

ANALISIS PENGARUH SISTEM INFORMASI MANAJEMEN BERBASIS KOMPUTER, PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR PEMERINTAHAN PROVINSI DKI JAKARTA

Sutiyadi

Staff Pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Islam Attahiriyah Jakarta, Indonesia

E-mail Korespondensi: sutiyadhie_77@yahoo.com

Informasi Artikel

Draft awal: 19 Desember 2016
Revisi : 16 Februari 2017
Diterima: 25 Februari 2017

Kata Kunci:
Sistem informasi manajemen, Pelatihan, disiplin, kinerja

Tipe Artikel : Research Paper



Diterbitkan oleh Fakultas
Ekonomi Universitas Islam
Attahiriyah

ABSTRACT

The aim of this paper is to examine the effects of management information system, training and discipline on employees performance at government sector in Jakarta. The questionnaires were administered to get primary data from 60 persons. Descriptive statistics and path analysis were used to explain the variance in outcome variables. The result shows that there is a significant influence of the variables of management information system, training and work discipline toward the work performance among the employees, either partially or simultaneously. Partially, variable of management information system indicates the highest influence toward employees performance with $R^2 = 0,312$. Meanwhile, simultaneously the three independent variables determine the highest influence toward variable of work performance with adjusted $R^2 = 0,469$.

Tujuan dari artikel ini adalah untuk menguji pengaruh sistem informasi manajemen, pelatihan dan disiplin terhadap kinerja karyawan di sektor pemerintah di Jakarta. Kuesioner diberikan untuk mendapatkan data primer dari 60 orang. Statistik deskriptif dan analisis jalur digunakan untuk menjelaskan varians dalam variabel hasil. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan dari variabel sistem informasi manajemen, pelatihan dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja antara karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Secara parsial variabel sistem informasi manajemen menunjukkan pengaruh tertinggi terhadap kinerja karyawan dengan $R^2 = 0,312$. Sementara itu, secara bersamaan tiga variabel independen menentukan pengaruh tertinggi terhadap variabel prestasi kerja dengan R^2 disesuaikan = 0.469

1. Pendahuluan

Pemanfaatan Sistem Informasi Manajemen pada perusahaan atau instansi sangatlah penting dalam mendukung operasional manajemen organisasi sehari-hari, yang terdiri dari sumber daya sistem informasi untuk membantu perencanaan taktis dan pengambilan keputusan, untuk mendukung perencanaan dan perumusan kebijakan oleh tingkat manajemen.

Selain itu, pelatihan dan pengembangan pegawai juga sangat diperlukan dalam sebuah organisasi, karena diharapkan dapat membantu meningkatkan kemampuan dan keterampilan pegawai yang berkualitas dan mampu berprestasi serta fleksibel untuk suatu organisasi dalam gerakannya dimasa depan. Disamping itu, efektivitas dan performa sebuah organisasi sangat ditentukan oleh kondisi dan karakter setiap individu yang terlibat didalamnya. Pola pikir, perilaku, dan kerjasama yang terjadi dalam sebuah tim sangat memegang peranan penting dalam pembentukan karakter dan performa tersebut.

Disiplin kerja pegawai juga merupakan faktor penting yang bukan hanya harus diperhatikan tetapi juga harus benar-benar dijalankan. Karena dengan adanya disiplin kerja pegawai yang baik, maka akan tercapai kualitas serta prestasi kerja yang tinggi, sehingga perusahaan atau instansi terkait akan memperoleh hasil yang optimal dari sumberdaya yang dihasilkan.

Agar disiplin kerja tercapai, maka peranan pimpinan sangatlah penting didalam membuat peraturan dalam suatu organisasi. Pimpinan juga harus menyadari akan pentingnya peraturan yang telah dibuat, agar dapat memberikan penyuluhan dan bimbingan bagi para pegawainya dalam menjalani dan mentaati tata tertib dan perilaku yang baik, sedangkan sanksi atau hukuman yang berlaku secara adil diperlukan untuk meningkatkan disiplin kerja dan mendidik para pegawai agar senantiasa selalu mentaati semua peraturan yang berlaku pada organisasi tersebut.

