

PENGARUH PENERAPAN SISTEM INFORMASI MANAJEMEN TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN DINAS PERHUBUNGAN KOTA AMBON

Oleh:

Semuel Souhoka¹⁾, Shella Kriekhoff²⁾

**Program Studi Administrasi Negara STIA Said
Perintah Masohi Program Studi Akuntansi Politeknik
Negeri Ambon**

Email : Samuelfeldv030289@gmail.com/ 082198200034

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk melihat dan mengetahui seberapa besar pengaruh sistem informasi manajemen terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Ambon. Penelitian ini dilaksanakan pada Dinas Perhubungan Kota Ambon. Model penelitian ini menggunakan kuesioner, yang merupakan pengumpulan data yang melalui daftar data pertanyaan yang di siapkan untuk masing-masing responden. Selain itu dilakukan juga wawancara dengan pihak-pihak yang terkait dalam perubahan sistematis berdasarkan tujuan penelitian. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linear sederhana untuk melihat pengaruh system informasi manajemen terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variable system informasi manajemen (X) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Perhubungan Kota Ambon.

Kata Kunci: Sistem Informasi Manajemen (SIM), Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Dewasa ini informasi dianggap sebagai salah satu faktor produksi dalam lembaga/instansi, karena merupakan piranti penting yang dapat memecahkan berbagai bentuk ketidaktahuan dan ketidakpastian yang sering kali menjadi kendala dalam proses pengambilan keputusan. Oleh sebab itu, dibutuhkan suatu system informasi yang selain dapat melakukan semua pengolahan data untuk fungsi manajemen dalam pengambilan keputusan. Gagasan informasi yang demikian itulah yang dikenal dengan sistem informasi manajemen.

Dalam pelaksanaannya, informasi perlu dikelola sebagai suatu fakta penting dalam pengelolaan suatu perusahaan, karena pengelolaan informasi yang tepat merupakan sesuatu hal yang sangat vital dalam menunjang tercapainya tujuan perusahaan. Setiap bagian-bagian di dalam perusahaan memerlukan informasi yang tepat dan cepat untuk menunjang aktifitas-aktifitas sesuai dengan bidangnya masing- masing sehingga tujuan tercapai dengan efektif dan efisien.

Kinerja pada dasarnya merupakan apa yang dilakukan dan tidak dilakukan karyawan, kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi, antara lain; kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja, dan sikap kooperatif.

¹⁾ *Semuel Souhoka, Dosen Tetap STIA Said Perintah Masohi.*

²⁾ *Shella Kriekhoff Dosen Tetap Politeknik Negeri Ambon*

Seperti yang diungkapkan oleh Mangkunegara (2004:67) kinerja adalah “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Setiap perusahaan akan selalu memperhatikan kinerja karyawannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan oleh karyawan sebagai prestasi kerja yang dihasilkannya sesuai dengan perannya di dalam perusahaan. Kinerja karyawan sangat penting di dalam upaya mewujudkan tujuan perusahaan. Tujuan perusahaan tidak akan terwujud tanpa peran aktif dari karyawan, perusahaan selalu mengharapkan agar karyawan dapat memberikan kontribusi yang baik bagi perusahaan yaitu dengan menampilkan kinerja yang baik demi tercapainya tujuan organisasi. Walaupun tuntutan organisasi agar setiap karyawan harus berkualitas, namun dalam kenyataannya masih ada karyawan yang kinerjanya rendah sehingga berakibat pada penurunan produktivitas perusahaan.

Baik tidaknya kinerja seorang pegawai ditentukan oleh beberapa hal. Seperti diungkapkan Idochi Anwar dalam Supriatin (2003:33) bahwa seorang pegawai memiliki kinerja efektif dipengaruhi oleh:

- a. Sumber individu itu sendiri, meliputi; kemampuan intelektual, fisiologis, psikologis, motivasi, personalitas, waktu dan nilai.
- b. Sumber dari organisasi, meliputi; sistem organisasi, peran organisasi, kelompok- kelompok dalam organisasi, perilaku yang berhubungan dengan pengawasan dan iklim organisasi.
- c. Sumber dari lingkungan eksternal, meliputi; keluarga, kondisi ekonomi, kondisi hukum, nilai-nilai sosial, peranan kerja, perubahan teknologi dan perkumpulan- perkumpulan.

