

BAB II

KAJIAN TEORI DAN KERANGKA BERPIKIR

A. Kajian Teori

1. *Theory Of Perfomance*

Theory Of Perfomance atau teori kinerja adalah pendekatan yang digunakan untuk memahami dan meningkatkan kinerja individu atau kelompok dalam organisasi. Kinerja itu sendiri merujuk pada hasil yang dicapai oleh individu dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan yang diberikan. Teori ini bertujuan untuk menggali faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, baik dari aspek kemampuan, motivasi, maupun kondisi lingkungan kerja. Teori ini pertama kali dikemukakan pada awal abad ke-20, namun konsep – konsep yang mendasarinya sudah banyak dibahas oleh para ahli sebelumnya. Bernadin & Russell memberikan kontribusi besar dalam mengembangkan pemahaman tentang kinerja dengan menekankan pentingnya evaluasi yang objektif dan berkelanjutan. Mereka mengusulkan bahwa untuk mencapai kinerja yang optimal, organisasi perlu memiliki sistem penilaian yang jelas dan adil, serta memberikan umpan balik yang konstruktif untuk meningkatkan kemampuan dan motivasi individu. Dengan pendekatan ini, karyawan bisa mengetahui kekuatan

dan kelemahan mereka, yang memungkinkan mereka untuk terus berkembang.¹

Menurut Bernadin & Russell, teori kinerja menjelaskan bahwa kinerja individu merupakan hasil interaksi antara tiga komponen utama, yaitu kemampuan, motivasi, dan lingkungan kerja. Kemampuan mengacu pada pengetahuan, keterampilan, dan keahlian yang dimiliki individu untuk menyelesaikan tugas secara efektif. Tanpa kemampuan yang memadai, hasil kinerja tidak akan optimal meskipun individu memiliki motivasi yang tinggi. Motivasi, di sisi lain, adalah dorongan internal atau eksternal yang mendorong individu untuk berusaha mencapai tujuan tertentu. Motivasi ini bisa berasal dari dalam diri individu (intrinsik) atau dari penghargaan eksternal (ekstrinsik). Sementara itu, lingkungan kerja merujuk pada kondisi fisik, budaya organisasi, dan dukungan sosial yang mempengaruhi kinerja. Lingkungan kerja yang mendukung dan kondusif dapat meningkatkan produktivitas dan memfasilitasi individu untuk mencapai kinerja yang lebih baik.

Secara keseluruhan, teori kinerja menurut Bernadin & Russell menekankan pentingnya

¹ Reni Chairunnisah, S KM, and Politeknik Medica Farma Husada Mataram, *Teori Sumber Daya Manusia, Kinerja Karyawan*, 2021.

pendekatan yang menyeluruh dalam mengelola kinerja. Hal ini mencakup pemahaman tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, penerapan sistem evaluasi yang adil, dan penciptaan lingkungan kerja yang mendukung. Dengan demikian, teori ini memberikan panduan bagi organisasi untuk meningkatkan kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan.²

2. Kinerja

a. Definisi Kinerja

Kinerja merujuk pada hasil yang dicapai dari suatu proses yang berlangsung dalam jangka waktu tertentu. Proses ini dievaluasi dan diukur berdasarkan standar, kriteria, atau kesepakatan yang telah ditentukan sebelumnya. Penilaian kinerja mencakup berbagai aspek, seperti efektivitas, efisiensi, dan pencapaian tujuan yang telah disepakati, serta mencerminkan seberapa baik individu atau kelompok dapat memenuhi ekspektasi atau target yang telah ditetapkan dalam periode waktu yang disepakati.³ Dengan demikian,

² Telekomunikasi Indonesia, Persero Tbk, and Witel Sumsel, 'Pengaruh Budaya organisasi terhadap kinerja karyawan telekomunikasi Indonesia persero (Tbk) Witelsumsel', 3.3 (2016), h. 2791–99.

³ Yosy Arisandy and Yosy Arisandy, 'Penilaian Kinerja (Performance Appraisal) Pegawai Negeri Sipil Dengan Menggunakan Kombinasi Metode Key Performance Indicator Dan 360 Degree', 2.1 (2017).

kinerja tidak hanya dilihat sebagai hasil akhir, tetapi juga sebagai gambaran dari Upaya dan pencapaian dalam menjalankan tugas atau pekerjaan sesuai dengan parameter yang telah disusun.⁴

Pada dasarnya, ini merupakan upaya yang dilakukan oleh organisasi untuk mengelola kompetensi pegawai secara sistematis dan berkelanjutan, dengan tujuan agar pegawai tersebut dapat mencapai tingkat kinerja yang sesuai dengan harapan organisasi. Hal ini bertujuan agar pegawai dapat memberikan kontribusi yang optimal, yang pada gilirannya akan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Dengan demikian, kinerja pegawai sebagai bagian dari aktivitas manajemen sumber daya manusia adalah suatu usaha untuk mengelola aspek-aspek seperti kemampuan mental, perasaan, dan motivasi pegawai, sehingga mereka dapat mengembangkan kemampuan tertentu yang memungkinkan mereka

⁴ Teguh Hendra, 'Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kementerian Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru', *Eko Dan Bisnis (Riau Economics and Business Review)* , 12.4 (2021), pp. 1–11.

untuk berkinerja sesuai dengan yang diinginkan organisasi.⁵

b. Tujuan Kinerja

Kinerja merupakan proses pengelolaan sumber daya yang dimiliki organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Tujuan itu sendiri bersifat umum dan luas, tidak terikat oleh waktu tertentu, serta tidak berfokus pada pencapaian prestasi spesifik dalam jangka waktu tertentu.

Perencanaan kinerja dimulai dengan merumuskan dan mengklarifikasi tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi. Setelah tujuan utama organisasi ditentukan, tujuan tersebut kemudian dijabarkan lebih rinci ke dalam tujuan yang lebih spesifik untuk setiap tingkat manajemen yang lebih rendah. Langkah ini penting untuk memastikan bahwa tujuan di setiap level manajerial memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pencapaian tujuan yang lebih tinggi. Dengan demikian, pencapaian tujuan di masing-masing unit kerja akan mencerminkan keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

⁵ Sipil Negara, A S N Di, And Dinas Kependudukan, 'Kompensasi Finansial Dan Kinerja Pegawai Aparatur', I.2 (2024), Pp. 53–59.

