

**PENGARUH SISTEM INFORMASI MANAJEMEN TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA PT. ASTRA MOTOR HONDA  
CABANG ALAUDDIN MAKASSAR**

**SKRIPSI**

**Oleh**

**IRFAN**

**NIM 105720511614**



**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
MAKASSAR  
2018**

**PENGARUH SISTEM INFORMASI MANAJEMEN TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA PT. ASTRA MOTOR HONDA  
CABANG ALAUDDIN MAKASSAR**

**SKRIPSI**

**Oleh**

**IRFAN  
NIM 105720511614**

**Untuk Memenuhi Persyaratan Guna Memperoleh Gelar  
Sarjana Ekonomi Dan Bisnis Pada Jurusan Manajemen  
Universitas Muhammadiyah Makassar**

**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
MAKASSAR  
2018**

## **PERSEMBAHAN**

Karya Ilmiah ini Kupersembahkan untuk kedua orang tuaku yang telah rela berkorban untuk diriku baik secara materi maupun moril. Terima kasih juga saya sampaikan kepada teman-teman seperjuang yang rela memberikan sunghangsi dan pemikiran yang bagus

## **MOTTO HIDUP**

Raihlah sarjanamu barulah anda bisa meraih pelaminanmu



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**  
Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt.7 Tel.(0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**LEMBAR PERSETUJUAN**

Judul Penelitian : **Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Astra Motor Honda Cabang Alauddin Makassar.**

Nama Mahasiswa : **IRFAN**  
No Stambuk/NIM : **105720511614**  
Program Studi : **Manajemen**  
Fakultas : **Ekonomi dan Bisnis**  
Perguruan Tinggi : **Universitas Muhammadiyah Makassar**

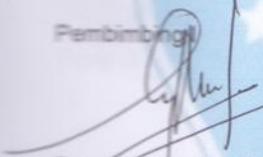
Menyatakan bahwa Skripsi ini telah diperiksa dan diujikan di depan Tim Penguji Skripsi Strata Satu (S1) pada hari Rabu, 29 Agustus 2018 pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

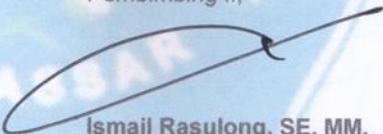
Makassar, 29 Agustus 2018

Menyetujui,

Pembimbing I,

Pembimbing II,

  
**Dra. Hj. Lily Ibrahim, M.Si**  
NIDN: 0029114904

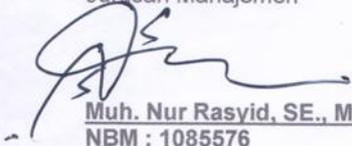
  
**Ismail Rasulong, SE, MM.**  
NBM: 903078

Mengetahui

Dekan,  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Ketua,  
Jurusan Manajemen

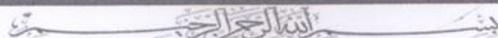
  
**Ismail Rasulong, SE, MM**  
NBM : 903078

  
**Muh. Nur Rasyid, SE, MM**  
NBM : 1085576



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No.259 gedung iqra Lt.7 Tel.(0411) 866972 Makassar



**LEMBAR PENGESAHAN**

Skripsi atas Nama IRFAN, NIM : 105720511614, diterima dan disahkan oleh panitia Ujian Skripsi Berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor : 0014 / 2018 Tahun 1439 H/2018 M yang di pertahankan di depan Tim Penguji pada hari Rabu, 29 Agustus 2018 M/23 Ramadhan 1439 H sebagai persyaratan guna memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi** pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 29 Agustus 2018

**PANITIA UJIAN**

Pengawasan Ujian : Dr. H. Abd. Rahman Rahim, SE, MM  
(Rektor Unismuh Makassar)

Ketua : Ismail Rasulong, SE, MM.  
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)

Sekretaris : Dr. Agussalim HR, SE, MM.  
(WD I Fakultas Ekonomi dan Bisnis)

Penguji : 1. DR. A Ifayani Haanurat, MM.  
2. Ismail Rasulong, SE., MM.  
3. M. Hidayat, SE, MM.  
4. Aulia, S.IP., M.Si.

Disahkan Oleh,  
Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Makassar

**Ismail Rasulong, SE., MM**  
**NBM : 903078**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 gedung iqra Lt. 7 Tel. (0411) 866972 Makassar



**SURAT PERNYATAAN**

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : **IRFAN**  
Stambuk : 105720 5116 14  
Program studi : Manajemen  
Dengan Judul : **Pengaruh Sistem Informasi Manajemen terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Astra Motor Honda Cabang Makassar**

Dengan ini menyatakan bahwa:

**Skripsi yang saya ajukan di depan Tim Penguji adalah ASLI hasil karya sendiri, Bukan hasil jiplakan dan tidak dibuat oleh siapa pun.**

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pertanyaan ini tidak benar.

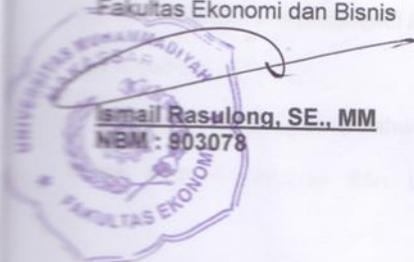
Makassar, 27 Agustus 2018

Yang Membuat Pernyataan



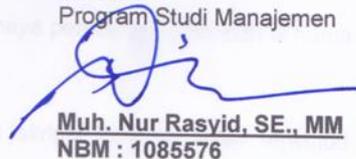
Diketahui oleh

Dekan  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis



**Ismail Rasulong, SE., MM**  
NBM : 903078

Ketua  
Program Studi Manajemen



**Muh. Nur Rasyid, SE., MM**  
NBM : 1085576

## KATA PENGANTAR



Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah yang tidak henti diberikan kepada hamba-Nya. Shalawat dan salam tak lupa penulis kirimkan kepada Rasulullah Muhammad SAW beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya. Merupakan nikmat yang tiada ternilai manakala penulisan skripsi yang berjudul “ **Pengaruh Sistem Informasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra Motor Honda Cabang Alauddin Makassar** ”.

Skripsi yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisniis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Teristimewa dan terutama penulis sampaikan terimah kasih kepada kedua orang tua penulis Bapak MUHAMMAD SAID dan Ibu NADRA WATI yang senantiasa memberi harapan, semangat, perhatian, kasih sayang dan doa tulus tak pamrih. Dan saudara-saudaraku tercinta yang senantiasa mendukung dan memberikan semangat hingga akhir studi ini. Dan seluruh keluarga besar atas segala pengorbanan, dukungan dan doa restu yang telah diberikan demi keberhasilan penulis dalam memenuhi ilmu. Semoga apa yang telah mereka berikan kepada penulis menjadi ibadah dan cahaya penerang kehidupan di dunia dan di akhirat.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Begitu pula

penghargaan yang setinggi-tingginya dan terima kasih banyak disampaikan dengan hormat kepada :

1. Bapak Dr. H. Abd Rahman Rahim, SE., MM selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak Ismail Rasulong, SE., MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Muh. Nur Rasyid, SE.,MM., dan M. Hidayat SE.,MM., selaku Ketua Jurusan Manajemen dan Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Univeritas Muhammadiyah Makassar.
4. Dra. Hj. Lilly Ibrahim, M.Si selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga skripsi selesai dengan baik.
5. Ismail Rasulong, SE, MM.selaku pembimbing II yang telah berkenan membantu selama dalam penyusunan skripsi hingga ujian skripsi.
6. Bapak/Ibu Dosen dan asisten Dosen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Univeritas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah banyak menuangkan ilmunya kepada penulis selama mengikuti kuliah.
7. Segenap Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Univeritas Muhammadiyah Makassar.
8. Terima kasih kepada kakanda Razman SE, Andy Gunawan SE, Dr. Indra Rizal Rasyid, Syarifuddin Burhan S.Pd, Khusnul Khatimah S. Kep, dan Handayani SE.
9. Terima kasih saudaraku yang selama ini berjuang bersama-sama Asmar, Ahmad, Ilham, Sohibul Lutfi, Agus Salim, Sapriadi, Zulkifli Hamzah, Al- Imran

Mawardi, Jusriadi Hendra, Restu Pranaka Putra, Junaedi, Anwar, Suparman, dan Hendra.

10. Terima kasih saudariku yang selama ini berjuang bersama-sama Hasriani, Hasriani M, Indri Rusdianti, Reski Bali, dan Asmiati Asaf
11. Rekan-rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Program studi Manajemen angkatan 2014 yang selalu belajar bersama yang tidak sedikit bantuannya dan dorongan dalam aktivitas studi penulis.
12. Rekan-rekan saya di kelas Manajemen 11-14 yang selalu belajar bersama yang tidak sedikit bantuannya dan dorongannya selama ini.
13. Terimah kasih teruntuk semua kerabat yang tidak bisa saya tulis satu persatu yang telah memberikan semangat, kesabaran, motivasi, dan dukungannya sehingga penulis dapat merampungkan penulisan Skripsi ini.

Akhirnya, sungguh penulis sangat menyadari bahwa Skripsi ini masih sangat jauh dari kesempurnaan oleh karena itu, kepada semua pihak utamanya para pembaca yang budiman, penulis senantiasa mengharapkan saran dan kritiknya demi kesempurnaan Skripsi ini.

Mudah-mudahan Skripsi yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak utamanya kepada Almamater Kampus Biru Univeritas Muhammadiyah Makassar.

*Billahi Fil Sabilil Haq, Fastabiqul Khairat, Wassalamu'alaikum Wr.Wb*

Makassar, 2018

**IRFAN**

## **ABSTRAK**

**IRFAN**, Tahun 2018, **Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Astra Motor Honda cabang Alauddin Makassar**, Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing Oleh Pembimbing I Lilly Ibrahim dan Pembimbing II Ismail Rasulong.

PT. Astra Motor Honda adalah perusahaan tempat dimana penulis melakukan riset. Pada saat ini, sistem pengelolaan kinerja karyawan tersebut masih dilakukan secara manual sehingga menyebabkan penumpukan kertas, keterbatasan berbagai data, ketidaksamaan data. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian adalah penelitian dengan pendekatan deskriptif kuantitatif. Metode pengembangan sistem yang penulis gunakan dalam membuat sistem informasi kinerja karyawan ini adalah dengan memberikan rancangan baru aliran sistem informasi yang sedang berjalan. Hasil yang dicapai yaitu sebuah sistem informasi manajemen, yang menampilkan gambar atau bagan yang memperlihatkan urutan dan hubungan antar proses beserta instruksinya yang menampilkan data nilai karyawan, pembuatan jadwal karyawan, dan laporan keuangan. Sistem informasi manajemen yang telah dikembangkan diharapkan dapat memepermudah dan mempercepat proses pengelolaan data dan informasi yang dibutuhkan.

**Kata Kunci : Pengembangan, Sistem, Informasi, dan Kinerja Karyawan.**

## **ABSTRACT**

***IRFAN, Year 2018, Influence Management Information Systems on Employee Performance at PT. Astra Motor Honda Alauddin Makassar branch, Thesis Management Studies Program Faculty of Economics and Business University of Muhammadiyah Makassar. Guided By Supervisor I Lilly Ibrahim, and Advisor II Ismail Rasulong.***

*PT. Astra Motor Honda is a company where the author conducts research. At this time, the employee performance management system is still done manually, causing paper buildup, limitations of various data, inequality of data. Type of research used in this research is research with quantitative descriptive approach. System development methods that the author uses in making employee performance information system is to provide a new design flow of information systems are running. The results achieved are a management information system, which displays an image or chart showing the sequence and relationship between processes and their instructions that displays employee value data, employee scheduling, and financial statements. Management information system that has been developed is expected to memepermudah and accelerate the process of data management and information needed.*

***Keywords: Development, System, Information, and Employee Performance.***

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>SAMPUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN JUDUL.....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN.....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN .....</b>	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN.....</b>	<b>v</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN .....</b>	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>vii</b>
<b>ABSTRAK BAHASA INDONESIA .....</b>	<b>x</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xvi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. LatarBelakang.....	1
B. Rumusan Masalah .....	3
C. TujuanPenelitian .....	3
D. ManfaatPenelitian .....	4
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>5</b>
A. Tinjauan Teori.....	5
1. Pengertian Pengembangan .....	5
2. Sistem Informasi Manajemen.....	7

3. Jaringan (NETWORKING) .....	14
4. Kualitas Kinerja Karyawan .....	20
B. Penelitian Terdahulu .....	23
C. Kerangka Pikir .....	27
D. Hipotesis .....	27
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>28</b>
A. Jenis Penelitian.....	28
B. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	28
C. Populasi dan Sampel .....	28
D. Teknik Pengumpulan Data.....	29
E. Sumber Data.....	31
F. Metode Analisis .....	32
G. Devenisi Operasional Variabel .....	34
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>35</b>
A. Sejarah Singkat PT. Astra Motor Honda.....	35
B. Struktur Organisasi PT. Astra Motor Honda .....	38
C. Hasil Penelitian .....	42
D. Pembahasan .....	56
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>58</b>
A. Kesimpulan .....	58
B. Saran .....	58
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>60</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN.....</b>	<b>62</b>

## DAFTAR TABEL

Nomor	Halaman
Tabel 4.1 Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Pada PT. Astra Motor Honda Cabang Alauddin Makassar	42
Tabel 4.2 Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Usia Pada PT. Astra Motor Honda Cabang Alauddin Makassar	43
Tabel 4.3 Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Pada PT. Astra Motor Honda	44
Tabel 4.4 Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja Karyawan Pada PT. Astra Motor Honda	45
Tabel 4.5 Tanggapan Responden Sistem Informasi Manajemen	46
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Setelah Kinerja	49
Tabel 4.7 Distribusi Uji Validitas Tiap Pertanyaan Kuesioner Pada Variabel Sistem Informasi Manajemen Serta Variabel Kinerja Karyawan Pada PT. Astra Motor Honda Cabang Alauddin Makassar	52

## DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
Gambar 2.1	Kerangka Pikir	27
Gambar 4.2	Struktur Organisasi	38

## DAFTAR LAMPIRAN

### Lampiran

1. Daftar Kuesioner PT. Astra Honda Cabang Alauddin Makassar
2. Tabel Tanggapan Responden Setelah ada Sistem Informasi Manajemen, Sebelum ada Sistem Informasi Manajemen dan Kinerja Karyawan
3. Hasil Olah SPSS 22 Berdasarkan Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin, Usia, Pendidikan dan Masa Kerja
4. Hasil Olah SPSS 22 Berdasarkan Tanggapan Responden Serta Perhitungan Skor Variabel Bebas, Sistem Informasi Manajemen (x), dan Variabel Terikat, Kinerja Karyawan (y)
5. Hasil Olahan Reability dan Corelation
6. Hasil Olahan Reability Statistic
7. Hasil Olahan Model Summary
8. Hasil Uji SPSS 22 Tabel Uji T (Parsial)
9. Tabel R
10. Tabel T

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Dalam menghadapi persaingan di era global perusahaan dituntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Persaingan yang semakin ketat menyebabkan PT. Astra Motor Honda cabang Alauddin Makassar dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Perusahaan merupakan salah satu organisasi yang menghimpun orang-orang yang biasa disebut dengan karyawan atau pegawai untuk menjalankan kegiatan rumah tangga produksi perusahaan. Hampir di semua perusahaan mempunyai tujuan yaitu memaksimalkan keuntungan dan nilai perusahaan, dan juga untuk meningkatkan kesejahteraan pemilik dan karyawan.