Langkah-langkah dalam pencapaian kinerja pegawai adalah dengan pemanfaatan teknologi informasi, Pelatihan dan disiplin kerja pegawai. Tujuan utamanya agar perusahaan atau instansi mampu menyesuaikan diri dengan perubahan-perubahan yang terjadi serta mampu beroperasi secara efektif dan efisien. Dengan demikian, pengaruh Sistem Informasi Manajemen, Pelatihan dan Disiplin Kerja diharapkan akan dapat mampu memberikan pengaruh yang kuat terhadap Kinerja Pegawai yang dirasakan masih banyak kekurangan.

2. Kajian Pustaka

2.1. Kinerja

Menurut Simamora (2005, 327) mengatakan bahwa kinerja yaitu "suatu pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari keluaran yang dihasilkan baik oleh jumlah maupun kualitas. Keluaran yang dihasilkan sebagaimana yang telah dikemukakan diatas dapat berupa fisik maupun non fisik". Adapun Rivai (2006, 309) menyatakan bahwa "kinerja adalah merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan peranan dalam perusahaan".

Definisi kinerja menurut Mangkunegara (2006, 9) bahwa "kinerja pegawai (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang tercapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggungjawab yang diberikan kepadanya."

2.2. Sistem Informasi Manajemen (SIM)

Winarno (2004: 6) menjelaskan bahwa "Sistem informasi adalah sekumpulan komponen yang saling bekerja sama, yang digunakan untuk mencatat data, mengolah data, dan menyajikan informasi untuk para pembuat keputusan agar dapat membuat keputusan dengan baik".

McLeod dan Schell (2009: 12) dalam bukunya yang berjudul *Management Information System* mendefinisikan bahwa "sistem informasi manajemen sebagai suatu sistem berbasis komputer yang membuat informasi bagi para pengguna yang memiliki kebutuhan serupa. Para pengguna SIM biasanya atas entitas-entitas organisasi formal-perusahaan atau sub unit dibawahnya. Informasi yang diberikan oleh SIM menjelaskan perusahaan atau salah satu sistem utamanya dilihat dari apa yang telah terjadi dimasa lalu, apa yang sedang terjadi, dan apa yang kemungkinan akan terjadi dimasa depan".

Adapun menurut Fahmi (2010: 77) bahwa "Sistem Informasi Manajemen (SIM) adalah suatu perangkat manajemen yang dipergunakan untuk mendukung pihak manajemen perusahaan dalam menerima, mengolah dan mengelola perusahaan secara baik dan sistematis dengan tujuan untuk mendukung penciptaan kinerja perusahaan".

2.3. Pelatihan

Yani (2012: 83) menyatakan "pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan kapasitas sumber daya manusia agar bisa menjadi sumber daya yang berkualitas baik dari segi pengetahuan, keterampilan bekerja, tingkat profesionalisme yang tinggi dalam bekerja agar bisa meningkatkan kemampuan untuk mencapai tujuan-tujuan perusahaan dengan baik".

Hasibuan (2009: 21) menyatakan bahwa "fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pelatihan dan pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian".

Tujuan Pelatihan dan Pengembangan.

Veithzal Rivai dalam Yani (2012, 84) bahwa tujuan atau sasaran dari pelatihan dan pengembangan pada dasarnya dapat dikembangkan dari serangkaian pertanyaan sebagai berikut :

Keefektifan/validasi pelatihan

Apakah peserta memperoleh keahlian, pengetahuan dan kemampuan selama pelatihan.

