



## Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Arta Boga Cemerlang Cabang Cirebon

Zuki Kurniawan<sup>1</sup>; Aa Kurnawan<sup>2</sup>; Noviana Dewi K.P<sup>3</sup>

### ABSTRACTION

Performance as an ability that a person has includes knowledge and skills. In the world of work, performance is the capacity that exists in a person to fulfill his work responsibilities so as to produce good output. The employee's performance will be said to be successful and optimal if it is in accordance with the company's desired results. The need for information systems to produce optimal employee performance is needed by computers based on Information Technology (computerization), so that it is not only able to optimize employee performance but also facilitate decision making for management because the data and information produced are fast and accurate. To find out the influence of management information system on employee performance, research was made. The purpose of this study is to analyze and test the influence of management information system on employee performance. In this study the population is PT Arta Boga Cemerlang Cirebon Branch, Jln. Nyi Gede Cangkring No. 99. To make it easier, save time, effort and cost, the researchers determined the size of the sample based on the Slovin formula. The sample obtained was 55 employees. Data analysis tools used in this study are validity and reliability test, significance test (t test), *product moment correlation test* (r test), determination coefficient ( $R^2$ ) and linear regression. From this research, it can be concluded that there is a positive and significant influence between management information system and employee performance, this can be seen from the results of the study showed a correlation of 0.68 and  $t_{\text{calculate}} = 6,75$ . From the calculation *result*  $t_{\text{calculate}}$  greater than  $t_{\text{table}}$  which is  $6.75 > 2.021$ ; thus  $H_0$  hypothesis is rejected and  $H_a$  alternative hypothesis accepted, i.e. there is a significant influence between management information system on employee performance. The coefficient value of determination of 0.46 or 46%, means that the variation in employee performance change (Y) is influenced by management information system (X) by 46% and the remaining 54% is influenced by other factors that are not calculated. Regression test results showed that management information system variables had a positive effect on employee performance with a coefficient of 0.96.

**Keyword** : system information management, performance.

<sup>1</sup> Program Studi Manajemen, Universitas 17 Agustus 1945 Cirebon; [kurniawan.zuki@gmail.com](mailto:kurniawan.zuki@gmail.com)

<sup>2</sup> Program Studi Akuntansi, Universitas 17 Agustus 1945 Cirebon

<sup>3</sup> Mahasiswa Program Studi Akuntansi, Universitas 17 Agustus 1945 Cirebon

## PENDAHULUAN

Teknologi informasi begitu pesat berkembang di era-modern saat ini. Penggunaannya sering kali dijadikan jalan keluar dalam memecahkan permasalahan bagi perusahaan. Perubahan yang terjadi pada teknologi memberikan dampak pada suatu perusahaan, yaitu pemakaian teknologi yang semakin dominan dan canggih dalam manajemen memiliki fungsi untuk menyesuaikan kebutuhan perusahaan akan data dan informasi penting tertentu. Arus data dan informasi yang semakin cepat menimbulkan pertanyaan, bagaimana cara manajemen menghasilkan informasi yang berkualitas, cepat dan akurat. Selain teknologi dan informasi, yang menjadi perhatian besar bagi perusahaan adalah keberadaan karyawan ( Sumber Daya Manusia ), karena merupakan sumber dari segala kegiatan perusahaan. Karyawan adalah *asset* perusahaan paling penting yang memiliki peran dan kontribusi besar dalam mencapai tujuan perusahaan. Meskipun pemanfaatan teknologi begitu besar, untuk menghasilkan informasi yang berkualitas, cepat dan akurat memerlukan karyawan dengan kinerja yang baik dan benar. Oleh karena itu, teknologi informasi dan karyawan adalah unsur-unsur dalam manajemen yang apabila dikelola dan digunakan dengan baik dan benar akan memberikan kemajuan bagi perusahaan dan mengoptimalkan seluruh fungsi-fungsi manajemen.

Kinerja sebagai kemampuan yang dimiliki seseorang meliputi pengetahuan dan keterampilan. Dalam dunia kerja, kinerja adalah kapasitas yang ada pada seseorang untuk memenuhi tanggung jawab pekerjaannya sehingga mampu menghasilkan output yang baik. Kinerja karyawan tersebut akan dikatakan berhasil dan optimal apabila sesuai dengan hasil yang diinginkan perusahaan.

