

## **PENGARUH SISTEM INFORMASI MANAJEMEN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI SEKRETARIAT DAERAH PADA KANTOR BUPATI DELI SERDANG**

Astuti, Julianto Hutasuhut, Wan Dian Safina

Fakultas Ekonomi, Universitas Muslin Nusantara Al-Washliyah Medan, Medan, Indonesia

[julianto@umnaw.ac.id](mailto:julianto@umnaw.ac.id)

| INFO ARTIKEL                                                                     | ABSTRAK                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|----------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Diterima: 5 Juni 2022<br>Direvisi: 27 Juni 2022<br>Disetujui: 29 Juni 2022       | Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh sistem informasi manajemen dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat Pada Kantor Bupati Deli Serdang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh yang berjumlah 94 responden. Metode pengumpulan data menggunakan angket/kuesioner. Hasil analisis regresi linear berganda diperoleh persamaan $Y = 6,124 + 0,309X_1 + 0,545X_2$ . Hasil analisis regresi (uji t) variabel sistem informasi manajemen diperoleh nilai t hitung sebesar $3,270 > t$ tabel $1,986$ dengan nilai signifikan yaitu $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan bahwa variabel sistem informasi manajemen berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Hasil analisis regresi (uji t) variabel motivasi kerja diperoleh nilai t hitung sebesar $5,231 > t$ tabel $1,986$ dengan nilai signifikan yaitu $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Hasil uji simultan menunjukkan nilai F hitung = $166,193 > F$ tabel = $3,10$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan bahwa variabel sistem informasi manajemen dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Hasil perhitungan koefisien nilai adjusted R square sistem informasi manajemen dan motivasi kerja terhadap variabel kinerja pegawai adalah sebesar $0,780$ . Maka dapat disimpulkan bahwa variabel sistem informasi manajemen dan motivasi kerja memiliki pengaruh sebesar $78\%$ terhadap variabel kinerja pegawai, sementara sisanya sebesar $22\%$ dipengaruhi oleh variabel lain yang berada diluar penelitian ini. |
| Kata Kunci:<br>Sistem Informasi<br>Manajemen, Motivasi Kerja,<br>Kinerja Pegawai |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |

### **PENDAHULUAN**

Setiap instansi pemerintahan menginginkan semua pegawainya agar meningkatkan kinerjanya untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan maksimal. Kinerja yang baik merupakan kinerja yang optimal. Peningkatan kinerja akan membawa kemajuan terhadap instansi tersebut. Peningkatan kinerja tidak luput dari tenaga kerja yang berada pada lingkungan kerja tersebut. Pada prinsipnya, setiap pegawai harus memiliki kemampuan dan keterampilan yang baik, ditambah saat ini setiap individu diuntut untuk dapat menjalankan dan menerapkan sistem teknologi.

Teknologi yang saat ini berkembang sangat pesat adalah teknologi informasi. Dengan maju dan berkembangnya teknologi informasi memacu organisasi untuk menggunakan teknologi sebagai penyedia informasi sekaligus pengelola informasi. Dalam suatu organisasi teknologi informasi sangat penting karena berhubungan langsung dengan ketepatan waktu dan kebenaran penyediaan informasi yang dibutuhkan.

Sistem Informasi Manajemen adalah sistem manusia/ mesin yang terpadu guna menyajikan informasi untuk mendukung fungsi operasi, manajemen dan pengambilan keputusan didalam suatu organisasi (Sutabri, 2016). Faktor yang mempengaruhi keberhasilan sistem informasi manajemen dalam suatu perusahaan menurut Zakiyudin (2015) yaitu gaya kepemimpinan, proses manajemen, tingkat manajemen. Menurut Tofik (2015) ada tiga dimensi system informasi manajemen dalam sistem absensi fingerprint yaitu pertama praktis, pegawai dapat membuktikan kehadiran hanya dengan meletakkan salah satu jari pada mesin absensi fingerprint. Kedua akurat, mesin absensi fingerprint memiliki tingkat akurasi yang tinggi dalam merekam data absensi pegawai. Ketiga keamanan, dengan menggunakan absensi sidik jari tingkat keamanan sangat tinggi dikarenakan setiap sidik jari setiap pengguna berbeda- beda atau unik. Jadi pengguna tidak bisa saling menitipkan absensi seperti yang dilakukan ketika kita menggunakan absensi tanda tangan, amano atau menggunakan kartu. Kelima efektivitas waktu, lihatlah perubahan pertama Ketika kantor menggunakan absensi sidik jari. Pegawai atau pengguna akan datang lebih tepat waktu beda dengan hari sebelumnya menggunakan absensi sidik jari.

Analisis evaluasi data dan menyajikannya kebatas informasi dan akhirnya digunakan untuk pengambilan keputusan. Penerapan sistem informasi manajemen dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam suatu organisasi.

