

**PENGARUH SISTEM INFORMASI MANAJEMEN, KOMPETENSI, MOTIVASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. CIRCLEKA INDONESIA UTAMA
(WILAYAH JAKARTA)**

Ibrahim Bali Pamungkas
Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang
dosen01015@unpam.ac.id

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah menganalisis pengaruh Sistem Informasi Manajemen, Kompetensi, dan Motivasi karyawan PT. Circleka Indonesia Utama (wilayah Jakarta) dan menentukan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan PT Circleka Indonesia Utama (wilayah Jakarta).

Penelitian ini mengambil populasi karyawan yang berada pada outlet karyawan PT. Circleka Indonesia Utama (wilayah Jakarta) yang berjumlah 253, sedangkan sampel dengan menggunakan rumus slovin dimana pada saat penelitian ini dilakukan berjumlah 155 orang pegawai. Variabel penelitian terdiri dari variabel independen atau variabel bebas (X) adalah Sistem Informasi Manajemen (X1), Kompetensi (X2), dan Motivasi (X3) sedangkan variabel dependen atau variabel terikat (Y) adalah Kinerja. Jumlah item pernyataan adalah 40 yang terdiri dari daftar pertanyaan yang berkaitan dengan Variabel Sistem Informasi Manajemen (X1) sebanyak 10 item, variabel Kompetensi (X2) sebanyak 10 item, variabel Motivasi (X3) sebanyak 10 item, dan variabel Kinerja (Y) sebanyak 10 item . Skala pengukuran yang digunakan adalah skala 1 - 5 dengan 5 kategori. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dan uji regresi linier berganda.

Hasil penelitian menunjukkan semua variabel bebas (Sistem Informasi Manajemen, Kompetensi, dan Motivasi) secara bersama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Kinerja), dengan nilai signifikansi 0,000 ($p < 0,05$). Dengan demikian, hipotesa ada pengaruh yang berarti (signifikan) dari Variabel bebas (Sistem Informasi Manajemen, Kompetensi, dan Motivasi) terhadap variabel Kinerja dapat diterima. Hasil perhitungan analisis regresi linier berganda juga menunjukkan adanya pengaruh secara parsial dari variabel Sistem Informasi Manajemen (X1), Kompetensi (X2), dan Motivasi (X3) terhadap kinerja (Y).

Kata kunci: Sistem Informasi Manajemen, Kompetensi, Motivasi, Kinerja

ABSTRACT

The purpose of this research is to analyze the influence of Management Information System, Competence, and Motivation of PT. Circleka Indonesia Utama (Jakarta area) and determine the factors that affect employees performances PT Circleka Indonesia Utama (Jakarta area).

This study takes the population of employees who are at the outlet of PT. Circleka Indonesia Utama (Jakarta area), amounting to 253, while the sample using slovin formula

which at the time of this study was conducted amounted to 155 employees. The research variables consist of independent variable (X) are Management Information System (X1), Competence (X2), and Motivation (X3) while dependent variable (Y) is Performance. The number of statement items is 40 which consists of 10 questionnaire items related to Management Information System (X1), 10 Competence variables (X2), Motivation (X3) as many as 10 items, and Performance (Y) variables 10 items. The measurement scale used is a scale of 1 - 5 with 5 categories. Data analysis technique that used in this research is descriptive and multiple linear regression test.

The results showed that all independent variables (Management Information System, Competence, and Motivation) together had a significant influences on the dependent variable (Performance), with a significance value of 0.000 ($p < 0.05$). Thus, the hypothesis there is a significant influences of independent variables (Management Information System, Competence, and Motivation) to the performance variable can be accepted. The results of multiple linear regression analysis also showed partial influence from variables Management Information System (X1), Competence (X2), and Motivation (X3) to performance (Y).