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, pada PT Arta Boga Cemerlang Cabang Cirebon yang dari waktu ke waktu telah banyak mengalami perubahan, baik secara teknologi informasinya maupun produk yang ditawarkan kepada masyarakat. Perubahan yang dilakukan PT Arta Boga Cemerlang Cabang Cirebon adalah suatu kebijakan manajemen untuk mengurangi permasalahan yang terjadi akibat perkembangan sistem informasi dan teknologi dunia bisnis saat ini. Tidak adanya sistem yang mampu memecahkan permasalahan dengan cepat dan akurat akan berakibat sulitnya manajemen melakukan pengambilan keputusan. Oleh karena itu, diperlukan suatu sistem informasi manajemen. Sistem informasi manajemen tidak hanya memproses data menjadi informasi yang berguna tetapi juga menyalurkan informasi tersebut untuk mendukung proses pengambilan keputusan.

Sistem informasi akan sangat dirasakan manfaatnya apabila digunakan sebaik mungkin dan tepat sasaran. Selain mempermudah manajer dalam pengambilan keputusan, sistem informasi yang baik dan tepat pada sasaran akan memberikan kerumitan atau kesulitan baru. Maka dapat dilihat bahwa sistem informasi sangat membantu manajemen didalam perusahaan untuk menjaga kinerja karyawannya, mengoptimalkan fungsi-fungsi manajemen.

Adanya perbedaan pemikiran dan pendapat antara karyawan PT Arta Boga Cemerlang Cabang Cirebon tentang informasi yang diperoleh dari pengolahan data yang dihasilkan oleh sistem informasi manajemen belum dimanfaatkan secara maksimal karena kurangnya komunikasi dan koordinasi diantara karyawan yang kurang sesuai dengan bidangnya ini terlihat dari adanya beberapa karyawan yang kurang memanfaatkan sistem informasi manajemen baik dalam pengolahan data maupun menggunakan data atau informasi yang dihasilkan sistem tersebut.

Sama halnya laporan dari salesman kepada sales manajer yang masih ditulis manual dan kedepannya diharapkan pelaporan tersebut bisa dilakukan dengan memanfaatkan sistem informasi manajemen (*online*). Begitu juga penggunaan tablet oleh salesman yang masih mengalami kesulitan dalam mengaplikasikannya sehingga pemanfaatan sistem informasi manajemen tersebut tidak maksimal.

Sehubungan dengan hal tersebut, diperlukan adanya perhatian yang khusus terhadap kegiatan sistem informasi manajemen yang selama ini telah dilakukan oleh PT Arta Boga Cemerlang Cabang Cirebon agar tidak terjadi hal-hal yang dapat membuat tugas masing-masing karyawan tidak maksimal yang akan berdampak pada menurunnya kinerja karyawan. Dengan adanya perhatian khusus tersebut diharapkan kinerja pegawai PT Arta Boga Cemerlang Cabang Cirebon akan lebih baik lagi, efektif dan efisien. Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui penerapan sistem informasi manajemen pada PT Arta Boga Cemerlang Cabang Cirebon, kinerja karyawan pada PT Arta Boga Cemerlang Cabang Cirebon dan menguji pengaruh sistem informasi manajemen terhadap kinerja karyawan pada PT Arta Boga Cemerlang Cabang Cirebon.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Konsep Dasar Sistem

Tata Sutabri menyimpulkan bahwa setiap sistem pasti terdiri dari struktur dan proses. Struktur sistem merupakan unsur-unsur yang membentuk sistem tersebut. Sedangkan proses sistem menjelaskan cara kerja setiap unsur sistem tersebut dalam mencapai tujuan sistem. (Tata Sutabri, 2005:7).

### Konsep Dasar Informasi

Tata Sutabri (2005:23) mengungkapkan bahwa “Informasi adalah data yang telah diklasifikasi atau diolah atau diinterpretasi untuk digunakan dalam proses pengambilan keputusan”.

### Kriteria Penilaian Sistem Informasi

Kriteria penilaian sistem informasi dianggap efisien dan efektif bila komponen perencanaan disusun dengan cermat dan teliti berdasarkan data yang obyektif dan akurat. Komponen transformasi informasi akan bekerja secara lancar dengan sarana dan prasarana, biaya dan metode yang memadai. Komponen produk ditandai oleh hasil-hasil yang dicapai oleh sistem yang memiliki mutu dan jumlah yang tinggi. Bila diambil kesimpulan dari penilai tersebut diatas terdapat 3 komponen penting, yaitu komponen perencanaan, komponen transformasi (masukan, proses dan keluaran) dan komponen produk. (Tata Sutabri, 2005:50).

