

**PENGARUH SISTEM INFORMASI MANAJEMEN (SIM) TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA PT. METRO BATAVIA  
AIR DISTRIK MAKASSAR**

**Oleh**

**Hj. Naidah**

(Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNISMUH Makassar)

e-mail : naidahiesp.umm@gmail.com

**Abstrack**

*This study aims to see and know how big influence on the management information systems to employee performance pa PT. Metro Batavia Air district of Makassar. The research was conducted at PT. Metro Batavia Air District of makassar. The research model using a questionnaire, which is a collection of data through a data list of questions prepared for each respondent. The researcher also interviews with parties terkaitdalam systematic changes berdasarakan research purposes. The analytical method used is simple linear regression to see the effect of management information systems to employee performance. The results showed that the variables of management information systems (X) has positive influence terrhadap kinerjaa employees (Y) at PT. Metro Batavia Air District of Makassar.*

**Key Word : Management Information System, Employe Performance**

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk melihat dan mengetahui seberapa besar pengaruh sistem informasi manajemen terhadap terhadap kinerja karyawan pa PT. Metro Batavia Air distrik Makassar. Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Metro Batavia Air Distrik Makassar. 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 terkaitdalam perubahan sistematis berdasarakan tujuan penelitian. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linear sederhana untuk melihat pengaruh sistem informasi manajemen terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variable sistem informasi manajemen (X) berpengaruh positif terrhadap kinerjaa karyawan (Y) pada PT. Metro Batavia Ar Distrik Makassar.

**Kata Kunci : Sistem Informasi Manajemen (SIM), Kinerja Karyawan**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Perkembangan yang mencolok selama beberapa dasawarsa menjelang dimulainya abad XXI ditandai dengan banyaknya aspek penting, dimana informasi dan pengolahan data memegang peranan penting dalam kehidupan manusia. Dengan tersedianya berbagai bentuk media informasi, kini masyarakat memiliki pilihan yang lebih untuk mengetahui apa saja yang ingin mereka ketahui dengan segera.

Diikuti juga persaingan bisnis yang dewasa ini juga meningkat sehingga menuntut para perusahaan untuk memanfaatkan kemampuan yang ada semaksimal mungkin agar unggul dalam persaingan. Oleh karena itu manajemen perlu memiliki kemampuan untuk melihat dan menggunakan peluang, mengidentifikasi masalah, dan menyeteksi serta mengimplementasikan proses adaptasi dengan tepat. Manajemen juga berkewajiban mempertahankan kelangsungan hidup serta mengendalikan organisasi hingga tujuan yang

diharapkan tercapai Perencanaan sistem informasi manajemen yang merupakan pengendalian organisasi perlu mendapatkan perhatian, karena sistem informasi digunakan oleh organisasi-organisasi untuk mengendalikan dan memonitor proses-prooses yang memiliki nilai tambah untuk memastikan efektifitas dan efisiensi (Stair, 1996:41). Lebih lanjut, Stair (1996:306) menekankan bahwa salah satu peran penting dari sistem informasi manajemen adalah inforaisasi yang tepat bagi orang tepat dengan cara yang tepat dan pada saat yang tepat.

Dengan kemajuan teknologi telah menjanjikan suatu hasil pekerjaan yang efektif dan efisien serta mampu memenangkan kompetitif dengan teknologi yang semakin pesat, sistem informasi semakin mudah di peroleh. Ditambah lagi dengan adanya komputer yang dapat dipergunakan untuk memperlancar pelaksanaan pekerjaan, mempercepat pelayanan lebih dari itu komputerisasi dapat memproses data secara efektif dan efisien. membantu sehingga sistem

informasi dapat terwujud lagi secara efektif dan efisien.

Untuk sementara ini seiring dengan lajunya gerak pembangunan organisasi-organisasi politik dan swasta semakin banyak yang mampu memanfaatkan teknologi baru yang dapat menunjang efektivitas dan efisiensi mereka. Perusahaan yang bergerak dibidang jasa Penerbangan PT Metro Batavia Air Kota Makassar tidak terlepas dari masalah ini. Di dalam mengantisipasi para pesaing antar perusahaan penerbangan di mana diantara mereka sudah banyak yang menerapkan sistem informasi dan komunikasi data, baik dalam penunjang oprasional dalam pengambilan keputusan manajemen sehingga tugas-tugas dan pelayanan kepada publik dapat di selesaikan secara efektif dan efisien. Melihat hal tersebut PT Metro Batavia Air berusaha mencari kebutuhan, selera dan tuntutan Karyawan dalam suatu perusahaan dalam banyak hal telah meningkat, demikian pula hal kinerja dituntut untuk peningkatan kualitas kerja. Hal ini harus di imbangi dengan upaya menemukan model atau system kinerja yang berkualitas, agar kinerja yang dilakukan dapat menjadi kinerja yang prima. Maka dari itu perusahaan membuat sistem informasi manajemen. Adanya system informasi sangat menentukan kualitas kerja dari karyawani.