Karyawan atau pegawai merupakan unsur terpenting dalam menentukan maju mundurnya suatu perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan karyawan yang sesuai dengan persyaratan dalam perusahaan, dan juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh perusahaan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.

Kemampuan karyawan tercermin dari kinerja, kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal. Kinerja karyawan tersebut merupakan salah modal bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sehingga kinerja karyawan adalah hal yang patut diperhatikan oleh pemimpin perusahaan.

Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk kinerja dari para karyawan harus mendapat perhatian dari para pimpinan perusahaan, sebab menurunnya kinerja dari karyawan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Dari hasil pengamatan PT. Astra Motor Honda dengan adanya sistem informasi manajemen karyawan ini dapat disimpulkan bahwa perusahaan ini harus bisa menerapkan sistem informasi terhadap kinerja karyawan. Agar dapat mendukung pengelolaan sumber daya manusia biar lebih efektif dan saling terintegrasi agar dapat menghasilkan produktivitas yang baik untuk tujuan perusahaan.

PT. Astra Motor Honda adalah perusahaan manufaktur yang bergerak dalam perakitan dan distribusi sepeda motor dengan merk honda. Sistem informasi manajemen perusahaan tersebut terdapat beberapa fungsi untuk menunjang kinerja para karyawannya yaitu meliputi : fungsi informasi, fungsi komunikasi, fungsi penyimpanan data, fungsi pembelajaran/*learning*, fungsi *interface link*/penghubung dari satu objek ke objek lainnya. Fungsi informasi adalah memberikan informasi seperti berita, majalah, dan rubric seputar PT. Astra Motor Honda. Fungsi komunikasi untuk memberikan fasilitas interaksi antar karyawan dengan disediakan forum diskusi dan survey antar sesama karyawan. Fungsi penyimpanan data adalah untuk menyimpan data-data perusahaan seperti jadwal,

tugas-tugas penting dan foto-foto kegiatan perusahaan. Fungsi pembelajaran/*learning* merupakan yang menyediakan perpustakaan dan segala sesuatu tentang PT. Astra Motor Honda. Sedangkan fungsi *interface link*/penghubung adalah fungsi yang menyediakan nomor-nomor seluruh karyawan PT. Astra Motor Honda

Berdasarkan uraian diatas penulis termotivasi untuk menganalisa sistem informasi manajemen terhadap kinerja karyawan sebagai bahan penelitian dalam skripsi ini yang berjudul “***Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Astra Motor Honda cabang Alauddin Makassar***”.

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini yaitu “Apakah sistem informasi manajemen berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Astra Motor Honda.

## **C. Tujuan penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui sistem informasi manajemen berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Astra Motor Honda.

## **D. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis
  - a. Bagi ilmu pengetahuan

Penelitian ini, diharapkan dapat digunakan sebagai salah satu referensi tambahan dalam bidang ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam sistem informasi manajemen.

b. Bagi Penulis

Diharapkan dengan adanya penelitian ini akan menambah pengetahuan dan wawasan serta pemahaman tentang pengaruh sistem informasi manajemen.

2. Manfaat praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan oleh manajemen perusahaan khususnya manajemen sumber daya manusia untuk memahami dan mengetahui langkah-langkah apa saja yang dapat dilakukan PT. Astra Motor Honda cabang Alauddin Makassar.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. KAJIAN TEORI

##### 1. Manajemen Umum

Menurut asal katanya manajemen berasal dari kata "*manage*" (bahasa inggris) atau "*maneggiare*" (bahasa latin) yang artinya mengelola dan mengatur. Pengertian manajemen dapat ditinjau dari dua segi, yaitu manajemen sebagai seni merupakan suatu seni dan manajemen sebagai ilmu. Manajemen sebagai seni merupakan suatu siasat atau kemahiran dalam mengelola orang lain untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Istilah manajemen memiliki berbagai pengertian.

Menurut Stephen dan Marry Coulter (2012:37) manajemen merupakan

Sebuah proses mengkoordinasikan dan melihat aktivitas pekerjaan yang berguna untuk melihat apakah pekerjaan yang dikerjakan tersebut menjadi efektif dan efisien. Efisiensi ialah melakukan suatu pekerjaan dengan hasil baik serta mendapatkan hasil (output) yang lebih banyak dari jumlah input yang ada. Sedangkan efektifitas ialah suatu hal dengan benar serta menyelesaikan kegiatan yang membuat organisasi mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Fungsi-fungsi manajemen tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Perencanaan (Planning). Perencanaan adalah proses menentukan arah yang akan ditempuh dan kegiatan-kegiatan yang diperlukan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
- b. Pengorganisasian, Pengorganisasian adalah proses mengelompokkan kegiatan-kegiatan atau pekerjaan-pekerjaan dalam unit-unit. Tujuannya adalah supaya tertata dan <sup>5</sup> antara tugas, wewenang dan tanggung jawab serta hubungan kerja dengan sebaik mungkin.
- c. Pelaksanaan (Actuating). Menggerakkan atau melaksanakan adalah proses untuk menjalankan organisasi para manajer harus menggerakkan bawahannya (para karyawan).
- d. Pengawasan (Leading). Pengawasan adalah proses untuk mengukur dan menilai pelaksanaan tugas apakah sesuai dengan rencana. Jika dalam proses tersebut penyimpangan, maka akan segera dikendalikan.

(Wikipedia 2013) Manajemen sebagai suatu ilmu memiliki arti bahwa manajemen merupakan pengelolaan data dan informasi yang akurat tentang tata kerja sama yang merupakan objek dari suatu studi.

Sapre dalam Usman (2013:6) Manajemen adalah serangkaian kegiatan yang diarahkan langsung penggunaan sumber daya organisasi secara efektif dan efisien dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Secara universal manajemen adalah penggunaan sumber daya organisasi profit maupun non profit.

G.R. Terry dalam Heru (Heru Soviyan, 2013) berpendapat bahwa “manajemen adalah suatu proses atau kerangka kerja, yang melibatkan bimbingan atau pengarahan suatu kelompok orang-orang kearah tujuan-tujuan organisasional atau maksud-maksud yang nyata.”

Stoner dan Freeman (Safroni, 2012: 44) manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian upaya anggota organisasi dan proses penggunaan semua sumber daya organisasi untuk tercapainya tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Hasibuan (2012 : 1) dalam buku manajemen sumber daya manusia mengemukakan bahwa : “Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber lainnya secara efektif untuk mencapai suatu tujuan tertentu”.

## **2. Sistem Informasi Manajemen (SIM)**

Sistem Informasi Manajemen (SIM) digambarkan sebagai sebuah bangunan piramida dimana lapisan dasarnya terdiri dari informasi, penjelasan transaksi, penjelasan status, dan sebagainya. Lapisan berikutnya terdiri dari sumber-sumber informasi dalam mendukung operasi manajemen sehari-hari. Lapisan ketiga terdiri dari sumber daya sistem informasi untuk membantu perencanaan dan perumusan kebijakan oleh tingkat manajemen.

Sistem Informasi Manajemen (SIM), istilah yang umum dikenal orang adalah sebuah sistem manusia/mesin yang terpadu (integrated) untuk menyajikan informasi guna mendukung fungsi operasi, manajemen, dan pengambilan keputusan dalam sebuah organisasi. Sistem ini menggunakan perangkat keras (hardware) dan perangkat lunak (software) computer, prosedur pedoman, model manajemen dan keputusan, dan sebuah “data base”.

Menurut George M. Scotss yang dikutip oleh dalam buku prinsip-prinsip Sistem Informasi Manajemen (2001:100) mengemukakan sistem informasi manajemen harus memiliki kriteria sebagai berikut: Menyeluruh, Terkoordinasi, Memiliki sub-sistem informasi, Terintegrasi secara Rasional, Mentransformasikan data kedalam informasi dengan berbagai cara, Meningkatkan produktivitas sesuai dengan sifat dan gaya manajer, Menggunakan kriteria mutu yang telah ditetapkan.

Sistem Informasi Manajemen (SIM) merupakan sebuah bidang yang mulai berkembang sejak tahun 1960 an. Walau tidak terdapat consensus tunggal, secara umum SIM didefinisikan sebagai sistem yang menyediakan informasi yang digunakan untuk mendukung operasi, manajemen, serta pengambilan keputusan sebuah organisasi. SIM juga dikenal dengan ungkapan lainnya seperti: "Sistem Informasi", "Sistem Pemrosesan Informasi", Sistem Informasi dan Pengambilan Keputusan". SIM menggambarkan suatu unit atau badan yang khusus bertugas untuk mengumpulkan berita dan memprosesnya menjadi informasi untuk keperluan manajerial organisasi dengan memakai prinsip sistem karena berita yang tersebar dalam berbagai bentuknya dikumpulkan, disimpan serta diolah dan diproses oleh satu badan yang kemudian dirumuskan menjadi suatu informasi.

### **2.1 Perkembangan Sistem Informasi Manajemen (SIM)**

Pada awal perkembangan komputerisasi informasi , komputer belum mempunyai program yang berjalan secara otomatis, melainkan hanya menjalankan komando yang dimasukkan secara manual kedalam komputer. Setelah tahun 2000`an, sistem

informasi manajemen mulai berkembang sebagai satu sistem yang terintegrasi pada berbagai induk perusahaan dan cabang-cabangnya. Sistem tersebut kemudian dibentuk dalam sistem informasi berbasis komputer (*Computer Based Information System*). Hingga kini, sistem informasi berjalan secara terintegrasi dan berjalan secara otomatis. SIM sendiri mempunyai elemen-elemen fisik yang dibutuhkan untuk kelancaran sistem yang digunakan, yaitu perangkat keras komputer, perangkat lunak, yaitu perangkat lunak sistem umum, perangkat lunak terapan umum, serta program aplikasi.

## **2.2 Definisi Sistem Informasi Manajemen (SIM)**

Ada berbagai macam definisi atau pengertian dari SIM (Sistem Informasi Manajemen), berikut ini adalah salah satu dari beberapa definisi SIM menurut para ahli :

Menurut Gordon. B Davis dalam Jogiyanto (2005:15) sistem informasi manajemen merupakan suatu sistem yang melakukan fungsi-fungsi untuk menyediakan semua informasi yang mempengaruhi semua operasi organisasi.

Frederick H.Wu (Jogiyanto, 2005:14) menyatakan sistem informasi manajemen adalah kumpulan-kumpulan dari sistem-sistem yang menyediakan informasi untuk mendukung manajemen.

Menurut O'Brien yang diterjemahkan oleh Fitriyani dan Kwary (2010:443) mengemukakan bahwa sistem informasi manajemen adalah jenis awal dari sistem informasi yang dikembangkan untuk mendukung pengambilan keputusan

manajerial. Sistem informasi menghasilkan produk informasi yang mendukung banyak kebutuhan pengambilan keputusan harian dari para manajer dan praktisi bisnis. Laporan, tampilan, dan respon yang dihasilkan oleh sistem informasi manajemen menyediakan informasi yang telah ditetapkan oleh para pengambil keputusan untuk mencukupi kebutuhan informasi.

Jogiyanto (2003) menyatakan sistem informasi mempunyai enam buah komponen, yaitu *input*, model, *output*, teknologi, basis data dan kontrol. Keenam komponen ini harus ada bersama-sama membentuk satu kesatuan. Jika satu atau lebih komponen tersebut tidak ada, maka sistem informasi tidak akan dapat melakukan fungsinya, yaitu pengolahan data dan tidak dapat mencapai tujuannya, yaitu menghasilkan informasi yang relevan, tepat waktu dan akurat.

### **2.3 Fungsi/Manfaat Sistem Informasi Manajemen (SIM)**

Agar informasi yang dihasilkan oleh sistem informasi dapat berguna bagi manajemen, maka analisis sistem harus mengetahui kegiatan-kegiatan untuk masing-masing tingkat (level) manajemen dan tipe keputusan yang diambilnya.

Berdasarkan pada pengertian-pengertian di atas, maka terlihat bahwa tujuan dibentuknya Sistem Informasi Manajemen atau SIM adalah supaya organisasi memiliki informasi yang bermanfaat dalam pembuatan keputusan manajemen, baik yang menyangkut keputusan-keputusan rutin maupun keputusan-keputusan yang strategis. Sehingga SIM adalah suatu sistem yang

menyediakan kepada pengelola organisasi data maupun informasi yang berkaitan dengan pelaksanaan tugas-tugas organisasi.