### Konsep Dasar Manajemen

Tata Sutabri (2005:54) mendefinisikan pengertian manajemen berdasarkan dari beberapa penulis lain, sebagai berikut:

“Manajemen adalah sebagai proses atau kegiatan yang menjelaskan apa yang dilakukan manajer pada operasional organisasi mereka untuk merencanakan, mengorganisasikan, memprakarsai, dan mengendalikan operasi”.

### Konsep Dasar Sistem Informasi Manajemen

(Soetedjo Moeljadihardjo dalam Tata Sutabri, 2005:91) mendefinisikan sistem informasi manajemen, sebagai berikut:

“SIM adalah suatu metode untuk menghasilkan informasi yang tepat waktu bagi manajemen tentang lingkungan luar organisasi dan kegiatan operasi didalam organisasi, dengan tujuan untuk menunjang keputusan serta memperbaiki proses perencanaan dan pengawasan”.

### Penilaian Sistem Informasi Manajemen

Tata Sutabri (2005:281) penilaian sistem informasi manajemen berdasarkan untuk pencapaian tujuannya, antara lain:

- Faktor teknis yaitu tersediakah perangkat keras dan perangkat lunak untuk melaksanakan pemrosesan yang diperlukan?
- Faktor ekonomis yaitu dapatkah sistem dinilai secara keuangan dengan membandingkan kegunaan dan biaya?
- Faktor operasional yaitu apakah rancangan sistem yang ada didukung oleh sumber daya yang kompeten untuk menggunakannya?

### Pengertian Kinerja

Wirawan (2009:5) mengungkapkan bahwa “Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu”.

### Kriteria Penilaian Kinerja

Malayu S.P. Hasibuan (2006:95) menjelaskan unsur-unsur yang dinilai dari kinerja karyawan, sebagai berikut:

- Kesetiaan  
Mengukur kesetiaan karyawannya terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasinya. Kesediaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi didalam maupun diluar dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab.
- Prestasi kerja  
Menilai hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan karyawan tersebut dari uraian pekerjaannya.
- Kejujuran  
Menilai dari kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain seperti kepada para bawahannya.
- Kedisiplinan

Menilai kedisiplinan karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.

e. Kreativitas

Menilai kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.

f. Kerjasama

Menilai kesediaan karyawan berpartisipasi dan berkerja sama dengan karyawan lainnya secara vertikal atau horizontal didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan semakin baik.

g. Kepemimpinan

Menilai kemampuan untuk memimpin, berpengaruh, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif.

h. Kepribadian

Menilai karyawan dari sikap perilaku, kesopanan, periang, disukai, memberi kesan menyenangkan, memperlihatkan sikap yang baik, serta berpenampilan simpatik dan wajar.

i. Prakarsa

Menilai kemampuan berpikir yang orisinal dan berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisis, menilai, menciptakan, memberikan alasan, mendapatkan kesimpulan dan membuat keputusan penyelesaian masalah yang dihadapinya.

j. Kecakapan

Menilai kecakapan karyawan dalam menyatukan dan menyelaraskan bermacam-macam elemen yang semuanya terlibat didalam penyusunan kebijaksanaan dan didalam situasi manajemen.

k. Tanggung jawab

Menilai kesediaan karyawan dalam mempertanggungjawabkan kebijaksanaannya, pekerjaan dan hasil kerjaannya, sarana dan prasarana yang dipergunakannya serta perilaku kerjanya.

## METODE PENELITIAN

### Uji Validitas dan Reliabilitas

Diperoleh data kuesioner 15 responden, sebagai sampel awal untuk uji validitas dan reliabilitas instrumen masing-masing variabel, sebagai berikut:

**Tabel 3.1** Uji Validitas Instrumen SIM

Item Pernyataan	r- hitung	r- tabel (95%, 15)	Keterangan
1	0,708	0,514	Valid
2	0,586	0,514	Valid
3	0,544	0,514	Valid
4	0,66	0,514	Valid
5	0,637	0,514	Valid
6	0,659	0,514	Valid
7	0,672	0,514	Valid
8	0,637	0,514	Valid
9	0,659	0,514	Valid
10	0,708	0,514	Valid
11	0,553	0,514	Valid

Sumber: Data primer, diolah.