Sistem Informasi Manajemen (SIM) yang dimiliki PT Metro Batavia Air Kota Makassar sampai saat ini untuk mempermudah kebutuhan akan pengolahan data sampai membantu manajer dalam proses pengambilan keputusan. Dengan mempunyai perangkat kerja yang biasa mengakses informasi atas mitra kerja melalui komputer, dengan dasar itu perusahaan bekerja secara oprasional yang sudah tertata dengan oprasional kerja lebih cepat serta tepat sasaran.

Banyak orang yang yang salah memahami konsep informasi dan yakin bahwa system informasi sudah menghasilkan informasi, padahal yang dihasilkan bukan informasi melainkan sampah “garbage” (Jogianto HM, 2003; 6). Banyak orang yang salah memahami tentang konsep informasi, mereka sudah menganggap tahu tentang informasi dan yakin bahwa system teknologi yang mereka buat sudah menghasilkan informasi, padahal yang mereka hasilkan bukan informasi. fungsi informasi untuk menghilangkan ketidakpastian-ketidakpastian dan resiko untuk menghasilkan suatu keputusan yang mantap. Menurut Wing Wahyu Winarno (2004;1.9) informasi yang baik itu memiliki krakteristik tertentu yakni akurat tepat, tepat waktu, relavan, terpercaya, terverivikasi, mudah dipahami dan di peroleh. Dengan adanya sistem informasi yang baik

dapatlah tercagah pencarian keterangan yang lama atau bahkan kehilangan keterangan yang dapat merugikan perusahaan. Bahkan tidak adanya suatu system menurut The Ling Lang Gie (1991;32) dapat mengakibatkan terjadinya kekembaran keterangan yang banyak, pembiayaan keterangan yang boros dan menyulitkan kinerja karyawan.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka yang menjadi permasalahan dalam pembahasan ini, adalah seberapa besar pengaruh system iformasi manajemen terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Merobatavia Air Distrik Makassar.

## **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh system informasi manajemen terhadap kinerja karyawan..
2. Untuk mengetahui penerapan sistem informasi Manajemen pada perusahaan dalam meningkatkan kinerja.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **A. Pengertian manajemen**

Manajemen sering diartikan sebagai ilmu dan seni untuk melaksanakan suatu pekerjaan melalui kegiatan orang lain. Salah satu definisi yang cukup jelas dan banyak digunakan orang adalah sebagaimana yang kemukakan oleh Mary Parker Pollet (2002 : 29) bahwa manajemen adalah suatu proses perencanaan pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian dengan upaya anggota organisasi, untuk menggunakan semua sumber daya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan atau sesuai dengan target.

Pada umumnya semua kegiatan dalam pengawasan yang dilaksanakan untuk mencapai tujuan sebagaimana yang telah direncanakan sebelumnya. Demikian pula halnya dengan tujuan dijalankannya internal control, kalau menurut R. Soemita Adikoesumah, Azas-Azas Manajemen, (2000 : 121), mengemukakan tujuan internal control, sebagai berikut :

1. Membantu manajemen dalam pelaksanaan administrasi pada perusahaan yang efektif dan efisien dalam melaksanakan prosedur untuk menentukan kebijaksanaan kerja organisasi.
2. Memberi tahanan dan bila perlu membetulkan cara kerjanya agar lebih efektif dan efisien.
3. Menentukan tingkat kebenaran data akuntansi yang dibuat dan keefektifan prosedur intern.

4. Menentukan sampai sejauhmana perlindungan, pencatatan, dan pengawasan terhadap kekayaan organisasi yang mungkin dapat menyebabkan kecurian.

### B. Pengertian sistem informasi manajemen

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 sistem 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. **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 Clieen Server sehingga banyak pengguna memanfaatkan PC (Personal Computer) yang memiliki konfigurasi yang rendah sebagai client dan mengambil serta mengelolah data dari PC lainnya sebagai server
2. **Piranti lunak (software)**, piranti lunak dibagi dalam tiga komponenn utama, yaitu:
  - a. Sistem operasi piranti lunak, sistem 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).

### C. Pengertian Nilai dan Sifat Informasi

Prinsip utama yang berkenaan dengan nilai dan sifat informasi ini adalah bahwa informasi hanya mempunyai nilai jika informasi tersebut dapat mengakibatkan suatu perubahan dalam tindakan yang diambil oleh para pengambil keputusan. Kesimpulan suatu data atau pernyataan seorang ahli dapat memberikan suatu pengetahuan baru, namun hal ini tidak akan mempunyai nilai dalam konteks suatu persoalan keputusan tertentu selama informasi tambahan tersebut tidak dapat mengakibatkan perubahan dalam sikap, maupun tindakan seseorang berkaitan dengan masalah atau persoalan keputusan yang dihadapinya.

Pengertian tentang nilai informasi menurut Gordon B. Davis, Sistem Informasi Manajemen, (1999: 115) mengemukakan bahwa, nilai informasi adalah nilai perubahan dalam perilaku keputusan yang disebabkan oleh informasi dikurangi biaya informasi tersebut.

Sedangkan menurut Sondang P. Siagian, Sistem Informasi Manajemen Untuk Pengambilan Keputusan, (1997: 121) menyatakan bahwa, nilai adalah konsepsi/pandangan hidup yang dianut oleh seseorang tentang baik dan buruk, benar atau salah yang digunakan sebagai kriteria untuk mengambil keputusan dan kemudian melaksanakannya.

