



Program Studi Ekonomi Syariah
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Fatmawati Sukarno Bengkulu

Penulis :
Vanessa Azhara Wijaya

**PENGARUH SISTEM INFORMASI MANAJEMEN, KOMPETENSI,
MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PEGADAIAN
SYARIAH CPS (Cabang Pembantu Syariah) BENGKULU**



Editor :
Yosy Arisandy, Ph.D
Dr. M. Irpan Nurhab, M. Si

**PENGARUH SISTEM INFORMASI MANAJEMEN,
KOMPETENSI, MOTIVASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PEGADAIAN SYARIAH
CPS (Cabang Pembantu Syariah) BENGKULU**

Jurnal Ilmiah



TUGAS AKHIR

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Penulisan untuk memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)**

OLEH:

VANESSA AZHARA WIJAYA

NIM 2111130157

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
FATMAWATI SUKARNO BENGKULU
TAHUN 2025 M/1447 H**



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
FATMAWATI SUKARNO BENGKULU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jalan Raderi Patah Pagar Dewa Bengkulu
Telepon: (0376) 511726, 51171 Fax: (0376) 51172

HALAMAN PERSETUJUAN

Tugas Akhir yang berjudul "Pengaruh Sistem Informasi Manajemen, Kompetensi, Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pegadaian Syariah CPS (Cabang Pembantu Syariah) Bengkulu yang disusun oleh

Nama : Vanessa Azhara Wijaya
Nim : 2111130157
Prodi : Ekonomi Syariah
Bentuk Tugas Akhir : Jurnal

Sudah diperiksa dan diperbaiki sesuai dengan saran Tim Pembimbing. Oleh karena itu Tugas Akhir ini disetujui dan layak untuk diujikan dalam sidang *Munaqasyah* Tugas Akhir pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Fatmawati Sukarno Bengkulu.

Bengkulu, Juni 2025M
Syawal 1446H

Pembimbing I

Pembimbing II

Yosy Arisandy, Ph.D

Dr. M. Irpan Nurhab, M.Si

NIP. 198508012014032001

NIP. 198809092018011001

Mengetahui

Ketua Jurusan Ekonomi Islam

Yenti Sumarni, M.M

NIP. 197904162007012020



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

FATMAWATI SUKARNO BENGKULU

Jalan Raden Fatah Pagar Dewa Kota Bengkulu, 38211
Telepon (0736) 51276-51171-51172 Faximile (0736) 51171

Website: www.uinfasbengkulu.ac.id

HALAMAN PENGESAHAN

Tugas Akhir dengan Judul "Pengaruh Sistem Informasi Manajemen, Kompetensi, Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pegadaian Syariah CPS Bengkulu" yang disusun

oleh:

Nama : Vanessa Azhara Wijaya

NIM : 2111130157

Program Studi : Ekonomi Syariah

Bentuk Tugas Akhir : Jurnal Ilmiah

Telah diuji dan dipertahankan di depan Tim Sidang *Munawar* Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Negeri Fatmawati Sukarno Bengkulu pada:

Hari : Rabu

Tanggal : 27 Agustus 2025

Dinyatakan LULUS. Telas diperbaiki, dapat diterima, dan disahkan sebagai syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Syariah dan diberi gelar Sarjana Ekonomi (S.E.),

Bengkulu, 27 Agustus 2025 M

03 Rabiul Awwal 1447 H

Sekretaris

Dr. Nurul Hak, MA

NIP. 196606161995031002

Penguji 1

Dr. Nurul Hak, MA

NIP. 196606161995031002

Dr. M. Irfan Nurhah, MM

NIP. 198809092018011001

Penguji 2

Dr. Kusti Hartini, MM

NIP. 198103022023212021

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam



Prof. Dr. H. Supardi, M.Ag.

NIP. 196504101993031007

PERNYATAAN KEASLIAN

Dengan ini saya menyatakan:

1. Skripsi Dengan Judul “Pengaruh Sistem Informasi Manajemen, Kompetensi, Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pegadaian Syariah Cps (Cabang Pembantu Syariah) Bengkulu”, Adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapat gelar akademik, baik di Universitas Islam Negeri Fatmawati Sukarno Bengkulu maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
2. Tugas Akhir ini murni gagasan, pemikiran dan rumusan saya sendiri tanpa bantuan yang tidak sah dari pihak lain kecuali arahan dari Tim Pembimbing.
3. Di dalam Tugas Akhir ini tidak terdapat hasil karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali kutipan secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan sebagai acuan di dalam naskah saya dengan disebutkan nama pengarangnya dan dicantumkan pada daftar Pustaka.