Di Sekretariat Daerah Deli Serdang menerapkan beberapa sistem teknologi melalui sistem informasi manajemen yaitu berupa pengolahan data interen, pengoordinasian administratif perangkat daerah, pelayanan administratif dan absensi. Sistem pengolahan data interen pengoordinasian administratif dan pelayanan administratif dilakukan melalui data base yang saling terhubung satu sama lain sehingga untuk melakukan pengecekan dan memantau data terbaru bisa dengan mudah hanya melalui sistem informasi yang telah dibangun di Sekretariat Kantor bupati tersebut. Para pimpinan akan lebih mudah melihat perkembangan setiap daerah yang dipimpinnya hanya dengan memantau sistem. Bahkan untuk mengecek kelangsungan kinerja setiap pegawainya sudah mudah dengan melihat pengolahan data interen, sudah sejauh mana setiap pegawai melaksanakan dan mengerjakan tugas-tugasnya. Dan untuk melihat kedisiplinan setiap pegawainya tersedia juga sistem absensi yang sudah lebih canggih dan simple. Sistem absen yang diterapkan pada kantor bupati lubuk pakam adalah absensi fingerprint. Sistem yang diterapkan ini bertujuan mengukur kinerja pegawai dalam instansi tersebut. Fingerprint adalah peralatan absensi canggih yang digunakan untuk merekam sidik jari pegawai saat jam datang dan jam pulang, selain itu peralatan ini bekerja secara online dan dapat dipantau dari computer yang terhubung dengan peralatan tersebut. Fingerprint ini juga memudahkan bagi administratornya untuk merekap absensi para pegawai. Fingerprint dinilai lebih praktis karena data lebih valid absensi hanya bisa dilakukan

oleh pegawai itu langsung, dan lebih akurat dan efisien jika dibandingkan dengan sistem absensi konvensional yang sebelumnya yang bisa saja absensinya dimanipulasi. Selain itu dengan adanya Fingerprint data absensi akan lebih aman karena sidik jari setiap pegawai berbeda dan antara pegawai yang satu dengan yang lainnya tidak dapat menipiskan absen. Dengan adanya fingerprint sudah tentu efektivitas waktu hadir para pegawai sangat mmebaik dibanding sebelum menggunakan fingerprint tersebut.

Menurut Daft (2013) motivasi dapat di artikan sebagai kekuatan yang muncul dalam maupun dari luar diri seseorang dan membangkitkan semangat serta ketekunan untuk mencapai sesuatu yang di inginkan. Menurut Suwatno (2014), sumber motivasi dapat dogolongkan kedalam dua jenis sumber yaitu Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik. Motivasi intrinsik adalah motifasi yang aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar. Karena dalam setiap diri individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu. Motivasi intrinsik dapat juga dikatakan sebagai bentuk motivasi yang didalamnya aktivitas dimulai dan diteruskan berdasarkan suatu dorongan dari dalam diri dan secara mutlak berkaitan dengan aktivitas belajarnya. Jenis motivasi ini timbul dalam diri individu atas dasar kemauan dari diri sendiri tanpa ada paksaan dari orang lain. Motivasi ekstrinsik adalah motifasi yang aktif dan berfungsi karena adanya perangsang dari luar. Motivasi ekstrinsik dapat juga dikatakan sebagai bentuk motivasi yang didalamnya aktivitas dimulai dan diteruskan berdasarkan dorongan dari luar yang tidak berkaitan dengan dirinya. Jenis motivasi ini timbul sebagai akibat pengaruh dari luar individu.

**Tabel 1**  
**Data Absensi Pegawai Sekretariat Daerah Kantor Bupati Deli Serdang**

| Bulan    | Izin | Sakit | Tanpa Keterangan | Jumlah Pegawai |
|----------|------|-------|------------------|----------------|
| Oktober  | 6    | 3     | 3                | 94             |
| November | 3    | 2     | 2                | 94             |
| Desember | -    | 5     | 2                | 94             |
| Januari  | 5    | 4     | 4                | 94             |
| Februari | 8    | 7     | 7                | 94             |
| Jumlah   | 27   | 22    | 19               | 94             |

Sumber: Hasil Pra Survey, 2022

Berdasarkan tabel 1 hasil pra survey yang dilakukan oleh peneliti selama lima (5) bulan terakhir jumlah pegawai yang berada pada Sekretariat Daerah Deli Serdang adalah sebanyak 94 orang. Dimana berdasarkan data absensi yang terekam pada bulan Oktober sebanyak 6 pegawai yang izin (S), 3 pegawai izin (I), dan 3 pegawai tanpa keterangan (TK). Pada bulan November sebanyak 3 pegawai sakit (S), 2 pegawai izin (I) dan 2 pegawai tanpa keterangan (TK). Sedangkan pada bulan Desember 5 pegawai izin (I) dan 2 pegawai tanpa keterangan (TK). Begitu pula pada bulan Januari sebanyak 5 pegawai sakit (S), 4 pegawai izin (I) dan 3 pegawai tanpa keterangan (TK) dan Pada bulan Februari sebanyak 8 pegawai sakit (S), 7 pegawai izin (I) dan 7 pegawai tanpa keterangan (TK).

