

**ANALISIS PENGARUH SISTEM INFORMASI DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DI PT. LANGKAT
NUSANTARA KEPONG
(PT. LNK)**

TESIS

**Untuk Memenuhi salah satu syarat ujian
Guna memperoleh gelar Magister Manajemen
Program Studi Magister Manajemen**



**SYAHRIAL HASIBUAN
(1615300004)**

**PROGRAM PASCA SARJANA
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2019**

ABSTRAK

Dari hasil penelitian yang dilakukan judul Analisis Pengaruh Sistem Informasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Langkat Nusantara Kepong (PT. LNK)”. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah Karyawan Perkebunan Kebun Tanjung beringin sebanyak 76 orang karyawan yang dijadikan sebagai responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode secara kebetulan (*accidental sampling method*). Metode dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan metode *survey*. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel pengaruh sistem informasi (X1), variabel kepuasan kerja (X2) dan variabel kinerja karyawan (Y)

Kata kunci : Pengaruh sistem informasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan

ABSTRACT

From the results of the research conducted the title of Analysis of the Effect of Information Systems and Job Satisfaction on Employee Performance at PT. Langkat Nusantara Kepong PT. (LNK)". The population used in this study is as many employees as tanjung beringin plantation 76 employees who were made as respondents. The sampling technique uses a coincidental method (accidental sampling method). The method in this study is quantitative with a survey method. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis. The test results show that the influence of information system variables (X1), job satisfaction variables (X2) and employee performance variables (Y).

Keywords: Effect of information systems, job satisfaction and employee performance

DAFTAR ISI

Halaman

LEMBAR JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN TESIS	ii
LEMBAR PERSETUJUAN	iii
PERNYATAAN	iv
SURAT PERNYATAAN	v
MOTTO PERSEMBAHAN	vi
ABSTRAK	vii
ABSTRAK	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	3
C. Batasan Penelitian.....	3
D. Rumusan Masalah.....	4
E. Tujuan Penelitian.....	4
F. Manfaat Penelitian.....	5

BAB II KAJIAN PUSTAKA

A. Deskripsi Teoritis.....	6
1. Sistem Informasi.....	6
a. Pengertian Sistem Informasi.....	6
b. Tujuan Sistem Informasi.....	9
c. Tujuan Sistem Informasi.....	9
2. Kepuasan Kerja.....	11
a. Pengertian Kepuasan Kerja.....	11
b. Teori-Teori Kepuasan Kerja.....	12
c. Indikator- indikator Kepuasan Kerja.....	13
3. Kinerja Karyawan.....	14
a. Pengertian Kinerja Karyawan.....	16
b. Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.....	15
c. Indikator Kinerja Karyawan.....	16
4. Hubungan Antar Variabel Pengaruh	

Sistem Informasi Terhadap Kepuasan Kinerja.....	17
5. Hubungan Antar Variabel Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	18
6. Hubungan Antar Variabel Pengaruh Sistem Informasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	18
B. Penelitian Terdahulu	19
C. Kerangka Konseptual	22
D. Hipotesis Penelitian.....	23

BAB III METODE PENELITIAN

A. Waktu dan Tempat Penelitian	24
B. Jenis Penelitian	24
C. Populasi dan Sampel	24
1. Populasi.....	24
2. Sampel	25
D. Defenisi Operasional Variabel	25
E. Metode Pengumpulan Data	26
F. Teknik Analisis Data	27
a. Analisis Deskriptif	27
b. Uji Validitas	28
c. Uji Realibilitas	29
d. Uji Asumsi Klasik.....	30
e. Uji Normalitas	31
f. Uji Multikolinearitas.....	31
g. Uji Heterokedasititas	32
h. Analisa Regresi Berganda.....	33
i. Uji Signifikansi Parsial (Uji t)	33
j. Uji Signifikansi Bersama-sama (Uji F).....	34
k. Uji Determinan (R^2).....	35
l. Uji Pengaruh Bobot X Terhadap Y	36
n. Uji Pengaruh Signifikan (-/+)	36

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	38
a. Sejarah singkat PT. LNK.....	38
b. Struktur Organisasi dan Gambaran Tugas	40
c. Penyajian Data Jawaban Responden	46
d. Analisis Deskriptif Responden	47
e. Hasil Uji Antara Variabel	48
a. Hasil Uji Validitas.....	48
b. Hasil Uji Reabilitas	51
c. Hasil Uji Asumsi Klasik.....	52
d. Hasil Uji Normalitas	52
e. Hasil Uji Multikolinearitas.....	53
f. Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	55
f. Hasil Uji Hipotesis.....	56
a. Hasil Analisis Korelasi.....	56
b. Hasil Analisis Regresi Berganda.....	57
c. Hasil Uji Parsial	59
d. Hasil Uji Simultan.....	62
e. Hasil Uji Determinasi.....	63
f. Hasil Uji Bobot (X Terhadap Y).....	64
g. Signifikan (-/+)	65

BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan.67
B. Saran. 68

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

(Wibisono, 2007 : 2) Keberadaan teknologi informasi pada saat ini sudah tidak dapat dipisahkan peranannya dalam proses untuk mengerjakan tugas karyawan. Aplikasi teknologi informasi bagi karyawan yang memahami dan dapat aplikasi teknologi tersebut akan memberikan nilai lebih bagi karyawan yang bersangkutan, selain dapat menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang relatif singkat, kualitas pekerjaan akan dapat turut meningkat pula. Penerapan teknologi informasi akan membantu karyawan dalam melakukan pekerjaannya dengan mengurangi keterbatasan yang dimilikinya.

(Ifah Lathifah, 2008) Kepuasan kerja karyawan disebuah perusahaan merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Dengan demikian produktivitas dan hasil kerja pegawai akan meningkat secara optimal. Untuk mencapai tingkat kepuasan kerja yang maksimal dalam setiap pelaksanaan tugas audit, auditor kantor akuntan publik akan selalu menghadapi faktor-faktor yang diperkirakan dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Faktor-faktor tersebut dapat berupa konflik pekerjaan dan masalah sosial. Teknologi informasi diadakan untuk menunjuk

aktivitas usaha di semua tingkatan organisasi. Penggunaan teknologi informasi mencakup sampai ke tingkat operasional untuk meningkatkan kepuasan kerja.

(Ismail,2009: 2) Sejalan dengan pesatnya ilmu pengetahuan dan teknologi, penggunaan komputer dan internet pun makin meningkat dan peranannya sangat penting sekali dalam membantu kegiatan dan pekerjaan manusia. Sehingga keberhasilan kinerja karyawan sangat dipengaruhi faktor kecanggihan teknologi. Kecanggihan Teknologi akan membantu perusahaan menghasilkan informasi yang lebih akurat dan tepat waktu untuk pengambilan keputusan yang efektif. Segala cara atau alat dari kecanggihan teknologi yang terintegrasi yang digunakan untuk menjaring data, mengolah dan mengirimkan atau menyajikan secara elektronik menjadi informasi dalam berbagai format yang bermanfaat bagi pemakainya. Kecanggihan teknologi yang ada, tidak akan ada artinya jika dalam perencanaan sistemnya tidak memperhatikan faktor manusia sebagai pemakainya, maka dapat dipastikan akan terjadi banyak hambatan yang disebabkan adanya ketidak sesuaian antara teknologi yang digunakan dengan pemakainya.

(Anwar, 2009 : 3). Menurut Baig dan Gururajan (2011 : 4),Pemanfaatan teknologi informasi oleh seluruh anggota organisasi termasuk para karyawan merupakan salah satu pengukur kesuksesan pengembangan sistem informasi pada organisasi yang bersangkutan. Pemanfaatan teknologi informasi merupakan sarana penunjang/pendorong bagi organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Pemanfaatan teknologi informasi dapat dilakukan secara efektif jika anggota dalam organisasi dapat menggunakan teknologi tersebut dengan baik dan

pemanfaatan teknologi yang efektif dapat meningkatkan kinerja. Pemanfaatan Teknologi Informasi (TI) dapat memberikan dukungan pelayanan administrasi, serta untuk membantu pengambilan keputusan.

Pada PT. Langkat Nusantara Kepong (PT. LNK) sebagai salah satu perusahaan perkebunan yang terbesar di Indonesia dituntut harus mampu bersaing dan berkembang di tengah persaingan antara perusahaan perkebunan lain yang beredar dimasyarakat. dengan kurang suatu informasi terhadap karyawan pada PT Pada PT. Langkat Nusantara Kepong (PT. LNK) Dari hasil penelitian ini maka saya mengangkat judul : **“Analisis Pengaruh Sistem Informasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Langkat Nusantara Kepong (PT. LNK)”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka dapat diidentifikasi masalah yang dihadapi oleh PT. Langkat Nusantara Kepong (PT. LNK)”

1. Kurangnya Sistem Informasi yang berkaitan dengan proses kerja karyawan sehingga mempengaruhi produksi perusahaan
2. Kurangnya Informasi dan Pengetahuan yang di miliki oleh karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang sesuai dengan Sistem Operasional Prosedur (SOP)

C. Rumusan Masalah

1. Bagaimana analisis pengaruh sistem informasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Langkat Nusantara Kepong (PT. LNK)?
2. Bagaimana analisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Langkat Nusantara Kepong (PT. LNK)?
3. Bagaimana analisis pengaruh sistem informasi dan kepuasan kerja secara simultan atau bersama – sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Langkat Nusantara Kepong (PT. LNK)?

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh sistem informasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Langkat Nusantara Kepong (PT. LNK)
2. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Langkat Nusantara Kepong (PT. LNK)
3. Untuk menganalisis pengaruh sistem informasi dan kepuasan kinerja secara simultan atau bersama – sama terhadap pengaruh kinerja karyawan pada PT. Langkat Nusantara Kepong (PT. LNK)

E. Batasan Penelitian

Mengingat ada beberapa permasalahan yang teridentifikasi dan dikarenakan waktu serta kemampuan yang penulis memiliki dalam melaksanakan penelitian ini masih kurang, maka dari masalah yang teridentifikasi tersebut penulis mencoba membatasi masalah yang akan diteliti yaitu tentang sistem informasi dan kepuasan kinerja terhadap kinerja pada PT. Langkat Nusantara Kepong (PT. LNK)

F. Manfaat Penelitian

Setelah mengetahui permasalahan, perumusan dan tujuan peneliti maka berikut ini dikemukakan manfaat penelitian ini adalah :

- a. Penelitian ini diharapkan memiliki manfaat yang bersifat teoritis dan praktis. Manfaat yang bersifat teoritis dalam penelitian ini adalah diharapkan dapat meningkatkan pemahaman tentang analisis pengaruh sistem informasi dan kepuasan kinerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Langkat Nusantara Kepong (PT.LNK) Penelitian ini diharapkan berkontribusi untuk menambah teori mengenai dimensi sistem informasi dan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan untuk lebih meningkatkan mutu kepuasan kinerja terhadap kinerja karyawan.
- b. Manfaat praktis dari penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi praktis dan bermanfaat untuk perusahaan, agar dapat bersaing di seluruh perkebunan di Indonesia, Serta memberikan informasi kepada perusahaan untuk menyusun kebijakan dan pengambilan keputusan terkait masalah sistem informasi agar kepuasan kinerja dan dapat tercapai dengan maksimal dan terukur.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kajian Pustaka

1. Pengertian Sistem Informasi

Menurut McLeod yang dikutip (2010:34) “*Management Information System*” adalah sekelompok elemen-elemen yang terintegrasi dengan maksud yang sama untuk mencapai tujuan.

Menurut Satzinger, Jackson, dan Burd (2010:6) “sistem merupakan sekumpulan komponen yang saling berhubungan dan bekerja bersama untuk mencapai suatu tujuan”.

Bedasarkan kedua pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa pengertian sebuah sistem adalah sekumpulan elemen yang terintegasi dan bekerja bersama guna mencapai suatu tujuan tertentu.

Menurut McLeod (2010:35) “Pengertian Informasi merupakan data yang telah diproses atau memiliki arti. Adapun karakteristik penting yang harus dimiliki oleh informasi, seperti: relevansi, akurat, ketepatan waktu, dan kelengkapan”.

Menurut Laudon (2012:16) “Pengertian Sistem Informasi sistem informasi adalah komponen-komponen yang saling berkaitan yang bekerja bersama-sama untuk mengumpulkan, mengolah, menyimpan, dan menampilkan informasi untuk mendukung pengambilan keputusan, koordinasi, pengaturan, analisa, dan visualisasi pada sebuah organisasi”.

Menurut Whitten, Bentley, dan Ditman (2009:10) “sistem informasi adalah pengaturan orang, data, proses, dan informasi (TI) atau teknologi informasi yang berinteraksi untuk mengumpulkan, memproses, menyimpan, dan menyediakan sebagai *output* informasi yang diperlukan untuk mendukung sebuah instansi atau organisasi”

Menurut O'Brien (2010:34) "mengatakan bahwa komponen Sistem Informasi terbagi atas beberapa hal, yaitu":

- a. Sumber daya data (sebagai data dan pengetahuan).
- b. Sumber daya Manusia (sebagai pemakai akhir dan ahli SI)
- c. Sumber daya software (sebagai program dan prosedur)
- d. Sumber daya hardware (mesin dan media)
- e. Sumber daya jaringan (sebagai media komunikasi dan dukungan jaringan).

Bedasarkan dari pernyataan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa Sistem informasi merupakan suatu sistem yang mempunyai kemampuan untuk mengumpulkan informasi dari semua sumber dan menggunakan berbagai media untuk menampilkan informasi.

