

**PERANAN SISTEM INFORMASI MANAJEMEN (SIM)
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. JAYA
ABADI CABANG KOTA MAKASSAR**

SKRIPSI

Oleh

**DADANG NURYADI
10572 04435 13**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2018**

**PERANAN SISTEM INFORMASI MANAJEMEN (SIM)
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. JAYA
ABADI CABANG KOTA MAKASSAR**

**DADANG NURYADI
10572 04435 13**

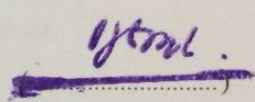
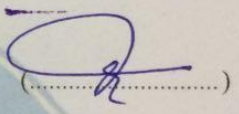
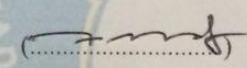
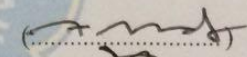
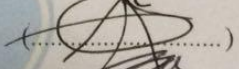
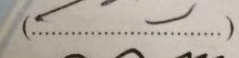
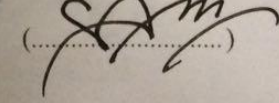
**Untuk Memenuhi Persyaratan Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi pada Jurusan Manajemen**

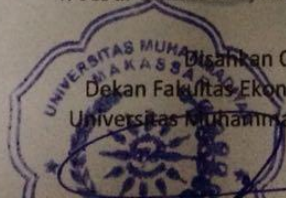
**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2018**

PELAKSANAAN UJIAN SKRIPSI

Skripsi ini telah di sahkan oleh panitia ujian skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar dengan Surat Keputusan Universitas Muhammadiyah Makassar dengan No. 0002 /2018 Tahun 1439 H/2018 M yang di pertahankan di depan tim penguji pada hari Ahad 4 Februari 2018 M/18 Jumadil Awal 1439 H sebagai persyaratan guna memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi** pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 19 Jumadil Awal 1439 H.
05 Februari 2018 M

- Panitia Ujian :
- Pengawasan Umum : Dr. H. Abd. Rahman Rahim, SE, MM
(Rektor Unismuh Makassar) 
- Ketua : Ismail Rasulong, SE, MM.
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis) 
- Sekretaris : Drs. H. Sultan Sarda, MM
(WD I Fakultas Ekonomi dan Bisnis) 
- Penguji : 1. Drs. H. Sultan Sarda, MM. 
2. Samsul Rizal, SE, MM 
3. Dr. Agus Salim HR, SE, MM 
4. Abd. Salam HB, SE, M.Si. Ak.. 


Disahkan Oleh,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Penelitian : PERANAN SISTEM INFORMASI MANAJEMEN (SIM)
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. JAYA
ABADI CABANG MAKASSAR

Nama Mahasiswa : DADANG NURYADI

No. Stambuk/NIM : 10572 04435 13

Jurusan : MANAJEMEN

Fakultas : EKONOMI DAN BISNIS

Perguruan Tinggi : UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

Menyatakan bahwa skripsi ini telah diperiksa dan diajukan di depan panitia penguji skripsi strata satu (S1) pada hari Minggu , 4 Februari 2018. Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammdiyah Makassar.

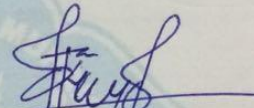
Disetujui Oleh,

Pembimbing I

Pembimbing II



Abdul Muttalib, SE., MM
NBM: 1158042



Sri Andayaniingsih, SE., MM
NBM: 1088301

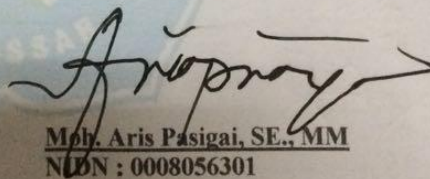
Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Ketua Prodi Manajemen



Ismail Rasudeng, SE., MM
NIDN : 0905107302



Moly Aris Pasigai, SE., MM
NIDN : 0008056301

Motto

Optimis, Karena hidup terus mengalir dan
kehidupan terus berputar.
Sesekali liat ke belakang untuk melanjutkan
perjalanan yang tiada berujung.

Berangkat dengan penuh keyakinan
Berjalan dengan penuh keikhlasan
Istiqomah dalam menghadapi cobaan.

Persembahan:

Kupersembahkan karya ini kepada
Kedua orang tuaku yang terhebat
Saudara-Saudaraku yang tersayang
Seluruh Keluarga Besarku dan
Kepada agang agangku di balsid, talsap dan
Di pondok bahagia serta anak-anak master 13.

ABSTRAK

DADANG NURYADI. 2017. *Peranan Sistem Informasi Manajemen (SIM) Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jaya Abadi Cabang Makassar* (Dibimbing oleh Abdul Muttalib dan Sri Andayaningsih).

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif yang bertujuan untuk mengetahui peranan Sistem Informasi Manajemen terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jaya Abadi Cabang Makassar. Dalam proses pengumpulan data, maka penulis mengadakan studi kasus dan pengumpulan data melalui penelitian lapangan (*field research*) dan penelitian pustaka (*library research*). Penelitian pustaka (*library research*), yaitu penulis mengumpulkan data yang berhubungan dengan teori tentang Sistem Informasi Manajemen Operasional (SIMOP) dalam penerapan komputerisasi untuk melayani nasabah dari buku literatur dan catatan perkuliahan, Penelitian lapangan (*field research*), yaitu kegiatan penelitian lapangan, dimana penulis mencari data yang menjadi obyek penelitian. Dalam mengetahui hubungan dan pengaruh sistem informasi manajemen dengan kualitas kinerja karyawan digunakan teknik analisis regresi berganda, untuk mengetahui besarnya pengaruh secara kuantitatif dari suatu perubahan (variabel X) terhadap kejadian lainnya (variabel Y). Penerapan Sistem Informasi Manajemen (SIM) pada PT. Jaya Abadi Makassar pada dasarnya adalah suatu proses pengolahan data-data yang secara operasional atau prosedur dan tata kerja pada bagian yang ada pada cabang ini menjadi suatu bentuk informasi yang berguna bagi manajemen cabang dan pihak-pihak lain seperti nasabah Kantor Cabang di Daerah dan Kantor Pusat sebagai induk. Informasi yang dimaksud adalah beberapa bukti-bukti transaksi kredit (SBK), jadi pelunasan dan berkas-berkas laporan baik laporan operasional maupun keuangan.

Kata Kunci : Sistem Informasi Manajemen dan Kinerja

KATA PENGANTAR

Bismillahi Rahmani Rahim

Assalamu Alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Segala puji bagi Allah swt. yang telah mencurahkan nikmat dan karunia-Nya kepada kita semua. Seperti dengan skripsi dengan judul: “Peranan Sistem Informasi Manajemen (SIM) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jaya Abadi Cabang Kota Makassar” ini yang merupakan sebagian dari nikmat yang diberikan-Nya. Salam dan salawat senantiasa tercurah kepada kekasih Allah, Muhammad saw. beserta keluarga, sahabat dan orang-orang yang senantiasa istiqomah memperjuangkan agama Allah hingga akhir zaman.

Kesempurnaan hanyalah milik Allah swt. keterbatasan dengan kemampuan adalah salah satu dari sekian banyak kekurangan manusia. Begitu pula dengan skripsi ini kendatipun penulis menuangkan seluruh tenaga dan upaya untuk kesempurnaan dari skripsi ini, penulis tetap menyadari bahwa skripsi ini masih sangat jauh dari kesempurnaan. Akan tetapi, penulis tetap mengharapkan dengan keberadaan skripsi ini mampu memberi manfaat dan menambah wawasan bagi setiap yang membacanya. Skripsi yang penulis buat ini merupakan salah satu kewajiban mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar setelah melaksanakan penelitian sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar sarjana pendidikan.

Penulis sangat menyadari bahwa skripsi ini tidak mungkin terwujud tanpa adanya bantuan dan motivasi dari kedua orang tua penulis ayahanda Djoko Priyadi dan Ibunda Nurbayati yang telah berjuang, berdoa, mendidik dan

membiyai dalam menuntut ilmu beserta sodaraku, sahabat dan seluruh keluarga besar.

Pada kesempatan ini tidak lupa pula penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. H. Rahman Rahim, SE., MM., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak Dr. Ismail Rasulong, SE., MM., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Moh. Aris Pasigai, SE., MM., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak Abdul Muttalib, SE., MM selaku dosen pembimbing I yang telah memberikan bimbingan, arahan, ilmu dan perhatian sehingga skripsi ini dapat tersusun.
5. Ibu Sri Andayaningsih SE., MM selaku dosen pembimbing II yang telah memberikan motivasi dan apresiasi dalam penyusunan skripsi ini
6. Bapak dan Ibu dosen di Program Studi Manajemen yang selama ini telah memberikan banyak ilmu, arahan, nasehat dan pengalaman yang tak ternilai harganya kepada penulis.
7. Bapak/Ibu karyawan PT. Jaya Abadi Cabang Kota Makassar Makassar yang memberi kesempatan kepada mahasiswa untuk melaksanakan penelitian di PT. Jaya Abadi Cabang Kota Makassar. Kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan dan sumbangan pikiran, karena keterbatasan sehingga tidak sempat disebutkan namanya satu per satu.

8. Rekan mahasiswa seperjuangan pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, terkhusus MASTER 13, atas solidaritas dan persaudaraan semoga keakraban, kebersamaan dan silaturahmi tidak berhenti di perkuliahan.
9. Terkhusus terimakasih kepada kedua saudaraku Ulfha Muntadza SE dan Irawati SE, yang tidak henti-hentinya memberikan dukungan semangat kepada saya sehingga mampu sampai ditahap ini, semoga kita kedepan dapat mencapai kesuksesan masing-masing.
10. Terimakasih kepada kakanda Sahar SE, Hery SE, Try Sutrisno SE, Rasman Arianto SE, Ari Mondelly SE, Hamka Safri, Dan semua kakanda-kakanda yang tidak sempat saya sebutkan satu persatu namanya, terimakasih atas motivasi dan apresiasinya.
11. Kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan dan sumbangan pikiran, karena keterbatasan sehingga tidak sempat disebutkan namanya satu per satu.

Akhir kata, semoga apa yang telah kita lakukan hari ini dapat membuat kita selangkah lebih maju dari hari-hari sebelumnya dan mudah-mudahan tugas akhir ini ada manfaatnya, dan kepada semua pihak yang telah memberi bantuan dan bimbingan semoga mendapatkan amal disisi-Nya, Amin.

Makassar, Desember 2017

Penulis

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
MOTTO	iv
PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
ABSTRAK	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	3
C. Tujuan dan manfaat Penelitian	3
BAB II Tinjauan Pustaka	4
A. Pengertian Manajemen	4
B. Pengertian Sistem Informasi Manajemen	6
C. Pengertian Nilai dan Sifat Informasi	9
D. Jenis-jenis Informasi	10
E. Sumber Informasi	13
F. Penerapan Sistem Informasi Manajemen	16
G. Tujuan Sistem Informasi Manajemen.....	18
H. Pengertian Efektivitas	18
I. Kerangka Fikir	19
J. Hipotesis	20
BAB III METODE PENELITIAN	21
A. Lokasi dan Waktu Penelitian	21
B. Jenis dan Sumber Data.....	21
C. Metode Pengumpulan Data.....	22
D. Populasi dan Sampel	23
E. Metode Analisis Data.....	24
F. Definisi Operasional Variabel.....	28
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	30
A. Sejarah Singkat Perusahaan	30
B. Struktur Organisasi	31
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	36
A. Deskripsi Responden	36

B. Deskripsi Variabel	39
C. Pengukuran Instrumen Penelitian	44
D. Pembahasan	50
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN	52
A. Kesimpulan	52
B. Saran	53
DAFTAR PUSTAKA	xiv
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	xv

DAFTAR TABEL

TABEL	HALAMAN
Tabel 5.1 Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin	37
Tabel 5.2 Karakteristik responden berdasarkan usia	37
Tabel 5.3 Karakteristik responden berdasarkan pendidikan	38
Tabel 5.4 Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja	39
Tabel 5.5 Tanggapan responden setelah ada sistem informasi manajemen	41
Tabel 5.6 Tanggapan responden sebelum ada sistem informasi manajemen	42
Tabel 5.7 Tanggapan responden tentang variabel kualitas kinerja	43
Tabel 5.8 Uji validitas	44
Tabel 5.9 Hasil uji reliabilitas	46
Tabel 5.10 Ringkasan hasil regresi	53

DAFTAR GAMBAR

GAMBAR	HALAMAN
Gambar 2.1 Piramida Sistem Informasi Manajemen	8
Gambar 2.2 Kerangka Fikir.....	19
Gambar 4.3 Struktur Organisasi PT. Jaya Abadi Cabang Makassar.....	33

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan yang mencolok selama beberapa dasawarsa menjelang dimulainya abad XXI ditandai dengan banyak aspek pentingnya informasi dan pengolahan data di dalam banyak aspek kehidupan manusia. Dengan tersedianya berbagai bentuk media informasi, kini masyarakat memiliki pilihan yang lebih untuk mengetahui apa saja yang ingin mereka ketahui dengan segera.

Masyarakat membutuhkan informasi tentang pelayanan maupun perkembangan dalam dunia sekarang baik melalui media masa maupun melalui media elektronik ke semua ini penting diketahui oleh masyarakat banyak.