Berdasarkan penerapan sistem absensi melalui fingerprint terindikasi bahwa perekaman data absensi yang dilakukan sangat baik dan akurat tanpa manipulasi sedikitpun. Sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai. Selain itu peneliti juga melakukan pra survey mengenai motivasi kerja terhadap 30 responden yaitu pegawai Sekretariat Daerah Deli Serdang sebagaimana dilampirkan sebagai berikut:

**Tabel 2**  
**Motivasi Kerja Pegawai Sekretariat Daerah**

| No | Pernyataan                                                         | Setuju | Persentase | Tidak Setuju | Persentase |
|----|--------------------------------------------------------------------|--------|------------|--------------|------------|
| 1. | Saya selalu bersemangat untuk mengerjakan pekerjaan saya dikantor. | 17     | 56%        | 13           | 43,8%      |
| 2. | Gaji yang diterima dapat memenuhi kebutuhan saya.                  | 9      | 31,3%      | 21           | 68,8%      |
| 3. | Saya bekerja dengan giat untuk jenjang karier saya yang bagus      | 17     | 56,3%      | 13           | 43,8%      |
| 4. | Tunjangan memotivasi saya dalam bekerja.                           | 27     | 90,6%      | 3            | 9,4%       |

Sumber: Hasil Pra Survey, 2022

Berdasarkan tabel 2 dapat diindikasikan bahwa para pegawai sangat bersemangat bekerja untuk setiap harinya dimana 17 pegawai memilih setuju dan 13 pegawai memilih tidak setuju, akan tetapi gaji yang diberikan tidak sesuai dengan kebutuhan sehari-hari dimana hanya 9 pegawai yang memilih setuju dan 21 pegawai memilih tidak setuju, selain itu para pegawai juga bekerja dengan giat guna jenjang karier yang bagus dimana 17 pegawai memilih setuju dan 13 pegawai memilih tidak setuju. Dan tunjangan merupakan motivasi terbesar pegawai pada sekretariat daerah deli serdang dimana sebanyak 27 pegawai memilih setuju dan hanya 3 pegawai yang tidak setuju.

Berdasarkan hasil pra survey yang dilakukan peneliti terdapat fenomena yang terjadi di Sekretariat Daerah Deli Serdang yaitu penerapan sistem informasi manajemen dengan perekaman data absensi melalui fingerprint sangat baik sehingga terlihat bahwa dalam 5 bulan terakhir terjadi penurunan kinerja pegawai. Dimana setiap bulannya pegawai tidak hadir meningkat untuk tidak bekerja. Hal ini dapat mempengaruhi kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Deli Serdang. Selain itu fenomena yang terjadi pada motivasi pegawai adalah pegawai selalu bersemangat untuk bekerja tetapi gaji yang diberikan tidak sesuai dengan kebutuhan sehari-hari pegawai, sehingga pegawai berusaha terus untuk mendapatkan jenjang karier yang bagus untuk tunjangan yang lebih maksimal. Karena semakin tinggi jabatan atau jenjang karier yang dimiliki maka semakin besar juga gaji dan tunjangan yang diterima para pegawai. Maka perlu sangat ditingkatkannya pelatihan dan pengembangan karier agar memotivasi setiap pegawai untuk meningkatkan kinerjanya.

## METODE

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif kasual dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif kasual adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini menjelaskan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti.

Populasi dalam penelitian ini, yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai yang berjumlah 94 pegawai. Terdiri dari beberapa bagian yaitu: Bagian hukum terdiri dari 8 orang pegawai, bagian pengadaan barang dan jasa terdiri dari 17 orang pegawai, bagian tata pemerintahan terdiri dari 8 orang pegawai, bagian organisasi terdiri dari 8 orang pegawai, bagian perekonomian terdiri dari 11 orang pegawai, bagian perencanaan dan keuangan terdiri dari 9 orang pegawai, bagian administrasi pembangunan terdiri dari 11 orang pegawai, bagian kesejahteraan rakyat terdiri dari 7 orang pegawai, bagian protokol dan komunikasi pimpinan terdiri dari 15 orang pegawai. Teknik Pengambilan Sampel sampel pada penelitian ini adalah menggunakan teknik sampling jenuh dimana unit populasi di jadikan sampel semuanya Terdiri dari beberapa bagian yaitu : Bagian hukum terdiri dari 8 orang pegawai, bagian pengadaan barang dan jasa terdiri dari 17 orang pegawai, bagian tata pemerintahan terdiri dari 8 orang pegawai, bagian organisasi terdiri dari 8 orang pegawai, bagian perekonomian terdiri dari 11 orang pegawai, bagian perencanaan dan keuangan terdiri dari 9 orang pegawai, bagian administrasi pembangunan terdiri dari 11 orang pegawai, bagian kesejahteraan rakyat terdiri dari 7 orang pegawai, bagian protokol dan komunikasi pimpinan terdiri dari 15 orang pegawai sekretariat daerah kantor bupati Deli Serdang.

Alat ukur yang digunakan untuk menguji instrumen kuesioner yang dibuat dengan melakukan pengujian validitas, reliabilitas, asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, multikolineritas, dan heteroskedastisitas. Selanjutnya melakukan analisis regresi berganda dan pengujian hipotesis yang terdiri dari uji parsial, simultan dan koefisien determinasi.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Data pada penelitian ini dikumpulkan oleh peneliti dengan cara menyebarkan kuesioner kepada pegawai Kantor Bupati Kabupaten Deli Serdang sebanyak 94 orang. Langkah berikutnya peneliti mendeskripsikan identitas responden berdasarkan usia, jenis kelamin dan pendidikan terakhir. Berikut ini adalah tabel identitas responden:

**Tabel 3**  
**Identitas Responden Berdasarkan Usia**

| No. | Karakteristik |                     | Jumlah | Persentase |
|-----|---------------|---------------------|--------|------------|
| 1.  | Usia          | 18 tahun – 30 tahun | 28     | 29.8%      |
|     |               | 31 tahun – 65 tahun | 66     | 70.2%      |
|     |               | Total               | 94     | 100%       |

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2022

Berdasarkan tabel 3 diketahui bahwa responden yang memiliki usia 18 tahun – 30 tahun berjumlah 28 orang (29.8%) dan usia 31 tahun – 65 tahun berjumlah 66 orang (70.2%).