Menurut Yakub dan Sutabri karakteristik dari sistem adalah :

- a. *Komponen Sistem (Components)*
Suatu sistem terdiri dari sejumlah komponen yang saling berinteraksi, yang bekerja sama membentuk satu kesatuan. Komponen-komponen sistem tersebut dapat berupa suatu bentuk subsistem.
- b. *Batasan Sistem (Boundary)*
Ruang lingkup sistem merupakan daerah yang membatasi antara sistem dengan sistem lainnya atau sistem dengan lingkungan luarnya. Batasan sistem ini memungkinkan suatu sistem dipandang sebagai satu kesatuan yang tidak dapat dipisah-pisahkan.
- c. *Lingkungan Luar Sistem (Environment)*
Lingkungan luar sistem adalah bentuk apapun yang ada di luar ruang lingkup atau batasan sistem yang mempengaruhi operasi sistem tersebut.
- d. *Penghubung Sistem (Interface)*
Penghubung sistem atau interface adalah media yang menghubungkan sistem dengan subsistem yang lain.
- e. *Masukan Sistem (Input)*

Energi yang dimasukkan ke dalam sistem disebut masukan sistem, yang dapat berupa pemeliharaan (*maintenance input*) dan sinyal (*signal input*).

f. Keluaran Sistem (*Output*)

Keluaran ini merupakan masukan bagi subsistem yang lain. Seperti contoh sistem informasi, keluaran yang dihasilkan adalah informasi, di mana informasi ini dapat digunakan sebagai masukan untuk pengambilan keputusan atau hal-hal lain yang merupakan input bagi subsistem lain.

g. Pengolah Sistem (*Process*)

Suatu sistem dapat mempunyai suatu proses yang akan mengubah masukan menjadi keluaran.

h. Sasaran Sistem (*Objective*)

Suatu sistem memiliki tujuan dan sasaran yang pasti dan bersifat deterministic

2. Tujuan Sistem Informasi Manajemen

Tujuan dari sistem informasi adalah menghasilkan informasi. Sistem informasi adalah data yang diolah menjadi bentuk yang berguna bagi para pemakainya. Data yang diolah saja tidak cukup dapat dikatakan sebagai suatu informasi. Untuk dapat berguna, maka informasi harus didukung oleh tiga pilar sebagai berikut: tepat kepada orangnya atau relevan (*relevance*), tepat waktu (*timeliness*), dan tepat nilainya atau akurat (*accurate*).

3. Komponen Sistem Informasi

Sistem informasi terdiri dari komputer, instruksi, fakta yang tersimpan, manusia dan prosedur sehingga dapat dikategorikan dalam empat bagian:

a. Sistem informasi manajemen

Sistem informasi manajemen atau SIM (bahasa Inggris: *management information system, MIS*) adalah sistem perencanaan bagian dari pengendalian internal suatu bisnis yang meliputi pemanfaatan manusia, dokumen, teknologi, dan prosedur oleh akuntansi manajemen untuk memecahkan masalah bisnis seperti biaya produk, layanan, atau suatu strategi bisnis. Sistem informasi manajemen dibedakan dengan sistem informasi biasa karena SIM digunakan untuk menganalisis sistem informasi lain yang diterapkan pada aktivitas operasional organisasi. Secara akademis, istilah ini umumnya digunakan untuk merujuk pada kelompok metode manajemen informasi yang bertalian dengan otomasi atau dukungan terhadap pengambilan keputusan manusia, misalnya sistem pendukung keputusan, sistem pakar, dan sistem informasi eksekutif.

b. Sistem Pendukung Keputusan

Sistem pendukung keputusan (Inggris: *decision support systems* disingkat DSS) adalah bagian dari sistem informasi berbasis komputer (termasuk sistem berbasis pengetahuan (manajemen pengetahuan)) yang dipakai untuk mendukung pengambilan keputusan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Dapat juga dikatakan sebagai sistem komputer yang mengolah data menjadi informasi untuk mengambil keputusan dari masalah semi-terstruktur yang spesifik. Menurut Moore and Chang, SPK dapat digambarkan sebagai sistem yang berkemampuan mendukung analisis ad hoc data, dan pemodelan keputusan, berorientasi keputusan, orientasi perencanaan masa depan, dan digunakan pada saat-saat tidak biasa.

c. Sistem Informasi Eksekutif

Sistem Informasi Eksekutif (EIS) adalah salah satu jenis manajemen sistem informasi untuk memudahkan dan mendukung keterangan dan pembuatan keputusan yang dibutuhkan eksekutif senior dengan menyediakan kemudahan akses terhadap informasi baik dari dalam maupun dari luar yang relevan dengan tujuan organisasi. Ini biasanya dipertimbangkan sebagai bentuk dari sistem pendukung keputusan (SPK). EIS menekankan kepada tampilan gambar dan *interface* yang mudah digunakan oleh pengguna. EIS menawarkan laporan yang kuat dan kemampuan menelusuri. Secara umum, EIS adalah perusahaan lebar SPK yang membantu para eksekutif menganalisa, membandingkan, dan menyoroti variabel penting sehingga mereka dapat memonitor kinerja dan mengidentifikasi kesempatan dan masalah. EIS dan teknologi gudang data berkumpul di pasar. Akhir-akhir ini, istilah EIS telah kehilangan kepopuleran dalam mendukung inteligensi bisnis (dengan sub area laporan, analitik, dan dasbor digital).

d. Sistem Pemrosesan Transaksi

Sistem Pemrosesan Transaksi atau *Transaction Processing System* adalah bagian dari sistem informasi yang merupakan sebuah sistem yang menjalankan dan mencatat transaksi rutin harian yang diperlukan untuk menjalankan bisnis. Contohnya adalah seperti memasukkan pesanan penjualan, pemesanan hotel, penggajian, pencatatan karyawan dan pengiriman. Tujuan utama dari sistem pada tingkat ini adalah untuk menjawab pertanyaan rutin dan melacak arus transaksi yang melalui organisasi. Pada tingkat operasional, tugas, sumber daya, dan tujuan

ditentukan sebelumnya dan sangat terstruktur. Keputusan untuk memberikan kredit kepada pelanggan, contohnya, dilakukan oleh pengawas tingkat yang lebih rendah sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Yang harus ditentukan adalah apakah pelanggan memenuhi kriteria Manajer butuh sistem untuk memonitor status operasional internal dan hubungan perusahaan dengan lingkungan eksternal. Sistem Pemrosesan Transaksi juga merupakan pembuat utama informasi bagi jenis sistem lainnya. Sistem Pemrosesan transaksi seringkali sangat penting bagi bisnis sehingga kegagalan sistem selama beberapa jam dapat mengakibatkan kejatuhan perusahaan dan mungkin perusahaan lain yang berhubungan dengannya.

B. Kepuasan Kerja

Sopiah (2008:170) mengemukakan “Kepuasan kerja merupakan suatu ungkapan emosional yang bersifat positif atau menyenangkan sebagai hasil dari penilaian terhadap suatu pekerjaan atau pengalaman kerja”.

Robbins dan Judge (2008:98) mendefinisikan “Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya”.

Martoyo (2007:57) memaparkan “Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional karyawan dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa karyawan dari perusahaan/organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan”.

(Ivancevich et al. 2007:90) yaitu: “imbalan, pekerjaan itu sendiri, peluang promosi, supervisi, rekan kerja, kondisi pekerjaan dan keamanan pekerjaan”.

1. Teori – Teori Kepuasan Kinerja

Teori kepuasan kerja yang dikemukakan Mangkunegara (2005:120-123) yaitu :

“(a) Teori keseimbangan (*equity theory*), teori ini dikembangkan oleh Adams. Wexley dan Yukl dalam mengemukakan komponen utama dari teori ini adalah : Input adalah suatu nilai yang diberikan karyawan saat melaksanakan pekerjaannya, Outcome adalah semua nilai yang diperoleh karyawan dari pekerjaannya, Comparison person adalah seorang pegawai yang berada dalam organisasi yang sama ataupun diluar organisasi, atau dirinya sendiri dalam pekerjaan sebelumnya, Equity –inequity adalah suatu yang karyawan adil atau tidak adil.

“(b) Teori perbedaan (*discrepancy theory*), teori ini pertama kali dikemukakan oleh Porter. Ia berpendapat bahwa mengukur kepuasan kerja dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan pegawai. Locke (1996) mengemukakan bahwa kepuasan kerja pegawai bergantung pada perbedaan antara apa yang didapat dan apa yang diharapkan oleh pegawai.

”(c) Teori pemenuhan kebutuhan (*need fulfillment theory*), menurut teori ini kepuasan kerja pegawai bergantung pada terpenuhinya atau tidak nya kebutuhan pegawai.

“(d) Teori pandangan kelompok (*social reference group theory*), pada teori ini, kepuasan kerja karyawan bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, tetapi juga bergantung pada pandangan dan pendapat kelompok yang dianggap sebagai kelompok acuan

“(e) Teori dua faktor dari Herzberg, berdasarkan teori ini kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja itu terpisah dan berbeda. Teori ini merumuskan dua faktor yaitu *satisfiers* atau *motivators* dan *dis satisfiers* atau *hygiene factors*.

“(f) Teori pengharapan (*expectancy theory*) Vroom menjelaskan bahwa motivasi merupakan suatu produk dari bagaimana seorang menginginkan sesuatu, dan penaksiran seseorang memungkinkan aksi tertentu yang menuntunnya”.

2. Indikator-indikator Kepuasan Kerja

Luthans (2006:244-245) mengungkapkan terdapat sejumlah indikator-indikator kepuasan kerja, yaitu:

- a. Pekerjaan itu sendiri Kepuasan pekerjaan itu sendiri merupakan sumber utama kepuasan.
- b. Gaji Upah dan gaji dikenal menjadi signifikan, tetapi kompleks secara kognitif dan merupakan faktor multidimensi dalam kepuasan kerja.
- c. Promosi Kesempatan promosi sepertinya memiliki pengaruh berbeda pada kepuasan kerja karena promosi memiliki sejumlah bentuk yang berbeda dan memiliki berbagai penghargaan.

- d. Pengawasan merupakan sumber penting lain dari kepuasan kerja. Terdapat dua dimensi gayapengawasan yang memengaruhi kepuasan kerja. Yang pertama adalah berpusat pada karyawan dan dimensi yang lain adalah partisipasi atau pengaruh, seperti diilustrasikan oleh manajer yang memungkinkan orang untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan.
- e. Rekan Kerja rekan kerja atau anggota tim yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana pada karyawan secara individu. Kelompok kerja, terutama tim yang kuat bertindak sebagai sumber dukungan, kenyamanan, nasihat, dan bantuan pada anggota individu.
- f. Kondisi Kerja Efek lingkungan kerja pada kepuasan kerja sama halnya dengan efek kelompok kerja. Jika segalanya berjalan baik, tidak ada masalah kepuasan kerja.

C. Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2009: 9), mengemukakan definisi kinerja karyawan sebagai, “Ungkapan seperti output, efisiensi secara efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas”. Mangkunegara (2009:67) mengungkapkan, “Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance*. Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya”.

(Wibowo, 2009:7) “Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi”.

Rivai, (2008:87) menyatakan kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa pendapat yang ada di atas, bahwa kinerja merupakan suatu hasil kerja yang berhubungan dengan kelangsungan perkembangan perusahaan melalui beberapa proses aturan perusahaan yang diterapkan kepada sumber daya yang ada agar pencapaian tujuan perusahaan terlaksana dengan optimal.

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah :

1) Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan realita (*knowledge and skill*). Artinya karyawan memiliki kemampuan di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatan dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari maka ia akan mudah untuk mencapai tingkat kinerja yang diharapkan.

2) Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri karyawan untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal.

2. Indikator Kinerja Karyawan

Kinerja pegawai secara objektif dan akurat dapat dievaluasi melalui tolak ukur tingkat kinerja. Pengukuran tersebut berarti memberi kesempatan bagi para pegawai untuk mengetahui tingkat kinerja mereka. Memudahkan pengkajian kinerja pegawai, lebih lanjut Mitchel dalam buku Sedarmayanti (2001:51) yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, mengemukakan indikator-indikator

1. Kualitas Kerja (*Quality of work*) adalah kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya yang tinggi pada gilirannya akan melahirkan penghargaan dan kemajuan serta perkembangan organisasi melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan secara sistematis sesuai tuntutan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin berkembang pesat.
2. Ketetapan Waktu (*Pomptnees*) yaitu berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan. Setiap pekerjaan diusahakan untuk selesai sesuai dengan rencana agar tidak mengganggu pada pekerjaan yang lain.
3. Inisiatif (*Initiative*) yaitu mempunyai kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab. Bawahan atau pegawai dapat melaksanakan tugas tanpa harus bergantung terus menerus kepada atasan.
4. Kemampuan (*Capability*) yaitu diantara beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, ternyata yang dapat diintervensi atau

diterapi melalui pendidikan dan latihan adalah faktor kemampuan yang dapat dikembangkan.

5. Komunikasi (*Communication*) merupakan interaksi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan untuk mengemukakan saran dan pendapatnya dalam memecahkan masalah yang dihadapi. Komunikasi akan menimbulkan kerjasama yang lebih baik dan akan terjadi hubunganhubungan yang semakin harmonis diantara para pegawai dan para atasan, yang juga dapat menimbulkan perasaan senasib sepenanggungan.

