor lima merupakan skor paling rendah yakni 57%. Sedangkan skor tertinggi yakni pada angket pernyataan nomor 10 yakni 83%. Maka dari itu, kepada pengambil kebijakan

pada instansi Dinas Kominfo di Labuhanbatu Utara dalam meningkatkan sistem informasi manajemen sekiranya melakukan ataupun menyediakan sistem laporan yang informatif berdasarkan IT sehingga mampu meningkatkan produktifitas kinerja dan dapat diakses sesuai waktu yang dibutuhkan.

3. Variabel keterampilan kerja (X_3)

Berikut ini merupakan variabel penyajian data berdasarkan jawaban kuesioner dari penelitian variabel X_3 dirangkum pada tabel berikut:

Tabel 4.4. Skor Angket Pada Variabel Keterampilan Kerja X_3

Item Pernyataan	SS		S		RG		TS		STS		Jumlah		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F
Pernyataan 1	14	40	12	34,29	7	20	2	5,71	0	0	35	143	82%
Pernyataan 2	1	2,86	8	22,86	19	54,29	7	20	0	0	35	108	62%
Pernyataan 3	7	20	20	57,14	8	22,86	0	0	0	0	35	139	79%
Pernyataan 4	11	31,43	16	45,71	6	17,14	2	5,71	0	0	35	137	78%
Pernyataan 5	11	31,43	7	20	17	48,57	0	0	0	0	35	134	77%
Pernyataan 6	7	20	23	65,71	5	14,29	0	0	0	0	35	142	81%
Pernyataan 7	11	31,43	14	40	10	28,57	0	0	0	0	35	141	81%
Pernyataan 8	10	28,57	17	48,57	8	22,86	0	0	0	0	35	142	81%
Pernyataan 9	8	22,86	18	51,43	9	25,71	0	0	0	0	35	139	79%
Pernyataan 10	11	31,43	18	51,43	6	17,14	0	0	0	0	35	145	83%
Total	91	260	153	437,1	95	271,4	11	31,4	0	0	350	1.370	783%
Rata-rata	9,1	26	15,3	43,71	9,5	27,14	1,1	3,14	0	0	35	137	78,30%

Sumber : Data Penelitian Diolah (2020)

Hasil analisis dari Tabel 4.4 untuk daftar pernyataan Variabel keterampilan kerja pada kategori jawaban sangat setuju, sebanyak 26%, setuju sebanyak

43,71%, ragu-ragu sebanyak 27,14%, tidak setuju sebanyak 3,14% dan sangat tidak setuju sebanyak 0%. Dari rekapitulasi kuesioner yang disampaikan kepada responden, dapat dilihat untuk skor terendah pada angket pernyataan diberikan diperoleh hasil yakni 62%, sedangkan skor tertinggi dari hasil rekapitulasi angket pernyataan diperoleh dengan persentase 83% yakni pada no sepuluh. Maka dari itu, kepada para pengambil kebijakan pada instansi ini yaitu Dinas Kominfo di Labuhanbatu Utara supaya melakukan evaluasi keterampilan kerja yang dimiliki pegawai agar tercapainya target tujuan kerja.

4. Variabel Kinerja (Y)

Untuk data variabel kinerja berdasarkan angket pernyataan yang diberikan, peneliti rangkum pada tabel berikut ini:

Tabel. 4.5. Skor Angket Variabel Kinerja (Y)

Item Pernyataan	SS		S		RG		TS		STS		Jumlah		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F
Pernyataan 1	10	28,57	11	31,43	14	40	0	0	0	0	35	136	78%
Pernyataan 2	13	37,14	11	31,43	11	31,43	0	0	0	0	35	142	81%
Pernyataan 3	11	31,43	10	28,57	14	40	0	0	0	0	35	137	78%
Pernyataan 4	12	34,29	8	22,86	15	42,86	0	0	0	0	35	137	78%
Pernyataan 5	7	20	11	31,43	17	48,57	0	0	0	0	35	130	74%
Pernyataan 6	13	37,14	10	28,57	12	34,29	0	0	0	0	35	141	81%
Pernyataan 7	10	28,57	11	31,43	14	40	0	0	0	0	35	136	78%
Pernyataan 8	12	34,29	8	22,86	15	42,86	0	0	0	0	35	137	78%
Pernyataan 9	6	17,14	13	37,14	16	45,71	0	0	0	0	35	130	74%
Pernyataan 10	11	31,43	7	20	17	48,57	0	0	0	0	35	134	77%
Total	105	300	100	285,7	145	414,3	0	0	0	0	350	1.360	777%
Rata-rata	10,5	30	10	28,57	14,5	41,43	0	0	0	0	35	136	77,7%

Sumber : Data Penelitian Diolah (2020)

Hasil analisis dari Tabel 4.5 untuk daftar pernyataan Variabel kinerja pada kategori jawaban sangat setuju, sebanyak 30%, setuju sebanyak 28,57%, ragu-ragu sebanyak 41,43%, tidak setuju sebanyak 0% dan sangat tidak setuju sebanyak 0%. Dari rekapitulasi kuesioner diperoleh persentase terendah pada angket no lima dan sembilan yakni 74%. Sedangkan persentase tertinggi pada angket no dua dan enam yakni memiliki persentase 81%. Maka dari itu kepada para petinggi instansi pada Dinas Kominfo di Labuhanbatu Utara untuk segera melakukan evaluasi hasil kerja pegawai khususnya dalam hal bekerja sama dalam satu tim sehingga tujuan target kerja sesuai ataupun tercapai.

4.1.1.2. Uji Validitas Dan Reliabilitas Data

1) Uji Validitas Dan Reliabilitas Data Variabel X_1

Tabel 4.6

Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Kompetensi Sumberdaya Manusia (X_1)

Variabel (X_1)	Item pernyataan	Pearson corelati (r hitung)	$r_{\text{tabel product}}$ <i>moment</i>	Sig (2-tailed)	Tingkat Signifikansi	Ket
SDM	1	0,700	0,334	0,000	0,05	Valid
	2	0,437	0,334	0,009	0,05	Valid
	3	0,843	0,334	0,000	0,05	Valid
	4	0,657	0,334	0,000	0,05	Valid
	5	0,486	0,334	0,003	0,05	Valid
	6	0,510	0,334	0,002	0,05	Valid
	7	0,662	0,334	0,000	0,05	Valid
	8	0,805	0,334	0,000	0,05	Valid
	9	0,747	0,334	0,000	0,05	Valid
	10	0,555	0,334	0,001	0,05	Valid

Sumber : Data Penelitian Diolah (2020)

Berdasarkan output variabel X_1 diatas diketahui angka r hitung untuk item 1 adalah sebesar 0,700, item 2 adalah sebesar 0, 437, item 3 adalah sebesar 0, 843, item 4 adalah sebesar 0, 657, item 5 adalah sebesar 0, 486, item 6 adalah sebesar 0, 510, item 7 adalah sebesar 0, 662, item 8 adalah sebesar 0, 805, item 9 adalah sebesar 0, 747, item 10 adalah sebesar 0,555. Hasil tersebut menunjukkan bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$ *product moment* pada item 1,2,3,4,5,6,7,8,9,10, nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,334), dan sig. (2-tailed) $< 0,05$. Sehingga seluruh item untuk variabel kompetensi sumber daya manusia dinyatakan semuanya valid.

Tabel 4-7

Hasil Output Uji Reliabilitas Variabel X_1

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	35	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	35	100,0

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,835	10

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas variabel X_1 diatas, diketahui angka cronbach's alfa adalah sebesar 0,835. Jadi angka

tersebut lebih tinggi dari nilai minimal cronbach's alpha 0,6. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur variabel X_1 dapat dikatakan reliabel atau handal.

2) Uji Validitas Dan Reliabilitas Data Variabel X_2

Tabel 4.8

Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Sistem Informasi Manajemen (X_2)

Variabel (X_2)	Item pernyataan	Pearson corelati (r hitung)	r_{tabel} <i>product</i> <i>moment</i>	Sig (2-tailed)	Tingkat Signifikansi	Ket
SIM	1	0,482	0,334	0,003	0,05	Valid
	2	0,692	0,334	0,000	0,05	Valid
	3	0,461	0,334	0,017	0,05	Valid
	4	0,400	0,334	0,000	0,05	Valid
	5	0,734	0,334	0,000	0,05	Valid
	6	0,694	0,334	0,000	0,05	Valid
	7	0,648	0,334	0,000	0,05	Valid
	8	0,884	0,334	0,000	0,05	Valid
	9	0,698	0,334	0,000	0,05	Valid
	10	0,572	0,334	0,003	0,05	Valid

Sumber : Data Penelitian Diolah (2020)

Berdasarkan output variabel X_2 diatas diketahui angka r hitung untuk item 1 adalah sebesar 0,482, item 2 adalah sebesar 0,692, item 3 adalah sebesar 0,461 item 4 adalah sebesar 0,400, item 5 adalah sebesar 0,734, item 6 adalah sebesar 0,694, item 7 adalah sebesar 0,648, item 8 adalah sebesar 0,884, item 9 adalah sebesar 0,698, item 10 adalah sebesar 0,572. Hasil tersebut menunjukkan bahwa

$r_{hitung} > r_{tabel}$ *product moment* pada item 1,2,3,4,5,6,7,8,9,10, nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,334), dan sig. (2-tailed) $< 0,05$. Sehingga seluruh item untuk variabel sistem informasi manajemen dinyatakan semuanya valid.