Kinerja juga mencakup tanggung jawab individu dalam melaksanakan pekerjaan mereka, dengan membantu mendefinisikan ekspektasi kinerja dan menciptakan kerangka kerja yang memfasilitasi komunikasi yang efektif antara supervisor dan pekerja. Tujuan dari kinerja adalah untuk menyelaraskan harapan kinerja individu dengan tujuan yang lebih besar dari organisasi. Kesesuaian antara upaya individu dalam mencapai tujuan pribadi dan tujuan organisasi akan menghasilkan kinerja yang optimal dan sukses.⁶

c. Sasaran Kinerja

Sasaran Kinerja adalah rencana kerja dan target yang akan dicapai oleh seorang karyawan, yang disusun dan disepakati Bersama meliputi Kegiatan tugas pokok jabatan, Bobot kegiatan, Sasaran kerja yang akan dicapai, Target (aspek kuantitas, kualitas, waktu dan/atau biaya).⁷ Sebagai tujuan, kinerja mencakup beberapa komponen, yaitu:

1. *The performers*, yaitu individu yang bertanggung jawab untuk melaksanakan kinerja tersebut.

⁶ Nugraha.

⁷ Karyo Budi Utomo and Tien Rahayu Tulili, 'Perancangan Sistem Informasi Penilaian Kinerja Pegawai Berdasarkan Sasaran Kerja Individu Di Politeknik Negeri Samarinda', Informatika Mulawarman Februari, 9.1 (2014).

2. *The action* atau *performance*, yaitu tindakan atau aktivitas yang dilakukan oleh pelaku kinerja.
3. *A time element*, yang menunjukkan kapan pekerjaan atau tugas tersebut dilaksanakan.
4. *An evaluation method*, yaitu metode atau cara untuk menilai sejauh mana hasil yang diinginkan tercapai.
5. *The place*, yaitu lokasi atau tempat di mana pekerjaan dilakukan.

Sasaran yang efektif harus dijelaskan dengan jelas menggunakan kata kerja yang spesifik dan dapat diukur. Kata-kata seperti menurunkan, meningkatkan, dan mendemonstrasikan lebih efektif daripada istilah seperti mengawasi, mengorganisasi, memiliki pengetahuan, atau menghargai.⁸

d. Indikator Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang berdasarkan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja yang baik penting bagi perusahaan dan karyawan. Peningkatan kinerja karyawan dapat menjadi pertimbangan perusahaan dalam mengembangkan sumber daya manusia dan

⁸ Nugraha.

mendukung kestabilan perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan.⁹ Berikut adalah indikator – indikator kerja:

1. Jumlah Pekerjaan

Dimensi ini mengukur banyaknya pekerjaan yang berhasil diselesaikan oleh individu atau kelompok dalam periode waktu tertentu, sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh organisasi. Pencapaian jumlah pekerjaan yang sesuai dengan target menunjukkan produktivitas dan kontribusi karyawan terhadap tujuan organisasi.

2. Kualitas Pekerjaan

Karyawan diharapkan untuk memenuhi standar kualitas yang ditetapkan dalam setiap tugas yang diberikan. Kualitas pekerjaan mencakup ketelitian, keakuratan, dan kesesuaian hasil dengan ekspektasi, serta mencerminkan tingkat kompetensi dan profesionalisme karyawan.

⁹ Chandra Andika Hadi Purnomo, M Djudi, and Yuniadi Mayowan, 'Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap PT Karoseri Tentrem Sejahtera Kota Malang)', *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 48.1 (2017), pp. 29–35 <<https://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/1865>>.

3. Ketepatan Waktu

Setiap pekerjaan memiliki tenggat waktu yang harus dipenuhi. Ketepatan waktu sangat penting untuk memastikan kelancaran proses kerja dan ketergantungan antar tugas. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu menunjukkan kemampuan manajemen waktu yang baik.

4. Kehadiran

Beberapa jenis pekerjaan menuntut kehadiran karyawan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Kehadiran yang konsisten dan tepat waktu mencerminkan dedikasi karyawan serta mempengaruhi kelancaran operasional dan pencapaian tujuan Perusahaan.

5. Kemampuan Kerja Sama

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja. Beberapa tugas memerlukan kolaborasi antar karyawan, dan kemampuan untuk bekerja sama dengan baik dalam tim menjadi faktor penting dalam mencapai hasil yang optimal dan tujuan bersama.

Secara keseluruhan, indikator kinerja yang digunakan dalam penelitian ini meliputi

jumlah pekerjaan, kualitas, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan kerja sama. Semua faktor ini saling berkontribusi untuk mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan.¹⁰

Tabel 2.1
Dimensi dan Indikator Kinerja

No.	Sumber	Dimensi	Indikator
1.	Mangkunegara (2011) ¹¹	Kuantitas kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jumlah pekerjaan yang diselesaikan 2. Produktivitas 3. Kecepatan kerja
		Kualitas kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Akurasi 2. Ketepatan waktu 3. Kepuasan pengguna (Klien/atasan) 4. Kreativas dan inovasi
		Kerja sama	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan bekerja dalam tim 2. Komunikasi dalam tim 3. Kontribusi dalam tim 4. Sikap kooperatif
		Inisiatif	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan mengambil Keputusan 2. Tanggung jawab 3. Pengambilan Langkah – Langkah perbaikan 4. Proaktif dalam mencari tugas

¹⁰ Chairunnisah, KM, and Mataram.

¹¹ Maharani.

Lanjutan Tabel 2.1
Dimensi dan Indikator Kinerja

No.	Sumber	Dimensi	Indikator
2.	Ichsan (2020) ¹²	Tanggung jawab	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai tenggat 2. Komitmen terhadap pekerjaan Keterbukaan dalam mengakui kesalahan dan mengambil Tindakan
		Komunikasi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penyampaian informasi dengan jelas, efektif, baik lisan maupun tulisan 2. Mendengarkan dan memahami informasi 3. Mampu berkomunikasi secara baik dengan rekan kerja
3.	Pratiwi & Juniarty (2018) ¹³	Kuantitas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Waktu dalam bekerja dan pencapaian target
		Kualitas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kesesuaian standar mutu Perusahaan dan kesesuaian standar mutu pimpinan kekompakan antar rekan kerja

¹² Reza Nurul Ichsan, Eddi Surianta, and Lukman Nasution, 'Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Pns) Di Lingkungan Ajudan Jenderal Daerah Militer (Ajendam) - I Bukitbarisan Medan', *Jurnal Dharma Agung*, 28.2 (2020), p. 187, doi:10.46930/ojsuda.v28i2.625.