Pendapat tersebut mengatakan bahwa untuk mendapatkan kinerja pegawai yang optimal yang menjadi tujuan organisasi harus memperhatikan aspek-aspek kualitas pekerjaan, ketetapan waktu, inisiatif, kemampuan serta komunikasi.

3. Hubungan Antar Variabel Pengaruh Sistem Informasi Terhadap Kepuasan Kinerja

Menurut Laudon (2012:16) “Pengertian Sistem Informasi sistem informasi adalah komponen-komponen yang saling berkaitan yang bekerja bersama-sama untuk mengumpulkan, mengolah, menyimpan, dan menampilkan informasi untuk mendukung pengambilan keputusan, koordinasi, pengaturan, analisa, dan visualisasi pada sebuah organisasi”. Martoyo (2007:57) memaparkan “Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional karyawan dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa karyawan dari perusahaan/organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan”.

4. Hubungan Antar Variabel Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pramitha (2012) mengungkapkan di dalam penelitiannya pada karyawan Koperasi Krama Bali bahwa karyawan yang memiliki kepuasan tinggi cenderung memiliki kinerja yang meningkat. Hal ini dilihat dari ukuran kuantitas dan kualitas pekerjaan yang telah dikerjakan oleh karyawan Koperasi Krama Bali. Robbins (2012:99) juga berpendapat bahwa seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan-perasaan positif tentang pekerjaan tersebut, sementara seseorang yang tidak puas memiliki perasaan-perasaan yang negatif tentang pekerjaannya.

5. Hubungan Antar Variabel Pengaruh Sistem Informasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut McLeod (2010:35) “Pengertian Informasi merupakan data yang telah diproses atau memiliki arti. Adapun karakteristik penting yang harus dimiliki oleh informasi, seperti: relevansi, akurat, ketepatan waktu, dan kelengkapan”. Sopiah (2008:170) mengemukakan “Kepuasan kerja merupakan suatu ungkapan emosional yang bersifat positif atau menyenangkan sebagai hasil dari penilaian terhadap suatu pekerjaan atau pengalaman kerja”. Mangkunegara (2009:67) mengungkapkan, “Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance*. Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya.

D. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 2.1 Mapping Penelitian Sebelumnya

No	Nama / Tahun	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil Penelitian
1	Novita Bambang Swasto Sunuharjo Ika Ruhana (2016)	Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan, Malang)	Kepuasan Kerja (X_1) Komitmen Organisasional (X_2)	Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Linier Berganda	Pada penelitian ini peneliti mengukur komitmen organisasional karyawan PT. Telkom Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan, Malang
2	Ayu Mellinda B 100 130 034 (2017)	Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Pos Indonesia (Persero) Surakarta).	Kecanggihan Teknologi (X_1) Persepsi Pemamfaatan Teknologi (X_2)	Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian tersebut konsisten dengan hasil penelitian Ni putu (2014) yang menjelaskan bahwa penggunaan teknologi informasi memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.
3	Diana Fitriani (Jurnal /Vol .4 /No. 1/June 2018)	Analisis Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jiwasraya Pontianak	teknologi informasi wireless (X_1) teknologi informasi wireline (X_2)	kinerja karyawan (Y)	Regresi Linear Berganda	Hasil yang diperoleh menyatakan bahwa PT. Asuransi Jiwasraya Pontianak memiliki karyawan dengan kinerja yang baik dan didukung teknologi informasi yang memadai.

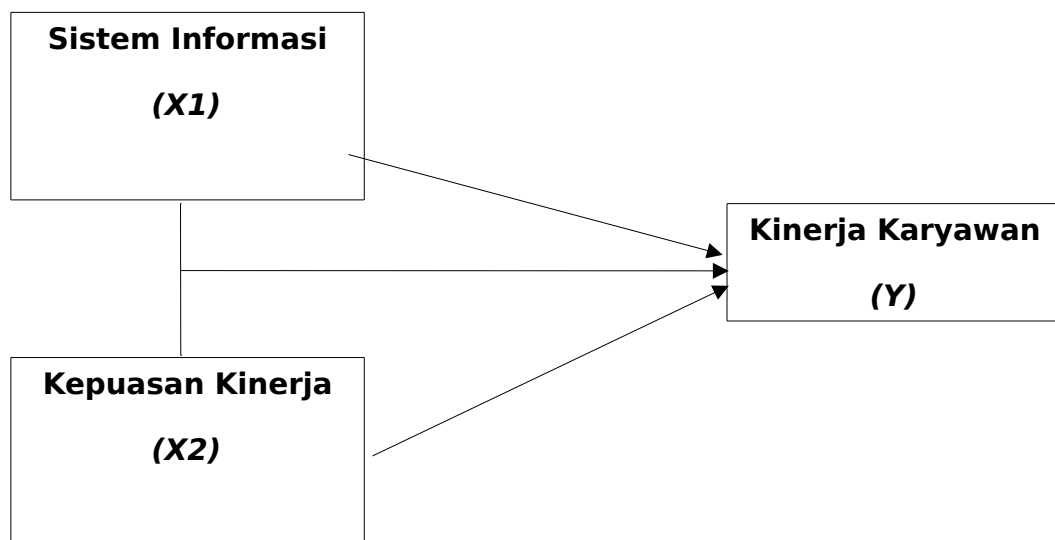
4	Maulana Vol 3, No 2, Prosiding Manajeme n (Agustus, 2017)	Pengaruh Sistem Informasi Manajemen (Simpeg) dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Bandung Distribusi Jawa Barat dan Banten	informasi manajemen pegawai (X_1) lingkungan kerja (X_2)	kinerja karyawan (Y)	Regresi Linear Berganda	Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa sistem informasi manajemen pegawai pada PT. PLN (Persero) Bandung telah berjalan baik, untuk lingkungan kerja pada PT. PLN (Persero) Bandung berjalan dengan baik, sedangkan kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Bandung pun dinilai berjalan dengan baik, dan pengaruh sistem informasi manajemen pegawai terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Bandung sebesar 46,% dan sisanya 53,9% dipengaruhi oleh faktor lain, sedangkan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 25,3% dan sisanya 74,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya di luar variabel sistem informasi manajemen pegawai dan lingkungan kerja.
---	--	--	---	----------------------------	-------------------------------	---

E.Model Hipotesis

H1 : Diduga terdapat pengaruh signifikan antara variabel sistem informasi (X1) dan variable kepuasan kerja (X2) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y).

H2 : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel sistem informasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y).

H3 : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kepuasan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).



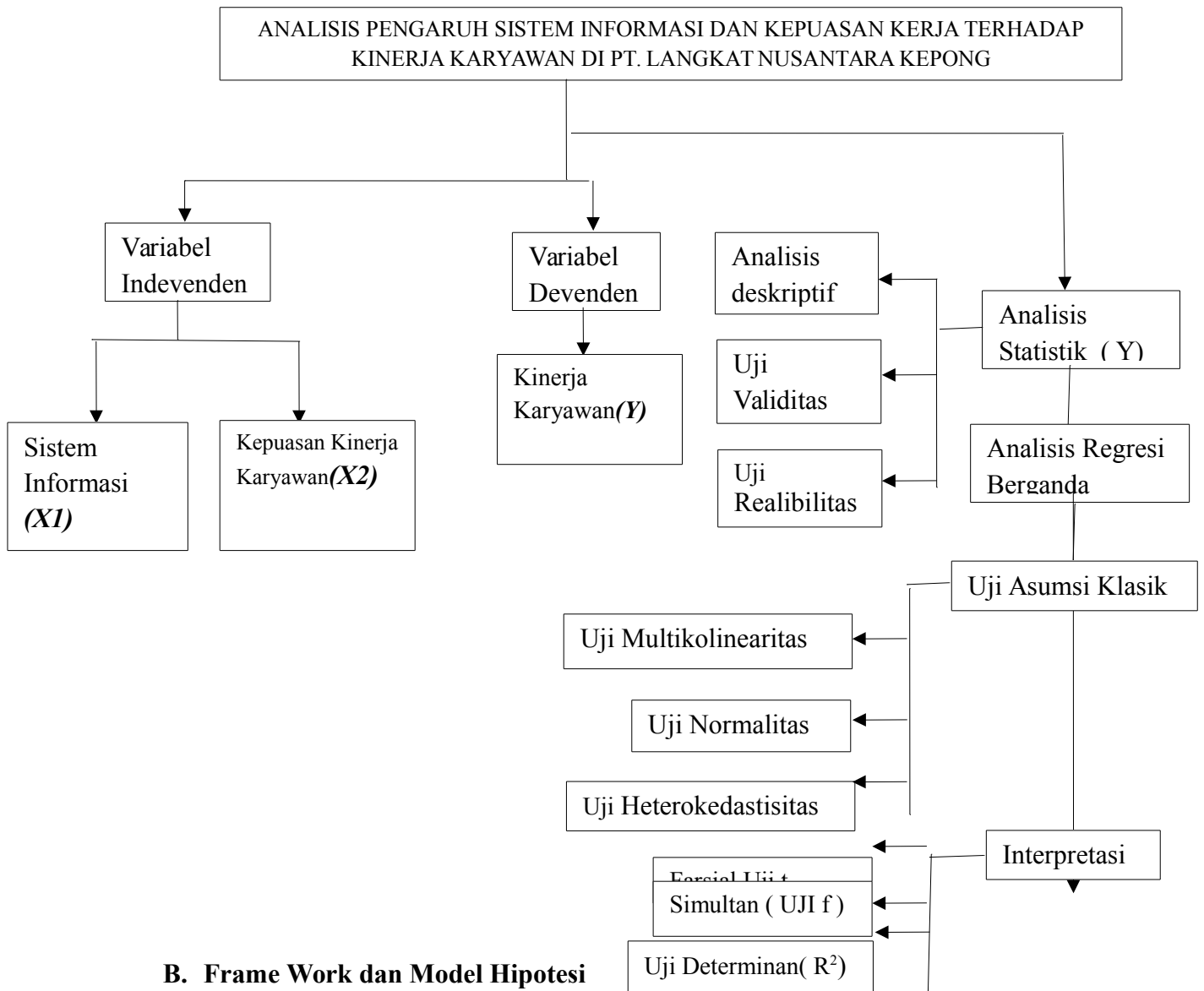
Gambar 1: Model Hipotesis

Penelitian

Sumber : Tinjauan Pustaka 2019

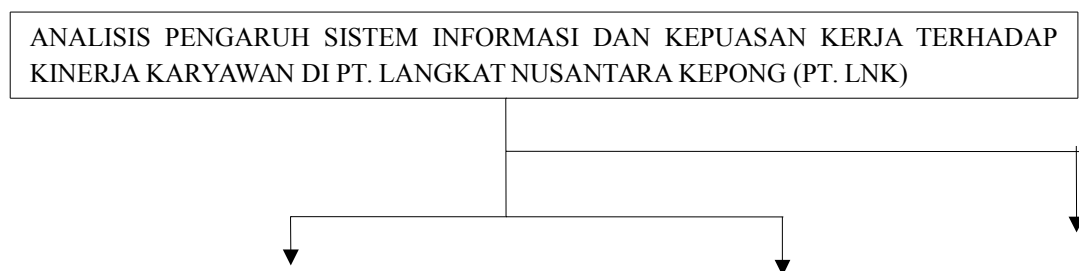
Frame Work dan Model Hipotesis

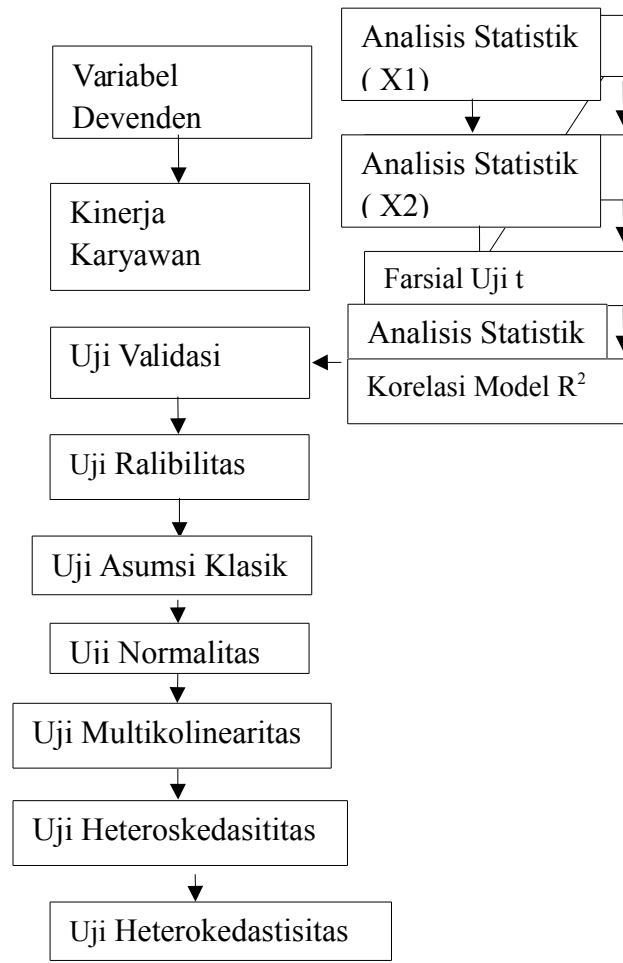
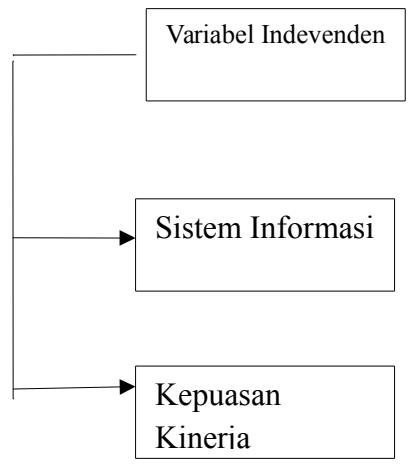
Gambar 3: Conseptual Frame Work
 Kerangka Berpikir saran Dr. SUHENDI,SE MA



B. Frame Work dan Model Hipotesis

Conceptual Frame Work
 Kerangka Berpikir saran Dr. SUHENDI,SE. MA.





BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Penelitian ini termasuk jenis penelitian penjelasan (*explanatory research*), yaitu penelitian untuk menjelaskan hubungan-hubungan antara variabel yang diteliti, serta menguji hipotesa yang telah dirumuskan sebelumnya (Singarimbun, 2010: 5).

3.2. Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan mulai bulan Maret sampai April 2019 untuk mendapatkan data yang diperlukan dalam penulisan tesis ini, penulis mengadakan penelitian ini pada PT. Langkat Nusantara Kepong (PT. LNK) Kebun Tanjung Beringin, Divisi 4 Sumatera Utara.

Tabel 3.1
Skedul Proses Penelitian

No	Kegiatan	Jan (2019)				Feb (2019)				Jul (2019)			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul	■											
2	Penyusunan Proposal	■	■	■	■								
3	Seminar Proposal					■	■	■	■				
4	Perbaikan/ Proposal						■	■	■	■			
5	Pengolahan Data									■	■	■	■
6	Penyusunan Tesis										■	■	■
7	Bimbingan Tesis										■	■	■

3.3. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Menurut Sugiyono (2014: 14), Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan disiplin tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya sekedar jumlah yang ada pada objek/subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh disiplin, sifat yang memiliki objek/subjek itu. Dari pengertian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa populasi merupakan subjek penelitian dimana individu yang akan dikenai perilaku atau dapat dikatakan sebagai keseluruhan objek penelitian yang akan diteliti. Berdasarkan data pada PT. Langkat Nusantara Kepong, populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 76 orang.

b. Sampel

Teknik Sampling merupakan teknik pengambilan sampel, sedangkan sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi, agar diperoleh sampel yang *representative*, teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan total sampling semua adalah 76 orang karyawan dari keseluruhan karyawan Divisi 4 Kebun Tanjung Beringin (PT. Langkat Nusantara Kepong.)

3.4. Metode Pengumpulan Data

1. Studi Perpustakaan

Yaitu memperoleh data pendukung dalam penelitian ini berdasarkan pada

buku-buku, karya ilmiah yang relevan terhadap penelitian.

2. Pengamatan Langsung

Pengamatan dilakukan untuk memperoleh gambaran suasana tempat

kerja, proses kerja dan hal-hal lain yang diperlukan.

3. Kuisinoer/Angket Penelitian

Yaitu dengan cara memberikan kuisioener atau angket penelitian pada 76

orang karyawan pada PT. Langkat Nusantara Kepong.

Tabel 3.2 Nilai Korelasi

No	Keterangan Jawaban	Bobot Nilai
1	Sangat Setuju (S)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3.5. Defenisi Operasional Variabel

Tabel 3.3 Defenisi Operasional Variabel

No	Defenisi	Variabel	Indikator	Skala Pengukuran
1	<i>Management Information System</i> ” adalah sekelompok elemen-elemen yang terintegrasi dengan maksud yang sama untuk mencapai tujuan. Menurut McLeod yang dikutip (2010:34)	Variabel Bebas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sumber daya data 2. Sumber daya Manusia 3. Sumber daya <i>software</i> 4. Sumber daya <i>hardware</i> 5. Sumber daya jaringan 	Skala Likert
2	Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya”. (Ivancevich et al. 2007:90)	Variabel Bebas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pekerjaan itu sendiri 2. Gaji Upah dan gaji dikenal menjadi signifikan 3. Promosi Kesempatan 4. Pengawasan merupakan sumber penting 5. Rekan Kerja rekan kerja atau anggota tim yang kooperatif 6. Kondisi Kerja 	Skala Likert
3	mengemukakan definisi kinerja karyawan sebagai, “Ungkapan seperti output, efisiensi secara efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas”	Variabel Terikat	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas Kerja 2. Ketetapan Waktu 3. Inisiatif 4. Kemampuan 5. Komunikasi 	Skala Likert

3.6.**Teknik****Analisis****Data**

a. Analisis Deskriptif

Pada bagian ini akan dibahas mengenai bentuk sebaran jawaban atau kuisisioner untuk responden terhadap keseluruhan konsep yang diukur. Dari sebaran jawaban responden tersebut, selanjutnya akan diperoleh sebuah kecenderungan dari seluruh jawaban yang ada. Menurut Sugiyono (2014: 10), untuk mendapat kecenderungan jawaban responden terhadap masing-masing variabel, akan didasarkan pada nilai skor rata-rata (indeks) yang dikategorikan ke dalam rentang skor berdasarkan perhitungan *three box method*. Proses ini melalui beberapa tahapan yaitu :

1. *Scoring*

Dalam penelitian ini urutan pemberian skor menggunakan *skala likert* yang digunakan dalam penelitian ini

2. *Tabulating*

Pengelompokkan atas data jawaban dengan benar dan teliti, kemudian dihitung dan dijumlahkan sampai terwujud dalam bentuk yang berguna. Berdasarkan hasil tabel tersebut hasil disepakati untuk membuat data tabel agar mendapatkan hubungan atau pengaruh antara variabel-variabel yang ada.

3. Analisa Kuantitatif

Analisa kuantitatif adalah bentuk analisa yang menggunakan angka-angka dan perhitungan dengan metode statistik, maka data tersebut harus diklarifikasi dalam kategori tertentu dengan menggunakan tabel-tabel tertentu, untuk mempermudah dalam menganalisa dengan menggunakan program *SPSS for windows vs 16.00*, dimana bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan menggunakan analisa regres linear berganda.

b. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisisioner. Suatu kuisisioner dikatakan valid jika pertanyaan (indikator) pada kuisisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut (Ghozali, 2013).

Validitas adalah suatu derajat ketepatan alat ukur penelitian tentang isi atau arti sebenarnya yang diukur. Syarat minimum untuk memenuhi syarat apakah setiap pertanyaan valid atau tidak, dengan membandingkan dengan r -kritis = 0,30 (Ferdinand, Augusty.2012). Jadi kalau korelasi antar butir dengan skor total lebih kecil ($<$) dari 0,30 maka butir pertanyaan dinyatakan tidak valid. Sebaliknya jika lebih besar ($>$) dari 0,30 butir pertanyaan dinyatakan valid.

- 1 Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan bernilai positif, maka variabel tersebut valid
- 2 Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ dan bernilai negatif, maka variabel tersebut tidak valid

Uji validitas juga dapat dilakukan dengan melakukan korelasi *bivariate* antara masing-masing skor indikator dengan total skor konstruk. Pengujian validitas ini dibantu dengan program SPSS.

c. Uji Realibilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisisioner yang mempunyai indikator dari variabel atau konstruk. Sebuah kuisisioner dinyatakan *reliabel* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten

atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2013: 5). Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan dua cara yaitu:

1. *Repeated measure* atau pengukuran yaitu seseorang akan disodori pertanyaan yang sama pada waktu yang berbeda, dan kemudian dilihat apakah ia tetap konsisten dengan jawabannya.
2. *One shot* atau pengukuran sekali saja dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan yang lain atau mengukur korelasi antara jawaban dengan pertanyaan.

Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS, yang akan memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,70$ (Ghozali, 2013: 5).

d. Uji Asumsi Klasik

Dalam penelitian ini untuk menguji hipotesis penelitian menggunakan analisa regresi linier berganda yaitu melihat pengaruh bebas terhadap variabel terikat. Persyaratan dalam analisis regresi adalah uji asumsi klasik. Pengujian asumsi klasik diperlukan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan, benar-benar bebas dari adanya uji heteroskedastitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi dan uji normalitas.

Model regresi akan dapat dijadikan alat estimasi yang tidak bias jika telah memenuhi persyaratan *BLUE* (*Best Linear Unbiased Estimator*) yakni tidak terdapat heteroskedastitas, tidak terdapat multikolinearitas, tidak terdapat autokoerelasi dan berdistribusi normal. Jika terdapat heteroskedastistas, maka

varian tidak konstan sehingga dapat menyebabkan biasnya standar error. Jika terdapat multikolinearitas, maka akan sulit untuk mengisolasi pengaruh-pengaruh individual dari variabel, sehingga tingkat signifikansi koefisien regresi menjadi rendah. Dengan adanya autokorelasi mengakibatkan penaksir masih tetap bias dan masih tetap konsisten hanya saja menjadi tidak efisien. Oleh karena itu, uji asumsi klasik perlu dilakukan. Pengujian-pengujian yang dilakukan adalah sebagai berikut : (Ghozali, 2013).

e. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil (Ghozali, 2013). Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya (Ghozali, 2013). Dasar pengambilan keputusan normalitas data adalah sebagai berikut :

1. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas (Ghozali, 2013).

f. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan dengan variabel independen lainnya dalam suatu model regresi, atau untuk mengetahui ada tidaknya korelasi diantar sesama variabel independen. Uji multikolinearitas dilakukan dengan membandingkan nilai toleransi dan nilai variance inflationfactor dengan nilai yang disyaratkan. Nilai yang disyaratkan bagi nilai toleransi adalah lebih besar dari 0,01 dan nilai VIF kurang dari 10.(Sugiyono, 2014 :10)

g. Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Selain diukur dengan grafik scatterplot, heteroskedastisitas dapat dikuru secara sistematis dengan uji Glejser. Jika variabel bebas signifikan secara statistik mempengaruhi variabel terikat, maka ada indikasi terjadi heteroskedastisitas. Jika probabilitas signifikansinya di atas 0,05 makan dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas. Gejala heteroskedastisitas dalam penelitian ini dideteksi dengan menggunakan grafik scatterplot. Pendeteksian mengenai ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pole tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual yang telah distudentized. Adapun dasar analisisnya sebagai berikut : (Ghozali, 2013 : 10)

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan bahwa telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

h. Analisa Regresi Berganda

Analisis regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis regresi berganda (*multiple regresional analysis*). Dalam analisis regresi, selain mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen (Ghozali, 2013). Adapun bentuk persamaan regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

$$\text{Dengan Rumus Persamaan : } Y = a + b_1X_1 + b_2x_2 + b_3X_3 + \epsilon$$

Dimana :

Y	= Kinerja Karyawan
a	= Konstanta
X1	= Sistem Informasi
X2	= Kepuasan Kinerja
b1,b2,b3	= Koefisien regresi
€	= Standard Error

i. Uji Signifikansi Parsial (Uji Statistik t)

Uji-t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Uji-t dilakukan dengan membandingkan nilai t-hitung terhadap t-tabel. Atau untuk mengetahui tingkat signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial atau sendiri-sendiri, maka digunakan uji hipotesis dengan rumus : (Sugiyono, 2014)

$$\text{Uji } t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dimana :

r = korelasi

n = Jumlah Sampel

Dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan probabilitas (nilai signifikan) < tingkat signifikansi 5% atau $\alpha = 0,05$, maka variabel independent secara partial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependent.
2. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan probabilitas (nilai signifikan) < tingkat signifikansi 5% atau $\alpha = 0,05$, maka variabel independent secara partial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependent.

j. Uji Signifikansi Bersama-sama (Uji Statistik F)

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara serempak terhadap variabel terikat. Uji-F dilakukan dengan membandingkan nilai F-hitung terhadap F-tabel. atau untuk mengetahui tingkat signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara serempak atau simultan. Maka digunakan uji hipotesis dengan rumus ; (Sugiyono, 2014)

$$F_h = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Dimana

R = koefisien korelasi

n = Jumlah Sampel

k = Jumlah variable

Dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan probabilitas (nilai signifikan) $<$ tingkat signifikansi 5% atau $\alpha = 0,05$, maka variabel independent secara partial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependent.
2. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan probabilitas (nilai signifikan) $<$ tingkat signifikansi 5% atau $\alpha = 0,05$, maka variabel independent secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependent.

k. Uji determinan (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa besar kemampuan variabel independent (bebas) dalam menerangkan variasi variabel dependent (terikat). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol (0) dan satu (1). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independent dalam menjelaskan variasi variabel dependent amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independent memberikan hamper semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel independen, secara umum koefisien determinasi untuk data silang (*crosssection*) relatif rendah karena adanya variasi yang besar antara masing-masing pengamatan, sedangkan untuk data runtun waktu (time series) biasanya mempunyai nilai koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel independent yang dimasukkan ke dalam model. Setiap tambahan satu variabel independent, maka R^2 pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependent. (Sugiyono, 2014)

Oleh karena itu banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai Adjusted R^2 pada saat mengevaluasi mana model regresi terbaik. Tidak seperti R^2 ,

nilai Adjusted R^2 dapat naik atau turun apabila satu variabel independent ditambahkan ke dalam model, untuk variabel independent lebih dari dua menggunakan sebaiknya menggunakan Adjusted R^2 .

l. Uji Pengaruh Bobot X Terhadap Y

Uji F hitung pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimaksudkan dalam model mempunyai pengaruh bersama-sama (serempak) variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

Hipotesis untuk pengujian secara serempak adalah :

$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$, artinya secara bersama-sama tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan sistem informasi dan kepuasan kerja (*Variabel independen*) terhadap Kinerja Karyawan (*variable dependent*).

