

**PENGARUH SISTEM INFORMASI MANAJEMEN  
KINERJA (SIMANJA) TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
BADAN PERENCANAAN, PENELITIAN DAN  
PENGEMBANGAN PROVINSI KEPULAUAN RIAU**

**SKRIPSI**

**ENDAH LESTARI  
NIM: 17612332**



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN  
TANJUNGPINANG**

**2021**

**PENGARUH SISTEM INFORMASI MANAJEMEN  
KINERJA (SIMANJA) TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
BADAN PERENCANAAN, PENELITIAN DAN  
PENGEMBANGAN PROVINSI KEPULAUAN RIAU**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi  
Syarat-Syarat guna Memperoleh Gelar  
Sarjana Ekonomi

**OLEH**

**Nama : ENDAH LESTARI**

**NIM : 17612332**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN**



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN  
TANJUNGPINANG  
2021**

HALAMAN PERSETUJUAN / PENGESAHAN SKRIPSI

**PENGARUH SISTEM INFORMASI MANAJEMEN  
KINERJA (SIMANJA) TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
BADAN PERENCANAAN, PENELITIAN DAN  
PENGEMBANGAN PROVINSI KEPULAUAN RIAU**

Diajukan Kepada:

Panitia Komisi Ujian  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan  
Tanjungpinang

Oleh:

NAMA : ENDAH LESTARI  
NIM : 17612332

Menyetujui,

Pembimbing Pertama,

Pembimbing Kedua,



Satriadi, S.AP, M.Sc  
NIDN. 1011108901/ Lektor



Dwi Septi Haryani, S.T., M.M.  
NIDN. 1002078602/ Lektor

Menyetujui,

Ketua Program Studi,



Dwi Septi Haryani, S.T., M.M.  
NIDN. 1002078602/ Lektor

**Skripsi Berjudul**

**PENGARUH SISTEM INFORMASI MANAJEMEN  
KINERJA (SIMANJA) TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
BADAN PERENCANAAN, PENELITIAN DAN  
PENGEMBANGAN PROVINSI KEPULAUAN RIAU**

Yang Dipersiapkan dan Disusun Oleh:

**NAMA : ENDAH LESTARI**  
**NIM : 17612332**

Telah dipertahankan didepan Panitia Komisi Ujian Pada Tanggal  
Dua Puluh Dua November Dua Ribu Dua Puluh Satu dan  
Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat Untuk Diterima

Panitia Komisi Ujian

Ketua,

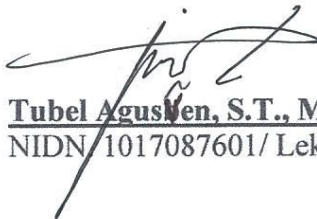


**Satriadi, S.AP, M.Sc.**  
NIDN. 1011108901/ Lektor

Sekretaris,



**Muhammad Rizki, M. Hsc**  
NIDN. 1021029102/ AA  
Anggota,



**Tubel Agus, S.T., M.M**  
NIDN/ 1017087601/ Lektor

Tanjungpinang, 22 November 2021

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan

Tanjungpinang,

Ketua,



**Charly Prinda, S.E., M.Ak. Ak.CA**  
NIDN/ 1029127801/ Lektor

## PERNYATAAN

Nama : ENDAH LESTARI  
NIM : 17612332  
Tahun Angkatan : 2017  
Indeks Prestasi Kumulatif : 3.69  
Program Studi : Manajemen  
Judul Skripsi : Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Kinerja  
(SIMANJA) terhadap kinerja pegawai Badan  
Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan  
Provinsi Kepulauan Riau

Dengan ini menyatakan sesungguhnya bahwa Seluruh isi dan materi dari skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri dan bukan rekayasa maupun karya orang lain. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan apabila ternyata dikemudian hari saya membuat pernyataan palsu, maka saya siap diproses sesuai peraturan yang berlaku.

Tanjungpinang, 22 November 2021

Penyusun,



**ENDAH LESTARI**  
NIM. 17612332

## **HALAMAN PERSEMBAHAN**

Segala puji dan syukur ku ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala limpahan rahmat dan juga kesempatan dalam menyelesaikan tugas akhir skripsi saya dengan segala kekurangannya. Segala Syukur ku ucapkan kepada-Mu Ya Allah, SWT, karena sudah menghadirkan orang-orang yang sangat berarti disekeliling saya. Yang selalu memberikan semangat dan bantuan dan bimbingan, sehingga skripsi saya ini dapat diselesaikan dengan baik.

### **Bapak dan ibu Tercinta**

Sebagai tanda bukti, hormat, dan rasa terimakasih yang tiada terhingga, saya persembahkan karya kecil ini untuk bapak dan ibu yang telah memberikan kasih dan sayang, dukungan serta cinta kasih yang diberikan yang tak terhingga yang tidak mungkin terbalas dengan selembar kata cinta dan persembahan ini. Semoga ini dapat menjadi langkah awal untuk membuat bapak dan ibu bahagia dan bangga dengan perjuangan yang sudah anak mu lakukan.

### **Sahabat-sahabat Pejuang Skripsi**

Untuk sahabat-sahabatku sekalian, tiada yang paling menyenangkan saat berkumpul, bercanda dan tertawa bersama, walaupun kadang-kadang kita bertengkar, tetapi hal itu selalu memberikan warna yang tidak pudar terbawa zaman. Terimakasih dukungannya untuk selalu mengingatkan, menegur apabila ada kesalahan, dan membantu apabila dalam keterpurukan.

## **HALAMAN MOTTO**

“Kejarlah akhiratmu, maka dunia akan mengikutimu”

“Perbaikilah sholatmu, maka Allah akan memperbaiki hidupmu”

## **KATA PENGANTAR**

Alhamdulillahirobbil aa'lamiin penulis ucapkan kepada Allah subhanahu wata'ala atas segala karunia-Nya sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi dengan judul **“PENGARUH SISTEM INFORMASI MANAJEMEN KINERJA (SIMANJA) TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN PERENCANAAN, PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN PROVINSI KEPULAUAN RIAU”** yang merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Strata 1 (S1) Program studi Manajemen pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pembangunan Tanjungpinang.

Untuk itu, Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan dalam penyusunan skripsi ini, oleh karena itu penulis sangat mengharapkan kritikan-kritikan yang bersifat membangun demi kesempurnaan skripsi ini. Dalam penyusunan skripsi ini, banyak pihak-pihak yang turut serta membantu mulai dari awal hingga akhir penyusunan skripsi ini. Oleh sebab itu, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Ibu Charly Marlinda, S.E., M.Ak., Ak., CA. selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
2. Ibu Ranti Utami, S.E., M.Si.Ak.CA. selaku Wakil Ketua I Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
3. Ibu Sri Kurnia, S.E., M.Si.Ak.CA. selaku Wakil Ketua II Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
4. Bapak Ir. Imran Ilyas, M.M selaku Wakil Ketua III Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.



5. Bapak Satriadi, S.AP, M.Sc sebagai dosen pembimbing I yang telah banyak memberi arahan, saran, dan perbaikan terhadap penyusunan skripsi ini sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
6. Ibu Dwi Septi Haryani, S.T., M.M selaku Ketua Program Studi S1 dan sekaligus dosen pembimbing II yang tidak pernah bosan untuk menyemangati, memberi arahan, dan memberikan informasi kepada saya.
7. Seluruh dosen pengajar dan staf sekretariat Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
8. Seluruh anggota keluargaku yang terus memberi dukungan baik moril maupun materil kepada penulis.
9. Dan seluruh teman-teman mahasiswa Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Angkatan 2017 yang terus menemani dan memotivasi penulis dari awal hingga akhir penyusunan skripsi ini.
10. Semua pihak yang terkait dalam penyusunan skripsi, yang tak dapat dituliskan satu-persatu, terimakasih atas semuanya.

Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat bagi semua pembaca, khususnya Mahasiswa/i Jurusan Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pembangunan Tanjungpinang.

Tanjungpinang, 22 November 2021  
Penulis

**ENDAH LESTARI**  
**NIM. 17612332**

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b>	
<b>HALAMAN PENGESAHAN BIMBINGAN</b>	
<b>HALAMAN PENGESAHAN KOMISI UJIAN</b>	
<b>HALAMAN PERNYATAAN</b>	
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b>	
<b>HALAMAN MOTTO</b>	
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xv</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xvi</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xvii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>xviii</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>xix</b>
<b>BAB I    PENDAHULUAN</b>	
1.1    Latar Belakang Masalah .....	1
1.2    Rumusan Masalah.....	6
1.3    Tujuan Penelitian.....	6
1.4    Kegunaan Penelitian.....	7
1.4.1    Kegunaan Ilmiah.....	7
1.4.2    Kegunaan Praktis.....	7
1.5    Sistematika Penulis.....	8
<b>BAB II    TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1    Tinjauan Teori.....	10
2.1.1    Pengertian Manajemen .....	11
2.1.1.1    Fungsi Manajemen.....	11
2.1.2    Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	13

2.1.3	Pengertian Sistem Informasi Manajemen (SIM)	14
2.1.4	Sistem Informasi Manajemen .....	17
2.1.4.1	Pengertian SIM .....	17
2.1.4.2	Tujuan SIM .....	19
2.1.4.3	Fungsi SIM .....	19
2.1.4.4	Indikator SIM .....	20
2.1.5	Sistem Informasi Manajemen Kinerja (SIMANJA) .....	23
2.1.5.1	Pengertian SIMANJA .....	25
2.1.5.2	Tujuan SIMANJA .....	25
2.1.6	Kinerja	25
2.1.6.1	Pengertian Kinerja	25
2.1.6.2	Tujuan Kinerja .....	27
2.1.6.3	Faktor Kinerja .....	28
2.1.6.4	Indikator Kinerja .....	29
2.2	Kerangka Penelitian.....	30
2.3	Hipotesis.....	31
2.4	Penelitian Terdahulu.....	32
2.4.1	Jurnal Nasional.....	32
2.4.2	Jurnal Internasional.....	34

### **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

3.1	Jenis Penelitian.....	37
3.2	Jenis Data.....	37
3.2.1	Data Primer .....	38
3.2.2	Data Sekunder .....	38
3.3	Teknik Pengumpulan Data.....	38
3.3.1	Teknik Angket (Kuisisioner).....	39
3.4	Populasi dan Sampel.....	40
3.4.1	Populasi.....	40
3.4.2	Sampel.....	40

3.5	Definisi Operasional Variabel.....	42
3.6	Teknik Pengolahan Data.....	44
3.6.1	<i>Statistical Package for the Social Sciences</i> ( <i>SPSS</i> ) .....	44
3.7	Teknik Analisa Data.....	46
3.7.1	Uji Kulaitas Data.....	46
3.7.1.1	Uji Validitas.....	46
3.7.1.2	Uji Realibilitas.....	47
3.7.2	Uji Asumsi Klasik.....	48
3.7.2.1	Uji Normalitas.....	48
3.7.2.2	Uji Heteroskedastisitas.....	50
3.7.3	Analisis Regresi Linier Sederhana.....	50
3.7.4	Uji Hipotesis.....	50
3.7.4.1	Uji Parsial (uji t).....	50
3.7.4.2	Koefisien Determinasi.....	52
<b>BAB IV</b>	<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	<b>54</b>
4.1	Hasil Penelitian.....	54
4.1.1	Sejarah dan Gambaran Umum Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan Provinsi Kepulauan Riau.....	54
4.1.1.1	Visi dan Misi.....	57
4.1.1.2	Susunan dan Struktur Pejabat.....	59
4.2	Hasil Pembahasan.....	61
4.2.1	Karakteristik Data Responden.....	61
4.2.1.1	Identitas Responden.....	61
4.2.1.2	Analisis Deskriptif.....	66
4.2.1.3	Deskripsi Variabel SIMANJA.....	66
4.2.1.4	Deskripsi Variabel Kinerja.....	75
4.2.2	Uji Kualitas Data.....	83
4.2.2.1	Uji Validitas.....	83