Informasi apa saja yang perlu diketahui masyarakat utamanya dalam pelayanan, perkembangan zaman sekarang, dan perubahan adanya informasi yang bisa mendukung aktivitas sehari-hari, sehingga masyarakat mengikuti perkembangan saat sekarang, oleh karena perkembangan teknologi dalam dunia perkembangan harus di ikuti. Untuk sementara ini seiring dengan lajunya gerak pembangunan organisasi-organisasi politik dan bisnis semakin banyak yang mampu memanfaatkan teknologi baru yang dapat menunjang efektivitas, produktivitas dan efisiensi kerja. Di dalam mengantisipasi para pesaing antar lembaga keuangan di mana diantara mereka sudah banyak yang menerapkan sistem informasi dan komunikasi data, baik dalam penunjang operasional

perusahaan maupun dalam pengambilan keputusan manajemen sehingga tugas-tugas dan pelayanan kepada publik (masyarakat) dapat diselesaikan dengan cara efektif dan efisien. Perusahaan ini bergerak memproduksi Kartu Kredit dan ATM. Pembuatan kartu tersebut melalui Sistem Informasi Manajemen Operasional agar lebih cepat sistem kerja dan terarah segala kegiatan perusahaan setelah menggunakan (SIMOP).

PT Jaya Abadi Makassar mempunyai perangkat kerja yang bisa mengakses informasi atas mitra kerja melalui komputer, dengan dasar itu perusahaan bekerja secara operasional yang sudah tertata lebih cepat serta tepat sasaran.

Mengingat dua hal yang mendasar dalam tata kerja dan operasional pada kantor perusahaan PT Jaya Abadi Makassar yaitu tugas-tugas yang terlaksana dengan baik (efektif dan efisien) dan peningkatan pelayanan kepada masyarakat, maka PT. Jaya Abadi ini telah menyelenggarakan suatu sistem operasional yang disebut Sistem Informasi Manajemen Operasional (SIMOP) yang ditandai dengan penerapan penggunaan sistem komputerisasi Sistem Informasi Manajemen Operasional.

Informasi sangat dibutuhkan oleh masyarakat baik melalui elektronik maupun melalui media masa, yang bertujuan untuk mengetahui perkembangan zaman sekarang, sehingga adakalanya terselubung hanya orang-orang tertentu saja bisa ketahui. Melalui sistem ini perkembangan informasi di era reformasi diharapkan adanya transparansi yang memang bisa diketahui oleh masyarakat umum.

Sehubungan dengan itu, penulis mencoba untuk melihat sampai sejauhmana penerapan dari penggunaan komputerisasi Sistem Informasi Manajemen Operasional (SIMOP) pada Kantor Perusahaan PT Jaya Abadi Makassar apakah sudah sesuai dengan tujuan, yaitu optimalisasi pendapatan, efisiensi biaya, cara kerja yang efektif dan peningkatan pelayanan kepada nasabah. Mengingat penerapan dan sistem ini masih relatif baru (kurang lebih dua tahun) pada saat ini, oleh sebab itu penulis tertarik memilih judul "Peranan Sistem Informasi Manajemen (SIM) Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Jaya Abadi Makassar".

B. Masalah Pokok

Berdasarkan latar belakang di atas, maka yang menjadi masalah pokok dalam pembahasan ini, adalah :

"Bagaimana peranan sistem informasi manajemen perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan".

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Untuk mengetahui peranan dan pengaruh sistem informasi manajemen terhadap kualitas kinerja karyawan pada perusahaan. Adapun manfaatnya Sebagai bahan masukan bagi pihak perusahaan yang bersangkutan utamanya pihak nasabah khususnya di Kota Makassar terutama dalam penerapan Sistem Informasi Manajemen (SIM) dimasa yang akan datang dan Sebagai acuan dan bahan

pustaka bagi pihak-pihak yang mengadakan penelitian lanjutan terhadap obyek yang sama.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Pengertian Manajemen

Manajemen sering diartikan sebagai ilmu dan seni untuk melaksanakan suatu pekerjaan melalui kegiatan orang lain. Salah satu definisi yang cukup jelas dan banyak digunakan orang adalah sebagaimana yang kemukakan oleh Mary Parker Pollet, (2002: 29) sebagai berikut, manajemen adalah suatu proses perencanaan pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian dengan upaya anggota organisasi, untuk menggunakan semua sumber daya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan atau sesuai dengan target sebelumnya.

Dari definisi tersebut di atas, maka dapat dilihat adanya berbagai fungsi yang harus dilakukan oleh manajer dalam mengarahkan organisasinya untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Fungsi-fungsi tersebut berinteraksi dengan yang lainnya untuk membentuk suatu proses manajemen. Adapun fungsi-fungsi manajemen adalah perencanaan, pengorganisasian penempatan personalia (*staffing*), pengambilan inisiatif (memimpin) dan pengendalian (*control*).

Pada umumnya semua kegiatan dalam pengawasan yang dilaksanakan untuk mencapai tujuan sebagaimana yang telah direncanakan sebelumnya. Demikian pula halnya dengan tujuan dijalankannya internal control, kalau menurut R.

Soemita Adikoesumah, *Azas-Azas Manajemen*, (2000 : 121), mengemukakan tujuan internal control, sebagai berikut :

1. Membantu manajemen dalam pelaksanaan administrasi pada perusahaan yang efektif dan efisien dalam melaksanakan prosedur untuk menentukan kebijaksanaan kerja organisasi.
2. Memberi tahukan dan bila perlu membenarkan cara kerjanya agar lebih efektif dan efisien.
3. Menentukan tingkat kebenaran data akuntansi yang dibuat dan keefektifan prosedur intern.
4. Menentukan sampai sejauhmana perlindungan, pencatatan, dan pengawasan terhadap kekayaan organisasi yang mungkin dapat menyebabkan kecurian.

Untuk mencapai tujuan ini, menurut Manullang M, *Manajemen Personalia*, (2001: 16) maka internal control dilakukan pada obyek-obyek yang memungkinkan tercapainya tujuan tersebut, terhadap :

1. Jumlah hasil kerja, yaitu banyaknya (kuantitas) daripada hasil yang telah dicapai dalam suatu proses pelaksanaan kegiatan.
2. Mutu hasil kerja, yaitu tinjauan dari segi kaulitas dari pada hasil yang telah dicapai.
3. Pegawai, dalam bidang ini sasarannya adalah untuk mengetahui kesungguhan, kerajinan dan kecakapan kerjanya.
4. Uang yaitu, di mana obyek ini sangat penting artinya dan yang menjadi sasaran kontrol adalah apakah pemakaian uang itu sah dan telah dilaksanakan secara efisien atau tidak.

5. Barang pembekalan, obyek ini menyangkut pembelian penggunaan dan pemeliharaan barang-barang inventaris, apakah telah dilakukan dengan baik sesuai dengan ketentuan atau belum.
6. Ruang kerja, apakah ruang kerja ini sudah ditata dan dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya atau tidak.
7. Waktu, dari segi ini maka yang menjadi sasaran pengawasan adalah apakah waktu yang dipergunakan dalam setiap waktu kerja itu untuk kepentingan organisasi atau tidak.
8. Metode kerja, yang menjadi sasaran dengan obyek ini adalah apakah metode kerja yang diterapkan oleh pimpinan organisasi telah dilaksanakan oleh aparat operasional dengan tepat atau tidak.

B. Pengertian Sistem Informasi Manajemen

Sistem informasi menurut teori dan praktek telah mengalami perubahan, sehingga untuk menghadapinya mereka tidak cukup hanya dengan keterampilan, akan tetapi lebih dari pada itu mereka harus memahami adanya suatu pendekatan sistem atau manajemen serta mampu berpercaya dalam merencanakan dan memanfaatkan sistem informasi manajemen.

Untuk memperoleh pemahaman tentang sistem informasi manajemen, akan dikemukakan beberapa pengertian dan konsep informasi. Menurut Robert Murdick, Informasi Sistem For Modern Manajemen, (1999 : 102) menyatakan bahwa informasi terdiri dari data yang telah di ambil kembali diolah atau sebaliknya digunakan untuk tujuan sebagai dasar untuk peramalan atau

pengambilan keputusan. Sedangkan, Vincent Gesperc, Organisation, Perilaku Struktur (2001: 25) memberikan definisi bahwa informasi adalah data yang telah diolah menjadi suatu bentuk yang terdiri bagi penerimaan dan bermanfaat dalam mengambil keputusan saat ini atau saat yang akan datang.

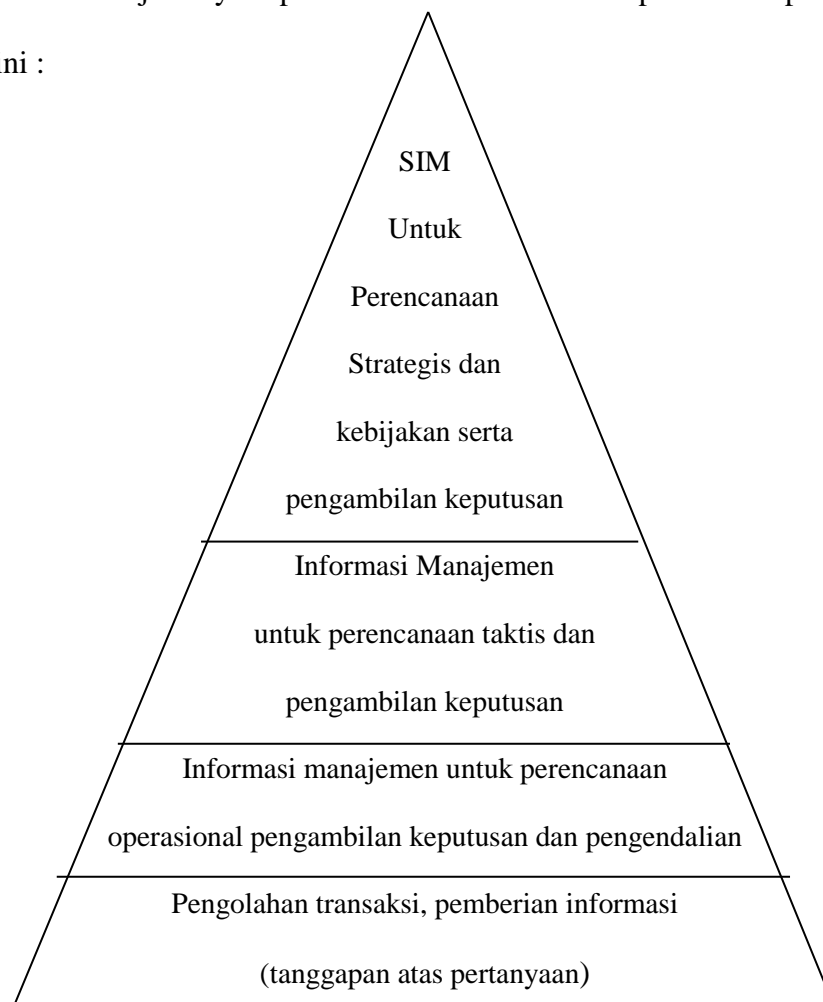
Definisi tersebut di atas, maka berikut ini dapatlah dikemukakan beberapa pengertian dari sistem informasi manajemen. Akan tetapi perlu disadari bahwa sampai saat ini belum ada kesepakatan tentang istilah sistem informasi manajemen, bahkan beberapa penulis cenderung memilih pada istilah-istilah seperti sistem informasi keputusan, atau hanya menggunakan istilah "sistem informasi" sehubungan dengan sistem pengolahan informasi berdasarkan komputer yang dirancang untuk mendukung fungsi operatif, manajemen dan keputusan dalam sebuah organisasi.

Sesungguhnya demikian, untuk memperoleh pemahaman yang lebih baik tentang sistem informasi manajemen, maka berikut ini dapat disajikan beberapa definisi yang telah diterima dan berlaku secara umum serta banyak dikenal orang. Gordon B. Davis, Sistem Informasi Manajemen, (1999: 3) memberikan definisi bahwa, sistem informasi manajemen adalah sistem antara manusia dan mesin yang terpadu (integrasi), untuk menyajikan informasi guna mendukung target operasi, manajemen dan pengambilan keputusan dalam sebuah organisasi.

Selanjutnya, sistem informasi manajemen tersebut digambarkan dalam sebuah bentuk piramide, dimana lapisan dasarnya terdiri dari informasi untuk pengolahan transaksi, penjelasan status dan sebagainya, lapisan berikutnya terdiri

dari sumber-sumber informasi untuk mendukung operasi bagi manajemen setiap hari. Kemudian lapisan ketiga terdiri dari sumber daya sistem informasi untuk mendukung perencanaan taktis pengambilan keputusan untuk pengendalian manajemen dan lapisan terakhir pada puncak piramide yang terdiri dari sumber daya informasi untuk mendukung perencanaan dan perumusan kebijaksanaan pada tingkat manajemen puncak.

Untuk lebih jelasnya lapisan informasi tersebut dapat dilihat pada gambar berikut ini :



Sumber : Gordon B. Davis (1999 : 13)

Gambar 2.1 Piramida Sistem Informasi Manajemen

Jadi dapat dikatakan bahwa sebuah sistem informasi manajemen yang merupakan komponen dari sistem yang memberikan informasi untuk melaksanakan perencanaan, dengan menggerakkan rencana-rencana itu, dan memberikan umpan balik informasi yang penting untuk suatu keputusan dan kemudian melaksanakannya.