**Tabel 4**  
**Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

| No. | Karakteristik |           | Jumlah | Persentase |
|-----|---------------|-----------|--------|------------|
| 1.  | Jenis Kelamin | Laki-Laki | 34     | 36.2%      |
|     |               | Perempuan | 60     | 63.8%      |
|     |               | Total     | 94     | 100%       |

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2022

Berdasarkan tabel 4 diketahui bahwa responden yang memiliki jenis kelamin laki-laki adalah berjumlah 34 orang (36.2%) dan responden yang memiliki jenis kelamin perempuan berjumlah 60 orang (63.8%).

**Tabel 5**  
**Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

| No. | Karakteristik       |         | Jumlah | Persentase |
|-----|---------------------|---------|--------|------------|
| 1.  | Pendidikan Terakhir | SMA/SMK | 14     | 14.9%      |
|     |                     | D3      | 9      | 9.6%       |
|     |                     | S1      | 52     | 55.3%      |
|     |                     | S2      | 19     | 20.2%      |
|     |                     | Total   | 94     | 100%       |

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2022

Berdasarkan tabel 5 responden yang memiliki pendidikan terakhir SMA/SMK adalah berjumlah 14 orang (14.9%), responden yang memiliki pendidikan terakhir D3 berjumlah 9 orang (9.6%), responden yang memiliki pendidikan terakhir S1 berjumlah 52 orang (55.3%) dan responden yang memiliki pendidikan terakhir S2 berjumlah 19 orang (20.2%).

Uji validitas item adalah uji statistik yang digunakan guna menentukan seberapa valid suatu item pertanyaan mengukur variabel yang diteliti. Uji Reliabilitas item adalah uji statistik yang digunakan guna menentukan reliabilitas serangkaian item pertanyaan dalam keandalannya mengukur suatu variabel. Uji validitas dan reliabilitas dalam penelitian ini sebanyak 30 responden yang diambil dari luar populasi penelitian yang dilakukan di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Deli Serdang. Hasil uji validitas dan reliabilitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 6**  
**Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel SIM (X<sub>1</sub>)**

| Variabel                                     | Indikator / Angket | Uji Validitas                  | Uji Reliabilitas            |
|----------------------------------------------|--------------------|--------------------------------|-----------------------------|
|                                              |                    | <i>Total Correlation</i> > 0,5 | <i>Cronbach Alpha</i> > 0.6 |
| Sistem Informasi Manajemen (X <sub>1</sub> ) | X <sub>1.1</sub>   | 0.707                          | 0.894                       |
|                                              | X <sub>1.2</sub>   | 0.721                          | 0.893                       |
|                                              | X <sub>1.3</sub>   | 0.767                          | 0.890                       |
|                                              | X <sub>1.4</sub>   | 0.782                          | 0.889                       |
|                                              | X <sub>1.5</sub>   | 0.610                          | 0.900                       |
|                                              | X <sub>1.6</sub>   | 0.661                          | 0.898                       |
|                                              | X <sub>1.7</sub>   | 0.524                          | 0.905                       |
|                                              | X <sub>1.8</sub>   | 0.600                          | 0.901                       |
|                                              | X <sub>1.9</sub>   | 0.638                          | 0.899                       |
|                                              | X <sub>1.10</sub>  | 0.647                          | 0.898                       |

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2022

Berdasarkan Tabel 6 untuk indikator/angket variabel sistem informasi manajemen menunjukkan nilai *total correlation* > 0,5. Sehingga angket dari variabel sistem informasi manajemen dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya. Selanjutnya diperoleh nilai *Cronbach Alpha* dari indikator/angket variabel sistem informasi manajemen menunjukkan angka > 0,6. Hal ini dapat disimpulkan bahwa jawaban responden sistem informasi manajemen dinyatakan reliabel, sehingga angket dari variabel sistem informasi manajemen dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

**Tabel 7**  
**Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>)**

| Variabel                         | Indikator / Angket | Uji Validitas                  | Uji Reliabilitas            |
|----------------------------------|--------------------|--------------------------------|-----------------------------|
|                                  |                    | <i>Total Correlation</i> > 0,5 | <i>Cronbach Alpha</i> > 0.6 |
| Motivasi Kerja (X <sub>2</sub> ) | X <sub>2.1</sub>   | 0.673                          | 0.905                       |
|                                  | X <sub>2.2</sub>   | 0.621                          | 0.908                       |
|                                  | X <sub>2.3</sub>   | 0.714                          | 0.902                       |
|                                  | X <sub>2.4</sub>   | 0.691                          | 0.904                       |
|                                  | X <sub>2.5</sub>   | 0.524                          | 0.914                       |
|                                  | X <sub>2.6</sub>   | 0.644                          | 0.907                       |
|                                  | X <sub>2.7</sub>   | 0.651                          | 0.906                       |
|                                  | X <sub>2.8</sub>   | 0.727                          | 0.902                       |
|                                  | X <sub>2.9</sub>   | 0.753                          | 0.900                       |
|                                  | X <sub>2.10</sub>  | 0.837                          | 0.894                       |