Dari pernyataan tersebut, dapat penulis simpulkan bahwa salah satu hal yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sistem di dalam organisasi itu sendiri, termasuk Sistem Informasi Manajemen (SIM). Sebagai mana diungkapkan The Liang Gie (1996:68) bahwa: Sistem Informasi Manajemen (SIM) merupakan keseluruhan jalinan hubungan antara satuan-satuan dan jaringan lalu lintas macam-macam keterangan dalam suatu organisasi serta segenap proses pengumpulan, pengolahan, penyimpanan, pembuatan kembali dan penyebaran itu dengan berbagai peralatan, sehingga memungkinkan para anggota melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya maupun pimpinan membuat keputusan atau menjalankan tugas kepemimpinan yang lain secara tepat.

Selanjutnya Pusat Informatika Balitbang Depdiknas dalam Supriatin (2003:15) menyatakan bahwa : Sistem Informasi Manajemen merupakan suatu sistem yang mengatur mekanisme arus informasi, di dalam dan di antara masing-masing unit kerja organisasi, melalui bentuk-bentuk kegiatan pelaporan, pengolahan, pemutakhiran dan pendayagunaan data – informasi yang berlangsung secara terus-menerus untuk keperluan perencanaan, pengelolaan dan pembuatan keputusan pada masing-masing unit kerja di lingkungan organisasi’.

Penerapan sistem informasi manajemen (SIM) berbasis computer sangat penting bagi Dinas Perhubungan Kota Ambon, karena sebelumnya dalam kesehariannya menggunakan pemrosesan data secara manual sehingga begitu

¹⁾ *Semuel Souhoka, Dosen Tetap STIA Said Perintah Masohi.*

²⁾ *Shella Kriekhoff Dosen Tetap Politeknik Negeri Ambon*

banyak data yang hilang serta pemrosesannya begitu memakan banyak waktu serta birokrasi dan prosedur yang berbelit-belit. Namun sekarang dengan adanya penggunaan penerapan SIM untuk menilai kualitas SIM yang sedang di rencanakan, di buat dan yang sedang di gunakan.

Pengukuran efektivitas SIM ini merupakan tugas yang kompleks karena adanya kesulitan dalam menelusuri dan mengukur pengaruh SIM melalui faktor yang saling berhubungan. Oleh karena itu para peneliti di bidang SIM membuat ukuran yang mewakili bagi penerapan SIM, misalnya: kepuasan pengguna informasi (*user information satisfaction*), penggunaan sistem (*system usage*) dan nilai informasi (*information value*). Faktor penerapan SIM berhubungan erat dengan pendekatan kepuasan pemakai. Banyak peneliti mengakui bahwa kepuasan pemakai SIM merupakan indikator yang penting dalam menentukan keberhasilan dalam mendesain dan mengimplementasikan SIM. Namun terdapat tiga cara pandang yang berbeda terhadap konsep pengukuran kepuasan pemakai.

Pada saat sekarang ini, di zaman era informasi dibutuhkan adanya perubahan atas peningkatan kondisi dan sarana data serta informasi yang merupakan komponen utama dalam setiap pelayanan di Dinas Perhubungan Kota Ambon.

Dengan berkembangannya aplikasi SIM yang didukung oleh data yang akurat dan lebih cepat mendukung kinerja pegawai. SIM dapat membantu manajemen lebih cepat meningkatkan upaya akuntabilitas, efisien dan kinerja lainnya yang secara jangka panjang menjadi lebih ekonomis.

Pertimbangan atau alasan lain, mengapa penelitian ini di lakukan di karenakan di Dinas Perhubungan Kota Ambon akan mengikuti perkembangan teknologi SIM yang berbasis komputer relatif baru di negara Indonesia. Banyak pegawai instansi pemerintah, terutama yang senior tidak berlatar belakang ilmu komputer dan kurang mengerti tentang pengoperasiannya. Pada umumnya para pegawai tersebut hanya menerima laporan dari bagian sistem informasi. Namun ada juga yang sudah mengerti tentang ilmu komputer dan biasanya mereka dapat langsung tahu cara mencari informasi yang mereka butuhkan.

Banyak instansi pemerintah di Indonesia menerapkan SIM, begitu juga di Dinas Perhubungan Kota Ambon. Setelah perkembangan teknologi informasi yang demikian pesatnya, perkembangan perangkat keras dan perangkat lunak sangat mempengaruhi kualitas informasi yang di hasilkan oleh SIM.