Namun demikian perlu disadari bahwa dalam pengambilan keputusan, informasi ini berkaitan erat dengan keputusan ketidakpastian yang melindungi variabel-variabel perencanaan tersebut, dimana untuk mengurangi ketidakpastian ini diperlukan adanya informasi tambahan. Dalam hal ini, pada umumnya informasi yang dibutuhkan tersebut hanya dapat diperoleh dengan mengorbankan sejumlah biaya tertentu, selain itu informasi tidak pernah seratus persen sempurna, atau sesuai memutuskan apakah perlu mencari informasi tambahan atau tidak, terlebih dahulu perlu kiranya diketahui berapa nilai dari informasi tersebut yang tepat persoalan keputusan yang sedang dihadapi.

C. Pengertian Nilai dan Sifat Informasi

Prinsip utama yang berkenaan dengan nilai dan sifat informasi ini adalah bahwa informasi hanya mempunyai nilai jika informasi tersebut dapat mengakibatkan suatu perubahan dalam tindakan yang diambil oleh para pengambil keputusan. Kesimpulan suatu data atau pernyataan seorang ahli dapat memberikan suatu pengetahuan baru, namun hal ini tidak akan mempunyai nilai dalam konteks suatu persoalan keputusan tertentu selama informasi tambahan

tersebut tidak dapat mengakibatkan perubahan dalam sikap, maupun tindakan seseorang berkaitan dengan masalah atau persoalan keputusan yang dihadapinya.

Pengertian tentang nilai informasi menurut Gordon B. Davis, Sistem Informasi Manajemen, (1999: 115) mengemukakan bahwa, nilai informasi adalah nilai perubahan dalam perilaku keputusan yang disebabkan oleh informasi dikurangi biaya informasi tersebut.

Sedangkan menurut Sondang P. Siagian, Sistem Informasi Manajemen Untuk Pengambilan Keputusan, (1997: 121) menyatakan bahwa, nilai adalah konsepsi/pandangan hidup yang dianut oleh seseorang tentang baik dan buruk, benar atau salah yang digunakan sebagai kriteria untuk mengambil keputusan dan kemudian melaksanakannya.

Kedua definisi tersebut di atas, jelas bahwa suatu informasi hanya akan mempunyai nilai bila informasi dapat mengakibatkan perubahan dalam perilaku seseorang dalam mengambil keputusan.

D. Jenis-Jenis Informasi

Dalam pengelola perusahaan diperlukan berbagai jenis informasi guna untuk mendukung berbagai proses pengambilan keputusan, baik oleh manajemen puncak (pimpinan), manajer berbagai bidang fungsional dan penyelenggaraan kegiatan operasional. Oleh karena itu, pengolahan informasi mutlak perlu dilakukan dengan sebaik mungkin sehingga informasi terkumpul, teroleh dan tersimpan dengan baik sehingga mudah ditelusuri apabila diperlukan pengolahan

informasi harus memenuhi persyaratan kelengkapan kemutakhiran, keandalan dan kepercayaan.

Pelaksanaan berbagai bidang fungsional menurut S. P. Siagian, Sistem Informasi Manajemen untuk Pengambilan Keputusan, (1999: 44), maka jenis-jenis informasi itu dapat dibagi, sebagai berikut :

1. Informasi bidang ekonomi, yaitu informasi ini termasuk dalam bidang ini tentang tingkat pertumbuhan ekonomi penanaman modal, baik asing maupun domestik, informasi tentang kondisi pasar berbagai komoditi, kebijakan keuangan dan moneter yang dilakukan pemerintah informasi tentang pasar modal, informasi tentang arah industrialisasi yang akan ditempuh dalam kurun waktu tertentu dimasa depan, informasi tentang prosedur ekspor dan impor berbagai informasi yang sejenis. Bahkan juga informasi perkembangan di bidang politik.
2. Informasi di bidang politik, informasi ini seperti yang menyangkut pemerintahan negara, peraturan kekuatan diantara beberapa kekuatan politik, frekuensi penyelenggaraan pemilihan umum, kecenderungan suatu partai politik tertentu perumusan kebijakan apabila memenangkan pemilihan umum, struktur birokrasi pemerintahan negara, sistem hukum perundang-undangan yang berlaku dan instansi lain yang sejenis yang ada kaitannya dengan bidang politiki.
3. Berkaitan erat dengan informasi di bidang politik, dalam dunia usaha juga perlu memiliki informasi tentang situasi keamanan dan ketertiban umum termasuk estimasi tentang kemungkinan terjadinya gangguan baik karena

faktor-faktor yang terdapat di dalam negeri maupun yang datang dari luar, baik yang bentuknya masih berupa hambatan, apabila yang berupa ancaman. Semuanya itu penting karena implikasi terhadap ketenangan berusaha.

4. Informasi tentang lingkungan, informasi yang dimaksud disini antara lain informasi tentang sumber daya alam, kebijakan pemerintah tentang pemanfaatannya, kebijaksanaan nasional dalam pelestarian lingkungan hidup termasuk kebijakan tentang pencemaran air, pencemaran udara, kebijakan dasar daur ulang limbah industri reboisasi, kebijakan peruntukan berbagai jenis lahan.
5. Informasi tentang bahan mentah dan bahan baku untuk diolah menjadi produk tertentu, informasi ini ialah apakah bahan mentah atau bahan baku itu relatif melimpah atau relatif langka, siapa yang mengusainya, terdapat dimana kecenderungan pemasok bertindak vis a vis produsen tertentu, seperti dalam hal waktu penyerahan dan jaminan mutu.
6. Informasi tentang perilaku persaingan yang mungkin akan dihadapi, yang dimaksud informasi perilaku pesaing dalam memasukkan, mempromosikan dan menjual produknya, apakah akan berpegang pada norma dan etika atau tidak atau apakah justru cenderung menganut pandangan tidak sehat dengan menggunakan tehnik-tehnik yang sering disebut sebagai zero sum game,
7. Informasi tentang target group di masyarakat yang jadi sasaran pemasaran, promosi dan penjualan produk tertentu.

Informasi yang dibutuhkan termasuk informasi tentang menyangkut masalah teoritis yaitu tingkat pendidikan, jenis-jenis pekerjaan, tingkat

penghasilan, jenis kelamin, kelompok umur, status pernikahan, status tentang besar kecilnya anggota keluarga yang menjadi tanggungan pencari nafkah utama.

E. Sumber Informasi

Bertitik tolak dari beberapa uraian sebelumnya, maka tidak dapat disangkal bahwa informasi salah satu unsur dari manajemen dan fungsi pengampilan keputusan.

Oleh sebab itu para ahli berpendapat bahwa langkah untuk menentukan informasi manajemen belumlah selesai dan sebelum mempertimbangkan sumber-sumber informasinya. Dalam literatur dijumpai bahwa pada dasarnya sumber informasi dibedakan dalam dua bagian yaitu data empirik dan informasi dikemukakan oleh Sondang P. Siagian, Sistem Informasi Manajemen untuk Pengambilan Keputusan, (2001: 146), sebagai berikut :

1. Data empirik, yaitu data yang dapat diperoleh melalui suatu pengumpulan data atau survei yang dapat digunakan untuk menduga sebaran peluang munculnya suatu peluang. Dalam hal ini pendapat awal digunakan untuk menguji bahwa relatif mencerminkan nilai peluang yang besar, yaitu mencerminkan nilai peluang pengambil keputusan. Data empirik ini juga digunakan untuk memperoleh sebaran peluang posterior (kemungkinan akhir) berdasarkan nilai peluang akhir yang sudah ada. Sehubungan dengan sumber informasi yang berasal dari data empirik ini, maka pada dasarnya pengumpulan data yang dapat dilakukan yaitu :

- a. Melalui pengamatan langsung (observasi langsung). Dalam pengamatan langsung ini peneliti/ pengamat sendiri yang mengumpulkan data melalui pengamatan langsung dilapangan. Jadi peneliti turun langsung dilapangan guna mempelajari catatan-catatan yang ada sesuai dengan kebutuhannya. Data yang diperoleh melalui pengamatan langsung ini, akan lebih akurat, karena peneliti mengetahui data-data yang perlu dikumpulkan agar masalah yang dihadapi dapat dipecahkan.
- b. Melalui wawancara, Cara ini adalah semacam pengamatan pribadi yang dilakukan secara tidak langsung yaitu dapat mewakilkan kepada orang lain untuk membantu peneliti mewawancarai responden, dalam hal ini ketelitian akan tergantung pada ketelitian responden (orang yang diwawancarai) dan si pewawancara itu sendiri.
- c. Melalui koresponden, Melalui cara ini para koresponden yang diminta untuk memberikan informasi yang diperlukan oleh peneliti, akan tetapi ada kemungkinan bahwa para koresponden tersebut tidak obyektif dalam memberikan informasi, karena merasa yang tidak mempunyai kepentingan dalam penelitian, sehingga mereka memperdulikan apakah informasi yang diberikan itu benar atau salah.
- d. Melalui *questionnaire*, Dalam hal ini daftar pertanyaan disampaikan kepada orang-orang yang merupakan sumber informasi dalam masalah penelitian, keuntungan cara ini adalah biaya relatif murah, serta data yang diinginkan dapat dikumpulkan secara cepat dan daerah pengamatan dapat lebih luas. Akan tetapi kelemahannya kemungkinan daftar pertanyaan yang dikirim

itu tidak dikembalikan, atau jawaban yang dikirim kurang akurat untuk empirik sebagai konsekuensi dari pernyataan yang kurang jelas dalam daftar pertanyaan. Jika hal ini terjadi, maka ada kemungkinan bahwa penelitian tidak memperoleh informasi yang diinginkannya. Oleh karena masing-masing cara mengumpulkan data tersebut diatas, memiliki keuntungan dan ada kelemahan tersendiri, maka dalam prakteknya untuk memperoleh informasi yang tepat, para peneliti sering mengkombinasikan cara-cara tersebut di atas.

2. Informasi dari para ahli

Dalam beberapa hal, karena terbatasnya pengetahuan suatu hal dan lain-lain, maka data empirik sulit diperoleh. Dalam keadaan ini maka satu-satunya sumber informasi adalah dari pendapat atau pandangan subjektif para ahli atau orang yang mengetahui tentang kejadian yang tidak pasti.

Berdasarkan sumber-sumber informasi tersebut, maka dapat diartikan bahwa sumber informasi merupakan suatu konsep arus, dimana informasi mengalir dari satu orang ke orang lain baik dari perusahaan itu maupun dari luar perusahaan dan apabila informasi telah diserap maka ia tidak lagi merupakan sekedar informasi melainkan telah menjadi pengetahuan yang dapat meningkatkan persepsi seseorang atau para manajer dalam bidang-bidang tertentu seperti masalah pemilikan alternatif, mencari peluang merencanakan. Informasi itu tidak statis akan tetapi ia bergerak dinamis, sehingga menimbulkan kebutuhan akan keputusan. Kemudian sistem informasi manajemen itu mengalir melalui jaringan keputusan ke sistem berada diluar

perusahaan, sehingga menimbulkan pekerjaan yang harus dilaksanakan kemudian mengalir kembali ke sistem interen sampai pada top manajer.

F. Penerapan Sistem Informasi Manajemen

Pada dasarnya sistem kerja komputer sinkron dengan proses sistem informasi manajemen, yaitu meliputi kegiatan-kegiatan pengumpulan data (input) pengolahan data (proses) dan penyajian informasi (pengolahan output) oleh Endar Sugiarto, Sistem Informasi Manajemen (1998: 217).

Sesuai dengan aspek dalam sistem kerja komputer (pengelola data), yaitu: hardware, software, dan brainware. *Hardware* adalah seluruh peralatan yang diperlukan untuk mengoperasikan suatu sistem komputer. Perangkat keras dari perangkatan masuk (input unit) dari peralatan seperti key board, mouse, dan lain sebagainya.

Komputer digolongkan ke dalam berbagai jenis berdasarkan prosedurnya. ROM (*Read Only Memory*) yaitu memori yang sudah diisi oleh pembuat komputernya dan isinya tidak dapat berubah-ubah lagi, karena dalam komputer memang sangat peka isinya, sehingga pengolahannya harus mempunyai keterampilan khusus.

Perangkat keluaran (output unit) yaitu perangkat yang digunakan untuk mengeluarkan hasil olahan atau keluaran. Ada tiga bentuk perangkat keluaran, yaitu speaker (mengeluarkan bunyi) monitor (menampilkan hasil dilayar) dan printer (mencetak hasil).

Perangkat penyimpan (storage unit) yaitu perangkat komputer yang berguna untuk menyimpan data dan program penyimpanan terdapat beberapa teknologi seperti teknologi mekanik (kartu plong-puncher channel), teknologi magnetik dan teknologi optik.

Perangkat tambahan, yaitu perangkat yang berguna untuk menambah kegunaan komputer. Seperti pada *network card* yang berguna untuk menghubungkan antara PO yang satu dengan PC yang lain, sehingga membentuk suatu jaringan juga *sound card* yang akan timbul pengolahan suatu dengan kualitas digital stereo.

Sistem operasi yaitu program komputer yang diperlukan untuk mengorganisasikan penggunaan komputer sejak komputer dihidupkan hingga siap dioperasikan, agar kegiatan-kegiatan dalam komputer pelaksanaannya terarah dengan baik dan bisa menghasilkan output sesuai dengan yang diharapkan.