Keywords: Management Information System, Competence, Motivation, Performance

PENDAHULUAN

Dalam suatu organisasi sumber daya manusia mempunyai peranan penting dalam menjalankan tugas untuk mencapai tujuan organisasi. Selain sumber daya manusia tentu terdapat sumber daya lain yang tidak kalah penting misalnya infrastruktur serta sarana dan prasarana yang memadai dan modern sangat diperlukan untuk mendukung kegiatan dalam tugas sehari-hari. Di era modern saat ini dibutuhkan informasi cepat, tepat dan akurat. Informasi merupakan salah satu faktor penting di dalam suatu organisasi. Bagaimana agar informasi tersebut dapat dianggap strategis dan bermanfaat tentunya harus didukung oleh sarana dan prasarana yang canggih dan modern. Informasi mempunyai nilai tinggi dalam suatu organisasi karena dapat menjadi bahan perencanaan, dan pengambilan keputusan yang tepat dan cepat. Informasi tidak dapat diukur keuntungannya dengan satuan nilai uang, namun dapat diukur nilai efektivitasnya.

Perkembangan teknologi informasi di era modern saat ini merupakan solusi tepat dan tidak bisa dibendung, dalam menunjang pengambilan keputusan pada suatu organisasi yang memungkinkan pekerjaan-pekerjaan dapat diselesaikan secara tepat, akurat, dan efisien. Perkembangan teknologi informasi yang begitu cepat dan nuansa keterbukaan saat ini dibutuhkan informasi yang begitu cepat dengan didukung fakta dan data akurat. Seiring Waktu yang begitu cepat berubah, teknologi informasi telah membantu manusia dalam beraktifitas ataupun berorganisasi. Mulai cara berkomunikasi, cara memproduksi, cara mengkoordinasi, cara berpikir, dan cara pengambilan keputusan melalui pemanfaatan teknologi informasi di dalam berbagai kegiatan. Sistem informasi manajemen adalah manajemen tepat dalam upaya melaksanakan pekerjaan secara cepat, tepat, dan terorganisir. Bukan itu saja sistem informasi manajemen dapat digunakan sebagai bahan perencanaan, pengambilan keputusan dan evaluasi. Sistem informasi manajemen pada umumnya ditujukan untuk menghasilkan informasi di segala bidang antara lain bidang keuangan, bidang personalia dan sebagainya semua yang berkaitan dengan aktivitas organisasi bersifat taktis. Salah satu aktivitas organisasi yang menggunakan sistem informasi manajemen adalah PT. Circleka Indonesia Utama (Circle K).

Pada saat ini PT. Circleka Indonesia Utama memiliki beberapa pesaing usaha waralaba baru. Dengan kondisi persaingan yang semakin banyak antar perusahaan, setiap perusahaan saling berpacu untuk memperluas pasar. Harapan dari adanya perluasan pasar secara langsung adalah meningkatnya penjualan, sehingga perusahaan akan memiliki lebih banyak konsumen.

Namun ada beberapa hal yang harus dipahami oleh perusahaan selaku produsen, bahwa semakin banyak konsumen maka perusahaan akan semakin sulit mengenali konsumennya secara teliti. Terutama tentang suka atau tidaknya konsumen terhadap barang atau jasa yang ditawarkan dan alasan yang mendasarinya. Perusahaan yang mampu bersaing dalam pasar adalah perusahaan yang dapat menyediakan produk atau jasa berkualitas, sehingga perusahaan dituntut untuk terus melakukan beberapa perbaikan terutama pada kualitas pelayanannya. Hal ini dimaksudkan agar seluruh barang atau jasa yang ditawarkan akan mendapat tempat yang baik di mata masyarakat selaku konsumen dan calon konsumen. Karena konsumen dalam memilih barang dan jasa didasari motivasi yang nantinya mempengaruhi jenis, cita rasa barang dan jasa berkualitas yang dibelinya. Dengan adanya kualitas pelayanan yang baik di dalam suatu perusahaan, akan menciptakan kepuasan bagi para konsumennya. Setelah konsumen merasa puas dengan produk atau jasa yang diterimanya, konsumen akan membandingkan pelayanan yang diberikan oleh produk lain. Apabila konsumen merasa benar-benar puas, mereka akan membeli ulang serta memberi rekomendasi kepada orang lain untuk membeli di tempat yang sama. Bagi setiap perusahaan mini market perlu berupaya memberikan yang terbaik kepada pelanggannya.