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2022

Berdasarkan Tabel 7 diatas untuk indikator/angket variabel motivasi kerja menunjukkan nilai *total correlation* > 0,5. Sehingga angket dari variabel motivasi kerja dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya. Selanjutnya diperoleh nilai *Cronbach Alpha* dari indikator/angket variabel motivasi kerja menunjukkan angka > 0,6. Hal ini dapat disimpulkan bahwa jawaban responden

motivasi kerja dinyatakan reliabel, sehingga angket dari variabel motivasi kerja dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

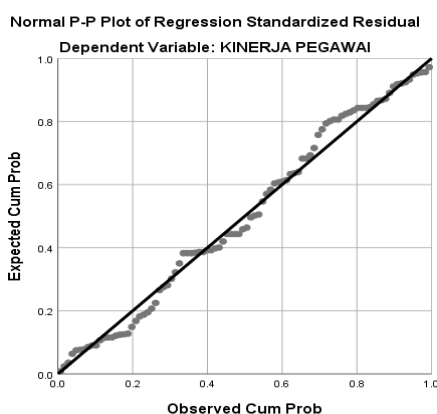
**Tabel 8**  
**Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kinerja Pegawai (Y)**

| Variabel            | Indikator / Angket | Uji Validitas           | Uji Reliabilitas     |
|---------------------|--------------------|-------------------------|----------------------|
|                     |                    | Total Correlation > 0,5 | Cronbach Alpha > 0.6 |
| Kinerja Pegawai (Y) | Y <sub>1</sub>     | 0.657                   | 0.917                |
|                     | Y <sub>2</sub>     | 0.790                   | 0.910                |
|                     | Y <sub>3</sub>     | 0.656                   | 0.918                |
|                     | Y <sub>4</sub>     | 0.691                   | 0.915                |
|                     | Y <sub>5</sub>     | 0.752                   | 0.912                |
|                     | Y <sub>6</sub>     | 0.832                   | 0.907                |
|                     | Y <sub>7</sub>     | 0.612                   | 0.919                |
|                     | Y <sub>8</sub>     | 0.775                   | 0.911                |
|                     | Y <sub>9</sub>     | 0.674                   | 0.916                |
|                     | Y <sub>10</sub>    | 0.647                   | 0.918                |

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2022

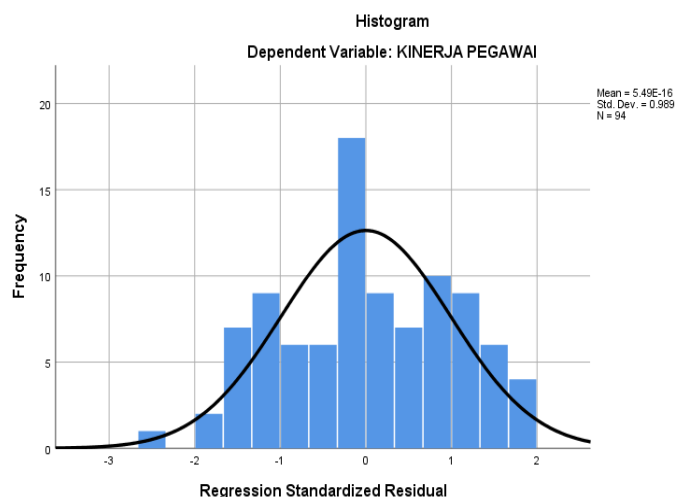
Berdasarkan Tabel 8, diatas untuk indikator/angket variabel kinerja pegawai menunjukkan nilai *total correlation* > 0,5. Sehingga angket dari variabel kinerja pegawai dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya. Selanjutnya diperoleh nilai *Cronbach Alpha* dari indikator/angket variabel kinerja pegawai menunjukkan angka > 0,6. Hal ini dapat disimpulkan bahwa jawaban responden kinerja pegawai dinyatakan reliabel, sehingga angket dari variabel kinerja pegawai dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

Uji normalitas adalah untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang terdistribusi normal. Jadi uji normalitas bukan dilakukan pada masing-masing variabel tetapi pada nilai residualnya.



Gambar 1 Normal P-P Plot  
Sumber: Data Diolah Peneliti, 2022





Gambar 2 Histogram  
Sumber : Data Diolah Peneliti, 2022

Gambar 1 normal p-p plot menunjukkan bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal sedangkan Gambar 2 histogram menunjukkan bahwa distribusi data penelitian yang dilakukan membentuk lonceng (bell shaped), tidak condong ke kiri atau tidak condong ke kanan sehingga dari gambar 1 dan gambar 2 dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal.

Untuk melihat apakah data terdistribusi normal atau tidak peneliti juga menggunakan metode *One Sample Kolmogorov-Smirnov* dengan kriteria nilai Asymp. Sig (2-tailed) > 0,05. Berikut adalah hasil ujinya :

**Tabel 9 Hasil Uji Normalitas  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

|                                  |                | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N                                |                | 94                      |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup> | Mean           | .0000000                |
|                                  | Std. Deviation | 1.86148679              |
| Most Extreme Differences         | Absolute       | .084                    |
|                                  | Positive       | .066                    |
|                                  | Negative       | -.084                   |
| Test Statistic                   |                | .084                    |
| Asymp. Sig. (2-tailed)           |                | .107 <sup>c</sup>       |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2022

Berdasarkan tabel hasil uji normalitas metode *One Sample Kolmogorov-Smirnov* diperoleh nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,107 > 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diuji terdistribusi normal.

Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi diantara variabel bebas. Dalam penelitian ini gejala multikolinearitas dilihat di tolerance dan *variance inflation factor* (VIF). Hasil dari uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 10 Hasil Uji Multikolinearitas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

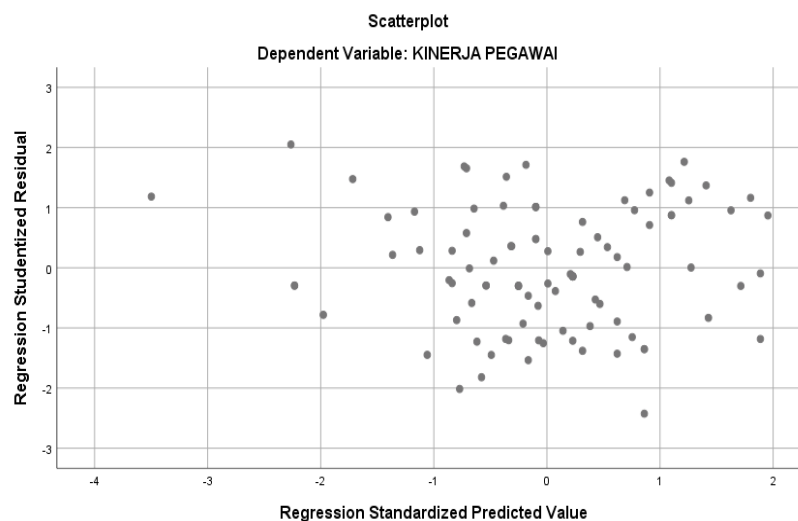
| Model |                            | Collinearity Statistics |       |
|-------|----------------------------|-------------------------|-------|
|       |                            | Tolerance               | VIF   |
| 1     | (Constant)                 |                         |       |
|       | Sistem Informasi Manajemen | .582                    | 1.719 |
|       | Motivasi Kerja             | .582                    | 1.719 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2022

Berdasarkan tabel 10 dapat dilihat bahwa nilai *Tolerance* > 0,1 ( $0,582 > 0,1$ ) dan nilai *VIF* < 10,00 ( $1,719 < 10,00$ ). Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa data penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.

Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedastisitas artinya model regresi lolos uji heteroskedastisitas. Berikut adalah hasil ujinya :



**Gambar 4.4 Scatterplot**

Sumber : Data Diolah Peneliti, 2022

Berdasarkan grafik *scatterplot* diketahui bahwa tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Untuk melihat apakah data tidak terjadi heteroskedastisitas peneliti juga menguji menggunakan metode Glejser dengan kriteria nilai  $Sig > 0,05$ . Berikut adalah hasil ujinya:

**Tabel 11 Hasil Uji Heteroskedastisitas Metode Glejser**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model                      | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T     | Sig. |
|----------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|                            | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1 (Constant)               | 1.269                       | 1.024      |                           | 1.238 | .219 |
| Sistem Informasi Manajemen | -.002                       | .032       | -.009                     | -.063 | .950 |
| Motivasi Kerja             | .009                        | .030       | .042                      | .303  | .762 |

a. Dependent Variable: Abs\_Res

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2022

Berdasarkan uji heteroskedastisitas dengan metode Glejser diketahui bahwa nilai signifikan variabel sistem informasi manajemen sebesar  $0,950 > 0,05$  dan variabel motivasi kerjanya sebesar  $0,762 > 0,05$ . Hal ini menjelaskan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

### **Analisis Regresi Linear Berganda**

Analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel sistem informasi manajemen dan motivasi kerja terhadap variabel kinerja pegawai. Hasil analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 12 Hasil Uji Regresi Linear Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model                      | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|----------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|                            | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1 (Constant)               | 6.124                       | 1.873      |                           | 3.270 | .002 |
| Sistem Informasi Manajemen | .309                        | .059       | .333                      | 5.231 | .000 |
| Motivasi Kerja             | .545                        | .055       | .633                      | 9.935 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2022

Dari tabel 12 diperoleh persamaan regresi linear berganda:

$$Y = 6,124 + 0,309X_1 + 0,545X_2$$

Dari persamaan regresi tersebut dapat disimpulkan bahwa:

1. Konstanta (a) = 6,124 yang berarti bahwa jika variabel sistem informasi manajemen dan motivasi kerja bernilai 0 maka kinerja pegawai adalah sebesar 6,124.
2. Koefisien regresi variabel sistem informasi manajemen = 0,309 artinya jika variabel sistem informasi manajemen meningkat sebesar 1% maka variabel kinerja pegawai akan meningkat sebesar 3.09%.
3. Koefisien regresi variabel motivasi kerja = 0,545 artinya jika variabel motivasi kerja meningkat sebesar 1% maka variabel kinerja pegawai akan meningkat sebesar 5.45%.

## Pengujian Hipotesis

### 1. Uji Parsial (Uji t)

Nilai koefisien regresi dalam persamaan regresi merupakan hasil perhitungan berdasarkan sampel yang dipilih. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Pengujian melalui uji t adalah dengan membandingkan t hitung. Kriteria pengambilan keputusan adalah: Tingkat kesalahan ( $\alpha$ ) = 5% dan derajat kebebasan (df) = n (jumlah sampel) – k (jumlah variabel yang digunakan) = 94 - 3 = 91, t tabel = 1,986.