4.2.2.2	Uji Realibilitas.....	85
4.2.3	Uji Asumsi Klasik.....	85
4.2.3.1	Uji Normalitas.....	85
4.2.3.2	Uji Heteroskedastisitas.....	87
4.2.4	Analisis Regresi Linier Sederhana.....	89
4.2.5	Uji Hipotesis.....	90
4.2.5.1	Uji Parsial .....	90
4.2.5.2	Uji Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ) ....	92
4.3	Pembahasan Hasil Penelitian	92
4.3.1	Sistem Informasi Manajemen Kinerja .....	92
4.3.2	Kinerja Pegawai .....	94
4.3.3	Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Kinerja	95
<b>BAB V</b>	<b>PENUTUP</b>	
5.1	Kesimpulan.....	97
5.2	Saran .....	98
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>		102
<b>LAMPIRAN</b>		105
<b><i>CURICULUM VITAE</i></b>		138

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1	Grafik Capaian Kinerja ASN Barenlitbang 2019 - 2020	4
Gambar 2.1	Model Sistem Informasi Manajemen .....	12
Gambar 2.2	Kerangka Pemikiran .....	25
Gambar 4.1	Struktur Organisasi .....	53
Gambar 4.2	Grafik Menurut Pangkat/ Golongan .....	55
Gambar 4.3	Grafik berdasarkan Jabatan .....	56
Gambar 4.4	Grafik berdasarkan Jenis Kelamin .....	56
Gambar 4.5	Hasil Uji Normalitas .....	75
Gambar 4.6	Hasil Uji Normalitas .....	76
Gambar 4.7	Hasil Uji Normalitas .....	78
Gambar 4.8	Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	78

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Jumlah Pegawai Barenlitbang Provinsi Kepulauan Riau 2021	35
Tabel 3.2	Definisi Operasional Variabel.....	36
Tabel 3.3	Skala Likert.....	39
Tabel 4.1	Deskripsi Variabel SIMANJA .....	57
Tabel 4.2	Deskripsi Variabel Kinerja .....	66
Tabel 4.3	Hasil Uji Validitas .....	74
Tabel 4.4	Hasil Uji Reliabilitas .....	76
Tabel 4.5	Hasil Uji Normalitas .....	77
Tabel 4.6	Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana .....	80
Tabel 4.7	Hasil Uji t .....	82
Tabel 4.8	Hasil Uji Koeisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	83

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Lembar Kuisisioner .....	94
Lampiran 2	Tabulasi Penelitian .....	101
Lampiran 3	Hasil Pengujian SPSS .....	105
Lampiran 4	Hasil Uji Plagiat Turnitin .....	115
Lampiran 5	Informasi Jabatan Setelah Penggunaan SIM secara elektronik, pengisian sasaran kinerja pegawai sudah terstruktur .....	116
Lampiran 6	Surat Permohonan Izin/ Permintaan Data .....	119
Lampiran 7	Surat Keterangan Penelitian .....	120
Lampiran 8	Bukti Pengisian Kuesioner .....	122
Lampiran 9	<i>Curriculum Vitae</i> .....	123



## ABSTRAK

# PENGARUH SISTEM INFORMASI MANAJEMEN KINERJA (SIMANJA) TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN PERENCANAAN, PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN PROVINSI KEPULAUAN RIAU

Endah Lestari. 17612332. Manajemen  
STIE Pembangunan Tanjungpinang  
[lestarie029@gmail.com](mailto:lestarie029@gmail.com)

Tujuan riset ini untuk mengetahui apakah Sistem Informasi Manajemen Kinerja (SIMANJA) yang telah berjalan pada Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan Provinsi Kepulauan Riau berpengaruh terhadap kinerja pegawainya. Sampel yang digunakan berjumlah 85 responden dengan metode *Non Probability Sampling* dengan teknik *purposive sampling*.

Metode penelitian yang digunakan yaitu metode kuantitatif dengan obyek penelitian yaitu semua Pegawai Negeri Sipil (PNS) Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan Provinsi Kepulauan Riau. Data dikumpulkan dengan menggunakan teknik angket (kuesioner). Penelitian ini menggunakan teknik pengolahan data mulai dari pemeriksaan data, pengkodean dan pemberian skor.

Hasil penelitian mendukung hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh Sistem Informasi Manajemen Kinerja (SIMANJA) terhadap kinerja pegawai sebesar 38,6% Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan Provinsi Kepulauan Riau. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai  $t$  hitung  $7,221 > t$  tabel  $1.98896$  dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Nilai koefisien regresi bernilai positif yaitu koefisien regresi variabel Sistem Informasi Manajemen Kinerja (SIMANJA) sebesar  $0,329$ . Hal ini menunjukkan bahwa ketika Sistem Informasi Manajemen Kinerja (SIMANJA) meningkat sebesar  $0,329$  satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar satuan.

Dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan Provinsi Kepulauan Riau mengalami pengaruh yang positif sehingga secara umum memberikan dampak juga terhadap kinerja organisasi yang semakin membaik setiap tahunnya.

Kata Kunci: SIMANJA, Kinerja, Pegawai  
Dosen Pembimbing 1 : Satriadi, S.AP, M.Sc  
Dosen Pembimbing 2 : Dwi Septi Haryani, S.T., M.M

## ABSTRACT

### *THE EFFECT OF PERFORMANCE MANAGEMENT INFORMATION SYSTEM (SIMANJA) ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES IN THE PLANNING, RESEARCH AND DEVELOPMENT OF THE RIAU ISLAND PROVINCE*

*Endah Lestari. 17612332. Managemen  
STIE Pembangunan Tanjungpinang  
[lestarie029@gmail.com](mailto:lestarie029@gmail.com)*

*The purpose of this research is to find out whether the Performance Management Information System (SIMANJA) which has been running at the Planning, Research and Development Agency of the Riau Islands Province has an effect on the performance of its employees. The sample used is 85 respondents with Non Probability Sampling method with purposive sampling technique.*

*The research method used is a quantitative method with the object of research being all Civil Servants (PNS) of the Planning, Research and Development Agency of the Riau Islands Province. Data were collected using a questionnaire technique (questionnaire). This study uses data processing techniques ranging from data examination, coding and scoring.*

*The results of the study support the hypothesis which states that there is an influence of the Performance Management Information System (SIMANJA) on employee performance by 38.6% of the Planning, Research and Development Agency of the Riau Islands Province. This is evidenced by the  $t$  arithmetic value of  $7.221 > t$  table  $1.98896$  and a significance value of  $0.000 < 0.05$ . The regression coefficient value is positive, namely the Performance Management Information System (SIMANJA) variable regression coefficient of  $.1$ . This shows that when the Performance Management Information System (SIMANJA) increases by one unit, the employee's performance will increase by one unit.*

*It can be concluded that the performance of the employees of the Planning, Research and Development Agency of the Riau Islands Province has a positive influence so that in general it also has an impact on organizational performance which is getting better every year.*

*Keywords : SIMANJA, Performance, Employees  
Supervisor 1 : Satriadi, S.AP, M.Sc  
Supervisor 2 : Dwi Septi Haryani, S.T., M.M*

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Revolusi Industri 4.0 sudah lama berlangsung dan sangat mampu meningkatkan kualitas hidup populasi diseluruh dunia dan diperkirakan hal ini akan membuat pergeseran lanskap bisnis dan sosial. Menurut (Amalia, 2018) Revolusi Industri 4.0 adalah perubahan dalam mekanisme produksi barang dan jasa yang ditandai dengan sejumlah ciri, yaitu penggunaan *Internet of Things (IoT)*, big data, otomatisasi, robotika, komputasi awan, hingga inteligensi artifisial (*Artificial Intelligence*). Hal tersebut mendorong terbukannya pasar yang baru, menjanjikan keuntungan jangka panjang berupa efisiensi dan produktifitas.

Dengan revolusi industri 4.0 diharapkan perubahan tidak hanya dirasakan oleh sektor swasta tetapi juga dirasakan oleh sektor pemerintahan. Indonesia telah mengadopsi beragam inovasi teknologi dalam upaya pelayanan publik yang lebih optimal, efektif, dan efisien. Salah satunya dalam reformasi birokrasi yang merupakan gagasan strategi yang dapat diterapkan organisasi pemerintah untuk menghadapi Revolusi Industri 4.0. Didalam pemerintahan perubahan tersebut berupa reformasi birokrasi mencakup tiga aspek utama, yaitu kolaborasi, inovasi dan pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi. Keterbukaan informasi publik menjadi modal untuk mewujudkan pemerintahan digital Indonesia sesuai amanat Peraturan Presiden Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE).

Inisiatif *e-Government* di Indonesia telah diperkenalkan melalui Instruksi Presiden No. 6/2001 tgl. 24 April 2001 tentang telematika (telekomunikasi, media

dan informatika) yang menyatakan bahwa aparat pemerintah harus menggunakan teknologi telematika untuk mendukung *good governance* dan mempercepat proses demokrasi. Lebih jauh lagi, *e-government* wajib diperkenalkan untuk tujuan yang berbeda di kantor-kantor pemerintahan.

Menurut (Karniawati & Rahmadani, 2011) dalam menyongsong era revolusi industri 4.0, inovasi teknologi dalam pemerintahan menerapkan *e-government* sebagai salah satu bentuk implementasi pelayanan publik berbasis teknologi informasi dan komunikasi yang sangat berpengaruh pada sendi kehidupan pemerintahan di Indonesia. Dimana implementasi pelayanan publik tersebut merupakan media informasi dan komunikasi interaktif antara pemerintah dengan pihak-pihak lain baik kelompok masyarakat, kalangan bisnis maupun antar sesama lembaga pemerintahan. *E-government* memiliki peran yang sangat penting dan berpengaruh untuk melakukan berbagai kegiatan pemerintahan, diantaranya yaitu untuk melakukan sosialisasi berbagai kebijakan, melakukan pemberdayaan masyarakat, termasuk kerjasama antar pemerintah, masyarakat, dan pelaku bisnis, memperkenalkan potensi wilayah pariwisata dan sebagainya.

Menurut (Widodo et al., 2019) aplikasi Sistem Informasi Manajemen (SIM) dalam organisasi menjadi satu basis yang penting dalam pengembangan kemampuan sumber daya manusia. Sistem Informasi Manajemen (SIM) dewasa ini sudah tidak dapat dipisahkan peranannya dalam proses mengerjakan tugas karyawan. Sistem Informasi Manajemen (SIM) dilansir sebagai pisau bermata dua, dimana disatu sisi memberikan kelebihan membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, namun di sisi lain justru akan memberikan kendala, terutama yang tidak menguasai aplikasi teknologi informasi. Sistem Informasi

Manajemen Kinerja (SIMANJA) merupakan aplikasi mandiri Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau, produk Dinas Komunikasi dan Informatika (Kominfo). Yang diluncurkan pada tanggal 12 Februari 2019 dalam pameran teknologi informasi di Aula Kantor Gubernur Kepulauan Riau dengan penggunaan pengaplikasian sistem terpadu yang dibutuhkan. Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Kepulauan Riau termasuk salah satu Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang menggunakan aplikasi sistem tersebut. Yang penggunaannya digunakan sebagai tolak ukur keberhasilan kinerja pegawai instansi tersebut dalam melaksanakan fungsi penunjang bidang perencanaan serta bidang penelitian dan pengembangan.