Tabel 4-9

Hasil Output Uji Reliabilitas Variabel X₂

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	35	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	35	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,794	10

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas variabel X₂ diatas, diketahui angka cronbach's alfa adalah sebesar 0,794. Jadi angka tersebut lebih tinggi dari nilai minimal cronbach's alpha 0,6. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur variabel X₂ dapat dikatakan reliabel atau handal.

3) Uji Validitas Dan Reliabilitas Data Variabel X₃**Tabel 4.10****Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Keterampilan Kerja (X₃)**

Variabel (X ₃)	Item pernyataan	Pearson corelati (r _{hitung})	r _{tabel} <i>product</i> <i>moment</i>	Sig (2-tailed)	Tingkat Signifikansi	Ket
Keteram pilan Kerja	1	0,597	0,334	0,000	0,05	Valid
	2	0,666	0,334	0,000	0,05	Valid
	3	0,737	0,334	0,000	0,05	Valid
	4	0,630	0,334	0,000	0,05	Valid
	5	0,402	0,334	0,017	0,05	Valid
	6	0,483	0,334	0,003	0,05	Valid
	7	0,825	0,334	0,000	0,05	Valid
	8	0,892	0,334	0,000	0,05	Valid
	9	0,615	0,334	0,000	0,05	Valid
	10	0,641	0,334	0,000	0,05	Valid

Sumber : Data Penelitian Diolah (2020)

Berdasarkan output variabel X₃ diatas diketahui angka r_{hitung} untuk item 1 adalah sebesar 0,597, item 2 adalah sebesar 0,666, item 3 adalah sebesar 0,737 item 4 adalah sebesar 0,630, item 5 adalah sebesar 0,402, item 6 adalah sebesar 0,483, item 7 adalah sebesar 0,825, item 8 adalah sebesar 0,892, item 9 adalah sebesar 0,615, item 10 adalah sebesar 0,641. Hasil tersebut menunjukkan bahwa r_{hitung} > r_{tabel} *product moment* pada item 1,2,3,4,5,6,7,8,9,10, nilai r_{hitung} > r_{tabel} (0,334), dan sig. (2-tailed) < 0,05. Sehingga seluruh item untuk variabel keterampilan kerja dinyatakan semuanya valid.

Tabel 4-11**Hasil Output Uji Reliabilitas Variabel X₃****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	35	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	35	100,0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,840	10

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas variabel X₃ diatas, diketahui angka cronbach's alfa adalah sebesar 0,840. Jadi angka tersebut lebih tinggi dari nilai minimal cronbach's alpha 0,6. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur variabel X₃ dapat dikatakan reliabel atau handal.

4) Uji Validitas Dan Reliabilitas Data Variabel Y

Tabel 4.12

Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Kinerja (Y)

Variabel (Y)	Item pernyataan	Pearson corelati (r_{hitung})	r_{tabel} <i>product</i> <i>moment</i>	Sig (2-tailed)	Tingkat Signifikansi	Ket
Kinerja	1	0,955	0,334	0,000	0,05	Valid
	2	0,820	0,334	0,000	0,05	Valid
	3	0,711	0,334	0,000	0,05	Valid
	4	0,853	0,334	0,000	0,05	Valid
	5	0,518	0,334	0,001	0,05	Valid
	6	0,689	0,334	0,000	0,05	Valid
	7	0,618	0,334	0,000	0,05	Valid
	8	0,853	0,334	0,000	0,05	Valid
	9	0,712	0,334	0,000	0,05	Valid
	10	0,494	0,334	0,003	0,05	Valid

Sumber : Data Penelitian Diolah (2020)

Berdasarkan output variabel Y diatas diketahui angka r_{hitung} untuk item 1 adalah sebesar 0,955, item 2 adalah sebesar 0,820, item 3 adalah sebesar 0,711 item 4 adalah sebesar 0,853, item 5 adalah sebesar 0,518, item 6 adalah sebesar 0,689, item 7 adalah sebesar 0,618, item 8 adalah sebesar 0,853, item 9 adalah sebesar 0,712, item 10 adalah sebesar 0,494. Hasil tersebut menunjukkan bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$ *product moment* pada item 1,2,3,4,5,6,7,8,9,10, nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$

(0,334), dan sig. (2-tailed) < 0,05. Sehingga seluruh item untuk variabel keterampilan kerja dinyatakan semuanya valid.

Tabel 4-13

Hasil Output Uji Reliabilitas Variabel Y

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	35	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	35	100,0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,898	10

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas variabel Y diatas, diketahui angka cronbach's alfa adalah sebesar 0,898. Jadi angka tersebut lebih tinggi dari nilai minimal cronbach's alpha 0,6. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur variabel Y dapat dikatakan reliabel atau handal.

4.1.2. Analisis Data

Hasil pengolahan data dengan SPSS tentang pengaruh variabel Kompetensi Sumber daya Manusia (X_1), Sistem informasi manajemen (X_2) Keterampilan Kerja (X_3) terhadap Kinerja (Y) maka dapat di lihat dengan menggunakan asumsi klasik yaitu :

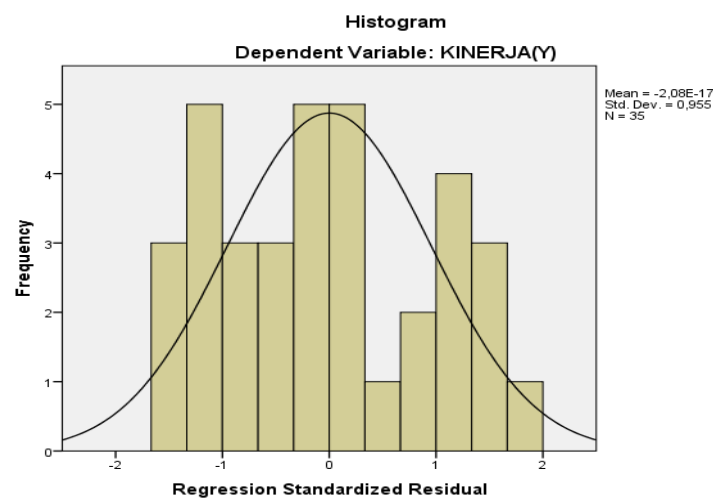
4.1.2.1. Uji Normalitas

Uji normalitas untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Berdasarkan hasil olahan data menggunakan data SPSS maka di ketahui uji normalitas menggunakan metode Histogram dan P-Plot adalah sebagai berikut

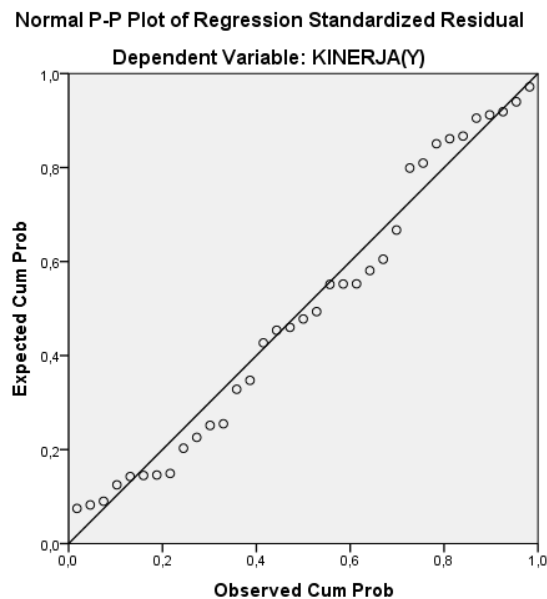
Gambar 4.1.

Uji Normalitas Menggunakan Histogram



Gambar 4.2.

Uji Normalitas Menggunakan P-Plot



Menurut tampilan chart di atas kita dapat melihat grafik histogram maupun grafik plot. Dimana grafik histogram memberikan pola distribusi meloncong kekanan yang artinya adalah data berdistribusi normal. Selanjutnya, pada gambar P.Plot terlihat titik-titik mengikuti dan mendekati garis diagonalnya sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

4.1.2.2. Uji Multikoleniaritas

Uji Multikoleniaritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variabel independen dengan melihat nilai VIF (*variance inflasi factor*) tidak melebihi 4 atau 5. (Hines dan Montgomery dalam Azuar Juliandi 2013).

Tabel 4.14
Hasil Output Uji Multikoleniaritas

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	32,786	14,270		2,297	,029		
Sumber Daya Manusia (X ₁)	1,044	,542	,785	1,926	,003	,668	1,939
Sistem Informasi Manajemen(X ₂)	,184	,305	,101	,604	,001	,797	1,303
Keterampilan Kerja(X ₃)	1,075	,507	,863	2,120	,002	,665	1,932

a. Dependent Variable: KINERJA(Y)

Jika dilihat pada tabel 4.14 diketahui bahwa Variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia (X₁), Sistem Informasi Manajemen (X₂) dan Keterampilan Kerja (X₃) telah terbebas dari multikolinieritas dimana masing-masing nilai VIF yaitu (X₁=1,939), (X₂=1,303), (X₃=1,932) < 4 atau 5.

4.1.2.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya kesamaan varian dari residual (nilai eror) dari “nilai observasi yang satu dengan observasi yang lain”. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai *sig* dengan nilai tingkat kesalahan ($\alpha = 0,05$). Uji heteroskedastisitas juga dapat dilakukan dengan mengamati grafik *scatterplot* hasil analisis program SPSS.