- a. Keefektifan pengalihan ilmu pengetahuan. Apakah pengetahuan, keahlian atau kemampuan yang dipelajari dalam pelatihan dapat meningkatkan kinerja-kinerja dalam melakukan tugas.
- b. Keefektifan/validitas intraorganisasional. Apakah kinerja pekerjaan dari grup baru yang menjalani program pelatihan di perusahaan yang sama dapat dibandingkan dengan kinerja pekerjaan dari grup sebelumnya.
- c. Keefektifan/validasi interorganisasional. Dapatkah suatu program pelatihan yang ditetapkan disatu perusahaan berhasil diperusahaan lain.

Komponen pelatihan

Komponen-komponen dalam pelatihan sebagaimana dijelaskan oleh Mangkunegara (2005, 51) terdiri dari :

- a. Tujuan dan sasaran pelatihan dan pengembangan harus jelas dan dapat di ukur;
- b. Para pelatih (*trainer*) harus ahlinya yang berkualitas memadai (*professional*);
- c. Materi pelatihan dan pengembangan harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai;
- d. Peserta pelatihan dan pengembangan (*trainees*) harus memenuhi persyaratan yang ditentukan.

2.4. Disiplin Kerja

Sedarmayanti (2011, 381) mendefinisikan "disiplin adalah melakukan koreksi atau menghukum pegawai yang melanggar ketentuan atau prosedur yang telah ditetapkan orang lain".

Siagian (2010, 305) mendefinisikan "pendisiplinan merupakan tindakan manajemen untuk mendorong anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut".

Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan oleh para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

3. Metode Penelitian

3.1. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Dinas XYZ Provinsi DKI Jakarta. Adapun jumlah populasi pada penelitian ini adalah sebanyak 300 orang.

1. Sampel

Dengan menggunakan taraf kesalahan 10%, maka jumlah sampel yang diambil adalah :

$$n = \frac{N}{N \cdot d^2 + 1}$$

Dimana : N = populasi
 d = taraf kesalahan

$$n = \frac{150}{150 \times 0,1^2 + 1}$$

$$n = \frac{150}{2,5} = 60$$

3.2. Pengukuran

Definisi operasional dari variabel-variabel yang digunakan antara lain :

- a. Kinerja adalah skor penilaian yang diperoleh dari jawaban responden melalui indikator penilaian berupa kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, pengetahuan, inisiatif dan pemanfaatan waktu.
- b. Sistem informasi manajemen adalah skor penilaian yang diperoleh dari jawaban responden melalui indikator penilaian berupa relevansi terhadap penggunaan, keandalan perangkat sistem, kecepatan proses pengolahan data, tingkat akurasi informasi yang dihasilkan, dan kemudahan berinteraksi dengan pengguna.
- c. Pelatihan adalah skor penilaian yang diperoleh dari jawaban responden melalui indikator penilaian relevansi terhadap pegawai, sasaran yang jelas, frekuensi pemberian pelatihan, mutu pelatihan, dan manfaat pelatihan.
- d. Disiplin kerja adalah skor penilaian yang diperoleh dari jawaban responden melalui indikator penilaian ketaatan terhadap peraturan, ketaatan terhadap waktu, tanggung jawab terhadap pekerjaan, tingkat kehadiran, dan penggunaan fasilitas kerja.

Dalam penelitian ini skala pengukuran yang digunakan adalah skala Likert. Jenis data yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner adalah data yang bersifat *interval*.

Dalam penyebaran kuesioner analisis kuantitatif, maka pembobotan jawaban dibagi menjadi dua kategori dan diberi skor jawaban.

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

4.1. Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini uji reliabilitas dilakukan terhadap instrument penelitian variabel Sistem informasi manajemen, Pelatihan, Disiplin Kerja dan kinerja Pegawai, sebagaimana termuat dalam tabel 1 :

Tabel 1, Uji reliabilitas

No	Variabel	Alpha Cronbach	Ket.
1	Sistem Informasi Manajemen	,869	Reliable
2	Pelatihan	,847	Reliable
3	Disiplin Kerja	,855	Reliable
4	Kinerja Pegawai	,866	Reliable

Sumber : Hasil Pengelolaan SPSS

Uji Persyaratan Analisis

a. Multikolinearitas

Mengukur multikolinearitas dilihat dari tolerance atau VIF (*Variance Inflation Factor*) dari masing-masing variabel. Jika nilai Toleransi < 0,10 atau VIF > 10 maka terdapat multikolinieritas, sehingga variabel tersebut dibuang (atau sebaliknya).