**Tabel 3.2** Uji Validitas Instrumen Kinerja

Item Pernyataan	r- hitung	r- tabel (95%, 15)	Keterangan
1	0,617	0,514	Valid
2	0,219	0,514	Tidak Valid

3	0,502	0,514	Tidak Valid
4	0,677	0,514	Valid
5	0,670	0,514	Valid
6	0,309	0,514	Tidak Valid
7	0,480	0,514	Tidak Valid
8	0,419	0,514	Tidak Valid
9	0,589	0,514	Valid
10	0,163	0,514	Tidak Valid
11	0,604	0,514	Valid
12	0,563	0,514	Valid
13	0,829	0,514	Valid
14	0,561	0,514	Valid
15	0,644	0,514	Valid
16	0,612	0,514	Valid
17	-0,089	0,514	Tidak Valid
18	0,026	0,514	Tidak Valid
19	0,589	0,514	Valid
20	0,574	0,514	Valid
21	0,148	0,514	Tidak Valid
22	0,615	0,514	Valid
23	0,134	0,514	Tidak Valid
24	0,570	0,514	Valid
25	0,379	0,514	Tidak Valid
26	0,603	0,514	Valid

Sumber: Data primer, diolah.

**Tabel 3.3 Uji Reliabilitas Instrumen SIM**

Item Pernyataan	Varians Item
1	0,38
2	0,96
3	0,33
4	0,65
5	0,93
6	0,60
7	0,25
8	0,93
9	0,60
10	0,38
11	0,33
<b>Jumlah Varians Item (<math>\sum s_i^2</math>)</b>	<b>6,34</b>
<b>Jumlah Varians Total (<math>s_t^2</math>)</b>	<b>23</b>
<b>Reliabilitas (<math>r_i</math>)</b>	<b>0,78</b>

Sumber: Data Primer, diolah.

**Tabel 3.4 Uji Reliabilitas Instrumen Kinerja**

Item Pernyataan	Varians Item
1	0,92
4	1,26
5	1,06
9	0,63

11	0,92
12	0,74
13	0,49
14	1,02
15	0,25
16	0,63
19	1,14
20	0,83
22	1,52
24	0,35
26	1,02
<b>Jumlah Varians Item (<math>\sum s_i^2</math>)</b>	<b>12,86</b>
<b>Jumlah Varians Total (<math>s_t^2</math>)</b>	<b>74,40</b>
<b>Reliabilitas (<math>r_i</math>)</b>	<b>0,88</b>

Sumber: Data Primer, diolah.

### Uji Korelasi *Product Moment*

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

Sumber: Sugiyono (2009), hal. 228.

keterangan:

$r$  = Besarnya korelasi antara sistem informasi manajemen (variabel bebas) terhadap kinerja karyawan (variabel terikat). Nilai ( $r$ ) antara -1 dan 1 ( $-1 \leq r \leq 1$ ).

$n$  = Jumlah data sampel.

**Tabel 3.5** Interpretasi Terhadap Koefisien Korelasi

No	Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
1	0,00 – 0,199	Sangat rendah
2	0,20 – 0,399	Rendah
3	0,40 – 0,599	Sedang
4	0,60 – 0,799	Kuat
5	0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono, hal 231.

### Uji Signifikansi

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

Sumber: Sugiyono (2009), hal. 230.

keterangan:

$t$  = Signifikansi korelasi *product moment*

$n$  = Jumlah data sampel

$r$  = Besarnya korelasi (untuk mengetahui pengaruh variabel ( $x$ ) terhadap variabel ( $y$ ) yang ditemukan itu apakah berlaku untuk seluruh populasi).

Hipotesis statistik:

$H_0$  :  $\rho$  = tidak ada pengaruh ( $t_{hitung} < t_{tabel}$ )

$H_a$  :  $\rho \neq$  ada pengaruh ( $t_{hitung} > t_{tabel}$ )

## Uji Koefisien Determinasi

$$r^2 = (r)^2 \times 100\%$$

keterangan:

$r^2$  = Koefisien determinasi.