¹³ Puspa Dewi Yulianty and others, 'Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Elfaatih Global Indonesia', *Entrepreneurship Bisnis Manajemen Akuntansi (e-bisma)*, 2.2 (2021), pp. 51–61, doi:10.37631/e-bisma.v2i2.402.

Lanjutan Tabel 2.1
Dimensi dan Indikator Kinerja

No.	Sumber	Dimensi	Indikator
		Kompetensi sosial	1. Jalanan kerja sama dengan rekan kerja dan kekompakan antar rekan kerja

e. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Anwar Prabu Mangkunegara menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

Tabel 2.2
Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

No.	Sumber	Faktor
1.	Anwar Prabu Mangkunegara (2011) ¹⁴	<ol style="list-style-type: none"> 1. Faktor kemampuan atau kompetensi: terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (Knowledge + Skill). 2. Faktor motivasi: kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah

¹⁴ Maharani.

Lanjutan Tabel 2.2

Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

No.	Sumber	Faktor
		untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).
2.	Prawirosentono (2018) ¹⁵	1. Efektivitas dan efisiensi sistem informasi manajemen 2. Otoritas dan tanggung jawab 3. Disiplin 4. Inisiatif
3.	Kasmir (2016) ¹⁶	1. Kemampuan dan keahlian 2. Pengetahuan dan rancangan kerja 3. Kepribadian 4. Motivasi kerja 5. Kepemimpinan dan budaya organisasi 6. Kepuasan kerja 7. Lingkungan kerja 8. Loyalitas dan komitmen Disiplin kerja

3. Sistem Informasi Manajemen

a. Definisi Sistem Informasi Manajemen

Sistem Informasi Manajemen (SIM) secara teknis dapat didefinisikan sebagai serangkaian komponen yang saling terhubung, yang bertugas

¹⁵ Erny Amriani Asmin.

¹⁶ Sholeh and Wahyudin.

untuk mengumpulkan (atau memperoleh), memproses, menyimpan, dan mendistribusikan informasi guna mendukung pengambilan keputusan dan pengawasan dalam organisasi. Selain mendukung proses pengambilan keputusan, koordinasi, dan pengawasan, sistem informasi juga membantu manajer dan karyawan dalam menganalisis masalah, menjelaskan hal-hal yang kompleks, serta menciptakan produk baru.¹⁷

Sistem Informasi Manajemen (SIM) dapat digambarkan sebagai sebuah struktur piramida, di mana lapisan dasar terdiri dari informasi yang meliputi penjelasan transaksi, status, dan berbagai data lainnya. Lapisan berikutnya mencakup sumber-sumber informasi yang mendukung operasional manajemen sehari-hari. Di lapisan ketiga, terdapat sumber daya sistem informasi yang dirancang untuk membantu perencanaan dan penyusunan kebijakan oleh manajemen tingkat atas. Secara umum, SIM dikenal sebagai sistem yang mengintegrasikan manusia dan mesin, dengan tujuan untuk menyajikan informasi yang mendukung fungsi operasional, manajerial, dan pengambilan keputusan dalam organisasi. Sistem

¹⁷ Pamungkas.

ini mengandalkan perangkat keras (hardware), perangkat lunak (software), prosedur dan pedoman, model manajemen keputusan, serta basis data (data base) untuk berfungsi secara efektif.¹⁸ Selain itu, sistem informasi manajemen harus dirancang dengan baik agar dapat menyajikan informasi yang:

1. Tepat Waktu (*Timely*)
2. Akurat (*Accurate*)
3. Ringkas (*Concise*)
4. Relevan (*Relevant*)
5. Lengkap (*Complete*)¹⁹

b. Sifat – Sifat Sistem Informasi Manajemen

Menurut George M. Scott, sifat sistem informasi manajemen dapat digaris bawahi sebagai berikut:

1. Sistem Informasi Manajemen (SIM) Adalah Menyeluruh
2. Sistem Informasi Manajemen (SIM) Adalah Terkoordinasi

¹⁸ Rafiqi Zul Hilmi, Ratih Hurriyati, And Lisnawati, 'Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Astra Motor Honda Cabang Alauddin Makassar', 3.2 (2018), Pp. 91–102.

¹⁹ Sulieman Ibraheem Shelash Al-Hawary, 'Human Resource Management Practices as a Success Factor of Knowledge Management Implementation at Health Care Sector in Jordan', *International Journal of Business and Social Science*, 6.11 (2015), pp. 83–98.

3. Sistem Informasi Manajemen (SIM) Memiliki Sub-sistem Informasi
4. Sistem Informasi Manajemen (SIM) Terintegrasi Secara Rasional
5. Sistem Informasi Manajemen (SIM) Mentransformasikan Data kedalam Informasi dengan Berbagai Cara
6. Sistem Informasi Manajemen (SIM) Meningkatkan Produktivitas
7. Sistem Informasi Manajemen (SIM) Sesuai dengan Sifat dan Gaya Manajer
8. Sistem Informasi Manajemen (SIM) menggunakan kriteria mutu yang telah ditetapkan.

Pada dasarnya sebuah sistem informasi manajemen menerima dan memproses data untuk kemudian mengubahnya menjadi informasi yang berguna bagi para pengguna informasi dalam tingkatan manajemen.²⁰

c. Indikator Sistem Informasi Manajemen

Pada dasarnya sebuah sistem informasi manajemen menerima dan memproses data untuk mengubahnya menjadi informasi yang berguna bagi para pengguna informasi dalam tingkatan

²⁰ Wibowo “*Manajemen Kinerja*” (*Versi ke-3; Jakarta, Rajawali Pers* 2012).7

manajemen. Untuk memperjelas pelaksanaan dari sistem informasi manajemen diperlukan beberapa indikator dari sistem informasi manajemen. Adapun indikator sistem informasi manajemen yang dikemukakan oleh Gordon B. Davis, yaitu:

1. Informasi

Informasi merupakan hasil dari pengolahan data akan tetapi tidak semua hasil dari pengolahan tersebut bisa menjadi informasi, hasil pengolahan data yang tidak memberikan arti 20 serta tidak bermanfaat bagi seseorang bukanlah merupakan informasi bagi orang tersebut.