Kedua definisi tersebut di atas, jelas bahwa suatu informasi hanya akan mempunyai nilai bila informasi dapat mengakibatkan perubahan dalam perilaku seseorang dalam mengambil keputusan.

#### **D. Jenis-Jenis Informasi**

Dalam pengelola perusahaan diperlukan berbagai jenis informasi guna untuk mendukung berbagai proses pengambilan keputusan, baik oleh manajemen puncak (pimpinan), manajer berbagai bidang fungsional dan penyelenggaraan kegiatan operasional. Oleh karena itu, pengolahan informasi mutlak perlu dilakukan dengan sebaik mungkin sehingga informasi terkumpul, teroleh dan tersimpang dengan baik sehingga mudah ditelusuri apabila diperlukan pengolahan informasi harus memenuhi persyaratan kelengkapan, kemutakhiran, keandalan dan kepercayaan.

Pelaksanaan berbagai bidang fungsional menurut S.P. Siagian, Sistem Informasi Manajemen Untuk Pengambilan Keputusan, (1999: 44), maka jenis-jenis informasi itu dapat dibagi, sebagai berikut :

1. Informasi bidang ekonomi, yaitu informasi ini termasuk dalam bidang ini tentang tingkat pertumbuhan ekonomi, penanaman modal, baik asing maupun domestik, informasi tentang kondisi pasar berbagai komoditi, kebijakan keuangan dan moneter yang dilakukan pemerintah informasi tentang pasar modal, informasi tentang arah industrialisasi yang akan ditempuh dalam kurun waktu tertentu di masa depan, informasi tentang prosedur ekspor dan impor berbagai informasi yang sejenis. Bahkan juga informasi perkembangan di bidang politik.
2. Informasi di Bidang politik, informasi ini seperti yang menyangkut pemerintahan negara, peraturan kekuatan diantara beberapa kekuatan politik, frekuensi

penyelenggaraan pemilihan umum, kecenderungan suatu partai politik tertentu perumusan kebijakan apabila memenangkan pemilihan umum, struktur birokrasi pemerintahan negara, sistem hukum perundang-undangan yang berlaku dan instansi lain yang sejenis yang ada kaitannya dengan bidang politik termasuk politik luar negeri.

3. Berkaitan erat dengan informasi di bidang politik, dalam dunia usaha juga perlu memiliki informasi tentang situasi keamanan dan ketertiban umum termasuk estimasi tentang kemungkinan terjadinya gangguan baik karena faktor-faktor yang terdapat di dalam negeri maupun yang datang dari luar, baik yang bentuknya masih berupa hambatan, apabila yang berupa ancaman. Semuanya itu penting karena implikasi terhadap ketenangan berusaha.
4. Informasi tentang lingkungan, informasi yang dimaksud disini antara lain informasi tentang sumber daya alam, kebijakan pemerintah tentang pemanfaatannya, kebijaksanaan nasional dalam pelestarian lingkungan hidup termasuk kebijakan tentang pencemaran air, pencemaran udara, kebijakan dasar daur ulang limbah industri reboisasi, kebijakan peruntukan berbagai jenis lahan.
5. Informasi tentang permasakan bahan mentah dan bahan baku untuk diolah menjadi produk tertentu, informasi ini ialah apakah bahan mentah atau bahan baku itu relatif melimpah atau relatif langka, siapa yang menguasainya, terdapat dimana kecenderungan pemasok bertindak vis a vis produsen tertentu, seperti dalam hal persediaan pembelian waktu penyerahan dan jaminan mutu.
6. Informasi tentang perilaku persaingan yang mungkin akan dihadapi, yang dimaksud informasi perilaku pesaing dalam memasukkan, mempromosikan dan menjual produknya, apakah akan berpegang pada norma dan etika atau tidak atau apakah justru cenderung menganut pandangan tidak sehat dengan menggunakan tehnik-tehnik yang sering disebut sebagai zero sum game,
7. Informasi tentang target group di masyarakat yang jadi sasaran pemasaran, promosi dan penjualan produk tertentu. Informasi yang dibutuhkan termasuk informasi tentang menyangkut masalah teoritis yaitu tingkat pendidikan, jenis-jenis pekerjaan, tingkat penghasilan, jenis kelamin, kelompok umur, status pernikahan, status tentang besar kecilnya anggota

keluarga yang menjadi tanggungan pencari nafkah utama.

### E. Sumber Informasi

Bertitik tolak dari beberapa uraian sebelumnya, maka tidak dapat disangkal bahwa informasi salah satu unsur dari manajemen dan fungsi pengampilan keputusan.