Tabel 2. Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1. SIM	,858	1,165
2. Pelatihan	,871	1,148
3. Disiplin Kerja	,984	1,017

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

Multikolinieritas terjadi jika nilai VIF lebih besar dari 5, terlihat variabel X_1 , X_2 dan X_3 mempunyai nilai VIF sebesar 1,165, 1,148 dan 1,017 lebih kecil dari 5 sehingga dapat disimpulkan pada model regresi tidak terdapat masalah multikolinieritas.

a. Uji Heterokedastisitas

Mengukur heterokedastisitas dilihat dari nilai signifikan korelasi Rank Spearman. Jika signifikan > alpha, maka tidak terdapat heterokedastisitas dan jika signifikan < alpha maka terdapat heterokedastisitas.

Dari hasil perhitungan komputer diperoleh nilai korelasi untuk masing-masing variabel pada tabel 3. sebagai berikut :

Tabel 3. Correlations

		SIM	PELATIHAN	DISIPLIN	Unstandardized Residual
Spearman's rho	SIM	1,000	,357**	,160	,002
	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed)	.	,005	,221	,987
	N	60	60	60	60
PELATIHAN	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed)	,357**	1,000	,095	-,009
	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed)	,005	.	,472	,943
	N	60	60	60	60

DISIPLIN	Correlation Coefficient	,160	,095	1,000	,041
	Sig. (2-tailed)	,221	,472	.	,753
	N	60	60	60	60
Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	,002	-,009	,041	1,000
	Sig. (2-tailed)	,987	,943	,753	.
	N	60	60	60	60

** Correlation is significant at the 0,05 level (2-tail).

Jika signifikansi (sig.2-tailed) lebih besar dari alpha sebesar 0,05 maka dapat dikatakan bahwa tidak terjadi gejala heterokedastisitas pada nilai residual. Nilai signifikansi X_1 (0,987), X_2 (0,943) dan X_3 (0,753) lebih besar dari 0,05 hal ini berarti tidak terjadi gejala heterokedastisitas pada model regresi sehingga model regresi layak dipakai untuk prediksi variabel terikat (Y).

b. Uji Autokorelasi

Pengujian ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Mengukur autokorelasi dilihat dari Durbin Watson Test (DW). Jika nilai DW terletak antara d_u dan $(4-d_u)$ atau $du < dw < (4 d_u)$, atau bebas dari autokorelasi. Jika nilai $DW < d_L$ atau $DW > (4-d_L)$, berarti terdapat autokorelasi. Catatan : Nilai du dilihat pada tabel Durbin-Watson $d_L, d_u = a; n; (k-1)$

Tabel 4. Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin- Watson
1	,704 ^a	,496	,469	4,376	1,763

a. Predictor : (Constant), SIM, Pelatihan, Disiplin

b. Dependen variabel : Kinerja

Dari *output* tabel 4.8. diatas didapat nilai DW adalah 1,763. Sedangkan pada tabel DW dengan signifikansi 0,05 dan jumlah data (n) = 60, serta jumlah variabel independen (k) = 3, maka diperoleh nilai d_u sebesar 1,689 dan nilai $4-d_u$ ($4 - 1,689$) sebesar 2,311. Karena nilai $d_u < DW < 4-d_u$ ($1,689 < 1,763 < 2,311$), maka tidak ada autokorelasi.

c. Kenormalan Nilai Residual

Untuk menguji normalitas data menggunakan grafik P-Plot. Jika titik-titik menyebar sejajar dengan garis diagonal, maka dapat dikatakan data terdistribusi normal. Grafik P-Plot regresi SIM, Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Hasil uji dengan grafik P-Plot memang terbukti bahwa titik-titik menyebar sejajar dengan garis diagonal, maka dapat dikatakan data terdistribusi normal.

