



**PENGARUH SISTEM INFORMASI MANAJEMEN
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR
KECAMATAN PADANGSIDIMPUAN BATUNADUA**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas dan Syarat-syarat Mencapai
Gelar Sarjana Ekonomi (S.E) dalam Bidang Ekonomi Syariah
Konsentrasi Manajemen Bisnis*

Oleh :

FITRIA FEBRINA HARAHAHAP

NIM. 14 402 00102

PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
PADANGSIDIMPUAN**

2020



**PENGARUH SISTEM INFORMASI MANAJEMEN
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR
KECAMATAN PADANGSIDIMPUAN BATUNADUA**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas dan Syarat-Syarat Mencapai
Gelar Sarjana Ekonomi (S.E) dalam Bidang Ekonomi Syariah
Konsentrasi Manajemen Bisnis*

Oleh :

FITRIA FEBRINA HARAHAP

NIM. 14 402 00102

Pembimbing I

Dr. Budi Gautama Siregar, S.Pd., M.M
NIP. 19790720 201101 1 005

Pembimbing II

Sry Lestari, M.E.I
NIP. 19890505 201903 2 008

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
PADANGSIDIMPUAN**

2020



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan T. Raja-Nasution Km. 4,5 Sidang, Padangsidimpuan 22733
Telepon (0634) 22180 Fax (0634) 24022

Hal : Lampiran Skripsi
s.n. FITRIA FEBRINA HARAHAP

Lampiran : 6 (Enam) Eksemplar

Padangsidimpuan, 15 Februari 2020
Kepada Yth:
Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Islam
IAIN Padangsidimpuan

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, menelaah dan memberikan saran-saran perbaikan seperlunya terhadap skripsi s.n FITRIA FEBRINA HARAHAP yang berjudul: "Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Padangsidimpuan Batunadua". Maka kami berpendapat bahwa skripsi ini sudah dapat diterima untuk melengkapi tugas dan syarat-syarat mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E) dalam Ekonomi Syariah Konsentrasi Manajemen Bisnis Syariah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan.

Seiring dengan hal di atas, maka saudara tersebut sudah dapat menjalani sidang munaqasyah untuk mempertanggung jawabkan skripsinya ini.

Demikian kami sampaikan atas perhatian dan kerja sama dari Bapak, kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Pembimbing I

Dr. Budi Gautama Siregar, S.Pd., M.M
NIP. 19790720 201101 1 005

Pembimbing II

Sry Lestari, M.E.I
NIP. 19890505 201903 2 008

SURAT PERNYATAAN MENYUSUN SKRIPSI SENDIRI

Dengan nama Allah yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, bahwa saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : FITRIA FEBRINA HARAHAP
NIM : 14 402 00102
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan : Ekonomi Syariah
Judul Skripsi : **Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Padangsidempuan Batunadua.**

Dengan ini menyatakan bahwa saya menyusun skripsi ini sendiri tanpa meminta bantuan yang tidak sah dari pihak lain, kecuali arahan tim pembimbing, dan tidak melakukan plagiasi sesuai dengan Kode Etik Mahasiswa IAIN Padangsidempuan pasal 14 ayat 11 tahun 2014.

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi sebagaimana tercantum dalam pasal 19 ayat 4 tentang Kode Etik Mahasiswa IAIN Padangsidempuan, yaitu pencabutan gelar akademik dengan tidak hormat dan sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan hukum yang berlaku.

Padangsidempuan, Februari 2020
Pembuat Pernyataan,



FITRIA FEBRINA HARAHAP
NIM. 14 402 00102

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK**

Sebagai civitas akademik Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan,
saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama	FITRIA FEBRINA HARAHAP
Nim	14 402 00102
Jurusan	Ekonomi Syariah (Manajemen Bisnis-3)
Fakultas	Ekonomi dan Bisnis Islam
Jenis Karya	Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan Hak Bebas Royalti Non eksklusif (*Non Exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul **"Sistem Informasi Manajemen Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Padangsidempuan Batunadua"**. Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan berhak menyimpan, mengalih media/memformatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis dan sebagai hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di Padangsidempuan
Pada tanggal, 13 Februari 2020

Yang Menyatakan



FITRIA FEBRINA HARAHAP
14 402 00102



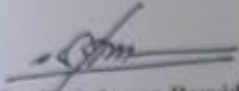
KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDEMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan T. Widiyandono Km. 4,5 Padangsidempuan, 22133
Telp. (0834) 22861 Fax. (0834) 22822

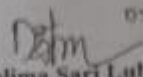
DEWAN PENGUJI
SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI

NAMA	: FITRIA FERRINA HARAHAP
NIM	: 14.001.00102
FAKULTAS/JURUSAN	: Ekonomi dan Bisnis Islam/Ekonomi Syariah-3
JUDUL SKRIPSI	: Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Padangsidempuan Batunadua

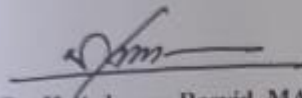
Ketua

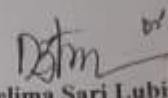
Sekretaris

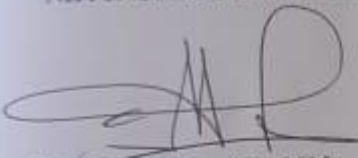

Dr. H. Arbanur Rasyid, MA
NIP. 19730725 199903 1 002



Delima Sari Lubis, MA
NIP. 19840512 201403 2 002

Anggota


Dr. H. Arbanur Rasyid, MA
NIP. 19730725 199903 1 002


Delima Sari Lubis, MA
NIP. 19840512 201403 2 002


Muhammad Isa, ST., MM
NIP. 19800605 201101 1 003


Rodame Monitorir Napitupulu, MM
NIP. 19841130 201801 2 001

Pelaksanaan Sidang Munaqasyah

Di	: Padangsidempuan
Hari/Tanggal	: Senin / 18 Mei 2020
Pukul	: 11.00 WIB s/d 13.00 WIB
Hasil/Nilai	: Lulus/ 76 (B)
Index Prestasi Kumulatif	: 3,08
Predikat	: Amat Baik



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. T. Rizal Nurdin Km.4,5 Sihitang Padangsidempuan, 22733
Telepon (0634) 22080 Faksimile (0634) 24022

PENGESAHAN

JUDUL SKRIPSI : PENGARUH SISTEM INFORMASI MANAJEMEN
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR
KECAMATAN PADANGSIDIMPUAN BATUNADUA

NAMA : FITRIA FEBRINA HARAHAP
NIM : 14 402 00102

Telah dapat diterima untuk memenuhi salah satu tugas
dan syarat-syarat dalam memperoleh gelar
Sarjana Ekonomi (SE)
dalam Bidang Ekonomi Syariah

Padangsidempuan, 17 Desember 2020



[Signature]
Dr. Darwis Harahap, S.HI., M.Si
NIP. 19780818 200901 1 015

ABSTRAK

Nama : FITRIA FEBRINA HARAHAAP
Nim : 14 402 00102
Judul Skripsi : **Pengaruh Sistem Informasi Manajemen terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Padangsidempuan Batunadua**

Permasalahan pada penelitian ini adalah diketahui bahwa kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Padangsidempuan Batunadua masih tergolong rendah, disebabkan seperti, penyelesaian tugas yang tidak sesuai target dan tidak tepat waktu, belum adanya staf ahli internal yang menangani masalah dibidang komputer seperti masalah hilangnya data-data karena gangguan virus, kualitas kerja yang kurang maksimal serta kedisiplinan yang kurang.

Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori yang berkaitan dengan sistem informasi manajemen yang membahas tentang manusia, perangkat keras (*Hardware*), perangkat lunak (*Software*), database, jaringan, kualitas, kemampuan, disiplin serta dengan sub pembahasannya.

Metode penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, Teknik pengambilan sampel menggunakan *nonprobability sampling*. Sumber data yang di gunakan adalah data primer dan pengumpulan data yang digunakan adalah teknik angket (kuesioner) dan wawancara, dengan sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 36 responden. Alat analisis yang digunakan adalah Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Normalitas, Uji Linearitas, Analisis Regresi Sederhana, Uji Koefisien Determinasi, Uji t, dengan menggunakan program SPSS versi 23.

Penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel Sistem Informasi Manajemen (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Jadi dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh Sistem Informasi Manajemen terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Padangsidempuan Batunadua. Berdasarkan Uji Koefisien Determinasi (R^2), diperoleh R^2 sebesar 0,270, atau 27% hal ini berarti variabel Sistem Informasi Manajemen memberikan pengaruh sebesar 27% terhadap variabel Kinerja Pegawai. Sedangkan sisanya sebesar 73% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Kata Kunci: *Sistem Informasi Manajemen, Kinerja*

KATA PENGANTAR



Alhamdulillah, segala puji syukur ke hadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat serta hidayah-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini. Untaian shalawat serta salam senantiasa tercurahkan kepada insan mulia Nabi Besar Muhammad SAW, figur seorang pemimpin yang patut dicontoh dan diteladani, pencerah dunia dari kegelapan beserta keluarga dan para sahabatnya.

Skripsi ini berjudul: **“Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Padangsidimpuan Batunadua”**, ditulis untuk melengkapi tugas dan memenuhi syarat-syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E) dalam Ilmu Ekonomi Syariah konsentrasi Manajemen Bisnis Syariah di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Padangsidimpuan.

Skripsi ini disusun dengan bekal ilmu pengetahuan yang sangat terbatas dan amat jauh dari kesempurnaan, sehingga tanpa bantuan, bimbingan dan petunjuk dari berbagai pihak, maka sulit bagi peneliti untuk menyelesaikannya. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati dan penuh rasa syukur, peneliti berterimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Ibrahim Siregar, MCL selaku Rektor IAIN Padangsidimpuan, serta Bapak Dr. H. Muhammad Darwis Dasopang, M.Ag Wakil Rektor Bidang Akademik dan Pengembangan Lembaga, Bapak Dr. Anhar, M.A Wakil Rektor Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan

Keuangan dan Bapak Dr. H. Sumper Mulia Harahap, M.Ag Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama.

2. Bapak Dr. Darwis Harahap, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan, Bapak Dr. Abdul Nasser Hasibuan, M.Si selaku Wakil Dekan Bidang Akademik, Bapak Kamaluddin, M.Ag selaku Wakil Dekan Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan, dan Bapak Dr. H. Arbanur Rasyid, MA selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama.
3. Ibu Delima Sari SEI., MA sebagai Ketua Program Studi Ekonomi Syariah, serta seluruh civitas akademik IAIN Padangsidimpuan yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan dan bimbingan dalam proses perkuliahan di IAIN Padangsidimpuan.
4. Bapak Dr. Budi Gautama Siregar, S.Pd., M.M selaku pembimbing I dan Ibu Sry Lestari, M.E.I selaku pembimbing II yang telah menyediakan waktunya untuk memberikan pengarahan, bimbingan dan ilmu yang sangat berharga bagi peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Kepala Perpustakaan serta pegawai perpustakaan yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas bagi peneliti untuk memperoleh buku-buku dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Bapak serta ibu dosen IAIN Padangsidimpuan yang dengan ikhlas telah memberikan ilmu pengetahuan dan dorongan yang sangat bermanfaat bagi peneliti dalam proses perkuliahan di IAIN Padangsidimpuan.

7. Teristimewa saya ucapkan terimakasih kepada Ayahanda Alm. Jalaluddin Harahap dan Ibunda tercinta Almh. Juliani Simatupang yang tanpa pamrih memberikan kasih sayang, dukungan moril dan materi serta doa-doa mulia yang selalu dipanjatkan sepanjang hidup mereka, semoga Allah SWT dapat membalas perjuangan mereka dengan surga firdaus-Nya dan mereka dapat diterima di sisi-Nya serta ditempatkan di tempat sebaik-baikNya. Serta terima kasih juga kepada abang saya Hendra Mulia Harahap, Wahyu Erizal Harahap, Andi Sori Tua Harahap, Antoni Harahap. Dan terkhusus kepada Tony Damara Siagian yang selalu memberikan Do'a dan semangat kepada peneliti. Karena keluarga selalu menjadi tempat istimewa bagi peneliti.
8. Rekan-rekan Mahasiswa khususnya kepada sahabat yang selalu memotivasi untuk peneliti yang terkhusus buat Girl's Squad, Nurlela Napitupulu S.E, Lina Saputri S.E, Rina Afsari Hasibuan S.E, Nurul Insan Rambe S.E, Muflih Dahlan S.E, Dayat Nasution S.E, dan khususnya kepada teman-teman ES-3 MB-2 angkatan 2014 IAIN Padangsidimpuan.
9. Kepada tempat penelitian, yang telah memberikan izin dan kesempatan untuk melakukan penelitian yaitu di Kantor Kecamatan Padangsidimpuan Batunadua.
10. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah banyak membantu peneliti dalam menyelesaikan studi dan melakukan penelitian sejak awal hingga selesainya skripsi ini

Peneliti menyadari sepenuhnya akan keterbatasan kemampuan dan pengalaman yang ada pada peneliti sehingga tidak menutup kemungkinan bila skripsi ini masih banyak kekurangan. Akhir kata, dengan segala kerendahan hati

peneliti mempersembahkan karya ini, semoga bermanfaat bagi pembaca dan peneliti.

Padangsidempuan, Februari 2020

Peneliti,

FITRIA FEBRINA HARAHAHAP
NIM.14 402 00102

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

1. Konsonan

Fonem konsonan bahasa Arab yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf, sebagian dilambangkan dengan tanda dan sebagian lain dilambangkan dengan huruf dan tanda sekaligus. Berikut ini daftar huruf Arab dan transliterasinya dengan huruf latin.

Huruf Arab	Nama Huruf Latin	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	ša	š	Es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	ħa	ħ	Ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	Kadan Ha
د	Dal	D	De
ذ	žal	ž	Zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan Ye
ص	šad	š	Es (dengan titik di bawah)
ض	ḡad	ḡ	De (dengan titik di bawah)
ط	ṭa	ṭ	Te (dengan titik di bawah)
ظ	ž	ž	Zet (dengan titik dibawah)
ع	‘ain	‘	Koma terbalik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Ki
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	nun	N	En
و	wau	W	We
ه	Ha	H	Ha
ء	hamzah	.. ’ ..	<i>Apostrof</i>
ي	Ya	Y	Ye

2. Vokal

Vokal bahasa Arab seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau *monoftong* dan vokal rangkap atau *diftong*.