“Heteroskedastisitas terjadi jika pada *scatterplot* titik-titiknya mempunyai pola yang teratur baik menyempit, melebar, maupun bergelombang”. Sebaliknya, jika pada *scatterplot* titik-tiknya memiliki pola menyebar di atas dan di bawah sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Berikut uraian Uji Heteroskedastisitas penelitian :

Tabel 4.15
Hasil Output Uji Heteroskedastisitas

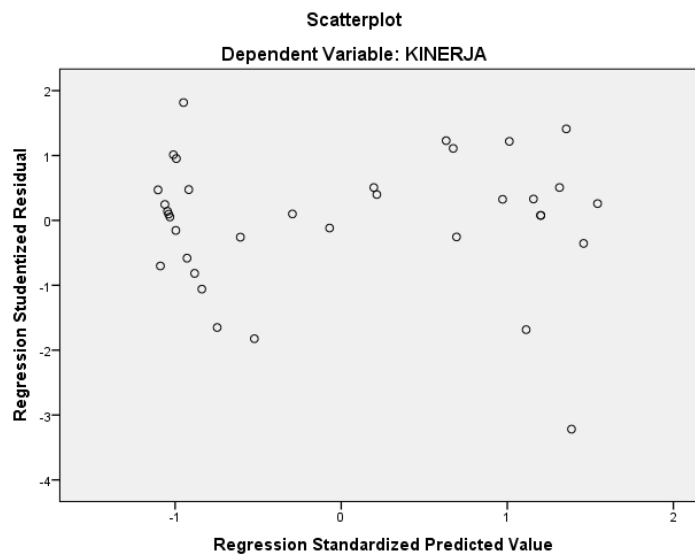
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,007	,777		,010	,962
SDM	,063	,053	,634	1,181	,247
SIM	,056	,056	,545	1,010	,321
KETERAMPILAN	,007	,016	,084	2,460	,649

a. Dependent Variable: Abs_Res

Dari hasil heteroskedastisitas terhadap masing-masing variabel independen diperoleh (sig) > 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas pada masing-masing variabel independen.

Gambar 4-3
Uji Heteroskedastisitas Menggunakan Scatterplot



Berdasarkan output Scatterplots di atas diketahui bahwa :

- 1) Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau sekitar angka 0
- 2) Titik-titik tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.
- 3) Penyebaran titik-titik data tidak membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.
- 4) Penyebaran titik-titik data tidak berpola

Dengan demikian dapat kita simpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas, hingga model regresi yang baik dan ideal dapat terpenuhi.

4.1. 3. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi disusun untuk melihat hubungan yang terbangun antara variabel penelitian, apakah hubungan yang terbangun positif atau hubungan negatif. Berdasarkan olahan data yang telah dilakukan, maka dapat diketahui bahwa model hubungan dari analisis regresi linier berganda dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel 4.16
Hasil Output Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7,437	1,162		3,237	,026
SDM	,497	28,0	,578	6,232	,000
SIM	,344	28,3	,385	4,130	,000
KETERAMPILAN	,178	12,4	,102	3,218	,003

a. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan hasil output spss diatas, maka dapat ditentukan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 7,437 + 0,497 X_1 + 0,334X_2 + 0,178X_3$$

Model persamaan regresi berganda tersebut bermakna:

- a. Nilai Konstanta sebesar 7,437 yang berarti bahwa jika variabel independen yaitu kompetensi sumber daya manusia (X_1), sistem

- informasi manajemen (X_2) dan keterampilan kerja (X_3) sama dengan nol, maka Kinerja (Y) adalah sebesar 7,437
- b. Nilai koefisien regresi $X_1 = 0,497$ menunjukkan apabila kompetensi sumber daya manusia mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan meningkatkan kinerja sebesar 49,7%.
 - c. Nilai koefisien regresi $X_2 = 0,334$ menunjukkan apabila sistem informasi manajemen mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan mengakibatkan meningkatnya kinerja sebesar 34,4%.
 - d. Nilai koefisien regresi $X_3 = 0,178$ menunjukkan apabila keterampilan kerja mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan mengakibatkan meningkatnya kinerja sebesar 17,8%.

4.1.4. Uji Hipotesis

4.1.4.1. Uji Parsial (Uji t)

Uji statistik t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai pengaruh yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Untuk mencari dan mengetahui nilai pada t_{tabel} maka harus menggunakan rumus degree of freedom atau derajat bebas, jadi $df = n - k$, dimana $df =$ degree of freedom, $n =$ jumlah responden dan $k =$ jumlah variabel bebas, maka nilai $df = 35 - 3 = 32$, jadi nilai t_{tabel} adalah $= 2.0369$.

Tabel 4.17
Hasil Output Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7,437	1,162		3,237	,026
SDM	,497	28,0	,578	6,232	,000
SIM	,344	28,3	,385	4,130	,000
KETERAMPILAN	,178	12,4	,102	3,218	,003

a. Dependent Variable: KINERJA

Berasarkan tabel hasil output spss diatas diperoleh bahwa:

1. Variabel X_1 kompetensi sumber daya manusia memiliki signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 artinya bahwa kompetensi sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dari tabel diatas tentang pengaruh kompetensi sumber daya manusia (X_1) terhadap kinerja (Y) diperoleh nilai $t_{hitung} 6,232 > t_{tabel} 2.0369$. dengan probabilitas Sig 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$.
2. Variabel X_2 yaitu sistem informasi manajemen memiliki signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 artinya bahwa sistem informasi manajemen berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dari tabel diatas tentang pengaruh sistem informasi manajemen (X_2) terhadap kinerja (Y) diperoleh nilai $t_{hitung} 4,130 > t_{tabel} 2.0369$. dengan probabilitas Sig 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$.
3. Variabel X_3 yaitu keterampilan kerja memiliki signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 artinya bahwa keterampilan kerja berpengaruh

signifikan terhadap kinerja. Dari tabel diatas tentang pengaruh keterampilan kerja (X_3) terhadap kinerja (Y) diperoleh nilai $t_{hitung} 3,218 > t_{tabel} 2.0369$. dengan probabilitas Sig 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$.

4.1.4.2 Uji Simultan

Untuk mencari dan mengetahui nilai pada f_{tabel} maka harus menggunakan rumus degree of freedom atau derajat bebas, jadi $df(n1) = k-1$, dimana df = degree of freedom, n = jumlah responden dan k = jumlah variabel bebas, lalu rumus yang kedua $df(n2) = n-k$, dimana maka nilai $df(n1) = 4-1 = 3$ dan nilai $df(n2) = 35-3=32$, maka dapat disimpulkan nilai untuk $df(n1)$ adalah 3 dan nilai $df(n2)$ adalah 32, jadi nilai t_{tabel} adalah = 2,90. Hasil uji secara simultan dapat dilihat dari tabel dibawah ini :

Tabel 4-18
Hasil Output Uji f

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	78,397	3	26,132	56,670	,000 ^b
	Residual	28,346	31	,914		
	Total	106,743	34			

Berdasarkan dari tabel uji f diketahui bahwa terdapat nilai signifikan sebesar 0,000. Nilai signifikan ini lebih kecil dari 0,05 artinya bahwa kompetensi sumber daya manusia, sistem informasi manajemen dan keterampilan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

Jika dibandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} maka dihasilkan $56,670 > 2,90$ sehingga di simpulkan kompetensi sumber daya manusia,

sistem informasi manajemen dan keterampilan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.

4.1.4.3. Koefisien Determinasi

Uji determinasi ini untuk melihat seberapa besar sumber daya manusia, sistem informasi manajemen dan keterampilan kerja dalam menjelaskan variasi variabel dependen yaitu Kinerja. Untuk mengetahui besarnya determinasi kompetensi sumber daya manusia, sistem informasi manajemen dan keterampilan kerja dalam menjelaskan variasi variabel dependennya yaitu Kinerja dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4-19

Hasil Output Koefisien Determinasi (*R-Square*)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,701 ^a	,687	,684	,67623

a. Predictors: (Constant), KETERAMPILAN, SDM, SIM

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan pada tabel di atas diketahui bahwa nilai R_{square} adalah sebesar 0,684 atau sama dengan 68,4% artinya bahwa sumber daya manusia, sistem informasi manajemen dan keterampilan kerja mampu untuk menjelaskan Kinerja pada Kantor Dinas Kominfo Kabupaten

Labuhanbatu Utara adalah sebesar 68,4% dan sisanya 31,6% dijelaskan oleh variabel bebas yang lainnya yang tidak diikutsertakan ke dalam model penelitian ini.

4.2. Pembahasan

Dari hasil pengujian terlihat bahwa semua variabel bebas kompetensi sumber daya manusia (X_1), sistem informasi manajemen (X_2) dan keterampilan kerja (X_3) mempunyai pengaruh terhadap variabel Kinerja (Y) untuk lebih memperjelas terhadap rincian hasil analisis dan pengujian tersebut dapat di jelaskan sebagai berikut :

4.2.1. Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja

Kompetensi SDM merupakan prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pendidikan dan pelatihan sangat dibutuhkan di instansi atau instansi karena dengan adanya program tersebut dapat membantu meningkatkan kemampuan dan keterampilan pegawai. Pengembangan pegawai juga dirancang untuk memperoleh pegawai-pegawai yang mampu berprestasi dan fleksibel dalam suatu organisasi untuk menghadapi kondisi apapun di masa yang akan datang.