Saat sekarang ini banyak instansi pemerintah sudah banyak yang tahu bahwa penerapan SIM sangat besar manfaatnya bagi peningkatan kinerja pegawai, tidak seperti pada awal perkembangan SIM di Indonesia, kebanyakan instansi pemerintah masih di liputi oleh pertanyaan apakah penerapan SIM itu berguna atau hanya merupakan pemborosan. Instansi pemerintah yang tidak mengikuti perkembangan teknologi informasi pada dewasa ini tidak akan unggul di dalam pelayanan kepada masyarakat. Penerapan SIM merupakan kondisi yang di perlukan bagi kontribusi SIM terhadap kinerja pemakai dan kinerja pegawai.

Sebagaimana telah diketahui bahwa SIM berhubungan dengan kegiatan masukan, pemrosesan, dan pencatatan data menjadi sebuah informasi yang berguna bagi kehidupan organisasi, baik untuk unsur pimpinan maupun pegawai.

¹⁾ *Semuel Souhoka, Dosen Tetap STIA Said Perintah Masohi.*

²⁾ *Shella Kriekhoff Dosen Tetap Politeknik Negeri Ambon*

Untuk itu diperlukan sistem informasi yang dapat mempermudah proses tersebut. Dalam hal ini, aplikasi teknologi komputer beserta infrastrukturnya memungkinkan pekerjaan-pekerjaan dapat diselesaikan secara cepat, akurat, dan efisien.

Menelusuri perkembangan sistem informasi manajemen (SIM) dengan komputer sebagai sumber daya-nya, kita dapat melihat bahwa penggunaan komputer sebagai alat bantu yang sangat dibutuhkan dalam berbagai aplikasi bisnis. Salah satunya berkaitan dengan penanganan transaksi akuntansi atau yang disebut dengan pengolahan data. Selain itu, dengan adanya bentuk dukungan informasi bagi proses pengambilan keputusan, maka terdapat potensi yang jauh lebih besar bagi kemajuan perusahaan atau organisasi pada umumnya. Penggunaan komputer dalam setiap organisasi pada dasarnya akan disesuaikan dengan banyaknya kegiatan yang ada dalam organisasi,

Komputer merupakan sumber daya yang apabila digunakan dengan benar dan tepat, akan dapat menghasilkan efektifitas dan efisiensi kerja bagi perusahaan. Banyak perusahaan yang telah menerapkan “komputerisasi” bagi setiap aspek atau bagian yang ada di dalamnya, sesuai dengan tugas yang dibebankan kepadanya sehingga dapat membantu mempercepat tugasnya. Tetapi jika sistem informasi yang digunakan tersebut belum terintegrasi dengan baik, maka dapat mempersulit setiap bagian untuk mendapatkan informasi yang tepat. Tanpa adanya system informasi yang baik, investasi teknologi informasi di perusahaan akan menjadi sia-sia. Berdasarkan latar belakang tersebut maka tujuan penelitian ini adalah Untuk menganalisis pengaruh variabel penerapan sistem informasi manajemen (SIM) terhadap kinerja karyawan Dinas Perhubungan Kota Ambon.

KAJIAN TEORI

SISTEM INFORMASI MANAJEMEN (SIM)

Menurut **Syampurnajaya (2000)** Sistem Informasi merupakan aliran data, transaksi dan kegiatan dari suatu organisasi yang berfokus pada kualitas, waktu pengembangan, fleksibilitas, biaya dan perawatan piranti lunak (software). Teknologi Informasi (TI) merupakan kebijakan standard infrastruktur seperti piranti keras (hardware) dan jaringan networking. TI lebih berfokus pada kemampuan, merespon kemudahan dan rasio biaya/performansi, sedangkan Manajemen Informasi (MI) lebih berfokus pada penggunaan, kualitas dan integrasi dari informasi. Oleh karena itu SI, TI dan MI yang diperlukan oleh manajemen yang di sebut “Sistem Informasi Manajemen (SIM)”, dimana memiliki komponen-komponen sebagai berikut : piranti keras, piranti lunak, data jaringan, sumber daya manusia dan prosedur.

Sistem informasi Manajemen (SIM) menurut Davis (1995) mengemukakan bahwa system informasi yang selain melakukan semua transaksi yang diperlukan oleh sesebuah organisasi, juga memberi dukungan informasi dan mengeloh untuk fungsi manajemen dan pengambilan keputusan. Dalam membahas sistem informasi tidak bisa dipisahkan dengan Teknologi Informasi, oleh karena itu Syampurnajaya (2000) membahas menjadi tiga kategori sebagai komponen utama, yaitu :