- a. Vokal tunggal adalah vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
	fathah	A	A
	Kasrah	I	I
	ḍommah	U	U

- b. Vokal rangkap adalah vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf sebagai berikut:

Tanda dan Huruf	Nama	Gabungan	Nama
	fathah dan ya	Ai	a dan i
	fathah dan wau	Au	a dan u

- c. *Maddah* adalah vokal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda sebagai berikut:

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
	fathah dan alif atau ya	ā	a dan garis atas
	Kasrah dan ya	ī	i dan garis di bawah
	ḍommah dan wau	ū	u dan garis di atas

3. Ta Marbutah

Transliterasi untuk Ta *Marbutah* ada dua.

- a. Ta *Marbutah* hidup yaitu Ta *Marbutah* yang hidup atau mendapat harakat fathah, kasrah dan dommah, transliterasinya adalah /t/.
- b. Ta *Marbutah* mati yaitu Ta *Marbutah* yang mati atau mendapat harakat *sukun*, transliterasinya adalah /h/.

Kalau pada suatu kata yang akhir katanya Ta *Marbutah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al, serta bacaan kedua kata itu terpisah maka Ta *Marbutah* itu ditransliterasikan dengan ha (h).

4. Syaddah (*Tasydid*)

Syaddah atau *tasydid* yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda *syaddah* atau tanda *tasydid*. Dalam transliterasi ini tanda *syaddah* tersebut dilambangkan dengan huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda *syaddah* itu.

5. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu:

ال. Namun dalam tulisan transliterasinya kata sandang itu dibedakan antara kata sandang yang diikuti oleh huruf *syamsiah* dengan kata sandang yang diikuti oleh huruf *qamariah*.

1. Kata sandang yang diikuti huruf *syamsiah* adalah kata sandang yang diikuti oleh huruf *syamsiah* ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf /l/ diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung diikuti kata sandang itu.
2. Kata sandang yang diikuti huruf *qamariah* adalah kata sandang yang diikuti oleh huruf *qamariah* ditransliterasikan sesuai dengan aturan yang digariskan di depan dan sesuai dengan bunyinya.

6. Hamzah

Dinyatakan di depan daftar transliterasi Arab-Latin bahwa *hamzah* ditransliterasikan dengan *apostrof*. Namun, itu hanya terletak di tengah dan

diakhir kata. Bila *hamzah* itu diletakkan di awal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa *alif*.

7. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik *fi'il*, *isim*, maupun huruf ditulis terpisah. Bagi kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab yang sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harakat yang dihilangkan maka dalam transliterasi ini penulisan kata tersebut bisa dilakukan dengan dua cara: bisa dipisah perkata dan bisa pula dirangkaikan.

8. Huruf Kapital

Meskipun dalam sistem kata sandang yang diikuti huruf tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf kapital seperti apa yang berlaku dalam EYD, diantaranya huruf kapital digunakan untuk menuliskan huruf awal, nama diri dan permulaan kalimat. Bila nama diri itu dilalui oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Penggunaan huruf awal kapital untuk Allah hanya berlaku dalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan kalau penulisan itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harakat yang dihilangkan, huruf kapital tidak dipergunakan.

9. Tajwid

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian tak terpisahkan dengan ilmu tajwid. Karena itu keresmian pedoman transliterasi ini perlu disertai dengan pedoman tajwid.

Sumber: Tim Puslitbang Lektur Keagamaan. *Pedoman Transliterasi Arab-Latin*.

Cetakan Kelima. 2003. Jakarta: Proyek Pengkajian dan Pengembangan Lektur Pendidikan Agama.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL/SAMPUL

HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING

SURAT PERNYATAAN PEMBIMBING

SURAT PERNYATAAN MENYUSUN SKRIPSI SENDIRI

HALAMAN PERSYARATAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

HALAMAN PENGESAHAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI

DAN BISNIS ISLAM

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN	vi
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	8
C. Batasan Masalah.....	8
D. Definisi Operasional Variabel.....	9
E. Rumusan Masalah	10
F. Tujuan Penelitian	11
G. Manfaat Penelitian	11
H. Sistematika Pembahasan	12

BAB II LANDASAN TEORI

A. Kerangka Teori.....	13
1. Kinerja Pegawai.....	13
a. Pengertian Kinerja	13
b. Kinerja Pegawai dalam Perspektif.....	15
c. Penilaian Kinerja.....	16

d. Unsur-unsur Kinerja Pegawai	17
e. Indikator Kinerja Pegawai	19
2. Sistem Informasi Manajemen	21
a. Pengertian Sistem	21
b. Pengertian Informasi	22
c. Pengertian Manajemen	23
d. Manfaat Sistem Informasi Manajemen	25
e. Indikator Sistem Informasi Manajemen	26
f. Penerapan Sistem Informasi Manajemen Bagi Kantor	29
g. Sistem Informasi Manajemen dalam Perspektif Islam	29
3. Hubungan Sistem Informasi Manajemen dengan Kinerja Pegawai ...	30
B. Penelitian Terdahulu	31
C. Kerangka Pikir	33
D. Hipotesis	34

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Waktu dan Lokasi Penelitian	35
B. Jenis Penelitian	35
C. Sumber Data	35
1. Data Primer	35
2. Data Sekunder	36
D. Populasi dan Sampel	36
E. Instrumen Pengumpulan Data	39
F. Teknik Analisis Data	41
1. Uji Validitas	42
2. Uji Reliabilitas	42
3. Analisis Regresi Sederhana	43
4. Uji Normalitas	44
5. Uji Linearitas	44
6. Uji Koefisien Determinasi (R^2)	44
7. Uji t	45

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum	46
1. Sejarah Kantor Kecamatan Padangsidimpuan Batunadua	46
2. Struktur Organisasi	47
3. Visi dan Misi	48
B. Hasil Penelitian	48
1. Uji Validitas	48
2. Uji Reliabilitas	50
3. Uji Normalitas	52
4. Uji Linieritas	53
5. Uji Regresi Sederhana	55
6. Uji Koefisien determinasi (R^2)	56
7. Uji t	57

C. Pembahasan Hasil Penelitian	57
D. Keterbatasan Penelitian60
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan.....	61
B. Saran-Saran	61

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Capaian Kinerja Organisasi.....	5
Tabel 1.2 Definisi Operasional Variabel.....	9
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	32
Tabel 3.1 Daftar Pegawai Kantor Kecamatan Padangsidempuan Batunadua.....	37
Tabel 3.2 Skala Likert.....	41
Tabel 3.3 Kisi-kisi Angket Sistem Informasi Manajemen.....	41
Tabel 3.4 Kisi-kisi Angket Kinerja Pegawai.....	41
Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas Sistem Informasi Manajemen.....	49
Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai.....	50
Tabel 4.3 Hasil Uji Reliabilitas (X).....	51
Tabel 4.4 Hasil Uji Reliabilitas (Y).....	51
Tabel 4.5 Hasil Uji Normalitas.....	52
Tabel 4.6 Hasil Uji Linearitas.....	54
Tabel 4.7 Hasil Analisis Regresi Sederhana.....	55
Tabel 4.8 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	56
Tabel 4.9 Hasil Uji t.....	57

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir.....	34
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	47
Gambar 4.2 Grafik Uji Normalitas.....	53
Gambar 4.3 Grafik Uji Linieritas	54

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset penting untuk menunjang keberhasilan suatu organisasi. Sumber daya manusia adalah pelaksana seluruh kebijakan organisasi sehingga perlu dibekali dengan pengetahuan yang memadai. Pentingnya sumber daya manusia ini perlu disadari oleh semua tingkatan manajemen di perusahaan dan instansi pemerintah. Bagaimanapun majunya teknologi saat ini, namun faktor manusia tetap memegang peranan penting bagi keberhasilan suatu organisasi.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu yang di sesuaikan dengan peran dan tugasnya, dalam periode tertentu. Yang dihubungkan dengan suatu nilai standar tertentu dari perusahaan tempat individu tersebut bekerja dengan maksud untuk dapat mencapai tujuan organisasi.

Menurut Undang-Undang Nomor 05 Tahun 2014 tentang Aparatur Negara, sebagai berikut:

Pegawai berperan sebagai perencana, pelaksana, dan pengawas penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional melalui pelaksanaan kebijakan dan pelayanan publik yang profesional, bebas dari intervensi politik, serta bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.¹

¹Undang-undang Republik Indonesia, No. 05 Tahun 2014, Tentang Aparatur Sipil Negara.

Dan Undang-Undang Republik Indonesia No. 18 tahun 2002 tentang Sistem Nasional Penelitian, Pengembangan, dan Penerapan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi, sebagai berikut:

Pemerintah dan pemerintah daerah serta masyarakat harus menyadari pentingnya peran serta semua pihak dalam meningkatkan motivasi, stimulasi, fasilitas bagi pelaksana ilmu pengetahuan dan teknologi, serta dalam memperbesar sumber daya yang diperlukan pengetahuan untuk meningkatkan penguasaan, pemanfaatan, dan hal ini pemerintah dan pemerintah daerah perlu mengalokasikan anggaran yang memadai serta menyediakan berbagai bentuk insentif agar segala potensi ilmu pengetahuan dan teknologi yang memiliki dapat berkembang dengan baik.²

Dan sejalan dengan peraturan Walikota Padangsidempuan (PERWALI) No. 42 Tahun 2016 "Tentang Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Perangkat Daerah Kota Padangsidempuan".³ Dari Undang-Undang tersebut dapat disimpulkan bahwa pentingnya pengembangan ilmu pengetahuan dan pengetahuan teknologi bagi pemerintah maupun pemerintah daerah dalam meningkatkan pemanfaatan dan kualitas sumber daya. Sedikit berbeda dengan Pegawai Kantor Kecamatan Padangsidempuan Batunadua dalam menjalankan kinerjanya belum sepenuhnya optimal dan sesuai dengan standar kinerja yang telah ditetapkan. Dikarenakan masih terjadinya kurang ketelitian, Kurangnya disiplin dibuktikan dengan masih banyak pegawai yang datang terlambat dari jam masuk yang telah ditetapkan, istirahat yang terlalu lama, pulang terlalu awal dan sebagainya. Begitu pula dengan sistem informasi dengan bantuan teknologi komputer masih mengalami permasalahan keterbatasan, seperti

²Undang-Undang Republik Indonesia, No. 18 Tahun 2002, Tentang Sistem Nasional Penelitian, Pengembangan, dan Penerapan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi.

³Peraturan Walikota Padangsidempuan No. 42 Tahun 2016, Tentang Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Perangkat Daerah Kota Padangsidempuan.

belum adanya staf ahli internal yang menangani masalah dibidang komputer. Karena dengan menggunakan komputer dapat menimbulkan permasalahan seperti hilangnya data-data yang sudah disimpan karena gangguan oleh virus komputer. Sehingga hasil kerja tidak berjalan penuh dan hal ini sangat menghambat kinerja, karena dalam hal ini Kantor Kecamatan Padangsidempuan Batunadua masih tergantung pada bantuan dari jasa pihak luar, padahal dengan dapat mengoperasikan komputer kita dapat menyelesaikan suatu pekerjaan dengan mudah dan tepat waktu. Berdasarkan hasil wawancara dengan :

Hendra Mulia Harahap selaku Kasubbag Umum dan Kepegawaian, beliau mengatakan:

Kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Padangsidempuan Batunadua masih sangat rendah. Hal ini dapat dilihat dari beberapa gejala yang kurang baik seperti kedisiplinan yang masih kurang, fasilitas yang kurang memadai seperti keterbatasan wifi pada kantor tersebut, dan kurangnya pengetahuan pegawai dalam mengoperasikan teknologi informasi berbasis komputer, ini dapat dilihat dari hasil kerjanya.⁴

Begitu pula wawancara dengan Ibu Maska Hanifa Siregar selaku Pengolah Data, mengatakan:

Kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Padangsidempuan Batunadua masih tergolong rendah karena kurangnya disiplin pegawai karena masih banyak pegawai yang datang terlambat dan pulang lebih awal tidak sesuai dengan aturan yang ditetapkan, kurangnya kemampuan dalam melayani masyarakat, dan ruangan kerja yang tergolong sempit.⁵

⁴Hendra Mulia Harahap, Kasubbag Umum & Kepegawaian, Wawancara di Kantor Kecamatan Padangsidempuan Batunadua, Tanggal 04 September 2018, Pukul 11.10 Wib.

⁵Maska Hanifa Siregar, Pengadministrasian Pemerintahan, Wawancara di Kantor Kecamatan Padangsidempuan Batunadua pada, Tanggal 27 Maret 2019, Pukul 10.00 Wib.

Sejalan dengan yang dikatakan oleh Pengadministrasian Kepegawaian yaitu ibu Siti Rahmi Lubis bahwa, “Kurangnya tanggung jawab pegawai dalam menyelesaikan tugas individu mereka seperti terlambat menyerahkan laporan dan alasan lainnya, kurangnya kemampuan berkomputer sehingga pekerjaan menjadi lambat”.⁶

Dari wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Padangsidempuan Batunadua masih tergolong rendah. Masalah rendahnya kinerja pegawai berasal dari kurang optimalnya pengelolaan SDM. Hal ini tidak sesuai dengan yang dinyatakan oleh Haag, Comings dan Mccubbrey bahwa:

Sistem informasi manajemen merupakan rencana untuk mengembangkan, manajemen dan menggunakan alat-alat teknologi untuk membantu manusia dalam melaksanakan tugas yang berhubungan dengan pengolahan informasi dan manajemen.⁷

Berdasarkan survei pendahuluan yang dilakukan peneliti diperoleh informasi ternyata kinerja pegawai di lingkungan kantor Kecamatan Padangsidempuan Batunadua belum sesuai dengan yang diharapkan seperti SOP yang telah ditetapkan pada kantor tersebut, menurut Menteri PAN dan RB No 38 tahun 2012 tentang pedoman penilaian kinerja unit pelayanan publik. SOP pada kantor Kecamatan Padangsidempuan Batunadua yaitu: Memahami SOP dan standar pelayan, memahami peraturan tentang survei kepuasan masyarakat, mampu mengolah data, mampu mengoperasikan

⁶Siti Rahmi Lubis, Pengadministrasian Kepegawaian, Wawancara di Kantor Kecamatan Padangsidempuan Batunadua, Tanggal 27 Maret 2019, Pukul 10.23 Wib.