$H_0 : \text{Minimal } 1 \neq 0$, artinya secara bersama-sama (serempak) terdapat pengaruh positif dan signifikan sistem informasi dan kepuasan kerja (*Variabel independen*) terhadap Kinerja Karyawan (*variable dependent*).

m. Uji Pengaruh Signifikan (-/+)

Analisis regresi sederhana bertujuan untuk menguji pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y, variabel yang dipengaruhi oleh disebut variabel devenden, sedangkan variabel yang mempengaruhi tersebut variabel indevenden.

1. Model persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut :
2. Dengan Rumus Persamaan : $Y = a + bX + e$
3. Dimana :
4. Y = Variabel Devenden

5. a = Konstanta
6. b = Koefisien Variabel Independen
7. X = Variabel Independen
8. e = Error
9. Berdasarkan rumus regresi, koefisien (b) dinamakan koefisien arah regresi linier yang fungsinya menyatakan perubahan rata – rata variabel (Y) untuk menyatakan semua variabel (X) merupakan satu – satuan. Perubahan tersebut merupakan penambahan apabila nilai (b) bertanda positif (+) dan pengurangan jika nilai (b) bertanda negatif (-)

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

a. Sejarah singkat PT. LNK_

Kebun Tanjung Beringin Merupakan Salah Satu dari perkebunan Milik dari PT. Perkebunan Nusantara 2 dan sekarang sudah dikelola oleh PT. Langkat Nusantara Kepong dengan Luas Areal Hak Guna Usaha (HGU) Sekitar 5.648 Ha Mengelola Budidaya Tanaman Kelapa Sawit dengan total Areal Penanaman tersebut pada kondisi tanah $\pm 90\%$ datar dan $\pm 10\%$ Bergelombang dan dari permukaan laut sekitar +/- 28 sampai 30 Meter dengan Jenis tanah mineral liat berpasir.

Kronologi Berdirinya PT. Langkat Nusantara Kepong sendiri Berawal dari adanya kerja sama operasi (KSO) dengan PT. Perkebunan Nusantara 2 dimana kantor tersebut berpusat di Medan yaitu Tanjung Morawa. Dalam Pengelolaan Kebun Kelapa sawit tersebut maka dari itu Pihak Pengelola yaitu PT.LNK melakukan Perjanjian Kerja sama operasi tersebut pada tanggal 9 Juni 2009 di kantor kementerian Negara BUMN Oleh Bhatara Moeda Nasution selaku Direktur Utama PT. Perkebunan Nusantara 2 dan Mr. Liem Hoong Jong selaku Direktur PT. LNK.

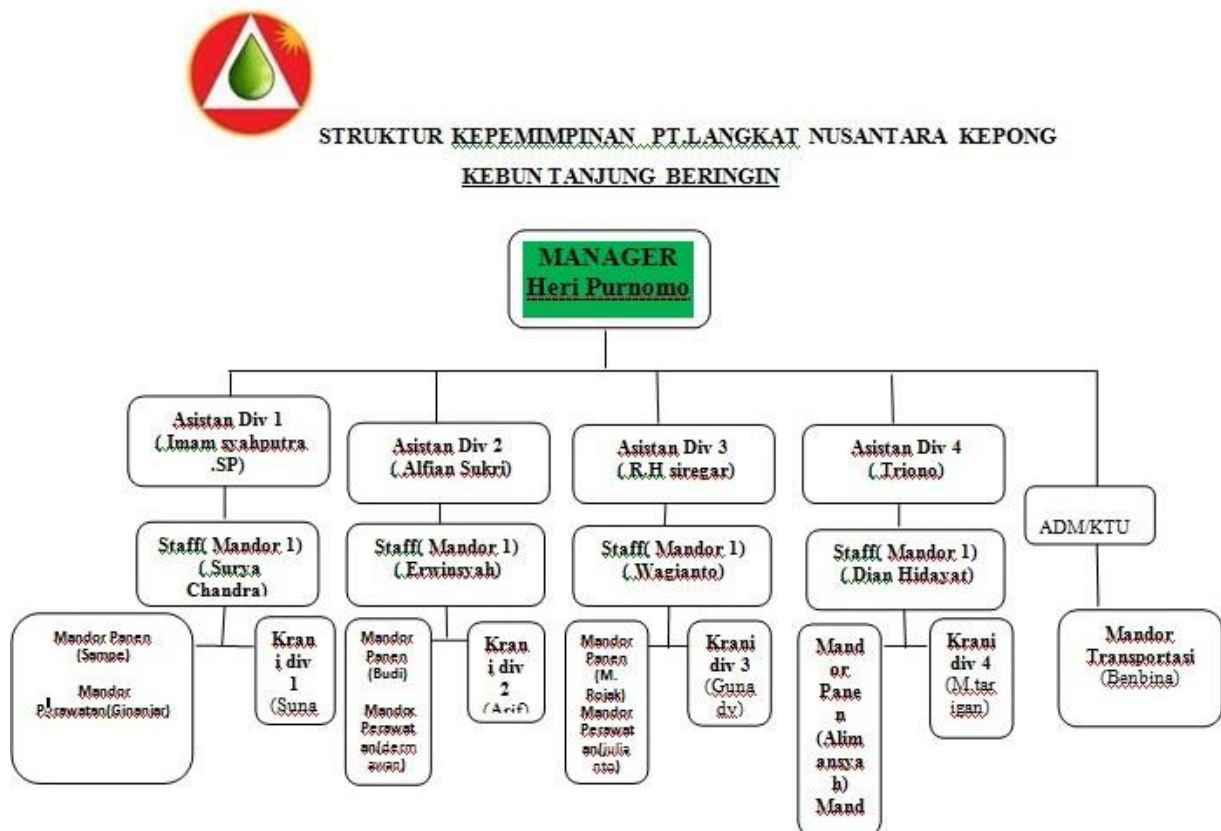
Sebelum penandatanganan Perjanjian KSO tersebut, PT.Perkebunan Nusantara 2 beserta mitra kerja strategisnya yaitu Kuala Lumpur Kepong Plantation Holding Bhd (KLKPH) pada tanggal 8 Mei 2009 telah menandatangani suatu perjanjian kerja sama usaha patungan (Joint Venture Agreement) Yang bertujuan menyepakati berdirinya PT. LNK sebagai perusahaan usaha patung (Joint Venture Company) yang nantinya akan melaksanakan kerjasama sama operasi dan bantuan teknis

pengelolaan areal kebun kelapa sawit yang terletak di wilayah Langkat yaitu Distrik Tanjung Beringin.

PT. Perkebunan Nusantara 2 memiliki pernyataan saham sebesar 40 % dan saham PT. LNK sebesar 60 % saham. dalam PT.Perkebunan Nusantar 2 dan KLKPH s e b a g a i pemegang saham pendiri masing-masing mempunyai hak untuk menempatkan perwakilannya dalam jajaran direksi dan Komisaris di PT.LNK.

. Semua peraturan dan intruksi yang dibuat di kebun dijalankan dengan penuh tanggung jawab dan penuh kedisiplinan sehingga jarang di jumpai jenis kegiatan yang menyimpang dari rencana yang telah ditetapkan.

b. Struktur Organisasi dan Gambaran Tugas



Struktur organisasi perusahaan dibuat dengan tujuan memberikan gambaran tentang jalur-jalur perintah dan koordinasi serta birokrasi di perusahaan, dan terlihat jabatan yang menjalankan perintah. Adapun tugas, wewenang dan tanggung jawab masing-masing bagian dalam struktur organisasi dapat dijelaskan pada uraian di bawah ini :

1). Manajer

Manajer merupakan pimpinan tertinggi di kebun. Tugas dan wewenang manajer yaitu mengkoordinir seluruh kegiatan di kebun, mengambil kebijaksanaan dan keputusan, melaksanakan dan mengawasi proses produksi sehingga tujuan perusahaan tercapai serta membuat laporan. Manajer bertanggung jawab langsung kepada regional manajer.

Tugas dan tanggung jawabnya :

- a. Menjabarkan dan melaksanakan langkah kebijakan direksi di bidang tanaman, teknik, administrasi, tenaga kerja dan agraris serta menjalin hubungan baik dengan instansi terkait sesuai dengan kebijakan perusahaan.
- b. Merencanakan dan mengawasi penempatan karyawan secara efektif dan efisien.
- c. Mengawasi dan menilai hasil kerja bagian atau divisi secara terus menerus dan membandingkan hasil nyata dan norma kerja serta mengambil tindakan untuk mengatasi terjadinya penyimpangan.
- d. Memberikan saran atau usul kepada direksi baik diminta ataupun tidak untuk efektifitas dan efisiensi dalam rangka pengelolaan perusahaan.
- e. Menerima tugas khusus dan pelimpahan wewenang Direksi.
- f. Menyusun usulan budget bersama – sama dengan asisten .
- g. Memimpin kegiatan perusahaan baik ke dalam maupun di luar.
- h. Mengawasi dan terjun langsung pada semua kegiatan personil dari setiap organisasi.

Wewenang dari Manager yaitu :

- a. Membuat langkah kebijakan yang tidak bertentangan dengan peraturan perusahaan
- b. Mengambil keputusan untuk tanggung jawab

- c. Melakukan tindakan pembinaan terhadap bawahan yang indiscipliner (membuat teguran, peringatan dan PHK) dan mutasi antar divisi dalam rangka pembinaan jenjang karir/tugas.
- d. Mengambil langkah pengamanan untuk menghindari penyimpangan
- e. Mengeluarkan biaya yang berhubungan dengan bidangnya sebatas anggaran yang telah ditetapkan
- f. Melakukan penilaian prestasi kerja dan pengaturan cuti bawahan

2). Kepala Tata Usaha/KTU

Fungsi utama dari Kepala Tata Usaha/KTU adalah membantu Administratur dalam mengelola aktivitas kebun di bidang administrasi dan keuangan serta peraturan yang berlaku untuk pencapaian tujuan perusahaan. Kepala Tata Usaha/KTU bertanggung jawab langsung kepada Administratur. Adapun tanggung jawab nya adalah :

- a. Bertanggung jawab terhadap Manajer
- b. Mengatur dan mengkoordinasikan seluruh kegiatan dan program kerja yang ada di kebun
- c. Mengontrol seluruh biaya yang berada kebun.
- d. Melakukan pemeriksaan dan mengevaluasi setiap permintaan dari bagian terkait untuk disesuaikan pada rekening anggaran/budget.
- e. Mengawasi keberadaan stok bahan dan alat yang ada di gudang kebun.
- f. Mencek arus dokumen administrasi/keuangan setiap hari dan memberi petunjuk kepada bawahan, jika terjadi kesalahan dapat perbaikan.

- g. Bertanggung jawab terhadap Manajer
 - h. Mengatur dan mengkoordinasikan seluruh kegiatan dan program kerja yang ada di kebun
 - i. Mengontrol seluruh biaya yang berada kebun.
 - j. Melakukan pemeriksaan dan mengevaluasi setiap permintaan dari bagian terkait untuk disesuaikan pada rekening anggaran/budget.
 - k. Mengawasi keberadaan stok bahan dan alat yang ada di gudang kebun.
 - l. Mencek arus dokumen administrasi/keuangan setiap hari dan memberi petunjuk kepada bawahan, jika terjadi kesalahan dapat perbaikan.
 - m. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan untuk semua personil dibagian administrasi.
 - n. Mengajukan permintan uang kerja ke kantor Direksi setiap gaji kecil dan besar serta pengambilan uang dari Bank melalui persetujuan Administratur.
 - o. Mencek buku kas dan buku Bank setiap gaji kecil/besar serta menutup buku kas/Bank setiap gaji dan pada tanggal tutup buku.
 - p. Membuat laporan Neraca Percobaan dan Laporan Manajemen setiap bulan agar dapat dikirim ke Kantor Direksi tepat waktu.
- 3). Asisten

Asisten adalah orang yang bertanggung jawab penuh terhadap divisinya, baik terhadap kelancaran dan kesuksesan kegiatan harian yang dilaksanakan di kebun.

Adapun tanggung jawab dari asisten adalah :

- a. Membantu manajer dalam membuat susunan anggaran tahunan
- b. Membimbing, mengarahkan dan memberi perintah pada mandor untuk segera membuat perbaikan yang diperlukan bila ditemukan ada penyimpangan
- c. Memeriksa dan mensupervisi seluruh kegiatan yang digerakan di setiap unit masing–masing
- d. Memimpin kegiatan di Kebun
- e. Memberikan informasi di kebun yang dipimpinnya kepada manajer
- f. Membayar gaji dan premi kepada karyawan.

4). Mandor 1

Mandor satu merupakan pembantu asisten dalam menjalankan tugas dan fungsinya di kebun yang dipimpinnya.

Adapun tanggung jawab dari mandor I adalah :

- a. Mengintruksikan pekerja yang disampaikan oleh asisten kepada mandor lapang.
- b. Menyampaikan masalah yang dijumpai di lapangan kepada asisten kebun
- c. Mengawasi semua mandor–mandor di lapang serta memberi petunjuk agar semua kegiatan berjalan sesuai dengan instruksi asisten kebun
- d. Bertanggung jawab kepada asisten kebun

5). Kerani kebun.