Beberapa manfaat atau fungsi sistem informasi antara lain adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan aksesibilitas data yang tersaji secara tepat waktu dan akurat bagi para pemakai, tanpa mengharuskan adanya perantara sistem informasi.
2. Menjamin tersedianya kualitas dan keterampilan dalam memanfaatkan sistem informasi secara kritis.
3. Mengembangkan proses perencanaan yang efektif.
4. Mengidentifikasi kebutuhan-kebutuhan akan keterampilan pendukung sistem informasi.
5. Menetapkan investasi yang akan diarahkan pada sistem informasi.
6. Mengantisipasi dan memahami konsekuensi-konsekuensi ekonomis dari sistem informasi dan teknologi baru.
7. Memperbaiki produktivitas dalam aplikasi pengembangan dan pemeliharaan sistem.
8. Organisasi menggunakan sistem informasi untuk mengolah transaksi-transaksi, mengurangi biaya dan menghasilkan pendapatan sebagai salah satu produk atau pelayanan mereka.
9. Bank menggunakan sistem informasi untuk mengolah cek-cek nasabah dan membuat berbagai laporan rekening Koran dan transaksi yang terjadi.

## 2.4 Contoh Sistem Informasi Manajemen (SIM)

Beberapa contoh kongkrit penerapan sistem informasi manajemen adalah sebagai berikut:

1. Enterprise Resource Planning (ERP)
2. Sistem ERP ini biasanya digunakan oleh sejumlah perusahaan besar dalam mengelola manajemen dan melakukan pengawasan yang saling terintegrasi terhadap unit bidang kerja Keuangan, Accounting, Sumber Daya Manusia, Pemasaran, Operasional, dan Pengelolaan Persediaan.
3. Supply Chain Management (SCM)  
Sistem SCM ini sangat bermanfaat bagi pihak manajemen dimana data-data yang disajikan terintegrasi mengenai manajemen suplai bahan baku, mulai dari pemasok, produsen, pengecer hingga konsumen akhir.
4. Transaction Processing System (TPS)  
TPS ini berguna untuk proses data dalam jumlah yang besar dengan transaksi bisnis yang rutin. Program ini biasa diaplikasikan untuk manajemen gaji dan inventaris. Contohnya adalah aplikasi yang digunakan untuk Bantuan Keuangan Desa Pemprov Jawa Timur.
5. Office Automation System (OAS)  
Sistem aplikasi ini berguna untuk melancarkan komunikasi antar departemen dalam suatu perusahaan dengan cara mengintegrasikan server-server komputer pada setiap user di perusahaan. Contohnya adalah email.
6. Knowledge Work System (KWS)

Sistem informasi KWS ini mengintegrasikan satu pengetahuan baru ke dalam organisasi. Dengan ini, diharapkan para tenaga ahli dapat menerapkannya dalam pekerjaan mereka.

7. Informatic Management System (IMS)

IMS berfungsi untuk mendukung spectrum tugas-tugas dalam organisasi, yang juga dapat digunakan untuk membantu menganalisa pembuatan keputusan. Sistem ini juga dapat menyatukan beberapa fungsi informasi dengan program komputerisasi, seperti e-procurement.

8. Decision Support System (DSS)

Sistem ini membantu para manajer dalam mengambil keputusan dengan cara mengamati lingkungan dalam perusahaan. Contohnya, Link Elektronik di sekolah Tunas Bangsa, yang mengamati jumlah pendapatan atau pendaftaran siswa baru setiap tahun.

9. Expert System (ES) dan Artificial Intelligent (A.I)

Sistem ini pada dasarnya menggunakan kecerdasan buatan untuk menganalisa pemecahan masalah dengan menggunakan pengetahuan tenaga ahli yang telah diprogram ke dalamnya. Contohnya, sistem jadwal mekanik.

10. Group Decision Support System (GDSS) dan Computer-Support Collaborative Work System (CSCWS).

Serupa dengan DSS, tetapi GDSS mencari solusi lewat pengumpulan pengetahuan dalam satu kelompok, bukan

per individu. Biasanya berbentuk kuesioner, konsultasi, dan scenario. Contohnya adalah e-government.

#### 11. Executive Support System (ESS)

Sistem ini membantu manajer dalam berinteraksi dengan lingkungan perusahaan dengan berpegang pada grafik dan pendukung komunikasi lainnya.

### 3. Jaringan (NETWORKING)

Menurut Yakub (2012:99) jaringan komputer adalah hubungan dua buah simpul atau lebih yang tujuan utamanya untuk melakukan pertukaran data. Jaringan komputer memungkinkan untuk melakukan berbagi perangkat lunak dan perangkat keras.

Kristanto (dalam Tiranda, 2014) menyebutkan bahwa jaringan komputer merupakan sekelompok komputer otonom yang saling berhubungan satu sama lain, dengan menggunakan satu protocol komunikasi sehingga seluruh komputer yang saling terhubung tersebut dapat berbagi informasi, program, sumber daya dan juga dapat saling menggunakan perangkat keras lainnya secara bersamaan, seperti printer, harddisk dan lain sebagainya.

Todd Lamle (2012:2) jaringan komputer adalah dua atau lebih komputer yang terhubung dan dapat membagi data, aplikasi, peralatan komputer, dan koneksi internet atau beberapa kombinasi itu.

### 3.1 Tujuan Jaringan (Networking)

1. Jaringan memungkinkan manajemen sumber daya lebih efisien: Misalnya, banyak pengguna dapat saling berbagi printer tunggal dengan kualitas tinggi, dibandingkan memakai printer kualitas rendah di masing-masing meja kerja. Selain itu, lisensi perangkat lunak jaringan dapat lebih murah dibandingkan lisensi stand-alone terpisah untuk jumlah pengguna sama, serta berbagi pemakaian CPU, Memori, dan Harddisk.
2. Jaringan membantu mempertahankan informasi agar tetap handal dan up-to-date: Sistem penyimpanan data terpusat yang dikelola dengan baik memungkinkan banyak pengguna mengakses data dari berbagai lokasi yang berbeda, dan membatasi akses ke data sewaktu sedang diproses.
3. Jaringan membantu mempercepat proses berbagi data (data sharing). Transfer data pada jaringan selalu lebih cepat dibandingkan sarana berbagi data lainnya yang bukan jaringan.
4. Jaringan memungkinkan kelompok-kerja berkomunikasi dengan lebih efisien. Surat dan penyampaian pesan elektronik merupakan substansi sebagian besar sistem jaringan, disamping sistem penjadwalan, pemantauan proyek, konferensi online dan groupware, dimana semuanya membantu bekerja lebih produktif.
5. Jaringan membantu usaha dalam melayani klien mereka secara lebih efektif. Akses jarak-jauh ke data terpusat memungkinkan karyawan dapat melayani klien di lapangan dan klien dapat langsung berkomunikasi dengan pemasok.

### 3.2 Manfaat Jaringan (Networking)

Berbicara mengenai manfaat dari jaringan komputer. Terdapat banyak sekali

manfaat jaringan komputer, antara lain :

1. Dengan jaringan komputer, kita bisa mengakses file yang kita miliki sekaligus file orang lain yang telah disebarluaskan melalui suatu jaringan, semisal jaringan internet.
2. Melalui jaringan komputer, kita bisa melakukan proses pengiriman data secara cepat dan efisien.
3. Jaringan komputer membantu seseorang berhubungan dengan orang lain dari berbagai negara dengan mudah.
4. Selain itu, pengguna juga dapat mengirim teks, gambar, audio, maupun video secara real time dengan bantuan jaringan komputer.
5. Kita dapat mengakses berita atau informasi dengan sangat mudah melalui internet dikarenakan internet merupakan salah satu contoh jaringan komputer.
6. Misalkan dalam suatu kantor memerlukan printer, kita tidak perlu membeli printer sejumlah dengan komputer yang terdapat pada kantor

tersebut. Kita cukup membeli satu printer saja untuk digunakan oleh

semua karyawan kantor tersebut dengan bantuan jaringan komputer.

### **3.3 Macam-macam Jaringan (Networking)**

Menurut Yakub (2012), secara geografis jenis jaringan komputer dapat dikelompokkan menjadi Local area network (LAN) Metropolitan area network (MAN), Wide area network (WAN), Home area network (HAN), personal area network (PAN), International Network (Internet).

1. Local Area Network (LAN) adalah jaringan komputer yang mencakup area satu kota. Jaringan ini menggunakan media transmisi.
2. Wide area network (WAN) adalah suatu jaringan yang mencakup antarkota, antarprovinsi, antarnegara, dan bahkan antarbenua.
3. Home area network (HAN) menggunakan koneksi kabel atau nirkabel untuk menghubungkan beberapa piranti digital dirumah.
4. Personal area network (PAN), International Network (Internet) memanfaatkan nirkabel jarak dekat untuk menghubungkan benda-benda elektronik pribadi, missal : ponsel, PDA dll sebagiannya yang mencapai jangkauan jarak sejauh 9 me.

### 3.4 Alat-alat penting dalam jaringan (Networking)

Bicara tentang alat-alat pasti tidak jauh dari Hardware (Perangkat keras). Macam-macam alat jaringan adalah :

#### a. ROUTER

Router adalah sebuah alat yang mengirimkan paket data melalui sebuah jaringan atau internet menuju tujuannya, alat ini sangatlah penting untuk meneruskan jaringan satu ke jaringan lainnya yang berbeda kelas/subnet/ip, melalui sebuah proses yang dikenal sebagai routing. Proses routing terjadi pada lapisan 3 (Lapisan jaringan seperti internet protocol) dari stack protokol tujuh-lapis OSI. Router berfungsi sebagai penghubung antar dua atau lebih jaringan untuk meneruskan data dari satu jaringan ke jaringan lainnya. Router berbeda dengan switch. Switch merupakan penghubung beberapa alat untuk membentuk suatu Local Area Network (LAN).

#### b. SWITCH

Switch adalah perangkat jaringan komputer yang bekerja di OSI Layer 2, Data Link Layer. Switch kerjanya sebagai penyambung atau concentrator dalam jaringan komputer. Switch mengenal MAC Addressing sehingga dia bisa memilah paket data mana yang akan diteruskan/dilanjutkan ke mana.

#### c. ACCESS POINT

Access point adalah perangkat yang digunakan sebagai pembuat koneksi wireless pada jaringan komputer. Fungsi

access point diantaranya: Sebagai perangkat jaringan yang berfungsi membuat jaringan komputer tanpa kabel, atau biasa disebut WI-FI (Wireless Fidelity)

**d. NIC**

NIC adalah singkatan dari Network Interface Card yaitu sebuah kartu yang fungsinya sebagai jembatan dari komputer ke sebuah jaringan komputer. Cara kerja NIC adalah untuk mengubah aliran data paralel dalam bus komputer menjadi bentuk data serial sehingga dapat ditransmisikan di atas media jaringan.

### **3.4 Indikator Sistem Informasi Manajemen**

Pada dasarnya sebuah sistem informasi manajemen menerima dan memproses data untuk mengubahnya menjadi informasi yang berguna bagi para pengguna informasi dalam tingkatan manajemen. Untuk memperjelas pelaksanaan dari sistem informasi manajemen diperlukan beberapa indikator dari sistem informasi manajemen. Adapun indikator-indikator dari sistem informasi manajemen yang dikemukakan oleh Gordon B. Davis (1995:57), yaitu :

**1.) Informasi**

Informasi merupakan hasil dari pengolahan data akan tetapi tidak semua hasil dari pengolahan tersebut bisa menjadi informasi, hasil pengolahan data yang tidak memberikan arti

serta tidak bermanfaat bagi seseorang bukanlah merupakan informasi bagi orang tersebut.

#### 2.) Manusia sebagai pengolah informasi

Peranan manusia disini sangat besar yaitu untuk menciptakan informasi yang sangat akurat, tepat waktu, relevan, dan lengkap. Baik buruknya informasi yang dihasilkan tergantung dari profesionalitas dari manusia itu sendiri.

#### 3.) Konsep sistem

Sistem adalah suatu bentuk kerjasama yang harmonis antara bagian/komponen/sub sistem yang saling berhubungan satu dengan bagian/komponen/sub sistem lainnya untuk mencapai suatu tujuan. Selain itu sistem tidaklah berdiri sendiri tetapi juga dipengaruhi oleh lingkungan, baik itu lingkungan intern ataupun lingkungan ekstern.

#### 4.) Konsep organisasi manajemen

Organisasi tidak bisa lepas dari kegiatan manajemen dan begitu pula sebaliknya karena keduanya mempunyai hubungan yang begitu erat dan kuat.

#### 5.) Konsep pengambilan keputusan

Pengambilan keputusan adalah tindakan pimpinan untuk memecahkan masalah yang dihadapinya dalam organisasi yang dipimpinnya dengan melalui pemilihan satu diantara alternatif-alternatif yang dimungkinkan.

#### 6.) Nilai informasi

Informasi dapat mengubah sebuah keputusan. Perubahan dalam nilai hasil akan menentukan informasi. Bahwa suatu informasi itu harus dapat menjadi ukuran yang tepat, yang nantinya dapat memberikan masukan bagi pimpinan dalam pengambilan keputusan.

Jadi dari pengertian diatas dapat ditarik pengertian bahwa Sistem Informasi Manajemen adalah serangkaian sub-sistem informasi yang menyeluruh dan terkoordinasi untuk kemudian mengubahnya menjadi informasi yang berguna bagi para pengguna informasi dalam tingkatan manajemen.

## 4 Kinerja Karyawan

### 4.1 Definisi Kinerja Karyawan

Pengertian kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi.