Analisis Korelasi dan Regresi

Hasil Analisa Korelasi dan regresi variabel SIM (X_1) Pelatihan (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3) terhadap variabel Kinerja (Y).

Analisa Korelasi

Analisa korelasi ini dihitung dengan menggunakan SPSS sehingga diperoleh angka koefisien korelasi (r) seperti pada tabel 4.9. Nilai koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R Square

dan *Adjusted R Square*) dari variabel SIM (X_1) Pelatihan (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) berikut ini :

Tabel 5. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std.Error of the Estimate
1	,704 ^a	,496	,469	4,376

a. Predictors : (Constant), SIM, Pelatihan, Disiplin

b. Dependent Variable : Kinerja

Analisis Regresi

1) Koefisien determinasi (nilai R square)

Pada tabel diatas, angka R square atau koefisien determinasi adalah 0,496. Hal ini berarti 49,6% kinerja dijelaskan oleh variable SIM, Pelatihan dan Disiplin Kerja, sedangkan sisanya 100%-49,6% = 50,4% dijelaskan oleh sebab-sebab lain.

2) Uji t

Uji t dilakukan untuk menguji signifikansi seberapa pengaruh variabel SIM, Pelatighandan Disiplin Kerja terhadap variabel Kinerja.

Dasar pengambilan keputusan :

- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima
- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak

Dengan menggunakan program SPSS didapatkan nilai t hitung dan signifikansi variabel SIM (X_1), Pelatihan (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada tabel 4.10. sebagai berikut :

Tabel 6. Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients ^a		Standardized Coefficients ^a	t	Sig.
	B	Std.Error	Beta		
1 (constant)	1,930	11,425		,169	,886
SIM	,428	,107	,411	4,015	,000
Pelatihan	,275	,097	,290	2,852	,006
Disiplin Kerja	,304	,086	,337	3,528	,001

a. Dependent Variable : Kinerja

Sumber : Data Hasil Pengolahan SPSS

Dari tabel 6 diatas dapat dilihat bahwa nilai t hitung untuk variabel SIM = 4,015. Untuk df = 56 dengan signifikansi (α) 0,05 dan uji dua sisi (signifikansi = 0,025), maka diperoleh t tabel = 2,003, $t_{hitung} > t_{tabel}$ (4,015 > 2,003). t hitung untuk Pelatihan = 2,852. Untuk df = 56 dengan signifikansi (α) 0,05 dan uji dua sisi (signifikansi = 0,025), maka diperoleh t tabel = 2,003. $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2,852 > 2,003). t hitung untuk Disiplin Kerja = 3,528. Untuk df = 56 dengan signifikansi (α) 0,05 dan uji dua sisi (signifikansi = 0,025), maka diperoleh t tabel = 2,003. $t_{hitung} > t_{tabel}$ (3,528 > 2,003). Maka H_0 ditolak artinya SIM, Pelatighandan Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai.

Dari analisa uji t dapat diprediksi besar nilai variabel terikat (Kinerja) melalui persamaan regresi yaitu :

$$Y = 1,930 + 0,428X_1 + 0,275X_2 + 0,304X_3$$

Angka konstanta 1,930 menyatakan bahwa bila X nilainya 0 (tidak ada) maka nilai Y nilainya 1,930. Angka koefisien regresi 0,428 menyatakan bahwa setiap penambahan satu nilai variabel X_1 akan meningkatkan Kinerja (nilai Y) sebesar 0,428 kali. Angka koefisien regresi 0,275 menyatakan bahwa setiap penambahan satu nilai variabel X_2 akan meningkatkan Kinerja (nilai Y) sebesar 0,275 kali. Demikian juga angka koefisien regresi 0,304 menyatakan bahwa setiap penambahan satu nilai variabel X_3 akan meningkatkan Kinerja (nilai Y) sebesar 0,304 kali.