Menurut Nasution (2015) bahwa sumber daya manusia (SDM) di dalam organisasi merupakan kunci keberhasilan organisasi, karena pada

dasarnya SDM yang merancang, memasang, mengoperasikan dan memelihara dari system integral tersebut, baik itu input, proses, maupun output

Banyak upaya untuk meningkatkan kinerja dengan sumber daya manusia yang berkualitas diantaranya adalah program pendidikan dan pelatihan. Kurangnya perhatian terhadap pendidikan dan pelatihan kerja pegawai akan menghambat kinerja pegawai dan juga membuat produktivitas kerja rendah, maka dibutuhkan program pendidikan dan pelatihan yang dapat menimbulkan tingkat ketekunan dan kedisiplinan dalam melaksanakan suatu kegiatan sehingga membuat kinerja pegawai meningkat

Pengujian hipotesis pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja memperlihatkan adanya pengaruh kompetensi sumber daya manusia yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Maka semakin tinggi kualitas sumber daya manusia maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh antara kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja pada Kantor Dinas Kominfo Kabupaten Labuhanbatu Utara yang menyatakan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $6,232 > 2,0369$ berada diluar daerah penerimaan H_0 sehingga H_0 diterima, hal ini menyatakan bahwa kompetensi sumber daya manusia berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pada Kantor Dinas Kominfo Kabupaten Labuhanbatu Utara.

Hasil penelitian ini relatif sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Zozi Algopeng (2013) Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan di Pomosda, hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas sistem informasi memiliki pengaruh yang cukup tinggi terhadap kinerja.

Hal ini didukung oleh penelitian Simamora, (2018) menyatakan bahwa kemampuan SDM secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dimana semakin tinggi kemampuan SDM, maka efektifitas kerja juga semakin tinggi. Daud (2015) juga menyatakan bahwa kualitas SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Tampubolon,(2017); Kasanudin (2011); Sitohang (2006), dalam penelitiannya juga berpendapat bahwa kualitas sumber daya manusia (SDM) dalam diri seorang pegawai dapat berpengaruh pada kinerja pegawai tersebut. salah satu indikator kualitas SDM adalah keahlian (skill) yang dimiliki oleh pegawai. Kinerja seorang pegawai baik apabila ia memiliki keahlian (skill) yang tinggi. Hal ini berarti pegawai dengan kualitas SDM yang lebih baik akan memiliki kinerja yang baik pula, sehingga terdapat korelasi yang positif antara SDM dan kinerja pegawai.

Sedangkan penelitian yang dilakukan Sibagariang (2018) memberikan hasil yang berbeda yang menyatakan kualitas SDM tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, dikarenakan penempatan pegawai pada obyek penelitian Sibagarian tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya, sehingga menyebabkan pekerjaan yang

ditanganinya tidak sesuai dengan yang diharapkan dan pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja pegawai.

4.2.2. Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Terhadap Kinerja

Sistem Informasi Manajemen dimaksudkan untuk proses pengoptimalan dan pengefisienan manajemen pegawai dalam lingkungan pemerintah daerah melalui sistem pendataan kepegawaian yang terintegrasi, tertutup, tertib, teratur, transparan dan aman yang dapat pula memberikan masukan dalam proses perencanaan, pengembangan, mutasi/pengangkatan, kesejahteraan, pengendalian hingga kebijakan terkait mengenai pegawai di lingkungan pemerintah daerah. Untuk menyelenggarakan tugas-tugas otonomi daerah tersebut, Kantor Dinas Dinas Kominfo Kabupaten Labuhanbatu Utaram memerlukan teknologi serta data dan informasi yang relevan, akurat yang mendukung pengembangan dan prasarana kegiatan pemerintah agar dapat menyelenggarakan tugas-tugasnya dengan efektif. Semakin efektifnya kerja para pegawai dapat menjadikan organisasi semakin tangguh mencapai tujuan dan berbagai sasarannya. Dengan semakin jelasnya manfaat teknologi informasi maka dapat diperoleh bukti bahwa memang benar informasi telah memberikan kontribusi bagi pencapaian keinginan maupun masalah yang dihadapi.

Pengujian hipotesis pengaruh sistem informasi manajemen terhadap kinerja memperlihatkan adanya pengaruh kualitas sistem informasi manajemen yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Maka

semakin tinggi kualitas sistem informasi manajemen maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh antara sistem informasi manajemen terhadap kinerja pada Kantor Dinas Kominfo Kabupaten Labuhanbatu Utara yang menyatakan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $t_{hitung} 4,130 > t_{tabel} 2.0369$ berada diluar daerah penerimaan H_0 sehingga H_0 diterima, hal ini menyatakan bahwa sistem informasi manajemen berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pada Kantor Dinas Kominfo Kabupaten Labuhanbatu Utara.

Hasil penelitian ini relatif sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sukarni dan Eka, Askafi²(2015) sistem informasi manajemen berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Balai Taman Nasional Bukit Duabelas, hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia memiliki pengaruh yang cukup tinggi terhadap kinerja. Begitu juga dengan hasil yang dilakukan Bali, Ibrahim (2017) menunjukkan bahwa Sistem Informasi Manajemen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Circleka Indonesia Utama.

Sejalan dengan Hasil penelitian yang dilakukan Fahry, et.al. (2017) menyimpulkan bahwa sistem informasi manajemen berpengaruh terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun simultan. Johanna Mudjiati (2008) yang menyimpulkan bahwa variabel sistem informasi manajemen berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai, tetapi bertentangan dengan Rukhviyanti, Novi (2017) hasil penelitiannya

menyimpulkan bahwa sistem informasi manajemen terhadap kinerja pegawai tidak memiliki pengaruh yang signifikan.

Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan Rukhviyanti, Novi (2017) memberikan hasil yang berbeda, hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa sistem informasi manajemen terhadap kinerja pegawai tidak memiliki pengaruh yang signifikan.

4.2. 3. Pengaruh Keterampilan Kerja Terhadap Kinerja

Peningkatan kinerja pegawai dapat dilakukan dengan cara meningkatkan kualitas pegawai secara total, mulai dari pegawai dengan kedudukan kerja terendah sampai pada pegawai yang memegang jabatan tinggi, baik tidak tetap maupun tetap. Setiap pegawai harus mengambil tanggungjawab untuk memperoleh dan mentransfer pengetahuan pada bidang pekerjaannya.

Oleh karena itu, setiap pegawai harus memiliki keterampilan yang merupakan bekal bagi pegawai dalam bekerja dengan baik, terutama menyangkut bidang pekerjaan yang membutuhkan keterampilan. Bisa jadi, keterampilan komputer, mengoperasikan mesin, atau keterampilan dalam bidang mengoperasikan peralatan kantor yang berhubungan dengan pekerjaannya. Dengan demikian, keterampilan bagi pegawai dalam bekerja sangat penting, terutama dalam meningkatkan kinerjanya

Pengujian hipotesis pengaruh kualitas keterampilan kerja terhadap kinerja memperlihatkan adanya pengaruh kualitas keterampilan kerja yang

positif dan signifikan terhadap kinerja. Maka semakin tinggi keterampilan kerja maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh antara ketetapan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kominfo Kabupaten Labuhanbatu Utara yang menyatakan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $t_{hitung} 3,218 > t_{tabel} 2,0369$ berada diluar daerah penerimaan H_a sehingga H_0 diterima, hal ini menyatakan bahwa keterampilan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pada Kantor Dinas Kominfo Kabupaten Labuhanbatu Utara.

Hasil penelitian ini relatif sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Hasibuan,2010). Keterampilan kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai. Hasil penelitian Dwinta Mayasari (2012) menunjukkan bahwa penyebab menurunnya kinerja pegawai di Unit SKK PT Bank Negara Indonesia diantaranya adalah keterampilan kerja (skill) individu pegawai dalam mengatasi berbagai kondisi permasalahan dan hambatan operasional yang terjadi pada tahun 2011. Sama halnya dengan penelitian Kamil(2015) menyatakan keterampilan individu berpengaruh terhadap kinerjanya dalam menyelesaikan tugas-tugas.

Hasil ini sesuai dengan penelitian sebelumnya, yaitu penelitian dari Rachmawati (2014), Togas (2015) dan Kadou (2016) yang menemukan bahwa keterampilan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, tetapi bertentangan dengan hasil penelitian (Firhansyah,2015; Febrio at., al 2019) menunjukkan bahwa keterampilan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai yang berarti setiap terjadi

peningkatan atau penurunan kinerja pegawai tidak dipengaruhi oleh keterampilan kerja. Pegawai yang memiliki keterampilan kerja yang tinggi tidak membuat kinerja juga meningkat atau sebaliknya. Hal tersebut dikarenakan karena pegawai yang memiliki tingkat keterampilan yang tinggi terlalu menganggap remeh akan suatu pekerjaan sehingga dengan kemampuannya dalam bekerja tidak akan bias menjamin kinerja meningkat. Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian Pratama dan Wardani (2017) yang menunjukkan bahwa kemampuan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

4.2.4. Pengaruh Kompetensi Sumberdaya Manusi, Sistem Informasi Manajemen, Dan Keterampilan Kerja Terhadap Kinerja

Mengenai pengaruh antara kompetensi sumber daya manusia, sistem informasi manajemen, dan keterampilan kerja terhadap Kinerja pada Kantor Dinas Kominfo Kabupaten Labuhanbatu Utara, pada penelitian ini sudah jelas terbukti ada pengaruh secara simultan, di mana hasil uji f di dapat nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $56,670 > 2,90$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Karena F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} maka H_0 di tolak dan H_a di terima artinya ada pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi sumberdaya manusia, sistem informasi manajemen, dan keterampilan kerja terhadap Kinerja pada Kantor Dinas Kominfo Kabupaten Labuhanbatu Utara.