Oleh sebab itu para ahli berpendapat bahwa langkah untuk menentukan informasi manajemen belumlah selesai dan sebelum mempertimbangkan sumber-sumber informasinya. Dalam literatur dijumpai bahwa pada dasarnya sumber informasi dibedakan dalam dua bagian yaitu data empirik dan informasi dikemukakan oleh Sondang P. Siagian, *Sistem Informasi Manajemen Untuk Pengambilan Keputusan*, (2001: 146), sebagai berikut :

1. Data empirik, yaitu data yang dapat diperoleh melalui suatu pengumpulan data atau survei yang dapat digunakan untuk menduga sebaran peluang munculnya suatu peluang. Dalam hal ini pendapat awal digunakan untuk menguji bahwa relatif mencerminkan nilai peluang yang besar, yaitu mencerminkan nilai peluang pengambil keputusan. Data empirik ini juga digunakan untuk memperoleh sebaran peluang posterior (kemungkinan akhir) berdasarkan nilai peluang akhir yang sudah ada. Sehubungan dengan sumber informasi yang berasal dari data empirik ini, maka pada dasarnya pengumpulan data yang dapat dilakukan yaitu :
  - a. Melalui pengamatan langsung ( observasi langsung ). Dalam pengamatan langsung ini peneliti/ pengamat sendiri yang mengumpulkan data melalui pengamatan langsung dilapangan. Jadi peneliti turun langsung dilapangan guna mempelajari catatan-catatan yang ada sesuai dengan kebutuhannya. Data yang diperoleh melalui pengamatan langsung ini, akan lebih akurat, karena peneliti mengetahui data-data yang perlu dikumpulkan agar masalah yang dihadapi dapat dipecahkan.
  - b. Melalui wawancara, Cara ini adalah semacam pengamatan pribadi yang dilakukan secara tidak langsung yaitu dapat mewakili kepada orang lain untuk membantu peneliti mewawancarai responden, dalam hal ini ketelitian akan tergantung pada ketelitian responden (orang yang diwawancarai) dan dan si pewawancara itu sendiri.
  - c. Melalui koresponden, Melalui cara ini para koresponden yang diminta untuk

memberikan informasi yang diperlukan oleh peneliti, akan tetapi ada kemungkinan bahwa para koresponden tersebut tidak obyektif dalam memberikan informasi, karena merasa yang tidak mempunyai kepentingan dalam penelitian, sehingga mereka memperdulikan apakah informasi yang diberikan itu benar atau salah.

- d. Melalui questionnaire Dalam hal ini daftar pertanyaan disampaikan kepada orang-orang yang merupakan sumber informasi dalam masalah penelitian, keuntungan cara ini adalah biaya relatif murah, serta data yang diinginkan dapat dikumpulkan secara cepat dan daerah pengamatan dapat lebih luas. Akan tetapi kelemahannya kemungkinan daftar pertanyaan yang dikirim itu tidak dikembalikan, atau jawaban yang dikirim kurang akurat untuk empirik sebagai konsekwensi dari pernyataan yang kurang jelas dalam daftar pertanyaan. Jika hal ini terjadi, maka ada kemungkinan bahwa penelitian tidak memperoleh informasi yang diinginkannya. Oleh karena masing-masing cara mengumpulkan data tersebut diatas, memiliki keuntungan dan ada kelemahan tersendiri, maka dalam prakteknya untuk memperoleh informasi yang tepat, para peneliti sering mengkombinasikan cara-cara tersebut di atas.
2. Informasi dari para ahli. Dalam beberapa hal, karena terbatasnya pengetahuan suatu hal dan lain-lain, maka data empirik sulit diperoleh. Dalam keadaan ini maka satu-satunya sumber informasi adalah dari pendapat atau pandangan subjektif para ahli atau orang yang mengetahui tentang kejadian yang tidak pasti. Berdasarkan sumber-sumber informasi tersebut, maka dapat diartikan bahwa sumber informasi merupakan suatu konsep arus, dimana informasi mengalir dari satu orang ke orang lain baik dari perusahaan itu maupun dari luar perusahaan dan apabila informasi telah diserap maka ia tidak lagi merupakan sekedar informasi melainkan telah menjadi pengetahuan yang dapat meningkatkan persepsi seseorang atau para manajer dalam bidang-bidang tertentu seperti masalah pemilihan alternatif, mencari peluang merencanakan. Informasi itu tidak statis akan tetapi ia bergerak dinamis, sehingga menimbulkan kebutuhan akan keputusan. Kemudian sistem informasi manajemen itu mengalir melalui jaringan keputusan ke sistem berada diluar perusahaan,

sehingga menimbulkan pekerjaan yang harus dilaksanakan kemudian mengalir kembali ke sistem interen sampai pada top manajer.

**F. Pengertian Kinerja Karyawan**

Istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Menurut Nanang Fattah (1999,19) bahwa “prestasi kerja atau penampilan kerja (performance) diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari Oleh pengetahuan, sikap dan Keterampilan dan motivasi dalam Menghasilkan sesuatu”. Kinerja adalah “tingkat keberhasilan di dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja dikatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat dicapai dengan baik”(Khoerul ,2005;.12)

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa istilah kinerja menunjukkan adanya suatu tindakan seseorang dalam melaksanakan tugasnya dengan dilandasi oleh kemampuan, sikap dan motivasinya. Perbedaan unjuk kerja individu dalam situasi kerja adalah akibat adanya perbedaan karakteristik individu dan situasi berbeda

Kinerja adalah penampilan hasil karya sesorang baik dalam hal kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi. Kinerja dapat berupa penampilan individumaupun peersonel. Penampilan hasil karya tidak terbatas epada personel yang menduduki jabatan fungsional maupun struktural, tetapi juga pada keseluruhan jajaran personel dalam organisasi.