Ari kata kinerja berasal dari kata-kata *job performance* dan disebut juga *actual performance* atau prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah dicapai oleh seseorang karyawan. Moeharionto (2012:69)

Menurut Sinambela, (2012) mengemukakan bahwa kinerja karyawan didefinisikan sebagai kemampuan karyawan dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja karyawan sangatlah

perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan.

Menurut Mathis dan Jackson (2011), kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi. Kinerja merupakan hal yang sangat penting dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja dapat berjalan baik apabila karyawan mendapatkan gaji sesuai harapan, mendapatkan pelatihan dan pengembangan, lingkungan kerja kondusif, mendapat perlakuan yang sama, penempatan karyawan sesuai dengan keahliannya serta mendapatkan bantuan perencanaan karir, serta terdapat umpan balik dari perusahaan.

Kemudian ada beberapa faktor yang turut serta mempengaruhi kinerja karyawan Alex Soemadji Nitisemito dalam Tien Utami (2012:12) yang mengklasifikasikan beberapa faktor yang turut mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya adalah kemampuan intelektualitas, disiplin kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi, motivasi karyawan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja, kompensasi dan sistem informasi manajemen yang terdapat diperusahaan tersebut.

## 4.2 Indikator kinerja Karyawan

Indikator-indikator kinerja karyawan menurut Chester I. Barnard dalam Suryadi Prawirosentono (2008: 27-32), adalah sebagai berikut :

### 1.) Efektivitas dan efisiensi

Efektivitas dari suatu organisasi apabila tujuan suatu organisasi dapat dicapai sesuai dengan kebutuhan yang direncanakan, efisiensi berkaitan dengan jumlah pengorbanan yang dikeluarkan dalam mencapai tujuan.

### 2.) Otoritas dan tanggung jawab

Dalam hal ini otoritas adalah wewenang yang dimiliki seseorang untuk memerintah orang lain (bawahannya) untuk melaksanakan tugas yang dibebankan kepada masing-masing bawahan dalam suatu organisasi. Sedangkan tanggung jawab adalah bagian yang tidak terpisahkan atau sebagai akibat dari kepemilikan wewenang tersebut. Bila ada wewenang berarti dengan sendirinya muncul tanggung jawab.

### 3.) Disiplin

Disiplin apabila taat pada hukum dan peraturan yang berlaku. Disiplin karyawan sebagai ketaatan karyawan bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dimana karyawan bekerja.

#### 4.) Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk suatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan.

### **B. PENELITIAN TERDAHULU**

Penelitian-penelitian mengenai Sistem Informasi Manajemen (SIM) terhadap kinerja karyawan dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya diantaranya :

1. Judul Penelitian: Pengaruh Sistem Informasi Berbasis Komputer Dan Kepercayaan Terhadap Kinerja Individual Di Universitas Brawijaya.

Nama Penelitian: Wulandari (2006)

Hasil Penelitian: Menunjukkan bahwa sistem informasi berbasis komputer dan kepercayaan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja individual. Analisis regresi dengan menggunakan metode uji-t (dengan signifikan 0,05) yang digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen menunjukkan bahwa dari variabel sistem informasi berbasis komputer dan variabel kepercayaan yang diujikan, masing-masingnya menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan terhadap kinerja individual.

2. Judul Penelitian: Pengaruh Efektivitas Penggunaan dan Kepercayaan

Teknologi

Sistem Informasi Terhadap Kinerja Individual di Universitas

Brawijaya.

Nama Peneliti: Arianto (2006)

Hasil Penelitian: Perhitungan menunjukkan bahwa efektivitas penggunaan system Informasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja individu. Besarnya pengaruh efektivitas penggunaan sistem informasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja individu adalah sebesar 47,70%

3. Judul Penelitian: Sistem Informasi Manajemen Rental Mobil Berbasis Web  
(Study Kasus Rental Mobil Raviri).

Nama Peneliti: Muhammad Hisyam Nuri (2014)

Hasil Penelitian:

Sistem Informasi Manajemen Rental Mobil ini berhasil diimplementasikan dengan bahasa pemograman PHP *frameworkcodeigniter* dengan *database* MySQL, *Customer* juga dapat melakukan pengawasan akan transaksi yang dilakukan oleh karyawan terhadap keluar dan masuknya mobil dari perusahaan

4. Judul Penelitian:

Pengaruh Sistem Informasi Manajemen dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN (PERSERO) Distribusi Jakarta raya dan Tangerang Bidang Sumber Daya Manusia dan Keuangan.

Nama Peneliti: Fahri Akbar Wiranda (2015)

Hasil Penelitian: Diketahui bahwa sistem informasi manajemen (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), dibuktikan oleh koefisien regresi sebesar 0,330. Korelasi sebesar 0,412 artinya hubungan Keduanya sedang. Koefisien determinasi sebesar 16,4% yang berarti 16,4% variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel sistem informasi manajemen. Hasil uji regresi linear sederhana memperlihatkan nilai t hitung sebesar  $(3,705) > t \text{ tabel } (1,994)$ , sehingga

**hipotesis pertama** yang berbunyi “Diduga terdapat pengaruh antara sistem informasi manajemen (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)” **diterima**. Sistem informasi manajemen (X1) dan lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), dibuktikan oleh koefisien regresi sebesar 0,220 dan 0,218. Korelasi sebesar 0,463 artinya hubungan ketiganya sedang. Koefisien determinasi sebesar 21,5% yang berarti 21,5% variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel sistem informasi manajemen dan lingkungan kerja. Hasil uji regresi linier berganda, memperlihatkan nilai F hitung sebesar (9,423) > tabel (3,130), sehingga **hipotesis ketiga** yang berbunyi “Diduga terdapat pengaruh antara sistem informasi manajemen (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)” **diterima**

5. Judul Penelitian:

Analisis Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Bidang Sumber Daya Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat, dalam hal ini Sistem Informasi Manajemen sangat penting untuk meningkatkan Efektivitas Kerja Pegawai dalam memecahkan berbagai masalah yang dihadapi pada Bidang Sumber Daya Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat. Namun masih ada variabel lain yang berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja Pegawai yang perlu dilakukan penelitian lebih lanjut.

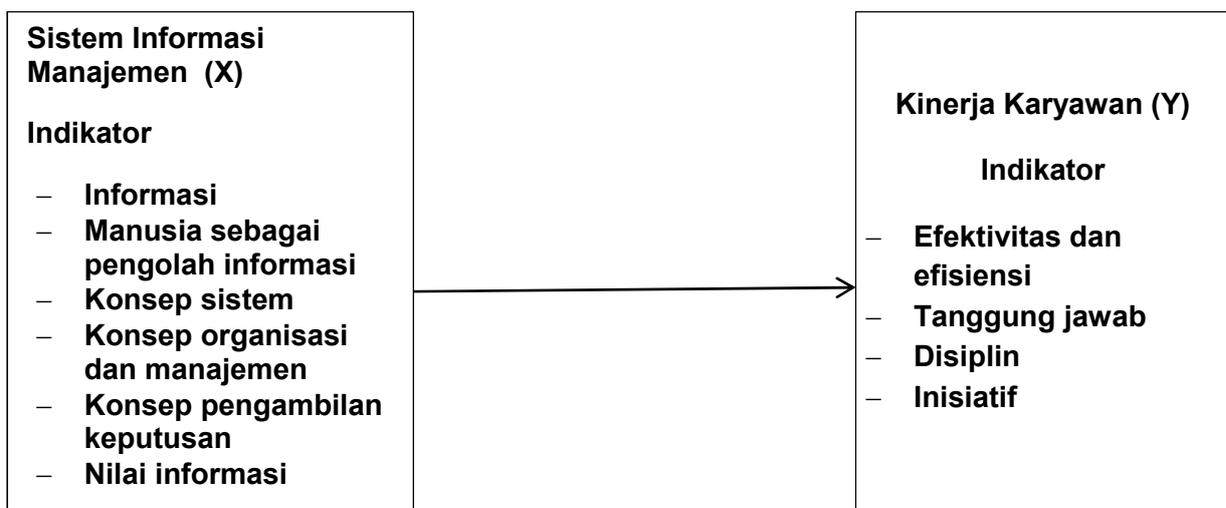
Secara parsial faktor-faktor Sistem Informasi Manajemen yang terdiri dari faktor kualitas informasi, faktor penggunaan dan faktor kepuasan pemakai berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Bidang Sumber Daya Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat. Namun hasil

penelitian menunjukkan adanya variasi nilai yang tidak sama diantara faktor-faktor tersebut.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada satu factor Sistem Informasi Manajemen yang menunjukkan pengaruh tidak positif terhadap Efektivitas Kerja Pegawai, mengingat rendahnya keinginan pegawai untuk mencoba dan minimnya instruksi pimpinan untuk menggunakan sistem informasi manajemen. Sedangkan tiga faktor lainnya yaitu: Faktor kualitas sistem, kualitas informasi serta kepuasan pemakai telah menunjukkan pengaruh positif, karena sistem informasi manajemen yang ada memiliki fungsi dan kualitas yang diharapkan dalam membantu menyelesaikan tugas para pegawai.

### C. KERANGKA PIKIR

#### PT. Astra Motor Honda Cabang Alauddin Makassar



(Gambar 2.1 Kerangka Pikir)

#### **D. HIPOTESIS**

Berdasarkan permasalahan diatas, penulis mengajukan hipotesis yang dihadapi perusahaan sebagai berikut : “Sistem Informasi Manajemen berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Astra Motor Honda Cabang Alauddin Makassar”

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. JENIS PENELITIAN**

Jenis penelitian dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian ilmiah yang sistematis terhadap bagian-bagian dan fenomena serta hubungan-hubungannya. Tujuan penelitian kuantitatif adalah mengembangkan dan menggunakan model-model matematis, teori-teori atau hipotesis yang berkaitan dengan fenomena alam. Proses pengukuran adalah bagian yang sentral dalam penelitian kuantitatif karena hal ini memberikan hubungan yang fundamental antara pengamatan empiris dan ekspresi matematis dari hubungan hubungan kuantitatif.

#### **B. LOKASI DAN WAKTU PENELITIAN**

##### **1. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di PT. Astra Motor Honda Cabang Alauddin Makassar.

##### **2. Waktu penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan April sampai dengan bulan Mei 2018.

#### **C. POPULASI DAN SAMPEL**

##### **1. Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (**Sugiyono, 2012:90**).

Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Dalam penelitian ini, jumlah populasi yakni keseluruhan karyawan PT. Astra Motor Honda Cabang Alauddin Makassar yang berjumlah 30 orang karyawan.

## 2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2012:91).

Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misal karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representative (mewakili).

Dikarenakan jumlah populasi pada penelitian ini kecil, maka akan digunakan teknik *Sampling Jenuh* dimana seluruh karyawan yang berjumlah 30 orang ini akan penulis jadikan sebagai sampel dalam penelitian.

## **D. TEKNIK PENGUMPULAN DATA**

### 1. Wawancara

Wawancara adalah suatu proses tanya jawab yang dilakukan oleh pihak pewawancara dengan pihak diwawancarai untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan terkait dengan permasalahan yang diajukan oleh pihak peneliti ( Bungin, 2013:117).

Wawancara dilakukan dengan pihak yang berkompeten atau berwenang untuk memberikan informasi dan keterangan yang dibutuhkan peneliti.

## 2. Angket / Kuesioner

Angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan tertulis kepada responden. Data yang diminta dari responden adalah hal-hal yang berkaitan dengan kinerja karyawan.

Isi angket/kuisisioner yaitu sekumpulan daftar pertanyaan tertulis yang diajukan kepada responden untuk menjawabnya. Pertanyaan pada kuisisioner bersifat tertutup artinya setiap pertanyaan telah ditentukan terlebih dahulu dan responden tidak diberikan kesempatan untuk memberikan jawaban diluar pilihan jawaban yang diberikan. Dimana setiap jawaban yang tersedia diberi bobot nilai sebagai berikut :

- |        |                       |               |
|--------|-----------------------|---------------|
| 1) SS  | = Sangat Setuju       | diberi skor 5 |
| 2) S   | = Setuju              | diberi skor 4 |
| 3) KS  | = Kurang Setuju       | diberi skor 3 |
| 4) TS  | = Tidak Setuju        | diberi skor 2 |
| 5) STS | = Sangat Tidak Setuju | diberi skor 1 |

Dari Informasi yang terkumpul kemudian disusun dan dilakukan evaluasi untuk membuat sesuatu kesimpulan dari hasil tanggapan atau respon yang diberikan oleh karyawan tersebut

## 3. Instrument Penelitian

### a. Uji Validitas

Pada setiap pengukuran selalu diharapkan dan diperoleh hasil ukur yang akurat dan objektif. Salah satu upaya untuk mencapainya adalah alat mendapatkan validitas yang tinggi dan instrument penelitian sehingga bisa memenuhi persyaratan. Uji validitas menggunakan

koefisien kolerasi *corrected item-total correlation* yang diperoleh melalui analisis data dengan menggunakan SPSS 22 for windows. Criteria yang digunakan valid atau tidak valid adalah apabila koefisien r hitung kurang dari nilai r tabel dengan tingkat signifikan 5 % berarti pertanyaan tersebut tidak valid.

b. Uji Reabilitas

Reabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Reabilitas menunjukkan kemantapan/konsistensi hasil pengukur. Suatu alat pengukur dikatakan mantap atau konsisten, apabila mengukur sesuatu berulang kali, alat pengukur itu menunjukkan hasil yang sama, dalam kondisi yang sama. Untuk mengukur reabilitas dengan uji statistik *cronbach alpha*. Suatu konstruk dikatakan reliabel jika memiliki *cronbach alpha* > 0,6.