BABA V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian yang sudah dipaparkan, maka peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan dari tabel uji t tentang pengaruh kompetensi sumber daya manusia (X_1) terhadap kinerja (Y) diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan probabilitas Sig lebih kecil dari α . Dapat di simpulkan bahwa kompetensi sumber daya manusia (X_1) secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).
2. Berdasarkan dari tabel uji t tentang pengaruh sistem informasi manajemen (X_2) terhadap kinerja (Y) diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan probabilitas Sig lebih kecil dari α . Dapat di simpulkan bahwa sistem informasi manajemen (X_2) secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).
3. Berdasarkan dari tabel uji t tentang pengaruh keterampilan kerja (X_3) terhadap kinerja (Y) diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan probabilitas Sig lebih kecil dari α . Dapat di simpulkan bahwa keterampilan kerja (X_3) secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).
4. Berdasarkan dari tabel uji f, diketahui bahwa terdapat nilai signifikan. Nilai signifikan ini lebih kecil dari nilai α artinya bahwa kompetensi sumber daya manusi, sistem informasi manajemn dan keterampilan

kerja berpengaruh terhadap kinerja. Jika dibandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} maka di simpulkan kompetensi sumber daya manusia, sistem informasi manajemn dan keterampilan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

5.2. Saran

Berdasarkan analisis data pembahasan dapat disarankan bagi Dinas Kominfo sebagai :

1. Pengaruh antara kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja pada Kantor Dinas Kominfo Kabupaten Labuhanbatu Utara, perlu ditingkatkan dan diperbaiki hal ini menunjukkan perubahan sumber daya manusia yang diberikan kepada pegawai dianggap sesuai dengan keinginan para pegawai dan perlu ditingkatkan, diantaranya SDM harus bisa mengembangkan inovasi dan kreatifitas pegawai dikantor.
2. Pengaruh antara sistem informasi manajemen terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kominfo Kabupaten Labuhanbatu Utara, perlu adanya system informasi manajemen yang baik untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai, sehingga dengan sistem informasi manajemn tersebut pegawai dapat lebih kompeten, misalnya dalam mengerjakan sebuah tugas.
3. Pengaruh antara keterampilan kerja terhadap kinerja pada Kantor Dinas Kominfo Kabupaten Labuhanbatu Utara ,hal ini menunjukkan bahwa keterampilan kerja dapat memberikan kebiasaan yang baik untuk pegawai dalam bekerja
4. Kompetensi Sumber daya manusia, sistem informasi manajemen dan keterampilan kerja terhadap Kinerja pada Kantor Dinas Kominfo Kabupaten Labuhanbatu Utara, hasil penelitian menunjukkan mayoritas pegawai menyatakan bahwa mereka setuju bahwa seluruh variabel bebas

yang ada pada penelitian ini dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kominfo Kabupaten Labuhanbatu Utara.

5. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan, hasil penelitian ini dapat dijadikan rujukan bagi peneliti selanjutnya dengan menggunakan variabel penelitian yang sama atau bisa dieksplorasi dengan melibatkan variabel lain diluar variabel yang diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad, S. Ruky , 2014. Menjadi Eksekutif SDM Profesional. CV Andi Offset. Yogyakarta.
- A, O'Brien, James. 2008. Pengantar Sistem Informasi. Jakarta: Salemba Empat
- Anwar Prabu Mangkunegara (2005), Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Penerbit Refika Aditama, Bandung
- Azhar Susanto, 2004. Sistem Informasi Manajemen. Bandung: Lingkar Jaya.
- Bambang Wahyudi, "Manajemen Sumber Daya Manusia", (Bandung : Sulita, 2002), 33
- Bandari, Ani Supra. (2016). Peranan Pelatihan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada Unit Perencanaan PDAM Tirta Musi Rambutan. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, 10-21. Retrieved from Eprints Respository Software Universitas Sriwijaya Database.
- Bernardin, H.J. & Russel, J.E.A (1993). Human Resource Management an experiential approach. Singapore: Mc Graw-Hill, Inc.
- Bodnar, 2005, Sistem Informasi Manajemen, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Dunnette, "Keterampilan Pembukuan", (Jakarta : PT. Grafindo Persada, 1976), 33
- Dwinta Mayasari , 2012, Pengaruh Keterampilan Terhadap Kinerja Karyawan,

- Fahry,et.al. 2017. Pengaruh Karakteristik Perusahaan Terhadap Pengungkapan Corporate Social Responsibility. *Diponegoro Journal Of Accounting*, Vol 3, No. 2.
- Febrio at., al, 2019. Pengaruh Keterampilan Terhadap Kinerja Karyawan, Program Studi D Iii Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi
- Flippo, 2004, Manajemen Personalialia, Erlangga, Jakarta.
- Furtwengler, Dale. 2002. Penilaian Kinerja : Menguasai keahlian yang Anda perlukan dalam dalam sepuluh menit. Yogyakarta : Andi.
- Hasibuan, 2006, Teori Pengembangan Keputusan, Erlangga, Jakarta.
- Iverson, R.D. 1998. Costing Turnover: Implication of Work-Family Conflict at Management Level. *Asia Pasific Journal of Human Resources*, Vol. 36 (1): 25-43
- Jogiyanto. 2005. Sistem Teknologi Informasi. Yogyakarta: Andi Offset.
- Kasanudin. 2011. Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Komunikasi, Sarana Pendukung Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja SKPD. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang
- Krismaji, (2015), Sistem Informasi Akuntansi, Edisi Ketiga, Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen, Yogyakarta.
- Kurnia, Rafi. 2017. Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan, dan Kemampuan

- Latief, A. Zati, M.R. & Pribadi, K. (2018). Analisis Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai. JUPIIS: Jurnal Pendidikan Ilmuilmu Sosial, 10 (2): 167-172.
- Laudon. Kenneth C., dan Laudon. Jane P., 2010"Management Information System", 10th ed, Jakarta: Salemba Empat.
- Lian. 2013. Analisis Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Bank Bukopin, Tbk. Cabang Makassar. Skripsi.
- M. Dawam Rahardjo.2010. Intelektual, Intelegasi, dan Perilaku Politik dan Bangsa. Bandung: Mizan
- Maharani,tri rahmawati,2016, Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Efektivitas Organisasi Badan Perencanaan Pembangunan Daerah.Jurnal Serambi Ilmu, Edisi September 2015 Volume 22 Nomor 1.
- Mangkunegara, A. A. (2017). Manajemen Sumber Daya Perusahaan. Bandung: Pt. Remaja Posdakarya.
- Mc leod, 2001, Informasi dan Komunikasi, Elib Unikom, Jakarta.
- Moekijat. 2009. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Mandar Maju, Jakarta.
- Nadler, "Keterampilan dan Jenisnya", (Jakarta : PT. Grafindo Persada, 1986), 73

- Patrianus Khristian Sumule. 2012. Pengaruh audit sumber daya manusia terhadap efektivitas Organisasi pada PT (persero) surveyor indonesia Surabaya area. Jurnal Reformasi, Volume 2, Nomor 2, Juli – Desember
- Robbins, “Keterampilan Dasar”, (Jakarta : PT Raja Grafindo, 2000), 494 7
- Robert, Jackson John. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Salemba empat
- Sayuti Hasibuan, op. cit., h. 12
- Sibagariang, 2013, Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Komunikasi, Sarana Pendukung Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja SKPD. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang
- Simamora, 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 1. Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta
- Sitohang, 2006, Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama, PT Pradnya Paramitha, Jakarta. Bungin Burhan, 2001, Metodologi Penel
- Soekidjo, Notoatmodjo. (2009). Pengembangan Sumber Daya Manusia. Cetakan Keempat. Edisi Revisi. Jakarta: Rineka Cipta.
- Soemarjadi, “Pendidikan Keterampilan” (Jakarta : Depdikbud, 1992), 2
- Soemarjadi, Muzni, R., dan Wikdati, Z. (1992). Pendidikan keterampilan. Malang: Universitas Negeri Malan

Sutoto, “Dimensi Tingkat Kompetensi” Artikel, (<http://www.petra.ac.id/-pusllt/journalis/dlr.php>, 2004) Suwatno. (2011). Manajemen SDM : Dalam organisasi Publik dan Bisnis. Bandung: Alfabeta.

Suyadi Prawirosentono. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Pegawai”. Yogyakarta:BPFE.

Tampubolon, Karianton. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Permata Puri Media

Lampiran 1 kuesioner**KUESIONER**

Mohon kesediaan Bapak/Ibu/ untuk mengisi kuesioner ini dengan cara memberi tanda centrang (√) pada pilihan jawaban. Kuesioner ini merupakan kuesioner yang penulis susun dalam rangka pelaksanaan penelitian. Jawaban yang Bapak/Ibu/Sdr berikan tidak akan mempengaruhi kedudukan maupun jabatan, mengingat kerahasiaan identitas Bapak/Ibu akan terjaga.