Pada tahap kinerja karyawan PT. Circleka Indonesia Utama ternyata kurang mengalami perbaikan, bahkan terkesan menurun. Rendahnya kualitas pelayanan yang diberikan oleh karyawan PT. Circleka Indonesia Utama di wilayah Jakarta berdasarkan hasil pengamatan sementara di lapangan di duga karena masih relatif rendahnya tingkat kompetensi serta motivasi yang di miliki karyawan PT. Circleka Indonesia Utama. Penurunan kinerja tersebut juga dipengaruhi oleh penggunaan sistem informasi manajemen yang masih belum maksimal.

Indeks Pembangunan Manusia (IPM) / Human Development Index (HDI) adalah pengukuran perbandingan dari harapan hidup, melek huruf, pendidikan dan standar hidup untuk semua negara seluruh dunia. IPM digunakan untuk mengklasifikasikan apakah sebuah negara adalah negara maju, negara berkembang atau negara terbelakang dan juga untuk mengukur pengaruh dari kebijaksanaan ekonomi terhadap kualitas hidup. Data indeks pembangunan manusia dari tahun 2010 sampai tahun 2013 berdasarkan data dari UNDP (*United Nations Development Programme*) dari 187 negara indonesia berada di peringkat 108 pada tahun 2013 dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1.1 : Indeks Pembangunan Manusia

HDI Rank	Country	HDI Value (2010)	HDI Value (2011)	HDI Value (2012)	HDI Value (2013)	HDI rank 2012
1	Norway	0.939	0.941	0.943	0.944	1
2	Australia	0.926	0.928	0.931	0.933	2
3	Switzerland	0.915	0.914	0.916	0.917	3
4	Netherlands	0.904	0.914	0.915	0.915	4
5	United States	0.908	0.911	0.912	0.914	5
-	-	-	-	-	-	-
108	Indonesia	0.671	0.678	0.681	0.684	108

Sumber : <http://hdr.undp.org>

Berdasarkan Indeks Pembangunan Manusia (IPM) tersebut PT. Circleka Indonesia Utama memiliki gambaran penilai kinerja karyawan tersendiri dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 1.2 : Penilaian Kinerja

Wilayah Jakarta	Tahun		
	2011	2012	2013
Jakarta Pusat	30	34	32

Jakarta Timur	35	36	35
Jakarta Barat	31	32	33
Jakarta Utara	33	35	34
Jakarta Selatan	36	37	39

Sumber : PT. Circleka Indonesia Utama

Istimewa 47-50

Sangat Baik 37-46

Baik 27-36

Kurang Baik 17-26

Tidak Baik <17

Berdasarkan tabel di atas menggambarkan belum tercapainya peningkatan pelayanan kinerja karyawan PT. Circleka Indoensia Utama. Hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan belum mencapai target dan kurang mengimbangi kebutuhan masyarakat, pengetahuan mengenai pekerjaan, keterampilan dan teknologi yang berhubungan dengan pekerjaannya masih relatif sempit, kurang mampu menciptakan gagasan baru dan memecahkan persoalan-persoalan kerja yang muncul, kurang semangat dalam melaksanakan tugas-tugas baru dan rasa tanggung jawab yang masih relatif kurang.

Fenomena mengidentifikasi bahwa PT. Circleka Indonesia Utama perlu informasi secara empirik mengenai sistem informasi manajemen, kompetensi, motivasi, kinerja dan pengaruh dari sistem informasi manajemen, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja secara akurat sebagai bahan pertimbangan untuk pengambilan keputusan dalam memperbaiki, mencegah, memecahkan masalah sistem informasi manajemen, kompetensi, motivasi, dan kinerja yang dihadapi oleh karyawan.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis merasa penting untuk melakukan penelitian mengenai **“PENGARUH SISTEM INFORMASI MANAJEMEN, KOMPETENSI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. CIRCLEKA INDONESIA UTAMA WILAYAH JAKARTA”**.

PERUMUSAN MASALAH

1. Seberapa besar pengaruh positif dan signifikan sistem informasi manajemen terhadap kinerja karyawan?
2. Seberapa besar pengaruh kompetensi positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan?
3. Seberapa besar pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan?
4. Seberapa besar pengaruh positif dan signifikan sistem informasi manajemen, kompetensi, dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan?