## E. SUMBER DATA

1. Data Primer

Data Primer yaitu data yang dihimpun dan diolah penulis dari responden. Data ini diperoleh dengan cara melakukan wawancara dan penyebaran daftar pertanyaan kepada karyawan PT. Astra Motor Honda

2. Data sekunder

Data sekunder yaitu data jadi yang disediakan karyawan PT. Astra Motor Honda yang berupa sejarah singkat, struktur organisasi dan data-data yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

## F. METODE ANALISIS

### 1. Metode Analisa Deskriptif Kuantitatif

Dalam penelitian ini metode analisa data yang digunakan adalah analisis deskriptif kuantitatif yaitu analisis data dengan berdasarkan pada angka-angka, persentase, frekuensi, rata-rata, diagram atau grafik dimana untuk mengolahnya dapat digunakan statistik deskriptif.

### 2. Analisis Regresi Linier Sederhana

**Rumus :**

$$Y = a + bX$$

$$a = Y - bX$$

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

Keterangan:

X = sistem informasi manajemen

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

### 3. Pengujian hipotesis

#### a. Hipotesis uji *t*

- $H_0: \beta = 0,$
- $H_a: \beta \neq 0,$

#### b. Koefisien determinasi ( $R^2$ )

#### c. Kriteria Uji $-t$

- 1) Jika koefisien variabel independent mempunyai tingkat signifikansi lebih besar dari tingkat kesalahan ( $\alpha$ ) yang telah ditentukan, maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.
  - 2) Jika Koefisien variabel independent mempunyai tingkat signifikansi lebih kecil dari tingkat kesalahan ( $\alpha$ ) yang telah ditentukan, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
  - 3) Tolak  $H_0$  jika,  $t > t_{\alpha; n-2}$
  - 4) Terima  $H_0$  jika,  $t < t_{\alpha; n-2}$
- d. Dengan menggunakan prosedur pengolahan data dilakukan dengan menggunakan SPSS (*Statistical Program for Social Science*). Dimana setelah daftar kuesioner terisi dan terkumpul, maka data mentah tersebut diolah melalui empat tahap yaitu: *editing*, *coding*, *tabulating*, dan *analizing*. Pada tahap *editing*, data mentah diedit terlebih dahulu guna melengkapi kelengkapan, konsistensi, dan standarisasi satuan angka yang terdapat dalam daftar kuesioner. Kegiatan ini bertujuan untuk mengurangi kesalahan-kesalahan yang terjadi dan menghilangkan keraguan. *Coding* merupakan pemberian angka atau kode pada tiap pertanyaan. Kegiatan ini bertujuan untuk memudahkan tabulasi analisa. *Tabulating* adalah memasukan data kedalam tabel dan mengatur angka-angka sehingga dapat dihitung jumlah kasus dalam berbagai kategori. Kegiatan ini bertujuan untuk menghindari kesimpangsiuran dan untuk memudahkan analisis data. *Analizing* merupakan pengelompokan, membuat uraian, memanipulasi, serta menyingkat data sehingga mudah dibaca. Kegiatan ini bertujuan untuk memberikan penjelasan terhadap suatu yang diteliti, mencari arti

yang lebih luas dan menghubungkannya dengan pengetahuan yang sudah ada.

## **G. DEFINISI OPERASIONAL VARIABEL**

### **1. Definisi Sistem Informasi Manajemen (SIM)**

Sistem Informasi Manajemen merupakan suatu sistem penting dalam melakukan pengumpulan, proses penyimpanan, penganalisisan data, hingga penyebaran mengenai data tersebut. Selain itu Sistem Informasi Manajemen merupakan gabungan dari sekumpulan perangkat lunak dan perangkat keras untuk merancang sistem transformasi beberapa data yang dikumpulkan.

### **2. Definisi Kinerja Karyawan**

Kinerja Karyawan merupakan sesuatu hal yang sangat diperhatikan dalam suatu perusahaan, karena suksesnya suatu perusahaan tergantung bagaimana kinerja karyawan. Jadi dapat diartikan bahwa kinerja karyawan yaitu hal yang paling umum diperhatikan dalam sebuah perusahaan baik perusahaan yang mengalami kemajuan maupun perusahaan yang mengalami kemunduran.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN**

##### **Sejarah Perkembangan Perusahaan**

PT. Astra Internasional-Honda Sales Operation (HSO) cabang Makassar berkedudukan di jalan Sultan Alauddin No. 57 Makassar, didirikan pada tanggal 18 Juli 1991 dan bertugas menjadi main dealer di daerah Sulawesi Selatan, Sulawesi Barat, Sulawesi Tenggara, dan Ambon, membawahi 21 sales office dan 54 dealer di wilayah Sulawesi Selatan, Barat, Tenggara dan Ambon. Kegiatan utama perusahaan ini adalah sebagai distributor sepeda motor merk Honda, sekaligus melakukan penjualan spare parts dan service khusus sepeda motor Honda.

Sebelum PT. Astra International hadir di Makassar, distributor sepeda motor Honda dipercayakan kepada PT. Marannu Abadi yang berlokasi di Jalan Veteran No. 164 Makassar. Setelah kehadiran perusahaan ini, maka PT. Marannu Abadi berubah status menjadi dealer yang berkedudukan di bawah PT. Astra International – HSO.

Pada saat sekarang ini pemakaian sepeda motor sudah merupakan hal yang umum. Banyaknya persaingan yang terjadi pada dunia usaha sekarang ini memacu berbagai perusahaan untuk lebih meningkatkan mutu maupun pelayanan kepada para pelanggannya. Demikian pula yang terjadi pada PT. Astra International – HSO sebagai distributor sepeda motor Honda, tak ketinggalan dalam berbenah diri guna memuaskan para pelanggannya. Salah satunya yaitu menyediakan bengkel-bengkel resmi yang tersebar di berbagai

wilayah. Sebutan untuk bengkel resmi Honda adalah AHASS (Astra Honda Authorized Service Station). Selain itu PT. Astra International – HSO juga menyediakan suku cadang asli Honda.

Tidak semua dealer yang dibawah oleh PT. Astra International mempunyai fasilitas penjualan, Service dan Spare Part. Untuk memudahkan dalam mengetahui status kedelaleran maka di setiap tempat dealer dicatumkan kode yaitu :

- 1) H 1 untuk bagian penjualan sepeda motor
- 2) H 2 untuk bagian service
- 3) H 3 untuk bagian penjualan spare part

Mungkin saja ada dealer yang merangkap sekaligus sebagai H1 dan H2, yaitu melakukan penjualan sepeda motor dan memiliki fasilitas service. Tetapi ada juga dealer yang Cuma bertindak sebagai H1 saja, dan adapula dealer yang Cuma bertindak sebagai H2 saja. PT. Astra International – HSO cabang Makassar bertindak sekaligus sebagai H123 yaitu sebagai tempat penjualan sepeda motor Honda, melakukan service dan penjualan spare parts khusus sepeda motor Honda.

## **B. Struktur Organisasi**

Dalam pelaksanaan kegiatan perusahaan, salah satu syarat yang harus diperhatikan adalah struktur organisasi yang baik dan tersusun rapi guna melancarkan tugas operasional perusahaan.

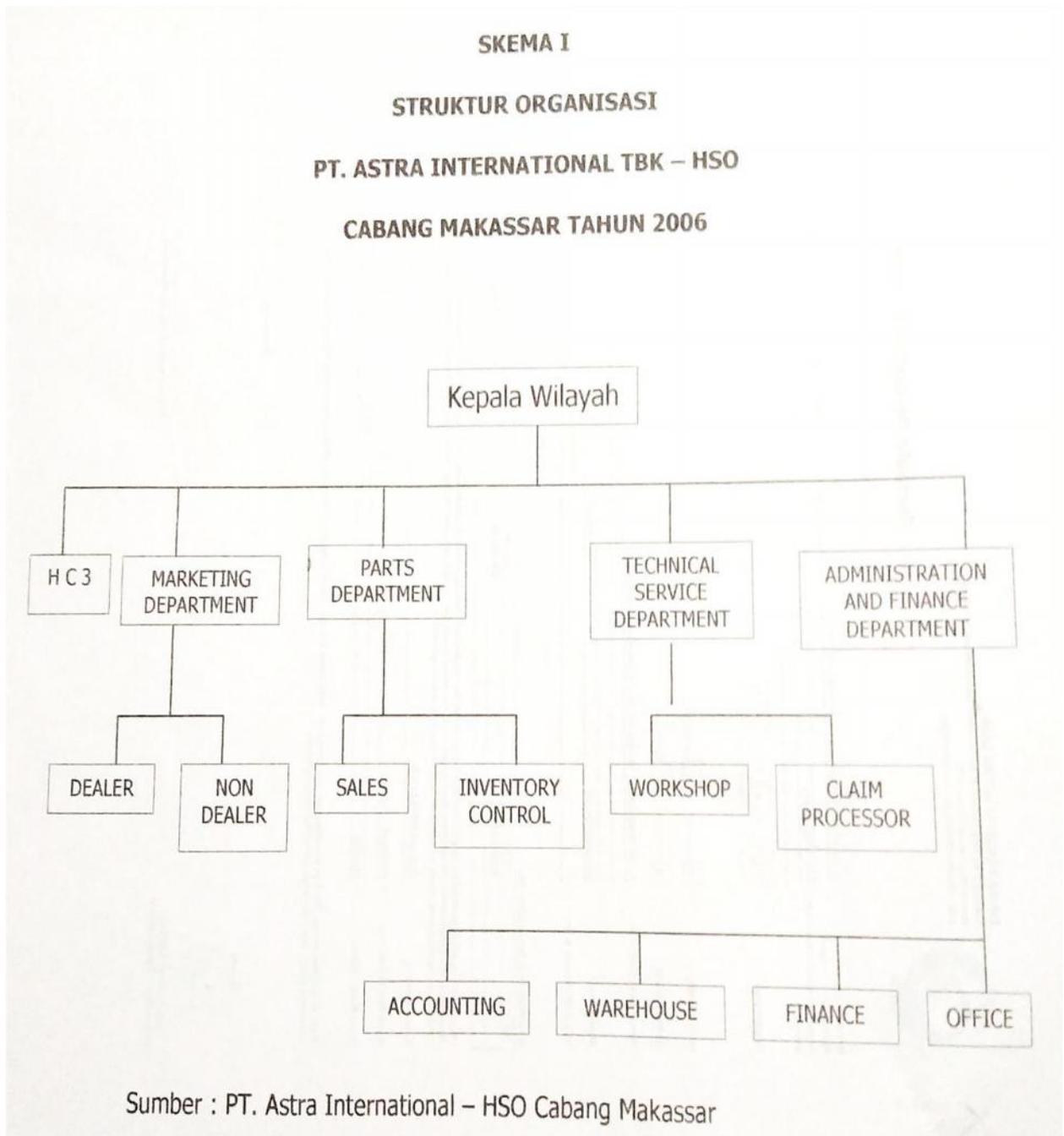
Dengan demikian, kejelasan struktur organisasi berarti memperjelas Job Specification setiap bagian atau setiap karyawan yang dapat membantu mereka agar dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabannya dengan baik. Oleh karena itu dapatlah dikatakan bahwa struktur organisasi merupakan suatu proses

mengidentifikasi dan mengelompokkan pekerjaan untuk dilaksanakan, menentukan hubungan-hubungan untuk memungkinkan orang mau bekerja sama secara efektif dan efisien dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Maka untuk merealisasikan tujuan tersebut dalam suatu organisasi, perlu disusun lebih dahulu suatu struktur organisasi.

Struktur organisasi pada PT. Astra International – HSO cabang Makassar, mengikuti prinsip organisasi line dan staff dimana setiap departemen dari struktur organisasi yang ada bertanggung jawab pada Region Head.

Dari skema struktur organisasi yang terlampir, dapat diuraikan secara singkat mengenai peranan dan tugas masing-masing bagian dalam organisasi.

PT. Astra International – HSO cabang Makassar. Adapun struktur organisasi dari PT. Astra International – HSO adalah sebagai berikut :



**Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Astra Motor Honda**

Berdasarkan skema struktur organisasi PT. Astra International – HSO, maka berikut dikemukakan pembagian tugas (job description) dari masing-masing bagian sebagai berikut :

### **1. Kepala Wilayah**

Bertugas melaksanakan manajemen dan segala sesuatu yang berhubungan dengan perusahaan.

Dalam melaksanakan tugasnya dibantu oleh manajer pemasaran, parts, Retail, technical, service serta administrasi dan keuangan.

### **2. H C 3**

Bertugas untuk menerima saran & keluhan dari konsumen untuk selanjutnya meneruskan ke bagian yang terkait dan bersama-sama dengan bagian yang terkait untuk mencari penyelesaian yang terbaik demi kepuasan dari konsumen Honda.

HC3 juga bertugas untuk mengembangkan sistem pelayanan kepada konsumen HONDA di internal PT. Astra International Tbk – Honda beserta seluruh jaringannya.

### **3. Marketing Department**

Department ini membawahi dua bidang yaitu :

- a. Dealer sales yang bertugas untuk menyalurkan sepeda motor ke dealer untuk dijual kepada konsumen. Dengan demikian penjualan dilakukan oleh dealer.
- b. Non dealer yang bertugas untuk mengadakan penjualan langsung ke konsumen.

#### **4. Parts Department**

Department ini membawahi dua bidang yaitu :

- a. Parts sales yang bertugas untuk melakukan penjualan spare parts ke dealer-dealer sepeda motor Honda yang diberi symbol H3.
- b. Inventory Control yang bertugas untuk mengatur dan mengawasi pengadaan stock spare parts yang diminta oleh mekanik dengan menunjukkan pesanan kerja atau work order (WO). Inventory control juga bertugas menyimpan daftar spare parts yang akan diorder ke bagian parts.