**Tabel 13 Hasil Uji Parsial (Uji t)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

|   | Model                      | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T     | Sig. |
|---|----------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|   |                            | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1 | (Constant)                 | 6.124                       | 1.873      |                           | 3.270 | .002 |
|   | Sistem Informasi Manajemen | .309                        | .059       | .333                      | 5.231 | .000 |
|   | Motivasi Kerja             | .545                        | .055       | .633                      | 9.935 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data Diolah Peneliti, 2022

Berdasarkan tabel 13 dapat dilihat pengaruh dari setiap variabel secara parsial sebagai berikut:

- Hasil analisis regresi (uji t) variabel sistem informasi manajemen diperoleh nilai t hitung sebesar 3,270 > t tabel 1,986 ini berarti variabel sistem informasi manajemen berpengaruh positif terhadap variabel kinerja pegawai dengan nilai signifikan yaitu  $0,000 < 0,05$  yang berarti variabel sistem informasi manajemen berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.
- Hasil analisis regresi (uji t) variabel motivasi kerja diperoleh nilai t hitung sebesar 5,231 > t tabel 1,986 ini berarti variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap variabel kinerja pegawai dengan nilai signifikan yaitu  $0,000 < 0,05$  yang berarti variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.

### 2. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk melihat apakah variabel bebas yang terdiri dari variabel sistem informasi manajemen dan motivasi kerja mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat yakni variabel kinerja pegawai.

**Tabel 14 Hasil Uji Signifikan Simultan (Uji F)**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

|   | Model      | Sum of Squares | Df | Mean Square | F       | Sig.              |
|---|------------|----------------|----|-------------|---------|-------------------|
| 1 | Regression | 1177.072       | 2  | 588.536     | 166.193 | .000 <sup>b</sup> |
|   | Residual   | 322.257        | 91 | 3.541       |         |                   |
|   | Total      | 1499.330       | 93 |             |         |                   |

A. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

B. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Sistem Informasi Manajemen

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2022

Untuk derajat pembilang = k (jumlah variabel) - 1 = 3 - 1 = 2 dan untuk derajat penyebut = n (jumlah sampel) - k (jumlah variabel) = 94 - 3 = 91. Maka diperoleh nilai F tabel = 3,10. Berdasarkan tabel 4.16 menunjukkan bahwa nilai F hitung = 166,193 > F tabel = 3,10 maka dapat disimpulkan bahwa variabel sistem informasi manajemen dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ .

### 3. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Pengujian koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk melihat seberapa besar kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen". Semakin besar nilai koefisien determinasi maka semakin baik kemampuan variabel (X) menerangkan variabel (Y). Koefisien determinasi ditentukan dengan nilai R Square sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 15 Hasil Uji Koefisien Determinasi  
Model Summary<sup>b</sup>**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .886 <sup>a</sup> | .785     | .780              | 1.882                      |

A. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Sistem Informasi Manajemen

B. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data Diolah Peneliti, 2022

Berdasarkan tabel 4.17 nilai R Square dari variabel sistem informasi manajemen dan motivasi kerja terhadap variabel kinerja pegawai adalah sebesar 0,785. Jadi variabel sistem informasi manajemen dan motivasi kerja memiliki pengaruh sebesar 78,5% terhadap variabel kinerja pegawai, sementara sisanya sebesar 21,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang berada diluar penelitian ini.

**Output Hasil Uji Regresi**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .886 <sup>a</sup> | .785     | .780              | 1.882                      |

A. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Sistem Informasi Manajemen

B. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

**ANOVA<sup>a</sup>**

| Model      | Sum of Squares | Df | Mean Square | F       | Sig.              |
|------------|----------------|----|-------------|---------|-------------------|
| Regression | 1177.072       | 2  | 588.536     | 166.193 | .000 <sup>b</sup> |
| Residual   | 322.257        | 91 | 3.541       |         |                   |
| Total      | 1499.330       | 93 |             |         |                   |

A. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

B. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Sistem Informasi Manajemen

## **Pembahasan**

Hasil penelitian menyatakan bahwa terdapat pengaruh sistem informasi manajemen terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Pada Kantor Bupati Deli Serdang. Hasil analisis regresi (uji t) variabel sistem informasi manajemen diperoleh nilai t hitung sebesar  $3,270 > t \text{ tabel } 1,986$  ini berarti variabel sistem informasi manajemen berpengaruh positif terhadap variabel kinerja pegawai dengan nilai signifikan yaitu  $0,000 < 0,05$  yang berarti variabel sistem informasi manajemen berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai sehingga hipotesis diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wala Erpurini (2017) yang menyatakan sistem informasi manajemen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kemudian hasil penelitian ini juga menyatakan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Pada Kantor Bupati Deli Serdang. Hasil analisis regresi (uji t) variabel motivasi kerja diperoleh nilai t hitung sebesar  $5,231 > t \text{ tabel } 1,986$  ini berarti variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap variabel kinerja pegawai dengan nilai signifikan yaitu  $0,000 < 0,05$  yang berarti variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai sehingga hipotesis diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dearma Sariani Sinaga (2020) yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Terakhir, Hasil penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh sistem informasi manajemen dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Pada Kantor Bupati Deli Serdang. Hasil uji simultan menunjukkan nilai F hitung  $= 166,193 > F \text{ tabel } = 3,10$  dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa variabel sistem informasi manajemen dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Hasil perhitungan koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel sistem informasi manajemen dan motivasi kerja memiliki pengaruh sebesar 78,5% terhadap variabel kinerja pegawai, sementara sisanya sebesar 21,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang berada diluar penelitian ini.