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dari pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar sarjana, dan sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan yang berlaku.

Bengkulu, 23 Juni 2025 M

27 Dzuhiyyah 1446 H

Mahasiswa yang menyatakan



Vanessa Azhara Wijaya

NIM.2111130157

ABSTRAK

PENGARUH SISTEM INFORMASI MANAJEMEN, KOMPETENSI, MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PEGADAIAN SYARIAH CPS (Cabang Pembantu Syariah) BENGKULU

Oleh Vanessa Azhara Wijaya, Nim 2111130157

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah Sistem Informasi Manajemen, Kompetensi, Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada Pegadaian Syariah Cps (Cabang Pembantu Syariah) Bengkulu. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data primer yang dilakukan melalui penyebaran angket kepada seluruh Karyawan yang berjumlah 20 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) Secara parsial variabel Sistem Informasi Manajemen (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan, yang diduga disebabkan oleh pemanfaatan SIM yang belum optimal atau kurangnya integrasi sistem dengan kebutuhan kerja harian. 2) Variabel Kompetensi (X2) berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap kinerja karyawan, karena karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang sesuai cenderung lebih efektif dalam menjalankan tugas. 3) Sementara itu, variabel Motivasi (X3) tidak berpengaruh signifikan, kemungkinan disebabkan oleh bentuk motivasi yang tidak cukup kuat atau tidak relevan dengan kebutuhan dan harapan karyawan. 4) Namun, secara simultan ketiga variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang menunjukkan bahwa kinerja dipengaruhi oleh kombinasi faktor yang saling melengkapi.

Kata Kunci: Sistem Informasi Manajemen, Kompetensi, Motivasi, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

INFLUENCE OF MANAGEMENT INFORMATION SYSTEMS, COMPETENCY, AND MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PEGADAIAN SYARIAH CPS (Sharia Branch Office) BENGKULU

By Vanessa Azhara Wijaya, Nim 2111130157

This research aims to determine whether Management Information Systems, Competency, and Motivation have an effect on Employee Performance at Pegadaian Syariah CPS (Sharia Branch Office) Bengkulu. This study uses a quantitative method with primary data collection techniques carried out through the distribution of questionnaires to all employees totaling 20 respondents. The research results show that 1) Partially, the Management Information System variable (X1) does not have a significant effect on employee performance, which is suspected to be caused by the underutilization of the MIS or a lack of system integration with daily work needs. 2) The Competency variable (X2) has a Positive and Significant effect on employee performance because employees with the appropriate skills and expertise tend to be more effective in carrying out their tasks. 3) Meanwhile, the Motivation variable (X3) does not have a significant effect, possibly due to the form of motivation being not strong enough or irrelevant to the needs and expectations of employees. 4) However, simultaneously, all three variables significantly affect employee performance, indicating that performance is influenced by a combination of complementary factors.

Keywords: *Management Information System, Competence, Motivation, Employee Performance*

MOTTO

"Barang siapa menempuh jalan untuk mencari ilmu, maka Allah akan mudahkan baginya jalan menuju surga."

— (HR. Muslim)