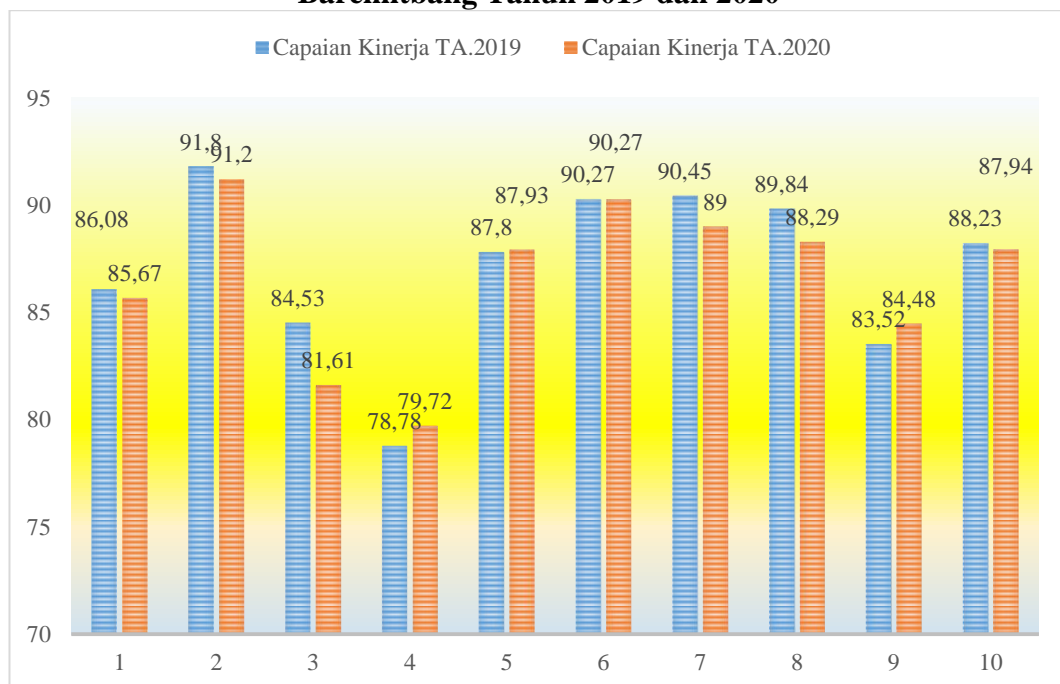
Manajemen kinerja merupakan suatu siklus yang harus dibangun secara berkelanjutan dan diharapkan dapat meningkatkan kinerja baik pegawai maupun organisasi secara keseluruhan. Pelaksanaan manajemen kinerja baik seorang karyawan swasta maupun seorang pegawai pemerintah dimulai sejak tahap perencanaan dengan menetapkan apa atau bagaimana harus mencapainya, dan kegiatan apa saja yang harus dilakukan untuk mencapainya, dan akhirnya evaluasi prestasi itu sendiri.

Sistem Informasi Manajemen Kinerja (SIMANJA) merupakan inisiatif *E-Government* yang diciptakan pemerintah Provinsi Kepulauan Riau dengan harapan mampu digunakan oleh organisasi dalam mengolah informasi data dengan cepat, tepat dan akurat untuk proses pengambilan keputusan yang berhubungan dengan kinerja pegawai dalam pencapaiannya. Sistem Informasi Manajemen Kinerja (SIMANJA) diharapkan juga mampu menjadi alat dan sarana dalam pelaksanaan evaluasi kinerja bagi pegawai karena situasi pemerintah saat ini semakin menuntut

setiap instansi dan lembaga pemerintah untuk bertanggung jawab dalam pengelolaan anggaran dan menjalankan seluruh program kerja secara lebih efektif dan efisien.

Praktik-praktik manajemen berbasis kinerja melibatkan spesifikasi sasaran yang hendak dicapai, alokasi sumber daya, mengukur serta mengevaluasi kinerja. Spesifikasi sasaran merupakan elemen penting dalam menyusun kebijakan dan program dimana kebijakan dan program disusun untuk memenuhi kebutuhan pegawai dan organisasi. Sistem manajemen kinerja sendiri memiliki beberapa fokus yang dapat dinilai, yaitu penilaian yang terfokus pada individu pegawai, penilaian yang terfokus pada proses melakukan pekerjaan, dan penilaian yang terfokus pada hasil atau output (Hermana dan Kristianty dalam Syamsuddin, 2019).

**Gambar 1.1**  
**Grafik Capaian Kinerja Pada Pegawai**  
**Barenlitbang Tahun 2019 dan 2020**



Sumber: Pengolahan Data Penelitian (2021)

Berdasarkan tabel diatas, dapat terlihat naik dan turun pada hasil penilaian kinerja pegawai Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan Provinsi Kepulauan Riau kurun waktu 2019 hingga 2020. Hasil perhitungan kinerja tertuang dalam hasil penilaian kinerja menggunakan aplikasi Sistem Informasi Manajemen Kinerja (SIMANJA) yang digunakan dalam perhitungan pemberian tunjangan yang diberlakukan bagi seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang bekerja di organisasi berdasarkan capaian kerjanya. Dari hasil capaian tersebut, sebuah sistem informasi yang digunakan sebaiknya menjadi urgensi yang saling mempengaruhi kinerja pegawai tersebut.

Penilaian kinerja pada pegawai Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan Provinsi Kepulauan Riau sebelum menggunakan Sistem Informasi Manajemen Kinerja, pengerjaannya masih manual dengan menggunakan indikator kinerja individu yang mengacu pada indikator kinerja utama setiap bidang. Sehingga kinerja pegawai tersebut masih belum sempurna karena belum adanya petunjuk tentang pembagian tugas dan jumlah pekerjaan berdasarkan pekerjaannya. Dalam pengerjaannya pembagian pekerjaan tersebut tidak merata, baik dari segi jumlah, dan jenis pekerjaan. Setelah pengaplikasian Sistem Informasi Manajemen Kinerja, pegawai sudah mempunyai acuan sendiri karena sudah ada acuan dalam pembagian tugas pekerjaan dan sudah memiliki target capaian kinerja sendiri.

Penilaian kinerja menjadi aktivitas kritis yang mampu mempengaruhi perilaku orang atau partisipan yang dinilainya. Jika bawahan diberikan informasi tentang aspek yang dinilai serta adanya pengaruh antara aspek yang dinilai dengan kinerja yang dicapai, maka ia termotivasi untuk mencapai kinerja terbaiknya.

Berdasarkan Sistem Informasi Manajemen Kinerja (SIMANJA) yang sedang berjalan pada Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan Provinsi Kepulauan Riau perlu adanya penelitian yang dilakukan agar bisa melihat apakah Sistem Informasi Manajemen Kinerja (SIMANJA) tersebut berpengaruh terhadap kinerja pada Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan Provinsi Kepulauan Riau. Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Kinerja (SIMANJA) Terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan Provinsi Kepulauan Riau”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas, dapat dirumuskan permasalahan yang dapat diteliti, yaitu bagaimana pengaruh Sistem Informasi Manajemen Kinerja (SIMANJA) terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan Provinsi Kepulauan Riau dalam menciptakan terobosan-terobosan baru yang mendukung pekerjaan pegawai.

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian yang ingin dicapai yaitu mengetahui pengaruh Sistem Informasi Manajemen Kinerja (SIMANJA) terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan Provinsi Kepulauan Riau.



## **1.4 Kegunaan Penelitian**

### **1.4.1 Kegunaan Ilmiah**

Kegunaan ilmiah dari penelitian ini agar dapat menjadi landasan dalam pengembangan media pembelajaran atau penerapan media pembelajaran secara lebih lanjut. Selain itu juga menjadi sebuah nilai tambah khasanah pengetahuan ilmiah dalam bidang pendidikan di Indonesia.

### **1.4.2 Kegunaan Praktis**

Kegunaan praktis merupakan sumber informasi yang di harapkan oleh penulis dan dapat digunakan dan membantu kepada pihak-pihak penting, antara lain adalah sebagai berikut:

1. Bagi peneliti

Mengembangkan ilmu pengetahuan (secara teoritis) dan membantu mengatasi, memecahkan dan memberikan masukan terhadap penelitian tersebut. Dapat menambah wawasan dan pengetahuan dengan hasil penelitian dapat dijadikan sebagai sarana diagnosis. Dengan demikian akan memudahkan pencarian alternatif pemecahan masalah tersebut.

2. Bagi Pemerintah

Penelitian ini dapat memberikan masukan kepada pemerintah Provinsi Kepulauan Riau dalam membuat kebijakan yang berhubungan dengan penelitian dan dapat dijadikan sebagai sarana untuk menyusun strategi pengembangan lanjutan terhadap sistem aplikasi yang berjalan dan menetapkan strategi lanjutan terhadap kinerja pegawainya.

### 3. Bagi STIE Pembangunan Tanjungpinang

Dapat menjadikan sebuah referensi atau pertimbangan kepada mahasiswa/mahasiswi yang ada di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pembangunan Tanjungpinang dalam menyelesaikan tugas yang berhubungan dengan Sistem Informasi Manajemen Kinerja (SIMANJA) Aparatur Negeri Sipil dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai tersebut.

## 1.5 Sistematika Penulisan

Dengan sistematika penulisan proposal penelitian ini diajukan 5 bab yang diawali hal-hal yang bersifat umum, namun berhubungan dengan penulisan yang disajikan dan kemudian pada bab-bab selanjutnya penulis membahas tentang hal-hal yang berkaitan langsung dengan judul dan disusun sedemikian rupa sehingga diharapkan akan sangat mempermudah para pembaca dapat memahami bahkan lebih mengerti tentang apa yang dijelaskan oleh penulis dalam proposal penelitian adalah sebagai berikut:

### BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini diuraikan secara singkat mengenai gambaran umum dari masalah penelitian yang dilakukan yang terdiri dari latar belakang permasalahan yang dijelaskan secara garis besar keterkaitan masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian (terdiri dari kegunaan ilmiah dan kegunaan praktis), dan sistematika penulisan.

## BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Didalam bab ini membahas tinjauan teori, baik teori dasar maupun teori penunjang yang berhubungan dengan pokok permasalahan dan digunakan sebagai pedoman atau landasan konseptual dalam pemecahan masalah yang saling mendukung. Akhirnya mencapai tujuan penelitian, kerangka pemikiran, dan membahas tentang pembahasan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh penulis-penulis sebelumnya.

## BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini membahas tentang jenis penelitian, jenis data, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, defenisi operasional variabel, teknik pengolahan data dan teknik analisis data. Beserta saya lampirkan dengan jadwal penelitian terlampir.

## BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Didalam bab ini membahas tentang semua hasil wawancara, observasi dan dokumentasi serta pembahasan tentang pengaruh Sistem Informasi Manajemen Kinerja terhadap kinerja yang dihasilkan oleh pegawai tersebut.

## BAB V PENUTUP

keinginan peneliti untuk mewujudkan suatu hal yang sebenarnya dapat dilakukan untuk mengatasi atau memperoleh jawaban atau pengetahuan yang diinginkan.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Tinjauan Teori**

##### **2.1.1 Pengertian Manajemen**

Manajemen berasal dari kata *to manage* yang artinya mengatur. Pengaturan dilakukan melalui proses dan diaturnya berdasarkan urutan dan fungsi manajemen = perencanaan, pengorganisasian, memerintah, koordinasi, dan pengendalian menurut Henry Fayol dalam (Edison, Anwar, & Komariyah, 2018) Jadi, manajemen merupakan proses untuk menciptakan tujuan yang yang diinginkan. Adapun unsur-unsur manajemen adalah *Man, Money, Method, Material, Machin, dan Market* (6M)

Terry & True (2019) mengatakan bahwa manajemen adalah ilmu pengetahuan maupun seni. Ia menyatakan bahwa “Seorang manajer adalah seorang ilmuawan dan seorang seniman. Untuk situasi tertentu ilmu pengetahuan dapat mengurangi jumlah seni manajemen yang diperlukan, tetapi hal itu tidak pernah mengeliminasi seni manajemen senantaisa ada”.

Seperti diketahui, ilmu bersumber dari pengetahuan yang lahir dari belajar, sedangkan seni bersumber dari jiwa yang lahir dari bakat, pengalaman, lingkungan, dan keyakinan yang bentuknya tidak dapat diuraikan secara spesifik. Maka seni lebih bersifat pribadi dan setiap pribadi memiliki seni yang berbeda pula. Meski demikian, Koontz, *et.al* dalam (Edison et al., 2018) mempertegas bahwa “Seni yang paling produktif selalu berdasarkan pengertian mengenai ilmu

yang mendasarinya. Jadi ilmu dan seni bukannya saling bertentangan, melainkan saling melengkapi”.