Deskripsi dari kerja menyangkut tiga komponen penting yaitu tujuan, ukuran dan penilaian. Penentuan tujuan dari setiap unit organisasi merupakan stretegi untuk meningkatkan kinerja. Tujuan ini akan memberikan arah dan mempengaruhi bagaimana seharusnya perilaku kerja yang di harapkan organisasi, terhadap setiap personel. Walaupun demikian penentuan saja tidaklah cukup, sebab itu dibutuhkan apakah seorang personel telah mencapai kinerja yang diharapkan. Untuk itu ukuran kuntitatif dan kualitatif standar kinerja untuk setiap tugas dan jabatan personel memegang peranan penting.

Aspek ketiga dari defenisi kerja adalah penelitian atau pengukuran. Pengukuran kinerja secara reguler yang dikatakan dengan proses pencapaian tujuan kierja setiap personel. Tindakan ini akan membuat personel untuk senantiasa berorientasi terhadap tujuan dan perilaku kerja sesuai dan searah dengan tujuan yang ingin dicapai. Dengan demikian jelaslah bahwa pengertian kinerja dengan deskripsi

tujuan, ukuran operasional, dan pengukuran regular mempunyai peranan penting ddalam meningkatkan motivasi personel.

Mengacu pada pendapat di atas, bahwa kinerja pegawai ditentukan oleh Kemampuan, motivasi dan sikap, Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, melainkan berhubungan dengan kepuasan dan tingkat imbalan, kondisi yang kondusif, sistem yang relevan, dengan kata lain faktor individu, organisasi dan lingkungan eksternal dapat mempengaruhi kinerja pegawai,

Castteter dalam Khaerul (2005;83) mengemukakan sumber-sumber yang menyebabkan terjadinya kinerja tidak efektif adalah sebagai berikut: Sumber-sumber yang menyebabkan kinerja tidak efektif yaitu:

Tabel. 1 Sumber-sumber yang menyebabkan kinerja tidak efektif

| Sumber dari individu itusendiri                                                                                                                 | Sumber dari organisasi                                                                                                            | Sumber dari lingkungan eksternal                                                                                                                      |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Kelemahan Intelektual<br>Kelemahan Fisiologis<br>Demotivasi<br>Faktor Personalitas<br>Keusangan/ketuaan<br>Preparasi, posisi<br>Orientasi nilai | Sistem Organisasi<br>Peranan Organisasi<br>Kelompok Organisasi<br>Perilaku yang berhubungan dengan pengawasan<br>Iklim Organisasi | Keluarga<br>Kondisi-kondisi ekonomi<br>Kondisi-kondisi hukum<br>Nilai-nilai sosial<br>Pasaran Kerja<br>Perubahan Teknologi<br>Perkumpulan-perkumpulan |

Dari bagan tersebut terlihat jelas bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi Kinerja dari dalam organisasi diantaranya terciptanya kondisi kerja yang kondusif, hubungan antar personal dan dari luar organisasi diantaranya yaitu perubahan terknologi yang sangat dirasakan pada era sekarang ini.

Dua variabel ini terlihat cukup ironis, satu sisi kemajuan teknologi telah menjanjikan suatu hasil pekerjaan yang efektif dan efisien serta on-line, dengan sistem teknologi yang semakin pesat, sistem-sistem informasipun begitu mudah di peroleh, semakin akurat, dan cepat, tetapi bagaimanapun pesatnya kemajuan teknologi, peranan manusia masih menduduki peringkat terpenting, karena teknologi hanyalah berupa alat bantu berupa hardware, sedangkan manusia itu sendiri adalah yang mengoptimalkannya, hal-hal yang menyangkut perasaan, pertimbangan kebijakan tidak dapat dilakukan oleh teknologi. Keharmonisan diantara personal, suasana yang penuh kekeluargaan, tidak sedikit pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian kedua faktor tersebut begitu besar pengaruhna terhadap kinerja pegawai

Untuk mengetahui kinerja karyawan perlu melakukan evaluasi kinerja.Evaluasi Kinerja adalah salah satu bagian dari manajemen kinerja, yang merupakan proses di mana kinerja perseorangan dinilai dan dievaluasi. Ini dipakai

untuk menjawab pertanyaan,” Seberapa baikkah kinerja seorang pegawai pada suatu periode tertentu?, “Metode apapun yang dipergunakan untuk menilai kinerja, tidak untuk menyalahkan salah satu unsur dalam organisasi . Penilaian kinerja hanyalah sebuah titik awal bagi diskusi serta diagnosis lebih lanjut”.(Robert Bacal,h. 4).

Sejalan dengan pendapat Miller Richard (1978;250) yang mengemukakan bahwa “kinerja karyawan dapat dipantau dari catatan lembaga, yakni efisiensi dan produktivitas kerjanya”. (Khoerul , 2005 ;h.86)

Penilaian kinerja ditujukan bukan untuk kepentingan organisasi yang bersangkutan melainkan untuk semua pihak, seperti yang diungkapkan oleh Ahmad S. Ruky (2001; 20-21) bahwa penilaian prestasi mempunyai tujuan untuk:

- 1) Meningkatkan prestasi kerja karyawan baik secara individu, maupun sebagai kelompok
- 2) Mendorong kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan yang direfleksikan dalam kenaikan produktivitas
- 3) Merangsang minat dalam pengembangan pribadi dengan tujuan meningkatkan hasil kerja dan prestasi kerja
- 4) Membantu perusahaan untuk dapat menyusun program pengembangan dan pelatihan karyawan yang lebih tepat guna.
- 5) Menyediakan alat/sarana untuk membandingkan prestasi kerja pegawai dengan gajinya atau imbalannya
- 6) Memberikan kesempatan pada pegawai untuk mengeluarkan perasaannya tentang pekerjaan atau hal-hal yang ada kaitannya.