¹⁾ *Semuel Souhoka, Dosen Tetap STIA Said Perintah Masohi.*

²⁾ *Shella Kriekhoff Dosen Tetap Politeknik Negeri Ambon*

1. Piranti Keras (*Hardware*), teknologi “mainframe” merupakan suatu teknologi sentralisasi dimana tempat penyimpanan data di pusatkan disuatu tempat sehingga kontrol hanya terbatas pada suatu group dan devisi. Sedangkan teknologi “*Client Server*” menggunakan desentralisasi sehingga penyimpanan data tersebar di berbagai tempat. Saat ini banyak perusahaan dan organisasi yang beralih dari teknologi *Mainframe* ke teknologi *Client Server* sehingga banyak pengguna memanfaatkan PC (*Personal Computer*) yang memiliki konfigurasi yang rendah sebagai client dan mengambil serta mengolah data dari PC lainya sebagai server
2. Piranti lunak (*software*), piranti lunak dibagi dalam tiga komponenn utama, yaitu:
 - a. Sistem operasi piranti lunak, system operasi ini sangat mutlak diperlukan dalam menjalankan aplikasi piranti lunak. Dulu dikenal sistem operasi DOS, saat ini banyak sistem operasi yang dapat diperlukan, antarlain Microsoft mengeluarkan Windos XP, Windows Vista serta Windows 7. IBM juga mengandalkan sistem informasi yaitu OS/2 kesemuanya tersebut dipergunakan untuk pemakai yang berbasis PC. Kriteria untuk sistem operasi yang berbasis PC yang diperlukan untuk dimasa mendatang adalah biaya yang relatif murah dalam penerapan serta dapat dimodifikasi oleh penggunanya.
 - b. Aplikasi Piranti lunak, organisasi dihadapkan pada dua pilihan yaitu mengembangkan aplikasi sendiri (*Application development*) dan membeli paket aplikasi (*Application Package*). Aplikasi sendiri (*Applicaton Development*). Untuk mengembangkan/membuat aplikasi sendiri, diperlukan progremmer tertentu. Aplikasi Paket (*application package*), dalam menentukan atau pemilihan piranti lunak, hal-hal yang perlu diperhatikan yaitu pantas atau layak nya piranti lunak tersebut diterapkan berdasarkan pengalaman, referensi, pertimbangan organisasi, pelayanan dan tingkat produktifitas.
3. Telekomunikasi, dengan memanfaatkan teknologi komunikasi dapat mengeliminasi hambatan letak maupun geografis dan waktu, sehingga perusahaan ataupun organisasi meningkatkan jasa dan produksinya, memperlancar kinerja, pengambilan keputusan, pengembangan segmentasi pasar yang lebih luas dan mudah dalam membina hubungan dengan kostumer. Sebagai contoh: *Electronic Mail (E-mail)*, *Fax-mail*, *Voice Over Internet Protocol (VOIP)*, *Teleconference*, *Waireless Application Protocol (WAP)*, dan *Electronic Data Interchange (EDI)*.

KINERJA

Setiap organisasi atau perusahaan tentunya memiliki tujuan yang ingin dicapai. Pencapaian tujuan tersebut memerlukan berbagai usaha dari setiap personil yang ada didalamnya, baik unsur pimpinan maupun bawahan. Untuk mencapai tujuan organisasi secara optimal, maka diperlukan pemanfaatan sumber daya, baik manusia maupun non-manusia. Sumber daya manusia dikatakan bermanfaat apabila berperilaku menguntungkan bagi perusahaan, dan dikatakan

¹⁾ *Semuel Souhoka, Dosen Tetap STIA Said Perintah Masohi.*

²⁾ *Shella Kriekhoff Dosen Tetap Politeknik Negeri Ambon*

tidak bermanfaat apabila berperilaku merugikan perusahaan.

Perilaku karyawan itu disebut kinerja, karena kinerja pada dasarnya merupakan perilaku manusia dalam melaksanakan peran yang dimainkannya dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan, seperti yang dikemukakan Arif Rahman, (1997:26) bahwa ‘kinerja adalah penampilan perilaku kerja yang sesuai dengan prosedur, sehingga diperoleh hasil yang memenuhi syarat, kualitas, kecepatan dan jumlah’. Sedangkan menurut Hasibuan (2002:94), pengertian kinerja adalah “Suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan, serta waktu”.

Perusahaan harus mampu melakukan berbagai kegiatan dalam rangka menghadapi atau memenuhi tuntutan dan perubahan-perubahan di lingkungan perusahaan. Karena itu setiap perusahaan sebagai sebuah organisasi harus memiliki kejelasan misi, strategi dan tujuan. Bila arah keseluruhan perusahaan jelas maka dapat ditentukan *output* yang harus dicapai oleh setiap bagian dari perusahaan, termasuk penentuan departemen, seksi dan individu serta proses untuk mencapai tujuan perusahaan. Misi dan tujuan perusahaan akan menentukan pokok-pokok tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan. Misi diuraikan menjadi sejumlah tujuan yang membentuk dasar strategi dan kebijakan organisasi secara keseluruhan.