$r$  = Besarnya korelasi *product moment*.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil kuesioner variabel sistem informasi manajemen yang telah diberikan kepada 55 orang responden, maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Rata-rata hasil jawaban responden pada dimensi teknis yang menyatakan Sangat Setuju (SS) adalah 11 atau 20%. Setuju (S) adalah 37 atau 67%. Ragu-Ragu (RR) adalah 7 atau 13% dari keseluruhan 55 responden. Dengan demikian sebanyak 87% menyatakan bahwa kelengkapan perangkat keras dan perangkat lunak pendukung SIM pada PT Arta Boga Cemerlang Cabang Cirebon sudah terpenuhi, kemampuan alat-alat pendukung SIM mampu melindungi *asset* perusahaan, dan jaringan terkoneksi dengan baik. Rata-rata hasil jawaban responden pada dimensi ekonomis yang menyatakan Sangat Setuju (SS) adalah 6 atau 11%. Setuju (S) adalah 41 atau 74%. Ragu-Ragu (RR) adalah 8 atau 15% dari keseluruhan 55 responden. Dengan demikian sebanyak 85% menyatakan bahwa sistem informasi manajemen PT Arta Boga Cemerlang Cabang Cirebon yang telah diterapkan mampu memberikan tingkat efisiensi dan efektifitas dalam kinerja perusahaan serta mampu menghasilkan data dan informasi yang menunjang pengambilan keputusan oleh manajer.

Rata-rata hasil jawaban responden pada dimensi operasional yang menyatakan Sangat Setuju (SS) adalah 7 atau 13%. Setuju (S) adalah 38 atau 69%. Ragu-Ragu (RR) adalah 9 atau 16% dan Tidak Setuju (TS) 1 atau 2% dari keseluruhan 55 responden. Dengan demikian sebanyak 82% menyatakan bahwa sistem informasi manajemen yang telah diterapkan mampu memberikan *control* dan kemudahan dalam pemrosesan data, mampu memberikan keakuratan dan kecepatan dalam pemrosesan data, serta data dan informasi yang disimpan dan dihasilkan dapat diakses kapanpun oleh manajer sesuai kebutuhan, sedangkan berdasarkan hasil kuesioner variabel kinerja yang telah diberikan kepada 55 orang responden, maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Rata-rata hasil jawaban responden pada dimensi kesetiaan yang menyatakan Sangat Setuju (SS) adalah 6 atau 10,91%, Setuju (S) adalah 33 atau 60%, Ragu-Ragu (RR) adalah 14 atau 25,45%, dan Tidak Setuju (TS) adalah 2 atau 3,64% dari keseluruhan 55 responden. Dengan demikian sebanyak 70,91% menyatakan bahwa karyawan memiliki komitmen, dedikasi, dan loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan. Rata-rata hasil jawaban responden pada dimensi prestasi kerja yang menyatakan Sangat Setuju (SS) adalah 2 atau 3,64%, Setuju (S) adalah 46 atau 83,63%, Ragu-Ragu (RR) adalah 5 atau 9,09% dan Tidak Setuju (TS) adalah 2 atau 3,64% dari keseluruhan 55 responden. Dengan demikian sebanyak 87,27% menyatakan bahwa karyawan yang berprestasi dan bekerja profesional harus bekerja sesuai standar perusahaan.

Rata-rata hasil jawaban responden pada dimensi kejujuran yang menyatakan Sangat Setuju (SS) adalah 10 atau 18,18%, Setuju (S) adalah 36 atau 65,45%, dan Ragu-Ragu (RR) adalah 9 atau 16,37% dari keseluruhan 55 responden. Dengan demikian sebanyak 83,63% menyatakan bahwa melaporkan hasil kerja sesuai dengan kenyataan adalah hal yang diperlukan oleh setiap karyawan. Rata-rata hasil jawaban responden pada dimensi kedisiplinan yang menyatakan Sangat Setuju (SS) adalah 12 atau 21,81%, Setuju (S) adalah 34 atau 61,82%, Ragu-Ragu (RR) adalah 9 atau 16,37% dari keseluruhan 55 responden. Dengan demikian sebanyak 83,63% menyatakan bahwa karyawan sudah memiliki kedisiplinan kerja yang baik. Rata-rata hasil jawaban responden pada dimensi kreativitas yang menyatakan Sangat Setuju (SS) adalah 4 atau 7,27%, Setuju (S) adalah 46 atau 83,64%, Ragu-Ragu (RR) adalah 5 atau 9,09% dari keseluruhan 51 responden. Dengan demikian sebanyak 90,91% menyatakan bahwa karyawan sudah memiliki orientasi pelayanan kepada atasan dan bekerja tanpa perintah dari atasannya. Rata-rata hasil jawaban responden pada dimensi kerjasama yang menyatakan Sangat Setuju (SS) adalah 9 atau 16,36%, Setuju (S) adalah 39 atau 70,91% dan Ragu-Ragu (RR) adalah 7 atau 12,73% dari keseluruhan 55 responden. Dengan demikian sebanyak 87,27% menyatakan bahwa karyawan memiliki kerjasama yang sangat baik dalam berkerja untuk mencapai tujuan perusahaan.