## METODE PENELITIAN

### A. Tempat dan Waktu Penelitian

Untuk memperoleh data yang dibutuhkan, maka penulis memilih penelitian pada PT. Metro Batavia Air Kota Makassar. Waktu penelitian selama 2 (dua) bulan.

### B. Metode Pengumpulan Data

Dalam proses pengumpulan data, maka penulis mengadakan studi kasus dan pengumpulan data melalui penelitian lapang (field research) dan penelitian pustaka (library research).

### C. Jenis dan Sumber Data

Untuk menunjang kelengkapan dari penelitian ini, maka penulis mencoba memperoleh data yang terdiri dari atas:

### 1. Jenis data

- a. Data kualitatif, yaitu data yang diperoleh dari hasil perusahaan baik dalam bentuk infomrasi secara lisan maupun secara tertulis.
- b. Data kuantitatif yaitu data yang diperoleh dari perusahaan yang diteliti dalam bentuk angka-angka dan dapat digunakan untuk pembahasan lebih lanjut.

### 2. Sumber Data

- a. Data primer, yaitu data yang diperoleh dengan cara mengadakan pengamatan langsung pada perusahaan dan wawancara secara langsung dengan pimpinan beserta stafnya yang ada kaitannya dengan penulisan skripsi ini.
- b. Data sekunder, yaitu data yang diperoleh dari perusahaan berupa dokumen - dokumen dan buku literatur serta laporan tertulis dari luar perusahaan yang ada hubungannya dengan penulisan Tugas Akhir ini.

## D. Populasi dan Sampel

### 1. Populasi

Populasi yang diteliti adalah sebanyak 20 orang karyawan pada Batavia Air Distrik Makassar.

### 2. Sampel

Sampel diambil secara langsung dari 20 orang jumlah karyawan yang kerja di PT. Metro Batavia Air Distrik Makassar.

## E. 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.
2. Kinerja adalah “tingkat keberhasilan di dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

## F. Metode Analisis

1. Metode analisis deskriptif untuk menjelaskan perkembangan sistem informasi manajemen terhadap kinerja pegawai pada PT. Metro Batavia Air Kota Makassar, dibandingkan dengan teori yang telah diperoleh.
2. Metode analisis untuk mengetahui tingkat hubungan Sistem informasi Manajemen terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Metro Batavia Air Kota

Makassar 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 regresivariabel bebas

**A. Hasil Penelitian**

Dalam menguraikan hasil penelitian ini akan dikemukakan deskripsi variable-variabel dalam penelitian. Deskripsi variable tersebut adalah:

**Deskripsi variabel sistem informasi manajemen**

Variabel sistem informasi manajemen dalam penelitian ini menggunakan indikator, dimana hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut:

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Tabel 2. Tanggapan Responden Terhadap Variable Sistem Informai Manajemen Pada PT. Metro Batavia Distrik Makassar**

| No | Pertanyaan                                                                                                        | Skor |    |   |   |   | Mean |
|----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|----|---|---|---|------|
|    |                                                                                                                   | 5    | 4  | 3 | 2 | 1 |      |
| 1  | Apakah informasi yang anda terima dapat membantu anda untuk kelancaran pekerjaan anda                             | 4    | 11 | 5 | - | - | 3,95 |
| 2  | Dengan adanya informasi yang ada anda terima apakah anda dapat memahaminya                                        | 2    | 10 | 8 | - | - | 3,7  |
| 3  | Apakah di tempat anda bekerja kemudahan mengakses informasi dapat terpenuhi                                       | 3    | 11 | 6 | - | - | 3,85 |
| 4  | Dalam pengolahan data apakah informasi yang anda dapatkan dapat membantu kelancaran dalam process pengolahan data | 2    | 13 | 5 | - | - | 3,85 |
| 5  | Apakah informasi yang anda terima tepat waktu                                                                     | 1    | 12 | 6 | 1 | - | 3,65 |
| 6  | Apakah informasi yang anda terima akurat                                                                          | 1    | 11 | 8 | - | - | 3,65 |
| 7  | Apakah informasi yang anda terima relevan                                                                         | 1    | 12 | 7 | - | - | 3,7  |
| 8  | Apakah informasi yang anda terima terverifikasi                                                                   | 3    | 10 | 6 | - | - | 3,75 |
| 9  | Apakah anda dengan mudah memperoleh informasi di tempat anda bekerja                                              | 2    | 13 | 5 | - | - | 3,85 |

Berdasarkan tabel diatas maka dapat di jelaskan beberapa pendapat responden terhadap variable Sistem informasi manajemen yaitu dari sepuluh item pertanyaan diataas, nilai jawaban responden yang paling besar ada pada pertanyaan nomor 1 dengan nilai dan rata-ta 3,95.