Maka berdasarkan hal di atas, suatu manajemen kinerja harus dilakukan, dikarenakan manajemen kinerja merupakan peranan manajer yang paling penting dalam suatu perusahaan. Bagi suatu perusahaan, kinerja yang efektif merupakan *output* yang bisa disesuaikan dengan target, meskipun biasanya terjadi perubahan dalam jumlah pekerja maupun produktivitasnya. Kinerja adalah gabungan dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran, serta tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor ini, maka semakin besarlah kinerja karyawan tersebut.

Hubungan Sistem Informasi Manajemen (SIM) Berbasis Komputer Dengan Kinerja Pegawai.

Sebagaimana telah diketahui bahwa SIM berhubungan dengan kegiatan pemasukan, pemrosesan, dan pencatatan data menjadi sebuah informasi yang berguna bagi kehidupan organisasi, baik untuk unsur pimpinan maupun karyawan, untuk itu diperlukan sistem informasi yang dapat mempermudah proses tersebut. Kelancaran arus sistem informasi akan memberikan kemudahan bagi karyawan dalam menentukan keputusan atau mengambil data maupun informasi yang dibutuhkan. Sebaliknya data dan informasi yang sulit diperoleh akan menyulitkan karyawan dalam menentukan keputusan yang baik bagi kepentingan perusahaan.

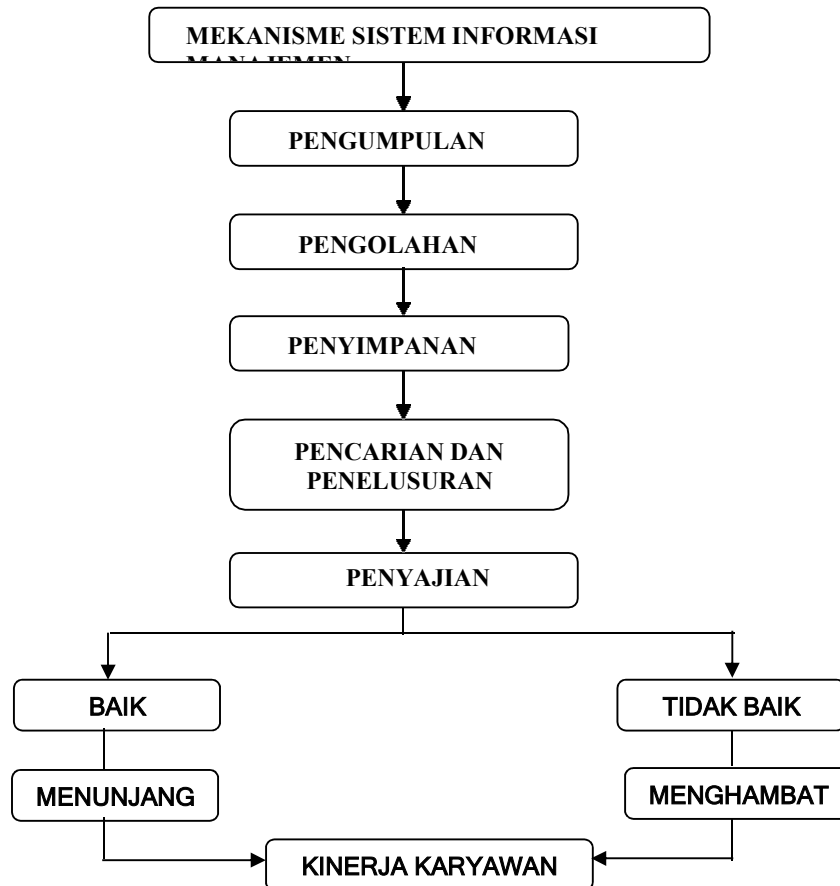
Berdasarkan keadaan tersebut, maka jelas bahwa data dan informasi yang dikelola dengan baik dan lancar akan memberikan manfaat terhadap kinerja karyawan, oleh karena itu jelaslah bahwa SIM berperan langsung terhadap kinerja karyawan. (Supriatin. 2003). Keterkaitan kedua komponen tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:

¹⁾ *Semuel Souhoka, Dosen Tetap STIA Said Perintah Masohi.*

²⁾ *Shella Kriekhoff Dosen Tetap Politeknik Negeri Ambon*

Gambar 1.