No. Responden :

Keterangan:

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

RG = Ragu-Ragu

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

Variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia (X₁)

No	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	RG	TS	STS
1	Anda memiliki kemampuan teoritis yang baik berkaitan dengan bidang pekerjaan yang dibebankan kepada Anda, sehingga Anda merasa bahwa bidang pekerjaan yang dibebankan sesuai dengan keahlian Anda.					
2	Anda memiliki kapasitas individu yang baik untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan yang dibebankan.					
3	Anda memiliki metode atau sistem untuk melakukan mengerjakan suatu pekerjaan dalam bidang tugas.					
4	Anda memiliki kemampuan untuk mengembangkan diri yang dalam lingkungan organisasi, dan mampu menjaga hubungan baik dengan rekan kerja.					
5	Anda mampu memprediksi kemungkinan kondisi yang akan terjadi berkaitan dengan pekerjaan yang dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi.					
6	Anda mampu menciptakan kosep-konsep baru dalam bidang pekerjaan dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi.					
7	Anda mampu berkoordinasi dan bekerja sama dengan sesama rekan kerja, selalu berusaha menghindari perbuatan tercela ditempat kerja dan mampu bersedia mengembangkan diri.					
8	Anda selalu berusaha menghindari perbuatan-perbuatan yang dapat merusak nama baik pribadi dan nama baik organisasi tempat bekerja.					
9	Anda memiliki kemampuan yang baik dalam menggunakan peralatan-peralatan kantor disekitar anda untuk menunjang pekerjaan Anda.					
10	Anda selalu menjalankan prosedur-prosedur di bidang tugas Anda yang dikerjakan dengan baik dalam lingkungan organisasi untuk pencapaian tujuan organisasi.					

Variabel Sistem Informasi Manajemen (X₂)

No	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	RG	TS	STS
1	Keakurasian sistem informasi membantu saya dalam menyelesaikan tugas					
2	Sistem informasi yang saya pakai mudah digunakan					
3	Sistem informasi yang saya gunakan menghasilkan informasi yang berguna					
4	Sistem informasi yang saya gunakan menghasilkan informasi relevan.					
5	Kecepatan informasi saya rasakan saat menggunakan sistem informasi					
6	Konsisten informasi saya dapatkan dari sistem informasi yang ada					
7	Saya menggunakan sistem informasi atas kesadaran diri.					
8	Saya merasa puas dengan sistem informasi yang saya pakai.					
9	Saya puas dengan fungsi yang ada pada sistem informasi					
10	Saya merasa puas dengan informasi yang dihasilkan oleh sistem informasi					

Variabel keterampilan kerja (X₃)

No	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	RG	TS	STS
1	Saya mampu membangun kerja sama yang baik dengan pegawai yang lainnya					
2	Saya memiliki keterampilan secara konseptual dan mampu menjaga hubungan baik dengan rekan kerja serta mampu mengaplikasikannya dalam pekerjaan saya					
3	Saya mampu mengoperasikan setiap peralatan yang digunakan dalam bekerja secara teknis					
4	Saya mampu menyelesaikan masalah yang timbul dari pekerjaan					
5	Saya mampu menyampaikan aspirasi saya kepada atasan					
6	Saya mampu mengaplikasikan aspirasi yang saya miliki kedalam bidang pekerjaan					
7	keterampilan yang saya miliki sesuai dengan kebutuhan instansi					
8	Saya memiliki keterampilan sesuai dengan tuntutan kerja.					
9	Saya melaksanakan semua aturan kerja yang ditetapkan lembaga tempat saya bekerja					
10	Saya sudah mencapai target kerja yang ditetapkan					

Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	RG	TS	STS
1	Tingkat pencapaian atau banyaknya hasil kerja yang Anda dicapai telah sesuai dengan harapan dan standar dari organisasi ini.					
2	Tingkat ukuran mutu setiap hasil kerja yang Anda dicapai selama ini telah sesuai dengan harapan dan standar dari organisasi.					
3	Anda sanggup menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktu serta berani memikul resiko atas keputusan yang diambil atau tindakan yang dilakukan merupakan suatu hal yang utama					
4	Menggunakan besaran jumlah anggaran yang digunakan untuk menghasilkan hasil kerja dengan sebaik-baiknya sesuai dengan aturan yang berlaku					
5	Anda memiliki sikap dan perilaku kerja dalam memberikan pelayanan terbaik kepada yang dilayani antara lain meliputi masyarakat, atasan, rekan sekerja, unit kerja terkait, atau instansi lain					
6	Anda memiliki kemampuan untuk bertindak sesuai dengan nilai, norma dan etika yang berlaku dalam organisasi.					
7	Anda memiliki kemauan dan kemampuan untuk menelaraskan sikap dan tindakan untuk mewujudkan tujuan dengan mengutamakan kepentingan dinas daripada kepentingan diri sendiri, seseorang, dan/atau golongan.					
8	Anda sanggup untuk mentaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.					
9	Anda memiliki kemauan dan kemampuan untuk bekerja sama dengan rekan sekerja, atasan, bawahan dalam unit kerjanya serta instansi lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan tanggung jawab yang ditentukan, sehingga mencapai daya guna dan basil guna yang sebesar-besarnya					
10	Anda memiliki kemampuan dan kemauan untuk memotivasi dan mempengaruhi bawahan atau orang lain yang berkaitan dengan bi dang tugasnya demi tercapainya tujuan organisasi.					

Lampiran 2 Distribusi Jawaban Responden

Variabel Kompetensi Sumber daya manusia X₁

Responden	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Total
R1	4	3	4	3	4	4	5	5	3	5	40
R2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
R3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
R4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
R5	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	31
R6	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
R7	3	4	4	4	4	4	5	5	4	5	42
R8	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	40
R9	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	33
R10	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	38
R11	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
R12	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	40
R13	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	33
R14	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	38
R15	3	4	4	5	4	4	5	5	5	4	43
R16	4	5	4	4	3	4	5	4	4	5	42
R17	3	5	3	3	4	3	3	3	3	5	35
R18	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
R19	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
R20	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	42
R21	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	32
R22	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	37
R23	4	4	4	3	4	4	5	5	3	5	41
R24	4	4	4	5	3	3	4	4	4	4	39
R25	3	4	3	4	4	5	3	3	3	3	35
R26	4	3	4	5	3	5	4	4	4	4	40
R27	3	4	4	4	5	5	5	5	4	5	44
R28	3	4	3	5	5	4	4	4	3	3	38
R29	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	36
R30	3	4	3	4	5	4	4	4	3	5	39
R31	5	3	5	5	3	4	5	5	5	4	44
R32	5	5	5	5	5	4	4	4	5	3	45
R33	5	5	5	5	3	3	3	3	5	4	41
R34	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	43
R35	5	3	5	5	3	5	5	5	5	4	45

Variabel Sistem informasi manajemen X₂

Respon Den	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Total
1	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	35
2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	37
4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	30
5	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	38
6	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	37
7	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	38
8	4	2	3	3	2	3	3	3	4	3	30
9	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	36
10	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
11	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	37
12	3	2	3	3	2	3	4	3	3	4	30
13	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	36
14	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	36
15	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	38
16	3	2	3	3	2	3	3	3	3	4	29
17	4	3	2	4	3	4	4	4	4	4	36
18	3	4	4	2	4	3	4	4	4	4	36
19	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	38
20	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	28
21	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	38
22	4	3	2	4	4	3	4	4	3	4	35
23	2	3	4	2	3	4	4	4	4	4	34
24	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	27
25	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	37
26	2	3	4	2	3	4	4	4	4	4	34
27	3	2	3	4	3	4	4	4	3	3	33
28	2	3	4	3	2	3	3	3	4	4	31
29	3	2	3	4	3	4	4	4	3	4	34
30	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	37
31	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	37
32	2	4	4	3	2	3	3	3	4	4	32
33	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	37
34	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	38
35	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	37

Variabel Keterampilan kerja X₃

R	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Total
1	5	4	4	4	4	4	5	5	3	5	43
2	5	3	4	5	3	4	4	4	4	4	40
3	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	48
4	5	3	4	5	5	4	4	4	4	4	42
5	4	3	3	2	3	4	3	3	3	3	31
6	5	3	4	5	3	4	4	4	4	4	40
7	5	3	4	4	4	4	5	5	4	5	43
8	5	5	4	4	3	4	5	4	4	4	42
9	4	2	3	5	4	3	3	3	4	3	34
10	4	3	4	2	3	4	3	4	4	4	35
11	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	48
12	4	3	4	3	5	4	3	4	4	4	38
13	5	2	3	4	3	4	4	3	3	4	35
14	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	36
15	5	3	4	4	4	4	5	5	5	4	43
16	5	3	4	4	3	4	5	4	4	5	41
17	4	2	3	5	4	3	3	3	3	5	35
18	5	3	4	4	3	4	4	4	4	4	39
19	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
20	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	40
21	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	30
22	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	37
23	5	3	4	5	4	4	5	5	3	5	43
24	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	37
25	2	2	3	3	4	5	3	3	3	3	31
26	3	3	4	4	3	5	4	4	4	4	38
27	4	3	4	5	5	5	5	5	4	5	45
28	3	2	3	4	5	4	4	4	3	3	35
29	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	34
30	3	2	3	4	5	4	4	4	3	5	37
31	4	4	5	5	3	4	5	5	5	4	44
32	3	4	5	4	5	4	4	4	5	3	41
33	2	4	5	3	3	3	3	3	5	4	35
34	3	3	4	4	5	4	4	4	4	5	40
35	4	4	5	5	3	5	5	5	5	4	45

Variabel Kinerja (Y)