⁷Rohmat Taufiq, *Sistem Informasi Manajemen* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013), hlm.58.

komputer, mampu berkomunikasi dengan baik, memiliki sikap teliti, ramah dan sopan. Hal ini diketahui dari data pada tabel berikut :

Tabel I.1
CAPAIAN KINERJA ORGANISASI

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI KINERJA
1	Penjaringan aspirasi masyarakat dalam perencanaan pembangunan	Meningkatkan partisipasi masyarakat dalam pembangunan	100%	83%
2	Peningkatan kualitas pelayanan publik di kecamatan	Meningkatkan pelayanan publik di kecamatan Padangsidempuan Batunadua	100%	75%
3	Peningkatan peran PKK kelurahan sesuai dengan tugas dan fungsinya	Meningkatkan peran PKK kelurahan sesuai dengan tugas dan fungsinya	100%	84 %
4	Pelaksanaan MTQ	Meningkatkan kecintaan pengalaman Al-Qur'an	100%	89%
5	Program pelayanan administrasi perkantoran	Tersedianya alat-alat listrik dan elektronik sebagai penunjang kegiatan kantor	100%	77%
6	Program peningkatan sarana dan prasarana aparatur	Tersedianya perlengkapan gedung dan kantor di kantor kecamatan padangsidempuan batunadua	100%	75%
7	Program	Terciptanya	100%	72%

	peningkatan disiplin aparatur	keseragaman pegawai dalam berpakaian dinas dan penyediaan mesin/kartu absensi		
8	Program peningkatan kapasitas sumber daya dan aparatur	Peningkatan pengetahuan dan kemampuan aparatur dalam pendidikan	100%	70%
9	Program peningkatan pengembangan sistem pelaporan capaian kinerja dan keuangan	Peningkatan kemampuan dibidang pembuatan laporan-laporan capaian kinerja dan keuangan	100%	70%
10	Program peningkatan kualitas pelayanan publik	Peningkatan pelayanan kepada masyarakat	100%	70%
11	Program perencanaan pembangunan daerah	Peningkatan pembangunan daerah	100%	79%
12	Program peringatan hari-hari besar nasional, daerah dan keagamaan	Peringatan hari besar keagamaan dan daerah	100%	55%
13	Program pengembangan kemasyarakatan	Peningkatan yang berhubungan dengan masyarakat	100%	67%

Sumber: Kantor Kecamatan Padangsidimpuan Batunadua (2019)

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja pada Kantor Kecamatan Padangsidimpuan Batunadua pada tahun 2018 masih tergolong rendah karena untuk beberapa program kerja masih berkisar 70% hal ini disebabkan kurangnya kemampuan pegawai dalam pemanfaatan teknologi dan kurangnya pelatihan untuk sumberdaya atau aparatur. Apabila pegawai tidak memanfaatkan dengan semestinya, tidak bekerja dengan potensi yang

penuh, maka efektivitas kinerja yang dihasilkan akan sangat rendah atau tidak efektif.

Sistem informasi manajemen adalah menerima dan memproses data kemudian mengubahnya menjadi informasi yang berguna bagi para pengguna informasi, dengan terbentuknya dan bejalannya sistem pemrosesan transaksi, baik spesialisasi informasi perusahaan maupun produsen transaksi, ingin terus melanjutkan peningkatan dalam aktivitas komputasi, sehingga mereka mencari aplikasi yang baru.

Berdasarkan penjelasan di atas maka peneliti menyimpulkan bahwa sistem informasi manajemen sangat berpengaruh dengan kinerja pegawai. Dapat dilihat dari beberapa hasil penelitian yang dilakukan sebelumnya, yang berkaitan dengan pengaruh sistem informasi manajemen terhadap kinerja. Adapun penelitian yang dilakukan oleh Pande Putu Aditya Sujata yang berjudul pengaruh sistem informasi manajemen berbasis komputer terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa,

Sistem informasi manajemen berbasis komputer berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Melalui tahap pengujian statistik persamaan analisis regresi linear sederhana dari hasil uji koefisien determinan didapat persentase sebesar 18,9% sistem informasi manajemen mempengaruhi kinerja pegawai dengan sisanya 81,1% dijelaskan oleh faktor lain seperti loyalitas, kompensasi, atau disiplin pegawai dalam melakukan suatu pekerjaan.⁸

Penelitian yang dilakukan Saprizal menunjukkan bahwa, “tidak ada pengaruh secara signifikan antara sistem informasi manajemen berbasis komputer terhadap kinerja pegawai dan hipotesis yang penulis kemukakan tidak terbukti kebenarannya”.⁹

⁸Pande Putu Wijaya, “Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Berbasis Komputer Terhadap Kinerja Pegawai pada Koperasi Pegawai Negeri Bina Sejahtera” (Jurnal Universitas Udayana, 2016).

⁹Saprizal, “Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Berbasis Komputer Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Tambusai Tengah Kabupaten Rokan Hulu” (Jurnal, Universitas Pasir Pengaraian).

Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Novi Rukhviyanti menunjukkan bahwa, “pengaruh sistem informasi manajemen secara simultan variabel bebas sistem informasi manajemen dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai”¹⁰.

Berdasarkan uraian diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“PENGARUH SISTEM INFORMASI MANAJEMEN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN PADANGSIDIMPUAN BATUNADUA”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dapat diketahui masih banyak masalah yang dapat diidentifikasi, adapun identifikasi masalah penelitian ini adalah:

1. Kurangnya kedisiplinan pegawai pada Kantor Kecamatan Padangsidempuan Batunadua.
2. Kurangnya kemampuan pegawai dalam penggunaan sistem informasi manajemen pada Kantor Kecamatan Padangsidempuan Batunadua.
3. Kurangnya fasilitas dan tanggung jawab terhadap pekerjaan pada Kantor Kecamatan Padangsidempuan Batunadua.

C. Batasan Masalah

Dari beberapa masalah yang teridentifikasi pada penelitian ini, beberapa faktor yang mungkin menjadi penyebab timbulnya masalah di Kantor Kecamatan Padangsidempuan Batunadua, maka pada bagian ini peneliti membatasi hanya pada satu faktor saja, yaitu penggunaan Sistem Informasi Manajemen.

D. Definisi Operasional Variabel

Sesuai dengan judul penelitian ini “pengaruh sistem informasi manajemen terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan padangsidempuan batunadua”, maka terdapat variabel penyebab (X) atau variabel bebas (*independent variabel*) dan variabel penyebab (Y) atau

¹⁰Novi Rukhviyanti, “Pengaruh Sistem Informasi Manajemen dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”(Jurnal, 2017).

variabel terikat, tergantung, atau (*dependent variabel*).¹¹ Untuk menghindari kesalah pahaman, terdapat istilah yang digunakan dalam penelitian, maka dibuatlah defenisi operasional variabel guna menerangkan beberapa istilah sebagai berikut:

Tabel I.2
Tabel Definisi Operasional Variabel

NO	Varibel	Definisi	Indikator	Skala Pengukuran
1	Sistem Informasi Manajemen (X)	Sistem Informasi Manajemen (SIM) adalah menerima dan memproses data untuk kemudian mengubahnya menjadi informasi yang berguna bagi para pengguna informasi. Adapun yang dimaksud dengan sistem informasi manajemen dalam penelitian ini adalah kemampuan para pegawai kantor kecamatan padangsidempuan	1. Manusia 2. Perangkat keras (<i>hardware</i>) 3. Perangkat lunak (<i>software</i>) 4. <i>Database</i> 5. Jaringan ¹²	Ordinal

¹¹Suarsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* (Jakarta: Rineka Cipta, 2002), hlm. 161.

¹²Rohmat Taufiq, *Op. Cit.*, hlm. 65.

		dalam memanfaatkan dan mengoperasikan sistem informasi manajemen berbasis komputer tersebut dengan seharusnya.		
2	Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja Pegawai adalah penyelesaian pekerjaan tepat pada waktu yang telah ditentukan dalam mencapai suatu tujuan tertentu. Adapun yang dimaksud dengan kinerja dalam penelitian ini adalah bagaimana para pegawai mampu dalam menyelesaikan tugasnya sesuai peraturan pada kantor tersebut.	1. Kualitas 2. Kemampuan 3. Ketepatan Waktu. ¹³	Ordinal

E. Rumusan Masalah

¹³Supardi, *Manajemen Personalia II* (Yogyakarta: BPEE UII, 2009), hlm. 68-69.

Berdasarkan latar belakang masalah, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut adalah apakah terdapat pengaruh sistem informasi manajemen terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Padangsidimpuan Batunadua?

F. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah penelitian diatas, maka yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh sistem informasi manajemen terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Padangsidimpuan Batunadua.

G. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian biasanya tertuju untuk berbagai bidang dan aspek maka adapun manfaat dari penelitian ini yaitu:

1. Bagi kantor/instansi, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi atau meningkatkan kinerja pegawai agar lebih berkualitas.
2. Bagi Peneliti
 - a. Hasil penelitian ini berguna untuk menambah wawasan keilmuan dan sekaligus dapat melakukan analisis secara nyata untuk mengetahui peranan sistem informasi manajemen terhadap kinerja pegawai.
 - b. Untuk memenuhi syarat-syarat dan melengkapi tugas.
3. Bagi Akademis

Menambah ilmu pengetahuan serta bahan acuan bagi peneliti yang lain dengan topik yang berkenaan. Memberikan informasi bagi peneliti selanjutnya, serta membantu para mahasiswa/mahasiswi dalam mengembangkan ilmu pengetahuan.

H. Sistematika Pembahasan

Sistematika penelitian ini dibuat untuk memudahkan penulis dalam menyusun proposal ini dan agar mudah dipahami oleh pembaca. Adapun sistematika penulisan penelitian ini adalah :

BAB I, Menjelaskan tentang latar belakang masalah sesuai dengan fenomena yang terjadi di tempat objek penelitian, identifikasi masalah yaitu

mengidentifikasi masalah latar belakang, batasan masalah yang telah diidentifikasi dari latar belakang masalah, definisi operasional, rumusan masalah, tujuan penelitian, dan manfaat penelitian.

BAB II, Membahas mengenai landasan teori, penelitian terdahulu, kerangka berpikir digunakan untuk memperjelas pembaca tentang variabel-variabel penelitian dan hipotesis.

BAB III, Bab ini menguraikan, metode penelitian, lokasi dan waktu penelitian yaitu Kantor Kecamatan Padangsidempuan Batunadua, populasi dan sampel, sumber data dan instrumen pengumpulan data.

BAB IV, dalam bab ini membahas tentang gambaran umum tempat penelitian, hasil penelitian dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V, merupakan bab penutup dari keseluruhan isi skripsi yang membuat kesimpulan sesuai dengan rumusan masalah disertakan dengan saran.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kerangka Teori

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Menurut Veitzhal Rivai dalam buku manajemen perusahaan mengatakan:

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi kemampuan, untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkatan kemampuan tertentu, kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

Kinerja merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuan.¹⁴

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia kinerja adalah sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan atau kemampuan kerja.¹⁵

Menurut Irham dalam bukunya, “Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program,

¹⁴Veithzhal Rivai, *Manajemen Untuk Perusahaan* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2004), hlm. 444.

¹⁵Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Jakarta: Balai Pustaka, 2005), hlm. 570.

kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi yang tertuang dalam perencanaan strategi informasi”¹⁶.

Kinerja adalah hasil yang diperoleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu, Menurut Malayu S.P. Hasibuan kinerja adalah “suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan waktu”¹⁷. Dalam buku Anwar Prabu Mangkunegara, Gilbert mendefinisikan kinerja adalah “apa yang dapat dikerjakan oleh seseorang sesuai dengan tugas dan fungsinya”¹⁸.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dalam sebuah organisasi atau perusahaan sesuai dengan yang diharapkan untuk mencapai tujuan organisasi.

¹⁶Irham Fahmi, *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi* (Bandung: Alfabeta, 2011), hlm. 570.

¹⁷Malayu S.P. Hasibuan dalam Buku M. Yani, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Mitra Wacana, 2012), hlm. 117.

¹⁸A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Perusahaan* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2000), hlm. 229.

b. Kinerja Pegawai dalam Perspektif Islam

Seruan bekerja dalam konteks ekonomi untuk menjemput rezeki, Dalam hal ini Allah SWT berfirman dalam Al-Qur'an surat *al-Qashash* ayat 73,

وَمِنْ رَحْمَتِهِ جَعَلَ لَكُمُ اللَّيْلَ وَالنَّهَارَ لِتَسْكُنُوا وَ لِتَبْتَغُوا فِيهِ
فَضْلَهُ مِنْ وَلَعَلَّكُمْ تَشْكُرُونَ

Artinya : dan karena rahmat-Nya, Dia jadikan untukmu malam dan siang, supaya kamu beristirahat pada malam itu dan supaya kamu mencari sebahagian dari karunia-Nya (pada siang hari) dan agar kamu bersyukur kepada-Nya.

Ayat ini menjelaskan bahwa, Allah memberikan pergantian antara malam dan siang sebagai petunjuk penggunaan waktu tersebut sebagai rahmat-Nya, Allah menganugerahkan kepada kamu banyak manfaat. Dia menjadikan malam gelap gulita supaya kamu beristirahat padanya, yakni pada waktu malam itu, setelah sepanjang hari kamu bekerja sehingga memerlukan istirahat dan menjadikan siang terang benderang supaya kamu mencari sebahagian dari karunia-Nya pada waktu siang yang terang itu, dan juga agar kamu senantiasa bersyukur kepada-Nya.¹⁹

Kinerja pegawai dalam mencari rezeki Allah yang bertebaran dimuka bumi harus memiliki niat yang sungguh-sungguh, karena manusia bekerja bukan hanya bukan hanya untuk melengkapi kebutuhan sehari-hari tetapi juga untuk meningkatkan ibadah kepada

¹⁹Hamka, *Tafsir Al-Mishbah 9* (Jakarta: Lentera Hati,2002), hlm. 654.

Allah SWT. Oleh sebab itu, manusia yang bekerja sangat dibutuhkan untuk mengatur aktivitasnya bukan hanya untuk kebutuhan dunia dan melainkan juga kebutuhan akhirat.

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika, untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas sistem informasi manajemen, maka tidak akan terlepas dari perbaikan sistem secara keseluruhan, yakni pengolahan kinerja.²⁰

c. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah proses melalui organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja pegawai. Penilaian kinerja juga dapat diartikan sebagai sistem formal untuk menilai dan mengevaluasi kinerja tugas individu atau tim.

Sistem penilaian prestasi kerja mempunyai 2 elemen pokok:

- 1) Spesifikasi pekerjaan yang harus dikerjakan oleh bawahan dan kriteria yang memberikan penjelasan tentang prestasi kerja baik (*good performance*), yang dapat dicapai

²⁰Edy Sutriano, *Budaya Organisasi* (Jakarta:Kencana), hlm. 170.