"Think big, start small, move fast" — *Eric Ries*



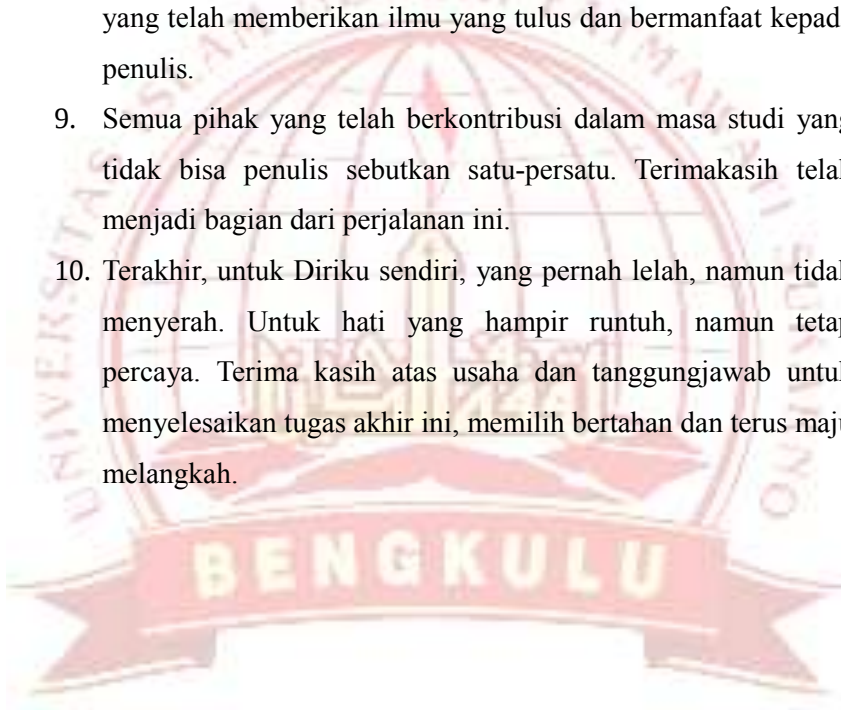
PERSEMBAHAN

Skripsi ini ku persembahkan:

1. Allah SWT, Tuhan Yang Maha Esa, atas segala rahmat, karunia, dan hidayah-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
2. Ibuku tercinta, Tini Marni sosok yang tanpa kenal lelah berjuang sendiri membesarkan, mendidik, dan membimbing saya hingga titik ini. Seorang ibu yang juga menjadi ayah, yang tak pernah berhenti memberikan dukungan, semangat, dan kasih sayang, bahkan ketika keadaan tidak mudah. Terima kasih atas cinta yang tak pernah surut, pengorbanan yang tak terhitung, dan doa yang senantiasa mengiringi setiap langkah saya. Segala pencapaian ini adalah buah dari perjuangan Ibu.
3. Kakak terkasih, Lica Miana Terima kasih telah menjadi tempat berkeluh kesah, memberi bantuan, dukungan dan semangat tak terhingga.
4. Nenek, Kakek dan Keluargaku tersayang Terima kasih atas doa yang tak pernah putus dan atas cinta yang selalu ada.
5. Sahabat terbaik, Khulikal Insanu Daifa Terima Kasih sudah selalu ada, memberikan dukungan dan semangat yang selalu menguatkan.
6. Teman seperjuangan, Indriani Hernisyah Putri, Marita Putri, Dian Wahyulia, Diah Restu Septawati, Selvy Agustina, Tri Wentika Sari, Dhita Amelia Puspita, dan Fatur Heksa Setiawan. Terima kasih atas kebersamaan, dukungan, dan semangat yang

selalu kalian berikan sehingga penulis menyelesaikan penulisan ini tanpa kesendirian.

7. Ibu Yosy Arysandy, Ph. D dan Bapak Dr. M. Irpan Nurhab, M. Si selaku dosen pembimbing penulis. Terimakasih telah memberikan arahan, bimbingan, dan dukungan positif kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan tugas akhir ini.
8. Dosen, Staf, dan semua pihak selingkup UINFAS Bengkulu yang telah memberikan ilmu yang tulus dan bermanfaat kepada penulis.
9. Semua pihak yang telah berkontribusi dalam masa studi yang tidak bisa penulis sebutkan satu-persatu. Terimakasih telah menjadi bagian dari perjalanan ini.
10. Terakhir, untuk Diriku sendiri, yang pernah lelah, namun tidak menyerah. Untuk hati yang hampir runtuh, namun tetap percaya. Terima kasih atas usaha dan tanggungjawab untuk menyelesaikan tugas akhir ini, memilih bertahan dan terus maju melangkah.



KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis sampaikan kehadirat Allah SWT. Atas nikmat dan karunia yang diberikan selama ini sehingga penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir Jurnal Ilmiah yang berjudul **“Pengaruh Sistem Informasi Manajemen, Kompetensi, Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pegadaian Syariah CPS (Cabang Pembantu Syariah) Bengkulu ”** Shalawat beserta salam tidak lupa saya ucapkan kepada baginda Rasulullah Nabi Muhammad SAW. Karena berkat perjuangan beliau dalam menyampaikan ajaran agama Islam dan ridho nya lah membawa kita dari alam kebodohan ke alam yang berilmu pengetahuan.