2. Manusia sebagai pengolah informasi

Peranan manusia disini sangat besar yaitu untuk menciptakan informasi yang sangat akurat, tepat waktu, relevan, dan lengkap. Baik buruknya informasi yang dihasilkan tergantung dari profesionalitas dari manusia itu sendiri.

3. Konsep sistem

Sistem adalah suatu bentuk kerjasama yang harmonis antara bagian/komponen/sub sistem yang saling berhubungan satu dengan bagian/komponen/sub sistem lainnya untuk mencapai suatu tujuan. Selain itu sistem

tidaklah berdiri sendiri tetapi juga dipengaruhi oleh lingkungan, baik itu lingkungan intern ataupun lingkungan ekstern.

4. Konsep organisasi manajemen

Organisasi tidak bisa lepas dari kegiatan manajemen dan begitu pula sebaliknya karena keduanya mempunyai hubungan yang begitu erat dan kuat.

5. Konsep pengambilan keputusan

Pengambilan keputusan adalah keputusan pimpinan untuk memecahkan masalah yang dihadapinya dalam organisasi yang dipimpinnya dengan melalui pemilihan satu diantara alternatif-alternatif yang dimungkinkan.

6. Nilai informasi

Informasi dapat mengubah sebuah keputusan. Perubahan dalam nilai hasil akan menentukan informasi. Bahwa suatu informasi itu harus dapat menjadi ukuran yang tepat, yang nantinya dapat memberikan masukan bagi pimpinan dalam pengambilan keputusan.

Berdasarkan dari pengertian diatas dapat ditarik pengertian bahwa Sistem Informasi Manajemen adalah serangkaian sub-sistem

informasi yang menyeluruh dan terkoordinasi untuk kemudian mengubahnya menjadi informasi yang berguna bagi para pengguna informasi dalam tingkatan manajemen.²¹

Berikut merupakan dimensi dan indikator dari variabel sistem informasi manajemen berdasarkan beberapa pendapat para ahli.

Tabel 2.3
Dimensi dan Indikator Sistem Informasi Manajemen

No.	Sumber	Dimensi	Indikator
1.	Putri Primawanti & Ali (2022) ²²	Karakteristik informasi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Akurasi 2. Informasi harus tepat waktu 3. Informasi yang diberikan harus sesuai dengan yang diminta 4. Informasi yang diberikan harus lengkap
2.	Gordon B. Davis (2018) ²³	Kualitas sistem informasi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Nilai informasi 2. Manusia sebagai pengolah informasi 3. Konsep sistem

²¹ Hilmi, Hurriyati, and Lisnawati.

²² Aulia Asri Choirinisa, 'Pengaruh Penggunaan Aplikasi Digital Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai', *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 2.5 (2022), pp. 483–92, doi:10.55047/transekonomika.v2i5.239.

²³ Saputra.

Lanjutan Tabel 2.3

Dimensi dan Indikator Sistem Informasi Manajemen

No.	Sumber	Dimensi	Indikator
			<ol style="list-style-type: none"> 4. Konsep organisasi manajemen 5. Konsep pengambilan Keputusan 6. Nilai informasi
3.	Laudon & Laudon (2016) ²⁴	Efektivitas sistem	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tingkat kepuasan pengguna 2. Waktu respons sistem 3. Akurasi data
4.	Mulyana & Setiawan (2015) ²⁵	Infrastruktur teknologi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ketersediaan perangkat keras & lunak 2. Sistem jaringan yang stabil 3. Kompatibilitas sistem
5.	Kumorotomo (2008) ²⁶	Sistem informasi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ketersediaan informasi 2. Informasi mudah diperoleh dan dimanfaatkan 3. Mudah dipahami 4. Akurat dan benar 5. Konsistensi informasi

²⁴ Sahara.

²⁵ Erbin Sitorus, 'Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Terhadap Kinerja Pegawai', *Riset Dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer*, 5.2 (2021), pp. 128–36.

²⁶ Putra.

4. Kompetensi

a. Definisi Kompetensi

Kompetensi merupakan kemampuan individu/seseorang didalam melaksanakan pekerjaannya yang dapat terobservasi yang mencakup pengetahuan, keterampilan dan sikap dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang efektif dan sikap yang baik sesuai dengan perform atau acuan yang telah ditetapkan. Kompetensi diartikan sebagai karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu.²⁷

Berdasarkan pengertian di atas, ada beberapa makna yang terkandung didalamnya, yaitu:

1. Karakteristik dasar (underlying characteristic), adalah bagian dari kepribadian yang mendalam dan melekat pada diri seseorang serta mempunyai perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan tugas pekerjaan.

²⁷ Lasmaya.

2. Hubungan Kausal (causally related), berarti kompetensi dapat menyebabkan atau digunakan untuk memprediksi kinerja seseorang, artinya jika mempunyai kompetensi yang tinggi, maka akan memiliki kinerja tinggi pula.
3. Kriteria (criterion referenced), yang dijadikan acuan bahwa kompetensi secara nyata dan memprediksikan seseorang dapat bekerja secara baik, harus terukur dan spesifik (terstandar).
4. Kompetensi adalah sesuatu yang seseorang tunjukkan dalam kerja setiap hari. Fokusnya adalah pada perilaku di tempat kerja, bukan sifat-sifat kepribadian atau ketrampilan dasar yang ada di luar tempat kerja ataupun di dalam tempat kerja.²⁸

b. Manfaat Penggunaan Kompetensi

Konsep kompetensi mulai diterapkan dalam berbagai aspek manajemen sumber daya manusia, meskipun yang paling umum adalah dalam bidang pelatihan dan pengembangan, rekrutmen, seleksi, serta sistem remunerasi. Berikut adalah manfaat penggunaan kompetensi:

²⁸ Nur and Khair.