Peter Drucker dalam Edison *et al.*, (2018) pakar manajemen modern berpendapat lain. Ia mengatakan bahwa “manajemen adalah suatu praktik ilmu, sebab yang dituntut dari manajemen adalah prestasi bukan pengetahuan”. Dengan demikian, pengertian manajemen ini belum diterima secara universal dikalangan para pakar. Tapi perbedaan ini bukanlah hal yang prinsip. Sebab tuntutan dalam praktik seperti pendapat Drucker juga perlu didukung ilmu pengetahuan dan seni. Lebih dari itu, manajemen sangat diperlukan agar tujuan-tujuan organisasi dapat tercapai dan berjalan sesuai dengan keteraturan, efektif, efisien, serta menjaga keseimbangan dan sinergi diantara bagian-bagian yang ada.

Dari definisi diatas dapat disimpulkan manajemen adalah suatu proses yang terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, memerintah, koordinasi, dan pengendalian melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lain secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu.

#### **2.1.1.1 Fungsi Manajemen**

Menurut Hendri Fayol dalam (Firmansyah & Mahardika, 2018) fungsi-fungsi manajemen meliputi perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pengarahan (*commanding*), pengkoordinasian (*coordinating*), pengendalian (*controlling*). Sedangkan menurut George R Terry dalam (Terry & True, 2019) fungsi-fungsi manajemen meliputi perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), susunan kepegawaian (*staffing*), motivasi (*motivating*) dan pengawasan (*controlling*).

a. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan adalah menentukan tujuan-tujuan yang hendak dicapai selama suatu masa yang akan datang, dan apa yang harus diperbuat agar dapat mencapai tujuan-tujuan itu.

b. Pengorganisasian (*Organizing*)

Mengelompokan, menentukan berbagai kegiatan penting dan memberikan kekuasaan untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan itu.

c. Pengarahan (*Commanding*)

*Commanding* disebut juga dengan *directing* merupakan fungsi manajemen yang berhubungan dengan usaha memberi bimbingan, saran-saran, perintah-perintah atau instruksi-instruksi kepada bawahan dalam pelaksanaan tugas masing-masing bawahan tersebut, agar tugas dapat dilaksanakan dengan baik dan benar-benar tertuju kepada tujuan yang telah ditetapkan semula. *Directing* atau *commanding* merupakan fungsi manajemen yang dapat berfungsi bukan saja agar pegawai melaksanakan atau tidak melaksanakan sesuatu kegiatan, tetapi dapat pula berfungsi mengkoordinasi kegiatan berbagai unsur organisasi agar dapat efektif tertuju kepada realisasi tujuan yang ditetapkan sebelumnya.

d. Pengkoordinasian (*coordinating*)

*Coordinating* atau mengkoordinasi merupakan salah satu fungsi manajemen untuk melakukan berbagai kegiatan agar tidak terjadi kekacauan, percekocokan, kekosongan kegiatan, dengan jalan menghubungkan-hubungkan, menyatupadukan, dan menyelaraskan pekerjaan-pekerjaan bawahan sehingga terdapat kerja sama yang terarah dalam usaha mencapai tujuan

bersama atau tujuan organisasi. Usaha yang dapat dilakukan untuk mencapai maksud itu antara lain dengan memberi instruksi, perintah, mengadakan pertemuan dimana diberi penjelasan, bimbingan, dan bila perlu memberi teguran.

e. Pengawasan (*controlling*)

*Controlling* atau pengawasan, sering juga disebut pengendalian, adalah mengukur pelaksanaan dengan tujuan-tujuan, menentukan berbagai sebab penyimpangan-penyimpangan dan mengambil tindakan-tindakan korektif yang diperlukan.

f. *Staffing*

Menentukan keperluan-keperluan sumber daya manusia, pengarahan, penyaringan, latihan dan pengembangan tenaga kerja.

g. *Motivating*

Mengarahkan atau menyalurkan perilaku manusia ke arah tujuan-tujuan.

### **2.1.2 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)**

Menurut Kasmir (2016) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder*. Dari pengertian tersebut bahwa manusia memiliki andil dalam mencapai tujuan perusahaan, baik melalui pertumbuhan laba maupun asset. Untuk mencapai target

tersebut seluruh sumber daya manusia yang ada haruslah diatur sedemikian rupa sehingga termotivasi untuk bekerja dan memiliki kinerja yang diinginkan.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah manajemen yang memfokuskan diri memaksimalkan kemampuan karyawan atau anggotanya melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai/karyawan menuju pengoptimalan tujuan organisasi (Edison *et al.*, 2018). MSDM ini sendiri didefinisikan sebagai proses mengelola, memotivasi, dan membangun sumber daya manusia untuk dapat memunjang aktivitas organisasi secara efektif dan efisien sesuai dengan tujuan strategi organisasi.

Dari pengertian diatas dapat dikatakan bahwa secara garis besar Manajemen Sumber Daya Manusia mengatur semua tenaga kerja secara efektif dan efisien dengan mengembangkan kemampuan yang mereka miliki dalam mewujudkan tujuan perusahaan/organisasi. Dengan memiliki tujuan tertentu maka tenaga kerja akan termotivasi untuk bekerja sebaik mungkin.

### **2.1.3 Pengertian Sistem Informasi Manajemen (SIM)**

Hasibuan dalam (Edison *et al.*, 2018) menjelaskan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi:

#### **1. Fungsi Manajerial**

##### **a. Perencanaan**

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya suatu tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian.



b. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi.

c. Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan yang mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dengan efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

d. Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan yang telah direncanakan. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan maka diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan perencanaan.

2. Fungsi Operasional

a. Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya suatu tujuan.

b. Pengembangan

Pengembangan adalah suatu proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

c. Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan atau upah yang diberikan oleh suatu perusahaan.

d. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.

e. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagai besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

f. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa adanya kedisiplinan yang baik sulit terwujudnya tujuan yang maksimal.

g. Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusya suatu hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini biasanya disebabkan oleh keinginan keryawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja yang telah berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

## **2.1.4 Sistem Informasi Manajemen**

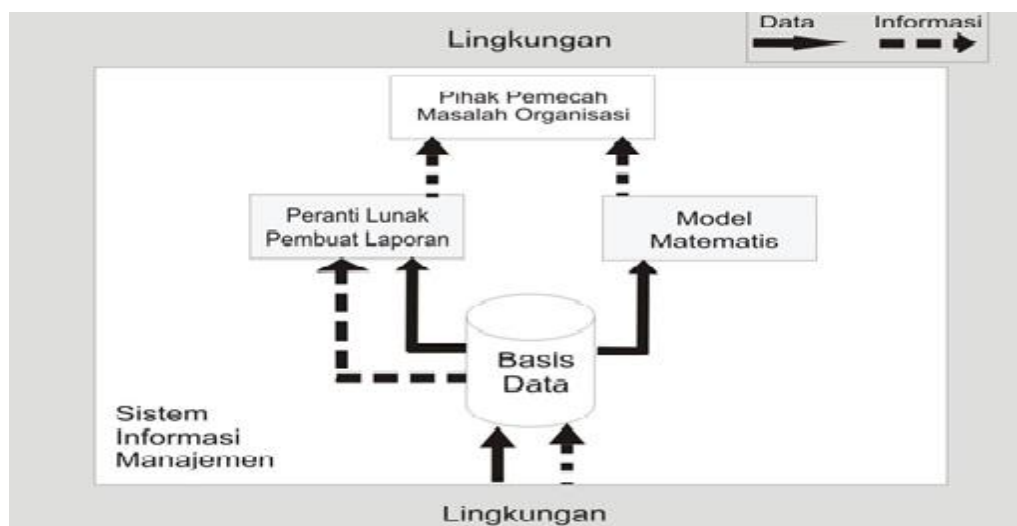
### **2.1.4.1 Pengertian Sistem Informasi Manajemen (SIM)**

Berikut membahas pengertian Sistem Informasi Manajemen (SIM) yang dikemukakan oleh beberapa ahli:

1. Sutabri (2016) Sistem Informasi Manajemen (SIM) merupakan sebuah sistem manusia atau mesin yang terpadu untuk menyajikan informasi guna mendukung fungsi operasi atau organisasi, manajemen, dan proses pengambilan keputusan di dalam suatu organisasi.
2. Gordon B Davis, (Rochaety, Z, & Setyowati, 2013) mengemukakan bahwa Sistem Informasi Manajemen (SIM) merupakan sistem manusia dan mesin yang dipadukan untuk menyajikan informasi untuk mendukung fungsi operasi, manajemen dan proses pengambilan keputusan dalam sebuah organisasi.
3. Komaruddin dalam Rochaety *et al.*, (2013), Sistem Informasi Manajemen (SIM) adalah suatu sistem informasi yang memungkinkan seorang pimpinan suatu organisasi untuk mendapatkan informasi dengan kuantitas dan kualitas yang tepat untuk digunakan dalam rangka pengambilan keputusan.

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa Sistem Informasi Manajemen (SIM) yaitu suatu kumpulan subsistem baik fisik maupun nonfisik yang saling berhubungan satu sama lain dan bekerja secara harmonis untuk mencapai suatu tujuan yaitu mengolah data menjadi informasi yang berguna dalam mengambil keputusan organisasi.

**Gambar 2.1**  
**Model Sistem Informasi Manajemen**



Sumber: (Rochaety et al., 2013)

Dalam gambar diatas memperlihatkan model SIM. Basis data tersebut memuat data yang diberikan oleh sistem pemrosesan transaksi. Selain itu, baik data maupun informasi dimasukkan dari lingkungan. Lingkungan menjadi terlibat ketika lembaga berinteraksi dengan lembaga-lembaga lain untuk membentuk suatu sistem informasi antar organisasi (*Interorganizational Information System- IOS*). Dalam kasus seperti ini, SIM akan memasok informasi ke anggota-anggota IOS yang lain sekaligus juga kepada para pengguna dari lembaga.

#### 2.1.4.2 Tujuan Sistem Informasi Manajemen (SIM)

Sistem Informasi Manajemen (SIM) memiliki peran penting dalam pelaksanaan dan perencanaan yang dilakukan oleh sebuah organisasi. Menurut Sutabri (2016) tujuan dari Sistem Informasi Manajemen (SIM) antara lain:

1. Menyediakan layanan informasi dalam perhitungan produk, harga pokok jasa, dan tujuan-tujuan lain yang menjadi target manajemen.

2. Menyediakan layanan yang dapat digunakan sebagai media pengendali, perencana, evaluasi, dan sebagai sarana perbaikan yang berkelanjutan.
3. Menyediakan informasi pendukung yang berguna untuk analisis data dan pengambilan keputusan bagi suatu perusahaan.
4. Memudahkan pekerjaan dan pengelolaan manajemen dalam suatu perusahaan.

#### **2.1.4.3 Fungsi Sistem Informasi Manajemen (SIM)**

Sistem Informasi Manajemen (SIM) mempunyai fungsi bagi berbagai pihak terkait, menurut (Winarno, 2017) fungsi dari Sistem Informasi Manajemen (SIM) dapat digolongkan fungsinya bagi perorangan, perusahaan, maupun bagi industri.

1. Fungsi Sistem Informasi Manajemen (SIM) bagi perorangan.

Perorangan yang terlibat dengan sistem informasi perusahaan diantaranya adalah para manajer, para operator, dan para pelanggan. Masing-masing dari individu ini harus membuat keputusan yang sesuai dengan peran yang dijalankannya. Masing-masing keputusannya memerlukan informasi yang akurat.

2. Fungsi Sistem Informasi Manajemen bagi perusahaan.

Sistem Informasi Manajemen diperlukan bagi perusahaan untuk mengolah data menjadi informasi, sehingga berbagai pihak yang membuat keputusan, dapat menggunakan informasi tersebut untuk membuat keputusan yang baik. Sistem informasi yang baik adalah sistem

informasi yang dengan sengaja dirancang oleh perusahaan untuk mengolah data menjadi informasi.