Penyusunan Tugas Akhir ini bertujuan untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E.) pada Program Studi Ekonomi Syariah Jurusan Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Fatmawati Sukarno Bengkulu.

Dalam penyusunan tugas akhir ini, penulis mendapat bantuan dari berbagai pihak. Dengan demikian memohon izin mengucapkan terimakasih kepada:

1. Prof. Dr. Zulkarnain, M.Pd selaku Rektor Universitas Islam Negeri Fatmawati Sukarno Bengkulu yang telah memberikan kesempatan kepada kami semua menuntut ilmu di Universitas Islam Negeri Fatmawati Sukarno Bengkulu.

2. Prof. Dr. H. Supardi, M.Ag. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Fatmawati Sukarno Bengkulu.
3. Yenti Sumarni, MM. Ketua Jurusan Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Fatmawati Sukarno Bengkulu yang telah memberikan bimbingan, motivasi dan arahan.
4. Herlina Yustati, MA, Ek. Selaku Ketua Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Fatmawati Sukarno Bengkulu yang telah memberikan bimbingan, motivasi dan arahan.
5. Yosy Arysandy, Ph. D. Selaku pembimbing I yang selalu membantu dan membimbing penulis dalam menyelesaikan tugas akhir ini.
6. Dr. M. Irpan Nurhab, M.Si. Selaku pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, motivasi, semangat dan dukungan dalam proses mengerjakan tugas akhir ini dengan arahan yang sangat sabar dalam pengerjaan tugas akhir ini.
7. Orang tua penulis yang selalu mendoakan agar diberikan kemudahan, kelancaran, dan kesuksesan kepada penulis.
8. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Fatmawati Sukarno Bengkulu yang telah mengajar dan membimbing serta memberikan berbagai ilmunya dengan penuh keikhlasan.

9. Staff dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Fatmawati Sukarno Bengkulu yang telah memberikan pelayanan dengan baik dalam hal administrasi.
10. Semua pihak yang telah membantu dalam penulisan tugas akhir ini.

Bengkulu, Januari 2025

Penulis

Vanessa Azhara Wijaya

Nim 2111130157



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
PERNYATAAN KEASLIAN.....	iv
ABSTRAK	v
<i>ABSTRACT</i>	vi
MOTTO	vii
PERSEMBAHAN	viii
KATA PENGANTAR.....	xx
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xx
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Batasan Masalah	19
C. Rumusan Masalah.....	19
D. Tujuan Penelitian	20
E. Kegunaan Penelitian	20
1. Kegunaan Teoritis	21
2. Kegunaan Praktis	21
F. Penelitian Terdahulu	22
G. Sistematika Penulisan	28
BAB II KAJIAN TEORI DAN KERANGKA BERPIKIR ...	30
A. Kajian Teori	30
1. <i>Theory Of Perfomance</i>	30

2. Kinerja	32
3. Sistem Informasi Manajemen	42
4. Kompetensi	50
5. Motivasi	59
B. Kerangka Berpikir Penelitian	66
C. Hipotesis Penelitian	68
1. Perumusan Hipotesis Pengaruh Signifikan Sistem Informasi Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan.	68
2. Perumusan Hipotesis Pengaruh Signifikan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan.	70
3. Perumusan Hipotesis Pengaruh Signifikan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.	71
4. Perumusan Hipotesis Pengaruh Signifikan Sistem Informasi Manajemen, Kompetensi, Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.	72
BAB III METODE PENELITIAN	73
A. Jenis dan Pendekatan Penelitian	73
B. Waktu dan Lokasi Penelitian	74
C. Populasi dan Teknik Penngambilan Sampel.....	74
D. Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data	75
E. Variabel dan Definisi Operasional.....	76
F. Teknik Analisis Data.....	84
1. Pengujian Kualitas Data.....	85
2. Uji Asumsi Klasik.....	86