Adapun tugas dari kerani kebun adalah :

- a. Membagikan gaji karyawan dan menghitung premi
- b. Membuat laporan manajemen setiap pertengahan bulan
- c. Mengurus administrasi di kebun dan membuat daftar gaji dan premi karyawan di Sub Kebun dalam pembayaran gaji dan premi karyawan

- d. Membuat buku permintaan barang yang diperlukan di divisi dan mencatat pemakaian alat dan bahan yang akan diperlukan di lapangan setiap hari.
 - e. Bertanggung jawab kepada asisten kebun
 - f. Membagikan gaji karyawan dan menghitung premi
 - g. Bertugas mencatat kehadiran karyawan dan administrasi di kebun
 - h. Membuat buku permintaan barang yang diperlukan di kebun dan mencatat pemakaian alat dan bahan yang akan diperlukan di lapangan setiap hari
 - i. Mengatur seluruh personil yang ada dalam kantor Sub Kebun
 - j. Bertanggung jawab kepada asisten kebun
 - k. Membuat laporan manajemen setiap pertengahan bulan
- 6). Mandor

Adapun tugas dari mandor adalah :

- a. Menerima instruksi dari assistant kebun dan mandor I
- b. Memeriksa kehadiran karyawan dan mengawasi kerja karyawan
- c. Melaporkan masalah yang dijumpai dilapangan kepada mandor I
- d. Mengawasi dan memerintah tenaga kerja (karyawan)
- e. Mencatat jumlah TBS (tandan buah segar) dan brondolan yang dipanen oleh karyawan serta menghitung premi pemanen
- f. Merekapitulasi TBS hasil panen setiap blok di kebun
- g. Memeriksa persentase hasil panen dan pemanen serta memberikan premi
- h. Bertanggung jawab kepada asisten kebun dan mandor I

7). Karyawan

Adapun tugas dari karyawan adalah :

- a. Melaksanakan kegiatan dilapangan sesuai dengan tugas masing – masing.
- b. Memperoleh fasilitas dan menerima gaji pokok perbulan

c. Bertanggung Jawab terhadap kerja yang diberikan kepada mandor lapangan.

c. Penyajian Data Jawaban Responden

Untuk mendapatkan jawaban dari permasalahan penelitian maka perlu untuk menjabarkan karakteristik sumber data yang digunakan untuk menjawab permasalahan penelitian dapat bersifat lebih akurat, berdasarkan hasil analisis kuesioner.

Data yang peneliti peroleh selama penelitian akan disajikan sebagai hasil penyebaran angket kepada responden yaitu Karyawan PT. Langkat Nusantara Kepong Kebun Tanjung Beringin sebanyak 76 karyawan dengan jumlah pertanyaan 30 item yang terdiri dari item pertanyaan variable X_1 (Pengaruh Sistem Informasi), variable X_2 (Kepuasan Kerja), dan variable Y (Kinerja Karyawan), dengan 5 (lima) alternative jawaban yaitu :

a. SS (Sangat Setuju)	= 5
b. S (Setuju)	= 4
c. N (Netral)	= 3
d. KS (Kurang Setuju)	= 2
e. TS (Tidak Setuju)	= 1

Adapun jawaban-jawaban dari responden yang diperoleh akan ditampilkan pada tabel-tabel berikut ini :

d. Analisis Deskriptif Responden

1). Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	%
1	Laki – Laki	40	52 %
2	Perempuan	37	48%
	Jumlah	76	100,00

Sumber: Hasil Olah Data 2019

Pada Tabel 4.1 dapat dilihat bahwa mayoritas jenis kelamin responden yang diteliti dalam penelitian ini adalah karyawan yang berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 37 orang atau sebesar 48 %, sedangkan karyawan yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 40 orang atau sebesar 52 %.

2). Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	%
1	20 – 29	15	19.7 %
2	30 – 39	30	39.4 %
3	40 – 49	20	26.4 %
4	≥ 50	11	14.5 %
	Jumlah	76	100,00

Sumber: Hasil Olah Data 2019

Pada Tabel 4.2 dapat dilihat bahwa mayoritas usia responden yang diteliti dalam penelitian ini adalah karyawan dengan usia 20-29 tahun yaitu sebanyak 15 orang atau sebesar 19.7 %. Selain itu responden dalam penelitian ini memiliki usia 30-39 tahun sebanyak 30 orang atau sebesar 39.4 % sedangkan responden di usia 40 – 49 sebanyak 20 orang atau sebesar 26.4 % dan usia lebih kurang 50 tahun sebanyak 11 orang atau sebesar 14.5 %.

3. Karakteristik responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah (orang)	%
1	SD – SLTP	11	14,5 %
2	SMA/Sederajat	19	25 %
3	Diploma	30	39,5 %
4	S1	16	21 %
	Jumlah	60	100,00

Sumber: Hasil Olah Data 2019

Pada tabel 4.3. di atas dapat di simpulkan bahwa jumlah berdasarkan pendidikan SD – SLTP sebanyak 11 orang atau 14.5%, untuk pendidikan SMA/Sederajat 19 orang atau sebesar 25%, untuk pendidikan Diploma sebanyak 30 orang atau sebesar 39,5% sedangkan untuk pendidikan Sarjana (S1) sebanyak 16 orang atau sebesar 21%.

e. Hasil Uji Antara Variabel

a. Hasil Uji Validitas

Uji validitas adalah untuk mengetahui kelayakan dari butir-butir daftar pertanyaan (angket) yang telah diberikan kepada responden maka diperlukan uji validitas untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisisioner. Apabila setiap pertanyaan bernilai $> 0,30$ maka pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

Tabel berikut ini memperlihatkan hasil dari uji validitas atas seluruh butir pertanyaan yang ada dalam daftar kuisisioner, yang dijawab oleh para responden sebagai berikut:

Tabel 4.4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pengaruh Sistem Informasi	87.5526	1060.757	.997	.	.985
Pengaruh Sistem Informasi	87.5526	1060.757	.997	.	.985
Pengaruh Sistem Informasi	87.5526	1060.757	.997	.	.985
Pengaruh Sistem Informasi	87.5263	1061.799	.986	.	.985
Pengaruh Sistem Informasi	87.5526	1060.757	.997	.	.985
Pengaruh Sistem Informasi	87.5263	1061.799	.986	.	.985
Pengaruh Sistem Informasi	87.5526	1060.757	.997	.	.985
Pengaruh Sistem Informasi	87.5526	1060.757	.997	.	.985
Pengaruh Sistem Informasi	87.5526	1060.757	.997	.	.985
Pengaruh Sistem Informasi	87.5526	1060.757	.997	.	.985
Pengaruh Sistem Informasi	87.5526	1060.757	.997	.	.985
Kepuasan Kerja	87.5526	1060.757	.997	.	.985
Kepuasan Kerja	87.5526	1060.757	.997	.	.985
Kepuasan Kerja	87.2500	1151.870	.381	.	.987
Kepuasan Kerja	86.8947	1155.082	.320	.	.988
Kepuasan Kerja	87.5526	1060.757	.997	.	.985
Kepuasan Kerja	87.5526	1060.757	.997	.	.985
Kepuasan Kerja	87.5132	1157.533	.358	.	.988
Kepuasan Kerja	87.5526	1060.757	.997	.	.985
Kepuasan Kerja	87.5526	1060.757	.997	.	.985
Kepuasan Kerja	87.5526	1060.757	.997	.	.985
Kinerja Karyawan	87.5526	1060.757	.997	.	.985
Kinerja Karyawan	87.5526	1060.757	.997	.	.985
Kinerja Karyawan	87.5526	1060.757	.997	.	.985
Kinerja Karyawan	87.3421	1151.455	.338	.	.988
Kinerja Karyawan	87.8158	1162.606	.319	.	.988
Kinerja Karyawan	87.6184	1154.052	.306	.	.988
Kinerja Karyawan	87.5526	1060.757	.997	.	.985
Kinerja Karyawan	87.5526	1060.757	.997	.	.985

Sumber : Hasil Pengolahan 2019

Pada Tabel 4.4 di atas terlihat, nilai koefisien korelasi masing-masing butir pertanyaan dengan total kesemua butir pertanyaan terlihat pada kolom *corrected item total correlation*. Dari data didapat semua nilai koefisien melebihi angka 0,30 hal ini dapat dinyatakan bahwa semua butir pertanyaan dan skor yang didapat adalah valid (sah), sedangkan kevalidan dari data sendiri berdasarkan jumlah n (responden) pada derajat kebebasannya r tabel ($df = n-k$) harus lebih kecil dari ($<$) 0,30. Setelah dilihat pada r tabel didapat bahwa r pada $df = 68-3 = 65 = 0,242 < 0,30$. Nilai koefisien melebihi angka 0,242 hal ini dapat dinyatakan bahwa semua butir pertanyaan dari skor yang didapat adalah valid (sah).

b. Hasil Uji Realibilitas

Uji reliabilitas akan dapat menunjukkan konsistensi dari jawaban-jawaban responden yang terdapat pada kuisioner. Uji ini dilakukan setelah uji validitas dan yang diuji merupakan pertanyaan yang sudah valid. Uji reliabilitas (kehandalan) juga untuk mengetahui kestabilan dan konsisten responden dalam menjawab butir-butir berkaitan dengan kostruk pertanyaan yang disusun dalam suatu bentuk kuisioner. Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$.

Tabel berikut ini akan memperlihatkan hasil uji reliabilitas terhadap data penelitian yang telah diperoleh dari hasil pengumpulan jawaban kuesioner yang diberikan oleh responden.

Tabel 4.5

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.986	.981	30

Sumber :Hasil pengolahan spss versi 16.00, 2019

Pada Tabel 4.32 terlihat diatas, terdapat cronbach's alpha sebesar 0,986 yang mana nilai lebih besar $> 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa konstruk pertanyaan yang telah disajikan pada responden yang terdiri dari 30 item, baik di dalam variabel pengaruh sistem informasi, kepuasan kerja dan Kinerja Karyawan adalah handal atau dikatakan reliabel.

c. Hasil Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian hipotesis dalam penelitian ini, terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi klasik untuk memastikan bahwa alat uji regresi berganda dapat digunakan atau tidak. Apabila uji asumsi klasik telah terpenuhi, maka alat uji *statistic linier* berganda dapat digunakan.

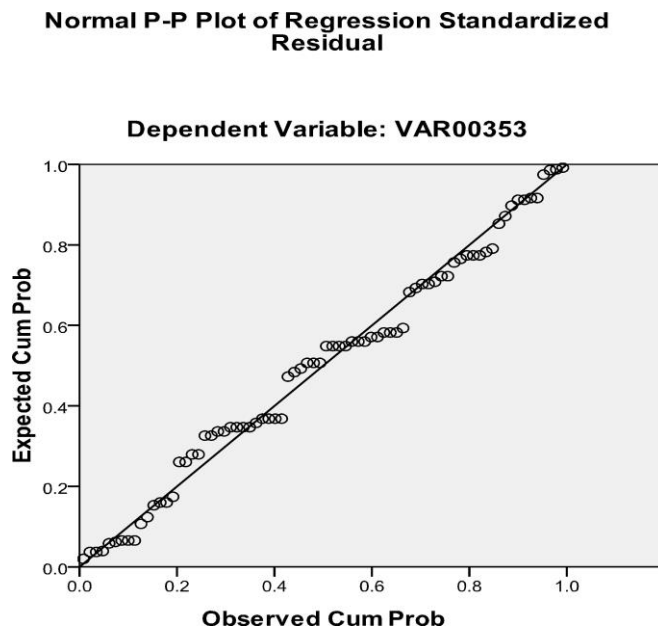
Uji Asumsi klasik dilakukan untuk lebih menguatkan hasil uji validitas dan reliabilitas data. Hasil dari uji asumsi klasik ini juga akan menjadi rujukan bagi peneliti untuk menilai kualitas data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner yang diajukan.

d. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah layak digunakan regresi berganda. Seperti diketahui bahwa uji-t mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Apabila asumsi ini dilanggar, maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Salah satu uji statistik yang digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistik non-parametrik Kolmogorov Smirnov (K-S). Pengambilan keputusan :

Signifikan $K-S > \alpha 5\%$ Terima H_0 : Residual Normal

Signifikan $K-S < \alpha 5\%$ Terima H_a : Residual Tidak Normal



Gambar 4.1.

Hasil Uji Normalitas P.Plot

Sumber : Hasil Pengolahan 2019

Berdasarkan gambar 4.1 tersebut di atas, terlihat bahwa distribusi dari titik-titik variabel pengaruh sistem informasi, variabel kepuasan kerja dan variabel kinerja karyawan menyebar di sekitar garis diagonal, yang dapat disimpulkan bahwa data yang disajikan dapat dikatakan normal. Maka model regresi layak dipakai untuk memprediksi kinerja karyawan berdasarkan independen variabel yaitu motivasi motivasi dan penghargaan.

e. Hasil Uji Multikolinearitas

Tujuan uji multikolinearitas adalah untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik adalah tidak

terjadi korelasi diantara variabel bebas. Apabila sering terjadi saling korelasi, maka variabel-variabel tersebut tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel sama dengan nol.