**Deskripsi variable kinerja.**

Indikator-indikator dari variable kinerja terbagi atas 12 pertanyaan , dimana hasilnya dapat kita lihat sebagai berikut:

**Tabel 3.Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Metro Batavia Air Disrik Makassar**

| No | Pertanyaan                                                                                                  | Skor |    |   |   |   | Mean |
|----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|----|---|---|---|------|
|    |                                                                                                             | 5    | 4  | 3 | 2 | 1 |      |
| 1  | Menurut saudara apakah penting mengoptimalkan kemampuan kerja                                               | 10   | 8  | 2 | - | - | 4.4  |
| 2  | menurut saudara, apakah pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki saat ini sudah mendukung kemampuan kerja | 9    | 11 | - | - | - | 4.45 |
| 3  | Menurut saudara , apakah penting menguasai penggunaan peralatan kerja administrasi dan oprasional kerja     | 11   | 9  | - | - | - | 4,55 |



|    |                                                                                                                                  |    |    |   |   |   |      |
|----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|----|---|---|---|------|
| 4  | Apakah saudara sudah mampu dan terampil menjalankan/menggunakan peralatan kerja yang ada, khususnya komputer, laptop dan lainnya | 10 | 10 | - | - | - | 4,5  |
| 5  | apakah saudara sering diberikan pekerjaan oleh pimpinan                                                                          | 11 | 9  | - | - | - | 4,55 |
| 6  | Ketika di berikan suatu tugas pekerjaan oleh pimpinan, apakah saudara melaksanakan dan menyelesaikannya tepat waktu              | 7  | 11 | 2 | - | - | 4,25 |
| 7  | Apakah dengan any komputer dapat membantu kemudahan pekerjaan anda                                                               | 12 | 8  | - | - | - | 4,   |
| 8  | Ketika diberikan tugas dengan menggunakan komputer, apakah anda dapat menyelesaikannya tepat waktu                               | 10 | 10 | - | - | - | 4,5  |
| 9  | Dengan simstem absensi sidik jari dengan menggunakan komputer apakah dapat mempengaruhi tingkat kedisiplinann anda               | 9  | 9  | 2 | - | - | 4,35 |
| 10 | Menurut anda apakah teknologi komputer yang ada di perusahaan ini sudah mendukung dalam pekerjaan anda                           | 8  | 10 | 2 | - | - | 4,3  |

Dari dua pertanyaan diatas dapat dijelaskan beberapa pendapat responden terhadap kineerja terhadap variabel kinerja karyawan yaitu nilai jawaban responden yang paling besar ada pada item pertanyaan nomor 3 dan 5 dengan nilai rata-rata 4,55 sedangkan nilai jawaban yang paling rendah terdapat pada item pertanyaan nomor 6 Dengan nilai rata-rata 4,25.

## B. Pembahasan

### Analisis Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Metro Batavia Air Distrik Makassar.

Berdasarkan nilai tabel-tabel diatas maka nilai koefisien a dapat dicari dengan menggunakan rumus-rumus yang dikutip oleh Dwi Priyanto (2008:66)

$$\begin{aligned}
 &= \frac{(\sum Y)(\sum X^2) - (\sum X)(\sum XY)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2} \\
 &= \frac{(889)(23113) - (679)(30199)}{20(23113) - (961)} \\
 &= \frac{20547457 - 20505121}{462260 - 461041} \\
 &= \frac{42336}{1219} \\
 &= 34,73010664 \text{ atau } 34,730
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 b &= \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2} \\
 &= \frac{20(30199)(679) - (889)(23113)}{20(23113) - (461041)} \\
 &= \frac{603980 - 603631}{462260 - 461041} \\
 &= \frac{349}{1219}
 \end{aligned}$$

$$B = 0.286300246 \text{ atau } 0.286$$

dari nilai-nilai diatas maka dapat di substitusikan pada persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 34,730 + 0,286X$$

Dimana:

a = 34,730 yang mengandung arti bahwa apabila Sistem informasi manajemen (X) sama dengan nol maka peningkatan kinerja karyawan bernilai 34,730.

b = 0.286 yang mengandung arti bahwa apabila terjadi peningkatan kinerja 1% maka peningkatan sistem informasi manajemen akan meningkat sebesar 0.286.

Persamaan regresi ini menunjukkan bahwa variable sistem informasi manajemen (X) berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Metro Batavia Air Distrik Makassar. Ini berarti bahwa setiap kenaikan yang terjadi pada sistem informasi manajemen akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan. Sebaliknya setiap penurunan terjadi pada sistem informasi manajemen akan diikuti pula oleh kinerja karyawan.