1. Memperjelas standar kerja dan harapan yang ingin dicapai.

Model kompetensi dapat menjawab dua pertanyaan penting: keterampilan, pengetahuan, dan karakteristik apa yang diperlukan dalam pekerjaan, serta perilaku apa yang berpengaruh langsung terhadap prestasi kerja. Hal ini dapat membantu mengurangi pengambilan keputusan yang bersifat subyektif dalam manajemen SDM.

2. Alat seleksi karyawan.

Menggunakan standar kompetensi dalam seleksi membantu organisasi memilih calon karyawan terbaik. Dengan pemahaman yang jelas tentang perilaku efektif yang diharapkan, seleksi dapat lebih efektif dan mengurangi biaya rekrutmen yang tidak perlu, dengan mengembangkan perilaku yang dibutuhkan untuk setiap posisi dan memfokuskan wawancara pada perilaku tersebut.

3. Memaksimalkan produktivitas.

Untuk menciptakan organisasi yang efektif, diperlukan pegawai yang dapat dikembangkan secara terarah untuk menutupi kekurangan

keterampilan dan mampu dimobilisasi secara vertikal maupun horizontal.

4. Dasar untuk pengembangan sistem remunerasi. Model kompetensi dapat digunakan untuk merancang sistem remunerasi yang lebih adil. Kebijakan remunerasi akan lebih terarah dan transparan jika keputusan - keputusan terkait imbalan dikaitkan dengan perilaku yang diharapkan.

5. Memudahkan adaptasi terhadap perubahan.

Dalam era perubahan yang cepat, pekerjaan sering berubah, dan kebutuhan keterampilan baru terus meningkat. Model kompetensi memberikan dasar untuk menetapkan keterampilan yang dibutuhkan untuk memenuhi perubahan tersebut.

6. Menyelaraskan perilaku kerja dengan nilai-nilai organisasi.

Model kompetensi adalah cara efektif untuk mengkomunikasikan nilai-nilai organisasi dan hal-hal yang harus menjadi fokus dalam pekerjaan pegawai.²⁹

²⁹ Agus Susanto, 'Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Individu Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Perkebunan Sumatera Utara', *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 18 (2019), pp. 44-59, doi:10.54367/jmb.v18i1.420.

c. Indikator Kompetensi

Hubungan kompetensi dengan kinerja sangat erat sekali, hal ini tampak pada hubungan dari keduanya yaitu hubungan sebab akibat (*causally related*). Oleh karena itu, hubungan antara kompetensi karyawan dengan kinerja adalah sangat erat dan penting sekali, relevansinya ada dan kuat akurat bahkan karyawan apabila ingin meningkatkan kinerjanya seharusnya mempunyai kompetensi yang sesuai dengan tugas pekerjaannya.³⁰ Berikut yang termasuk ke dalam indikator kompetensi yaitu:

1. Identifikasi Belajar

Individu atau karyawan harus memiliki pemahaman yang jelas mengenai cara-cara yang efektif untuk mengidentifikasi proses pembelajaran yang baik, yang dapat mendukung pengembangan diri dan tugas mereka dalam organisasi.

2. Pemahaman Sesuai Kebutuhan

Karyawan diharapkan dapat melakukan pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan dari perusahaan, dengan cara yang efektif dan

³⁰ Lasmaya.

efisien, agar hasil yang dicapai dapat mendukung tujuan organisasi.

3. Pemahaman Karakteristik dan Kondisi secara Efektif dan Efisien

Dalam menjalankan proses pembelajaran, karyawan perlu memiliki pemahaman yang mendalam tentang karakteristik pekerjaan mereka serta kondisi yang efektif dan efisien untuk memastikan bahwa proses pembelajaran dapat dilakukan dengan baik dan tepat sasaran.

4. Kemampuan Memilih Metode Kerja yang Efektif dan Efisien

Karyawan yang berhasil dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan yang diberikan harus memiliki kemampuan untuk memilih metode kerja yang efektif dan efisien, yang dapat memudahkan mereka dalam menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang optimal.

5. Standar Perilaku

Standar perilaku mencakup nilai-nilai dan prinsip-prinsip yang diyakini dan diterima secara psikologis oleh individu, seperti perilaku yang diharapkan dari karyawan dalam melaksanakan tugas mereka, termasuk kejujuran, keterbukaan, dan sikap demokratis.

6. Reaksi Terhadap Rangsangan Dari Luar

Reaksi yang muncul pada individu sebagai respons terhadap rangsangan eksternal, yang dapat berupa perasaan senang atau tidak senang, suka atau tidak suka, terhadap peristiwa atau situasi tertentu yang terjadi di luar dirinya.

7. Minat

Minat merujuk pada kecenderungan atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu aktivitas atau tugas tertentu, yang mencerminkan dorongan untuk terlibat dalam kegiatan yang relevan dengan pekerjaan atau tujuan pribadi.³¹

Tabel 2.4

Dimensi dan Indikator Kompetensi

No.	Sumber	Dimensi	Indikator
1.	Sutrisno (2011) ³²	Pengetahuan	1. Identifikasi belajar 2. Pemebelajaran sesuai kebutuhan
		Pemahaman	1. Pemahaman yang baik tentang

³¹ Agung - Kuswanto and Siswi Hartati Hartati, 'Pengaruh Kompetensi Pegawai Dan Sarana Prasarana Kearsipan Terhadap Pengelolaan Arsip Dinamis Di Kantor Kelurahan Se-Kecamatan Gunungpati Kota Semarang', *Khazanah: Jurnal Pengembangan Kearsipan*, 12.2 (2019), p. 171, doi:10.22146/khazanah.48843.

³² Maharani.

Lanjutan Tabel 2.4
Dimensi dan Indikator Kompetensi

No.	Sumber	Dimensi	Indikator
			karakterisrik dan kondisi secara efektif dan efisien
		Kemampuan /keterampilan	1. Kemampuan karyawan memilih metode kerja yang efektif dan efisien
		Nilai	1. Standar perilaku baik karyawan dalam melakukan pekerjaan
		Sikap	2. Reaksi suatu rangsangan dari luar
		Minat	1. Melakukan suatu aktivitas tugas
2.	Suyanto & Yulianto (2017) ³³	Pengetahuan	2. Pengetahuan teoritis dalam bidang pengetahuan 3. Penguasaan informasi yang diperlukan untuk pekerjaan 4. Pemahaman mendalam mengenai permasalahan yang dihadapi dalam organisasi

³³ Achmad, Umar, and Budiman.