KAJIAN TEORI

Sistem Informasi Manajemen

Sistem Informasi Manajemen (*management information system*) secara teknis dapat didefinisikan sebagai sekumpulan komponen yang saling berhubungan, mengumpulkan (atau mendapatkan), memproses, menyimpan, dan mendistribusikan informasi untuk menunjang pengambilan keputusan dan pengawasan dalam suatu organisasi dalam bukunya Kenneth C. Laudon & Jane P. Laudon (2007: 15). Selain menunjang proses pengambilan keputusan, koordinasi, dan pengawasan, sistem informasi juga dapat membantu manajer dan karyawan menganalisis permasalahan, menggambarkan hal-hal yang rumit, dan menciptakan produk baru. Menurut Robert G. Murdick dan Joel E. Ross dalam Danang Sunyoto (2014: 5), sistem informasi manajemen adalah proses komunikasi di mana informasi masukan (*input*) direkam, disimpan dan diperoleh kembali (*diproses*) bagi keputusan (*output*) mengenai perencanaan, pengoperasian, dan pengawasan.

Kompetensi

Ada yang menginterpretasikan kompetensi sepadan dengan kemampuan atau kecakapan. Ada lagi yang menginterpretasikan sepadan dengan keterampilan, pengetahuan dan berpendidikan tinggi. Bahkan, ada pula yang memersepsikan sepadan dengan layak (*feasible*), handal (*reliable*), cocok dapat dipercaya dan cerdas. Agar memiliki pemahaman yang komprehensif, perlu ditelusuri “kompetensi” dari sejarah perkembangan dan makna aslinya. Terkait dengan itu, ada banyak pengertian atau definisi tentang kompetensi dari berbagai ahli, diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Menurut Ricard E. Boyatzis dalam Sudarmanto (2009: 46), kompetensi adalah karakteristik-karakteristik yang berhubungan dengan kinerja unggul dan atau efektif di dalam pekerjaan.
2. Menurut Klemp dalam Sudarmanto (2009: 46), kompetensi merupakan karakteristik mendasar seseorang yang menghasilkan kinerja unggul dan atau efektif dalam suatu pekerjaan.
3. Likewise Hornby dan Thomas dalam Sudarmanto (2009: 46), menyatakan kompetensi adalah pengetahuan, keahlian, dan kualitas manajer atau pemimpin yang efektif.
4. Menurut Lyle Spencer & Signe Spencer dalam Sudarmanto (2009: 46), kompetensi merupakan karakteristik dasar perilaku individu yang berhubungan dengan kriteria acuan efektif dan atau kinerja unggul di dalam pekerjaan atau situasi.

Motivasi

Menurut Indriyo Gitosudarmo dan Nyoman Sudita dalam Koman Ardana, Ni Wayan Mujiati, & Anak Agung Ayu Sriathi (2009: 30) motivasi adalah faktor-faktor yang ada dalam diri seseorang yang menggerakkan, mengarahkan perilakunya untuk memenuhi tugas tertentu. Menurut Robbins dan Coulter dalam Koman Ardana, Ni Wayan Mujiati, & Anak Agung Ayu Sriathi (2009: 30) motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikordinasikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individu tertentu.

Kinerja

Dalam berbagai literatur, pengertian tentang kinerja sangat beragam. Akan tetapi, dari berbagai pengertian, dapat dikategorikan dalam dua garis besar pengertian di bawah ini:

1. Kinerja merujuk pengertian sebagai hasil. Dalam konteks hasil, Bernardin dalam Sudarmanto (2009: 8) menyatakan bahwa kinerja merupakan catatan *hasil* yang diproduksi (dihasilkan) atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas – aktivitas selama periode waktu tertentu. Dari definisi tersebut, Bernardin menekankan pengertian kinerja sebagai hasil, bukan karakter sifat (*trait*) dan perilaku. Pengertian kinerja sebagai hasil juga terkait dengan produktivitas dan efektivitas, Ricard dalam Sudarmanto (2009: 8). Produktivitas merupakan hubungan antara jumlah barang dan jasa yang dihasilkan dengan jumlah tenaga kerja, modal, dan sumber daya yang digunakan dalam produksi itu, Miner dalam Sudarmanto (2009: 8).
2. Kinerja merujuk pengertian sebagai perilaku. Terkait dengan kinerja sebagai perilaku, Murphy dalam Sudarmanto (2009: 8) menyatakan bahwa kinerja merupakan seperangkat perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi atau unit organisasi tempat orang bekerja. Pengertian kinerja sebagai perilaku juga dikemukakan oleh Mohrman, Campbell, Cardy dan Dobbins, Waldman dalam Sudarmanto (2009: 9). Kinerja merupakan sinonim dengan perilaku. Kinerja adalah sesuatu yang secara aktual orang kerjakan dan dapat diobservasi. Dalam pengertian ini, kinerja mencakup tindakan-tindakan dan perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi. Kinerja bukan konsekuensi atau hasil tindakan, tetapi tindakan itu sendiri, Campbell dalam Sudarmanto (2009: 9).