ANOVA test atau Uji F

ANOVA test atau uji F ditujukan untuk menguji seberapa besar atau kuat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara berganda.

Adapun hipotesa pada uji F ini adalah :

$H_0 : \rho_1 = 0$, variabel SIM, Pelatihan dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel Kinerja.

$H_0 : \rho_1 \neq 0$, variabel SIM, Pelatihan dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja.

Dasar-dasar pengambilan keputusan :

- Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima
- Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak

ANOVA Test Variabel SIM (X_1), Pelatihan (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3) terhadap variabel Kinerja (Y) :

Tabel 7. ANOVA^b

Model	Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1056,294	3	352,098	18,384	,000 ^a
Residual	1072,556	56	19,153		
Total	2128,850	59			

a. Predictors : (Constant), SIM, Pelatihan, Disiplin

b. Dependent Variabel : Kinerja

Sumber : Data Hasil Pengolahan SPSS

Hasil pada uji F (ANOVA test) selengkapnya terlihat pada Tabel 4.11 berikut yang menunjukkan nilai F_{hitung} (18,384) > F_{tabel} (2,769) dengan signifikansi 0,000 maka H_0 ditolak. Hal ini berarti bahwa variabel SIM, Pelatihan dan Disiplin Kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh positif terhadap variabel Kinerja.

Pembahasan

Adapun Koefisien determinasi (R^2 dan adjusted R^2) hasil uji t dan uji F (ANOVA) antara variabel bebas dan variabel terikat pada tabel 4.12 sebagai berikut :

Berdasarkan hasil perhitungan secara bersamaan untuk seluruh variabel $X_1, X_2, X_3 - Y$ diperoleh Adjusted R^2 sebesar 0,469, artinya besarnya pengaruh variabel SIM (X_1), Pelatihan (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3) terhadap kinerja (Y) adalah 46,9% sedangkan sisanya 53,1% dipengaruhi oleh variabel atau faktor lain yang tidak masuk dalam penelitian ini. Adapun pengaruh secara parsial, prosentase terbesar adalah SIM (X_1) sebesar 31,2%.

Tabel 8. Koefisien determinasi (R^2 dan adjusted R^2) hasil uji t dan uji F (ANOVA) antara variabel bebas dan variabel terikat.

Pengaruh Antar Variabel	R	R^2	Adjusted R^2	t hitung	T tabel	F hitung	F tabel
X_1 -Y	,559	,312	-	5,128	2,002	-	-
X_2 -Y	,451	,204	-	3,853	2,002	-	-
X_3 -Y	,402	,162	-	3,345	2,002	-	-
X_1, X_2 -Y	-	,384	-	-	-	17,782	3,159
X_1, X_3 -Y	-	,423	-	-	-	20,894	3,159
X_2, X_3 -Y	-	,351	-	-	-	15,423	3,159
X_1, X_2, X_3 -Y	-	-	,469	-	-	18,384	2,769

Sumber : Hasil Penelitian

Analisis Regresi

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah sistem informasi manajemen (X_1), Pelatihan (X_2) dan Disiplin kerja (X_3). Sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja Pegawai (Y). Untuk mengestimasi parameter atau koefisien regresi digunakan sistem pengolahan data dengan bantuan program SPSS yang hasil rangkumannya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Dari persamaan regresi linier sederhana diperoleh nilai konstanta yang tertinggi adalah pada persamaan X_3 -Y yaitu sebesar 55,848 dan nilai konstanta yang terendah adalah pada persamaan X_1 -Y yaitu sebesar 38,099. Untuk nilai koefisien regresi pada persamaan linear sederhana yang tertinggi adalah pada persamaan X_1 -Y yaitu sebesar 0,582 dan nilai koefisien yang terendah adalah pada persamaan X_3 -Y yaitu sebesar 0,362. Adapun persamaan regresi linear berganda diperoleh nilai konstanta pada persamaan X_1, X_2, X_3 - Y yaitu sebesar 1,930. Untuk nilai koefisien tertinggi sebesar 0,428 dan nilai koefisien terendah sebesar 0,275.