3. Uji Hipotesis	88
4. Koefisien Determinasi (R-Square).....	89
BAB IV HASIL PENELITIAN	91
A. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	91
1. Sejarah Terbentuknya Pegadaian Syariah	91
2. Visi Pegadaian Syariah	92
3. Misi Pegadaian Syariah	93
4. Produk – produk Pegadaian Syariah	93
B. Hasil Penelitian.....	95
1. Karakteristik Data Responden	95
C. Pengujian Kualitas Data	98
1. Uji Kualitas Data	98
2. Uji Asumsi Klasik.....	101
3. Uji Hipotesis	106
4. Uji Koefisien Determinasi	112
D. Pembahasan	113
1. Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan Pegadaian Syariah CPS (Cabang Pembantu Syariah) Kota Bengkulu	113
2. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pegadaian Syariah CPS (Cabang Pembantu Syariah) Kota Bengkulu.....	114
3. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pegadaian Syariah CPS (Cabang Pembantu Syariah) Kota Bengkulu.....	116

4. Pengaruh Sistem Informasi Manajemen, Kompetensi, Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pegadaian Syariah CPS (Cabang Pembantu Syariah) Kota Bengkulu.....	118
BAB V PENUTUP.....	119
A. Kesimpulan	119
B. Saran	120
DAFTAR PUSTAKA	122
LAMPIRAN	



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 <i>Research Gap</i> penelitian yang memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan	11
Tabel 1.2 <i>Research Gap</i> penelitian yang memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan	15
Tabel 1.3 Penelitian Terdahulu.....	23
Tabel 2.1 Dimensi dan Indikator Kinerja.....	82
Tabel 2.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	84
Tabel 2.3 Dimensi dan Idikator Sistem Informasi Manajemen.....	91
Tabel 2.4 Dimensi dan Indikator Kompetensi.....	99
Tabel 2.5 Indikator dan Dimensi Motivasi.....	108
Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel Sistem Informasi Manajemen.....	121
Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel Kompetensi.....	123
Tabel 3.3 Operasionalisasi Variabel Motivasi.....	124
Tabel 3.4 Operasionalisasi Variabel Kinerja Karyawan.....	126
Tabel 4.1 Usia.....	138
Tabel 4.2 Jenis Kelamin	139
Tabel 4.3 Jabatan.....	140
Tabel 4.4 Uji Validitas.....	142
Tabel 4.5 Uji Reabilitas.....	144
Tabel 4.6 Uji Normalitas	145
Tabel 4.7 Uji VIF	147

Tabel 4.8 Uji Heterokedastisitas	148
Tabel 4.9 Uji Koefisien	150
Tabel 4.10 Uji Anova	152
Tabel 4.11 Uji T	154
Tabel 4.12 Uji Koefisien Determinasi.....	155



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Formulir Pengajuan Judul

Lampiran 2 : Surat Penunjukkan Dosen Pembimbing

Lampiran 3 : Surat Izin Penelitian

Lampiran 4 : Lembar Kuesioner Penelitian

Lampiran 5 : Data Hasil Kuesioner

Lampiran 6 : Hasil Analisis Data

Lampiran 7 : Lembar Bimbingan

Lampiran 8 : Lembar Nilai Pembimbing

Lampiran 9 : Surat Keterangan Lulus Komprehensif

Lampiran 10 : Surat Keterangan Lulus Plagiarisme

Lampiran 10 : SKPI

Lampiran 11 : *Letter Of Acceptance* (LOA)

Lampiran 12 : Dokumentasi

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Ekonomi syariah dimaknai sebagai sistem perekonomian yang berlandaskan pada prinsip – prinsip hukum Islam, menekankan pada keadilan sosial, kesejahteraan umat, dan keberlanjutan ekonomi. Berbeda dengan ekonomi konvensional yang sering kali menekankan pada keuntungan individu atau korporasi, ekonomi syariah mendorong terciptanya keseimbangan antara tujuan duniawi dan kepentingan spiritual. Dalam sistem ini, semua bentuk transaksi harus bebas dari unsur-unsur yang dilarang seperti riba, *gharar*, dan *maysir*, serta mengutamakan kepatuhan terhadap norma-norma etika dan moral yang digariskan dalam ajaran Islam. Salah satu sektor yang mengimplementasikan prinsip-prinsip ekonomi syariah adalah lembaga keuangan syariah, yang meliputi berbagai institusi, termasuk pegadaian syariah. Lembaga-lembaga ini memiliki peran yang sangat vital dalam menyediakan akses pembiayaan yang tidak bertentangan dengan prinsip-prinsip syariah bagi masyarakat yang membutuhkan dana tunai tanpa terjerat riba atau sistem pinjaman konvensional.¹

¹ Masfi Sya'fiatul Ummah, *Pengantar Ekonomi Islam, Sustainability*, Jakarta: Departemen Ekonomi dan Keuangan Syariah - Bank Indonesia, 2019.