### Pengujian signifikansi pengaruh total sistem informasi manajemen terhadap kinerja karyawan pada PT. Metro Batavia Air Distrik Makassar

Tingkat signifikan yang digunakan  $\alpha = 5\%$  (signifikansi 5% atau 0,05 adalah ukuran standar yang sering digunakan dalam penelitian). Dalam penelitian, untuk menguji signifikansi pengaruh sistem informasi manajemen terhadap kinerja karyawan pada PT. Metro Batavia Air Distrik Makassar menggunakan beberapa langkah yaitu:

Langkah pertama adalah penyusunan hipotesis matematis sebagai berikut:

$$H_0 = \beta = 0$$

$$H_1 = \beta \neq 0$$

Dalam pengujian ini membutuhkan standar error dari koefisien regresi yang dihitung variasi yang dihitung dengan rumus:

$$\sigma^2 = n\sum Y^2 - (\sum Y)^2 - \frac{\{\sum nXY - \sum X\sum Y\}^2}{n\sum X^2 - (\sum X)^2}$$

$$\sigma^2 = 20(39623) - (889)^2 - \frac{\{20(30199) - (697)(889)\}^2}{20(2311) - (697)^2}$$

$$\sigma^2 = 792460 - 790321 - \frac{\{603980 - 60363\}^2}{18\{462260 - 461041\}}$$

$$\sigma^2 = 2139 - \frac{\{349\}^2}{18\{1219\}}$$

$$\sigma^2 = 2139 - \frac{12180}{21945}$$

$$\sigma^2 = \frac{2139 - 99.91878589}{21945}$$

$$\sigma^2 = \frac{2039,081241}{21945}$$

$$\sigma^2 = 0,09291178$$

$$\sigma = \sqrt{0,09291178}$$

$$\sigma = 0,304824210$$

Langkah kedua adalah menghitung koefisien regresi b, nilai t regresi tersebut adalah:

$$b = \frac{t(b - \beta)/\sigma}{(0,286 - 0)}$$

$$t = \frac{0,304}{0,304}$$

$$t = 0,940789473 \text{ atau } 0,940$$

Dalam perhitungan 0,940 dengan kepercayaan 0,05. Dengan demikian 0,940 lebih besar dari 0,05, sehingga H0 ditolak H1 diterima, artinya ada pengaruh antara sistem informasi manajemen dengan kinerja karyawan.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### A. Simpulan

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

1. Dengan membuat hasil regresi linear sederhana  $Y=34,730+0,286$  yaitu bahwa kemungkinan bahwa angka 34,370 mengandung arti apabila sistem informasi manajemen (X) sama dengan nol (0), maka kinerja karyawan bernilai 34,730 dengan angka 0,286 mengandung arti bahwa peningkatan 1% kinerja akan meningkat sebesar 0,286. Persamaan regresi ini menunjukkan variable sistem informasi manajemen (X) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y).Tingkat pemahaman karyawan terhadap sistem informasi manajemen sebesar 0,286. Hal

ini dibuktikan dengan karyawan yang melakukan kinerja sebesar 34,370 maka sistem informasi sebesar 0,286.

2. Dalam perhitungan 0,940 dengan kepercayaan 0,05. Dengan demikian 0,940 lebih besar dari 0,05, sehingga H0 ditolak, H1 diterima, artinya, ada ada pengaruh sistem informasi dengan kinerja karyawan.

### B. Saran

1. Perusahaan hendaknya mempunyai tempat yang pasti untuk lokasi distrik Makassar. Supaya pelanggan tidak sikska mencari lokasi Kantor distrik ketika berpindah tempat lagi.
2. Baiknya dari pihak distrik manager menggunakan 2 IT untuk ditempatkan di distrik Makassar dan di airport. Ini untuk mengifisienkan kinerja. IT distrik tidak akan repot lagi ketika ada dua IT apabila terjadi kerusakan pada airport.
3. Perlu adanya teknologi yang lebih lagi di Batavia Air Distrik Makassar untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan Batavia Air.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suhartini , 2003, Manajemen Penelitian. Rinelka Cipta, Jakarta.
- Depdagri, 1955. *Panduan Programan Sistem Informasi Manajemen Kependudukan*, Prisma (12), Jakarta.
- Gesperc, Vincent, 2001, *Invancevist John, Donnelly, JR James*, Diterjemahkan oleh Moeliyadi, Organisation, Perilaku Struktur, Penerbit Press Erlangga, Jakarta
- Gordon B. Davis, 1999, *Sistem Informasi Manajemen*, Penerbit Pustaka Binaman Pressido, Jakarta
- Gasperz, V. 1994. *Sistem Informasi Manajemen Suatu Pengantar*. Armico, Bandung.
- Hariwijaya dan Triton, 2008, *Pedoman Penulisan Ilmiah Proposal dan Skripsi*, Tugu Publisher, Yogyakarta.
- Hilmanida, A, 2005, *Analisis Implementasi Sistem Informasi Manajemen Kependudukan Di Kabupaten Barru*, Universtas Hasanuddin, Makassar.

- Khoerul, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Disca Cetak, Jakarta.
- Mary, Parker, Pollet, 1992, *Pengantar Ekonomi*, Edisi Keempat, Press Erlangga, Yogyakarta.
- Martoyo, Susilo, 1999, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Cetakan Kedua, Mandar Maju, Bandung
- Nanang Fattah, 1999, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kedua Triptima Optimma, Yogyakarta, 2006.
- P. Siaya, 2005, *Sistem Informasi Manajemen*, Triptima Optima, Yogyakarta.
- P. siagian, 2001, *Pengantar system informasi manajemen*, Erlangga, 2004
- Siswanto, H., B., 2005, *Pengantar Manajemen*, Bumi Aksara Jakarta.