Setiap sistem jaringan ini memerlukan satu komputer sentral (server) yang bertugas mengorganisasikan komputer server biasanya berada di bawah tanggung jawab supervisor yang bertugas untuk mengatur penggunaan komputer dengan segala perangkatnya. Untuk dapat dihubungkan dengan komputer lain, suatu komputer harus dilengkapi dengan *network card* yang biasanya beban terpasang atau harus ditambahkan.

G. Tujuan Sistem Informasi Manajemen

Sistem informasi manajemen pada perusahaan juga mempunyai tujuan yang dapat bermanfaat bagi masyarakat butu hal-hal yang perlu diketahui, sehingga informasi itu bisa menyebar luas pada kalangan khalayat ramai.

Menurut Endar Sugiarto, (1998: 217) menyatakan bahwa tujuan informasi agar diketahui berita yang aktual dan menjadi acuan dalam suatu kegiatan selanjutnya. Pengertian menunjukkan bahwa segala sesuatunya informasi yang dibutuhkan harus akurat dan bisa dipercaya kepada masyarakat umum agar supaya tindak lanjut berita itu menjadi acuan untuk kegiatan selanjutnya.

Pembawa berita itu tidak bisa menjamin terhadap apa yang menjadi fokus pembicaraan, sehingga berita itu bisanya kurang dipercaya atau masih memerlukan informasi lebih jelas. Berita menjadi fokus perhatian untuk dicermati dan diperjelas sumber berita tersebut agar menjadi tujuan bagi pengguna informasi dari segala sesuatu hal penting dan tidak penting.

Tujuan sistem informasi manajemen agar supaya apa yang diharapkan menjadi berita yang berkualitas dan dijamin berita itu menjadi titik fokus pada suatu dasar dan pertimbangan.

H. Pengertian Efektivitas

Kata efektif menjadi efektivitas adalah pencapaian prestasi yang sebesar-besarnya dari suatu kegiatan melalui suatu produktivitas kerja, untuk mencapai suatu tujuan tertentu dengan melalui perencanaan sebelumnya.

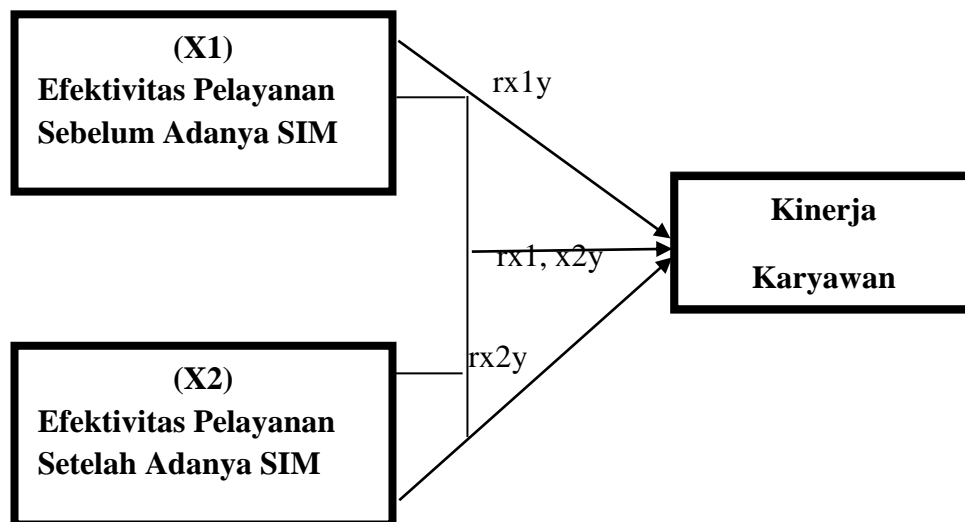
Menurut The Liang Gie dalam bukunya Bunga Rampai Manajemen (1999: 30) menyatakan efektivitas adalah suatu kegiatan terbaik antara usaha dengan hasilnya, antara suatu kerja dengan hasil yang dicapai untuk suatu tujuan, yaitu :

1. Hasil disini dimaksudkan adalah suatu pekerjaan dapat disebut efektif kalau dengan usaha tertentu dapat memberikan hasil yang maksimal mengenai mutu atau jumlah satuan hasil itu atau dengan kata lain terjaminnya kualitas dan kuantitasnya.
2. Dalam usaha, maksudnya adalah suatu pekerjaan dapat dikatakan efektif jika suatu hasil tertentu tercapai suatu tujuan yang diinginkan sesuai dengan tujuan.

I. Kerangka Pikir

Kerangka pikir PT Jaya Abadi Makassar dalam menjalankan aktivitasnya,

sebagai berikut :



Gambar 2.2 Kerangka Pikir

J. Hipotesis

Berdasarkan permasalahan di atas, penulis mengajukan hipotesis yang dihadapi perusahaan sebagai berikut :

“Diduga bahwa, Sistem Infomasi Manajemen (SIM) berpengaruh dan memiliki peranan penting terhadap kualitas kinerja karyawan pada PT Jaya Abadi Cabang Makassar”

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu Penelitian

Untuk memperoleh data yang dibutuhkan, maka penulis memilih penelitian pada PT Jaya Abadi di Makassar Provinsi Sulawesi Selatan. Waktu penelitian untuk memperoleh data, direncanakan mulai bulan Maret sampai Mei 2017.

B. Jenis dan sumber data

1. Jenis Data

- a. Data kualitatif yaitu data yang bukan dalam bentuk angka-angka atau tidak dapat dihitung, dan diperoleh dari hasil wawancara dengan pimpinan perusahaan dan karyawan dalam perusahaan serta informasi-informasi yang diperoleh dari pihak lain yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.
- b. Data kuantitatif yaitu data yang diperoleh dalam bentuk angka-angka yang dapat dihitung, yang diperoleh dari kuwesioner yang dibagikan dan berhubungan dengan masalah yang diteliti.

2. Sumber Data

- a. Data primer yaitu data yang diperoleh penulis melalui observasi atau pengamatan langsung dari perusahaan, baik itu mealui observasi, kuesioner dan wawancara secara langsung dengan pimpinan dan staf perusahaan sesuai dengan kebutuhan dalam penelitian ini.
- b. Data sekunderyaitu data yang diperoleh tidak langsung, yaitu data tersebut diperoleh penulis dari dokumen-dokumen perusahaan dan buku-buku literatur

yang memberikan informasi tentang sistem informasi manajemen dan kualitas kinerja karyawan.

C. METODE PENGUMPULAN DATA

Dalam proses pengumpulan data, maka penulis mengumpulkan data melalui penelitian lapang (field research) dan peneliitan pustaka (library research), sebagai berikut :

1. Penelitian Pustaka (library research) yaitu penulis mengumpulkan data yang berhubungan dengan teori tentang Sistem Informasi Manajemen (Networking) terhadap kualitas kinerja karyawan dari buku literatur dan catatan perkuliahan. Disamping itu penulis mengumpulkan data yang ada kaitannya dengan permasalahan yang akan dibahas dan dapat mendukung penulisan ini.
2. Penelitian Lapangan (field research) yaitu kegiatan penelitian lapangan, dimana penulis mencari data yang menjadi objek penelitian, untuk memperoleh penulis melakukan pengamatan setempat dan wawancara langsung dengan pimpinan serta beberapa karyawan PT Traktor Nusantara Cabang Makassar dan mengumpulkan data berupa laporan-laporan yang disajikan dan mengumpulkan informasi yang dibutuhkan.

Disamping itu penulis mengumpulkan data yang ada kaitannya dengan permasalahan dengan melalui cara sebagai berikut :

a. Wawancara

Wawancara atau interview merupakan suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan secara tatap muka, pertanyaan diberikan secara lisan dan jawabannya pun diterima secara lisan pula. Dengan metode ini peneliti dapat langsung mengetahui reaksi yang ada pada responden dalam waktu yang relatif singkat.

b. Observasi

Observasi dilakukan dengan jalan mengadakan pengamatan secara langsung dalam proses kegiatan pengolahan data yang berkaitan dengan kebutuhan informasi.

c. Kuesioner

Kuesioner yaitu pengumpulan data dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden yang dijadikan sebagai sampel penelitian.

D. 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. Traktor Nusantara Cabang Makassar yang berjumlah 32 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 32 orang ini akan penulis jadikan sebagai sampel dalam penelitian.

E. METODE ANALISIS DATA

Metode analisis data merupakan pengelolaan data dari data-data yang sudah terkumpul. Diharapkan dari pengelolaan data tersebut dapat diperoleh gambaran yang akurat dan kongkrit dari subjek penelitian.

Untuk membektukan hipotesis yang dikemukakan maka dalam penelitian ini digunakan :

1. Analisis Deskriptif Kuantitatif

Analisis deskriptif kuantitatif merupakan metode yang bertujuan mengubah kumpulan data mentah menjadi bentuk yang mudah dipahami, dalam bentuk

informasi yang ringkas, dimana hasil penelitian beserta analisis diuraikan dalam suatu tulisan ilmiah yang mana dari analisis tersebut akan dibentuk suatu kesimpulan.

2. Analisis Kuantitatif

Dalam mengetahui hubungan dan pengaruh sistem informasi manajemen dengan kualitas kinerja karyawan digunakan teknik analisis regresi berganda, untuk mengetahui besarnya pengaruh secara kuantitatif dari suatu perubahan (variabel X) terhadap kejadian lainnya (variabel Y). Analisis regresi menggunakan rumus persamaan regresi berganda seperti yang dikutip dalam **Sugiono (2015)**, yaitu :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + e$$

Dimana :

Y = Variabel dependen, yaitu Kinerja Karyawan.

X₁ = Variabel independen, yaitu sebelum ada Sistem Informasi Manajemen (SIM).

X₂ = Variabel independen, yaitu setelah ada Sistem Informasi Manajemen (SIM).

a = Konstanta merupakan rata-rata nilai Y pada saat nilai X₁ dan sama dengan nol.

b_1 = Koefisien regresi parsial, mengukur rata-rata nilai Y untuk tiap perubahan X_1 dengan menganggap X_2 konstan.

b_2 = Koefisien regresi parsial, mengukur rata-rata nilai Y untuk tiap perubahan X_2 dengan menganggap X_1 konstan.

e = Error

a. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Pada model linear berganda ini, akan dilihat besarnya kontribusi untuk variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dengan melihat besarnya koefisien determinasi totalnya (R^2). Jika (R^2) yang diperoleh mendekati 1 (satu) maka dapat dikatakan semakin kuat model tersebut menerangkan hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat. Sebaliknya jika (R^2) makin mendekati 0 (nol) maka semakin lemah pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat.

b. Uji F (Uji Serempak)

Uji ini digunakan untuk mengetahui pengaruh bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat. Dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_1 diterima atau secara bersama-sama variabel bebas dapat menerangkan variabel terikatnya secara serentak. Sebaliknya apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima atau secara bersama-sama variabel bebas tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui signifikan atau tidak pengaruh secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat maka digunakan probability sebesar 5% ($\alpha = 0,05$).

Jika $\text{sig} < \alpha (0,05)$, maka H0 ditolak H1 diterima.

Jika $\text{sig} > \alpha (0,05)$, maka H0 diterima H1 ditolak.

c. Uji T (Uji Parsial)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikatnya. Dimana jika nilai $T_{\text{hitung}} > T_{\text{tabel}}$, H1 diterima dan H0 ditolak. Dan jika nilai $T_{\text{hitung}} < T_{\text{tabel}}$, maka H0 diterima dan H1 ditolak, begitupun jika $\text{sig} < \alpha (0,05)$ maka variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat atau H0 ditolak H1 diterima, dan jika $\text{sig} > \alpha (0,05)$, maka variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat atau H0 diterima dan H

3. Pengukuran Instrumen Penelitian

Menurut Sugiyono (2015) skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Sehingga untuk mengetahui pengukuran jawaban responden pada penelitian ini yang mana menggunakan instrument penelitian berupa kuesioner, penulis menggunakan metode skala Likert (*Likert's Summated Ratings*). Dalam pengukuran jawaban responden terhadap pengisian Kuesioner diberi tingkatan sebagai berikut :

1. Jawaban Sangat Setuju diberi bobot 5
2. Jawaban Setuju diberi bobot 4
3. Jawaban Ragu-ragu diberi bobot 3

4. Jawaban Tidak Setuju diberi bobot 2
5. Jawaban Sangat tidak Setuju diberi bobot 1

Instrumen penelitian (kuisisioner) yang baik harus memenuhi persyaratan yaitu valid dan reliabel. Untuk mengetahui validitas dan reliabilitas kuisisioner perlu dilakukan pengujian atas kuisisioner dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Karena validitas dan reliabilitas ini bertujuan untuk menguji apakah kuisisioner yang disebarakan untuk mendapatkan data penelitian adalah valid dan reliabel, maka untuk itu, penulis juga akan melakukan kedua uji ini terhadap instrumen penelitian (kuisisioner).

1. Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel. Reabilitas diukur dengan uji statistik *cronbach's alpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach' alpha* > 0,60.
2. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisisioner. Uji validitas dilakukan dengan melakukan korelasi *bivariate* antara masing-masing skor indikator dengan total skor variabel.