Arti setiap variabel menjadi variabel tidak bebas dan regres terhadap variabel lainnya. Tolerance mengukur variabelitas bebas yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel lainnya. Jadi nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/tolerance$). Nilai *cut off* yang dipakai untuk menunjukkan ada atau tidaknya multikolinieritas adalah :

$VIF > 5$ ----- ada multikolinieritas

$VIF < 5$ ----- tidak ada multikolinieritas

Tabel 4.6

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1		
(Constant)		
VAR00351	.023	44.347
VAR00352	.023	44.347

a. Dependent Variable: VAR00353

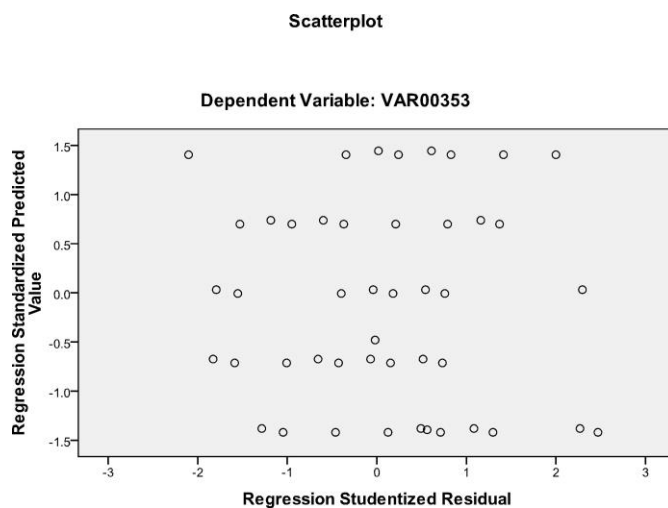
Dependent Variabel : Kinerja_Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan 2019

Berdasarkan Tabel 4.6 terlihat di atas bahwa angka VIF adalah 44.347 lebih kecil dari 5 (lima) dan nilai tolerance di atas 0,023 dengan demikian dapat disimpulkan model regresi bebas gangguan multikolinieritas.

f. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedasitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedasitas dan jika berbeda disebut heteroskedasitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang, besar). Uji heteroskesdisitas menunjukkan adanya nilai varian (residu) tidak konstan. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, berarti terjadi heteroskesdisitas atau sebaliknya homoskedisitas atau dapat terlihat dari probabilitas signifikan $> 0,05$.



Gambar 4.2.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Hasil Pengolahan 2019

Berdasarkan gambar 4.2. di atas terlihat titik-titik tersebar secara acak atau tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas secara tersebar di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu regression studentized residual (Y). Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga modal regresi ini layak dipakai untuk prediksi kinerja berdasarkan masukan variabel independennya.

f. Hasil Uji Hipotesis

a. Hasil Analisis Korelasi

Setelah data-data yang diperlukan dalam penelitian ini dikumpulkan, maka peneliti mencoba menganalisa dan mengevaluasi data tersebut. Seluruh data terlebih dahulu diolah dengan bantuan program *Statistical Product and Service Solution* yang kemudian hasil (*output*) tersebut akan dianalisa untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi dan penghargaan terhadap kinerja karyawan pada Grand Antares Hotel Medan. Tabel berikut ini menjelaskan korelasi yang terjadi antara variabel bebas (pengaruh sistem informasi dan kepuasan kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) sebagai berikut :

Tabel 4.7

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00353	29.7500	9.99083	76
VAR00351	29.9211	14.15887	76
VAR00352	30.8684	10.01378	76

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.00, 2019

Berdasarkan Tabel 4.7 terlihat di atas, nilai rata-rata dari variabel Kinerja Karyawan adalah 29.7500 dengan standar deviasinya adalah 9,990. Untuk variabel pengaruh sistem informasi nilai rata-ratanya adalah 29.7500 dengan standar deviasinya adalah 9.990 Sedangkan untuk variabel kepuasan kerja nilai rata-ratanya adalah 29.9211 dengan standar deviasinya adalah 14.158. Dan jumlah responden (N) adalah 76 orang.

Tabel 4.8

Correlations

		VAR00353	VAR00351	VAR00352
Pearson Correlation	VAR00353	1.000	.985	.977
	VAR00351	.985	1.000	.989
	VAR00352	.977	.989	1.000
Sig. (1-tailed)	VAR00353	.	.000	.000
	VAR00351	.000	.	.000
	VAR00352	.000	.000	.
N	VAR00353	76	76	76
	VAR00351	76	76	76
	VAR00352	76	76	76

** Correlation is significant at the 0,01 level (2-tailed)

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16,00 , 2019

b. Hasil Analisis Regresi Berganda

Uji analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas motivasi dan penghargaan terhadap variabel terikat kinerja karyawan. Estimasi yang dihasilkan dari uji analisis regresi linier berganda adalah adanya pergerakan pengaruh secara garis lurus antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Berikut ini disajikan tabel koefisien regresi linier berganda dari hasil proses data dengan bantuan SPSS sebagai berikut :

Tabel 4.9

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.687	1.414		5.435	.000
	VAR00351	.606	.095	.858	6.386	.000
	VAR00352	.128	.134	.128	.952	.344

a. Dependent Variable: VAR00353

Dependent Variabel : Kinerja_karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan 2019

Memperhatikan hasil koefisien regresi linier berganda tersebut di atas, diperoleh gambaran bahwa variabel pengaruh sistem informasi dan kepuasan kerja positif terhadap kinerja karyawan. Hubungan yang terjadi antara variabel bebas dan variabel terikat bersifat positif. Variabel bebas memberi dorongan kepada variabel terikat sebesar koefisien regresi masing-masing variabel

Berikutnya berdasarkan tabel 4.9 terlihat di atas, dapat ditentukan persamaan regresi linier untuk variabel penelitian ini sebagai berikut :

$$Y = 1,414 + 0,606 X1 + 0,128 X2.$$

Konstanta sebesar 1,414 menyatakan jika tidak ada variabel bebas (bernilai 0), maka variabel terikat tetap sebesar 1,414. Kemudian formulasi regresi linier tersebut di atas menjelaskan bahwa pengaruh sistem informasi dan kepuasan kerja adalah searah dengan kinerja karyawan. Maksudnya nilai positif melambangkan, jika pengaruh sistem informasi ditingkatkan satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,606 satuan. Demikian pula dengan kepuasan kerja apabila ditingkatkan satu satuan,

maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,128 satuan. Dengan demikian hubungan positif yang terjadi antara variabel bebas pengaruh sistem informasi dan kepuasan kerja terhadap variabel terikat kinerja karyawan di searah dan linier.

c. Hasil Uji Parsial

Pengujian parsial dilakukan untuk mengetahui apakah antara masing-masing variabel bebas (*independent*) dengan variabel terikat (*dependent*) mempunyai pengaruh positif dan signifikan atau tidak. Untuk melakukan uji parsial (uji t) menggunakan tabel *coefficients* yang terlihat pada Tabel 4.10 di bawah ini.

Tabel 4.10

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.687	1.414		5.435	.000
	VAR00351	.606	.095	.858	6.386	.000
	VAR00352	.128	.134	.128	.952	.344

a. Dependent Variable: VAR00353

a. Dependent Variabel : Kinerja_karyawan

Sumber :Hasil pengolahan 2019

Uji-t menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel bebas secara individual terhadap variabel terikat. Adapun uji menggunakan langkah-langkah sebagai berikut :

a. Uji Pengaruh Parsial pengaru sistem informasi Terhadap Kinerja Karyawan

b. $H_0 : \beta_1 = 0$, artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari pengaruh sistem informasi terhadap Kinerja karyawan.

c. $H_0 : \beta_1 \neq 0$, artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari pengaruh sistem informasi terhadap Kinerja karyawan.

d. Kriteria Pengambilan Keputusan :

e.

f. H_0 diterima (H_1 ditolak) jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $Sig\ t > \alpha$

5% H_0 ditolak (H_1 diterima) jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $Sig\ t <$

α 5%

g. Berdasarkan Tabel 4.10 di atas variabel motivasi nilai t_{hitung} 6.386 > t_{tabel} 7.687 dengan signifikan 0,00 < 0,05 maka kriterianya adalah H_0 ditolak (H_1 diterima), artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari pengaruh sistem informasi terhadap kinerja karyawan.

h. pengaruh sistem informasi adalah merupakan suatu proses dukungan penuh kepada para karyawan pada proses peningkatan semangat kerja karyawan. pengaruh sistem informasi juga merupakan proses untuk memperoleh kinerja dan efektivitas dalam pekerjaan dengan baik pada saat ini ataupun pada masa yang akan datang. Interpretasi dari pengaruh sistem informasi adalah untuk membantu karyawan dalam meningkatkan kinerja dan semangat dalam melaksanakan pekerjaan. Diharapkan selanjutnya pengaruh sistem informasi dapat mengubah cara kerja dan semangat yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan yang dikerjakan.

$H_0 : \beta_1 = 0$, artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari pengaruh sistem informasi terhadap Kinerja karyawan.

$H_0 : \beta_1 \neq 0$, artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari pengaruh sistem informasi terhadap Kinerja karyawan.

Kriteria Pengambilan Keputusan :

H_0 diterima (H_1 ditolak) jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $Sig\ t > \alpha\ 5\%$

H_0 ditolak (H_1 diterima) jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $Sig\ t < \alpha\ 5\%$

Berdasarkan Tabel 4.10 di atas variabel motivasi nilai $t_{hitung} 6.386 > t_{tabel} 7.687$ dengan signifikan $0,00 < 0,05$ maka kriterianya adalah H_0 ditolak (H_1 diterima), artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari pengaruh sistem informasi terhadap kinerja karyawan.

pengaruh sistem informasi adalah merupakan suatu proses dukungan penuh kepada para karyawan pada proses peningkatan semangat kerja karyawan. pengaruh sistem informasi juga merupakan proses untuk memperoleh kinerja dan efektivitas dalam pekerjaan dengan baik pada saat ini ataupun pada masa yang akan datang. Interpretasi dari pengaruh sistem informasi adalah untuk membantu karyawan dalam meningkatkan kinerja dan semangat dalam melaksanakan pekerjaan. Diharapkan selanjutnya pengaruh sistem informasi dapat mengubah cara kerja dan semangat yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan yang dikerjakan.

i. Uji Pengaruh Parsial Kepuasan Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan

$H_0 : \beta_2 = 0$, artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan.

$H_0 : \beta_2 \neq 0$, artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Kriteria Pengambilan Keputusan :

Terima H_0 (tolak H_1) jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $Sig\ t > \alpha\ 5\%$

Tolak H_0 (terima H_1) jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $Sig\ t < \alpha\ 5\%$

Berdasarkan Tabel 4.10 di atas, variabel kepuasan kerja nilai $t_{hitung}\ 952 > t_{tabel}\ 7.687$ dengan signifikan $0,69 > 0,05$ maka kriterianya H_0 ditolak (H_1 diterima), artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Kepuasan kerja merupakan suatu pengakuan atas prestasi yang dicapai karyawan yang secara langsung dapat dikatakan sebagai faktor yang berpengaruh dalam meningkatkan sistem informasi dan kinerja karyawan yang lebih efektif.

Untuk pengaruh dominan dapat dilihat dari koefisien *standardized coefficient* (beta) terbesar dari variabel bebas yang diteliti. Dari tabel 4.10 maka didapat angka *standardized coefficient (Beta)* sistem informasi adalah 0,7687 sedangkan kualitas kinerja adalah 0,606 maka sistem informasi lebih besar dari kepuasan kerja dan dapat dinyatakan bahwa sistem informasi Dominan mempengaruhi Kinerja Karyawan.

d. Hasil Uji Simultan

Pengujian simultan (uji-f) ini dilakukan untuk mengetahui apakah pengaruh sistem informasi dan *Reward* (kepuasan kerja) secara serempak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada tingkat kepercayaan (*Confidence Interval*) atau level pengujian hipotesis 5 % dengan uji f_{hitung} , hipotesis yang digunakan adalah :

Ho : $\beta_1 = \beta_2 = 0$, Artinya tidak pengaruh yang signifikan secara serempak (sistem informasi dan kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan).

Ho : Minimal 1 $\neq 0$, Artinya ada pengaruh signifikan secara serempak (sistem informasi dan kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan).