- 2) Adanya mekanisme untuk pengumpulan informasi dan pelaporan mengenai cukup tidaknya perilaku yang terjadi dalam kenyataan dibandingkan dengan kriteria yang berlaku.²¹

Penilaian kerja digunakan perusahaan untuk menilai kinerja pegawainya atau mengevaluasi hasil pekerjaan pegawai. Penilaian kinerja dengan benar akan bermanfaat bagi pegawai, manajer departemen SDM dan pada akhirnya bagi perusahaan sendiri yang diuntungkan dengan adanya kepastian bahwa upaya-upaya individu memberikan kontribusi kepada fokus strategi perusahaan. Selain itu, penilaian kinerja diartikan pula sebagai sebuah mekanisme yang baik untuk pegawai.²²

d. Unsur-unsur Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai yang umum untuk kebanyakan pekaerjaan meliputi beberapa unsur sebagai berikut:

- 1) Kuantitas dari hasil

Kuantitas adalah seberapa lama seseorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap kerja pegawai itu masing-masing, dan menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam suatu waktu sehingga efisien dan efektivitas dapat terlaksana.

²¹Saidili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: CV Pustaka Setia, 2010), hlm. 169.

²²Veithzhal Rivai, *Op.Cit.*, hlm. 311.

2) Kualitas dari hasil

Kualitas kerja adalah seberapa baik seseorang mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan, biasanya diukur melalui ketepatan, ketelitian, keterampilan, kerapihan, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai. Adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan, dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan.

3) Ketepatan waktu dari hasil

Ketepatan waktu dari hasil adalah seberapa baik pegawai tersebut dalam melaksanakan tugasnya dengan benar dan mempergunakan kemampuannya dalam mengerjakan pekerjaan perusahaan dengan tepat waktu.

4) Kehadiran

Kehadiran adalah bagian dari disiplin tujuan utamanya adalah meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena ketidak mampuan dan keterlambatan.

5) Kemampuan untuk bekerja

Kemampuan berarti bahwa tujuan pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai kemampuan pegawai yang bersangkutan.

Standar kinerja adalah tingkat yang diharapkan dalam pekerjaan, sedangkan peningkatan kinerja menurut Mathis dan Jackson adalah proses mengevaluasi seberapa baik pegawai melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar, dan kemudian mengkomunikasikan informasi pada pegawai. Menurut M.B Tika dalam buku Ahmad Subekhi dan Mohammad Jauhar, pengertian kinerja telah dirumuskan oleh beberapa ahli sebagai berikut:

- a. Handoko mendefinisikan kinerja adalah sebagai proses di mana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kinerja pegawai.
- b. Prawiro Sutoro dalam Merry Dandian Panji, kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam periode waktu tertentu.²³

e. Indikator-indikator dari Kinerja Pegawai

1) Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai. Kualitas kerja disini berarti kesiapsediaan dan potensi angkatan kerja yang ada. Angkatan kerja

²³Ahmad Subekhi, dan Mohammad Jauhar, *Pengantar Manajemen SDM* (Jakarta: Prestasi Pustakaraya, 2012), hlm. 194.

yang berkualitas tinggi adalah kelompok yang mengenyam pendidikan dengan baik dan memiliki keterampilan dasar seperti membaca, menulis, berpikir, mendengarkan, berbicara dan memecahkan masalah. Orang-orang seperti ini potensial untuk belajar dan beradaptasi dengan cepat dengan lingkungan pekerjaan.²⁴

2) Kemampuan

Kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan berarti bahwa tujuan pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai kemampuan pegawai yang bersangkutan.

3) Ketepatan Waktu (Displin)

Menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Ketepatan Waktu (disiplin) juga berkaitan erat dengan sanksi yang perlu dijatuhkan kepada pihak yang melanggar. Dalam hal ini seseorang pegawai melanggar aturan yang berlaku dalam organisasi, maka pegawai yang bersangkutan harus sanggup menerima hukuman yang telah disepakati.

Ketepatan Waktu (disiplin) kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan demikian, ketepatan waktu

²⁴Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Pustaka Setia, 2006), hlm. 113.

(disiplin kerja) merupakan salah satu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan aturan main yang ditetapkan.²⁵

2. Sistem Informasi Manajemen

a. Pengertian Sistem

Sistem merupakan sesuatu yang sangat dekat, selalu melekat dan selalu ada di dalam kehidupan kita, baik kita sadari maupun tanpa kita sadari. Azhar Susanto mendefinisikan bahwa,

sistem adalah sebagai kumpulan/group dari bagian/komponen apapun baik fisik ataupun non fisik yang saling berhubungan satu sama lain dan bekerja sama secara harmonis untuk mencapai satu tujuan tertentu.²⁶

Selain mendukung pengambilan keputusan, koordinasi dan kontrol, sistem informasi juga dapat membantu manajer dan pekerja untuk menganalisa, memvisualisasikan subjek yang kompleks dan menciptakan produk baru.²⁷

Sistem informasi terutama banyak berhubungan dengan kegiatan manajemen dalam pengambilan keputusan, karena dengan adanya sistem informasi manajemen akan mengurangi keraguan manajer dalam pengambilan keputusan untuk memecahkan masalah yang akan dihadapi. Dimana hal ini berarti bahwa sistem itu akan melibatkan

²⁵Lija Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2016), hlm. 335.

²⁶Rohmat Taufiq, *Op., Cit.*, hlm. 2.

²⁷*Ibid.*, hlm. 18.

semua sumber-sumber daya yang ada di dalam perusahaan dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Sistem merupakan sekelompok elemen-elemen yang berintegrasi dengan maksud yang sama untuk mencapai suatu tujuan kegiatan utama dari suatu organisasi. Dengan demikian dapatlah disimpulkan bahwa sistem itu berisikan elemen-elemen yang terdiri dari manusia, barang-barang, konsep-konsep yang saling berintegrasi sehingga dapat dipakai sebagai metode, yang memadukan elemen tersebut.

b. Pengertian Informasi

Informasi merupakan sebuah komponen yang pokok dan sangat penting di dalam sebuah organisasi/instansi karena sebuah organisasi dapat menjadi maju jika mendapatkan informasi yang akurat bahkan sebaliknya organisasi dapat berantakan jika mendapatkan yang kurang berkualitas, maka dari itu perlu dikelola dengan benar sebuah informasi untuk kemajuan organisasi.²⁸

Informasi merupakan data atau fakta yang telah diproses sedemikian rupa, sehingga berubah bentuknya menjadi informasi. Informasi dapat memperkaya penyajian dan mengungkapkan sesuatu yang penerimanya tidak tersangka, disamping itu informasi dapat mengurangi ketidakpastian serta mempunyai nilai dalam keputusan karena dengan adanya informasi kita dapat memilih tindakan-tindakan dengan risiko yang paling kecil, untuk menghasilkan kebijaksanaan dan

²⁸*Ibid.*, hlm. 14.

keputusan yang baik diperlukan pengolahan data menjadi informasi yang relevan dengan masalah perusahaan yang sedang dihadapi, dengan demikian data itu merupakan bahan mentah yang harus diproses lebih dahulu baru kemudian dapat digunakan.

c. Pengertian Manajemen

Menurut Malayu S. P Hasibuan bahwa, manajemen adalah ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.²⁹

Manajemen adalah suatu proses atau kerangka kerja, yang melibatkan bimbingan atau pengarahan suatu kelompok orang-orang kearah tujuan-tujuan organisasional atau maksud-maksud yang nyata. Manajemen adalah upaya untuk mengatur segala sesuatu (sumber daya) untuk mencapai tujuan organisasi.³⁰

Fungsi-fungsi manajemen terdiri dari:

- 1) Perencanaan (*planning*) adalah bagaimana perusahaan menetapkan tujuan yang diinginkan dan kemudian menyusun rencana strategi bagaimana cara untuk mencapai tujuan tersebut.
- 2) Organisasi (*organizing*) adalah pengaturan sumber daya manusia dan sumber daya fisik yang dimiliki agar dapat menjalankan rencana-rencana yang sudah diputuskan untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

²⁹*Ibid.*, hlm. 35.

³⁰Saidili Samsudin, *Op., Cit.*, hlm 16.

- 3) Penyusunan personalia (*staffing*) adalah menentukan keperluan-keperluan sumber daya manusia, pengerahan, penyaringan, latihan dan pengembangan tenaga kerja.
- 4) Pengarahan (*leading*) adalah upaya untuk menciptakan suasana kerja dinamis, sehat agar kinerjanya lebih efektif dan efisien.
- 5) Pengawasan (*controlling*) adalah upaya untuk menilai suatu kinerja yang bepatokan kepada standar yang telah dibuat, juga melakukan perbaikan apabila memang dibutuhkan.³¹

Menurut Haag, Commings dan Mccubbrey dalam buku Rohmat Taufiq mengemukakan,

Management information systems (MIS) deal with the planning for, development, management, and use of information technology tools to help people perform all tasks related to information processing and management. Yang memiliki makna bahwa sistem informasi manajemen merupakan rencana untuk mengembangkan, manajemen dan menggunakan alat-alat teknologi untuk membantu manusia dalam melaksanakan tugas yang berhubungan dengan pengolahan informasi dan manajemen.³²

Sistem informasi manajemen (SIM) adalah sistem informasi yang digunakan untuk menyajikan informasi yang digunakan untuk mendukung operasi manajemen, dan pengambilan keputusan dalam sebuah organisasi, biasanya sistem informasi manajemen menghasilkan informasi untuk memantau kinerja, memelihara koordinasi, dan menyediakan informasi untuk operasi organisasi.

³¹Rosady Ruslan, *Manajemen Public Relations Dan Media Komunikasi* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2005), hlm. 2.

³²Rohmat Taufiq, *Loc Cit.*

d. Manfaat Sistem Informasi Manajemen

Para pemimpin yang bertugas dibidang perencanaan ataupun menangani bidang pengawasan dalam rangkaian usaha mengambil keputusan yang baik dan cepat, dan selalu membutuhkan informasi untuk mendukung kelancaran tugas-tugasnya. Oleh sebab itu informasi baru dapat dikatakan berguna apabila mampu.

Manfaat sistem informasi manajemen dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Sistem informasi manajemen adalah sebuah sistem informasi yang semua pengolahan transaksi yang dibutuhkan serta memberikan dukungan informasi dan pengolahan untuk fungsi-fungsi manajemen dan pengambilan keputusan.
- 2) Sistem informasi manajemen sebagai pendukung fungsi perencanaan dan pengendalian usaha mencapai tujuan bagi organisasi perusahaan dalam tercapainya tujuan-tujuan perusahaan yang sesuai dengan perencanaan semula semua kegiatan dalam operasional akan selalu terlibat dalam proses perencanaan, baik itu perencanaan jangka pendek maupun jangka panjang.
- 3) Sistem informasi manajemen sebagai penentuan program kerja untuk menentukan skala prioritas kerja dengan tepat dibutuhkan data informasi tentang faktor tenaga kerja yang tersedia.

e. Indikator- indikator Tentang Sistem Informasi Manajemen

Sistem informasi merupakan sekumpulan komponen yang saling berhubungan dan bekerja sama. Dengan cara memproses data sehingga memiliki nilai tambah dan bermanfaat bagi pengguna. Adapun menurut James A O'Brien yang termasuk komponen didalam sistem informasi adalah manusia, perangkat keras (*Hardware*), perangkat lunak (*Software*), data dan jaringan.³³

1) Manusia

Manusia atau dalam ilmu manajemen biasa disebut dengan sumber daya manusia (SDM), Sumber Daya Manusia menurut Faustino C.G merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktifitas, SDM dalam sistem informasi merupakan semua manusia yang terlibat sebagai pengguna (*User*) dan terlibat dalam proses pengembangan (*development*) sistem informasi. Manusia didalam sistem informasi dibagi menjadi dua pengguna (*User*) dan pengembang (*development*) James A O'Brien.

2) Perangkat Keras (*Hardware*)

Perangkat keras menurut fungsinya dibagi menjadi tiga bagian yaitu perangkat keras input, perangkat keras input merupakan sebuah perangkat keras yang berfungsi untuk menginput atau memasukkan data selanjutnya di proses. Perangkat keras proses, merupakan

³³Rohmat Taufiq, *Op., Cit.*, hlm. 65.

sebuah perangkat keras yang berfungsi untuk memproses data yang sudah dimasukkan dari perangkat keras input yang selanjutnya informasi dikirim ke perangkat keras output dan yang ketiga perangkat keras output, merupakan suatu perangkat keras yang berfungsi untuk menampilkan data atau informasi.³⁴

3) Perangkat Lunak (*Software*)

Software adalah kumpulan intruksi atau program elektronik yang digunakan menyuruh komputer untuk melakukan sesuatu sehingga menghasilkan outputan yang diinginkan.

Menurut fungsinya perangkat lunak dibagi menjadi 3, yaitu perangkat lunak sistem, perangkat lunak aplikasi dan bahasa pemrograman:

- a) Perangkat lunak sistem merupakan perangkat lunak aplikasi yang dapat berintegrasi dengan komputer dan membantu komputer dalam mengelola sumber daya internal dan eksternalnya.
- b) Perangkat lunak aplikasi sering disebut juga sebagai paket aplikasi merupakan *software* jadi yang siap untuk digunakan. *Software* yang ada sudah dipaket sesuai dengan aplikasi-aplikasi yang diinginkan.
- c) Bahasa pemrograman merupakan bahasa yang digunakan untuk memberitahu komputer agar melakukan sesuai dengan perintah. Sampai saat ini jenis bahasa pemrograman sudah berkembang

³⁴*Ibid.*, hlm. 69-88.

pesat sampai bahasa pemrograman berbasis web. Bahasa pemrograman digunakan untuk memecahkan masalah tertentu.

4) Database

Menurut Bambang Hariyanto, Database adalah kumpulan data (elementer) yang secara logis berkaitan dalam mempresentasikan fenomena atau fakta secara terstruktur dalam domain tertentu untuk mendukung aplikasi pada sistem tertentu. Basisdata/database adalah kumpulan data yang saling berhubungan yang merefleksikan fakta-fakta yang terdapat di organisasi.

5) Jaringan

Jaringan menurut Jogiyanto merupakan sistem komunikasi data yang melibatkan sebuah atau lebih sistem komputer yang dihubungkan dengan jalur transmisi alat komunikasi membentuk suatu sistem.