Keputusan yang baik adalah keputusan yang mendatangkan hasil sesuai dengan yang di inginkan / diharapkan. Hasil yang baik akan mendatangkan keuntungan secara terus menerus bagi si pembuat keputusan.

### 3. Fungsi Sistem Informasi Manajemen (SIM) bagi industri.

Tidak hanya oleh perusahaan yang sudah menerapkan sistem informasi tersebut, ada beberapa pihak terkait dengan kegiatan perusahaan, sehingga apabila perusahaan menyediakan sistem informasi yang baik, maka berbagai pihak tersebut juga dapat menikmati manfaatnya. Apabila sistem informasi antar perusahaan dapat saling terhubung, maka industri akan dapat mengetahui informasi yang diperlukan. Contohnya mengetahui omzet perdagangan semua perusahaan.

#### **2.1.4.4 Indikator Sistem Informasi Manajemen (SIM)**

Dalam pelaksanaan Sistem Informasi Manajemen diperlukan beberapa indikator. Adapun beberapa indikator-indikator dari sistem informasi manajemen menurut para ahli dalam hal ini yang dikemukakan oleh Gordon B Davis dalam (Rochaety *et al.*, 2013) :

##### 1. Informasi

Informasi merupakan hasil dari pengolahan data akan tetapi tidak semua hasil dari pengolahan tersebut bisa menjadi informasi, hasil pengolahan data yang tidak memberikan arti serta tidak bermanfaat bagi seseorang bukanlah merupakan informasi bagi orang tersebut.

## 2. Manusia sebagai pengolah informasi

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

## 3. Konsep sistem

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

## 4. Konsep organisasi dan manajemen

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

## 5. Pengambilan keputusan

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

## 6. Nilai Informasi

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

Sedangkan menurut Jogianto (Rochaety *et al.* 2013) indikator Sistem Informasi Manajemen ada 6, yaitu diantaranya :

1. *Software* merupakan data yang diprogram, disimpan, dan diformat secara digital dengan fungsi tertentu.
2. *Hardware* / perangkat keras adalah semua jenis komponen yang ada pada komputer yang mana bagian fisiknya dapat terlihat secara kasat mata atau dapat dirasakan secara langsung. Jadi hardware merupakan peralatan fisik komputer yang berguna untuk melakukan proses input, proses, dan output. Diantaranya seperti RAM, CPU, mouse, *keyboard*, *scanner*, monitor, printer, dan masih banyak lagi.
3. *Data Base*, adalah kumpulan informasi yang disimpan di dalam komputer secara sistematis sehingga dapat diperiksa menggunakan suatu program komputer untuk memperoleh informasi dari basis data tersebut.
4. Prosedur, merupakan rangkaian aktivitas, tugas-tugas, langkah-langkah, keputusan-keputusan, perhitungan-perhitungan dan proses-proses, yang dijalankan melalui serangkaian pekerjaan yang menghasilkan suatu tujuan yang diinginkan, suatu produk atau sebuah akibat.
5. *Brainware* sebagai orang yang sedang menggunakan atau mengoperasikan perangkat komputer.
6. Jaringan adalah sebuah sistem yang menghasilkan media transmisi atau media komunikasi dengan cara menghubungkan dua atau lebih *device* (dalam hal ini komputer).



## **2.1.5 Sistem Informasi Manajemen Kinerja (SIMANJA)**

### **2.1.5.1 Pengertian Sistem Informasi Manajemen Kinerja (SIMANJA)**

Sistem Informasi Manajemen Kinerja (SIMANJA) adalah aplikasi berbasis desktop yang memanfaatkan *Microsoft.NET Framework* dengan menggunakan teknologi *web service* sehingga memungkinkan dapat digunakan dimanapun dan kapan pun selama masih terkoneksi internet. Sistem Informasi Manajemen Kinerja (SIMANJA) merupakan produk layanan sistem aplikasi yang diciptakan berbasis kinerja yang diberlakukan oleh pemerintah Provinsi Kepulauan Riau untuk pegawai, serta merupakan model pemberian tunjangan yang diberlakukan bagi seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN).

Penggunaan aplikasi ini dapat terintegrasi langsung dengan beberapa aplikasi lain dilingkungan pemerintah Provinsi Kepulauan Riau diantaranya Sistem Informasi Layanan Aparatur Terpadu (SILAT), E-Disiplin dari Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKP-SDM) dan sistem keuangan di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Provinsi Kepulauan Riau.

Sistem Informasi Manajemen Kinerja (SIMANJA) diharapkan dengan hadirnya aplikasi ini menjadi alat dan sarana dalam pelaksanaan evaluasi kerja bagi pegawai. Hal ini juga diharapkan sangat diperlukan karena situasi pemerintah saat ini semakin menuntut setiap instansi dan lembaga pemerintah untuk bertanggung jawab dalam pengelolaan anggaran dan menjalankan seluruh program kerja secara lebih efektif dan efisien. Maka pemerintah Provinsi Kepulauan Riau harus mulai berbenah dan mempersiapkan model dan skema pembiayaan guna melaksanakan peraturan tersebut.

Untuk menguatkan aturan dari kinerja penggunaan Aplikasi ini diperlukan dasar-dasar hukum dalam pelaksanaan Sistem Informasi Manajemen Kinerja (SIMANJA) yaitu:

- a. UU No. 5 tahun 2014 tentang Aparatus Sipil Negara (ASN)
- b. PP 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (PNS)
- c. PP Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS);
- d. Peraturan Menpan-RB No.63 tahun 2011 Tentang Pedoman Penataan Sistem Tunjangan Kinerja.
- e. Peraturan Gubernur Kepulauan Riau Nomor 80 Tahun 2018 Tentang Tunjangan Kinerja Daerah (TKD).
- f. Peraturan Gubernur Kepulauan Riau Nomor 50 Tahun 2017 tentang Pelaksanaan dan Pengembangan E-Government Provinsi Kepulauan Riau.
- g. Keputusan Gubernur Kepulauan Riau Nomor 229 Tahun 2021 Tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau.
- h. Peraturan Gubernur Kepulauan Riau Nomor 4 Tahun 2021 Tentang Pedoman Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau.

#### **2.1.5.2 Tujuan Sistem Informasi Manajemen Kinerja (SIMANJA)**

Simanja merupakan sistem informasi manajemen kinerja (SIMANJA) yang digunakan untuk menghitung tunjangan kinerja pegawai negeri sipil (PNS) di lingkungan Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau. Dengan aktif berlakunya

SIMANJA akan menjadi tuntutan disiplin bagi setiap pegawai dengan objektivitas yang rasional dan realistis, sehingga tidak ada dari karyawan yang dirugikan karena semuanya terinput secara baik pada usulan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) yang ada pada setiap kantor tempat bekerja yang datanya terkirim secara online.

## **2.1.6 Kinerja**

### **2.1.6.1 Pengertian Kinerja**

Kinerja dalam bahasa Inggris disebut dengan *job performance* atau *actual performance* atau *level of performance*, yang merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya (Priansa, 2016). Kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat atau kemampuan namun merupakan perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai dalam mengemban tugas dan pekerjaannya yang berasal dari organisasi.

Menurut Rivai dan Sagala (Priansa, 2016) menyatakan kinerja adalah perbuatan yang sebenarnya yang ditampilkan oleh setiap orang sebagai prestasi kerja yang diwujudkan oleh seorang karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Menurut Mahsun Sugiani, Hidayah, & Gani, (2018) kinerja (*performance*) adalah pendeskripsian mengenai tingkat capaian pelaksanaan suatu yang tertuang dalam perencanaan strategis suatu organisasi. Makna kinerja berulang kali digunakan untuk menyebut prestasi atau tingkat keberhasilan individu maupun kelompok individu. Kinerja bisa diketahui hanya jika individu atau kelompok individu tersebut mempunyai standart patokan keberhasilan yang telah ditetapkan. Standart patokan keberhasilan ini berupa tujuan-tujuan atau

target-target tertentu yang hendak dicapai. Tanpa ada tujuan atau target, kinerja seseorang atau organisasi tidak mungkin dapat diketahui karena tidak ada standarnya.

Menurut Kasmir (2016) kinerja yaitu hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang telah diberikan dalam suatu periode tertentu. Artinya kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam periode tertentu. Biasanya 1 (satu) tahun. Kemudian kinerjanya dapat diukur dari kemampuannya dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawab yang diberikan berdasarkan standart pencapaian yang harus dipenuhi. Sehingga, bagi yang mencapai standart yang sudah ditetapkan berarti berkinerja baik atau sebaliknya bagi yang tidak tercapai dikategorikan berkinerja kurang atau tidak baik.

Levinson dalam Marwansyah (2016) mendefinisikan kinerja dalam beberapa istilah yang terkait, yaitu:

1. Kinerja atau unjuk kerja adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang sudah dibebankan kepadanya.
2. Penilaian kinerja adalah uraian sistematis tentang kekuatan atau kelebihan dan kelemahan yang berkaitan dengan pekerjaan seseorang atau sebuah kelompok.
3. Periode penilaian adalah lamanya waktu untuk mengobservasi kinerja seorang karyawan, hasil observasi ini kemudian dibuat menjadi sebuah laporan formal.

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah perilaku pekerjaan seseorang dalam menghasilkan pekerjaan yang dibebankan organisasi

pada seseorang berdasarkan capaian dan target yang sudah ditetapkan dalam suatu periode tertentu.

#### **2.1.6.2 Tujuan Kinerja**

Menurut Rivai dalam Kasmir (2016) tujuan kinerja pada dasarnya meliputi beberapa aspek penilaian diantaranya :

1. Untuk mengetahui tingkat prestasi pegawai.
2. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji pokok dan intensif uang.
3. Mendorong pertanggung jawaban dari karyawan.
4. Meningkatkan motivasi kerja.
5. Meningkatkan etos kerja.
6. Sebagai pembeda antara karyawan yang satu dengan yang lainnya.
7. Memperkuat hubungan karyawan melalui diskusi tentang kemajuan kerja.
8. Sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan sumber daya manusia dan karir.
9. Membantu menempatkan karyawan sesuai dengan pencapaian hasil kerja.
10. Sebagai alat untuk tingkatan kinerja.

#### **2.1.6.3 Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kinerja**

Pada kenyataannya, tidak selamanya kinerja karyawan selalu seperti yang diinginkan baik oleh karyawan itu sendiri ataupun organisasi. Atasan langsung sebagai penilai bawahan harus menyadari adanya perbedaan kinerja antara karyawan yang berada dibawah pengawasannya. Sekalipun karyawan bekerja pada tempat yang sama, namun produktivitas atau apa yang dihasilkan dari tiap-

tiap karyawan itu berbeda mereka tidaklah selalu sama. Perbedaan ini akan mengakibatkan kinerja seseorang tidak sama.

Menurut Mathis dan Jackson dalam Priansa (2017), faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

a. Kemampuan individual

Kemampuan Individual dalam hal ini mencakup bakat, minat, faktor kepribadian. Tingkat ketrampilan tiap karyawan yang masih merupakan bahan mentah yang dimiliki oleh seseorang adalah berupa pengetahuan atau ilmu, pengalaman, kemampuan, kecakapan interpersonal, dan kecakapan teknis.

b. Usaha yang dicurahkan

Usaha yang dicurahkan bagi pegawai adalah ketika kerja, kehadiran, dan motivasinya. Tingkat usaha merupakan gambaran motivasi yang diperlihatkan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

c. Lingkungan organisasional

Perusahaan menyediakan fasilitas bagi pegawai meliputi pelatihan dan pengembangan, peralatan, teknologi, dan manajemen.

Sementara menurut Sutesmeister dalam Priansa (2017) menyatakan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi pegawai terdiri atas motivasi, kemampuan, pengetahuan, keahlian, pendidikan, pengalaman, pelatihan, minat, sikap kepribadian kondisi fisik dan kebutuhan fisiologis, kebutuhan sosial pegawai itu sendiri.