Rata-rata hasil jawaban responden pada dimensi kepemimpinan yang menyatakan Sangat Setuju (SS) adalah 6 atau 10,91%, Setuju (S) adalah 43 atau 78,18% dan Ragu-Ragu (RR) adalah 6 atau 10,91% dari keseluruhan 55 responden. Dengan demikian sebanyak 89,09% menyatakan bahwa setiap karyawan memiliki motivasi dan teladan yang baik didalam pekerjaannya. Rata-rata hasil jawaban responden pada dimensi kepribadian yang menyatakan Sangat Setuju (SS) adalah 1 atau 1,82%, Setuju (S) adalah 48 atau 87,27%, Ragu-Ragu (RR) adalah 5 atau 9,09% dan Tidak Setuju (TS) adalah 1 atau 1,82% dari keseluruhan 55 responden. Dengan demikian sebanyak 89,09% menyatakan bahwa setiap karyawan memiliki kepribadian kerja yang baik dan berpenampilan menarik. Rata-rata hasil jawaban responden pada dimensi Prakarsa yang

menyatakan Sangat Setuju (SS) adalah 4 atau 7,27%, Setuju (S) adalah 43 atau 78,18% dan Ragu-Ragu (RR) adalah 8 atau 14,55% dari keseluruhan 55 responden. Dengan demikian sebanyak 85,45% menyatakan bahwa karyawan harus mampu menyampaikan pendapatnya kepada atasan. Rata-rata hasil jawaban responden pada dimensi kecakapan yang menyatakan Sangat Setuju (SS) adalah 8 atau 14,55%, Setuju (S) adalah 39 atau 70,9% dan Ragu-Ragu (RR) adalah 8 atau 14,55% dari keseluruhan 55 responden. Dengan demikian sebanyak 85,45% menyatakan bahwa setiap karyawan sudah menguasai benar profesinya dan menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu. Rata-rata hasil jawaban responden pada dimensi tanggung jawab yang menyatakan Sangat Setuju (SS) adalah 8 atau 15,55%, Setuju (S) adalah 39 atau 70,9% dan Ragu-Ragu (RR) adalah 8 atau 15,55% dari keseluruhan 55 responden. Dengan demikian sebanyak 85,45% menyatakan bahwa setiap karyawan sudah memiliki tanggung jawab kerja yang baik di perusahaan.

### Uji Korelasi *Product Moment*

Dari data kuesioner yang diperoleh  $\sum X = 2392$ ;  $\sum Y = 3277$ ;  $\sum X^2 = 104344$ ;  $\sum Y^2 = 195887$  dan  $\sum XY = 142822$ .

Nilai-nilai tersebut selanjutnya akan dimasukkan kedalam rumus dengan menggunakan teknik korelasi *product moment*, sebagai berikut:

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

$$= \frac{55.(142822) - (2392)(3277)}{\sqrt{[55.(104344) - (2392)^2] \times [55.(195887) - (3277)^2]}}$$

$$= 0,68$$

Dari perhitungan diatas diketahui pengaruh yang positif sebesar 0,68 antara sistem informasi manajemen terhadap kinerja karyawan, jika melihat tabel interpretasi korelasi dari Sugiyono (Tabel 3.5), korelasi sebesar 0,68 termasuk pada kategori kuat.