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, secara khusus menggunakan pendekatan manajemen dan lebih khusus lagi menggunakan manajemen sumber daya manusia, berkaitan dengan sistem informasi manajemen, kompetensi, motivasi, dan kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan melalui penelitian survey, merupakan metode pengumpulan data primer yang diperoleh secara langsung dari sumber asli, berupa wawancara dan penyebaran kuesioner yang diambil dari sampel dalam populasi. Mengingat tujuan penelitian ini adalah mengukur dampak dari variable independen (sistem informasi manajemen, kompetensi, dan motivasi) terhadap variable dependen (kinerja karyawan). Dalam menentukan jumlah sampel yang akan dipilih, penulis menggunakan tingkat kesalahan sebesar 5%, karena dalam setiap penelitian tidak mungkin hasilnya sempurna 100%, semakin kecil toleransi kesalahan, semakin akurat sampel menggambarkan populasi. Maka sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini sebanyak 155 orang / responden dengan melakukan penghitungan sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{(N \cdot e^2) + 1}$$

$$n = \frac{253}{(253 \cdot 0,05^2) + 1} = \frac{253}{(0.6325) + 1} = 154,977 = 155 \text{ (pembulatan)}$$

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji instrumen Sistem Informasi Manajemen (X₁), Kompetensi (X₂), Motivasi (X₃) terhadap Kinerja (Y) yang diberikan kepada 155 responden dengan jumlah butir pernyataan sebanyak 10 (sepuluh) pernyataan yang diajukan, semuanya dinyatakan valid/sahih dengan taraf signifikansi 5% sebesar 0,159.

Uji Reliabilitas

Berdasarkan uji reliabilitas untuk variabel Sistem Informasi Manajemen (X₁), diperoleh r_{Alpha} sebesar 0,778, Kompetensi (X₂), diperoleh r_{Alpha} sebesar 0,881, Motivasi (X₃), diperoleh r_{Alpha} sebesar 0,823, dan variabel Kinerja (Y), diperoleh r_{Alpha} sebesar 0,854 dari 10 (sepuluh) butir pernyataan yang diajukan dengan jumlah responden 155 responden yang diambil menggunakan sampel acak.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		155
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.66163982
	Absolute	.101
Most Extreme Differences	Positive	.101
	Negative	-.074
Kolmogorov-Smirnov Z		1.261
Asymp. Sig. (2-tailed)		.083

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Kolmogorov-Smirnov dengan menggunakan program SPSS versi 21. Interpretasi dari hasil dengan menggunakan cara ini secara keseluruhan (dilihat dari nilai residual) data distribusi normal, karena nilai hasil perhitungan $> \alpha$ (nilai sig di atas nilai alpha 5% (0,05) yaitu $0,083 > 0,05$, maka berarti H_0 diterima, sehingga diperoleh kesimpulan bahwa pada data variabel pengaruh Sistem Informasi Manajemen, Kompetensi dan Motivasi berasal dari populasi yang berdistribusi normal pada taraf signifikan $\alpha = 0,05$. Sunjoyo (2013: 65).

2. Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	13.750	3.433		4.005	.000		
	VSIMT	-.077	.059	-.069	-1.307	.193	.962	1.039
	VKOMT	.721	.048	.773	14.948	.000	.993	1.007
	VMOTT	.023	.052	.023	.434	.665	.962	1.039

a. Dependent Variable: VKINT

Interpretasi dari hasil ini terlihat sebagai berikut :

Tolerance Sistem Informasi Manajemen	= 0,962
Tolerance Kompetensi	= 0,993
Tolerance Motivasi	= 0,962
VIF Sistem Informasi Manajemen	= 1,039
VIF Kompetensi	= 1,007
VIF Motivasi	= 1,039

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa nilai VIF semua variabel bebas dalam penelitian ini lebih kecil dari 10 sedangkan nilai toleransi semua variabel bebas lebih dari 10% yang berarti tidak terjadi korelasi antar variabel bebas yang nilainya lebih dari 90%, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi karena memiliki tolerance di atas 0,1 dan VIF dibawah 10. Sunjoyo (2013: 68).

3. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.284	2.365		.966	.336
	VSIMT	-.001	.040	-.001	-.014	.988
	VKOMT	-.032	.033	-.077	-.952	.343
	VMOTT	.023	.036	.054	.649	.518

a. Dependent Variable: Abs_Residu

Interpretasi dari hasil ini terlihat sebagai berikut :

Sig Sistem Informasi Manajemen	= 0,988
Sig Kompetensi	= 0,343
Sig Motivasi	= 0,518

Dari perhitungan uji heteroskedastisitas dengan menggunakan program SPSS versi 21, terlihat hasil bahwa semua variabel terbebas dari heteroskedastisitas karena memiliki nilai sig di atas nilai alpha 5% (0,05). Sunjoyo dkk (2013: 72).

Uji Hipotesis

1. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan besaran yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Dengan kata lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel-variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *adjusted R square* sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Model Summary

Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.774 ^a	.598	.590	2.688

a. Predictors: (Constant), VMOTT, VKOMT, VSIMT

Sumber : Lampiran output SPSS

Hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*adjusted R²*) yang diperoleh sebesar 0,590. Hal ini berarti 59,0% variasi variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel sistem informasi manajemen, kompetensi dan motivasi, sedangkan sisanya sebesar 41,0% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

2. Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1625.762	3	541.921	75.006	.000 ^b
	Residual	1090.986	151	7.225		
	Total	2716.748	154			

a. Dependent Variable: VKINT

b. Predictors: (Constant), VMOTT, VKOMT, VSIMT

Pengujian pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dilakukan dengan menggunakan uji F. Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai F hitung = 75,006. Dengan demikian, jika dibandingkan antara nilai F hitung 75.006. Dan nilai Ftabel= 3,06 maka nilai F hitung lebih besar di bandingkan nilai Ftabel ini berarti hipotesis nol (Ho) ditolak dan Ha diterima atau dengan kata lain Sistem Informasi Manajemen, Kompetensi dan Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan secara simultan. Hal ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa secara simultan variabel Sistem Informasi Manajemen, kompetensi dan motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Uji t (Uji Parsial)

Hipotesis 1, 2 dan 3 dalam penelitian ini diuji kebenarannya dengan menggunakan uji parsial. Pengujian dilakukan dengan melihat taraf signifikansi (p-value), jika taraf signifikansi yang dihasilkan dari perhitungan di bawah 0,05 maka hipotesis diterima, sebaliknya jika taraf signifikansi hasil hitung lebih besar dari 0,05 maka hipotesis ditolak.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	42.040	3.784		11.109	.000
	VSIMT	-.018	.090	-.016	-.195	.845

a. Dependent Variable: VKINT

Dari tabel di atas terlihat bahwa hasil pengujian hipotesis sistem informasi manajemen menunjukkan nilai t hitung sebesar 11,109 dengan taraf signifikansi 0,000. Dan berdasarkan perhitungan Uji t dengan menggunakan program SPSS 21, maka Sistem Informasi Manajemen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, karena terdapat t hitung > t tabel, yaitu $11,109 > 1,65501$, dengan demikian dapat dikatakan berpengaruh signifikan.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.593	1.998		5.801	.000
	VKOMT	.718	.048	.771	14.955	.000

a. Dependent Variable: VKINT

Dari tabel di atas terlihat bahwa hasil pengujian hipotesis kompetensi menunjukkan nilai t hitung sebesar 5,801 dengan taraf signifikansi 0,000. Dan berdasarkan perhitungan Uji t dengan menggunakan program SPSS 21, maka kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, karena terdapat t hitung > t tabel, yaitu $5,801 > 1,65501$, dengan demikian dapat dikatakan berpengaruh signifikan.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	38.891	3.331		11.675	.000