Lanjutan Tabel 2.4
Dimensi dan Indikator Kompetensi

No.	Sumber	Dimensi	Indikator
		Kemampuan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan berkomunikasi dengan baik antar individu atau tim 2. Kemampuan membangun hubungan social yang baik dalam konteks profesional
3.	Lutfhi (2019) ³⁴	Keterampilan Kognitif	<ol style="list-style-type: none"> 3. Kemampuan berpikir kritis dalam menghadapi situasi dan permasalahan 4. Kemampuan untuk membuat keputusan dan solusi yang rasional
		Kompetensi Manajerial	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan dalam perencanaan, pengorganisasian, dan pengawasan 2. Kemampuan untuk mengukur prioritas dan strategi kerja yang efektif

³⁴ Arief Wicaksono and Lutfi Lutfi, 'Pengaruh Efikasi Diri Dan Kompetensi Intelektual Terhadap Kinerja Guru Dengan Dukungan Organisasi Sebagai Pemoderasi (Studi Pada Yayasan Pendidikan Nurul Falah Kemuning Kecamatan Tunjung Teja)', *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa*, 6.1 (2022), pp. 14–27, doi:10.48181/jrbmt.v6i1.15667.

5. Motivasi

a. Definisi Motivasi

Istilah motivasi berasal dari kata Latin *movere*, yang memiliki arti yang sama dengan kata dalam bahasa Inggris “*to move*,” yaitu mendorong atau menggerakkan. Motivasi dapat dipahami sebagai suatu proses psikologis yang muncul akibat pengaruh berbagai faktor, baik yang berasal dari dalam diri individu itu sendiri maupun dari faktor eksternal yang ada di sekitarnya. Dengan adanya motivasi, seseorang dapat merasa terdorong untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya dengan lebih maksimal. Hal ini tentunya akan berpengaruh pada pencapaian tujuan atau target yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan. Dalam konteks pekerjaan, pemberian motivasi yang efektif sangat penting dan harus dilakukan oleh seorang pemimpin kepada bawahannya. Untuk dapat memberikan motivasi yang tepat, seorang pemimpin perlu memahami dengan baik apa saja yang menjadi motif atau dorongan yang diinginkan oleh karyawan, baik itu kebutuhan, keinginan, atau harapan mereka. Pemahaman tersebut akan membantu pemimpin untuk

merancang strategi motivasi yang dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan, sehingga tujuan bersama dapat tercapai dengan lebih optimal.³⁵

Motivasi dapat didefinisikan sebagai pemberian dorongan dorongan individu untuk bertindak yang menyebabkan orang tersebut berperilaku dengan cara tertentu yang mengarah pada tujuan.³⁶

Motivasi kerja yang terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja perusahaan (*situation*). Motivasi kerja merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau setuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal. Motivasi timbul karena adanya motif dari dalam diri individu atau karyawan untuk melakukan suatu pekerjaan. Motif dapat dikatakan sebagai kekuatan yang terdapat dalam diri individu atau

³⁵ Lingkungan Kerja and others, 'Among Makarti Vol.11 No.21, Juli 2018', 11.21 (2018), pp. 28–50.

³⁶ M. Ardi Nupi Hasyim and others, 'Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Kahatex', *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 3.2 (2020), pp. 58–69, doi:10.36778/jesya.v3i2.161.

seseorang yang menyebabkan individu tersebut melakukan suatu tindakan. Motif dan motivasi memiliki kaitan yang sangat erat dan tidak dapat dipisahkan.³⁷

b. Jenis – Jenis Motivasi

1. Motivasi Positif

Motivasi positif adalah pendekatan di mana seorang manajer mendorong bawahan untuk mencapai kinerja yang lebih baik dengan memberikan hadiah atau penghargaan kepada mereka yang melebihi standar kinerja yang telah ditetapkan. Dengan motivasi positif, semangat kerja karyawan cenderung meningkat karena pada umumnya manusia merasa senang ketika menerima pengakuan atau imbalan atas pencapaian mereka. Pendekatan ini dapat menciptakan lingkungan yang mendukung peningkatan kinerja secara berkelanjutan.

2. Motivasi Negatif

Sebaliknya, motivasi negatif adalah pendekatan yang dilakukan oleh manajer dengan memberikan ancaman hukuman bagi bawahan yang tidak mencapai standar yang

³⁷ Maharani.

ditetapkan. Meskipun motivasi negatif dapat memberikan dorongan untuk meningkatkan semangat kerja dalam jangka pendek, karena adanya rasa takut akan hukuman, dampak jangka panjangnya mungkin kurang efektif. Dalam jangka panjang, karyawan bisa merasa tertekan atau bahkan kehilangan motivasi.

Dalam praktiknya, banyak organisasi yang menggunakan kedua jenis motivasi tersebut secara bersamaan, dengan pertimbangan yang matang tentang kapan dan bagaimana masing-masing jenis motivasi diterapkan. Agar dapat memaksimalkan hasil, penggunaan motivasi harus seimbang dan tepat sasaran. Masalah utama yang sering muncul adalah mengetahui kapan motivasi positif atau negatif lebih efektif dalam meningkatkan gairah kerja karyawan. Secara umum, motivasi positif lebih efektif untuk jangka panjang, sementara motivasi negatif cenderung berpengaruh dalam jangka pendek. Oleh karena itu, seorang manajer harus mampu menerapkan kedua jenis

motivasi ini secara konsisten dan adil agar dapat mendorong kinerja yang optimal.³⁸

c. Indikator Motivasi

1. Kebutuhan akan prestasi

Kebutuhan untuk mencapai prestasi berperan sebagai salah satu faktor pendorong yang dapat memotivasi seseorang untuk meningkatkan semangat kerjanya. Keinginan untuk meraih prestasi yang lebih tinggi mendorong individu untuk mengembangkan kreativitas dan inovasi, serta mengarahkan seluruh potensi dan energi yang dimilikinya guna mencapai hasil kerja yang optimal. Prestasi menjadi tujuan yang sangat penting, yang dapat memacu seseorang untuk terus berusaha melampaui batas kemampuannya dan mencapai pencapaian yang lebih besar.