Dengan jaringan komputer maka komputer yang satu dimungkinkan untuk menggunakan data dari komputer lain, satu printer dapat digunakan oleh banyak komputer dengan melalui *sharing printer*, untuk menyebarkan informasi data cukup di *share* maka pengguna informasi yang lain dapat menikmati informasi tersebut.³⁵

f. Penerapan Sistem Informasi Manajemen Bagi Kantor

Semua kegiatan yang dilakukan dalam perusahaan memerlukan informasi. Demikian pula sebaliknya, semua kegiatan menghasilkan informasi, baik yang berguna bagi perusahaan yang melaksanakan kegiatan tersebut maupun bagi perusahaan lain diluar perusahaan yang bersangkutan, oleh sebab itu informasi berguna untuk segala macam dan bentuk kegiatan perusahaan.

³⁵*Ibid.*, hlm, 108.

g. Sistem Informasi Manajemen dalam Perspektif Islam

Firman Allah dalam Surah Al- A'raf ayat 52:

وَلَقَدْ جِئْنَاهُمْ بِكِتَابٍ فَصَّلْنَاهُ عَلَىٰ عِلْمٍ هُدًى وَرَحْمَةً لِّقَوْمٍ
يُؤْمِنُونَ ﴿٥٢﴾

Artinya: “Sesungguhnya, kami telah mendatangkan kitab (Al-Qur’an) kepada mereka, yang kami jelaskan atas dasar pengetahuan, sebagai petunjuk dan rahmat orang-orang yang beriman”.

Ayat tersebut menjelaskan bahwa, Al-qur’an mengandung aneka penjelasan dan beragam bukti lagi mudah buat mereka pahami. Penjelasan itu adalah atas dasar pengetahuan kami yang sangat luas, mantap, dan menyeluruh sehingga tidak ada kekurangan atau kelemahannya, dengan demikian *ia*, yakni kitab itu benar-benar menjadi petunjuk bagi siapa pun yang ingin mendapat petunjuk dan rahmat bag mereka yang menyambutnya, yaitu orang-orang yang beriman.³⁶

Al-qur’an sudah seharusnya diposisikan sebagai sumber informasi, sumber data-data serta sebagai ilmu pengetahuan tentang kehidupan alam semesta dengan segala kehidupan yang ada di dalamnya. Dengan demikian kita menjadikan Al-qur’an bukan semata-mata sebagai pusat teologis tetapi sekaligus juga memosisikan sebagai

³⁶ M, Quraish Shihab, *Tafsir Al-Mishbah Volume 4* (Jakarta: Lentera Hati,2002), hlm. 129.

sumber teori, dapat di simpulkan bahwa penyusunan Al-qur'an sudah sesuai dengan dasar-dasar penyusunan karya ilmiah pada masa kini.

3. Hubungan Sistem Informasi Manajemen dengan Kinerja Pegawai

Dampak atau *impact* berhubungan erat dengan kinerja, yaitu meningkatkan kinerja individu pemakai sistem tersebut. Jika kinerja individu baik maka akan meningkatkan kinerja organisasional yang merupakan satu kesatuan dengan kinerja individu. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja individu yang baik secara kolektif akan meningkatkan kinerja organisasional.

Hubungan Sistem Informasi Manajemen Terhadap Kinerja pegawai, hal ini dibuktikan dari teori Haag, Commings dan Mccubbrey yang mengemukakan:

Sistem informasi manajemen merupakan rencana untuk mengembangkan manajemen dan menggunakan alat-alat teknologi untuk membantu manusia dalam melaksanakan tugas yang berhubungan dengan pengolahan informasi dan manajemen.³⁷

Hal ini diperkuat dari beberapa hasil peneliti terdahulu seperti, Pande Putu Aditya Sujata dalam penelitiannya yang mengatakan bahwa:

Dari hasil penelitian yang diperoleh dapat ditarik kesimpulan bahwa hasil uji t menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel} = 3,345 > 1,676$, dengan nilai signifikan sejumlah $0,002 < 0,05$ ini berarti sistem informasi manajemen berbasis komputer berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Melalui tahap pengujian statistik persamaan analisis regresi linear sederhana dari hasil uji koefisien determinan didapat persentase sebesar 18,9% sistem informasi manajemen mempengaruhi kinerja pegawai dengan sisanya 81,1% dijelaskan oleh faktor lain seperti loyalitas, kompensasi, atau disiplin pegawai dalam melakukan suatu pekerjaan.³⁸

³⁷Rohmat Taufiq, *Op. Cit.*, hlm. 58.

³⁸Pande Putu Wijaya, *Op. Cit.*,

Dari teori dan penelitian terdahulu diatas dapat disimpulkan bahwa Sistem Informasi Manajemen berpengaruh terhadap kinerja pegawai. dengan adanya Sistem Informasi Manajemen dapat membantu pegawai dalam melaksanakan tugas yang berhubungan dengan informasi dan manajemen.

B. Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian sebelumnya dapat digunakan sebagai acuan dalam penelitian ini. Beberapa penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan pengaruh sistem informasi manajemen terhadap kinerja pegawai, antara lain:

Tabel 2.1
Tabel Penelitian Terdahulu

NO	Nama Penulis	Judul	Hasil Penelitian
1	Pande Putu Aditya Sujata (Jurnal Ilmu Sosial dan Politik, 2016, Bina Sejahtera, Bandung)	Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Berbasis komputer Terhadap Kinerja Pegawai pada Koperasi Pegawai (KPN)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh sistem informasi manajemen berbasis komputer tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
2	Laurenus J Pasanda (jurnal ilmu administrasi, 2016, universitas Hasanuddin, Palopo)	Pengaruh Penerapan sistem informasi manajemen kepegawaian terhadap kinerja pegawai negeri di kantor badan kepegawaian daerah.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh penerapan sistem informasi manajemen kepegawaian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

3	S Mia Lasmaya (Jurnal Ekonomi, bisnis, dan entrepreneurship, 2016, STIE Pasundan, Bandung)	Pengaruh SIM SDM, Kompetensi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh SIM SDM, Kompetensi, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
4	Saprizal (Jurnal ekonomi, 2016, Universitas Pasir Pengaraian, Pekanbaru)	Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Berbasis Komputer Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Tambusai Tengah Kabupaten Rokan Hulu.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh sistem informasi manajemen berbasis komputer berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
5	Tri Wahyu Widodo (Jurnal administrasi, 2016, Universitas Brawijaya, Malang)	Pengaruh Aplikasi Sistem Informasi Manajemen (SIM) Terhadap Kinerja Karyawan.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh sistem informasi manajemen (SIM) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
6	Novi Rukhviyanti (Jurnal informasi, 2017)	Pengaruh Sistem Informasi Manajemen dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh sistem informasi manajemen dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu memiliki persamaan dan perbedaan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti. Adapun beberapa hal yang membedakan antara judul peneliti dengan judul penelitian terdahulu, antara lain :

banyak perbedaan dengan yang akan penulis teliti, data diatas sebagian judulnya mengenai pengaruh SIM SDM, Kompetensi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

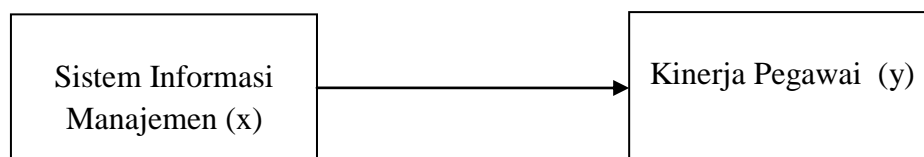
Sedangkan penelitian yang akan dilakukan oleh penulis adalah dengan judul “Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Padangsidimpuan Batunadua”.

f. Kerangka pikir

Kerangka pikir merupakan konseptual mengenai bagaimana satu teori berhubungan diantara berbagai faktor yang telah diidentifikasi penting terhadap masalah penelitian. Dalam kerangka berpikir, peneliti harus menguraikan konsep variabel penelitian secara lebih terperinci.³⁹

Kerangka pikir penelitian ini adalah sebagai berikut :

Gambar 2.1
Kerangka Berpikir



Pada gambar 2.1 Kerangka pikir ini menggambarkan Sistem Informasi Manajemen (variabel independen) memengaruhi kinerja pegawai (variabel dependen).

³⁹Juliansyah Noor, *Metodologi Penelitian Skripsi, Tesis, Disertasi dan Karya Ilmiah* (Jakarta: Kencana Perdana Media Grup, 2011), hlm. 76.

g. Hipotesis

Berdasarkan landasan teori yang digunakan dalam penelitian kuantitatif akan mengidentifikasi hubungan antara variabel. Hubungan antara variabel bersifat hipotesis. Hipotesis merupakan jawaban sementara atas pertanyaan penelitian. Hipotesis dalam penelitian kuantitatif dapat berupa hipotesis satu variabel dan dua variabel atau lebih yang dikenal sebagai hipotesis klasial.⁴⁰ Jadi, hipotesis merupakan kesimpulan yang bersifat sementara dalam sebuah penelitian. Maka peneliti dapat merupakan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H_a: Ada pengaruh sistem informasi manajemen terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Padangsidempuan Batunadua.

⁴⁰Bambang Prasetyo dan Lina Miftahul, *Metode Penelitian Kuantitatif* (Jakarta,PT. Raja Grafindo Persada, 2008), hlm. 76.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Lokasi dan waktu penelitian

Pada penelitian ini yang dijadikan tempat penelitian adalah kantor Kecamatan Padangsidimpuan Batunadua, Kantor tersebut beralamat di Jl. Jenderal Abdul Haris Nasution Ujung Gurap Batunadua Padangsidimpuan. Penelitian ini dilakukan pada 01 Oktober 2018 s/d 13 Februari 2020.

B. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan peneliti adalah penelitian kuantitatif, metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi suatu sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya *random*, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.⁴¹

C. Sumber Data

Adapun sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Data Primer

Menurut Rosady “data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari objek penelitian atau perorangan”.⁴² Penelitian dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan kepada responden untuk dijawab.

⁴¹Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis* (Bandung: Alfabeta, 2014), hlm. 8.

⁴²Husein Umar, *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, Edisi kedua (Jakarta: PT. Raja Grafindo, Persada, 2013), hlm. 42.

Dalam penelitian ini yaitu dengan penyebaran kuesioner. Data primer dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh secara langsung dari hasil wawancara dengan pegawai Kantor Kecamatan Padangsidimpuan Batunadua.

2. Data Sekunder

Merupakan data yang telah disusun kemudian dikembangkan dan diolah yang pada akhirnya dicatat oleh pihak lain.⁴³ Data sekunder terbagi menjadi dua yaitu data sekunder internal perusahaan dan data sekunder eksternal perusahaan yang telah dipublikasi.

Dalam penelitian ini menggunakan Skala *likert* untuk mengukur respon subjek yang berupa sikap, pendapat lain dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang kejadian atau gejala sosial.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek-objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu diterapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.⁴⁴ Menurut Suharsimi Arikunto populasi adalah “keseluruhan objek dan subjek penelitian”.⁴⁵ Dan kemudian dapat ditarik suatu kesimpulannya.

⁴³Juliansyah Noor, *Metodologi Penelitian* (Jakarta: Kencana, 2014), hlm. 147.

⁴⁴Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2013), hlm. 80.

⁴⁵Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktis* (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), hlm. 173.

Populasi adalah keseluruhan elemen, unit penelitian atau unit analisis yang memiliki ciri atau karakteristik tertentu yang dijadikan sebagai objek penelitian atau menjadi perhatian dalam suatu penelitian (pendekatan).⁴⁶ Dalam penelitian ini populasi yang dimaksud adalah seluruh pegawai di kantor Kecamatan Padangsidimpuan Batunadua. Jumlah pegawainya adalah 36 orang. Adapun data dari penelitian ini diperoleh secara langsung dari hasil dan wawancara dengan pegawai kantor Kecamatan Padangsidimpuan Batunadua.

Tabel 3.1
Populasi Penelitian

NO	NAMA	JABATAN
1	RONI GUNAWAN RAMBE, S.STP,M.Si	CAMAT
2	ROBIUL HARAHAHAP, S.Sos, MM	SEKRETARIS CAMAT
3	MARZUKI	KASI PEMERINTAHAN & TRANTIBUN
4	LAMPO SIREGAR	KASI PEMBANGUNAN & PEMB. MASY
5	RAHMAN SIREGAR, S.Sos	KASI PENDAPATAN
6	ASRUL	KASI PELAYANAN UMUM
7	HENDRA MULIA HARAHAHAP, S.Sos	KASUBBAG UMUM & KEPEGAWAIAN
8	RAMLAN SRITILAWAH, S.Pd	KASUBBAG PERENCANAAN & KEUANGAN
9	HERMAN, SH	BENDAHARA
10	INTAN SIREGAR	PENGELOLA BARANG MILIK NEGARA
11	UMAR YANTO, SE	ANALIS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT
12	INTAN SAHWANI	PENGADMINISTRASIAN
13	MAHMUD HUSEIN	ANALIS PENDAPATAN DAERAH
14	MUHAMMAD ALINAFIAH	ANALIS KESEJAHTERAAN

⁴⁶Maman Abdurrahman, *Panduan Praktis Memahami Penelitian* (Bandung: Pustaka Setia, 2011), hlm. 119.

		RAKYAT
15	SITI RAHMI LUBIS	PENGADMINISTRASIAN KEPEGAWAIAN
16	NOVALIYANA HASIBUAN	PENGOLAH DATA
17	MASKA HANIFA SIREGAR	PENGADMINISTRASIAN PEMERINTAHAN
18	FITRIANI HARAHAHAP	PENY. PROG. ANGGARAN & PELAPORAN
19	ISMAIL SALEH	PEMERIKSA KEPENDUDUKAN
20	AHMAD ALWI HARAHAHAP	ANALIS PENAGIHAN PAJAK
21	RAHUDDIN HARAHAHAP	PENGELOLA KEAMANAN & KETERTIBAN
22	DARWIN	SEKDES GUNUNG HASAHATAN
23	MUHAMMAD DAHLAN SAGALA	SEKDES PUDUN JULU
24	ANWAR SYAHYUTI HARAHAHAP	SEKDES BARGOT TOPONG
25	AMRIN	SEKDES PURWODADI
26	MUHAMMAD NUH HARAHAHAP	SEKDES BATANG BAHAL
27	ABDUL MANAP SIREGAR	SEKDES AEK BAYUR
28	BAHRIN	SEKDES AEK NAJAJI
29	RIMA ICHWANI	KASI PEMERINTAHAN BATUNADUA JAE
30	HETTI DAWATI SIREGAR	KASI PEMBANGUNAN BATUNADUA JAE
31	MARIANI	PENGADMINISTRASIAN UMUM
32	RAMLAN EFENDI HARAHAHAP	PENGADMINISTRASIAN KEPENDUDUKAN
33	MARISI ALI SAID HUTAURUK	KASI PEMERINTAHAN BATUNADUA JULU
34	ABDUL RAJAB HARAHAHAP	KASI PEMBANGUNAN BATUNADUA JULU
35	ANTONY	LURAH BATUNADUA JAE
36	PARTAHIAN TARIHORAN	LURAH BATUNADUA JULU

Sumber : Kantor Kecamatan Padangsidimpuan Batunadua (2019)

2. Sampel

Sampel adalah suatu cara untuk pengumpulan data yang sifatnya tidak menyeluruh, yaitu tidak mencakup seluruh objek penelitian (populasi) akan tetapi sebagian saja dari populasi. Untuk menemukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat berbagai teknik

sampling yaitu digunakan dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik *nonprobability sampling* dengan memakai sampel jenuh.