RESPONDEN	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Total
1	4	5	3	5	4	5	4	5	4	5	44
2	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
3	4	4	4	5	3	4	4	5	4	4	41
4	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	32
5	5	5	5	5	3	5	3	5	4	5	45
6	3	3	3	5	4	5	3	5	3	3	37
7	4	4	3	4	3	4	4	4	4	5	39
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
9	3	3	3	3	5	4	3	3	3	5	35
10	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	47
11	3	5	3	3	3	4	3	3	3	3	33
12	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	40
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
14	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	47
15	3	3	3	4	5	3	3	4	3	3	34
16	3	5	3	3	3	5	3	3	3	3	34
17	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	32
18	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
19	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	32
20	5	5	5	3	4	5	4	3	5	5	44
21	3	4	3	3	3	3	5	3	3	3	33
22	4	4	4	3	4	3	4	3	4	5	38
23	3	3	5	3	3	4	3	3	3	3	33
24	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	47
25	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	36
26	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	48
27	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	32
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
30	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	47
31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
33	5	5	5	5	4	5	5	5	4	3	46
34	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
35	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	46

Lampiran 3 Distribusi Jawaban Kuesioner

Variabel X₁

Pernyataan											Jumlah		
	.										Skor item	%	
Pernyataan 1	7	20	17	48,57	11	31,4	0	0	0	0	35	136	78%
Pernyataan 2	8	22,86	18	51,43	9	25,7	0	0	0	0	35	139	79%
Pernyataan 3	7	20	20	57,14	8	22,9	0	0	0	0	35	139	79%
Pernyataan 4	11	31,43	18	51,43	6	17,1	0	0	0	0	35	145	83%
Pernyataan 5	11	31,43	7	20	17	48,6	0	0	0	0	35	134	77%
Pernyataan 6	7	20	23	65,71	5	14,3	0	0	0	0	35	142	81%
Pernyataan 7	11	31,43	14	40	10	28,6	0	0	0	0	35	141	81%
Pernyataan 8	10	28,57	17	48,57	8	22,9	0	0	0	0	35	142	81%
Pernyataan 9	8	22,86	18	51,43	9	25,7	0	0	0	0	35	139	79%
Pernyataan 10	11	31,43	18	51,43	6	17,1	0	0	0	0	35	145	83%
Total	91	260	170	485,7	89	254	0	0	0	0	350	1.402	801%
Rata-rata	9,1	26	17	48,57	8,9	25,4	0	0	0	0	35	140,2	80,1%

Variabel X₂

Pernyataan											Jumlah		
	F										Skor item	%	
Pernyataan 1	0	0	16	45,71	14	40	5	14,29	0	0	35	116	66%
Pernyataan 2	0	0	10	28,57	18	51,43	7	20	0	0	35	108	62%
Pernyataan 3	0	0	23	65,71	10	28,57	2	5,71	0	0	35	126	72%
Pernyataan 4	0	0	19	54,29	11	31,43	5	14,29	0	0	35	119	68%
Pernyataan 5	0	0	3	8,571	24	68,57	8	22,86	0	0	35	100	57%
Pernyataan 6	0	0	22	62,86	13	37,14	0	0	0	0	35	127	73%
Pernyataan 7	0	0	25	71,43	10	28,57	0	0	0	0	35	130	74%
Pernyataan 8	0	0	27	77,14	8	22,86	0	0	0	0	35	132	75%
Pernyataan 9	0	0	27	77,14	8	22,86	0	0	0	0	35	132	75%
Pernyataan 10	0	0	29	82,86	6	17,14	0	0	0	0	35	134	83%
Total	0	0	201	574,3	122	348,6	27	77,1	0	0	350	1.224	705%
Rata –rata	0	0	20,1	57,43	12,2	34,86	2,7	7,71	0	0	35	122,4	70,5%

Variabel X₃

Pernyataan											Jumlah		
											F	Skor	%
Pernyataan 1	14	40	12	34,29	7	20	2	5,71	0	0	35	143	82%
Pernyataan 2	1	2,86	8	22,86	19	54,29	7	20	0	0	35	108	62%
Pernyataan 3	7	20	20	57,14	8	22,86	0	0	0	0	35	139	79%
Pernyataan 4	11	31,43	16	45,71	6	17,14	2	5,71	0	0	35	137	78%
Pernyataan 5	11	31,43	7	20	17	48,57	0	0	0	0	35	134	77%
Pernyataan 6	7	20	23	65,71	5	14,29	0	0	0	0	35	142	81%
Pernyataan 7	11	31,43	14	40	10	28,57	0	0	0	0	35	141	81%
Pernyataan 8	10	28,57	17	48,57	8	22,86	0	0	0	0	35	142	81%
Pernyataan 9	8	22,86	18	51,43	9	25,71	0	0	0	0	35	139	79%
Pernyataan 10	11	31,43	18	51,43	6	17,14	0	0	0	0	35	145	83%
Total	91	260	153	437,1	95	271,4	11	31,4	0	0	350	1.370	783%
Rata-rata	9,1	26	15,3	43,71	9,5	27,14	1,1	3,14	0	0	35	137	78,30%

Variabel Y

Item Pernyataan											Jumlah		
											Skor	%	
Pernyataan 1	10	28,57	11	31,43	14	40	0	0	0	0	35	136	78%
Pernyataan 2	13	37,14	11	31,43	11	31,43	0	0	0	0	35	142	81%
Pernyataan 3	11	31,43	10	28,57	14	40	0	0	0	0	35	137	78%
Pernyataan 4	12	34,29	8	22,86	15	42,86	0	0	0	0	35	137	78%
Pernyataan 5	7	20	11	31,43	17	48,57	0	0	0	0	35	130	74%
Pernyataan 6	13	37,14	10	28,57	12	34,29	0	0	0	0	35	141	81%
Pernyataan 7	10	28,57	11	31,43	14	40	0	0	0	0	35	136	78%
Pernyataan 8	12	34,29	8	22,86	15	42,86	0	0	0	0	35	137	78%
Pernyataan 9	6	17,14	13	37,14	16	45,71	0	0	0	0	35	130	74%
Pernyataan 10	11	31,43	7	20	17	48,57	0	0	0	0	35	134	77%
Total	105	300	100	285,7	145	414,3	0	0	0	0	350	1.360	777%
Rata-rata	10,5	30	10	28,57	14,5	41,43	0	0	0	0	35	136	77,7%

Lampiran 4 Hasil Output SPSS Uji Validitas

Hasil Output Uji Validitas Variabel X₁

Correlations

	Item. 1	Item. 2	Item. 3	Item. 4	Item. 5	Item. 6	Item. 7	Item. 8	Item. 9	Item. 10	SDM
Item.1 Pearson correlation	1	,225	,919**	,566**	,014	,224	,267	,408*	,747**	,211	,700**
Sig. (2-tailed)		,193	,000	,000	,934	,197	,122	,015	,000	,223	,000
N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Item.2 Pearson correlation	,225	1	,249	,189	,459**	,004	,002	,061	,234	,309	,437**
Sig. (2-tailed)	,193		,149	,277	,006	,982	,993	,729	,176	,071	,009
N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Item.3 Pearson correlation	,919**	,249	1	,650**	,091	,304	,453**	,615**	,876**	,329	,843**
Sig. (2-tailed)	,000	,149		,000	,603	,076	,006	,000	,000	,053	,000
N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Item.4 Pearson correlation	,566**	,189	,650**	1	,184	,267	,263	,393*	,791**	-,044	,657**
Sig. (2-tailed)	,000	,277	,000		,290	,121	,127	,019	,000	,802	,000
N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Item.5 Pearson correlation	,014	,459**	,091	,184	1	,298	,175	,334*	,085	,279	,486**
Sig. (2-tailed)	,934	,006	,603	,290		,082	,314	,050	,625	,104	,003
N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Item.6 Pearson correlation	,224	,004	,304	,267	,298	1	,376*	,472**	,215	,195	,510**
Sig. (2-tailed)	,197	,982	,076	,121	,082		,026	,004	,214	,261	,002
N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Item.7 Pearson correlation	,267	,002	,453**	,263	,175	,376*	1	,823**	,320	,533**	,662**

Sig. (2-tailed)												
	,122	,993	,006	,127	,314	,026	,175	,000	,061	,001	,000	
N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Item.8 Pearson correlation	,408*	,061	,615**	,393*	,334*	,472**	,823**	1	,462**	,569**	,805**	
Sig. (2-tailed)	,015	,729	,000	,019	,050	,004	,000		,005	,000	,000	
N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Item.9 Pearson correlation	,747**	,234	,876**	,791**	,085	,215	,320	,462**	1	,129	,747**	
Sig. (2-tailed)	,000	,176	,000	,000	,625	,214	,061	,005		,461	,000	
N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Item.10 Pearson correlation	,211	,309	,329	-,044	,279	,195	,533**	,569**	,129	1	,555**	
Sig. (2-tailed)	,223	,071	,053	,802	,104	,261	,001	,000	,461		,001	
N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
SDM Pearson correlation	,700**	,437**	,843**	,657**	,486**	,510**	,662**	,805**	,747**	,555**	1	
Sig. (2-tailed)	,000	,009	,000	,000	,003	,002	,000	,000	,000	,001		
N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Item. 10	Pearson											
	Correlation	,442**	,262	,329	,390*	,279	,195	,533**	,569**	,129	1	,641**
	Sig. (2-tailed)	,008	,129	,053	,021	,104	,261	,001	,000	,461		,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Ketera mpilan Kerja	Pearson											
	Correlation	,597**	,666**	,737**	,630**	,402*	,483**	,825**	,892**	,615**	,641**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,017	,003	,000	,000	,000	,000	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Item 8	Pearson Correlation	,744**	,600**	,495**	1,000**	,427*	,622**	,465**	1	,492**	,279	,853**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,002	,000	,011	,000	,005		,003	,105	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Item 9	Pearson Correlation	,747**	,588**	,512**	,492**	,206	,333	,417*	,492**	1	,409*	,712**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,002	,003	,235	,050	,013	,003		,015	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Item 10	Pearson Correlation	,449**	,329	,251	,279	,179	,199	,171	,279	,409*	1	,494**
	Sig. (2-tailed)	,007	,054	,146	,105	,302	,251	,325	,105	,015		,003
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Kinerja	Pearson Correlation	,955**	,820**	,711**	,853**	,518**	,689**	,618**	,853**	,712**	,494**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,001	,000	,000	,000	,000	,003	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 5 Hasil Output SPSS Uji Reliabilitas