#### **5. Technical Service Department**

Departemen ini membawahi dua bidang yaitu :

- a. Workshop yang bertugas untuk :
  - 1) Memperhatikan dan melaksanakan pengorganisasian dan prosedur perbengkelan.
  - 2) Memperhatikan peralatan bengkel, alat kerja dan informasi teknik.
  - 3) Memperhatikan hubungan dengan pelanggan.
  - 4) Menjaga kualitas servis sepeda motor Honda.
- b. Claim Processor yang bertugas untuk :
  - 1) Menerima keluhan-keluhan kerusakan sepeda motor Honda yang telah diservis.
  - 2) Memberikan garansi untuk setiap sepeda motor Honda yang baru dan menampung segala keluhan-keluhan pemakai sepeda motor Honda.

#### **6. Administration dan Finance Department**

Departemen ini terbagi dalam empat bidang yaitu :

- a. Accounting yang bertugas untuk :

- 1) Mencatat dan memberikan laporan mengenai pemasukan dan pengeluaran aktiva perusahaan.
  - 2) Mengawasi jalannya penggunaan aktiva perusahaan.
- b. Warehouse yang bertugas untuk :
- 1) Mencatat dan memberikan laporan tentang jumlah unit sepeda motor yang digudangkan.
  - 2) Menjaga dan mengawasi kebersihan dan keselamatan gudang.
- c. Finance (Keuangan) yang bertugas untuk :
- 1) Menyimpan dan mencatat pemasukan dan pengeluaran uang.
  - 2) Membuat laporan keuangan secara harian, mingguan dan bulanan.
- d. Officer (karyawan administrasi) yang bertugas untuk :
- 1) Mengawasi, mengurus surat-surat masuk dan keluar untuk kelancaran tugas-tugas kerja.
  - 2) Menyusun laporan bulanan kegiatan.
  - 3) Menyusun dan mengawasi file atau data-data dari semua kepentingan kerja.

## **7. Daerah Pemasaran**

Seperti telah disebutkan di atas bahwa PT. Astra International – HSO cabang Makassar adalah main dealer sepeda motor Honda untuk wilayah Sulawesi Selatan, Sulawesi Barat, Sulawesi Tenggara dan Ambon yang membawahi 21 (dua puluh satu) sales office dan 54 (lima puluh empat ) dealer.

Sales office berada di daerah Makassar, Gowa, Takalar, Bulukumba 1, Bulukumba 2, Sentral, Daya, Maros 2, Bone, Sinjai, Sidrap, Palopo, Polmas, Mamuju, Kendari, Kolaka, Konsel, Unaaha, dan Ambon.

## C. HASIL PENELITIAN

### 1. Karakteristik responden

Pada bab ini akan dibahas data yang telah dikumpulkan dari responden dalam penelitian sehingga dapat diketahui bagaimana sistem informasi manajemen mempengaruhi kinerja karyawan. Untuk memperoleh gambaran dalam penulisan, penulis memberikan kuesioner pada 30 responden yang menjadi karyawan pada PT. Astra Motor Honda. Seluruh lembar kuesioner telah diisi dan dikembalikan dengan jawaban yang lengkap sehingga dapat dijadikan bahan penelitian selanjutnya. Data yang diperoleh dari kuesioner ini kemudian dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan masa kerja. Selanjutnya dibuat kedalam satu tabel, data yang telah disusun dalam tabel tersebut kemudian dianalisis yang hasilnya dapat dilihat sebagai berikut:

#### a. Karakteristik responden berdasarkan Jenis kelamin

**Tabel 4.1**  
**Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**  
**Pada PT. Astra Motor Honda Cabang Alauddin Makassar**

Jenis kelamin	Jumlah	Persentase %
Pria	18	60.0%
Wanita	12	40.0 %
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100 %</b>

Sumber: Data Diolah 2018

Berdasarkan tabel 4.1 diatas menunjukkan bahwa jumlah responden yang mengisi kuesioner lebih banyak pria yaitu sebanyak 18 orang dengan persentase sebesar 60.0%, sedangkan responden wanita sebanyak 12 orang dengan persentase 40.0%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar dari responden berjenis kelamin pria. Karena di PT. Astra Motor Honda kebanyakan kerja diluar lapangan.

**b. Karakteristik responden berdasarkanUsia**

**Tabel 4.2**  
**Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Usia Pada PT.**  
**Astra Motor Honda Cabang Alauddin Makassar**

<b>Usia</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase %</b>
<20 tahun	4	13.3%
21-30 tahun	21	70.0 %
31-40 tahun	4	13.3 %
41-50 tahun	1	3.3 %
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100 %</b>

Sumber: Data Diolah 2018

Berdasarkan tabel 4.2 diatas menunjukkan bahwa responden dengan usia <20 tahun sebanyak 4 orang dengan persentase 13.3% dan usia 21-30 tahun sebanyak 21 orang dengan persentase sebesar 70.0%, dan responden yang berusia 31-40 tahun sebanyak 4 orang dengan persentase sebesar 13.3%, dan terakhir responden yang berusia 41-50 tahun sebanyak 1 orang dengan persentase 3.3%,. Hal ini menunjukan bahwa sebagian besar responden memiliki usia

berkisar antara 21-30 tahun. Karena lebih mengerti/memahami dalam pekerjaan masing-masing.

**c. Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan**

**Tabel 4.3**  
**Distribusi karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan pada PT. Astra Motor Honda**

<b>Tingkat Pendidikan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase %</b>
SMA/SMK	3	10.0 %
Diploma 3	8	26.7 %
S1 (Strata Satu)	18	60.0 %
S2 (Strata Dua)	1	3.3 %
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100 %</b>

Sumber: Data Diolah 2018

Berdasarkan tingkat pendidikan terakhir pada tabel 4.3 diatas menunjukkan bahwa jumlah responden dengan tingkat pendidikan terakhir SMA/SMK sebanyak 3 orang dengan persentase sebesar 10.0 %. kemudian diploma 3 berjumlah 8 orang dengan persentase sebesar 26.7 %. Sedangkan untuk S1 (Strata Satu) sebanyak 18 orang dengan persentase sebesar 60.0%. Dan S2 (Strata Dua) sebanyak 1 orang dengan persentase sebesar 3.3 %. Hal menunjukkan bahwa pada PT. Astra Motor Honda lebih banyak memperkerjakan karyawan yang memiliki pendidikan terakhir pada tingkat S1 yaitu 18 responden atau sebanyak 60.0 %.

d. Karakteristik responden berdasarkan masa kerja

**Tabel 4.4**

**Distribusi karakteristik responden berdasarkan masa kerja karyawan pada PT. Astra Motor Honda**

<b>Masa kerja</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
0 – 2 tahun	2	6.7 %
2 – 5 tahun	16	53.3 %
5 – 10 tahun	9	30.0 %
10 – 15 tahun	3	10.0 %
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100 %</b>

Sumber: Data Diolah 2018

Berdasarkan masa kerja pada tabel 4.4 diatas menunjukkan bahwa masa kerja responden <2 tahun sebanyak 2 orang dengan persentase 6.7 %, sedangkan 2-5 tahun sebanyak 16 orang dengan persentase 53.3% dan 5-10 tahun sebanyak 9 orang dengan persentase 30.0 % dan untuk responden 10-15 tahun sebanyak 3 orang dengan persentase 10.0 %.

1. Analisis data deskriptif

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 30 responden melalui penyebaran koesioner. Untuk mendapatkan kecenderungan jawaban responden terhadap jawaban masing-masing variabel akan didasarkan pada lampiran.

a. Deskripsi variabel Karyawan

Karyawan merupakan salah satu kegiatan perusahaan yang sangat penting karena kegiatan ini merupakan salah satu yang utama dalam proses pencapaian tujuan perusahaan. Kinerja karyawan mempunyai

fungsi sebagai penggerak sekaligus pemacu terhadap potensi kemampuan sumber daya manusia dalam peningkatan pelaksanaan pekerja. Berikut ini distribusi frekuensi 10 jawaban pertama atas variabel motivasi sistem informasi pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.5**

**Tanggapan Responden Sistem Informasi Manajemen**

NO	pernyataan	Skor					Jumlah
		SS	S	KS	TS	STS	
1	X1	16	14	-	-	-	30
2	X2	10	20	-	-	-	30
3	X3	12	13	4	1	-	30
4	X4	8	20	2	-	-	30
5	X5	2	2	4	19	1	30
6	X6	25	4	1	-	-	30
7	X7	6	20	2	2	-	30
8	X8	13	16	1	-	-	30
9	X9	12	18	-	-	-	30
10	X10	9	19	2	-	-	30

Sumber : Data Diolah 2018

Tabel 4.5 diatas, dimana pada pernyataan X1 sebagian besar responden menjawab (sangat setuju/SS) yakni sebanyak 16. hal ini menunjukkan bahwa karyawan memberikan dampak positif terhadap responden.

Tanggapan responden pada pernyataan X2 sebagian besar responden menjawab (setuju/S) sebanyak 20. Hal ini menunjukkan bahwa responden merasa ada perubahan tentang pengetahuan dan wawasan cara berfikir setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan.

Tanggapan responden pada pernyataan X3 sebagian besar responden menjawab (setuju/S) sebanyak 13. Hal ini menunjukkan bahwa responden diberi kesempatan untuk mempraktekan secara langsung apa yang dicontohkan oleh instruktur.

Tanggapan responden pada pernyataan X4 sebagian besar responden menjawab (setuju/S) sebanyak 20. Hal ini menunjukkan bahwa dalam mengikuti aturan responden yang selalu mengembangkan diri untuk kepentingan perusahaan.

Tanggapan responden pada pernyataan X5 sebagian besar responden menjawab (kurang setuju/KS) sebanyak 4. Hal ini menunjukkan bahwa waktu yang disediakan untuk mengikuti aktivitas perusahaan tidak terbatas.

Tanggapan responden pada pernyataan X6 sebagian besar responden menjawab (setuju/S) sebanyak 4. Hal ini menunjukkan bahwa materi yang diberikan dalam pelaksanaan kegiatan sesuai dengan bidang kerja responden.

Tanggapan responden pada pernyataan X7 sebagian besar responden menjawab (setuju/S) sebanyak 20. Hal ini menunjukkan bahwa responden mempunyai kesempatan untuk berpartisipasi secara langsung mempraktekan apa yang dicontohkan oleh instruktur.

Tanggapan responden pada pernyataan X8 sebagian besar responden menjawab (setuju/S) sebanyak 16. Hal ini menunjukkan bahwa instruktur/pelatih menguasai dengan baik materi pendidikan dan pelatihan yang diberikan oleh responden.

Tanggapan responden pada pernyataan X9 sebagian besar responden menjawab (setuju/S) sebanyak 18. Hal ini menunjukkan bahwa penyampaian materi yang diberikan dalam pendidikan dan pelatihan sangat jelas.

Tanggapan responden pada pernyataan X10 sebagian besar responden menjawab (setuju/S) sebanyak 19. Hal ini menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan yang dilakukan selama ini memiliki hubungan yang erat dengan tujuan yang telah diterapkan sebelumnya.

Tanggapan responden pada pernyataan X11 sebagian besar responden menjawab (setuju/S) sebanyak 18. Hal ini menunjukkan bahwa penyampaian materi yang diberikan saat aktivitas perusahaan membuat responden kesempatan untuk menguasai pekerjaan dalam bidang lain.

b. Deskripsi variabel kinerja karyawan

Kinerja merupakan hasil kerja seseorang karyawan yang pada gilirannya akan menentukan keseluruhan dari keberhasilan faktor-faktor yang berpengaruh dalam menentukan apakah seseorang akan bekerja dengan sebaik-baiknya atau organisasi oleh karena itu perlu diupayakan meningkatkan kinerja.

**Tabel 4.6**  
**Tanggapan Responden Setelah Kinerja**

NO	pernyataan	Skor					Jumlah
		SS	S	KS	TS	STS	
1	Y1	18	12	-	-	-	30
2	Y2	14	16	-	-	-	30
3	Y3	4	22	2	2	-	30
4	Y4	25	5	-	-	-	30
5	Y5	10	19	1	-	-	30
6	Y6	13	17	-	-	-	30
7	Y7	10	19	1	-	-	30
8	Y8	18	12	-	-	-	30
9	Y9	16	14	-	-	-	30
10	Y10	14	16	-	-	-	30

Tabel 4.6 diatas, dimana pada pernyataan Y1 sebagian besar responden menjawab (sangat setuju/SS) yakni sebanyak 18. hal ini menunjukkan bahwa dengan dilaksanakannya pendidikan dan pelatihan dapat mempengaruhi peningkatan kinerja.

Tanggapan responden pada pernyataan Y2 sebagian besar responden menjawab (setuju/S) sebanyak 16. Hal ini menunjukkan bahwa kuantitas kerja akan mengalami peningkatan setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan.

Tanggapan responden pada pernyataan Y3 sebagian besar responden menjawab (setuju/S) sebanyak 22. Hal ini menunjukkan bahwa responden berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan baik, meskipun atasan akan memperbaiki.

Tanggapan responden pada pernyataan Y4 sebagian besar responden menjawab (sangat setuju/SS) sebanyak 25. Hal ini menunjukkan bahwa responden mampu bekerja sama antar karyawan dengan baik setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan.

Tanggapan responden pada pernyataan Y5 sebagian besar responden menjawab (setuju/S) sebanyak 19. Hal ini menunjukkan bahwa responden mengalami perubahan dalam kemampuan mempengaruhi orang lain dalam bekerja/bekerjasama setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan.

Tanggapan responden pada pernyataan Y6 sebagian besar responden menjawab (setuju/S) sebanyak 17. Hal ini menunjukkan bahwa responden setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan sudah efektif cara menyelesaikan pekerjaan dalam perusahaan.

Tanggapan responden pada pernyataan Y7 sebagian besar responden menjawab (setuju/S) sebanyak 19. Hal ini menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh dalam hal ketetapan waktu untuk menyelesaikan masalah lebih cepat.

Tanggapan responden pada pernyataan Y8 sebagian besar responden menjawab (sangat setuju/SS) sebanyak 18. Hal ini menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap kedisiplinan kerja.