#### **2.1.6.4 Indikator Kinerja**

Menurut Robbins dalam Bintoro & Daryanto (2017) mengemukakan bahwa ada beberapa indikator dalam kinerja yaitu:

1. Kualitas (*quality*)

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

2. Kuantitas (*quantity*)

Jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu

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

4. Efektifitas (*effectiveness*)

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi komitmen kerjanya. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggungjawab karyawan terhadap perusahaan dimana dia bekerja.

Sedangkan menurut Desler dalam Bintoro & Daryanto (2017) indikator kinerja pegawai antara lain:

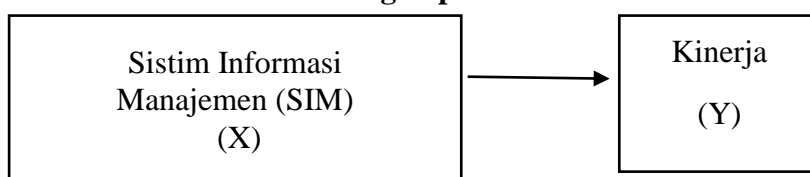
1. Mutu, adalah hasil kerja yang meliputi kecermatan dalam mengerjakan penuntasan dalam penyelesaian pekerjaan.

2. Produktifitas, meliputi mutu dan efisiensi dari kerja yang dihasilkan selama periode tertentu.
3. Pengertian jabatan, merupakan keterampilan dan informasi praktis atau teknis yang digunakan dalam jabatan.
4. Keandalan, kapabilitas individu yang dapat diandalkan dan mampu untuk menyelesaikan tugasnya sesuai dengan yang diharapkan.
5. Ketersediaan, meliputi keberadaan pegawai saat jam kerja, catatan kehadiran istirahat pada waktu yang ditentukan.
6. Ketidak ketergantungan seseorang dalam menjalankan pekerjaan dengan sedikit atau tanpa *supervise*.

## 2.2 Kerangka Penelitian

Baik buruknya sistem manajemen kinerja tentunya dapat berpengaruh pada kinerja pegawai. Sistem manajemen kinerja pada dasarnya merupakan proses yang digunakan untuk mengidentifikasi, mendorong, mengukur, mengevaluasi, meningkatkan, dan memberikan penghargaan terhadap kinerja pegawai (Hermana & Kristianty dalam Syamsuddin, 2019). Manajemen kinerja terkait dengan program upaya instansi untuk meningkatkan kinerja pegawai dan kemudian memberikan penghargaan kepada pegawai sesuai dengan kinerja yang dilakukannya.

**Gambar 2.2**  
**Kerangka pemikiran**





Keterangan gambar:

Secara parsial variabel X yaitu Sistem Informasi Manajemen (SIM) berpengaruh terhadap variabel Y yaitu kinerja.

### **2.3 Hipotesis**

Menurut Sugiyono, (2016) hipotesis ialah tanggapan sejumlah responden berhubungan dengan variabel pada penelitian yang akan diuji kebenarannya berdasarkan data yang diperoleh dari sampel penelitian. Yang dinyatakan bersifat sementara sebab tanggapan diperoleh diawali pada teori yang berkaitan masih diduga diawali oleh kenyataan pengalaman dan didapat dengan cara pengumpulan perolehan data yang dapat membantu penelitian dalam menduga hipotesis. Sehingga hipotesis itu sendiri juga dapat dikatakan suatu tanggapan identifikasi berhubungan rumusan variabel penelitian.

Dengan mengacu pada rumusan masalah, tinjauan teori, dan kerangka pemikiran diatas, adapun hipotesis yang dikembangkan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1 : Terdapat pengaruh antara Sistem Informasi Manajemen (SIM) terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan, Penelitian, dan Pengembangan Provinsi Kepulauan Riau

### **2.4 Penelitian Terdahulu**

Beberapa penelitian terdahulu yang sudah ada dan pernah dilakukan oleh penelitian ini diantaranya:

### 2.4.1 Jurnal Nasional

1. Penelitian yang dilakukan oleh Syamsuddin, tahun 2019 dengan judul “Pengaruh penerapan Sistem Manajemen Kinerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Syari’at Islam Banda Aceh (studi kasus pada Dinas Syari’at Islam Banda Aceh). Metodologi penelitian yang digunakan yaitu metode gabungan antara kualitatif dan kuantitatif, dengan teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu wawancara, kuesioner dan observasi. Teknik analisa data untuk menggunakan keterkaitan antara variabel-variabel menggunakan teknik regresi linier.

Hasil penelitian yang diperoleh yaitu berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda dapat diketahui bahwa dari kedua variabel yang diteliti, ternyata variabel Sistem Manajemen Kinerja (X) mempunyai pengaruh paling dominan terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Syariat Islam Banda Aceh, dengan nilai koefisien sebesar 1.7. Secara keseluruhan sistem manajemen kinerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dinas Syariat Islam Banda Aceh. Hasil pengujian statistic menunjukkan nilai t hitung .034 lebih besar dibandingkan dengan nilai t table sebesar 2.015 dengan demikian dapat diartikan bahwa sistem manajemen kinerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Syariat Islam Banda Aceh, Sehingga hipotesis H1 diterima.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Ichsan, pada tahun 2020 dengan judul “Pengaruh Sistem Informasi Manajemen terhadap kinerja pegawai BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan”. Metodologi penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan pendekatan kuantitatif dengan

menggunakan bentuk penelitian kuesioner dengan jenis data yang digunakan yaitu data primer. Dengan hasil penelitian bahwa ada pengaruh signifikan antara Sistem Informasi Manajemen terhadap Kinerja Pegawai BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan. Nilai koefisien determinasi (*R square*) adalah 0,530 atau 53% artinya bahwa Kinerja Pegawai dipengaruhi Sistem Informasi Manajemen sebesar 53%, sedangkan 47% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar penelitian misalnya misalnya motivasi pengembangan karir dan lain-lain.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Asoka, Rosadi, & Purnomo, tahun 2020 dengan judul “Pengaruh Sistem Informasi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pada Pegawai PT Raudah Utama Cianjur”. Metodologi penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan metode asosiatif. Dengan unit analisis adalah individu, yaitu pegawai PT. Raudah Utama Cianjur. Populasi dari penelitian ini adalah pegawai yang berjumlah 30 Orang. Teknik penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan sensus atau sampling jenuh. Metode pengumpulan data ini terdiri dari wawancara, kuesioner dan observasi.

Dengan hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif variable Sistem informasi Manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja pada PT. Raudah Cianjur. Besarnya pengaruh Sistem informasi Manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja adalah 66,3%. Meskipun demikian secara kualitatif masih terdapat kelemahan pada sistem informasi manajemen sumber daya manusia berupa proses pengambilan data dari sumber data, penyimpanan data, digitalisasi data,

metode validasi data serta analisis data dan pengambilan keputusan. Kelemahan pada kinerja adalah Ketelitian dalam bekerja, banyak biaya yang dikeluarkan selama proses kerja, bekerja sesuai uraian jabatan dan proses penyelesaian pekerjaan.

#### **2.4.2 Jurnal Internasional**

1. Penelitian yang dilakukan oleh Bani-Hani, Al-Ahmad, & Alnajjar, tahun 2013, dengan judul "*The Impact of Management Information Systems on the Performance of Governmental Organizations- Study at Jordanian Ministry of*". Metode penelitian yang digunakan yaitu metode kuantitatif dengan data sekunder dikumpulkan berdasarkan temuan makalah, artikel, buku, jurnal terdahulu dan *World Wide Web*. Pengumpulan data primer dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang dirancang sendiri. Hasil penelitian menemukan bahwa tidak ada dampak perangkat keras dan perangkat lunak pada kinerja organisasi pemerintah, ada dampak signifikan dari jaringan, individu dan prosedur, dan sistem informasi manajemen secara keseluruhan tentang kinerja organisasi pemerintahan. Pada akhirnya peneliti merekomendasikan kementerian memperbarui SIM secara terus menerus, melibatkan karyawan dalam membangun sistem, dan melatih kemudian di sistem.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Ahmad, Abusharekh, Al Shobaki, & Naser, tahun 2019 dengan judul "*Computerized Management Information Systems and Its Relationship to Improving the Job Performance of the Employees of the Palestinian Cellular*

*Telecommunications Company – Jawwal*”. “Sistem Informasi Manajemen Terkomputerisasi dan Kaitannya dengan Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan Perusahaan Telekomunikasi Seluler Palestina – Jawwal”. Metode penelitian menggunakan kuesioner dirancang dan dikembangkan untuk tujuan pengumpulan data dan mengukur variabel penelitian. Pengolahan data menggunakan SPSS.

Hasil penelitian tersebut mencapai beberapa hasil, yang paling penting adalah adanya peran yang signifikan secara statistik untuk persyaratan operasi dan manajemen Sistem Informasi Manajemen terkomputerisasi (fisik, perangkat lunak, manusia, organisasi) dalam meningkatkan kinerja karyawan Perusahaan Telekomunikasi Seluler Palestina - Jawwal. Terdapat perbedaan yang signifikan secara statistik antara Sistem Informasi Manajemen Terkomputerisasi responden dan hubungan mereka untuk meningkatkan kinerja karyawan Telekomunikasi Seluler Palestina Perusahaan - Jawwal, karena variabel demografis (tingkat ilmiah, tahun pengalaman, tempat kerja, tingkat pekerjaan).

Studi ini diakhiri dengan sejumlah rekomendasi, yang paling penting adalah perlunya mengikuti perkembangan teknologi perkembangan di bidang Sistem Informasi Manajemen dan untuk memastikan penggunaan peralatan modern dan perangkat lunak. Untuk menjaga ketersediaan jaringan modern dan bekerja untuk memecahkan masalah jaringan seperti masalah interupsi dan komunikasi lambat yang muncul dalam hasil penelitian. Mengadakan kursus untuk pengguna yang terkait dengan teknologi informasi dan operasional perangkat lunak dan aplikasi untuk

meningkatkan kesadaran pengguna tentang kemampuan perangkat keras dan perangkat lunak yang digunakan dan tidak fokus pada cara menggunakan saja.

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Bentuk penelitian pada penelitian ini, penulis menggunakan jenis penelitian dengan pendekatan kuantitatif asosiatif. Penelitian ini digunakan untuk menganalisis hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya. Pendekatan ini dipilih karena hubungan antara pengaruh Sistem Informasi Manajemen Kinerja (SIMANJA) dan kinerja lebih mudah diukur melalui metode kuantitatif yakni merujuk pada proses dan hasil kerja seseorang (kinerja) dan pengukuran untuk hasilnya pada umumnya pada keefektifan dan keefisienan proses kerja.

Metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan terhadap filsafat *post positivisme* (Sugiyono, 2016). Metode ini digunakan dalam meneliti terhadap sampel dan populasi penelitian, teknik pengambilan sampel umumnya dilakukan dengan acak atau random sampling. Sedangkan pengumpulan data dilakukan dengan cara memanfaatkan instrumen penelitian yang dipakai. Analisis data yang digunakan bersifat kuantitatif atau bisa diukur dengan tujuan untuk menguji hipotesis apa yang ditetapkan sebelumnya. Apakah variabel dependen berpengaruh terhadap variabel dependen.

#### **3.2 Jenis Data**

Dalam penulisan penelitian ini adapun Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder, penjelasannya sebagai berikut:

### **3.2.1 Data Primer**

Data Primer adalah data yang belum pernah diolah oleh pihak tertentu untuk kepentingan tertentu (Abdillah, 2018). Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2016b). Data Primer menunjukkan keaslian informasi yang terkandung didalam data tersebut. Data primer pada umumnya bersumber dari sumber primer, yaitu data berada pada pihak utama yang memiliki data tersebut.

Data primer yang digunakan peneliti ini diperoleh langsung dari Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan Provinsi Kepulauan Riau melalui penyebaran daftar questioner yang telah dipersiapkan oleh peneliti.

### **3.2.2 Data Sekunder**

Data Sekunder adalah data yang diperoleh dari pihak kedua yang ikut mengetahui atau memiliki suatu data (Abdillah, 2018). Data sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen (Sugiyono, 2016b).

Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini diambil dari studi pustaka berupa literatur yang terkait dengan penelitian ini yaitu buku-buku pendukung teori, buku-buku aturan yang menyangkut dalam penelitian serta data karyawan yang diperlukan dalam penelitian.

### **3.3 Teknik Pengumpulan Data**

Ada beberapa teknik pengumpulan data setelah setelah peneliti melakukan pengumpulan data kuesioner dari para responden, adapun teknik yang



dilakukan peneliti guna pengumpulan data yakni dengan teknik angket (Kuesioner):

### **3.3.1 Teknik Angket (*Kuesioner*)**

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan secara tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2016). Sehingga alat penelitian ini biasanya berbentuk pernyataan yang dapat dijawab sesuai bentuknya kepada informan. Kuesioner bisa dikatakan sebagai instrumen penelitian yang terdiri atas serangkaian pertanyaan untuk tujuan mengumpulkan informasi dari responden. Dari keterangan inilah setidaknya dalam pembuatan kuesioner dapat dianggap sebagai semacam contoh wawancara singkat tertulis yang ditentukan jawabannya ataupun tidak.

Menurut Sugiyono (2016) ada tiga bentuk kuesioner, yaitu:

1. Kuesioner terbuka adalah daftar pertanyaan yang memberi kesempatan kepada responden untuk menuliskan pendapat mengenai pertanyaan yang diberikan peneliti sehingga dalam hal ini proses mendapatkan datanya bisa dibilang memerlukan keahlian penelitian dalam memberikan pertanyaan yang mudah untuk di pahami.
2. Kuesioner tertutup adalah daftar pertanyaan yang alternatif jawabannya telah disediakan oleh peneliti. Cara ini seringkali dianggap efektif dengan alasannya karena responden dapat langsung membubuhkan tanda centang (√) dalam kolom yang disediakan.
3. Kuesioner campuran adalah perpaduan antara bentuk kuesioner terbuka dan tertutup. Biasanya teknik ini dipergunakan selain mengetahui topik

yang mendalam juga difungsikan guna mendapatkan serangkaian data-data penelitian berupa angka.

### **3.4 Populasi dan Sampel**

#### **3.4.1 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, 2016b). Sedangkan menurut Sugiarto (2017) populasi adalah sekumpulan individu (tidak terbatas pada sekelompok orang, tapi juga bisa berarti binatang, benda, atau apa saja yang menjadi perhatian) yang memiliki karakteristik khas yang menjadi perhatian dalam lingkup yang ingin diteliti.

Penelitian yang penulis lakukan pada Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan Provinsi Kepulauan Riau, terdapat jumlah populasi yaitu:

1. Pegawai Negeri Sipil (PNS) berjumlah : 85 orang
2. Pegawai Tidak Tetap (PTT) berjumlah : 29 orang
3. Tenaga Harian Lepas (THL) berjumlah : 23 orang
4. Jumlah keseluruhan : 137 orang

#### **3.4.2 Sampel**

Menurut Sugiarto (2017) sampel adalah sebagian dari anggota populasi yang diambil menurut prosedur tertentu. Atas dasar informasi yang diperoleh dari sampel tersebut, peneliti dapat menarik suatu kesimpulan yang diberlakukan

untuk populasinya. Sedangkan menurut Sugiyono (2016) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Apabila populasinya besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Untuk itu penulis menggunakan metode pengambilan sampelnya dengan menggunakan *Non Probability Sampling* dengan teknik pengambilan sampelnya *purposive sampling*. Yaitu dengan menentukan sampel berdasarkan pertimbangan peneliti mengenai sampel-sampel mana yang paling sesuai, bermanfaat dan dianggap dapat mewakili suatu populasi (representatif).

Dalam penelitian ini, penulis mengambil sampel yaitu sebanyak 85 (delapan puluh lima) orang Pegawai Negeri Sipil (PNS). Karena menurut prosedur tertentu yang dikemukakan diatas, hanya Pegawai Negeri Sipil (PNS) saja yang dapat menggunakan Sistem Informasi Manajemen Kinerja (SIMANJA) dan akan dinilai kinerjanya setiap bulannya menggunakan sistem tersebut.

**Tabel 3.1**  
**Jumlah Pegawai Negeri Sipil pada Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Kepulauan Riau**

<b>Nomor</b>	<b>Golongan</b>	<b>Jumlah</b>
1.	II	6
2.	III	72
3.	IV	7
<b>Jumlah</b>		85

Sumber: Data sekunder Barenlitbang (2021)

### 3.5 Definisi Operasional Variabel

Definisi *operasional variabel* adalah suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel atau konstruk dengan cara memberikan arti atau menspesifikasikan kegiatan, atau memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur konstruk atau variabel tersebut (Nazir, 2017). Definisi operasional yang diukur memberikan memberikan gambaran bagaimana variabel atau konstruk tersebut diukur.

**Tabel 3.2**  
**Definisi Operasional Variabel**

Variabel	Definisi	Indikator	Butir Pernyataan	Skala Likert
Sistem	Sistem	1. Informasi	Likert	1-4
Informasi	Informasi	2. Manusia sebagai	Likert	5-8
Manajemen	Manajemen	pengolah		
(X)	adalah suatu	informasi		
	sistem	3. Konsep sistem		
	informasi yang	4. Konsep organisasi	Likert	9-12
	memungkinka	dan manajemen	Likert	13-16
	n seorang	5. Konsep		
	pimpinan suatu	pengambilan		
	organisasi	keputusan	Likert	17-20
	untuk	6. Nilai Informasi		
	mendapatkan	Gordon B Davis		
	informasi	(Rochaety et al.,	Likert	21-24
	dengan	2013)		
	kuantitas dan			

Variabel	Definisi	Indikator	Butir Pernyataan	Skala Likert
	kualitas tepat untuk digunakan dalam rangka pengambilan keputusan. (Rochaety et al., 2013)			
Kinerja (Y)	Kinerja adalah banyaknya upaya yang dikeluarkan individu pada pekerjaannya. Robbins (Bintoro & Daryanto, 2017)	1. Kualitas ( <i>quality</i> )	Likert	1-4
		2. Kuantitas ( <i>quantity</i> )	Likert	5-8
		3. Ketepatan waktu		
		4. Efektifitas ( <i>effectiveness</i> )	Likert	9-12
		5. Kemandirian	Likert	13-16
		Robbins (Bintoro & Daryanto, 2017)	Likert	17-20

Sumber: Data sekunder yang diolah (2021)

### 3.6 Teknik Pengolahan Data

#### 3.6.1 SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*)

Teknik pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan penghitungan komputasi dengan bantuan program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*). SPSS adalah aplikasi yang digunakan untuk melakukan analisis statistika tingkat lanjut, analisis data dengan *algoritma machine learning*, *analisis string*, serta analisis *big data* yang dapat diintegrasikan untuk membangun platform data analisis.

SPSS menyediakan *library* untuk perhitungan statistika dengan antar muka interaktif yang menjadikannya sebagai *software* analisis data tingkat lanjut paling populer di berbagai universitas, instansi, dan perusahaan. Dalam hal ini peneliti akan menggunakan hasil dari kuesioner yang kemudian akan diolah dengan menggunakan aplikasi SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*).

Adapun tahap-tahap yang dilakukan dalam teknik pengolahan data yang dilakukan pada penelitian ini, adalah sebagai berikut:

##### 1. *Editing*

*Editing* adalah pengecekan atau pengoreksian data yang telah terkumpul, tujuannya untuk menghilangkan kesalahan-kesalahan yang terdapat pada pencatatan dilapangan dan bersifat koreksi.

##### 2. *Coding* (Pengkodean)

*Coding* adalah pemberian kode-kode pada tiap-tiap data yang termasuk dalam kategori yang sama. Kode adalah isyarat yang dibuat dalam bentuk

angka atau huruf yang memberikan petunjuk atau identitas pada suatu informasi atau data yang akan dianalisis.

### 3. Pemberian skor atau nilai

Dalam pemberian skor digunakan Skala Likert yang merupakan salah satu cara untuk menentukan skor. Sugiyono (2016) mengemukakan bahwa skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Alternatif jawaban dalam skala likert yang digunakan diberi skor pengukuran sebagai berikut:

**Tabel 3.3**  
**Skala Likert**

<b>Tipe</b>	<b>Skor</b>
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2016)

### 4. Tabulasi

Tabulasi adalah pembuatan tabel -tabel yang berisi data yang telah diberi kode sesuai dengan analisis yang dibutuhkan. Dalam melakukan tabulasi diperlukan ketelitian agar tidak terjadi kesalahan.

### 3.7 Teknik Analisa Data

Langkah yang paling menentukan dari suatu penelitian adalah dengan menggunakan teknik analisis data, karena analisa data berfungsi untuk menyimpulkan hasil penelitian. Menurut (Sugiyono, 2010) tujuan teknik analisis data adalah untuk menarik kesimpulan dari jumlah data yang terkumpul.

#### 3.7.1 Uji Kualitas Data

##### 3.7.1.1. Uji Validitas

Uji validitas adalah kebenaran suatu pemikiran bahwa pemikiran benar-benar dilakukan (Sangaji & Sopiah, 2010). Untuk melakukan satu uji validitas ini digunakan metode korelasi yaitu dengan cara mengorelasikan skor item dengan skor totalnya. Skor total penjumlahan seluruh item pada satu variable. Jika nilai positif dan  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel maka item dapat dinyatakan valid, jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel maka item dinyatakan tidak valid (Priyatno, 2014).

Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Bivariat Pearson (Korelasi Pearson product moment)* analisis ini digunakan dengan cara mengorelasikan masing-masing nilai item dengan nilai total. Nilai total adalah penjumlahan dari keseluruhan item. Item-item pertanyaan yang berkorelasi signifikan dengan skor total menunjukkan item-item tersebut mampu memberikan dukungan dengan mengungkap apa yang diungkap. Koefisien korelasi item total dengan *Bivariat Pearson* dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{\Sigma XY - \Sigma X \Sigma Y}{\sqrt{[n \Sigma x^2 - (\Sigma x)^2][n \Sigma y^2 - (\Sigma y)^2]}}$$

Dimana:

$r_{xy}$  = Koefisien korelasi



- n = Jumlah responden diuji  
x = Skor tiap item  
y = Skor seluruh item responden uji coba

Pengujian menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikan 0,05 dengan kriteria pengujian:

- a. Jika  $r \text{ hitung} \geq r \text{ tabel}$  (uji 2 sisi dengan sig 0,05), maka item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).
- b. Jika  $r \text{ hitung} < t \text{ tabel}$  (uji 2 sisi dengan sig 0,05), maka item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid)

### 3.7.1.2. Uji Reliabilitas

Menurut (Sangaji & Sopiah, 2010) Reliabilitas menyangkut ketepatan alat ukur. Uji Reliabilitas digunakan untuk mengetahui ketepatan alat ukur yang biasanya menggunakan metode kuesioner. Maksudnya apakah kuesioner tersebut akan mendapatkan pengukuran yang tetap konsisten jika pengukuran diulang kembali. Uji reliabilitas ini kelanjutan dari uji validitas, dimana item yang dimasukkan hanya item yang valid.

Dalam program SPSS yang sering dibahas pada penelitian mahasiswa adalah biasanya menggunakan metode *Cronbach's Alpha*. Metode ini biasa digunakan untuk menghitung reliabilitas suatu test yang tidak mempunyai pilihan “benar” atau “salah” maupun “ya” atau “tidak”, tetapi menggunakan penghitungan reliabilitas suatu tes yang mengukur sikap atau perilaku. Metode *Cronbach's Alpha* yang sering digunakan pada skor rentangan (misal 0-20, 0-50). Adapun rumus yang digunakan pada uji reliabilitas teknik *Alpha Cronbach*, yaitu:

$$a = \frac{k}{(k - 1)} \left( \frac{1 - \sum \sigma^2 \tau}{\sigma^2 \tau} \right)$$

Dimana:

$a$  = Reliabilitas instrument

$\sum \sigma^2 \tau$  = Varian masing – masing items

$\sum \sigma^2 \tau$  = Varians skor keseluruhan

$k$  = Jumlah sampel

Menurut Ghozali (Rumengan, 2010), suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel (layak) jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 dan dikatakan tidak reliabel (tidak layak) jika nilai *Cronbach's Alpha* < 0,60.