Hubungan SIM Terhadap Kinerja Karyawan



Berdasarkan gambar tersebut dapat ditelaah bahwa hubungan SIM dengan kinerja pegawai dapat ditinjau dari mekanisme atau prosedur kerja yang dilakukan oleh para pengelola SIM itu sendiri, yang terdiri dari: pengumpulan data, pengolahan data, penyimpanan data, pencarian dan penelusuran kembali, serta penyajian. Dalam prosedur kerja SIM tersebut tentunya tidak bisa dipungkiri bahwa ada yang baik dan tidak baik, jika baik jelas akan menunjang terhadap kinerja karyawan, dan sebaliknya jika tidak baik jelas akan menghambat kinerja pegawai.

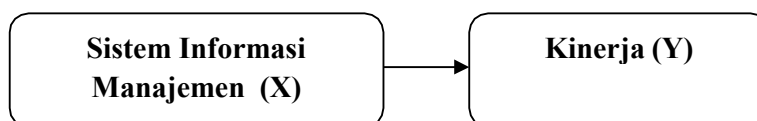
¹⁾ *Semuel Souhoka, Dosen Tetap STIA Said Perintah Masohi.*

²⁾ *Shella Kriekhoff Dosen Tetap Politeknik Negeri Ambon*

Kerangka Pemikiran

Berdasarkan kajian teori dan hasil penelitian terdahulu yang relevan maka dapat disusun kerangka konseptual penelitian sebagai berikut :

Gambar 2
Kerangka Pikir Penelitian



Sumber: Landasan Teori

Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian dan landasan teori yang telah dikemukakan, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut Diduga bahwa variable system informasi manajemen berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Ambon.

METODE PENELITIAN

Definisi Operasional

Defenisi operasional perusahaan dalam aktivitasnya, adalah sebagai berikut :

1. Sistem informasi manajemen adalah jaringan atau prosedur pengolahan data yang di kembangkan secara bersama-sama atau melibatkan orang lain demi mencapai suatu tujuan yang sama.
Variabel SIM menghasilkan indikator-indikator sebagai berikut:
 - a. SIM membantu dalam pengambilan keputusan artinya SIM dapat digunakan secara efektif untuk mendukung sebuah tindakan pada proses pengambilan keputusan dan dapat digunakan juga untuk memperoleh dan menyimpan informasi yang berkaitan dengan masalah dan situasi sekarang.
 - b. SIM sebagai pendukung fungsi perencanaan artinya SIM sangat membantu dalam memilih dan merealisasikan tindakan untuk tercapainya tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.
 - c. SIM memberi informasi yang lengkap dan tepat waktu artinya SIM akan membantu dalam penyampaian ataupun menerima informasi yang lengkap dan sesuai dengan waktu yang ditentukan terutama pada saat informasi itu dibutuhkan pada saat membuat keputusan.
 - d. SIM sebagai penentuan program kerja artinya perencanaan terhadap program kerja didasarkan masalah mana yang harus didahulukan dan program mana yang dapat ditunda untuk sementara.

¹⁾. *Semuel Souhoka, Dosen Tetap STIA Said Perintah Masohi.*

²⁾. *Shella Kriekhoff Dosen Tetap Politeknik Negeri Ambon*

2. Kinerja adalah tingkat keberhasilan di dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
Variabel kinerja menghasilkan indikator-indikator sebagai berikut:
- Kualitas yaitu menyangkut kesesuaian hasil dengan yang diinginkan.
 - Kuantitas yaitu jumlah yang dihasilkan baik dalam bentuk nilai uang, jumlah unit, ataupun jumlah lingkaran aktivitas.
 - Ketepatan waktu yaitu kesesuaian dengan standar yang telah ditetapkan organisasi pelaksanaan kerja yang dapat diselesaikan dalam waktu yang ditentukan.
 - Kehadiran yaitu jumlah kegiatan yang dihadiri pegawai dalam masa kerja organisasi.
 - Dampak interpersonal yaitu menyangkut peningkatan harga diri, hubungan baik dan kerja sama di antara teman kerja, maupun kepada bawahan dan atasan.

Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan subyek penelitian sedangkan sampel adalah wakil populasi yang diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan kantor Dinas Perhubungan Kota Ambon sebanyak 50 orang, dalam hal ini adalah semua karyawan yang memenuhi karakteristik untuk diteliti.