VMOTT	.058	.080	.059	.728	.468
-------	------	------	------	------	------

a. Dependent Variable: VKINT

Dari tabel di atas terlihat bahwa hasil pengujian hipotesis motivasi menunjukkan nilai t hitung sebesar 11,675 dengan taraf signifikansi 0,000. Dan berdasarkan perhitungan Uji t dengan menggunakan program SPSS 21, maka motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, karena terdapat t hitung $>$ t tabel, yaitu $11,675 > 1,65501$, dengan demikian dapat dikatakan berpengaruh signifikan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Pengaruh Sistem Informasi Manajemen terhadap Kinerja Karyawan.
Berdasarkan perhitungan Uji t maka Sistem Informasi Manajemen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Circleka Indonesia Utama.
2. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan.
Berdasarkan perhitungan Uji t maka kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Circleka Indonesia Utama.
3. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.
Berdasarkan perhitungan Uji t maka motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Circleka Indonesia Utama.
4. Pengaruh Sistem Informasi Manajemen, Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.
Pada pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa sistem informasi manajemen, kompetensi dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Circleka Indonesia Utama.

Saran

1. Berdasarkan hasil penelitian yang dilaksanakan penulis, bahwa sistem informasi manajemen di PT Circleka Indonesia Utama wilayah Jakarta dalam klasifikasi kurang, karena umumnya karyawan merasa sistem informasi manajemen yang diterapkan belum sesuai dengan kemampuan karyawan, dengan demikian penulis dapat memberikan saran kepada manajemen perusahaan untuk memberikan pelatihan kepada karyawan agar lebih memahami pentingnya sistem informasi manajemen untuk meningkatkan kinerja karyawan.
2. Berdasarkan hasil penelitian yang dilaksanakan penulis, bahwa kompetensi di PT Circleka Indonesia Utama wilayah Jakarta dimana kompetensi yang ditunjukkan oleh karyawan sudah sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan, namun masih terdapat beberapa permasalahan di dalam indikator kemampuan hubungan interpersonal yang harus di tingkatkan lagi yaitu mengenai kepercayaan diri. Serta mengenai metode dan teknik yang sesuai dengan perusahaan dengan demikian penulis dapat memberikan saran kepada manajemen perusahaan untuk merancang ulang atau memperbaiki rancangan penilaian kinerja agar penilaian kinerja dapat berfungsi sebagaimana mestinya.
3. Motivasi kerja karyawan pada PT Circleka Indonesia Utama wilayah Jakarta masih kurang, oleh karena itu masih terdapat beberapa permasalahan diantaranya mengenai pelaksanaan pengawasan secara efektif oleh pimpinan dan batasan-batasan antara karyawan dengan atasan atasan. Perusahaan dihimbau agar dapat mengatasi permasalahan tersebut agar karyawan mendapatkan motivasi yang lebih tinggi sehingga karyawan dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dengan lebih baik.
4. Sistem informasi manajemen, kompetensi, motivasi, dan kinerja karyawan sangatlah berkaitan dan berpengaruh signifikan, maka disarankan penilaian kinerja yang dilaksanakan di PT Circleka Indonesia Utama wilayah Jakarta harus dilaksanakan secara