## **SIMPULAN**

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dari penelitian yang telah dilakukan mengenai Pengaruh Sistem Informasi Manajemen dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pada Kantor Bupati Deli Serdang, maka dapat ditarik kesimpulan terdapat pengaruh sistem informasi manajemen terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Pada Kantor Bupati Deli Serdang. Selanjutnya, terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Pada Kantor Bupati Deli Serdang. Terakhir, terdapat pengaruh sistem informasi manajemen dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Pada Kantor Bupati Deli Serdang.

## Saran

Dari hasil penelitian tersebut maka peneliti akan memberikan saran yang berkaitan dengan penelitian yang telah dilakukan untuk dijadikan masukan dan bahan pertimbangan yang berguna bagi pihak - pihak yang berkepentingan sebagai penyempurnaan penelitian selanjutnya. Beberapa saran tersebut adalah :

1. Kantor Bupati Deli Serdang sebaiknya untuk lebih mengetatkan sistem informasi manajemen pada kantor tersebut agar kinerja pegawai dapat terlaksana dengan baik.
2. Kebutuhan zaman sekarang lebih tinggi dari gaji yang diterima pada saat ini, pegawai diharapkan mampu mengendalikan keuangan mereka.
3. Kantor Bupati Deli Serdang sebaiknya lebih sering mengadakan pendidikan dan pelatihan terhadap pegawai guna meningkatkan kinerja para pegawainya sehingga kesalahan dalam penyelesaian pekerjaan terminimalisir.

## DAFTAR RUJUKAN

- Alfabeta. Aditya Nur Pratama (2016). pengaruh lingkungan kerja dan Disiplin kerjaterhadap kinerja karyawan PT. Razer Brothers.
- Asman, Muhammad, and Novi Darmalia. "Pengaruh Penerapan Absensi Sidik Jari (Fingerprint) dan Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Bungo." *Jurnal Manajemen Sains* 1.1 (2021).
- ASMAN, Muhammad; DARMALIA, Novi. Pengaruh Penerapan Absensi Sidik Jari (Fingerprint) dan Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Bungo. *Jurnal Manajemen Sains*, 2021, 1.1.
- BBA (Hons) Departemen Ilmu Manajemen Universitas Islamia Bahawalpur, Pakistan *Bisnis dan Manajemen Eropa* (2014).
- Dokumen: Nomor 30 Tahun 2019 tentang Peraturan PNS
- Dokumen: Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah.
- Erpurini, W. (2019). Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (Simpeg) Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Instalasi Narkotika, Psikotropika Dan Zat Adiktif (Napza) Rumah Sakit Jiwa Provinsi Jawa Barat. *Jurnal GeoEkonomi*, 10(1), 86-101.
- Erpurini, Wala. "Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (Simpeg) Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Instalasi Narkotika, Psikotropika Dan Zat Adiktif (Napza) Rumah Sakit Jiwa Provinsi Jawa Barat." *Jurnal GeoEkonomi* 10.1 (2019): 86-101.
- Fadila, R., & Septiana, M. (2019). Pengaruh Penerapan Sistem Absensi Finger Print Terhadap Disiplin Pegawai Pada Markas Komando Direktorat Pengamanan Badan Pengusahaan Batam. *Journal of Applied Business Administration*, 3(1), 53-63.
- Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori dan Aplikasi*, Bandung: Alfabeta
- Hartono, Bambang. 2013. *Sistem Informasi Manajemen Berbasis Komputer*. Cetakan 1 Jakarta: Reneka Cipta.

- Ikhlas, M., & Tama, H. F. (2021). *Behavior Intention to Use dan Use Behavior Mahasiswa dalam Menggunakan E-Learning dimasa Covid-19*. Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis, 9(2), 136-142.
- Juliandi, Azwar dan Irfan. 2013. *Metodologi Penelitian Kuantitatif untuk Ilmu-Ilmu Bisnis*. Bandung: Citapustaka Media Perintis.
- Mangkunegara. A.P. (2016) *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Rati Wahyuni tanjung (2019) *Pengaruh Sistem Absensi Finger Print Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja Di Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi Daerah (Bpprd) Kota Medan*.
- Sinaga, Dearma Sariani, Julhendri Sinaga, and Reza Simangunsong. "pengaruh motivasi kerja dan sistem informasi manajemen terhadap kinerja pegawai pada bpjs (badan penyelenggara jaminan sosial) ketenagakerjaan cabang medan." *jurnal global manajemen* 9.1 (2020): 11-19.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Sutabri, Tata. 2016. *Sistem Informasi Manajemen, Edisi II, Cetakan 1*. Yogyakarta: CAPS.
- Umar, Husein. (2016). *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Yakub & Hisbanarto. 2014. *Sistem Informasi Manajemen Pendidikan*. Cetakan 1. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Zakiyudin, (2015). *Sistem Informasi Manajemen Edisi 2*. Jakarta: Mitra Wacana Media.