2. Sampel

Menurut Suprpto (1997:239) menyatakan bahwa sampel penelitian meliputi sejumlah elemen (responden) yang lebih besar dari persyaratan minimal sebanyak 30 elemen atau responden". Menurut Arikunto (1998:120) bahwa apabila subyeknya kurang dari 100 orang lebih baik diambil seluruhnya sebagai sampelnya. Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti dan sebagai sampel dalam penelitian ini karena populasinya kurang dari 100 orang maka dalam penelitian ini keseluruhan populasi akan diambil sebagai sampel. Dengan dasar pendapat tersebut di atas maka sampel penelitian ini adalah seluruh anggota populasi atau sejumlah 50 orang. Sehingga teknik dalam pengambilan sampel menggunakan metode sensus.

Metode Analisis

Metode analisis untuk mengetahui tingkat hubungan Sistem informasi Manajemen terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Ambon dengan rumus persamaan regresi linear sederhana, sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Dimana :

Y = Variabel terikat (Kinerja karyawan)

X = Variabel bebas (Sistem informasi manajemen)

a = Kostanta dan

b = Koefisien regresi variabel bebas

¹⁾ *Semuel Souhoka, Dosen Tetap STIA Said Perintah Masohi.*

²⁾ *Shella Kriekhoff Dosen Tetap Politeknik Negeri Ambon*

HASIL PENELITIAN

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Butir	Correlation Product Moment	Rtabel ($\alpha=0,05$)	Ket.
Sistem Informasi Manajemen (X)	P1	0.771**	0,279	Valid
	P2	0.728**	0,279	Valid
	P3	0.833**	0,279	Valid
	P4	0.809**	0,279	Valid
	P5	0.325**	0,279	Valid
	P6	0.596**	0,279	Valid
	P7	0.436**	0,279	Valid
	P8	0.812**	0,279	Valid
	P9	0.525**	0,279	Valid
	P10	0.560**	0,279	Valid
	P11	0.572**	0,279	Valid
	P12	0.480**	0,279	Valid
	P13	0.465**	0,279	Valid
Kinerja (Y)	K1	0.599**	0,279	Valid
	K2	0.367**	0,279	Valid
	K3	0.517**	0,279	Valid
	K4	0.578**	0,279	Valid
	K5	0.753**	0,279	Valid
	K6	0.654**	0,279	Valid
	K7	0.724**	0,279	Valid
	K8	0.878**	0,279	Valid
	K9	0.825**	0,279	Valid
	K10	0.677**	0,279	Valid
	K11	0.719**	0,279	Valid
	K12	0.360**	0,279	Valid
	K13	0.409**	0,279	Valid

Sumber : Data Output SPSS, 2021

Berdasarkan hasil uji validitas pada Tabel 1, menunjukkan nilai koefisien korelasi (r_{hitung}) lebih besar dari nilai korelasi (r_{tabel}) maka dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini valid, sehingga pernyataan-pernyataan tersebut dapat digunakan untuk analisis selanjutnya dalam penelitian ini.

¹⁾ *Semuel Souhoka, Dosen Tetap STIA Said Perintah Masohi.*

²⁾ *Shella Kriekhoff Dosen Tetap Politeknik Negeri Ambon*

Tabel 2. Uji Reliabilitas Data

Variabel	Alpha Cronbach	r tabel	Keterangan
Sistem Informasi Manajemen (X)	0,864	0,60	Reliabel
Kinerja (Y)	0,860	0,60	Reliabel

Sumber : Data Output SPSS, 2021

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel 2 di atas dapat diketahui bahwa nilai reliabilitas yang dicapai untuk masing-masing variable lebih besar dari 0,60 artinya instrument yang digunakan reliable, sehingga item-item tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Variabel	Unstandardized Coefficients	Thitung	Sig.	Ket
Constant	17.864			
Sistem Informasi Manajemen (X)	0.692	8.726	0,000	Sig.
R	0.783 ^a			
R Square Adjusted	0.613			
R Square Fhitung	0.605			
Sig. F	76.135			
	0.000			

Sumber : Data Output SPSS, 2021

Berdasarkan hasil analisis regresi di atas dapat disusun persamaan regresi sederhana sebagai berikut :

$$Y = 17.864 + 0,692 X$$

Nilai kostanta (α) sebesar 17.864; artinya jika variable bebas yaitu pengawasan (X) sama dengan 0, maka kinerja pegawai bernilai positif 17.864.

Nilai Koefisien regresi sebesar 0,692 menunjukkan bahwa variabel system informasi manajemen memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, artinya semakin besar / semakin baik penerapan system informasi manajemen yang diberikan kepada pegawai akan menyebabkan peningkatan terhadap kinerja pegawai sebesar 0,692 atau 69,2%.