Tabel 9. Persamaan Regresi antara Variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y)

Pengaruh Antar Variabel	Persamaan Regresi.
X_1 -Y	$Y = 38,099 + 0,582 X_1$
X_2 -Y	$Y = 49,478 + 0,429 X_2$
X_3 -Y	$Y = 55,848 + 0,362 X_3$
X_1, X_2 -Y	$Y = 23,651 + 0,474 X_1 + 0,274 X_2$
X_1, X_3 -Y	$Y = 16,562 + 0,537 X_1 + 0,303 X_3$
X_2, X_3 -Y	$Y = 21,911 + 0,414 X_2 + 0,346 X_3$
X_1, X_2, X_3 -Y	$Y = 1,930 + 0,428 X_1 + 0,275 X_2 + 0,304 X_3$

Sumber : Hasil Penelitian

5. Keterbatasan dan Agenda Penelitian Mendatang

Pada penelitian lokasi penelitian hanya terbatas pada sebagian pegawai di salah satu Kantor Dinas pemerintahan di Jakarta. Penelitian selanjutnya, dapat dilakukan penelitian dengan ruang lingkup yang lebih luas lagi. Lokasi penelitian dapat dilakukan di Kantor Dinas pemerintahan lain dengan sampel yang lebih besar dalam rangka memperoleh hasil analisis yang lebih mendalam.

6. Kesimpulan

Dari hasil pengujian hipotesa dan analisa pada bab terdahulu dapat diambil kesimpulan sebagai berikut : (1) Terdapat pengaruh positif Sistem Informasi Manajemen terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta, yang artinya semakin baik Sistem Informasi Manajemen yang digunakan, maka akan semakin baik pula Kinerja pegawai. (2) Terdapat pengaruh positif Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta, yang artinya semakin baik pelatihan yang diberikan kepada pegawai, maka akan semakin membaik kinerja pegawai. (3) Terdapat pengaruh positif Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta, yang artinya semakin baik Disiplin Kerja, maka akan membaik pula kinerja pegawai. (4) Terdapat pengaruh positif Sistem Informasi Manajemen, Pelatihan dan Disiplin Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta, yang artinya semakin baik Sistem Informasi Manajemen, Pelatihan dan Disiplin Kerja yang pegawai, maka akan semakin membaik kinerja pegawai.

Daftar Pustaka

- Fahmi, I (2010) *Manajemen Kinerja : Teori dan Aplikasi*, Bandung : ALFABETA,
Hasibuan, M.S.P (2009) *Manajemen sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara
Mangkunegara, A.A. (2006) *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Bandung : Remaja Rosdakarya,
Rivai, V, (2006) *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Edisi Satu, Jakarta : PT. Raja Grafindo,
Schell, G.P., McLeod, Jr., Raymond, (2009) *Management Information systems (Sistem Informasi Manajemen)*, Jakarta : Salemba Empat
Sedarmayanti, (2011) *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung : Mandar Maju,
Siagian, S.P., (2010) *Sistem Informasi Manajemen*, Jakarta : Sinar Grafika Offset,
Simamora, H, (2005) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketiga, Yogyakarta : STIE YKPN,
Sugiyono. (2010) *Metodologi Penelitian Administrasi*, Cetakan Ke-18, Bandung : ALFABETA,
Winarno, W. W, (2004) *Sistem Informasi Manajemen*, Yogyakarta : UPP (Unit Penerbit dan Percetakan) AMP YKPN
Yani, H. (2012) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Mitra Wacana Media