2. Kebutuhan akan Afiliasi

Kebutuhan akan hubungan sosial dan afiliasi dengan orang lain juga berfungsi sebagai faktor pendorong yang memotivasi semangat kerja seseorang. Karyawan yang merasa diterima dalam lingkungan kerja dan

³⁸ Studi Kebudayaan Ugm, 'Hasya Setyaning Runci', *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan PDAM Kabupaten Purworejo*, 55, 2022, pp. 1-95.

dihormati oleh rekan-rekan mereka cenderung memiliki gairah kerja yang lebih tinggi. Selain itu, kebutuhan untuk berkembang, tidak merasa gagal, dan terlibat dalam kegiatan sosial di lingkungan kerja juga memainkan peran penting dalam meningkatkan motivasi. Dengan merasa menjadi bagian dari suatu kelompok atau komunitas, seseorang akan lebih termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaiknya.

3. Kebutuhan akan Kekuasaan

Kebutuhan untuk meraih posisi kekuasaan atau kedudukan yang lebih tinggi menjadi daya dorong yang kuat dalam memotivasi seseorang untuk bekerja lebih keras. Ambisi untuk mencapai kedudukan yang lebih baik, atau mendapatkan kekuasaan tertentu, dapat merangsang gairah kerja dan mendorong individu untuk menunjukkan kinerja yang lebih baik. Hal ini sering kali menumbuhkan persaingan yang sehat di antara para karyawan, di mana mereka saling berusaha untuk meraih posisi atau pengaruh yang mereka inginkan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan

produktivitas dan kualitas kerja di lingkungan organisasi.³⁹

Berikut merupakan dimensi dan indikator dari variabel kompetensi berdasarkan beberapa pendapat para ahli.

Tabel 2.5
Indikator dan Dimensi Motivasi

No.	Sumber	Dimensi	Indikator
1.	Robbins & Marry (2012) ⁴⁰	Faktor Higienis (<i>Hygiene Factors</i>)	1. Kondisi kerja 2. Kompensasi 3. Keamanan pekerjaan 4. Hubungan antar rekan kerja 5. Kebijakan Perusahaan 6. Kondisi fisik
		Faktor Motivasi (<i>Motivation factors</i>)	1. Pencapaian 2. Penghargaan dan pengakuan Peluang untuk berkembang 3. Tanggung jawab Kreativitas dan inovasi

³⁹ Rizki Rahmawani and Hery Syahrial, 'Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Terbatas Sinarmas Medan Sumatera Utara', *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBI)*, 2.1 (2021), pp. 27–40, doi:10.31289/jimbi.v2i1.462.

⁴⁰ Maharani.

Lanjutan Tabel 2.5
Indikator dan Dimensi Motivasi

No.	Sumber	Dimensi	Indikator
			Peningkatan keterampilan
2.	Hasibuan (2018) ⁴¹	Faktor internal & eksternal	1. Kekuatan motif dan kebutuhan dasar yang terlibat 2. Harapan dan keberhasilan 3. Nilai intensif yang terlekat pada tujuan
3.	Frederick Herzberg (2012) ⁴²	Keinginan	1. Keseuaian gaji (<i>salaries</i>) 2. Kondisi kerja (<i>work condition</i>) 3. Prestasi dan Pengakuan (<i>achievement & recognition</i>) 4. Tanggung jawab & pengembangan potensi (<i>responsibility & advancement</i>)

B. Kerangka Berpikir Penelitian

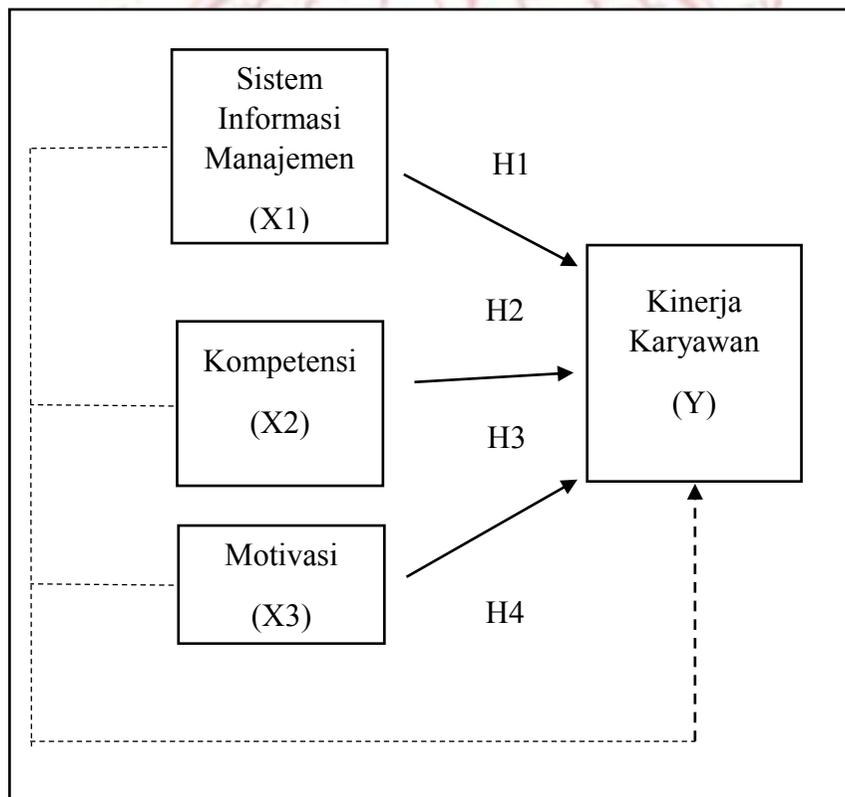
Kerangka berfikir penelitian merupakan perpaduan antara variabel yang akan diteliti, yaitu hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Kerangka teoritis merupakan fondasi di mana seluruh proyek penelitian didasarkan. Seorang peneliti harus mampu memiliki teori teori ilmiah dalam menyusun kerangka

⁴¹ Anwar Arifin and Nurcaya Nurcaya, 'Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur', *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, 1, 2018, pp. 728–38, doi:10.55916/frima.v0i1.260.