Nilai R square sebesar 0,613. Hal ini memiliki makna variabel system informasi manajemen (X) memberikan kontribusi sebesar 0,613 atau 61,3% terhadap kinerja pegawai (Y), sedangkan sisanya sebesar 38,7% oleh variabel lainnya diluar variabel system informasi manajemen.

¹⁾ *Semuel Souhoka, Dosen Tetap STIA Said Perintah Masohi.*

²⁾ *Shella Kriekhoff Dosen Tetap Politeknik Negeri Ambon*

**Tabel 4. Uji Hipotesis (Uji T)
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17.864	3.542		5.044	.000
PWSN	.692	.079	.783	8.726	.000

a. Dependent Variable: DIS

Uji T digunakan untuk menguji pengaruh secara parsial dari variable bebas terhadap variable terikat, dengan cara membandingkan nilai T_{hitung} dengan nilai pada taraf $\alpha = 0,05$ derajat bebas = 48

Kriteria pengujian :

H_0 ditolak jika

$t_{hitung} < t_{tabel}$ H_0

diterima jika

$t_{hitung} > t_{tabel}$

Dari hasil pengujian diperoleh nilai T_{hitung} sebesar 8,726 sedangkan nilai T_{tabel} sebesar 1,296 dengan demikian $T_{hitung} > T_{tabel}$ berarti H_0 ditolak artinya variable system informasi manajemen (X) berpengaruh signifikan terhadap variable kinerja karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial Hipotesis yang menyatakan bahwa ada pengaruh system informasi manajemen terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Ambon diterima.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian-uraian pembahasan yang telah di kemukakan bab-bab sebelumnya, maka penulis menarik kesimpulan :

1. Dengan membuat hasil regresi linear sederhana $Y = 17.864 + 0,692 X$ yaitu bahwa kemungkinan bahwa angka 17.864 mengandung arti apabila system informasi manajemen (X) sama dengan nol (0), maka kinerja pegawai bernilai 17.864 dengan angka 0,692 mengandung arti bahwa peningkatan 1% kinerja akan meningkat sebesar 0,692. Persamaan regresi ini menunjukkan variable system informasi manajemen (X) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y). Tingkat pemahaman pegawai terhadap system informasi manajemen sebesar 0,692. Hal ini dibuktikan dengan pegawai yang melakukan kinerja sebesar 17.864 maka system informasi manajemen sebesar 0,692.

B. Saran

Pada penelitian ini, sistem informasi manajemen secara signifikan mempengaruhi kinerja pegawai. Oleh karena itu, pihak perusahaan perlu

¹⁾ *Semuel Souhoka, Dosen Tetap STIA Said Perintah Masohi.*

²⁾ *Shella Kriekhoff Dosen Tetap Politeknik Negeri Ambon*

memperhatikan dan memantau kinerja pegawai agar lebih disiplin dalam bekerja sehingga perusahaan mampu mencapai tujuan atau target yang telah ditetapkan sesuai program kerja yang telah direncanakan. Selain itu, dengan adanya sistem informasi yang baik akan mampu meningkatkan kualitas layanan terhadap masyarakat sesuai visi perusahaan itu sendiri.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Arikunto, Suharsimi. 1998. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Edisi Revisi. Cetakan Kesembilan. Rineka Cipta. Jakarta
- Davis, G.B. 1995. Kerangka Dasar Sistem Informasi Manajemen. (Terj. Adreas S. Adiwardana). Jakarta: Pustaka Binaman Presindo.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2002. Organisasi dan Motivasi, Dasar Peningkatan Produktivitas. Bumi Aksara. Jakarta.
- Rahman, Arif. 1997. Manajemen Kelas. Jakarta: Depdiknas
- Suprpto, J. 1997. Statistik : Teori dan Aplikasi, Edisi 5, Jilid II Erlangga, Jakarta.
- Supriatin, T. 2003. Studi Tentang Sistem Informasi Manajemen Dalam Kaitannya Dengan Kinerja Pegawai. Skripsi pada FIP UPI Bandung.
- Syampurnajaya, Syopiansyah. 2000. Teknologi Informasi: Prospek Menuju Era. Globalisasi. Lampung: Pemerintah Daerah Lampung.
- The Ling Gie. 1996, Administrasi Perkantoran Modern, Liberty, Yogyakarta

¹⁾. *Semuel Souhoka, Dosen Tetap STIA Said Perintah Masohi.*

²⁾. *Shella Kriekhoff Dosen Tetap Politeknik Negeri Ambon*