F. Definisi Operasional Variabel

1. Definisi Sistem Informasi Manajemen (SIM)

Sistem Informasi Manajemen merupakan suatu sistem penting dalam melakukan pengumpulan, proses penyimpanan, penganalisisan data, hingga 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

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

A. Sejarah Singkat Perusahaana

PT. Abadi Jaya Makassar didirikan pada tahun 1998 dengan akte Notaris PL. Tobing di Ujung Pandang (Makassar) dengan usaha membuat kartu kredit (*Credit Card*) pada seluruh bank-bank yang bergerak dengan menggunakan kartu kredit untuk memudahkan para nasabah dalam mengadakan transaksi.

Perusahaan ini pertamanya hanya sebagai percetakan yang berhubungan dengan beberapa instansi pemerintahan maupun dengan swasta, kegiatan yang dilaksanakan seiring dengan kondisi keadaan ekonomi masyarakat. Aktivitas usaha yang saling menunjang diantaranya, sehingga kegiatan memungkinkan usaha tanpa mengalami hambatan apapun saja.

Usaha untuk meningkatkan pelayanan kepada instansi utamanya bank-bank yang menggunakan jasa perusahaan utamanya *Credit Card*, yang jelas tidak berhubungan dengan nasabah, akan tapi berhubungan langsung dengan bank yang memberikan data yang disetujui oleh bank atau telah viat.

Pada tahun 2001 untuk menunjang kegiatan bank dan sekaligus penambahan sarana dan prasarana bank untuk memenuhi permintaan bank sesuai kebutuhan yang semakin meningkat seiring dengan meningkatnya kepercayaan masyarakat pemakai jasa *Credit Card*.

Memasuki tahun 2003 tanpa mengurangi usaha untuk meningkatkan pelayanan dan sekaligus memperluas bidang usaha ditandai dengan peresmian perusahaan ini dengan meningkatkannya permintaan konsumen yang berarti perusahaan telah bekerja secara maksimal dan dapat menunjukkan metode kerja yang akurat serta tepatnya penggunaan *credit card*.

Berbekal sarana/prasarana serta kemauan yang kuat untuk ambil bahagian dalam mengisi pembangunan bidang ekonomi nasional, maka PT. Jaya Abadi Makassar ini berupaya semaksimal mungkin untuk meningkatkan pelayanan dan usahanya sampai dengan saat ini.

Upaya peningkatan usaha sarana/prasarana yang harus disiapkan, agar kebutuhan para pengusaha tidak beralih pada perusahaan lain utamanya jasa pembuatan *credit card* memerlukan pelayanan dan *service* yang dapat menyenangkan bagi nasabah.

B. Struktur Organisasi

Struktur organisasi PT. Jaya Abadi Makassar merupakan suatu organisasi yang perlu dikelola secara efektif dan efisien untuk mencapai laba semaksimal mungkin, di samping untuk memenuhi permintaan konsumen, sehingga tujuan daripada perusahaan dapat tercapai.

Dalam menjalankan suatu organisasi diperlukan adanya pembagian tugas dan wewenang serta tanggung jawab segenap bagian dari organisasi yang ada, khususnya bagi setiap individu yang berada dalam setiap bagian tersebut agar

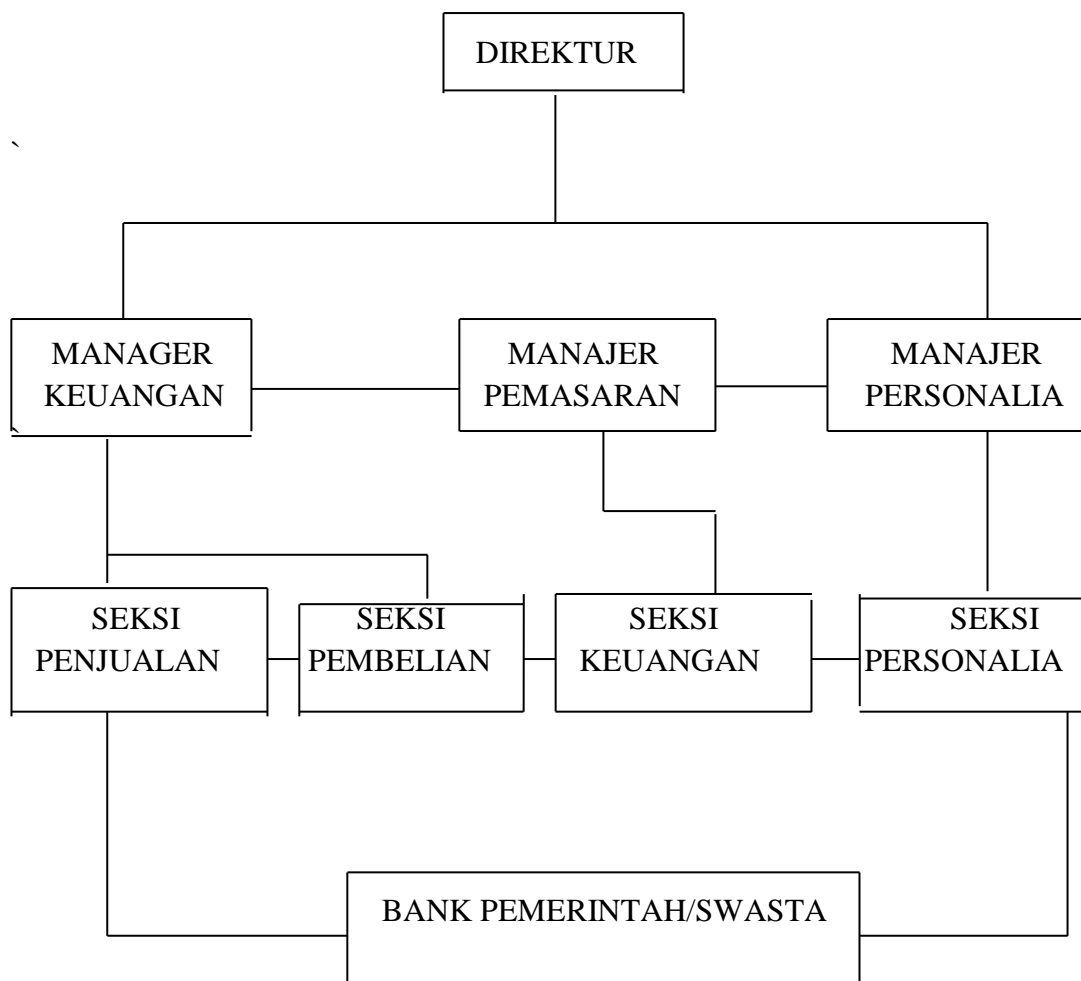
individu-individu dapat mengetahui peranan mereka dalam organisasi dengan sebaik-baiknya.

Untuk menunjang hal di atas, maka diperlukan suatu struktur organisasi dimana struktur organisasi ini yang memperlihatkan yang menampakkan dari setiap karyawan yang ada pada bagian-bagian yang telah ditetapkan, kemudian setelah membuat struktur organisasi selanjutnya perlu ditetapkan suatu karyawan diharapkan mempunyai pengetahuan yang sejelas-jelasnya mengenai tugas mereka masing-masing agar tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya, yang pada akhirnya dapat menjadi dasar dari suatu kerjasama yang baik antar sesama karyawan maupun antar karyawan dan pimpinan untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya.

PT. Jaya Abadi Makassar dalam menjalankan usahanya selalu berdasarkan pada struktur organisasi yang telah ditetapkan untuk masing-masing bagian menyangkut tugas, wewenang dan tanggung jawab dari setiap bagian yang telah direncanakan.

Untuk lebih jelasnya bagan struktur organisasi PT. Jaya Abadi Makassar, sebagai berikut :

STRUKTUR ORGANISASI
PT JAYA ABADI MAKASSAR



Sumber : PT. Jaya Abadi Makassar

Gambar 4.3 Struktur Organisasi PT Jaya Abadi Cabang Makassar

Berdasarkan bagan struktur organisasi di atas, akan diuraikan peranan dan setiap bagian yang ada dalam struktur organisasi meliputi tugas dan wewenang dan tanggungjawab masing-masing bagian, sebagai berikut :

1. Direktur

Direktur bertanggung jawab atas pelaksanaan segala kegiatan sehari-hari yang terjadi dalam perusahaan serta mengawasi jalannya aktivitas dalam perusahaan. Dalam melaksanakan tugas Direktur perusahaan dibantu oleh beberapa manager sebagaimana yang ditunjukkan dalam struktur organisasi yang dibagi atas beberapa bagian yaitu manager pemasaran, manager keuangan, dan manager personalia yang semuanya akan dibantu oleh masing-masing seksi-seksi.

2. Manajer Pemasaran

Manajer ini berfungsi dalam mengatur dan pengawasi pemasaran serta sekaligus menerima order dari bank-bank kemudian melaporkan segala hasil ke bagian administrasi dan keuangan.

3. Manajer Keuangan

Kepala Bagian Manajer keuangan ini berfungsi dalam mengatur mengenai masalah keuangan dan administrasi dalam perusahaan untuk menunjang jalannya kegiatan-kegiatan operasional perusahaan.

4. Manajer Personalia

Bagian Manajer Personalia berfungsi sebagai pelaksana administrasi kepegawaian terhadap seleksi penerimaan dan mutasi serta pensiun karyawan,

begitupula pengelolaan kenaikan pangkat yang akan dibentuk oleh perusahaan selama perusahaan beroperasi.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. DESKRIPSI RESPONDEN

Penelitian ini menguraikan mengenai pengaruh Sistem Informasi Manajemen terhadap Kinerja Karyawan pada PT Jaya Abadi Makassar. Hal ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Sistem Informasi Manajemen yaitu Sebelum Ada Sistem Informasi Manajemen dan Setelah Ada Sistem Informasi Manajemen terhadap Kinerja Karyawan PT Jaya Abadi Makassar. Dalam penelitian ini, menggunakan 32 orang karyawan sebagai sampel penelitian.

Karakteristik responden berguna untuk menguraikan deskripsi identitas responden menurut sampel penelitian yang telah ditetapkan. Salah satu tujuan dengan karakteristik responden adalah memberikan gambaran yang menjadi sampel dalam penelitian ini.

Karakteristik responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini kemudian dikelompokkan menurut jenis kelamin, umur, pendidikan, dan lama bekerja. Untuk memperjelas karakteristik responden yang dimaksud, maka akan disajikan tabel mengenai data responden seperti yang dijelaskan berikut ini :

1. Jenis Kelamin

TABEL 5.1

KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN JENIS KELAMIN

No	Jenis Kelamin	Frekuensi Jawaban Responden	
		Orang	Presentase
1	Laki – laki	28	87,5%
2	Perempuan	4	12,5 %
	Jumlah	32	100%

Sumber : Data diolah 2017

Berdasarkan pengolahan data dengan menggunakan *software SPSS 20*, tabel 5.1 diatas menunjukkan bahwa dari 32 orang responden, sebagian besar berjenis kelamin laki-laki yakni 28 orang atau 87,5% dan sisanya adalah responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 4 orang atau 12,5%.

2. Usia

TABEL 5.2

KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN USIA

No	Umur	Frekuensi Jawaban Responden	
		Orang	Presentase
1	21 – 25	5	15,6%
2	26 – 30	18	56,3%
3	31 – 35	7	21,9%
4	36 – 40	2	6,3%
	Jumlah	32	100%

Sumber : Data diolah 2017

Pada tabel 5.2 diatas dari 32 orang responden, pengelompokan umur diberikan label dengan kelompok umur 1 (21-25 tahun) yang hasilnya terdapat 5 orang atau 15,6%. Kelompok umur 2 (26-30 tahun) sebanyak 18 orang atau 56,3%. Kelompok umur 3 (31-35 tahun) sebanyak 7 orang atau 21,9%. Dan kelompok umur 4 (> 36 tahun) sebanyak 2 orang atau 6,3%.

3. Pendidikan

TABEL 5.3

KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN PENDIDIKAN

No	Pendidikan	Frekuensi Jawaban Responden	
		Orang	Presentase
1	SMK	9	28,1%
2	D3	7	21,9%
3	S1	16	50%
	Jumlah	32	100%

Sumber : Data diolah 2017

Hasil olahan data mengenai karakteristik responden yang berdasarkan tingkat pendidikan yang ditunjukkan pada tabel 5.3 diatas, dari 32 orang responden terdapat 9 orang atau 28,1% yang berpendidikan SMK. Terdapat 7 orang atau 21,9% yang berpendidikan D3. Terdapat 16 orang atau 50,0% yang berpendidikan S1.

4. Lama Bekerja

TABEL 5.4

KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN LAMA BEKERJA

No	Lama Bekerja	Frekuensi Jawaban Responden	
		Orang	Presentase
1	1 Tahun	7	21,9%
2	2 Tahun	6	18,8%
3	3 Tahun	7	21,9%
4	4 Tahun	6	18,8%
5	5 Tahun	6	18,8%
	Jumlah	32	100%

Sumber : Data diolah 2017

Hasil olahan data mengenai karakteristik responden yang berdasarkan tingkat pendidikan yang ditunjukkan pada tabel 5.4 diatas, dari 32 orang responden terdapat 7 orang atau 21,9% yang telah bekerja selama 1 tahun, 6 orang atau 18,8% yang telah bekerja selama 2 tahun, 7 orang atau 21,9% yang telah bekerja selama 3 tahun, 6 orang atau 18,8% yang telah bekerja selama 4 tahun, 6 orang atau 18,8% yang telah bekerja selama >5 tahun.