### 3.7.2 Uji Asumsi Klasik

Tujuan pengujian asumsi klasik adalah untuk melihat apakah model regresi berganda adalah model yang terbaik. Jika hasil penelitian tidak melanggar seluruh asumsi yang ada, maka regresi berganda yang dianalisis akan menghasilkan kesimpulan yang dapat dipercaya.

#### 3.7.2.1. Uji Normalitas

Menurut (Priyatno, 2012) uji normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi normal atau tidak. Dikatakan model regresi baik apabila yang memiliki nilai residual yang terdistribusi secara normal. Beberapa metode pada uji normalitas dapat melihat penyebaran data pada sumbu diagonal grafik normal *P-P Plot of regression standardized residual*.

### 1. Uji Normalitas *Kolmogorov Smirnov*

Uji Normalitas *Kolmogorov Smirnov* merupakan konsep dasar uji dengan membandingkan distribusi data dengan distribusi normal baku. Distribusi normal baku adalah data yang telah ditransformasikan kedalam bentuk *Z-Score*, dengan kata lain uji ini adalah uji beda antara data yang diuji normalitasnya dengan data normal baku.

Seperti pada uji beda biasa. Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas K-S, jika signifikansi dibawah 0,05 berarti terdapat perbedaan yang signifikan (tidak normalitas). Sebaliknya jika diatas 0,05 maka tidak terjadi perbedaan yang signifikan. :

Uji normalitas residual dengan metode grafik yaitu dengan melihat penyebaran data pada sumbu diagonal pada grafik normal *P-P Plot of regression standardized residual*. Sebagai dasar pengambilan keputusannya, jika titik-titik menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal maka nilai residual tersebut telah *normal*. Selain melihat penyebaran titik-titik pada grafik normal P-P plot, uji normalitas tersebut juga dapat dilakukan dengan melihat bentuk dari grafik histogram.

2. Jika grafik histogram menunjukkan pola distribusi normal (membentuk kurva seperti lonceng) maka model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas sedangkan jika grafik histogram tersebut tidak menunjukkan suatu pola distribusi normal (tidak membentuk kurva seperti lonceng) maka model regresi tersebut tidak memenuhi asumsi normalitas.

### 3.7.2.2. Uji *Heteroskedastisitas*

Menurut (Priyatno, 2012) uji *heteroskedastisitas* adalah keadaan dimana dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada satu observasi ke observasi yang lain. Model regresi ini dapat dikatakan baik jika tidak terjadi *heteroskedastisitas*. Dimana maksudnya jika nilai signifikansi antara variabel dengan absolut residual lebih dari 0,05 maka dapat diputuskan tidak terjadi masalah *heteroskedastisitas*, begitu sebaliknya jika kurang dari 0,05 maka terjadi masalah didalam observasi.

### 3.7.3 Analisis Regresi Linier Sederhana

Untuk mengukur besarnya pengaruh antara satu variabel independen dengan satu variabel dan memprediksi variabel dependen dengan menggunakan *variabel independen*. Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio (Priyatno, 2012). Persamaan regresi linier sederhana dalam penelitian ini adalah:

$$Y' = a + bx$$

Keterangan:

Y' = Kinerja

X = Sistem Informasi Manajemen Kinerja

### 3.7.4 Uji Hipotesis

#### 3.7.4.1. Uji Parsial (Uji t)

Uji t biasanya digunakan untuk mengetahui apakah secara parsial variabel independen Sistem Informasi Manajemen (SIM) berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel dependen Kinerja (Priyatno, 2012).

Rumus t hitung pada analisis regresi adalah:

$$t_{\text{hitung}} = \frac{bi}{sbi}$$

Keterangan:

$bi$  : koefisien regresi variabel  $i$

$sbi$  : standar eror variabel  $i$

Adapun tahap-tahap dalam melakukan uji t:

1. Merumuskan hipotesis

$H_0$  = Secara Parsial Sistem Informasi Manajemen tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

$H_a$  = Secara Parsial Sistem Informasi Manajemen berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

2. Menentukan tingkat signifikansi

Tingkat signifikansi dalam penelitian ini adalah sebesar 0,05% ( $\alpha=5\%$ ).

- Menentukan  $t_{\text{hitung}}$

$t_{\text{hitung}}$  dapat dilihat pada table koefisien pada hasil regresi linier sederhana.

- Menentukan  $t_{\text{tabel}}$

Distribusi t dicari pada  $\alpha = 5\% : 2 = 0,025$  (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df)  $(n-k-1)$  ( $n$  adalah jumlah kasus dan  $k$  adalah jumlah variabel independen).

3. Kriteria pengujian

- a. Jika  $t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$  maka  $H_0$  diterima

b. Jika  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak

4. Membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$

Membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ , apakah  $H_0$  diterima atau ditolak.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil perbandingan dari  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ , apakah secara parsial variabel independen berpengaruh atau tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

#### 3.7.4.2 Koefisien Determinasi

Analisis koefisiensi determinasi ( $R^2$ ) dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar variabel independen (Sistem Informasi Manajemen) secara bersama-sama memiliki dampak terhadap variabel dependen (kinerja) yang dinyatakan dalam (Priyatno, 2012).

Koefisien ini menunjukkan hasil presentase variabel bebas dimana dengan model mampu menjelaskan variabel terikat  $R^2$  sama dengan 0, maka tidak ada sedikitpun presentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel yang berdiri sendiri terhadap variabel dependen, atau variasi variabel independen yang digunakan dalam mode tidak menjelaskan sedikitpun variabel dependen. Sebaliknya  $R^2$  sama dengan 1, maka presentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel bebas atau independen terhadap variabel terikat atau dependen sempurna atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model menjelaskan 100% variasi variabel dependen (Priyatno, 2012)

Besarnya koefisien detrminasi dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan:

Kd = Koefisien Determinasi

$R^2$  = Koefisien Korelasi

### Daftar Pustaka

- Abdillah, W. (2018). *Metode Penelitian Terpadu Sistem Informasi* (R. I. Utami, ed.). Yogyakarta: Andi.
- Ahmad, H. R., Abusharekh, N. H., Al Shobaki, M. J., & Naser, S. S. A. (2019). *Computerized Management Information Systems and Their Impact on the Job Performance of Employees at Palestinian Cellular Communications Company (Jawwal)*. 3(1), 15–28.
- Amalia, S. (2018). Reformasi Birokrasi 4.0 : Strategi Menghadapi Revolusi Industri 4.0. *Jurnal Wacana Kinerja: Kajian Praktis-Akademis Kinerja dan Administrasi Pelayanan Publik*, 21(2), 0–2. <https://doi.org/10.31845/jwk.v21i2.133>
- Asoka, A., Rosadi, S., & Purnomo, Y. J. (2020). *Pengaruh Sistem Informasi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pada Pegawai PT Raudah Utama Cianjur*. 4(2009), 357–367.
- Bani-Hani, J. S., Al-Ahmad, N. M. M., & Alnajjar, F. J. (2013). the Impact of Management Information Systems on Organizations Performance: Field Study At Jordanian Universities. *Review of Business Research*, 9(17), 127–137. Diambil dari <http://ezproxy.library.uvic.ca/login?url=http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=bth&AN=45462891&site=ehost-live&scope=site>
- Bintoro, & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung.
- Firmansyah, M. A., & Mahardika, B. W. (2018). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: DEEPUBLISH.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariete dengan program IBM SPSS 23*.
- Hendrik, J., Barusman, A. R. P., & Habbiburahman. (2016). Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tanggamus. *Jurnal Visionist*, 5(1), 34–41.
- Ichsan, R. N. (2020). Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Terhadap Kinerja Pegawai BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan. *Jurnal Ilmiah METADATA*, 2(2), 128–136.
- Karniawati, N., & Rahmadani, R. (2011). Analisis Kebijakan Penerapan E-Goverment Melalui Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG). *Majalah Ilmiah Unicom*, 7(2), 233–248. Diambil dari



<https://repository.unikom.ac.id/id/eprint/30496>

- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek)* (1 ed.). Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (2 ed.). Bandung: ALFABETA.
- Nazir. (2017). *Metode Penelitian* (R. F. Sikumbang, ed.). Bogor: GHALIA INDONESIA.
- Pasanda, L. J. (2016). Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Di Kantor Badan Kepegawaian Daerah (Bkd) Kota Palopo. *Skripsi Universitas Hasanuddin*, 153 Pages.
- Priansa, D. J. (2016). *Perencanaan dan Pengembangan SDM* (A. Garnida, ed.). Bandung: ALFABETA.
- Priansa, D. J. (2017). *Manajemen Kinerja Kepegawaian Dalam Pengelolaan SDM Perusahaan* (1 ed.). Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Priyatno, D. (2012). *Cara Kilat Belajar Analisis Data Dengan SPSS 20*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Priyatno, D. (2014). *Cara Kilat Belajar Analisis Data dengan SPSS 22*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Rochaety, E., Z, F. R., & Setyowati, T. (2013). *Sistem Informasi Manajemen* (edisi 2). Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Rumengan, J. (2010). *Metode Penelitian dengan SPSS*. Batam: Uniba Pers.
- Sangaji, E. M., & Sopiah. (2010). *Metodologi Penelitian pendekatan praktis dalam penelitian* (Oktaviani, ed.). Yogyakarta: Cv Andi Offset.
- Sugiani, S. (2018). Pengaruh Sistem Informasi Penilaian Kinerja dan Tunjangan Tambahan Penghasilan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Samarinda. *Jurnal Manajemen*, 10(1), 50. <https://doi.org/10.29264/jmmn.v10i1.2012>
- Sugiarto. (2017). *Metodologi Penelitian Bisnis* (Yeskha, ed.). Yogyakarta: Andi.
- Sugiyono. (2010). *Metodologi Penelitian Bisnis ( Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)* (Alfabeta). Bandung.
- Sugiyono. (2016a). *Memahami Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.

- Sugiyono. (2016b). *Metode Penelitian Kuantitatif , Kualitatif, dan R&D*. Bandung.
- Sutabri, T. (2016a). *Sistem Informasi Manajemen* (Revisi; T. A. P, ed.). Yogyakarta: Andi.
- Sutabri, T. (2016b). *Sistim Informasi Manajemen* (Revisi; T. A. P, ed.). Yogyakarta: Andi.
- Syamsuddin, N. (2019). Pengaruh Penerapan Sistem Manajemen Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Syariat Islam Banda Aceh. *Jurnal Ekonomi dan Akuntansi*, 5(2), 30–39.
- Terry, G. R., & True, L. W. (2019). *Dasar-Dasar Manajemen* (Edisi Revi; B. S. Fatmawati, ed.). Jakarta: Bumi Aksara.
- Widodo, T. W., Handayani, S. R., Saifi, M., Ilmu, F., Universitas, A., & Malang, B. (2019). Pengaruh aplikasi sistem informasi manajemen (sim) terhadap kinerja karyawan. *Ekonomi Manajemen dan Akuntansi*, 5, 87–100.
- Winarno, W. W. (2017). *Sistem Informasi Manajemen* (3 ed.). Yogyakarta: UPP STIM YKPN.

**CURICULUM VITAE**

Nama : ENDAH LESTARI

Jenis Kelamin : Perempuan

Tempat / Tanggal Lahir : Moro/ 13 Agustus 1983

Status : Menikah

Agama : Islam

Email : lestarie029@gmail.com

Alamat : Jl. Pramuka Lr. Bawean No.06 Rt. 001/ Rw.005  
Kelurahan Tanjung Ayun Sakti Kecamatan Bukit  
Bestari Kota Tanjungpinang

Riwayat Pendidikan : - SMK Swasta Indrasakti (2001)  
- STIE Pembangunan Tanjungpinang