Tanggapan responden pada pernyataan Y9 sebagian besar responden menjawab (sangat setuju/SS) sebanyak 16. Hal ini menunjukkan bahwa setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan dalam bekerja responden selalu mengikuti prosedur yang ada.

Tanggapan responden pada pernyataan Y10 sebagian besar responden menjawab (setuju/S) sebanyak 16. Hal ini menunjukkan bahwa responden setuju untuk selalu berusaha bekerja keras dengan baik demi kemajuan perusahaan.

## **2. Hasil uji kualitas data**

### **a. Hasil uji validitas data**

Uji validitas ( uji kesalahan ) adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur sah/valid tidaknya kuesioner. Uji validitas menggunakan koefisien korelasi *corrected item-total correlation* yang diperoleh melalui analisis data dengan menggunakan SPSS 22. Criteria yang digunakan valid atau tidak valid adalah apabila koefisien r hitung kurang dari nilai r tabel dengan tingkat signifikan 5 % berarti pertanyaan tersebut tidak valid.

Uji validitas instrument dilakukan dengan menggunakan *corrected item-total correlation* melalui SPSS melalui analisis data dengan menggunakan SPSS 22. Setiap pertanyaan diberi scoring dengan pertanyaan yang memenuhi syarat diberi skor lebih tinggi. Berdasarkan uji SPSS yang telah dilakukan, diperoleh nilai *corrected item-total correlation* pada masing-masing pertanyaan nilai signifikan 5% bernilai lebih besar dari nilai r *product moment* pada  $n=30$  yaitu 0.600

**Tabel 4.7**  
**distribusi uji validitas tiap pertanyaan kuesioner pada variabel**  
**Sistem Informasi manajemen serta variabel kinerja karyawan pada**  
**PT. Astra Motor Honda Cabang Alauddin Makassar**

Butir pertanyaan		r hitung	r tabel	Keterangan
Variabel Sistem Informasi Manajemen (X)	X1	0.694	0,349	Valid
	X2	0.693	0,349	Valid
	X3	0.704	0,349	Valid
	X4	0.716	0,349	Valid
	X5	0.700	0,349	Valid
	X6	0.699	0,349	Valid
	X7	0.706	0,349	Valid
	X8	0.702	0,349	Valid
	X9	0.697	0,349	Valid
	X10	0.714	0,349	Valid
Kinerja karyawan (Y)	Y1	0.738	0,349	Valid
	Y2	0.727	0,349	Valid
	Y3	0.724	0,349	Valid
	Y4	0.755	0,349	Valid
	Y5	0.737	0,349	Valid
	Y6	0.741	0,349	Valid
	Y7	0.720	0,349	Valid
	Y8	0.732	0,349	Valid
	Y9	0.726	0,349	Valid
	Y10	0.719	0,349	Valid

Sumber: Data Diolah 2018

Berdasarkan tabel 4.7 diatas, dapat dilihat bahwa variabel (X) sistem informasi manajemen dan variabel (Y) kinerja karyawan setelah membandingkan nilai r hitung dan r tabel diketahui bahwa nilai r hitung lebih besar dengan r tabel yang artinya semua item kuesioner yang digunakan dinyatakan valid dan bisa dijadikan sebagai alat pengumpul data dalam penelitian selanjutnya.

b. Hasil uji reabilitas

Uji reabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Uji reabilitas ini dilakukan untuk menguji kuesioner jawaban dari responden melalui pertanyaan yang diberikan, menggunakan metode statistic *cronbach Alpha* dengan signifikan yang digunakan adalah  $> 0.60$ .

Hasil uji reabilitas diperoleh nilai koefisien reabilitas angket X sebesar dan angket Y sebesar lebih besar dibandingkan 0.60. berdasarkan nilai koefisien reabilitas tersebut dapat disimpulkan bahwa semua angket dalam penilitan ini reliabel atau konsisten, sehingga dapat digunakan sebagai instrument penelitian atau sebagai alat pengumpulan data dalam penelitian.

3. Analisis regresi linear sederhana

Metode regresi sederhana yang digunakan dapat mengetahui seberapa besar sistem informasi manajemen terhadap kinerja karyawan, maka digunakan analisis regresi, dimana analisis regresi merupakan teknik yang digunakan untuk membangun suatu persamaan yang menghubungkan antara variabel tidak bebas (kinerja) dan variabel terikat

(sistem informasi manajemen) dan sekaligus untuk menentukan *forcastring* ataupun nilai ramalan dan dugaannya.

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

X : sistem informasi manajemen

Y : kinerja karyawan

a : nilai konstanta

b : koefisien regresi

sehinga diperoleh persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = 6.148 + 0.749 X$$

Dimana:

a =

b = .

Persamaan linear sederhana di atas menjelaskan bahwa adanya pengaruh sistem informasi manajemen terhadap kinerja karyawan PT. Astra Motor Honda yaitu setiap perubahan sistem informasi manajemen sebesar 1 satuan maka diharapkan kinerja karyawan akan meningkat sebesar . Nilai intersap atau konstanta sebesar yang artinya tanpa adanya variabel sistem informasi manajemen ( $X=0$ ), maka kinerja karyawan PT. Astra Motor Honda akan tetap nilainya sebesar

#### 4. Pengujian hipotesis

Analisis data dengan menggunakan pengujian regresi sederhana untuk mengetahui pengaruh sistem informasi manajemen terhadap kinerja karyawan PT. Astra Motor Honda. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini

menggunakan dua metode berdasarkan koefisien determinasi ( $R^2$ ) dan uji T.

1. Koefisien determinasi ( $R^2$ )

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel sistem informasi manajemen terhadap variabel kinerja karyawan, maka akan dihitung koefisien determinasinya dengan hasil sebagai berikut

2. Uji T (parsial)

Uji parsial digunakan untuk melihat pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan uji t yaitu dengan melihat nilai signifikan t hitung. jika nilai signifikan t hitung kurang dari t tabel maka dapat dikatakan variabel independen tersebut berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel sistem informasi manajemen memiliki t hitung sebesar sedangkan t tabel pada taraf untuk 30 orang responden adalah. dikarenakan t hitung > t tabel maka  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_a$ . hal ini berarti sistem informasi manajemen berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uji t maka hipotesis yang menyatakan bahwa sistem informasi manajemen berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Astra Motor Honda Cabang Alauddin Makassar.

#### **D. PEMBAHASAN**

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan dua variabel yaitu sistem informasi manajemen yang kerja sebagai variabel bebas (X) dan kinerja karyawan (Y). Hasil angket bagian pertama tentang sistem informasi manajemen. Dalam

penelitian ini menunjukkan bahwa sistem informasi manajemen karyawan yang diberikan oleh perusahaan PT. Astra Motor Honda termasuk kategori baik dibuktikan dengan hasil angket yang menunjukkan 7 dari 11 (63%) pernyataan yang dijawab oleh karyawan berada pada klasifikasi baik. Hal ini berarti adanya sistem informasi manajemen yang diadakan oleh perusahaan ini mendapat tanggapan sangat positif dari para karyawan.

Hasil angket bagian kedua tentang kinerja karyawan dipengaruhi oleh adanya sistem informasi manajemen yang diberikan perusahaan menunjukkan hasil yang positif. Berdasarkan data angket menunjukkan bahwa dari 11 pernyataan angket, 36,4 % berada pada klasifikasi sangat baik dan 64.6 % berada pada klasifikasi baik. Hal tersebut berarti bahwa karyawan PT. Astra Motor Honda mengalami peningkatan kinerja karyawan yang baik.

Dari hasil analisis regresi untuk mengetahui pengaruh sistem informasi manajemen terhadap kinerja karyawan diperoleh persamaan linear sederhana  $Y = 6.148 + 0.749 X$ . persamaan linear sederhana ini menjelaskan bahwa adanya pengaruh sistem informasi manajemen terhadap kinerja karyawan PT. Astra Motor Honda yaitu setiap perubahan sistem informasi manajemen sebesar 1 satuan maka diharapkan kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.749. Nilai intersap atau konstanta sebesar 6.148 yang artinya tanpa adanya variabel system informasi manajemen ( $X=0$ ), maka kinerja karyawan PT. Astra Motor Honda akan tetap nilainya 6.148.

Hasil uji t juga mendukung hasil di atas bahwa variabel sistem informasi manajemen mempengaruhi kinerja karyawan. Data uji t memiliki t hitung sebesar 6.148 sedangkan t tabel pada taraf 5% untuk 30 orang responden adalah 2.004. Karena t hitung > t tabel maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan

bahwa sistem informasi manajemen terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik sistem informasi manajemen, maka semakin baik pula kinerja karyawan. Hal tersebut sesuai dengan penelitian terdahulu oleh Jubair kafau, Johnny hanny posumah dan Rully mambo (2016) dan Dhany satrio gutomo (2017) dalam hasil penelitiannya menjelaskan bahwa “Sistem informasi manajemen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan”. Hal tersebut juga dijelaskan oleh beberapa teori diantaranya, Danang Sunyoto (2014:150), mengemukakan bahwa: “Sistem informasi manajemen menjaga kinerja karyawan dalam upaya peningkatan kemampuan dan keterampilan kerja”. Mengingat bahwa karyawan merupakan sumber daya manusia yang dapat menentukan keberhasilan suatu perusahaan, maka sudah sepatutnya perusahaan PT. Astra Motor Honda memperhatikan kinerja karyawan.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, maka penulis dapat menarik kesimpulan bahwa pada penelitian ini terdapat satu variabel bebas (x) dimana variabelnya berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y).

Dari variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan, variabel yang dominan adalah sistem informasi manajemen (x), yang telah dibuktikan melalui uji T, dimana hasil uji T variabel setelah ada sistem informasi manajemen memperlihatkan nilai  $t_{hitung}$  dari variabel terikat tersebut.

Jadi hipotesis pada penelitian ini dapat diterima yang menyatakan bahwa Sistem Informasi Manajemen berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Astra Motor Honda Cabang Alauddin Makassar.

#### **B. Saran**

- a. Variabel setelah ada sistem informasi manajemen (X1) harus dipertahankan dan dikembangkan lebih baik penerapannya kepada karyawan sesuai dengan kinerja yang mereka miliki dikarenakan hal ini mempunyai pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan PT. Astra Motor Honda Cabang Alauddin Makassar.
- b. Terkhusus bagi variabel setelah ada sistem informasi manajemen yang dalam penelitian ini X1 perlu adanya langkah-langkah lebih lanjut agar lebih ditingkatkan sistem informasi manajemen.

- c. Perlu adanya proses peninjauan yang berkala terhadap sistem informasi manajemen yang diterapkan perusahaan sebagai tolak ukur peningkatan kinerja karyawan.
- d. Perlu dilakukannya penelitian-penelitian internal lebih lanjut oleh pihak PT. Astra Motor Honda dalam hal peninjauan akan peningkatan ataupun menjaga tingkat kinerja karyawan pada level yang sesuai dengan harapan perusahaan untuk mendukung usaha perusahaan dalam mencapai tujuannya. Dan tidak menutup kemungkinan pihak perusahaan untuk dapat membuka diri mengkaji penelitian-penelitian tentang sistem informasi manajemen yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dari pihak eksternal.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alvin Reynaldo. 2015. *Analisis Kualitas Sistem Informasi Manajemen dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Asuransi Jiwa Bumiputera 1912 Cabang Pandanaran Semarang*. Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.
- E.S, Margianti dan D. Suryadi H.S. 2010. *Seni Diktat Kuliah Sistem Informasi Manajemen*. Jakarta : Gunadarma.
- Fahry Akbar Wiranda. 2015. *Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pt. pln (Persero) Distribusi Jakarta Raya Dan Tangerang Bidang Sumber Daya Manusia Dan Keuangan*, Gabungan Skripsi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Diponegoro.
- George M. Scott, 2001. *Prinsip-prinsip Sistem Informasi Manajemen*. Diterjemahkan oleh Budiman Ahmad Nasir. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Herti Suherti Rachmini Dewi. 2013. *Analisis Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Bidang Sumber Daya Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat*. Tesis, Konsentrasi Kebijakan Publik Program Magister Ilmu Administrasi Fakultas Pascasarjana Universitas Pasundan.
- Juliati. 2016. *Penerapan Sistem Informasi Manajemen Terhadap Efektivitasm Kerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) XIV (PERSERO) pabrik gula kabupaten takalar*. Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Lalu Harry Suriatmo. 2012. *Sistem Informasi Manajemen*, Universitas Islam Sultan Agung Semarang Program Pasca Sarjana Magister Teknik Sipil.
- Muhammad Isyam Nuri. 2014. *Sistem informasi rental mobil berbasis web (study kasus rental mobil raviri)*. Skripsi, fakultas sains dan teknologi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Naidah. 2009. *Pengaruh Sistem Informasi Manajemen (SIM) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Metro Batavia Air Distrik Makassar*.

Jurnal Ekonomi Balance Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makassar.

Nurhayati. 2013. *Penerapan Sistem Informasi Manajemen (SIM) Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada PT. Jaya Abadi Cabang Makassar*. Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Fakultas Muhammadiyah Makassar.

Prof. Dr. Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian dan Pengembangan Research and Development*. Cetakan Pertama. Bandung : Alfabeta.

Rivai. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama Cetakan Pertama. Yogyakarta. Penerbit : Graha Ilmu.

Sufren / Yonathan Natanael. 2014. *Belajar Otodidak SPSS Pasti Bisa*. Jakarta. PT. Elex Media Komputindo Kelompok Gramedia, Anggota IKAPI.