B. DESKRIPSI VARIABEL

Survei ini menggunakan skala Likert dengan skor tertinggi di tiap pertanyaannya adalah 5 dan skor terendah adalah 1. Dengan jumlah responden sebanyak 32 orang, maka:

Skor tertinggi : $32 \times 5 = 160$

Skor terendah : $32 \times 1 = 32$

Sehingga range untuk hasil survey = $\frac{160-32}{5} = 25,6$

Range skor:

32 – 57,6 = Sangat Tidak Puas

57,7 – 84,2 = Tidak Puas

84,3 – 110,8 = Cukup Puas

110,9 – 137,4 = Puas

137,5 – 160 = Sangat Puas

1. Deskripsi Variabel Setelah Ada Sistem Informasi Manajemen (X₁) dan Sebelum Ada Sistem Informasi manajemen (X₂) Serta Perhitungan Skor Variabel Bebas.

Untuk melihat tanggapan responden terhadap indikator-indikator yang menjadi item pertanyaan pada kuisisioner dan juga perhitungan skor bagi variabel Setelah Ada Sistem Informasi Manajemen (X₁) dan Sebelum Ada Sistem Informasi Manajemen (X₂), sebagai berikut :

1.1 Pernyataan Setelah Ada Sistem Informasi Manajemen (X₁)

Indikator-indikator dari variabel ini terbagi atas 5 pernyataan. Hasilnya dapat kita lihat sebagai berikut :

TABEL 5.5
TANGGAPAN RESPONDEN SETELAH ADA SISTEM INFORMASI
MANAJEMEN (X₁)

Tanggapan	Sangat Setuju		Setuju		Ragu-ragu		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Skor
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X1.1	15	46,9	17	53,1	0	0	0	0	0	0	143
X1.2	5	15,6	16	50,0	7	21,9	4	12,5	0	0	118
X1.3	15	46,9	14	43,8	3	9,4	0	0	0	0	140
X1.4	4	12,5	13	40,6	8	25,0	7	21,9	0	0	110
X1.5	12	37,5	13	40,6	2	6,3	5	15,6	0	0	128
Rata-rata											127,8

Sumber : Data diolah 2017

Dari data yang telah diolah pada tabel 5.5 diatas, dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden setelah ada sistem informasi manajemen (networking) pada kantor PT Traktor Nusantara Cabang Makassar bersifat positif dengan melihat pada rata-rata dari total skor pada pertanyaan variabel ini sebesar 127,8 yang berada pada range skor **puas**.

1.2 Pernyataan Sebelum Ada Sistem Informasi Manajemen (X₂)

Indikator-indikator dari variabel ini terbagi atas 5 pernyataan. Hasilnya dapat kita lihat sebagai berikut :

TABEL 5.6
TANGGAPAN RESPONDEN SEBELUM ADA SISTEM INFORMASI
MANAJEMEN (X₂)

Tanggapan	Sangat Setuju		Setuju		Ragu-ragu		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Skor
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X2.1	18	56,3	14	43,8	0	0	0	0	0	0	146
X2.2	15	46,9	13	40,6	4	12,5	0	0	0	0	139
X2.3	13	40,6	16	50,0	3	9,4	0	0	0	0	138
X2.4	20	62,5	12	37,5	0	0	0	0	0	0	148
X2.5	14	43,8	18	56,3	0	0	0	0	0	0	142
Rata-rata											142,6

Sumber : Data diolah 2017

Dari data yang telah diolah pada tabel 5.6 diatas, dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden sebelum ada sistem informasi manajemen pada kantor PT Jaya Abadi Makassar bersifat positif dengan melihat pada rata-rata dari total skor pada pertanyaan variabel ini sebesar 142,6 yang berada pada range skor **sangat puas**.

2. Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y) dan Perhitungan Skor Variabel Terikat

Indikator-indikator dari variabel ini terbagi atas 5 pernyataan. Hasilnya dapat kita lihat sebagai berikut :

TABEL 5.7
TANGGAPAN RESPONDEN TENTANG VARIABEL KINERJA
KARYAWAN (Y)

Tanggapan	Sangat Setuju		Setuju		Ragu-ragu		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Skor
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y.1	25	78,1	5	15,6	2	6,3	0	0	0	0	151
Y.2	10	31,3	15	46,9	6	18,8	1	3,1	0	0	130
Y.3	7	21,9	8	25,0	15	46,9	1	3,1	1	3,1	115
Y.4	21	65,6	10	31,3	10	31,1	0	0	0	0	148
Y.5	26	81,3	5	15,6	1	3,1	0	0	0	0	153
Rata-rata											139,4

Sumber : Data diolah 2017

Dari data yang telah diolah dan disajikan pada tabel 5.7 diatas, dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden mengenai kinerja karyawan yang timbul dari akibat yang disebabkan oleh Sistem Informasi Manajemen yaitu setelah ada sistem informasi manajemen dan sebelum ada sistem informasi manajemen yang diterapkan oleh kantor PT Jaya Abadi Makassar bersifat positif dengan melihat rata-rata dari total skor pada pertanyaan ini sebesar 139,4 yang berada pada range skor **puas**.

C. PENGUKURAN INSTRUMEN PENELITIAN

1. Uji Validitas

Hasil uji validitas melalui program SPSS 20,00 dengan membandingkan nilai *Pearson Correlation* (korelasi *product moment*) dengan nilai R_{tabel} dengan menggunakan tingkat keyakinan 95%, $\alpha = 5\%$, $df_1 3-1 = 2$ (jumlah variabel bebas dan terikat dikurangkan 1), dan $df_2 (n-k-1)$ atau $32 - 2 - 1 = 29$ (n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel bebas), hasil diperoleh untuk R_{tabel} sebesar 0,3550. Untuk lebih jelasnya, hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut :

TABEL 5.8
UJI VALIDITAS

Item	<i>Pearson Correlation</i>	R_{Tabel}	Keterangan
X _{1.1}	0,407	0,3550	Valid
X _{1.2}	0,721	0,3550	Valid
X _{1.3}	0,437	0,3550	Valid
X _{1.4}	0,824	0,3550	Valid
X _{1.5}	0,745	0,3550	Valid
X _{2.1}	0,618	0,3550	Valid
X _{2.2}	0,611	0,3550	Valid
X _{2.3}	0,430	0,3550	Valid
X _{2.4}	0,611	0,3550	Valid
X _{2.5}	0,662	0,3550	Valid
Item	<i>Pearson Correlation</i>	R_{Tabel}	Keterangan

Y.1	0,553	0,3550	Valid
Y.2	0,775	0,3550	Valid
Y.3	0,844	0,3550	Valid
Y.4	0,564	0,3550	Valid
Y.5	0,468	0,3550	Valid

Sumber : Data diolah 2017

Berdasarkan tabel hasil uji validitas di atas, diketahui bahwa seluruh item pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid, yang ditunjukkan dengan nilai dari masing-masing item pertanyaan memiliki nilai *Pearson Correlation* positif dan lebih besar dari pada nilai R_{tabel} .

2. Uji Realibilitas

Teknik yang digunakan untuk mengukur tingkat reliabilitas adalah *Cronbach Alpha* dengan cara membandingkan nilai *Alpha* dengan standarnya, dengan ketentuan jika:

1. Nilai *Cronbach Alpha* 0,00 s.d. 0,20, berarti kurang reliabel
2. Nilai *Cronbach Alpha* 0,21 s.d. 0,40, berarti agak reliabel
3. Nilai *Cronbach Alpha* 0,42 s.d. 0,60, berarti cukup reliabel
4. Nilai *Cronbach Alpha* 0,61 s.d. 0,80, berarti reliabel
5. Nilai *Cronbach Alpha* 0,81 s.d. 1,00, berarti sangat reliabel

Tabel di bawah ini menunjukkan hasil pengujian reliabilitas dengan menggunakan alat bantu SPSS 20.00.

TABEL 5.9
HASIL UJI RELIABILITAS

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.766	.755	15

Sumber : Data diolah 2017

Berdasarkan tabel hasil uji reliabilitas, lima belas item variabel (pertanyaan) memiliki koefisien *alpha* lebih besar dari 0,6. Berdasarkan ketentuan di atas maka variabel-variabel dalam penelitian ini reliabel.

3. Uji Hipotesis

- a. Analisis dan Pembahasan Setelah Ada Sistem Informasi Manajemen dan Sebelum Ada Sistem Informasi Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan.**

TABEL 5.10
RINGKASAN HASIL REGRESI

Variabel Penelitian	Koefisien	T _{hitung}	T _{tabel}	Sig	R	R ²	F _{hitung}	F _{tabel}	Sig
	Regresi								
(constant)	18,414	3,893	2,045	0,001	0,584	0,341	7,500	3,33	0,002
Setelah Ada SIM	0,556	3,853		0,001					
Sebelum Ada SIM	-0,347	-1,455		0,156					

Sumber hasil pengolahan data kuesioner dengan menggunakan SPSS 20 dan nilai $\alpha = 5\%$ (0,05), 2017

Dari tabel diatas dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 18,414 + 0,556 X_1 - 0,347 X_2$$

$a = 18,414$; artinya apabila variabel setelah ada sistem informasi manajemen (X_1) dan sebelum ada sistem informasi manajemen (X_2) = 0, maka nilai dari variabel kinerjakaryawan (Y) = 18,414.

$b_1 = 0,556$; artinya apabila kenaikan variabel sebelum ada sistem informasimanajemen (X_2) konstan, maka kenaikan variabel setelah ada sistem informasi manajemen (X_1) sebesar 1 satuan akan menyebabkan kenaikan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,556.

$b_2 = 0,347$; artinya apabila kenaikan variabel setelah ada sistem informasi manajemen (X_1) konstan, maka kenaikan variabel sebelum ada sistem informasi manajemen (X_2) sebesar 1 satuan akan menyebabkan kenaikan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar $-0,347$.

b. Analisis dan Pembahasan Koefisien Determinasi (R^2)

Dalam ringkasan hasil regresi yang ditunjukkan pada Tabel 5.10 diatas, nilai $R = 0,584$ artinya terdapat hubungan positif dan kuat antara setelah ada sistem informasi manajemen dan sebelum ada sistem informasi manajemen terhadap kinerja karyawan dan mempunyai korelasi sebesar 58,4%, sisanya sebesar 41,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Dari hasil tersebut nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,341 hal ini berarti tidak semua variabel bebas yakni setelah ada sistem informasi manajemen (X_1) dan sebelum ada sistem informasi manajemen (X_2) berkontribusi secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Y) yakni kinerja karyawan karena hasil dari koefisien determinasi (R^2) hanya sebesar 0,341 atau 34,1% tidak mendekati 1 melainkan makin mendekati 0. Sisanya sebesar 65,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4. Uji F (Serempak)

Uji serempak atau uji F merupakan uji secara bersama-sama untuk menguji signifikansi pengaruh variabel setelah ada sistem informasi manajemen (X_1) dan sebelum ada sistem informasi manajemen (X_2) secara bersama-sama terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Uji F dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} .

Berdasarkan ringkasan hasil regresi berganda dari tabel 5.10 ditunjukkan bahwa F_{hitung} sebesar 7,500 , sedangkan hasil F_{tabel} pada tabel distribusi dengan tingkat kesalahan 5% adalah sebesar 3,33. Hal ini berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($7,500 > 3,33$). Perhitungan tersebut menunjukkan bahwa variabel setelah ada sistem informasi manajemen (X_1) dan sebelum ada sistem informasi manajemen (X_2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Maka penulis menyimpulkan hipotesis pada penelitian ini yang menyatakan bahwa Sistem Informasi Manajemen terhadap Kinerja Karyawan terbukti dan **dapat diterima**.

5. Uji T (Parsial)

Pengujian ini untuk melihat sejauh mana pengaruh secara terpisah dari masing-masing variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) berdasarkan hasil regresi yang ada pada tabel 5.10 uji t dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} dengan tingkat kesalahan 5% yakni sebesar 2,045. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka dapat disimpulkan variabel tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan.

5.1 Variabel Setelah Ada Sistem Informasi Manajemen (X_1)

Nilai t_{hitung} untuk variabel ini sebesar 3,853. Sementara itu nilai pada tabel distribusi 5% sebesar 2,045. Maka t_{hitung} ($3,853$) $> t_{tabel}$ ($2,045$). Hal ini berarti variabel setelah ada sistem informasi manajemen (X_1) mempunyai pengaruh yang positif. Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikansi ($0,001 < 0,050$) artinya variabel setelah ada sistem informasi manajemen (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kinerja karyawan.