Pegadaian merupakan suatu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) sektor keuangan Indonesia yang bergerak pada tiga lini bisnis perusahaan yaitu pembiayaan, emas dan aneka jasa. Pegadaian awalnya merupakan perusahaan yang beroperasi secara konvensional. Namun, seiring berjalannya waktu dan semakin banyaknya populasi penduduk Indonesia yang beragama Islam, Pegadaian kemudian mengembangkan bisnisnya ke Unit Usaha Syariah (UUS) atau yang lebih dikenal dengan Pegadaian Syariah.²

Pegadaian Syariah adalah lembaga keuangan yang menyediakan fasilitas pembiayaan dengan menggunakan prinsip syariah, khususnya dalam bentuk akad murabahah, rahn, dan ijarah. Di Indonesia, Pegadaian Syariah menjadi salah satu alternatif bagi masyarakat yang memerlukan layanan pinjaman atau pembiayaan yang sesuai dengan hukum Islam. Salah satu cabang yang penting adalah Pegadaian Syariah CPS Bengkulu, yang memberikan layanan kepada masyarakat di wilayah tersebut. Pegadaian Syariah memiliki peran strategis dalam mendukung pemberdayaan ekonomi masyarakat, khususnya mereka yang kesulitan mengakses kredit dari bank konvensional. Namun, meskipun memiliki potensi

² Nisa Fitri Andhini, 'Pengaruh Produk Tabungan Emas, Pelayanan Dan Promosi Terhadap Keputusan Nasabah Menggunakan Jasa Pegadaian Syariah Bengkulu', *Journal of Chemical Information and Modeling*, 2017.h.3

besar, Pegadaian Syariah CPS Bengkulu masih dihadapkan pada berbagai tantangan, baik internal maupun eksternal, yang memengaruhi kinerja lembaga.³

Kinerja karyawan merupakan faktor penting yang mempengaruhi keberhasilan operasional sebuah organisasi. Kinerja diartikan sebagai sebuah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, atau pekerjaan dalam mewujudkan tujuan, visi dan misi organisasi. Banyak perusahaan yang berusaha meningkatkan kualitas atau kinerja karyawannya untuk mencapai tujuan perusahaan. Untuk menilai apakah kualitas atau kinerja karyawan sudah baik atau belum, diperlukan penilaian kinerja karyawan guna mengetahui hasil dari kinerja mereka. Hal ini juga diterapkan di Pegadaian Syariah CPS Bengkulu yang selalu melakukan penilaian terhadap kinerja karyawannya untuk mengukur kualitas kerja mereka.⁴ Dalam konteks ini, kinerja dapat diukur dari berbagai aspek, seperti produktivitas pegawai, kepuasan pelanggan, serta pencapaian target-target bisnis yang telah ditetapkan. Namun, meskipun sudah ada

³ Marvinda Dwi Putri and Fuad Mas'ud, 'Pengaruh Motivasi Kerja Islam Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pegadaian Syariah Kantor Wilayah IX (KANWIL IX) Jakarta', *Diponegoro Journal of Management*, 11.1(2022), h.1–13.

⁴ Putri and Mas'ud.

Upaya untuk meningkatkan kinerja, sering kali ditemukan permasalahan terkait kinerja.⁵

Masalah sosial yang terjadi terkait kinerja karyawan di Pegadaian Syariah CPS Bengkulu dapat dilihat berdasarkan observasi awal yang dilakukan oleh peneliti dengan melakukan wawancara kepada Ibu Indry Yani Rahayu, S.E. selaku Marketing Officer pada tanggal 23 Januari 2025. Terdapat beberapa permasalahan sosial yang menyebabkan kinerja kurang maksimal yang disebabkan oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal. Contohnya dari kualitas sumber daya manusia (SDM) yakni pemahaman akan prinsip – prinsip syariah yang menjadi dasar operasional lembaga belum maksimal, kurangnya kompetensi dan keterampilan serta penggunaan sistem teknologi yang bisa menghambat produktivitas. Selain itu, masih ditemukan karyawan yang terlambat atau kurang maksimal dalam menyelesaikan tugas dan pelayanan nasabah, belum optimalnya pencapaian target, baik dari segi nasabah, tagihan dan peminjaman. Selain itu terdapat juga faktor organisasi dan manajerial seperti beban kerja yang tidak seimbang, kurangnya evaluasi kinerja yang menyebabkan karyawan kurang termotivasi untuk bekerja lebih baik. Namun