### Uji Signifikansi

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

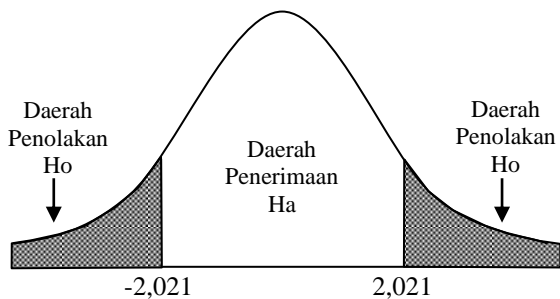
$$= \frac{0,68 \sqrt{55-2}}{\sqrt{1 - (0,68)^2}}$$

$$= \frac{0,68 \times 7,28}{\sqrt{0,5376}}$$

$$= \frac{4,9504}{0,7332}$$

$$= 6,75$$

Harga t hitung diketahui sebesar 6,75. Selanjutnya akan dibandingkan dengan harga t tabel dengan dk = 53 dan tingkat kesalahan 5% uji dua fihak, maka diperoleh t tabel 2,021. Hal ini digambarkan, sebagai berikut:



**Gambar 4.1** Uji Signifikansi Koefisien Korelasi

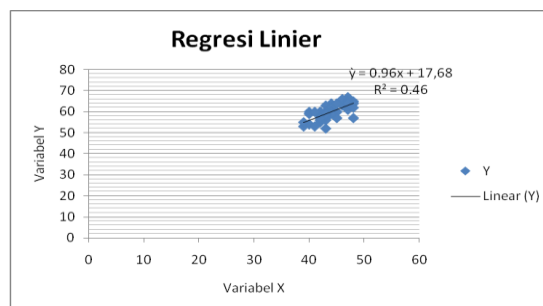
Berdasarkan perhitungan dan Gambar 4.1. maka dapat dilihat harga t hitung jatuh pada daerah penolakan  $H_0$ , yang berarti hipotesis pertama ( $H_0$ ) yang menyatakan tidak ada pengaruh antara sistem informasi manajemen terhadap kinerja karyawan ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima. Kesimpulan yang diperoleh adalah koefisien korelasi antara sistem informasi manajemen terhadap kinerja karyawan sebesar 0,68 positif dan signifikan, artinya berlaku untuk seluruh populasi.

### Koefisien Determinasi

$$\begin{aligned}
 r^2 &= (r)^2 \times 100\% \\
 &= (0,68)^2 \times 100\% \\
 &= 46\%
 \end{aligned}$$

Dari hasil perhitungan diperoleh koefisien determinasi 46%, artinya pengaruh yang disebabkan oleh sistem informasi manajemen terhadap kinerja karyawan sebesar 46% dan sisanya 54% ditentukan oleh faktor-faktor lain yang tidak dihitung, seperti motivasi kerja, tingkat kesejahteraan atau gaji, dan lainnya.

### Regresi Linier



Jika sistem informasi manajemen ditingkatkan sampai nilai tertinggi yaitu 3025 (skor ideal). Maka, berdasarkan persamaan tersebut diatas,  $\hat{y} = 17,68 + 0,96 (3025) = 2921,68$ . Jadi, bila kualitas dan kuantitas sistem informasi manajemen ditingkatkan maksimal, maka akan diperoleh penilaian sebesar 96% dari 100% yang diharapkan.

## PEMBAHASAN

Penilaian terhadap sistem informasi manajemen yang dilakukan oleh karyawan responden sebanyak 55 orang, memiliki interpretasi sebesar 0,79 atau 79% dari 100% yang diharapkan, sehingga secara umum pelaksanaan sistem informasi manajemen dinilai baik oleh responden. Penilaian terhadap sistem informasi manajemen didasarkan pada indikator-indikator yang terdiri dari faktor teknis, faktor ekonomis, dan faktor operasional. Persentase tertinggi diperoleh pada faktor teknis sebesar 87,27%. Faktor teknis memiliki persentase tertinggi karena didasari oleh asumsi tingkat kebutuhan karyawan akan kelengkapan perangkat keras (hardware) dan perangkat lunak (software) yang canggih. Seperti salesman menggunakan tablet sebagai alat penginputan order dari toko, sehubungan dengan itu dibutuhkan koneksi jaringan yang lebih cepat agar lebih efisien. Hal ini dilakukan untuk menunjang pelaksanaan pekerjaan agar memberikan kemudahan, meminimalkan kesalahan, menjaga keakuratan data dan informasi lebih mudah untuk diakses. Sehingga sistem informasi manajemen dapat melindungi asset perusahaan. Penilaian terhadap kinerja karyawan yang ditujukan kepada karyawan