5.2 Variabel Sebelum Ada Sistem Informasi Manajemen (X_2)

Nilai t_{hitung} untuk variabel ini sebesar -1,455. Sementara itu nilai pada tabel distribusi 5% sebesar 2,045. Maka $t_{hitung} (-1,455) < t_{tabel} (2,045)$. Hal ini berarti variabel sebelum ada sistem informasi manajemen (X_2) mempunyai pengaruh yang negatif. Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikansi ($0,156 > 0,050$) artinya variabel sebelum ada sistem informasi manajemen (X_2) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

D. PEMBAHASAN

1. Pengaruh Variabel Setelah Ada Sistem Informasi Manajemen (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

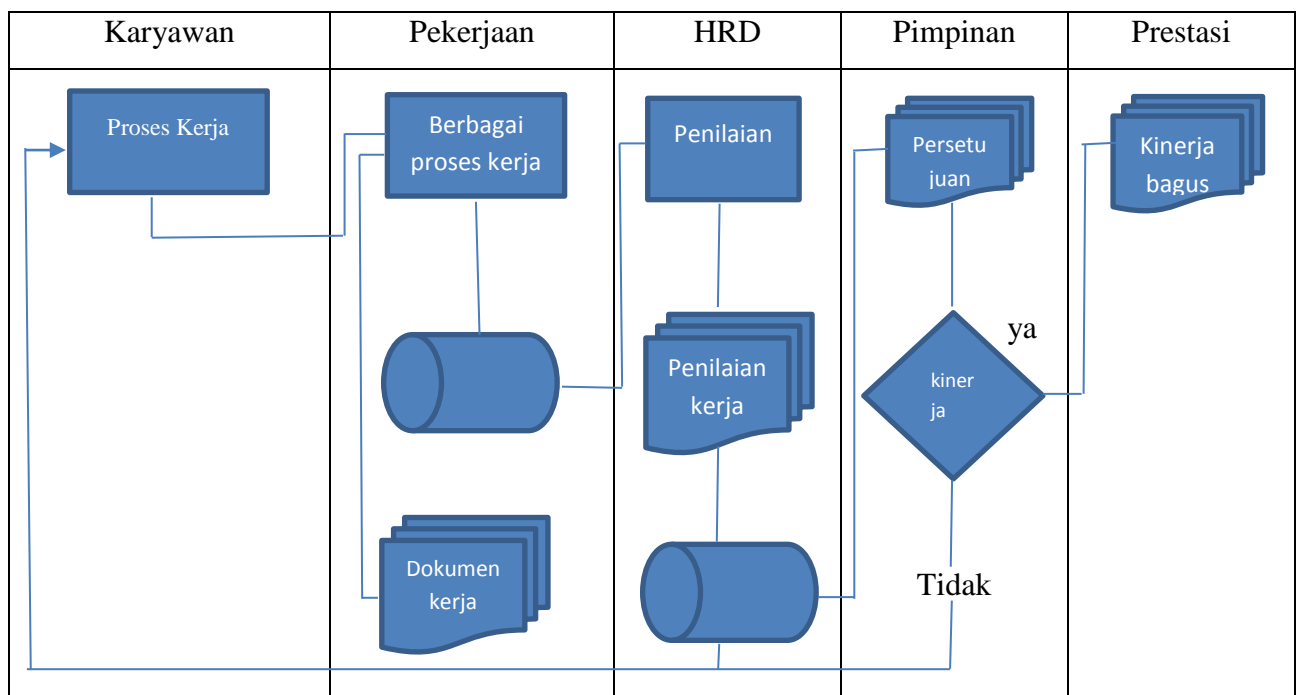
Variabel setelah ada sistem informasi manajemen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kinerja karyawan. Variabel setelah ada sistem informasi manajemen ini merupakan variabel yang kemudian mendukung kinerja karyawan di dalam PT Jaya Abadi Makassar dikarenakan setelah ada sistem informasi lah yang dirasakan oleh para responden atau karyawan lebih mewakili terjadinya peningkatan kinerja tersebut. Hal ini mengindikasikan asumsi awal penulis terbukti benar yang menganggap bahwasanya saat ada sistem informasi manajemen yang diterapkan dengan baik dan benar oleh perusahaan, hal tersebut akan mampu meningkatkan kinerja para karyawan.

2. Pengaruh Variabel Sebelum Ada Sistem Informasi Manajemen (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Variabel sebelum ada sistem informasi manajemen berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terjadi dikarenakan para

karyawan merasa kebanyakan aktivitas kantor membutuhkan sistem informasi manajemen. Selain itu, hal ini juga terjadi karena di era yang semakin maju ini segala informasi kebanyakan dihasilkan dari internet, pertukaran informasi pun kebanyakan dilakukan melalui media internet sehingga sistem informasi manajemen yang baik sangat diperlukan. Seperti hasil yang ditemukan penulis dari proses wawancara dengan para karyawan pada PT Jaya Abadi Makassar, mereka sangat kesusahan dalam menyelesaikan pekerjaan disaat sebelum ada sistem informasi manajemen yang diterapkan oleh perusahaan.

Rancangan Flow Chart Sistem Informasi



Sumber: Hasil Rancangan Sistem Peneliti

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, maka penulis dapat menarik kesimpulan bahwa pada penelitian ini terdapat dua variabel bebas dan satu variabel terikat dimana pada variabel bebas yaitu variabel setelah ada sistem informasi manajemen (X_1) dan sebelum ada sistem informasi manajemen (X_2) kemudian variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y), dimana pada kedua variabel bebas ini secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y).

Dari dua variabel yang mempengaruhi kualitas kinerja karyawan, variabel yang dominan adalah setelah ada sistem informasi manajemen (X_1). Yang telah dibuktikan melalui uji T, dimana hasil uji T variabel setelah ada sistem informasi manajemen memperlihatkan nilai t_{hitung} yang lebih besar dibanding nilai t_{tabel} dan nilai t_{hitung} dari variabel setelah ada sistem informasi manajemen (X_1) ini lebih besar dibandingkan nilai t_{hitung} dari variabel sebelum ada sistem informasi manajemen (X_2).

Jadi hipotesis pada penelitian ini dapat diterima yang menyatakan bahwa Sistem Informasi Manajemen berpengaruh dan memiliki peranan penting terhadap kualitas kinerja karyawan pada PT. Jaya Abadi Makassar.

B. SARAN

1. Variabel setelah ada sistem informasi manajemen (X_1) harus dipertahankan dan dikembangkan lebih baik penerapannya kepada karyawan sesuai dengan kinerja yang mereka miliki dikarenakan hal ini mempunyai pengaruh yang besar terhadap kualitas kinerja karyawan PT Jaya Abadi Makassar.
2. Terkhusus bagi variabel setelah ada sistem informasi manajemen yang dalam penelitian ini X_1 perlu adanya langkah-langkah lebih lanjut agar lebih ditingkatkan kualitas sistem informasi manajemen.
3. Perlu adanya proses peninjauan yang berkala terhadap sistem informasi manajemen yang diterapkan perusahaan sebagai tolak ukur peningkatan kinerja karyawan.
4. Perlu dilakukannya penelitian-penelitian internal lebih lanjut oleh pihak PT Jaya Abadi Makassar dalam hal peninjauan akan peningkatan ataupun menjaga tingkat kualitas 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

- Davis, Gordon B. 1999, *Sistem Informasi Manajemen*, Penerbit Pustaka Binaman Pressido, Jakarta.
- Gie, Liang, The, 1999, *Bunga Rampai Manajemen*, cetakan Kedua, Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Manullang, M, 2001, *Manajemen Personalia*
- Martoyo, Susilo, 1999, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Cetakan Kedua, Mandar Maju, Bandung
- Murdick, Robert, G, .at, all, 1999, *Informasi Sistem For Modern Manajemen*, Edisi Ketiga, Terjemahan J. Jamil, Penerbit Erlangga, Yogyakarta.
- Pollet, Mary, Parker, 2002, *Pengantar Ekonomi*, Edisi Keempat, Penerbit Press Erlangga, Yogyakarta.
- , 2001, *Sistem Informasi Manajemen Untuk Pengambilan Keputusan*, Penerbit Gunung Agung, Jakarta.
- Siagian, Sondang, P, 1999, *Sistem Informasi Manajemen Untuk Pengambilan Keputusan*, Gunung Agung, Jakarta.
- , 1999, *Sistem Informasi Manajemen*, Edisi Revisi, Penerbit Balai Pustaka, Jakarta.
- Sugiarto, Endar, 1998, *Sistem Informasi Manajemen*, Mandar Maju, Bandung,
- Soemita, R. Adikoesoema, 2000, *Azas – Azas Manajemen*, Edisi Kedua, Fakultas ekonomi, Universitas Indonesia, Jakarta
- Vincent, Gespersc, 2001, *Invancevist John, Donnely, JR James*, Diterjemahkan oleh Moelijadi, Organisation, Perilaku Struktur, Penerbit Press Erlangga, Jakarta,

Lampiran 1 : Daftar Kuesioner Analisis Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jaya Abadi Makassar

No. :

DAFTAR KUISIONER
PERANAN SISTEM INFORMASI MANAJEMEN (SIM)
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. JAYA
ABADI CABANG KOTA MAKASSAR

Responden yang terhormat,

Saya adalah mahasiswa semester akhir pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.Saat ini sedang mengumpulkan data dalam rangka tugas akhir.Daftar pertanyaan yang diajukan berikut bertujuan untuk mengumpulkan informasi serta mendapatkan gambaran dan data tentang pengaruh setelah ada sistem informasi manajemen dan sebelum ada sistem informasi manajemen terhadap kualitas kinerja karyawan.

Saya memohon kesediaan saudara (i) untuk mengisi kuesioner ini berdasarkan pengalaman anda. Jawaban yang anda berikan tidak akan dinilai benar salahnya, melainkan sebagai informasi yang sangat bermanfaat serta menentukan hasil penelitian yang saya lakukan. Jawaban yang anda berikan akan diperlakukan sesuai standar profesionalitas dan etika penelitian. Oleh karena itu, peneliti akan menyembunyikan identitas responden.

Atas kesediaan anda mengisi kuesioner ini, saya ucapkan banyak terima kasih.

Makassar, April 2017

Dadang Nuryadi

KUESIONER PENELITIAN :

**PERANAN SISTEM INFORMASI MANAJEMEN (SIM)
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. JAYA
ABADI CABANG KOTA MAKASSAR**

Petunjuk Pengisian :

1. Daftar pertanyaan di bawah ini hanya semata-mata untuk data penelitian dalam rangka penyelesaian studi.
2. Jawablah pertanyaan di bawah ini sesuai dengan pendapat bapak/ibu/saudara(i).
3. Berikan tanda centang () pada pertanyaan di bawah ini yang menurut pendapat bapak/ibu/saudara(i) paling sesuai.
4. Jawaban terdiri dari : Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Ragu-ragu (RG), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS).

Karakteristik Responden :

Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan

Umur : 21 sampai 25 Thn 26 sampai 30 Thn

31 sampai 35 Thn >36 Thn

Pendidikan Terakhir : SMK/SMA D3 S1

Lama Bekerja : 1 Thn 2 Thn 3Thn

4 Thn >5 Thn

Daftar Pertanyaan :

No	Pertanyaan	SS	S	RG	TS	STS
Setelah Ada Sistem Informasi Manajemen (X₁)						
1	Tanggung jawab saya akan pekerjaan dapat terlaksana dengan baik setelah adanya Sistem Informasi Manajemen pada perusahaan.					
2	Saya yakin dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dengan adanya Sistem Informasi Manajemen yang diterapkan perusahaan					
3	Saya merasa puas dengan adanya SIM yang diterapkan Perusahaan sekarang ini.					
4	Saya merasa tenang bekerja dengan adanya Sistem Informasi Manajemen yang baik.					
5	Saya dapat mengakses informasi dengan cepat melalui SIM yang efektif					

No	Pertanyaan	SS	S	RG	TS	STS
Sebelum Ada Sistem Informasi Manajemen (X₂)						
1	Saya merasa kegiatan sehari-hari dikantor membutuhkan Sistem Informasi Manajemen yang memadai.					
2	Sebelum saya diberi arahan saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang telah ditentukan..					
3	Dengan adanya SIM yang terstruktur memudahkan terjadinya pertukaran informasi dari kantor dengan nasabah					
4	Saya dapat meng up to date informasi tentang segala hal dengan cepat.					
5	Perusahaan memberikan kemudahan mangakses data dengan fasilitas internet.					

No	Pertanyaan	SS	S	RG	TS	STS
Kinerja Karyawan (Y)						
1	Dukungan atasan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.					
2	Skill yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan yang diberikan oleh atasan.					
3	Kuantitas atau jumlah kerja yang saya lakukan melebihi dari karyawan lain.					
4	Suasana kerja yang baik dapat memberikan semangat kerja yang tinggi.					
5	Fasilitas kantor yang memadai membuat Sistem Informasi Manajemen menjadi efektif.					

Lampiran 2 : Tabel tanggapan responden setelah ada sistem informasi

NO	SETELAH ADA SISTEM INFORMASI MANAJEMEN (SIM)					TOTAL
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	
1	5	4	5	5	5	24
2	5	4	4	4	5	22
3	4	4	4	2	3	17
4	4	5	4	4	5	22
5	4	4	5	4	5	22
6	5	5	5	4	5	24
7	4	5	5	4	4	22
8	4	5	4	4	4	21
9	5	3	5	2	2	17
10	4	2	4	3	3	16
11	5	3	5	4	2	19
12	4	2	4	2	4	16
13	5	4	4	3	4	20
14	5	2	5	2	4	18
15	5	3	4	2	4	18
16	4	4	4	4	5	21
17	4	4	4	3	2	17
18	4	2	3	3	4	16
19	4	3	5	4	5	21
20	4	3	4	3	5	19
21	5	4	4	3	4	20
22	5	4	5	4	5	23
23	5	4	3	4	4	20
24	5	4	5	3	4	21
25	5	5	5	4	4	23
26	4	4	3	4	4	19
27	5	4	5	5	5	24
28	4	4	4	5	4	21
29	4	3	5	2	2	16
30	4	4	5	3	5	21
31	4	3	4	2	2	15
32	5	4	5	5	5	24
TOTAL						639

manajemen, sebelum ada sistem informasi manajemen dan kinerja karyawan.