⁵ Novandina Izzatillah Firdausi, ‘Pengaruh Motivasi Kerja Dan Perilaku Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di Pegadaian Syariah KC Simpang Skip Kota Bengkulu’, *Kaos GL Dergisi*, 8.75 (2020), h. 147–54.

meskipun demikian Pegadaian Syariah CPS Bengkulu tetap berkomitmen untuk terus melakukan perbaikan dan upaya maksimal dalam mengatasi setiap permasalahan, guna meningkatkan kualitas kinerja dan memberikan pelayanan yang lebih baik bagi nasabah serta mencapai target yang telah ditetapkan.

Sama halnya dengan kualitas sumber daya manusia, perkembangan teknologi digital yang semakin maju dan ketatnya persaingan membuat kebutuhan informasi menjadi hal yang tidak bisa dihindari. Di Indonesia, peran teknologi informasi semakin penting dalam berbagai sektor, seperti bisnis, industri, pemerintahan, dan penyediaan informasi. Dengan kemajuan teknologi informasi, organisasi didorong untuk menggunakannya dalam pengelolaan dan penyediaan informasi. Saat ini, teknologi informasi menjadi faktor dominan dalam penerapan sistem informasi, yang menjadi solusi bagi organisasi dalam mengatasi berbagai masalah yang dihadapi.⁶

Sistem Informasi Manajemen (SIM) merupakan salah satu elemen yang sangat penting dalam mendukung kinerja organisasi. Dalam konteks Pegadaian Syariah CPS Bengkulu, SIM berperan dalam memfasilitasi pengolahan

⁶ A Zarah, 'Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Desa Buntu Karya Kabupaten Luwu', 2023 <[Http://Repository.Iainpalopo.Ac.Id/Id/Eprint/8099/1/A. Lishda Eka Zarah.Pdf](http://Repository.Iainpalopo.Ac.Id/Id/Eprint/8099/1/A. Lishda Eka Zarah.Pdf)>.

data transaksi, pencatatan, serta pelaporan yang akurat dan tepat waktu. Sebuah SIM yang efektif akan memungkinkan karyawan untuk bekerja lebih efisien, mengurangi kesalahan, dan meningkatkan koordinasi antar bagian dalam organisasi.⁷ Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurmala Sahara terdapat hasil analisa mencapai 82,7%. Dari analisis korelasi didapat nilai korelasi sebesar 0,820, menunjukkan adanya hubungan yang positif dan signifikan antara sistem informasi manajemen dan kinerja karyawan. Maka dari itu implementasi SIM yang baik dapat meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja karyawan dalam suatu organisasi.⁸

Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam organisasi. Pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif menjadi kunci bagi organisasi untuk mempertahankan kelangsungan hidup dan pertumbuhannya di masa depan. Dengan demikian, keberhasilan atau kemunduran suatu organisasi sangat

⁷ Herti Suherti Rachmi Dewi, 'Analisis Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Bidang Sumber Daya Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat', *Universitas Pasundan*, October, 2013, h. 1–134.

⁸ N Sahara, 'Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Di Dinas Perhubungan Kabupaten Sumedang', *Repository Fisip Unsap*, 2020.h.12

bergantung pada keahlian dan keterampilan setiap karyawan yang ada di dalamnya.⁹

Kompetensi adalah faktor krusial lainnya yang memengaruhi kinerja. Kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dimiliki oleh karyawan yang relevan dengan tugas dan tanggung jawab mereka dalam organisasi.¹⁰ Perusahaan akan berjalan dengan baik jika SDM dikelola secara efektif. Untuk mendukung strategi bisnis perusahaan, perlu ditetapkan kompetensi sumber daya manusia yang sesuai dengan bidang yang mereka tangani. Dalam lembaga keuangan syariah seperti Pegadaian Syariah CPS Bengkulu, karyawan yang memiliki kompetensi yang memadai dapat memberikan pelayanan yang lebih baik kepada nasabah, mengelola transaksi dengan tepat, serta mengambil keputusan yang bijaksana dalam situasi yang penuh tantangan.¹¹

Dalam hal ini Pegadaian Syariah CPS Bengkulu, Perusahaan diharapkan mencapai prestasi tinggi untuk

⁹ Moh. Chairul Andy Nugraha, *Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Studi Pada Kementerian Agama Kota Malang) Skripsi*, h.19 2018.