Hasil Output Uji Reliabilitas Variabel X₁

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	35	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	35	100,0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,835	10

Hasil Output Uji Reliabilitas Variabel X₂

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	35	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	35	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,794	10

Hasil Output Uji Reliabilitas Variabel X₃**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	35	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	35	100,0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,840	10

Hasil Output Uji Reliabilitas Variabel Y**Case Processing Summary**

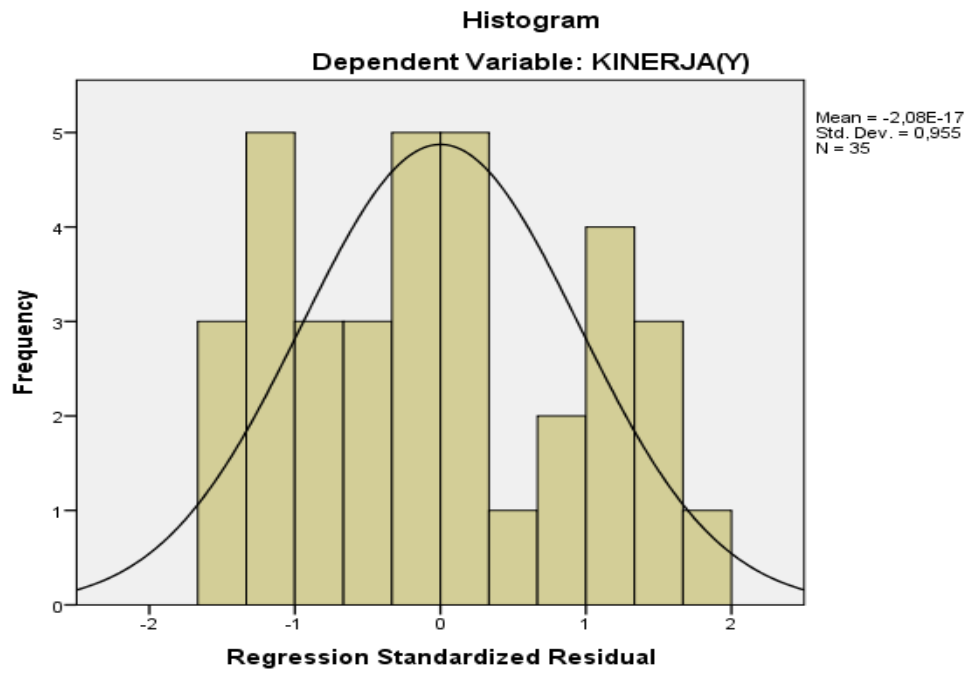
		N	%
Cases	Valid	35	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	35	100,0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,898	10

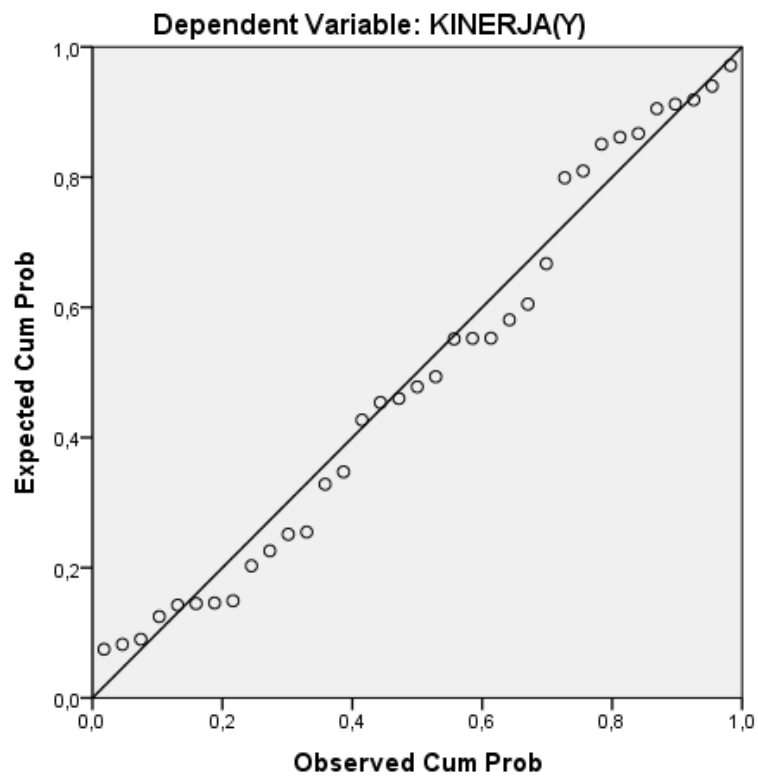
Lampiran 6 Uji Normalitas

Uji Normalitas Menggunakan Histogram



Uji Normalitas Menggunakan P-Plot

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Lampiran 7 Hasil Output SPSS Uji Multikoleniaritas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	32,786	14,270		2,297	,029		
Sumber Daya Manusia (X ₁)	1,044	,542	,785	1,926	,003	,668	1,939
Sistem Informasi Manajemen(X ₂)	,184	,305	,101	,604	,001	,797	1,303
Keterampilan Kerja(X ₃)	1,075	,507	,863	2,120	,002	,665	1,932

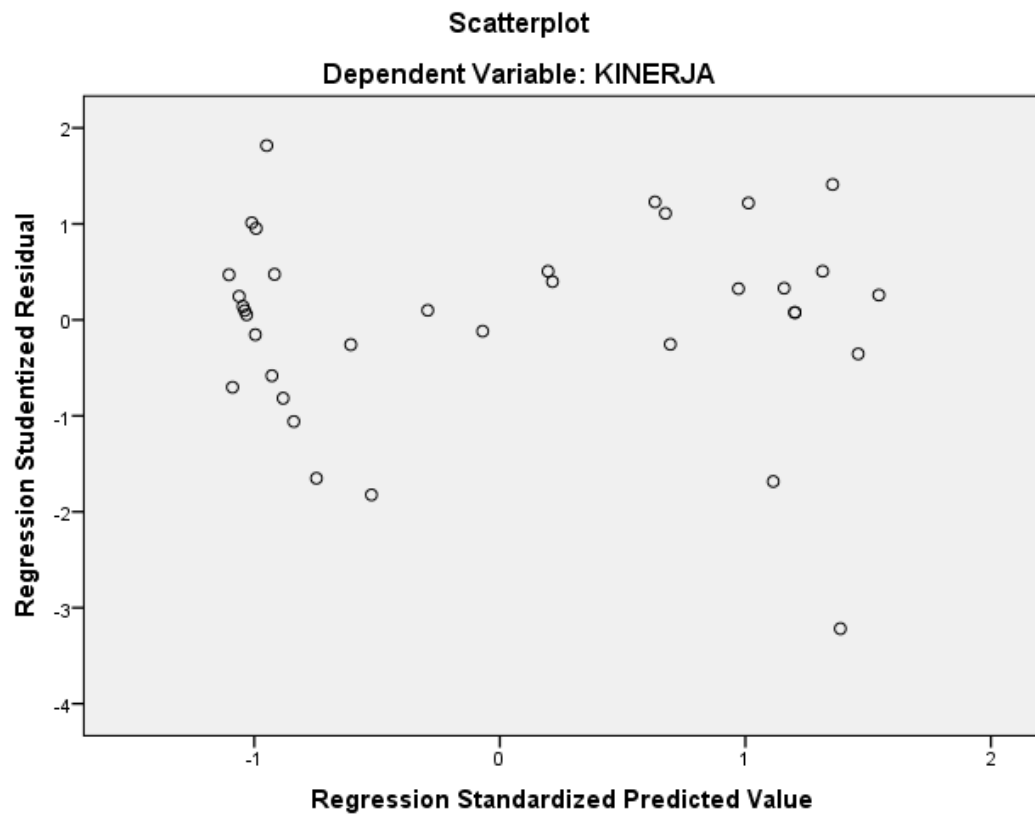
a. Dependent Variable: KINERJA(Y)

Lampiran 8 Hasil Output SPSS Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,007	,777		,010	,962
SDM	,063	,053	,634	1,181	,247
SIM	,056	,056	,545	1,010	,321
KETERAMPILAN	,007	,016	,084	2,460	,649

a. Dependent Variable: Abs_Res

Uji Heteroskedastisitas Menggunakan Scatterplot



Lampiran 9 Hasil Output Uji t

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,437	1,162		3,237	,026
	SDM	,497	28,0	,578	6,232	,000
	SIM	,344	28,3	,385	4,130	,000
	KETERAMPILAN	,178	12,4	,102	3,218	,003

a. Dependent Variable: KINERJA

Lampiran 10 Hasil Output Uji f

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	78,397	3	26,132	56,670	,000 ^b
	Residual	28,346	31	,914		
	Total	106,743	34			

Lampiran 11 Hasil Output Koefisien Determinasi (*R-Square*)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,701 ^a	,687	,684	,67623

a. Predictors: (Constant), KETERAMPILAN, SDM, SIM

b. Dependent Variable: Kinerja