Yunari Isniyanti. S. 2014. *Pengaruh Sistem Informasi Manajemen (SIM) Terhadap Aktivitas Kerja Pegawai Di Kelurahan Ujung Bulu Kecamatan Ujung Kota Pare-pare*. Skripsi, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

# LAMPIRAN

**Lampiran 1 : Daftar Kuesioner Pengaruh Sistem Informasi  
Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.  
Astra Motor Honda Cabang Alauddin Makassar  
KUESIONER PENELITIAN**

- **Pendahuluan**

Sebelumnya saya sampaikan terima kasih atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara untuk menjadi responden dalam penelitian ini. Daftar pernyataan ini dibuat dengan maksud mengumpulkan data dalam rangka penyusunan Skripsi yang berjudul : Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Astra Motor Honda cabang Alauddin Makassar.

- **Identitas Responden**

- Nama Responden : ..... (Boleh dirahasiakan)
- Jenis Kelamin :  Laki-laki  Perempuan
- Usia : .....
- Jenjang Pendidikan : .....
- Masa Kerja : .....

- **Pertanyaan**

Lingkari salah satu pilihan yang dianggap paling tepat, dengan bobot penilaian sebagai berikut:

## Variabel sitem informasi manajemen (X)

NO	Pernyataan	Pilihan				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Data yang diperlukan lebih mudah di dapat dengan penggunaan teknologi komputer.					
2	Penggunaan teknologi informasi lebih fleksibel dalam pengolahan data.					
3	Pengolahan data menjadi lebih mudah dengan teknologi komputer.					
4	Pengolahan data dapat di akses dengan cepat dengan penggunaan teknologi komputer.					
5	Penggunaan teknologi komputer sangat membantu pegawai dalam bekerja.					
6	Penggunaan teknologi komputer memudahkan pegawai untuk menemukan kembali data-data yang diperlukan.					
7	Pemanfaatan teknologi informasi meminimalisir terjadinya kesalahan.					
8	Pemanfaatan teknologi informasi memberikan informasi yang lebih akurat.					
9	Informasi yang diperoleh dari pemanfaatan teknologi informasi digunakan dalam proses pengambilan keputusan.					
10	Proses pengambilan keputusan menjadi lebih akurat dengan pemanfaatan sistem informasi manajemen.					

## Variabel kinerja karyawan (Y)

NO	Pernyataan	Pilihan				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Dalam melaksanakan tugas, saya jarang melakukan kesalahan.					
2	Saya memiliki keterampilan teknis untuk menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya.					
3	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti sesuai yang diharapkan.					
4	Saya merasa mempunyai tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dibebankan kepada saya.					
5	Saya mampu mempertanggung jawabkan pekerjaan saya kepada atasan dan teman kerja.					
6	Saya dapat menyelesaikan sejumlah pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya.					
7	Kedisiplinan saya dapat saya terapkan dalam menyelesaikan pekerjaan.					
8	Karyawan selalu hadir tepat waktu sesuai yang telah ditetapkan dalam peraturan perusahaan.					
9	Saya selalu patuh pada tata tertib dan aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.					
10	Saya sering mengajukan gagasan dan inisiatif untuk menyelesaikan pekerjaan.					

**Lampiran 2 : Tabel tanggapan responden setelah ada sistem informasi manajemen, sebelum ada sistem informasi manajemen dan kinerja karyawan**

**Jawaban Responden Variabel X**  
(sistem informasi manajemen)

Sistem Informasi Manajemen (X)										
X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	total_X
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	47
5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	48
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
5	5	5	5	5	4	5	5	3	5	47
5	5	5	2	5	5	5	5	5	4	46
5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	48
5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	47
4	3	5	5	5	5	5	3	4	5	44
5	4	2	5	5	3	5	5	5	5	44
4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	43
5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	47
4	3	3	4	4	4	4	5	5	5	41
5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	42
4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	38
4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	38
5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	44
4	4	4	5	3	3	4	5	4	5	41
5	4	3	5	3	4	4	3	3	3	37
4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	42
4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	43
3	3	4	4	4	4	3	5	4	5	39
4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	44
5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	45
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
3	4	4	4	4	3	4	4	4	5	39
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	38

**Jawaban Responden Variabel Y**  
**(Kinerja Karyawan)**

<b>Kinerja Y</b>										
Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	Y1.10	total_Y
5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	48
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	48
5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	48
5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	48
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	48
5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	48
5	4	5	2	5	3	5	5	5	5	44
5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	48
4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	44
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	45
5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	42
4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	42
4	4	4	5	4	3	4	4	4	3	39
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	43
5	5	5	5	4	3	4	4	4	4	43
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	48
5	3	4	4	5	2	4	5	3	4	39
4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	45
4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	47
4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	38
4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	47
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	36

**Lampiran 3 : Hasil olah SPSS 22 karakteristik responden berdasarkan Jenis Kelamin, Usia, Pendidikan dan Lama kerja (Kinerja Karyawan)**

**Statistics**

		Jenis Kelamin	Komposisi Pendidikan	Masa Kerja	Usia
N	Valid	30	30	30	30
	Missing	0	0	0	0
Mean		1,4000	2,5667	2,4333	2,0667
Median		1,0000	3,0000	2,0000	2,0000
Sum		42,00	77,00	73,00	62,00

**Jenis Kelamin**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	laki-laki	18	60,0	60,0	60,0
	Perempuan	12	40,0	40,0	100,0
Total		30	100,0	100,0	

**Usia**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 17 tahun	4	13,3	13,3	13,3
	18 - 25 tahun	21	70,0	70,0	83,3
	26 - 35 tahun	4	13,3	13,3	96,7
	36 - 50 tahun	1	3,3	3,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

**Komposisi Pendidikan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/ sederajat	3	10,0	10,0	10,0
	Diploma	8	26,7	26,7	36,7
	S1	18	60,0	60,0	96,7
	S2/S3	1	3,3	3,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

## Masa Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
< 2 tahun	2	6,7	6,7	6,7
2 - 5 tahun	16	53,3	53,3	60,0
Valid 5 - 10 tahun	9	30,0	30,0	90,0
> 10 tahun	3	10,0	10,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

	PY1.1	PY1.2	PY1.3	PY1.4	PY1.5	PY1.6	PY1.7	PY1.8	PY1.9	PY1.10	Kinerja
PY1.1	1,000	,307	,699	,152	,399	-,091	,599	,363	,276	,503	,612
PY1.2	,307	1,000	,642	,258	,088	,364	,527	,337	,689	,526	,730
PY1.3	,699	,642	1,000	,090	,395	,163	,686	,469	,625	,583	,797
PY1.4	,152	,258	,090	1,000	-,120	,129	,079	-,025	-,027	-,034	,280
PY1.5	,399	,088	,395	-,120	1,000	-,016	,573	,399	,350	,482	,535
PY1.6	-,091	,364	,163	,129	-,016	1,000	,272	,031	,401	,397	,462
PY1.7	,599	,527	,686	,079	,573	,272	1,000	,572	,630	,671	,851
PY1.8	,363	,337	,469	-,025	,399	,031	,572	1,000	,423	,569	,622
PY1.9	,276	,689	,625	-,027	,350	,401	,630	,423	1,000	,626	,761
PY1.10	,503	,526	,583	-,034	,482	,397	,671	,569	,626	1,000	,815
Kinerja	,612	,730	,797	,280	,535	,462	,851	,622	,761	,815	1,000

**Lampiran 4 : Hasil olah SPSS 22 berdasarkan tanggapan responden serta perhitungan skor variabel bebas, sistem informasi manajemen (x), dan variabel terikat, kinerja karyawan (y)**

**1. Analisis Relebilitas**

Variabel (X)

Inter-Item Correlation Matrix

Variabel (Y)

Inter-Item Correlation Matrix

	PX1.1	PX1.2	PX1.3	PX1.4	PX1.5	PX1.6	PX1.7	PX1.8	PX1.9	XP1.10	Motivasi sistem informasi
PX1.1	1,000	,691	,265	,359	,322	,429	,482	,321	,257	,000	,688
PX1.2	,691	1,000	,449	,255	,219	,314	,401	,382	,269	,000	,695
PX1.3	,265	,449	1,000	,048	,162	,510	,122	,163	,042	,106	,517
PX1.4	,359	,255	,048	1,000	,085	,091	,111	,074	,095	,321	,346
PX1.5	,322	,219	,162	,085	1,000	,421	,398	,283	,339	,307	,537
PX1.6	,429	,314	,510	,091	,421	1,000	,342	,076	,292	,000	,603
PX1.7	,482	,401	,122	,111	,398	,342	1,000	,083	,213	,090	,531
PX1.8	,321	,382	,163	,074	,283	,076	,083	1,000	,569	,602	,520
PX1.9	,257	,269	,042	,095	,339	,292	,213	,569	1,000	,462	,622
XP1.10	,000	,000	,106	,321	,307	,000	,090	,602	,462	1,000	,346
Sistem informasi manajemen	,688	,695	,517	,346	,537	,603	,531	,520	,622	,346	1,000

**Lampiran 5 : Hasil uji SPSS 22 tabel uji reability corelation (X) dan Reability corelation (Y)**

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
PX1.1	91,1333	54,395	,663	,679	,694
PX1.2	91,2667	54,133	,655	,695	,693
PX1.3	91,3667	55,206	,446	,638	,704
PX1.4	91,1333	57,292	,308	,500	,716
PX1.5	91,4000	54,938	,518	,430	,700
PX1.6	91,4000	55,007	,557	,571	,699
PX1.7	91,2667	56,133	,488	,493	,706
PX1.8	91,1000	55,266	,513	,682	,702
PX1.9	91,2667	54,478	,567	,684	,697
XP1.10	91,1000	57,128	,359	,682	,714
Sistem informasi manajemen	43,5667	15,289	,933	,905	,778

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
PY1.1	85,6333	58,309	,571	.	,738
PY1.2	85,7667	56,530	,693	.	,727
PY1.3	85,6667	56,023	,769	.	,724
PY1.4	85,8333	59,868	,181	.	,755
PY1.5	85,7333	57,513	,469	.	,737
PY1.6	86,0000	57,448	,374	.	,741
PY1.7	85,7333	55,444	,829	.	,720
PY1.8	85,7000	57,045	,570	.	,732
PY1.9	85,7000	56,286	,729	.	,726
PY1.10	85,7667	55,082	,786	.	,719
Kinerja	45,1333	15,706	1,000	.	,818

## Lampiran 6 : Hasil uji SPSS 22 hasil Uji Reliabilitas Statistik

### (X) Dan Reliabilitas Statistik (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,724	,834	11

	Mean	Std. Deviation	N
PX1.1	4,4667	,62881	30
PX1.2	4,3333	,66089	30
PX1.3	4,2333	,77385	30
PX1.4	4,4667	,68145	30
PX1.5	4,2000	,71438	30
PX1.6	4,2000	,66436	30
PX1.7	4,3333	,60648	30
PX1.8	4,5000	,68229	30
PX1.9	4,3333	,71116	30
XP1.10	4,5000	,62972	30
Sistem informasi manajemen	52,0333	4,02992	30

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,753	,884	11

**Item Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
PY1.1	4,6333	,49013	30
PY1.2	4,5000	,57235	30
PY1.3	4,6000	,56324	30
PY1.4	4,4333	,81720	30
PY1.5	4,5333	,68145	30
PY1.6	4,2667	,82768	30
PY1.7	4,5333	,57135	30
PY1.8	4,5667	,62606	30
PY1.9	4,5667	,56832	30
PY1.10	4,5000	,62972	30
Kinerja	45,1333	3,96305	30

## Lampiran 7 : Hasil uji SPSS 22 Regresi

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,762 <sup>a</sup>	,580	,565	2,61237	,580	38,740	1	28	,000

a. Predictors: (Constant), Sistem informasi manajemen

b. Dependent Variable: Kinerja

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	264,382	1	264,382	38,740	,000 <sup>b</sup>
	Residual	191,085	28	6,824		
	Total	455,467	29			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi sistem informasi

## Lampiran 8 : Hasil uji SPSS 22 tabel hasil uji T

### 2. Uji Parsial (t)

Coefficients <sup>a</sup>							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6,148	6,282		,979	,336	
	Motivasi sistem informasi	,749	,120	,762	6,224	,000	1,000

a. Dependent Variable: Kinerja

### Lampiran 9 : Hasil uji SPSS 22 tabel hasil uji multi kornealitas

#### 3. Uji Multi Collinearitas

Collinearity Statistics	
Tolerance	VIF
1,000	1,000

Karena nilai Tolerance dan VIF 1,000, maka variabel X dan Y tidak bersifat multi collinearitas

## Lampiran 10 : Tabel R

(Distribusi r Tabel)

df = (N-k)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.025	0.025	0.025	0.025	0.05
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.05	0.05	0.05	0.05	0.1
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

df = (N-k)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211

## Lampiran 11 : Tabel T

(Distribusi t Tabel)

Pr df	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
2	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291

48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
98	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374

## BIOGRAFI PENELITI



Irfan yang lebih akrab dipanggil dengan nama Irfan lahir di Lewoleba, Kecamatan Nubatukan, Desa Rayuan Kelapa Barat, pada tanggal 19 Februari 1991 dari pasangan suami istri Bapak Muhammad Said dan Ibu Nadra Wati. Peneliti merupakan anak pertama dari lima bersaudara. Peneliti sekarang bertempat tinggal di Jln. Mamoa Raya

Pendidikan yang telah ditempuh oleh peneliti yaitu SD Inpres Negeri 1 Nubatukan lulus pada tahun 2004, kemudian melanjutkan sekolah di SMP Negeri 1 Nubatukan lulus pada tahun 2007. Setelah lulus, Peneliti melanjutkan kembali sekolah di SMA Negeri 1 Nubatukan lulus pada tahun 2010. Setelah menyelesaikan masa sekolahnya, peneliti melanjutkan jenjang pendidikan di perguruan tinggi dan mengikuti program S1 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis jurusan Manajemen pada tahun 2014 di Universitas Muhammadiyah Makassar. Sampai dengan penulisan skripsi ini peneliti masih terdaftar sebagai mahasiswa aktif program studi Manajemen S1 di Universitas Muhammadiyah Makassar.