NO	SEBELUM ADA SISTEM INFORMASI MANAJEMEN (SIM)					
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	TOTAL
1	4	5	4	5	5	23
2	5	5	4	4	4	22
3	4	4	4	4	4	20
4	5	4	5	5	5	24
5	5	5	5	5	5	25
6	5	4	4	5	5	23
7	4	4	5	4	4	21
8	4	4	5	4	4	21
9	5	5	3	5	4	22
10	5	5	3	5	4	22
11	5	5	4	5	5	24
12	5	5	4	5	4	23
13	5	5	5	5	5	25
14	5	5	4	5	4	23
15	5	5	3	4	4	21
16	4	4	5	5	4	22
17	4	4	4	4	4	20
18	4	4	4	4	4	20
19	4	4	4	5	5	22
20	4	3	4	5	4	20
21	4	5	4	5	5	23
22	5	4	5	5	4	23
23	4	4	4	4	4	20
24	5	5	5	4	5	24
25	5	5	4	4	5	23
26	5	5	5	5	5	25
27	5	4	5	5	5	24
28	4	5	5	5	4	23
29	4	3	5	5	4	21
30	4	3	4	4	5	20
31	5	3	4	4	4	20
32	5	4	5	5	5	24
TOTAL						713

NO	KINERJA KARYAWAN					
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	TOTAL
1	5	5	5	5	5	25
2	5	5	5	5	5	25
3	5	4	2	4	5	20
4	5	4	4	5	5	23
5	5	4	3	5	5	22
6	5	4	3	5	5	22
7	5	5	3	4	4	21
8	5	5	4	4	4	22
9	5	4	4	5	5	23
10	5	4	3	4	5	21
11	4	3	3	4	5	19
12	5	4	3	4	4	20
13	3	5	3	5	5	21
14	4	3	3	4	5	19
15	4	3	4	4	5	20
16	5	4	3	5	5	21
17	5	5	5	5	5	25
18	4	4	4	5	5	22
19	5	4	3	5	5	22
20	5	4	3	5	5	22
21	5	5	5	4	5	24
22	5	4	4	5	5	23
23	5	5	5	5	5	25
24	5	5	5	5	5	25
25	5	5	5	5	5	25
26	5	4	3	3	3	18
27	5	4	4	5	5	23
28	5	3	3	5	4	20
29	3	3	1	5	5	17
30	5	3	3	5	5	21
31	4	2	3	4	4	17
32	5	4	4	5	5	13
TOTAL						686

Lampiran 3 : Hasil olah SPSS 20 karakteristik responden berdasarkan Jenis kelamin, Usia, Pendidikan dan lama bekerja

Statistics

		Jenis_kelamin	Umur	Pendidikan_tera khir	Lama_bekerja
N	Valid	32	32	32	32
	Missing	1	1	1	1

Jenis_kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	28	84,8	87,5	87,5
	Perempuan	4	12,1	12,5	100,0
	Total	32	97,0	100,0	
Missing	System	1	3,0		
Total		33	100,0		

Umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21-25 Tahun	5	15,2	15,6	15,6
	26-30 Tahun	18	54,5	56,3	71,9
	31-35 Tahun	7	21,2	21,9	93,8
	>36 Tahun	2	6,1	6,3	100,0
	Total	32	97,0	100,0	
Missing	System	1	3,0		
Total		33	100,0		

Pendidikan_terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMK/SMA	9	27,3	28,1	28,1
	D3	7	21,2	21,9	50,0
	S1	16	48,5	50,0	100,0
	Total	32	97,0	100,0	
Missing	System	1	3,0		
Total		33	100,0		

Lama_bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 Tahun	7	21,2	21,9	21,9
	2 Tahun	6	18,2	18,8	40,6
	3 tahun	7	21,2	21,9	62,5
	4 Tahun	6	18,2	18,8	81,3
	>5 Tahun	6	18,2	18,8	100,0
	Total	32	97,0	100,0	
Missing	System	1	3,0		
Total		33	100,0		

Lampiran 4 : Hasil olah SPSS 20 berdasarkan tanggapan responden serta perhitungan skor variabel bebas, setelah ada sistem informasi manajemen (X₁), sebelum ada sistem informasi manajemen (X₂) dan variabel terikat, kinerja karyawan (Y).

X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4,00	17	53,1	53,1	53,1
5,00	15	46,9	46,9	100,0
Total	32	100,0	100,0	

X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	4	12,5	12,5	12,5
3,00	7	21,9	21,9	34,4
4,00	16	50,0	50,0	84,4
5,00	5	15,6	15,6	100,0
Total	32	100,0	100,0	

X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	3	9,4	9,4	9,4
4,00	14	43,8	43,8	53,1
5,00	15	46,9	46,9	100,0
Total	32	100,0	100,0	

X1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	7	21,9	21,9	21,9
3,00	8	25,0	25,0	46,9
4,00	13	40,6	40,6	87,5
5,00	4	12,5	12,5	100,0

X2.2**X1.5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2,00	5	15,6	15,6	15,6
3,00	2	6,3	6,3	21,9
Valid 4,00	13	40,6	40,6	62,5
5,00	12	37,5	37,5	100,0
Total	32	100,0	100,0	
Total	32	100,0	100,0	

Statistics

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5
N	Valid	32	32	32	32	32
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		4,4688	3,6875	4,3750	3,4375	4,0000
Median		4,0000	4,0000	4,0000	4,0000	4,0000
Mode		4,00	4,00	5,00	4,00	4,00
Sum		143,00	118,00	140,00	110,00	128,00

X2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
4,00	14	43,8	43,8	43,8
Valid 5,00	18	56,3	56,3	100,0
Total	32	100,0	100,0	

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	4	12,5	12,5	12,5
4,00	13	40,6	40,6	53,1
5,00	15	46,9	46,9	100,0
Total	32	100,0	100,0	

X2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	3	9,4	9,4	9,4
4,00	16	50,0	50,0	59,4
5,00	13	40,6	40,6	100,0
Total	32	100,0	100,0	

X2.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4,00	12	37,5	37,5	37,5
5,00	20	62,5	62,5	100,0
Total	32	100,0	100,0	

X2.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4,00	18	56,3	56,3	56,3
5,00	14	43,8	43,8	100,0
Total	32	100,0	100,0	

Statistics

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5
N Valid	32	32	32	32	32
Missing	0	0	0	0	0
Mean	4,5625	4,3438	4,3125	4,6250	4,4375
Median	5,0000	4,0000	4,0000	5,0000	4,0000
Mode	5,00	5,00	4,00	5,00	4,00
Sum	146,00	139,00	138,00	148,00	142,00

Y1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	2	6,3	6,3	6,3
4,00	5	15,6	15,6	21,9
5,00	25	78,1	78,1	100,0
Total	32	100,0	100,0	

Y1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	1	3,1	3,1	3,1
3,00	6	18,8	18,8	21,9
4,00	15	46,9	46,9	68,8
5,00	10	31,3	31,3	100,0
Total	32	100,0	100,0	

Y1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,00	1	3,1	3,1	3,1
2,00	1	3,1	3,1	6,3
3,00	15	46,9	46,9	53,1
4,00	8	25,0	25,0	78,1
5,00	7	21,9	21,9	100,0
Total	32	100,0	100,0	

Y1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	1	3,1	3,1	3,1
4,00	10	31,3	31,3	34,4
5,00	21	65,6	65,6	100,0
Total	32	100,0	100,0	

Y1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	1	3,1	3,1	3,1
4,00	5	15,6	15,6	18,8
5,00	26	81,3	81,3	100,0
Total	32	100,0	100,0	

Statistics

	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5
N Valid	32	32	32	32	32
Missing	0	0	0	0	0
Mean	4,7188	4,0625	3,5938	4,6250	4,7813
Median	5,0000	4,0000	3,0000	5,0000	5,0000
Mode	5,00	4,00	3,00	5,00	5,00
Sum	151,00	130,00	115,00	148,00	153,00

Correlations

Lampiran 5 : Hasil uji SPSS 20 tabel uji validitas variabel Setelah ada sistem informasi manajemen (X₁), sebelum ada sistem informasi manajemen (X₂) dan kinerja karyawan (Y).

Reliability

		Correlations					
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.Total
X1.1	Pearson Correlation	1	,120	,325	,158	,122	,407 [*]
	Sig. (2-tailed)		,513	,069	,388	,508	,021
	N	32	32	32	32	32	32
X1.2	Pearson Correlation	,120	1	,150	,564 ^{**}	,344	,721 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,513		,412	,001	,054	,000
	N	32	32	32	32	32	32
X1.3	Pearson Correlation	,325	,150	1	,137	,093	,437 [*]
	Sig. (2-tailed)	,069	,412		,455	,611	,012
	N	32	32	32	32	32	32
X1.4	Pearson Correlation	,158	,564 ^{**}	,137	1	,565 ^{**}	,824 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,388	,001	,455		,001	,000
	N	32	32	32	32	32	32
X1.5	Pearson Correlation	,122	,344	,093	,565 ^{**}	1	,745 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,508	,054	,611	,001		,000
	N	32	32	32	32	32	32
X1.Total	Pearson Correlation	,407 [*]	,721 ^{**}	,437 [*]	,824 ^{**}	,745 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	,021	,000	,012	,000	,000	
	N	32	32	32	32	32	32

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

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

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.Total
X2.1	Pearson Correlation	1	,440*	-,062	,228	,270	,618**
	Sig. (2-tailed)		,012	,736	,210	,135	,000
	N	32	32	32	32	32	32
X2.2	Pearson Correlation	,440*	1	-,174	,199	,200	,611**
	Sig. (2-tailed)	,012		,341	,275	,273	,000
	N	32	32	32	32	32	32
X2.3	Pearson Correlation	-,062	-,174	1	,178	,261	,430*
	Sig. (2-tailed)	,736	,341		,329	,150	,014
	N	32	32	32	32	32	32
X2.4	Pearson Correlation	,228	,199	,178	1	,293	,611**
	Sig. (2-tailed)	,210	,275	,329		,104	,000
	N	32	32	32	32	32	32
X2.5	Pearson Correlation	,270	,200	,261	,293	1	,662**
	Sig. (2-tailed)	,135	,273	,150	,104		,000
	N	32	32	32	32	32	32
X2.Total	Pearson Correlation	,618**	,611**	,430*	,611**	,662**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,014	,000	,000	
	N	32	32	32	32	32	32

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

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

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.Total
Y.1	Pearson Correlation	1	,386*	,416*	,063	-,110	,553**
	Sig. (2-tailed)		,029	,018	,733	,551	,001
	N	32	32	32	32	32	32
Y.2	Pearson Correlation	,386*	1	,609**	,200	,118	,775**
	Sig. (2-tailed)	,029		,000	,272	,520	,000
	N	32	32	32	32	32	32
Y.3	Pearson Correlation	,416*	,609**	1	,245	,212	,844**
	Sig. (2-tailed)	,018	,000		,176	,244	,000
	N	32	32	32	32	32	32
Y.4	Pearson Correlation	,063	,200	,245	1	,638**	,564**
	Sig. (2-tailed)	,733	,272	,176		,000	,001
	N	32	32	32	32	32	32
Y.5	Pearson Correlation	-,110	,118	,212	,638**	1	,468**
	Sig. (2-tailed)	,551	,520	,244	,000		,007
	N	32	32	32	32	32	32
Y.Total	Pearson Correlation	,553**	,775**	,844**	,564**	,468**	1
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000	,001	,007	
	N	32	32	32	32	32	32

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

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

Lampiran 6 :Hasil uji SPSS 20, Tabel hasil Uji Reliabilitas variabel Setelah ada sistem informasi manajemen (X_1), sebelum ada sistem informasi manajemen (X_2) dan kinerja karyawan (Y).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,766	,755	15

Lampiran 7 : Hasil uji SPSS 20, tabel model Summary yaitu menentukan R dan Koefisien determinasi R²

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Significance
1	,584 ^a	,341	,295	1,939	,341	7,500	2	29	

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Lampiran 8 : Hasil uji SPSS 20 tabel Uji F (Serempak)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	56,411	2	28,205	7,500	,002 ^b
Residual	109,058	29	3,761		
Total	165,469	31			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Lampiran 9 : Hasil uji SPSS 20 tabel uji T (Parsial)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	18,414	4,730		3,893	,001
X1	,556	,144	,657	3,853	,001
X2	-,347	,239	-,248	-1,455	,156

a. Dependent Variable: Y

Lampiran 10 :Tabel R

df=(N-2)	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
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

Lampiran 11: Tabel T

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

Df	Pr	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	
	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688	

Lampiran 12 : Tabel F

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99

RIWAYAT HIDUP



DADANG NURYADI, Lahir di MAKASSAR pada tanggal 27 Februari 1993 dari ayah yang bernama Djoko Priyadi dan ibu yang bernama Nurbayati, Penulis merupakan anak ke satu dari dua bersaudara. Penulis menyelesaikan pendidikan sekolah dasar di SDN GARUDA Makassar pada

tahun 2002, kemudian penulis melanjutkan pendidikan di SMPN 2 Makassar dan tamat pada tahun 2008, selanjutnya penulis melanjutkan pendidikan di SMKN 5 Makassar dan lulus pada tahun 2012. Setelah tamat di SMKN 5 Makasar penulis melanjutkan studi sebagai Mahasiswa di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makassar pada tahun 2013. Sampai dengan skripsi ini penulis masih terdaftar sebagai Mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makassar.