Menurut sugiyono *Nonprobability sampling* adalah sebagai berikut :

Nonprobability Sampling adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik sampel ini meliputi, *sampling* sistematis, kuota, aksidental, *purposive*, jenuh, *snowball*

Jenis *nonprobability sampling* yang digunakan dalam pengambilan sampel pada penelitian ini adalah sampel jenuh. Menurut Sugiyono adalah “sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”.⁴⁷

Karena diketahui jumlah pegawai yang ada pada kantor kecamatan Padangsidempuan Batunadua berjumlah 36 orang, maka yang akan menjadi sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai kantor kecamatan Padangsidempuan Batunadua. Adapun data dari penelitian ini diperoleh secara langsung dari hasil wawancara dengan pegawai kantor Kecamatan Padangsidempuan Batunadua.

E. Instrumen Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah bagian instrument pengumpulan data yang menentukan berhasil atau tidaknya suatu penelitian. Instrumen pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan angket/kuisisioner, wawancara terhadap inndividu yang informasinya diperlukan untuk kelengkapan data pada penelitian ini.

⁴⁷Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Bandung: PT. Alfabet, 2016), hlm. 85.

1. Wawancara

Wawancara merupakan suatu cara pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh informasi langsung dari sumbernya. Wawancara digunakan bila ingin mengetahui hal-hal dari responden secara lebih mendalam serta jumlah respondennya lebih sedikit.⁴⁸

2. Angket

Angket adalah pertanyaan yang diberikan kepada orang lain (responden) dengan maksud agar orang yang diberi pertanyaan tersebut bersedia memberikan respon sesuai dengan permintaan peneliti.⁴⁹ Kuesioner/angket ini disebarakan pada pegawai yang berada pada kantor Kecamatan Padangsidimpuan Batunadua, angket digunakan dalam penelitian ini adalah model tertutup dengan menyediakan alternative jawaban bagi responden.

Angket merupakan pertanyaan-pertanyaan yang disusun dengan tujuan agar mudah memperoleh data atau informasi yang dibutuhkan oleh peneliti. Adapun skala yang digunakan dalam pengukuran yang digunakan dalam pengukuran angket adalah menggunakan skala *likert* ataupun yang biasa digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang. Angket/kuesioner yang digunakan sebagai instrument dalam penelitian ini menggunakan skala likert dengan alternative jawaban sebagai berikut:⁵⁰

⁴⁸Riduwan, *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian* (Bandung: Alfabeta, 2012), hlm. 12.

⁴⁹Suharsimi Arikunto, *Manajemen Penelitian* (Jakarta : PT.Rineka Cipta, 2003), hlm.102.

⁵⁰Riduwan, *Op., Cit*, hlm.13.

Tabel 3.2
Penetapan skor alternative atas jawaban kuesioner

Alternatif Jawaban	Skor	Kategori Jawaban
A	5	Sangat Setuju (SS)
B	4	Setuju (S)
C	3	Kurang Setuju (KS)
D	2	Tidak Setuju (TS)
E	1	Sangat Tidak Setuju (STS)

Pada tabel 3.2 di atas indikator yang berupa mengenai pertanyaan tentang sistem informasi manajemen dan kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.3
Kisi-kisi Angket Sistem Informasi Manajemen

Variabel	Indikator	Nomor Soal
Sitem Informasi Manajemen (X)	a. Manusia	1 dan 2
	b. Perangkat Keras (Hardware)	3, 4 dan 5
	c. Perangkat Lunak (Software)	6 dan 7
	d. Database	8
	e. Jaringan	9 dan 10

Tabel 3.4
Kisi-kisi Kinerja Pegawai

Variabel	Indikator	Nomor Soal
Kinerja Pegawai (Y)	a. Kualitas	1, 2, 3 dan 4
	b. Kemampuan	5, 6, 7 dan 8
	c. Ketepatan Waktu	9 dan 10

F. Teknik Analisis Data

Setelah data terkumpul, tahapan selanjutnya adalah melakukan analisis terhadap data tersebut. Analisis yang tentunya disesuaikan dengan tujuan riset yang dilakukan. Kajian dalam bidang penelitian sebenarnya sangatlah luas

sehingga terdapat banyak sekali alat analisis yang dapat digunakan oleh para peneliti dalam mengolah datanya.

Akan diuraikan pokok-pokok bahasan yang berkaitan dengan pemanfaatan alat analisis statistik untuk menganalisis gejala penelitian. Teknik analisis yang digunakan adalah:

1. Uji Validitas

Uji Validasi adalah menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur. Bila skala pengukuran tidak valid maka tidak akan bermanfaat bagi peneliti karena tidak mengukur atau melakukan apa yang seharusnya dilakukan.⁵¹ Pengujian dilakukan menggunakan *software* SPSS (*Statistical Package For Sosial Science*) versi 23 untuk memperoleh hasil yang terarah dengan kriteria sebagai berikut:⁵²

- a) Jika $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$, maka pernyataan tersebut dinyatakan valid.
- b) Jika $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$, maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan dan pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan *one shot methode* atau pengukuran sekali saja. Untuk mengukur reliabilitas dengan melihat *cronbach alpha*. Suatu

⁵¹ Mudrajad Kuncoro, *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi Edisi ke-4* (Jakarta: Erlangga, 2013), hlm. 172.

⁵² Duwi Priyanto, *SPSS 23: Pengolahan Data Terpraktis* (Yogyakarta: Andi Yogyakarta, 2014), hlm. 55.

konstruk atau variabel dapat dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* > 0,60. Jika nilai *cronbach alpha* < 0,60 maka pertanyaan dan pernyataan yang digunakan untuk variabel tersebut tidak reliabel.

3. Analisis Regresi Sederhana

Analisis regresi merupakan suatu analisis yang bertujuan untuk menunjukkan hubungan sistematis antara variabel respon dan variabel penjelas.⁵³ Analisis regresi sederhana merupakan suatu teknik yang digunakan untuk membangun suatu persamaan yang menghubungkan antara variabel tidak bebas (Y) dengan variabel bebas (X) dan sekaligus untuk menentukan nilai ramalan atau dugaan. Analisis regresi digunakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel independen sistem informasi manajemen (X) terhadap kinerja pegawai (Y) pada kantor Kecamatan Padangsidempuan Batunadua.

Adapun bentuk persamaan regresi sederhana yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:⁵⁴

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan:

Y : Variabel dependen (kinerja pegawai)

X : Variabel independen (sistem informasi manajemen)

a : Konstanta

b : Koefisien regresi

e : Error

⁵³Soegyarto Mangkuatmodjo, *Statistic Lanjutan* (Jakarta: Rinerka Cipta, 2004), hlm. 191.

⁵⁴*Ibid*, hlm. 258.

4. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Uji ini biasanya digunakan untuk mengukur data berskala ordinal, interval, ataupun rasio. Uji normalitas merupakan syarat pokok yang harus dipenuhi dalam analisis data parametrik. Data normalitas merupakan hal yang penting karena dengan data yang terdistribusi normal, maka data tersebut dianggap dapat mewakili populasi. Metode yang dipakai dalam uji normalitas adalah metode One Sample Kolmogorov-Smirnov.

5. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variable mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Pengujian linearitas melalui SPSS 23 dengan menggunakan *test for linearity* dengan taraf signifikan 0,05. Dua variable dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi kurang dari 0,05.⁵⁵ Uji linearitas merupakan salah satu persyaratan yang harus dipenuhi jika hendak melakukan perhitungan regresi linear sederhana atau berganda antara variabel yang diteliti.

6. Koefisien Determinasi (Uji R Square)

Uji koefisien determinasi ditujukan untuk melihat seberapa besar variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen dalam bentuk persentase.⁵⁶ Nilai koefisien determinasi antara 0 (nol) dan 1. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan

⁵⁵Dwi Priyanto, *Mandiri Belajar SPSS* (Yogyakarta: Media Kom, 2008), hlm. 28-36.

⁵⁶Sugiyono, *Statistis untuk Penelitian* (Bandung: Alfabeta, 2009), hlm, 231.

variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memperdiksi variasi variabel dependen.

7. Uji t

Uji t-test ini dapat menganalisis ada atau tidak adanya hubungan dua variabel yang berpasangan, berdasarkan evaluasi antara variabel X dan variabel Y.⁵⁷ Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen yaitu sistem informasi manajemen berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai. Untuk mengetahui hasil signifikan atau tidak, angka t_{hitung} akan dibandingkan dengan t_{tabel} maka digunakan tingkat signifikan 0.05. Setelah diperoleh t_{hitung} maka untuk menginterpretasikan hasilnya berlaku ketentuan sebagai berikut:⁵⁸

- 1) Jika t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , maka H_0 ditolak dan H_a diterima, ini berarti sistem informasi manajemen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.
- 2) Jika t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} maka H_0 diterima dan H_a ditolak, ini berarti sistem informasi manajemen tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

⁵⁷Rosady Ruslan, *Op, Cit.*, hlm. 237.

⁵⁸*Ibid*, hlm. 238.

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah Kantor Kecamatan Padangsidimpuan Batunadua

Sejak Tanggal 21 Juni 2001, berdasarkan Undang-undang Nomor 4 Tahun 2001, Kota Padangsidimpuan ditetapkan sebagai Daerah Otonom dan merupakan hasil penggabungan dari Kecamatan Padangsidimpuan Utara, Kecamatan Padangsidimpuan Selatan, Kecamatan Padangsidimpuan Batunadua, Kecamatan Hutaimbaru, dan Kecamatan Padangsidimpuan Tenggara yang sebelumnya masuk wilayah Kabupaten Tapanuli Selatan.

Kecamatan juga dipandang sebagai Perangkat Daerah dari Kabupaten/Kota (*Perangkat Daerah adalah unsur pembantu kepala daerah dan DPRD dalam penyelenggaraan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah*).⁵⁹

Sesuai dengan Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah, dan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2018 tentang Kecamatan. Kantor Kecamatan Padangsidimpuan Batunadua mempunyai tugas menyelenggarakan urusan pemerintah sesuai visi dan misi dari kantor Kecamatan Padangsidimpuan Batunadua.

⁵⁹ Undang- Undang Republik Indonesia, No. 23 Tahun 2014 Pasal 1, tentang Pemerintahan Daerah.

2. VISI dan MISI

a. Visi

Memberikan pelayanan berkualitas, Secara Cepat, Transparan, Mudah dan Tidak Berbelit-belit dan Berorientasi kepada Masyarakat.

b. Misi

- 1) Menata dan mengelola sistem administrasi dan data kependudukan yang terus diperbaharui dan akurat.
- 2) Meningkatkan kualitas sumber daya manusia aparatur kecamatan.
- 3) Meningkatkan fasilitas pelayanan terutama yang berkaitan langsung dengan urusan pelayanan publik.

B. Hasil Penelitian

1. Uji Validitas

a. Uji Validitas Sistem Informasi Manajemen (X)

Uji Validitas yang dilakukan untuk melihat apakah data yang ada valid atau tidak. Untuk pengujian validitas Sistem Informasi Manajemen (X) di gunakan 36 responden (n) dengan 10 pernyataan, dan taraf signifikan 5% untuk mengetahui validitas pernyataan-pernyataan tersebut dapat di lihat dari nilai r_{hitung} pada tabel *corelations* dari hasil *output* SPSS versi 23 yang dapat di lihat pada tabel berikut:

Tabel 4.1
Uji Validitas Sistem Informasi Manajemen (X)

Item Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Soal 1	0,794	Instrumen valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ $n=36-2=34$ Pada taraf signifikansi 5% sehingga di peroleh r_{tabel} 0,329	Valid
Soal 2	0,715		Valid
Soal 3	0,833		Valid
Soal 4	0,859		Valid
Soal 5	0,661		Valid
Soal 6	0,766		Valid
Soal 7	0,856		Valid
Soal 8	0,799		Valid
Soal 9	0,847		Valid
Soal 10	0,675		Valid

Sumber: Hasil *Output* SPSS versi 23

Berdasarkan tabel 4.1 di atas, seluruh item pernyataan adalah valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan untuk $n = 36$ adalah 0,329. Untuk r_{hitung} yang lebih tinggi terdapat pada soal ke 4 yaitu 0,859, sedangkan r_{hitung} paling rendah terdapat pada soal pernyataan ke 5 yaitu 0,661.

b. Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

Untuk pengujian validitas Kinerja Pegawai (Y) di gunakan 36 responen (n) dengan 10 pernyataan, dan taraf signifikan 5% untuk mengetahui validitas pernyataan-pernyataan tersebut dapat di lihat dari nilai r_{hitung} pada tabel *corelatios* dari hasil *output* SPSS versi 23 yang dapat di lihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2
Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

Item Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Item 1	0, 622	Istrumen valid jika r hitung > r tabel n= 36-2=34 Pada taraf signifikansi 5% sehingga di peroleh r tabel 0,329	Valid
Item 2	0, 518		Valid
Item 3	0, 489		Valid
Item 4	0, 567		Valid
Item 5	0, 658		Valid
Item 6	0, 523		Valid
Item 7	0, 663		Valid
Item 8	0, 654		Valid
Item 9	0, 584		Valid
Item 10	0, 683		Valid

Sumber: Hasil *Output* SPSS versi 23

Berdasarkan tabel 4.2 di atas, seluruh item pernyataan adalah valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan untuk $n = 36$ adalah 0,329. Untuk r_{hitung} yang lebih tinggi terdapat pada soal ke 10 yaitu 0,683, sedangkan r_{hitung} paling rendah terdapat pada soal pernyataan ke 3 yaitu 0,489.