berkelanjutan dan berkala karena penilaian kinerja dapat melihat sejauh mana kinerja karyawan dan dapat dijadikan sebagai panduan perusahaan dalam melihat pengembangan kompetensi karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, Michael, 1995. *Personel Management Practice*, Fifth Edition, Kogan Page, London.
- Armstrong, Michael & Helen Murlis, 2003. *I Reward Management*, Gramedia, Jakarta.
- Becker, Brian, Mark Huselid & Dave Ulrich, 2001. *The HR Scorecard Linking People, Strategy, and Performance*, Havard Business School Press, Boston.
- Bernardin, John, 2003. *Human Resource Management, An Experiential Approach*, Third Edition, Mc Graw – Hill, Boston.
- Boutler, Nick dkk., (ed), 2003. *People and Competence*, Gramedia, Jakarta.
- Borg R. Walter, Gall Meredith D, 1989. *Education Reasearch, An Introdustion*, Fifth Edition, Longman.
- Boyatzis, Richard, 1982. *The Competent Manager, A Model For Effective Performance*, John Wiley & Sons, New York.
- Eko Budiyanto, 2013. *Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan ke-1, Penerbit Graha Ilmu, Yogyakarta.
- George M. Scot, 1994. *Prinsip-Prinsip Sistem Informasi Manajemen*, edisi 1, cetakan ke-1, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Ghozali, Imam, 2005. *Aplikasi Multivariate Dengan Program SPSS*, Edisi Ketiga, BP – Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gordon B. Davis, 1991. *Sistem Informasi Manajemen*, Bagian 1, cetakan ke-7, Penerbit Pustaka Binaman Pressindo, Jakarta.
- Green, Paul, 1999. *Building Robust Competencies, Lingking Human Resources System to Organizational Strategies*, Josey Bass Publishers, San Fransisco.
- Grote, Richard Charles, 1996. *The Complete Guide to Performance Appraisal*, Amacom, New York.
- Hasibuan, Malayu S. P, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- James L. Gibson, John M. Ivancevich, James H. Donnelly Jr., 1987. *Organisasi dan Manajemen*, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Indriyo G., dan Sudita Nyaman, 1997. *Perilaku Keorganisasian*, Edisi Pertama, BPF, Yogyakarta.
- Komang A., Ni Wayan M., Anak Agung A.S., 2009. *Perilaku Keorganisasian*, Edisi Kedua, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Laudon, Kenneth C., & Laudon, Jane P., 2007. *Management Information Systems, Managing The Digital Firm*, Edisi Kesepuluh, Jakarta.
- Marwansyah, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Penerbit Alfabeta Bandung, Bandung.
- Nia Tresniasari, 2010. *Statistika I*, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. dan Coulter Mary, 2004. *Manajemen*, Edisi Bahasa Indonesia, PT. Indeks, Jakarta.
- Samsudin, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 2, Pustaka Setia, Bandung.
- Simamora, Henry, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 2, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Sudarmanto, 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM, Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi*, PenerbitPustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Sudjana, Nana, 2007. *Tuntunan Penyusunan Karya Ilmiah*, Sinar Baru Algensindo, Bandung.
- Sugiyono, 2010. *Metode Penelitian Bisnis*, Penerbit Alfabet, Bandung.

- Sugiyono, 2010. *Statisti Untuk Penelitian*, Penerbit Alfabet, Bandung.
- Sugiyono, 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Penerbit Alfabeta Bandung.
- Sunjoyo, dkk, 2013. *Aplikasi SPSS Untuk Riset*, Alfabeta, Bandung.
- Sule, E.T, 2005. *Pengantar Manajemen*, Prenada Media, Jakarta.
- Supardi, 2013. *Aplikasi Statistik Dalam Penelitian*, Ufuk Press, Jakarta.
- Sutrisno, Edy, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama, Cetakan Pertama*, Penerbit Kencana, Jakarta.
- Spencer LM., & Signe Spencer, 1993. *Competence at Work, Model for Superior Performance*, John Wiley & Son, New York.
- Sunyoto, Danang, 2014. *Sistem Informasi Manajemen, Perspektif Organisasi, CAPS (Center of Academic Publishing Service)*, Yogyakarta.
- Tri Cahyono, Bambang, 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Badan Penerbit IPWI, Jakarta.
- Werther & Davis, 1996. *Human Resource and Personnel Management*, McGraw Hill, Boston.
- West, Michael A., 2001. *Developing Creativity in Organizations*, Kanisius, Yogyakarta.
- William, Allan P.O, Woodward & Dobson, 2002. *Managing Change Succesfully*, Thomson, Nottingham.
- Williams, Ricard, 2002. *Managing Employee Performance*, Thomson Learning, London.
- Wood, Robert & Tim Payne, 1999. *Competency Based Recruitment And Selection*, John Wiley & Sons, New York.
- Woodruffe, Charles, 1993. *Assessment Centers, Identifying and Developing Competence, Second Edition*, Institute of Personnel Management (IPM), London.
- Zaleznik, Abraham, 1998. *Managers and leaders: Are They Different*, Havard Business Review, Boston.
- Zwell, Michael, 2000. *Creating A Culture of Competence*, John Wiley & Sons, New York.