⁴² Nugraha.

pemikiran yang akan menghasilkan hipotesis. Kerangka berpikir penelitian berfungsi sebagai model penelitian, maka peneliti akan lebih mudah menganalisis data-data penelitian.⁴³

Penelitian ini memiliki 3 variabel independen yaitu (sistem informasi manajemen, kompetensi dan motivasi), serta memiliki variabel dependen yaitu (kinerja karyawan). Untuk memperjelas penelitian ini berikut adalah kerangka berpikir dari penelitian ini:



⁴³ Sekaran, "U. Research Methods for Business Metodologi Penelitian untuk Bisnis". Edisi 4 Buku 1. (Jakarta: Salemba Empat, 2011) h.96

Keterangan:

—————→ : Secara Parsial

-----→ : Secara Simultan

Kerangka berpikir diatas menggambarkan variabel – variabel bebas yaitu Sistem Informasi Manajemen (X1), Kompetensi (X2) dan Motivasi (X3) yang mampu mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y).

C. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan dugaan sementara terhadap rumusan masalah penelitian, hipotesis ini muncul didasari oleh kajian teori dan literatur review yang berkaitan dengan penelitian. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis secara simultan dan parsial pengaruh sistem informasi manajemen (X1), kompetensi (X2) dan motivasi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Pegadaian Syariah Cps Bengkulu Dalam penelitian ini terdapat empat hipotesis penelitian :

1. Perumusan Hipotesis Pengaruh Signifikan Sistem Informasi Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan.

Menurut Fletcher dan Oliffe (2014), sistem informasi manajemen yang efisien dapat mengoptimalkan penggunaan sumber daya dan mempercepat proses pengambilan keputusan dalam organisasi. Pengelolaan informasi yang tepat dapat

mempengaruhi kinerja secara langsung, baik dari segi produktivitas maupun kualitas hasil yang dicapai. Dalam penelitian Sjamsuridjal dan Fitri Lia Ningsih menyatakan bahwa sistem informasi manajemen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Dirgantara Indonesia (Persero), dengan koefisien regresi sebesar 0,789 ($p\text{-value} = 0,000$).⁴⁴ Begitu pula dengan penelitian yang dilakukan oleh Erbin Sitorus menyatakan bahwa sistem informasi manajemen mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Toba. Hal tersebut di buktikan dengan koefisien regresi 0,664 dan nilai t hitung sebesar 7,958 lebih besar dari t tabel 1,677 dengan nilai signifikan t sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05.⁴⁵ Oleh karena itu hipotesisnya:

H1: Sistem Informasi Manajemen memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

⁴⁴ Sjamsuridjal and Fitri Lia Ningsih, 'Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pt . Dirgantara Indonesia (Persero)', *Jurnal Bisnis & Teknologi*, Volume 1, (2019), p. 24.

⁴⁵ Sitorus.

2. Perumusan Hipotesis Pengaruh Signifikan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan.

Kompetensi karyawan sangat berhubungan dengan produktivitas dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Kompetensi yang dimiliki oleh individu tidak hanya mempengaruhi kualitas pekerjaan, tetapi juga meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Lukman Hakim Siregar menyatakan bahwa Kompetensi secara parsial kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.⁴⁶ Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Novelisa P. Budiman, Ivonne S. Saerang dan Greis M. Sendow menyatakan bahwa Secara parsial Kompetensi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.⁴⁷ Oleh karena itu hipotesisnya:

H2: Kompetensi memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

⁴⁶ Muhammad Andi Prayogi, Muhammad Taufik Lesmana, and Lukman Hakim Siregar, 'Perilaku Organisasi (Dan A. R. Terjemahan: Diana Angelica, Ria Cahyani (Ed.); 16th Ed.)', *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, 6681 (2019), pp. 665–70.

⁴⁷ N. P Budiman, Ivonne S. Saerang, and Greis M. Sendow, 'Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Hasjrat Abadi Tendeand Manado)', *Jurnal Emba*, 4.4 (2016), pp. 321–32.

3. Perumusan Hipotesis Pengaruh Signifikan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.

Motivasi yang kuat berperan dalam meningkatkan keterlibatan karyawan, yang pada gilirannya mempengaruhi kualitas dan produktivitas kerja. Mereka menekankan bahwa individu yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih fokus dan berkomitmen terhadap pekerjaan mereka, yang pada akhirnya meningkatkan hasil kinerja. Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Deswarta menyatakan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kinerja.⁴⁸ Begitu pula dengan penelitian yang dilakukan oleh Putri Ayu Permata Devi, Titis Sri Wulan dan Deti Kurniati menyatakan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan menunjukkan hasil uji t hitung 8,971 dengan signifikansi 0,000.⁴⁹ Oleh karena itu hipotesisnya:

H3: Motivasi memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

⁴⁸ Deswarta Deswarta, 'Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Dosen Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan Uin Sultan Syarif Kasim Riau', *Jurnal Valuta*, 3.1 (2017), pp. 19–39.

⁴⁹ Putri Ayu and others, 'Pengaruh Kompetensi , Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Mitsui Leasing Capital Indonesia Pondok Indah Jakarta', 8.2 (2023), pp. 328–37.

4. Perumusan Hipotesis Pengaruh Signifikan Sistem Informasi Manajemen, Kompetensi, Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.

Kinerja individu dan organisasi dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling terkait. Sistem informasi manajemen yang efektif dapat meningkatkan efisiensi operasional dan pengambilan keputusan yang lebih baik. Kompetensi individu yang tinggi, mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap, juga berperan penting dalam mencapai kinerja optimal. Selain itu, motivasi yang tinggi mendorong individu untuk bekerja lebih produktif dan berkomitmen terhadap tujuan organisasi.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Ibrahim Bali Pamungkas menyatakan bahawa semua variabel bebas (Sistem Informasi Manajemen, Kompetensi, dan Motivasi) secara bersama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Kinerja), dengan nilai signifikansi 0,000 ($p < 0,05$).⁵⁰ Oleh karena itu hipotesisnya:

H4: Sistem Informasi Manajemen, Kompetensi dan Motivasi memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

⁵⁰ Pamungkas.