2. Uji Reliabilitas

a. Uji Reliabilitas Sistem Informasi Manajemen (X)

Pengukuran reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan alat analisis SPSS versi 23, dengan uji statistik *cronbach's alpha* suatu konstruk atau variabel dinyatakan reliabel jika nilai *cronbach's alpha* > 0,60 Sistem Informasi Manajemen (X)

dapat dilihat pada tabel di bawah ini: Adapun hasil uji reliabilitas di peroleh seperti tabel berikut:

Tabel 4.3
Hasil Uji Reliabilitas (X)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.923	10

Sumber: Hasil *Output* SPSS versi 23 (data diolah)

Berdasarkan tabel 4.3 *Reliability statistics* tersebut diperoleh nilai *Cronbach alpha* 0,923. Nilai *Cronbach alpha* 0,923 > 0,60 sehingga variabel Sistem Informasi Manajemen (X) dinyatakan reliabel dan dapat diterima.

b. Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai (Y)

Hasil uji reliabilitas kinerja pegawai (Y) di peroleh nilai *cronbach's alpha* sebagai berikut:

Tabel 4.4
Hasil Uji Realibilitas (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.793	10

Sumber: Hasil *Output* SPSS versi 23 (data diolah)

Berdasarkan tabel 4.4 *reliability statistics* di peroleh nilai *Cronbach alpha* 0,793. Nilai *Cronbach alpha* 0,793 > 0,60 sehingga variabel kinerja pegawai dinyatakan reliabel dan dapat diterima.

3. Uji Normalitas

Sampel yang di ambil terlebih dahulu perlu di lakukan uji normalitas untuk mengetahui apakah sampel yang di ambil berdasarkan dari populasi yang berdistribusi normal. Untuk melakukan Uji Normalitas dapat di lakukan dengan pengujian SPSS dengan menggunakan *kolmogorov-smirnov* pada taraf signifikan 0,05. Jika $sig > 0,05$ maka distribusi data bersipat normal, jika $sig < 0,05$ maka distribusi data tidak normal.

Tabel 4.5
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		36
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.01699577
Most Extreme Differences	Absolute	.111
	Positive	.060
	Negative	-.111
Test Statistic		.111
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

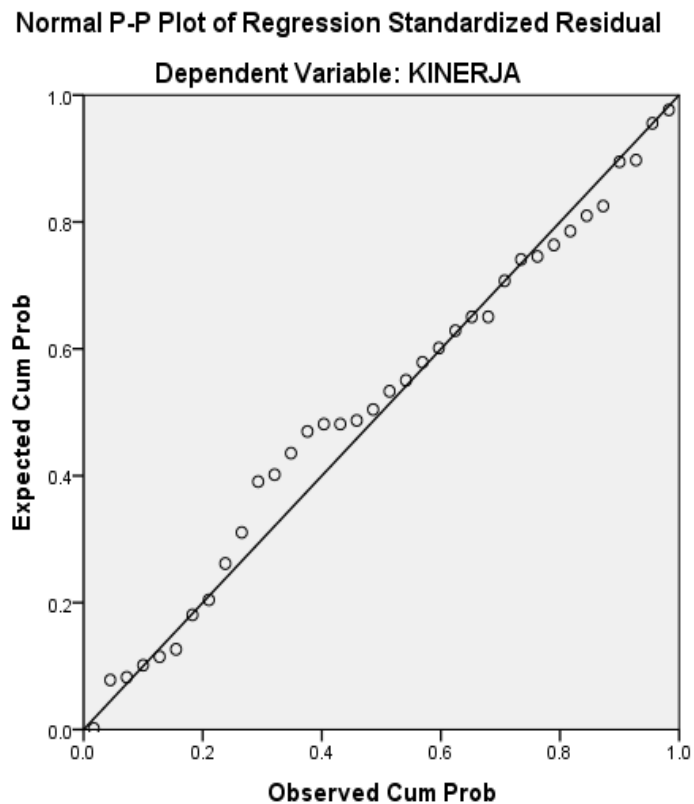
d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Hasil *Output* SPSS versi 23 (data di olah)

Berdasarkan tabel 4.5 di atas dapat dilihat hasil uji normalitas bahwa nilai signifikan (*Asymp. sig 2-tailed*) adalah 0,200. Nilai signifikan lebih dari 0,05 ($0,200 > 0,05$). Jadi dapat disimpulkan bahwa nilai residual tersebut berdistribusi normal karena nilai *Asymp. Sig 2-*

tailed lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan data memenuhi syarat untuk uji parametrik.

Gambar 4.2
UJI NORMALITAS



Berdasarkan grafik di atas dapat dilihat Sistem Informasi Manajemen (X) dan Kinerja Pegawai (Y) dinyatakan berdistribusi normal apabila data atau titik tersebut berada disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal.

4. Uji Linearitas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikan. Adapun hasil uji linieritas di peroleh hasil seperti:

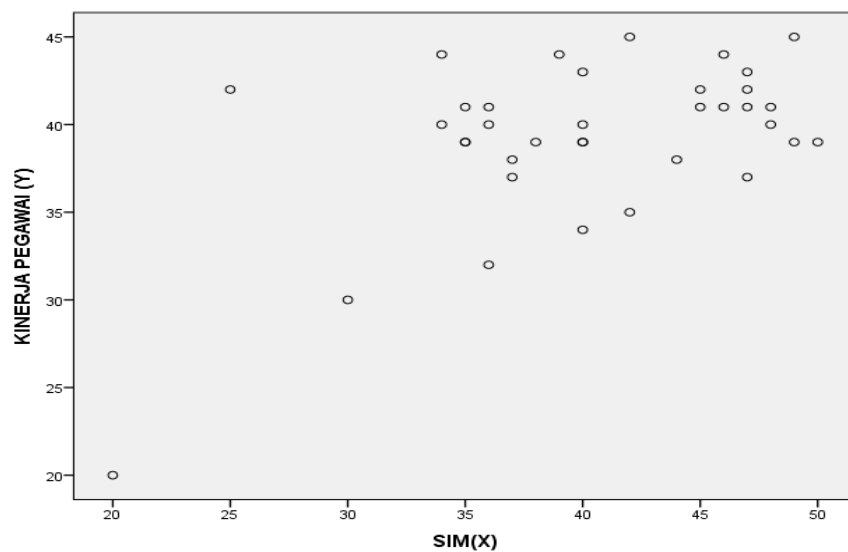
Tabel 4.6
Uji Linearitas

			ANOVA Table				
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KINERJ	Between	(Combined)	577.139	17	33.949	3.116	.011
A_PEG	Groups	Linearity	208.453	1	208.453	19.136	.000
* SIM		Deviation from Linearity	368.686	16	23.043	2.115	.064
Within Groups			196.083	18	10.894		
Total			773.222	35			

Sumber: Hasil *Output* SPSS versi 23 (data diolah)

Berdasarkan tabel 4.6 di atas dapat di ketahui bahwa nilai signifikan pada *linearity* sebesar 0,000 karna signifikansi kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Maka dapat di simpulkan bahwa variabel Sistem Informasi Manajemen dengan Kinerja Pegawai terdapat hubungan yang linier:

Gambar 4.3
Uji Linieritas



Berdasarkan grafik diatas terlihat titik membentuk pola garis lurus dari kiri bawah naik ke kanan atas. Hal ini menunjukkan adanya hubungan yang linier dan positif antara variabel Sistem Informasi Manajemen (X) dengan variabel Kinerja Pegawai (Y). Jadi, jika Sistem Informasi Manajemen mengalami peningkatan maka kinerja pegawai akan meningkat juga.

5. Analisa Regresi Sederhana

Penelitian ini akan menentukan pengaruh Sistem Informasi Manajemen terhadap Kinerja Pegawai. Dalam hal ini penulis menggunakan program SPSS versi 23 untuk mencari pengaruh antara variabel tersebut.

Tabel 4.7
Hasil Analisis Regresi Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25.069	4.068		6.162	.000
	SIM	.353	.100	.519	3.542	.001

a. Dependent Variable: KINERJA_PEG

Sumber: Hasil Output SPSS versi 23 (data diolah)

Berdasarkan tabel *coefficients* 4.7 di atas, maka persamaan regresi yang terbentuk adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bx + e$$

$$\text{Kinerja Pegawai} = 25,069 + 0,353X + e \text{ Sistem Informasi}$$

Manajemen dari persamaan regresi tersebut dapat di artikan bahwa:

1. Konstanta sebesar 25,069 dengan parameter positif menunjukkan bahwa apabila Sistem Informasi Manajemen di anggap konstan atau di tiadakan.
2. Nilai koefisien regresi variabel Sistem Informasi Manajemen sebesar 0,353, artinya jika variabel Sistem Informasi Manajemen (X) dinaikkan 1 satuan akan meningkat Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,353 satuan pada variabel Kinerja Pegawai (Y) dengan arah positif.

6. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji *R square* (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Bila nilai R^2 berarti berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi dependen terbatas, berikut hasil uji *R Square* (R^2).

Tabel 4.8
Hasil Uji *R square* (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.519 ^a	.270	.248	4.076

a. Predictors: (Constant), SIM

b. Dependent Variable: KINERJA_PEG

Sumber: Hasil Output SPSS versi 23 (data diolah)

Berdasarkan tabel 4.8 di atas di peroleh R^2 sebesar 0, 270, atau 27% hal ini menunjukkan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap terhadap variabel dependen sebesar 27% dan sisa 73% di pengaruhi faktor lain.

7. Uji Parsial (Uji t)

Uji t di gunakan apakah model regresi variabel independen (Sistem Informasi Manajemen) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Kinerja Pegawai) adapun hasil *output* sebagai berikut:

Tabel 4.9
Hasil Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	25.069	4.068		6.162	.000
SIM	.353	.100	.519	3.542	.001

a. Dependent Variable: KINERJA_PEG

Sumber: Hasil Output SPSS versi 23 (data diolah)

Bedasarkan tabel 4.9 di atas dapat di lihat bahwa t_{hitung} untuk variabel Sistem Informasi Manajemen (X) sebesar 3,542 sedangkan t_{tabel} di peroleh 1,688 berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,542 > 1,688$) maka H_a di terima dan H_0 ditolak, jadi dapat di simpulkan bahwa dari hasil Uji t ada pengaruh Sistem Informasi Manajemen terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Padangsidimpuan Batunadua.

C. Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil uji validitas yang telah dilakukan pada variabel Sistem Informasi Manajemen (X) dan variabel Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Kecamatan Padangsidimpuan Batunadua, bahwa dari dari 10 item pertanyaan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Hasil uji reliabilitas pada variabel sistem informasi manajemen dalam penelitian ini memiliki nilai koefisien cronbach's alpha $> 0,60$ ($0,925 > 0,60$) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel sistem informasi manajemen dan variabel kinerja pegawai dalam penelitian ini dinyatakan reliabel. Hasil uji pada variabel kinerja pegawai dalam penelitian ini memiliki nilai koefisien cronbach's alpha $> 0,60$ ($0,786 > 0,60$) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja pegawai dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

Uji normalitas pada keseluruhan variabel dalam penelitian ini dengan metode uji one sample Kolmogorov smirnov residual terdistribusi normal jika nilai signifikan lebih dari 0,05. Dari hasil output diperoleh nilai signifikan $0,200 > 0,05$ maka nilai residual terdistribusi dengan normal.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sistem informasi manajemen berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan perhitungan uji t, dengan hasil uji $t = 3,542$ sedangkan t_{tabel} di peroleh 1,688 berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,542 > 1,688$) maka hipotesis di terima dan variabel Sistem Informasi Manajemen menunjukkan nilai taraf signifikan $0,000 < 0,05$ yang berarti signifikan.

Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Pande Putu Aditya Sujata (Universitas Udayana) yang berjudul pengaruh sistem informasi manajemen berbasis komputer terhadap kinerja pegawai pada koperasi pegawai negeri (KPN) bina

sejahtera kabupaten bandung tahun 2016. Menunjukkan bahwa sistem informasi manajemen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan hasil uji t diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel} = 3,345 > 1,676$. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori Haag, Coming dan Mccubbrey yang mengemukakan sistem informasi manajemen merupakan rencana untuk mengembangkan manajemen dan menggunakan alat-alat teknologi untuk membantu manusia dalam melaksanakan tugas yang berhubungan dengan pengolahan informasi dan manajemen.

Berdasarkan perolehan koefisien determinasi sebesar 0,270 atau sama dengan 27%. Hal ini menunjukkan bahwa persentasi variabel independen (Sistem Informasi Manajemen) terhadap variabel dependen (Kinerja Pegawai) sebesar 27%, sedangkan sisanya 73% di jelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti didalam penelitian ini.

Untuk regresi sederhana di peroleh persamaan $Y = a + bX + e$ (Kinerja Pegawai = $25,069 + 0,353X$ Sistem Informasi Manajemen + e), yang mengartikan bahwa nilai konstanta sebesar 25,069 dengan parameter positif menunjukkan bahwa apabila Sistem Informasi Manajemen di anggap konstan atau di tiadakan, nilai koefisien regresi variabel Sistem Informasi Manajemen sebesar 0,353 artinya jika variabel Sistem Informasi Manajemen di naikkan sebesar 1% maka akan meningkat Kineja Pegawai sebesar 0,353.

Jadi kesimpulan Sistem Informasi Manajemen berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Padangsidimpuan Batunadua.

D. Keterbatasan Penelitian

Keseluruhan rangkaian kegiatan dalam penelitian telah dilaksanakan sesuai dengan langkah-langkah yang sudah ditetapkan dalam metodologi penelitian. Namun, peneliti menyadari bahwa penelitian ini masih jauh dari kesempurnaan dan masih memiliki kekurangan dan keterbatasan yang dapat memungkinkan memengaruhi hasil penelitian dan penyusunan skripsi ini adalah:

1. Keterbatasan kemampuan penelitian dalam menganalisis data yang sudah diperoleh.
2. Dalam menyebarkan angket (kuesioner) peneliti tidak mengetahui apakah responden mengisi kuesioner dengan jujur dalam menjawab setiap pernyataan yang diberikan yang dapat memengaruhi validitas data yang diperoleh.
3. Keterbatasan peneliti pada penggunaan variabel yang diteliti yaitu terbatas pada sistem informasi manajemen dan kinerja pegawai, sedangkan masih banyak variabel lain yang dapat diteliti.
4. Keterbatasan tempat penelitian, yang dimana peneliti hanya bisa meneliti di Kantor Kecamatan Padangsidempuan Batunadua.