responden sebanyak 55 orang, memiliki interpretasi sebesar 0,79 atau 79% dari 100% yang diharapkan, sehingga secara umum pelaksanaan kinerja karyawan dinilai baik oleh responden. Penilaian terhadap kinerja didasarkan pada indikator-indikator yang terdiri dari kesetiaan, prestasi kerja, kejujuran, kedisiplinan, kreativitas, kerjasama, kepemimpinan, kepribadian, prakarsa, kecakapan, dan tanggungjawab. Persentase yang tinggi diperoleh pada indikator kreativitas sebesar 90,91% karena karyawan beralasan memberikan solusi atas permasalahan yang dihadapi pelanggan maupun perusahaan adalah hal yang baik untuk memajukan perusahaan. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara sistem informasi manajemen terhadap kinerja karyawan dengan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $6,75 > 2,021$ ) dan korelasi yang diperoleh dari pengaruh tersebut sebesar 0,68 berarti memiliki tingkat pengaruh tinggi. Untuk menginterpretasikan korelasi tersebut maka dihitung koefisien determinasinya dan diperoleh sebesar 0,46 atau 46%, angka tersebut memiliki pengertian bahwa pada variabel kinerja karyawan terdapat pengaruh sebesar 46% dari adanya sistem informasi manajemen yang diterapkan saat ini. Koefisien regresi variabel sistem informasi manajemen 0,96, angka tersebut mencerminkan jika sistem informasi manajemen ditingkatkan sebesar satu unit skor maka akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja sebesar 18,64.

## KESIMPULAN

Sistem informasi manajemen memiliki peranan yang besar untuk meningkatkan efektifitas kinerja karyawan, maka implementasinya perlu lebih ditingkatkan melalui pelatihan atau pendidikan yang dilaksanakan oleh perusahaan dan sosialisasi terhadap program aplikasi yang diterapkan saat ini. kelengkapan perangkat keras dan perangkat lunak pendukung Sistem Informasi Manajemen ( SIM ) pada PT Arta Boga Cemerlang Cabang Cirebon agar dipenuhi dengan baik, agar kemampuan alat-alat pendukung Sistem Informasi Manajemen ( SIM ) mampu melindungi *asset* perusahaan, dan peningkatan kualitas *hardware* (perangkat keras) serta jaringan Local Area Network (LAN) yang terintegrasi dengan baik. Diperlukan sumber daya manusia yang terbaik, meliputi tahap *recruitment* yang mengedepankan motivasi, kemampuan, keahlian, pengetahuan, komitmen, dedikasi, loyalitas yang tinggi serta berpenampilan menarik. Hal yang diperlukan guna meningkatkan fungsi dan peranan sistem informasi manajemen. Perlunya peningkatan Sistem Informasi Manajemen ( SIM ) agar mampu memberikan *control* dan kemudahan dalam pemrosesan data, dan mampu memberikan keakuratan dan kecepatan dalam pemrosesan data, serta data dan informasi yang disimpan dan dihasilkan dapat diakses kapanpun oleh manajer sesuai kebutuhan perusahaan. Peningkatan alat-alat yang digunakan dalam perusahaan yang berhubungan dengan Sistem Informasi Manajemen ( SIM ) bisa memotivasi karyawan agar bekerja profesional sesuai dengan standar perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Asnawi, Nur., dan Masyhuri., 2009, *Metodologi Riset Manajemen Pemasaran*. Malang: UIN-Malang Press.
- Hasibuan, Malayu S.P., 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Prasetyo, Bambang., dan Lina M. Jannah., 2011, *Metode Penelitian Kuantitatif*. Edisi 1. Cetakan keenam. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Sugiyono., 2009, *Statistika Untuk Penelitian*. Cetakan keempat belas. Bandung: CV. ALFABETA.
- Sutabri, Tata., 2005, *Sistem Informasi Manajemen*. Yogyakarta: ANDI.
- Wirawan., 2009, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Zulganef., 2008, *Metode Penelitian Sosial & Bisnis*. Yogyakarta: Graha Ilmu.