Nilai fhitung akan dibandingkan dengan nilai ftabel, Pengujian menggunakan Uji f dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut :

Terima Ho (tolak H_1) jika f hitung < f tabel atau Sig F > α 5%

Tolak Ho (terima H_1) jika f hitung > f tabel atau Sig F < α 5%

Tabel 4.11

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.687	1.414		5.435	.000
	VAR00351	.606	.095	.858	6.386	.000
	VAR00352	.128	.134	.128	.952	.344

a. Dependent Variable: VAR00353

a. Dependent Variabel : Kinerja_karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan 2019

Berdasarkan Tabel 4.11 di atas, bahwa uji Anova atau uji statistik f menghasilkan nilai fhitung sebesar 5.435 dengan tingkat signifikan 0,00. Karena fhitung 5.435 > ftabel 2,148 dan probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,00 < 0,05$, maka kriterianya adalah H_0 ditolak (H_1 diterima) maka model regresi dapat dikatakan bahwa sistem informasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara serempak dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

e. Hasil Uji Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar variabel-variabel bebas (sistem informasi dan kepuasan kerja) dapat menjelaskan variabel terikat, maka perlu diketahui nilai koefisien determinasi atau R sebagai berikut :

Tabel 4.12

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.985 ^a	.970	.969	1.74625

a. Predictors: (Constant), VAR00352, VAR00351

b. Dependent Variable: VAR00353

a. Dependent Variable : Kinerja_karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan 2019

Berdasarkan Tabel 4.12 di atas bahwa besarnya adjusted R square sebesar 0,970 hal ini berarti 97,0% variasi Kinerja Karyawan yang bisa dijelaskan dengan variabel independen sistem informasi dan kepuasan kerja. Sedangkan sisanya ($100\% - 97,0\% = 3\%$) dijelaskan dengan variabel lainnya.

f. Uji Bobot (X Terhadap Y)

Untuk mengetahui seberapa besar variabel-variabel bebas (sistem informasi dan kepuasan kerja) dapat menjelaskan variabel terikat, maka perlu diketahui nilai koefisien bobot x terhadap y

Tabel 4.13

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.984	.980	20

Berdasarkan Tabel 4,13. Dapat di simpulkan bahwa nilai variabel indeviden terhadap devenden sebesar 984%

g. Signifikan (-/+)

Tabel 4.13 Signifikan (-/+)

Berdasarkan Tabel 4,13. Dapat di simpulkan bahwa nilai variabel indeviden terhadap devenden sebesar 984%

h. Signifikan (-/+)

Tabel 4.13 Signifikan (-/+)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00021	87.5526	1060.757	.997	.	.985
VAR00022	87.5526	1060.757	.997	.	.985
VAR00023	87.5526	1060.757	.997	.	.985
VAR00024	87.5263	1061.799	.986	.	.985
VAR00025	87.5526	1060.757	.997	.	.985
VAR00026	87.5263	1061.799	.986	.	.985
VAR00027	87.5526	1060.757	.997	.	.985
VAR00028	87.5526	1060.757	.997	.	.985
VAR00029	87.5526	1060.757	.997	.	.985
VAR00030	87.5526	1060.757	.997	.	.985
VAR00031	87.5526	1060.757	.997	.	.985
VAR00032	87.5526	1060.757	.997	.	.985
VAR00033	87.2500	1151.870	.081	.	.987
VAR00034	86.8947	1155.082	-.020	.	.988
VAR00035	87.5526	1060.757	.997	.	.985
VAR00036	87.5526	1060.757	.997	.	.985
VAR00037	87.5132	1157.533	-.058	.	.988

VAR00038	87.5526	1060.757	.997	.	.985
VAR00039	87.5526	1060.757	.997	.	.985
VAR00040	87.5526	1060.757	.997	.	.985
VAR00041	87.5526	1060.757	.997	.	.985
VAR00042	87.5526	1060.757	.997	.	.985
VAR00043	87.5526	1060.757	.997	.	.985
VAR00044	87.3421	1151.455	.038	.	.988

Dari Tabel 4.13. dari hasil uji statistik ada beberapa variabel yang memiliki nilai positif dan negati

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Dari uraian uji data dan analisis data pada bab-bab sebelumnya maka diperoleh berbagai kesimpulan tentang kondisi praktek pengelolaan pengaruh sistem informasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebagai berikut :

1. Terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara sistem informasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima, dengan pembuktian sebagai berikut :
 - a. Berdasarkan hasil perhitungan *correlations* didapat nilai korelasi positif mendekati + 1 antara sistem informasi dengan kinerja karyawan sebesar 0,858 dan penghargaan terhadap kinerja sebesar 0,234.
 - b. Dari hasil uji parsial menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara sistem informasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil uji-t untuk variabel sistem informasi menunjukkan $t\text{-hitung } 0.606 > t\text{-tabel } 7.687$ dengan $t \text{ sig. } \alpha = 5\%$. Hasil uji-t untuk variabel kepuasan kerja menunjukkan $t\text{-hitung } 5.435 > t\text{-tabel } 7.687$ dengan $t \text{ sig. } \alpha = 5\%$. Dengan demikian hipotesis yang diajukan dapat diterima.
 - c. Dari hasil uji simultan menunjukkan bahwa secara simultan (bersama-sama) sistem informasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil uji-f menunjukkan bahwa $f\text{-hitung } 5.435 >$ dari $f\text{-tabel } 4,2146$ dengan signifikansi $0,00 < 0,05 \alpha = 5\%$. Dengan demikian hipotesis yang dikemukakan dapat diterima.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas mengenai pengaruh sistem informasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, maka ada beberapa saran yang mungkin dapat bermanfaat bagi karyawan.

1. Agar lebih memaksimal diri menjadi inspirator bagi karyawannya untuk merangsang sistem informasi pribadi karyawan melalui program peningkatan kinerja karyawan.
2. Pemberian penghargaan kepada karyawan sebaiknya memperhatikan kualitas kinerja karyawan secara profesional, untuk menghindari munculnya kondisi yang dapat memicu perselisihan bagi sebagian karyawan
3. Perusahaan melalui manajemen memberi perhatian lebih kepada peningkatan kinerja karyawan dan operasional perusahaan yang sehat dengan memberikan sistem informasi dan kepuasan kerja kepada karyawannya sebagai aset atau modal yang sangat berharga.

DAFTAR PUSTAKA

1. Buku

- AndiSutabri, Tata. 2012. KonsepSistemInformasi. Yogyakarta: AndiSukamto, Rosa danShalahuddin. 2013. RekayasaPerangkatLunak. Bandung: Informatika Bandung.
- Anwar, 2009 : 3.**MenurutBaigdanGururajan (2011 : **4).**SistemInformasi. Yogyakarta: AndiSukamto, Rosa danShalahuddin. 2013. RekayasaPerangkatLunak. Bandung: Informatika Bandung.
- Ferdinand, Augusty. 2012. *MetodePenelitianManajemen*. Semarang :BadanPenerbitUniversitasDiponegoro
- Ghozali, 2013:
5).SuatukonstruktatauvariabeldikatakanreliabeljikamemberikannilaiCronbach Alpha AnalisisSistem. Yogyakarta
- Ismail, 2009 : 2**PengaruhKepuasanKerjaTerhadapKomitmenKaryawan (Studipadakaryawan AJB Bumiputera 1912 Kantor CabangKayutangan Malang). Malang: UniversitasBrawijaya.
- IfahLathifah, 2008,**Kurniawan, Denie. 2010. PengaruhKepuasanKerjaTerhadapKomitmenKaryawan (Studipadakaryawan AJB Bumiputera 1912 Kantor CabangKayutangan Malang). Malang: UniversitasBrawijaya.
- Laudon. Kenneth C., danLaudon . Jane P., “Management InformasiSistem”, Jakarta :SalembaEmpat, 2012.
- Luthans, F. (2006). Organizational Behavior : An Evidence- Based Approach. Edition. New York : McGraw-Hill/Irwin.
- Mangkunegara(2009:9), Wibowo, 2009:7, kinerja karyawan(studipada pt. telekomunikasi indonesia, tbkwiteljatimselatan, malang)Fakultas IlmuAdministrasi UniversitasBrawijayaMalang 2016.
- Martoyo, Susilo. 2007. *Managemen SumberDayaManusia*. Yogyakarta:
- McLeod yang dikutip (2010:34), Jackson, (2010:6), McLeod (2010:35) SistemInformasi. Yogyakarta: Graha Ilmu.[2]Sutabri, Tata. 2012.

- McLeod, Raymond. 2010. *Sistem Informasi Manajemen*, Jakarta : Salemba Empat
- O'Brien, James A., Marakas, George M. 2008. *Management Information System, Eight Edition*. New York: The McGraw- Hill Companies, Inc.
- Rivai, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins SP, dan Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Salemba Empat.
- Satzinger, Jackson, Burd. 2010. *System Analysis and Design With The Unified Process*. USA : Course Technology, Cengage Learning.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Mandar Maju.
- Sopiah (2008:170), Martoyo (2007:57),
Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Karyawan (Studi pada karyawan AJB Bumiputera 1912 Kantor Cabang Kayutangan Malang). Malang
- Sutabri, Tata. 2012. *Analisis Sistem Informasi*. Penerbit Andi. Yogyakarta.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*, Andi Yogyakarta.
- Singarimbun, 2010: 5, *Metode Desain dan Analisis Sistem*. Yogyakarta
- Sugiyono (2014: 10), *Analisis deskriptif Metode Desain dan Analisis Sistem*. Yogyakarta :
- Wibisono, 2007 : 2** Yakub. 2012. *Pengantar Sistem Informasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu. [2] Sutabri, Tata. 2012. *Analisis Sistem Informasi*. Yogyakarta
- Whitten, Jeffery L., et all. 2009. *Metode Desain dan Analisis Sistem*. Yogyakarta
- Wibowo. 2009. *Metode Penelitian Bisnis*. Halaman 7. Bandung : Alfabeta
- Yakub, 2012. *Pengantar Sistem Informasi*. Graha Ilmu Yogyakarta.

2. Jurnal

- Adil, E., Nasution, M. D. T. P., Samrin, S., & Rossanty, Y. (2017). Efforts to Prevent the Conflict in the Succession of the Family Business Using the Strategic Collaboration Model. *Business and Management Horizons*, 5(2), 49-59.
- Andika, R. (2018). Pengaruh Kemampuan Berwirausaha dan Kepribadian Terhadap Pengembangan Karir Individu Pada Member PT. Ifaria Gemilang (IFA) Depot Sumatera Jaya Medan. *JUMANT*, 8(2), 103-110.
- Asih, S. (2018). Pengaruh Kontribusi Pajak Daerah, Pendapatan Asli Daerah, Retribusi Daerah Dan Bagi Hasil Pajak Terhadap Belanja Daerah Dengan Pertumbuhan Ekonomi Sebagai Variabel Moderating Pemerintah Kabupaten Dan Kota. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 9(1), 177-191.
- Harahap, R. (2018). Pengaruh Kualitas produk Terhadap Kepuasan Pelanggan di Restoran Cepat saji Kfc Cabang Asia Mega Mas Medan. *JUMANT*, 7(1), 77-84.
- Indrawan, M. I., Nasution, M. D. T. P., Adil, E., & Rossanty, Y. (2016). A Business Model Canvas: Traditional Restaurant “Melayu” in North Sumatra, Indonesia. *Bus. Manag. Strateg*, 7(2), 102-120.
- Indrawan, M. I., & SE, M. (2015). Pengaruh Promosi Jabatan dan Mutasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai PT. Bank Mandiri (Persero) Cabang Ahmad Yani Medan. *Jurnal ilmiah INTEGRITAS*, 1(3).
- Indrawan, M. I. (2019). PENGARUH ETIKA KERJA, PENGALAMAN KERJA DAN BUDAYA KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI KECAMATAN BINJAI SELATAN. *Jurnal Abdi Ilmu*, 10(2), 1851-1857.
- Indrawan, M. I., & Widjanarko, B. (2020). STRATEGI MENINGKATKAN KOMPETENSI LULUSAN UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI MEDAN. *JEpa*, 5(2), 148-155.
- Indrawan, M. I., Alamsyah, B., Fatmawati, I., Indira, S. S., Nita, S., Siregar, M., . & Tarigan, A.S. P. (2019, March). UNPAB Lecturer Assessment and Performance Model based on Indonesia Science and Technology Index. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 1175, No. 1, p. 012268). IOP Publishing.
- Irawan, I., & Pramono, C. (2017). Determinan Faktor-Faktor Harga Obligasi Perusahaan Keuangan Di Bursa Efek Indonesia.
- Mesra, B. (2018). Factors That Influencing Households Income And Its Contribution On Family Income In Hamparan Perak Sub-District, Deli Serdang Regency, North. *Int. J. Civ. Eng. Technol*, 9(10), 461-469.
- Pane D. N. (2018). ANALISIS PENGARUH BAIURAN PEMASARAN IASA

- Lestario, F. (2018). DAMPAK PERTUMBUHAN BISNIS FRANCHISE WARALABA MINIMARKET TERHADAP PERKEMBANGAN KEDAI TRADISIONAL DI KOTA BINJAI. *JUMANT*, 7(1), 29-36.
- Pramono, C. (2018). ANALISIS FAKTOR-FAKTOR HARGA OBLIGASI PERUSAHAAN KEUANGAN DI BURSA EFEK INDONESIA. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 8(1), 62-78.
- Rossanty, Y., & PUTRA NASUTION, M. D. T. (2018). INFORMATION SEARCH AND INTENTIONS TO PURCHASE: THE ROLE OF COUNTRY OF ORIGIN IMAGE, PRODUCT KNOWLEDGE, AND PRODUCT INVOLVEMENT. *Journal of Theoretical & Applied Information Technology*, 96(10).
- Sari, I. (2018). Motivasi belajar mahasiswa program studi manajemen dalam penguasaan keterampilan berbicara (speaking) bahasa Inggris. *JUMANT*, 9(1), 41-52.
- Setiawan, A., Hasibuan, H. A., Siahaan, A. P. U., Indrawan, M. I., Rusiadi, I. F., Wakhyuni, E.,... & Rahayu, S. (2018). Dimensions of Cultural Intelligence and Technology Skills on Employee Performance. *Int. J. Civ. Eng. Technology*, 9(10), 50-60.
- Setiawan, A. (2018). PENGARUH PROMOSI JABATAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI DI LINGKUNGAN UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI MEDAN. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 8(2), 191-203.
- Waruwu, A. A. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Kepada Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara. *JUMANT*, 10(2), 1-14.
- Wakhyuni, E. (2018). KEMAMPUAN MASYARAKAT DAN BUDAYA ASING DALAM MEMPERTAHANKAN BUDAYA LOKAL DI KECAMATAN DATUK BANDAR. *Jurnal Abdi Ilmu*, 11(1), 25-31.
- Uswatun Hasanah, 2013/IJNS/*Indonesia Journal on Networking And Security* (3)/SistemInformasiBisnisOn_lineTokoKreatifPacitan

3. Halaman Web

https://www.academia.edu/5332542/Makalah_PENGARUH_SISTEM_INFORMASI_TERHADAP_KINERJA_KARYAWAN

administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id

https://id.wikipedia.org/wiki/Sistem_pemrosesan_transaksi