Meskipun demikian, peneliti tetap berusaha agar keterbatasan yang dihadapi tidak mengurangi hasil penelitian ini. Akhirnya dengan segala upaya, kerja keras dan bantuan semua pihak skripsi ini dapat diselesaikan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil analisis data dan pembahasan mengenai Sistem Informasi Manajemen terhadap Kinerja Pegawai dengan metode analisis yang di gunakan yaitu regresi sederhana maka dapat di tarik kesimpulan bahwa dari hasil regresi penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel Sistem Informasi Manajemen (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y), Berdasarkan Uji Koefisien Determinasi (R^2) berarti variabel Sistem Informasi Manajemen memberikan pengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

B. Saran-Saran

Berdasarkan hasil penelitian di atas maka saran-saran yang dapat diberikan peneliti yaitu sebagai berikut:

1. Untuk peneliti selanjutnya yang tertarik dengan Sistem Informasi Manajemen terhadap Kinerja Pegawai yang sudah di muat dalam penelitian ini agar menambah variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi Kinerja Pegawai. Karena dari uji determinasi penelitian ini diketahui 27% masih ada lagi faktor-faktor lain yang mempengaruhi Kinerja Pegawai.

2. Dalam menyebarkan angket peneliti harus lebih teliti dalam memberikan arahan kepada responden agar mengisi kuesioner dengan sebenar-benarnya.
3. Kepada pegawai Kantor Kecamatan Batunadua, seharusnya menjadi Pegawai yang sepantasnya di butuhkan negara, dan di setiap peraturan dan kegiatan yang di tetapkan pemerintah agar di tepati sebagaimana semestinya, supaya terwujud Pegawai yang seharusnya di butuhkan negara.
4. Untuk para pegawai Kantor Kecamatan Padangsidempuan Batunadua, agar saling membantu, dan saling mendukung baik di dalam pekerjaan, dan lain-lain supaya tercapai kesuksesan seperti visi dan misi tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

Sumber Buku

- Ahmad Subekhi, dan Mohammad Jauhar, *Pengantar Manajemen SDM*, Jakarta: Prestasi Pustakaraya, 2012.
- Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2000.
- Bambang Prasetyo dan Lina Miftahul, *Metode Penelitian Kuantitatif*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008.
- Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, 2005.
- Dwi Priyanto, *Mandiri Belajar SPSS*, Yogyakarta: Media Kom, 2008.
- Edy Sutriano, *Budaya Organisas*, Jakarta: Kencana.
- Husein Umar, *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, Edisi kedua, Jakarta: PT. Raja Grafindo, Persada, 2013.
- Irham Fahmi, *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*, Bandung: Alfabeta, 2011.
- JuliansyahNoor, *Metodologi Penelitian Skripsi, Tesis, Disertasi dan Karya Ilmiah*, Jakarta: Kencana Perdana Media Grup, 2011.
- Lija Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2016.
- Malayu S.P. Hasibuan dalam Buku M. Yani, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Mitra Wacana, 2012.
- Maman Abdurrahman, *Panduan Praktis Memahami Penelitian*, Bandung: Pustaka Setia, 2011.
- Mudrajad Kuncoro, *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi Edisi ke-4*, Jakarta: Erlangga, 2013.
- Priyanto Duwi, *SPSS 23: Pengolahan Data Terpraktis*, Yogyakarta: Andi Yogyakarta, 2014.

- Riduwan, *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*, Bandung: Alfabeta, 2012.
- Rohmat Taufiq, *Sistem Informasi Manajemen*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013.
- Rosady Ruslan, *Manajemen Public Relations Dan Media Komunikasi*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2005.
- Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Pustaka Setia, 2006.
- _____, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: CV Pustaka Setia, 2010.
- Soegyarto Mangkuatmodjo, *Statistic Lanjutan*, Jakarta: Rinerka Cipta, 2004.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: Alfabeta, 2014.
- _____, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: PT. Alfabet, 2016.
- _____, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2013.
- _____, *Statistis untuk Penelitian*, Bandung: Alfabeta, 2009.
- Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta, 2002.
- _____, *Manajemen Penelitian*, Jakarta : PT.Rineka Cipta, 2003.
- _____, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktis*, Jakarta: Rineka Cipta, 2010.
- Veithzhal Rivai, *Manajemen Untuk Perusahaan*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2004.

Sumber Jurnal

- Novi Rukhviyanti, “*Pengaruh Sistem Informasi Manajemen dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*”, Jurnal, 2017.

Pande Putu Wijaya, *“Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Berbasis Komputer Terhadap Kinerja Pegawai pada Koperasi Pegawai Negeri Bina Sejahtera”*, Jurnal Universitas Udayana, 2016.

Saprizal, *“Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Berbasis Komputer Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Tambusai Tengah Kabupaten Rokan Hulu”* (Jurnal, Universitas Pasir Pengaraian).

Sumber Undang-undang

Peraturan Walikota Padangsidempuan No. 42 Tahun 2016, Tentang Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Perangkat Daerah Kota Padangsidempuan.

Undang-Undang Republik Indonesia, No. 18 Tahun 2002, Tentang Sistem Nasional Penelitian, Pengembangan, dan Penerapan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi.

Undang-Undang Republik Indonesia, No. 05 Tahun 2014, Tentang Aparatur Sipil Negara.

Undang-Undang Republik Indonesia, No. 23 Tahun 2014 Pasal 1, Tentang Pemerintahan Daerah.

Hasil Wawancara

Hendra Mulia Harahap, Kausbbag Umum & Kepegawaian, Wawancara di Kantor Kecamatan Padangsidempuan Batunadua pada tanggal 04 September 2018, Pukul 11.10 Wib.

Maska Hanifa Siregar, Pengadministrasian Pemerintahan, Wawancara di Kantor Kecamatan Padangsidempuan Batunadua pada 27 Maret 2019, Pukul 10.00 Wib.

Siti Rahmi Lubis Pegawai pada Kantor Kecamatan, Pengadministrasian Kepegawaian, Wawancara di Kantor Kecamatan Padangsidempuan Batunadua pada 27 Maret 2019, Pukul 10.23 Wib.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

I. IDENTITAS PRIBADI

Nama : Fitria Febrina Harahap

Tempat/Tanggal Lahir : Padangsidempuan, 23 Februari 1996

Jenis Kelamin : Perempuan

Anak Ke : 5 dari 5 bersaudara

Agama : Islam

Status : Belum Menikah

Alamat : Jl. Sudirman, Sigiring-giring,
Padangsidempuan

No. Handphone : 0823 9957 3070

II. PENDIDIKAN FORMAL

Tahun	Pendidikan
2002 – 2008	: SDS Muhammadiyah 1 Padangsidempuan
2008 – 2011	: SMP N 3 Padangsidempuan
2011 – 2014	: SMA N 2 Padangsidempuan
2014 – 2020 IAIN	: Program Sarjana (S1) Ekonomi Syariah Padangsidempuan

III. IDENTITAS ORANG TUA

Nama Ayah : Jalaluddin Harahap

Nama Ibu : Juliani Simatupang

Alamat : Jl. Sudirman, Sigiring-giring,
Padangsidempuan

Pekerjaan : PNS

KATA PENGANTAR UNTUK ANGKET (KUESIONER)

Perihal : Permohonan pengisian angket

Lampiran : Satu berkas

Kepada Yth.

Saudara/I

Di

Tempat

Dalam rangka menyelesaikan karya ilmiah (Skripsi) pada program studi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Padangsidempuan maka saya,

Nama : FITRIA FEBRINA HARAHAP

Nim : 14 402 00102

Untuk membantu kelancaran penelitian ini, dengan segala kerendahan hati dan harapan, peneliti mohon kesediaan saudara/I untuk mengisi daftar pernyataan ini dengan sejujurnya sesuai dengan kenyataan yang ada.

Informasi yang saudara/I berikan sangatlah berarti dalam penyelesaian skripsi penelitian dengan judul: **“PENGARUH SISTEM INFORMASI MANAJEMEN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT BATUNADUA”**. Untuk mencapai maksud tersebut, peneliti mohon kesediaan Saudara/I untuk mengisi kuesioner ini dengan memilih jawaban yang telah disediakan.

Atas kesediaan saudara/I meluangkan waktu membantu peneliti mengisi kuesioner ini, peneliti mengucapkan terimakasih.

LEMBAR KUESIONER

I. Identitas Responden

Saya mohon kesediaan saudara/I untuk menjawab daftar pernyataan ini, dengan mengisi titik-titik dan memberi tanda centang (√) pada kotak yang tersedia.

No. Handphone :

Nama :

Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan

Umur :

Pekerjaan :

II. Petunjuk Pengisian

Adapun cara pengisian jawaban pernyataan-pernyataan di bawah ini yaitu:

1. Bacalah dengan saksama setiap pernyataan dan jawaban yang tersedia.
2. Jawab dan isilah sesuai dengan pernyataan di bawah ini dengan memberikan tanda centang (√) pada alternatif yang tersedia pada kolom jawaban.
3. Mohon jawaban diberikan secara objektif untuk akurasi hasil penelitian, pada salah satu pilihan jawaban.
4. Jawaban yang diberikan oleh responden akan dinilai berdasarkan ketentuan yang berlaku.

A. Pernyataan Mengenai Variabel Independent (X): Sistem Informasi Manajemen

NO	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1	Apakah Bapak/Ibu sering melakukan pengolahan data/informasi dengan komputer?					
2	komputer yang lengkap terkoneksi dari wifi?					
3	Apakah Bapak/Ibu menggunakan program komputer tertentu di komputer dalam mengolah data untuk menyelesaikan pekerjaan anda?					
4	Informasi dari pemanfaatan teknologi digunakan dalam proses pengambilan keputusan?					
5	Apakah Bapak/Ibu sering memanfaatkan komputer secara optimal dalam hal memperoleh informasi untuk menyelesaikan pekerjaan?					
6	Apakah Bapak/Ibu menemui kendala dalam menggunakan/melaksanakan sistem informasi manajemen?					
7	Apakah penggunaan teknologi informasi dapat meningkatkan mutu pelayanan pemerintah kepada masyarakat karena data/informasi dapat di akses dengan cepat?					

B. Pernyataan Mengenai Variabel Independent (Y): Kinerja Pegawai

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya melaksanakan tugas sesuai dengan aturan yang berlaku.					
2	Saya selalu hadir tepat waktu sesuai jam kantor.					
3	Dalam bekerja saya selalu memanfaatkan tenaga kerja dengan keterampilan.					
4	Dengan adanya teknologi informasi dapat mendorong saya untuk lebih kreatif dan inovatif.					
5	Saya tidak bisa menjalankan tugas tepat pada sasaran.					
6	Penerapan sanksi membuat saya lebih disiplin.					
7	Saya termotivasi dalam bekerja dengan adanya istem informasi berbasis komputer dan jaringan.					
8	Dengan adanya teknologi informasi yang baik dapat menghemat pemakaian waktu, dana, pikiran dalam kerja.					
9	Skill yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan.					
10	Pekerjaan yang saya selesaikan sesuai dengan standar pelayanan yang ada.					

Padangsidempuan,.....2018

Responden

LEMBAR VALIDASI

ANGKET EFEKTIVITAS KERJA

Petunjuk:

1. Kami mohon, kiranya Bapak/Ibu memberikan penilaian ditinjau dari aspek-aspek soal-soal yang kami susun.
2. Berilah tanda *checklist* (√) pada kolom V (valid), VR (Valid dengan Revisi), dan TV (Tidak valid) pada tiap butiran soal.
3. Untuk revisi, Bapak/Ibu dapat langsung menuliskannya pada naskah yang perlu direvisi atau menuliskannya pada kolom saran yang kami berikan.
4. Lembar soal terlampir.

Indikator	No. soal	V	VR	TV
Pelaksanaan tugas.	1,2,3			
Kepuasan terhadap hasil yang di capai.	4,5,6			
Mutu dari hasil yang di capai.	7,8,9			

Catatan:

Padangsidempuan, 2018

Validator

Hamni Fadlilah Nasution, M. Pd

NIP. 19830317 201801 2 001

LEMBAR VALIDASI

ANGKET SISTEM INFORMASI MANAJEMEN

Petunjuk:

1. Kami mohon, kiranya Bapak/Ibu memberikan penilaian ditinjau dari aspek-aspek soal-soal yang kami susun.
2. Berilah tanda *checklist* (√) pada kolom V (valid), VR (Valid dengan Revisi), dan TV (Tidak valid) pada tiap butiran soal.
3. Untuk revisi, Bapak/Ibu dapat langsung menuliskannya pada naskah yang perlu direvisi atau menuliskannya pada kolom saran yang kami berikan.
4. Lembar soal terlampir.

Indikator	No. Soal	V	VR	TV
Perlengkapan.	1,2			
Sumber daya.	3,4,5			
Aktivitas	6,7,8			

Catatan:

Padangsidempuan, 2018

Validator

Hamni Fadlilah Nasution, M. Pd

NIP. 19830317 201801 2 001

LAMPIRAN 1

SURAT VALIDASI ANGKET

Menerangkan bahwa yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama :

Telah memberikan pengamatan dan masukan terhadap angket untuk kelengkapan penelitian yang berjudul:

Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Batunadua.

Yang disusun oleh:

Nama : FITRIA FEBRINA HARAHAHAP

Nim : 14 402 00102

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Jurusan : Ekonomi Syariah (MB-2)

Adapun masukan saya adalah sebagai berikut:

- 1.
- 2.
- 3.

Dengan harapan masukan dan penilaian yang saya berikan dapat dipergunakan untuk menyempurnakan dan memperoleh kualitas angket yang baik.

Padangsidempuan,

2018

Hamni Fadlilah Nasution, M. Pd

NIP. 19830317 201801 2 001

LAMPIRAN DOKUMENTASI



Dokumentasi dengan Bapak Camat Roni Gunawan Rambe, S.Stp, M.Si, 14 Agustus 2019



Dokumentasi dengan Bapak Muhammad Nuh Harahap, 14 Agustus 2019



Dokumentasi dengan Ibu Fitriani Harahap, 14 Agustus 2019



Dokumentasi dengan Bapak Muhammad Dahlan Sagala, 14 Agustus 2019



Dokumentasi dengan Bapak Rahman Siregar, S.Sos, 14 Agustus 2019



Dokumentasi dengan Ibu Intan Siregar, 14 Agustus 2019



Dokumentasi dengan Bapak Hendra Mulia Harahap, S.Sos, 14 Agustus 2019



Dokumentasi dengan Bapak Antony, 23 Agustus 2019



Dokumentasi dengan Ibu Maska Hanifa Siregar, 27 Agustus 2019



Dokumentasi dengan Ibu Novaliyana Hasibuan, 27 Agustus 2019



Dokumentasi dengan Bapak Abdul Manap Siregar, 27 Agustus 2019



Dokumentasi Dengan Ibu Siti Rahmi Lubis, 27 Agustus 2019



Dokumentasi dengan Bapak Marzuki, 27 Agustus 2019



Dokumentasi dengan Ibu Intan Sahwani, 27 Agustus 2019