¹⁰ N R Maharani, 'Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan PT. Midi Utama Indonesia, Tbk)', *Repository.Uinjkt.Ac.Id*, 2021, p. h. 16-20.

¹¹ Fitriyah Nur and Hazmanan Khair, 'Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Sistem Informasi Manajemen Dan Keterampilan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kominfo Labuhanbatu Utara', *Jurnal Humaniora*, 5.1 (2021), h. 15-30.

mencapai tujuannya, dengan karyawan sebagai aset utama yang berperan strategis dalam merencanakan, mengelola, dan mengoptimalkan SDM.¹² Penelitian oleh Eigis Yani Pramularso menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi dan kinerja, kompetensi karyawan yang tinggi berhubungan langsung dengan peningkatan kualitas kinerja individu dan organisasi. Tanpa kompetensi yang memadai, kinerja akan kesulitan dalam menjalankan tugasnya secara efektif, yang pada akhirnya dapat mempengaruhi keseluruhan kinerja lembaga. Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, atau pekerjaan dalam mewujudkan tujuan, visi dan misi organisasi.¹³

Selain kompetensi, Motivasi juga memainkan peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja. Motivasi merupakan suatu kondisi atau situasi karyawan yang berdampak pada kinerja. Motivasi adalah dorongan yang berasal dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau pekerjaan dengan penuh semangat. Karyawan yang termotivasi cenderung memiliki tingkat produktivitas yang lebih tinggi, menunjukkan kualitas kerja yang lebih baik, dan memiliki sikap yang positif

¹² Maharani.

¹³ Eigis Yani Pramularso, 'Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan CV Inaura Anugerah Jakarta', *Widya Cipta*, II.1 (2018), pp. 40–46.

terhadap organisasi. Dalam hal ini selain sistem informasi manajemen yang memadai, kompetensi serta motivasi juga menjadi landasan bagaimana nantinya faktor – faktor tersebut berpengaruh pada kinerja karyawan dalam suatu Perusahaan.¹⁴ Motivasi kerja karyawan di Pegadaian Syariah CPS Bengkulu dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk penghargaan yang diberikan, kepuasan kerja, serta rasa memiliki terhadap tujuan organisasi. Penelitian oleh Achmad, Akmal Umar dan Budiman terdapat hasil yang positif dan signifikan, menunjukkan bahwa motivasi yang tinggi dapat meningkatkan semangat kerja karyawan dan memperbaiki kinerja organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, penting bagi manajemen Pegadaian Syariah CPS Bengkulu untuk menciptakan lingkungan kerja yang dapat meningkatkan motivasi karyawan agar kinerja lembaga semakin baik.¹⁵

Pemilihan variabel – variabel dalam penelitian ini, yaitu sistem informasi manajemen, kompetensi, dan motivasi, didasarkan pada relevansi dan hubungan positif dan signifikan yang telah dibuktikan oleh penelitian terdahulu. Misalnya, I Putu Widiani Putra dan Gusti Alit Saputra mengemukakan bahwa SIM yang efektif dapat

¹⁴ Nur and Khair.

¹⁵ Achmad Achmad, Akmal Umar, and Budiman Budiman, 'Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja', *Jurnal Mirai Management*, 3.2 (2018), pp. 92–119 <<https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/mirai>>.

meningkatkan kinerja karyawan¹⁶, sedangkan Nofi Naifatul Muslimah menunjukkan bahwa kompetensi yang tinggi berhubungan langsung dengan peningkatan produktivitas kerja karyawan.¹⁷ Selain itu, penelitian Riza Faizal, Maman Sulaeman dan Ismayudin Yulizar juga menekankan pentingnya motivasi dalam meningkatkan semangat kerja dan kinerja karyawan.¹⁸ Oleh karena itu, ketiga variabel ini dipilih karena diyakini dapat memberikan gambaran yang komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di Pegadaian Syariah CPS Bengkulu.

Research Gap adalah kesenjangan yang terjadi akibat adanya perbedaan data dilapangan. *Research Gap* penelitian ini terletak pada variabel sistem informasi manajemen, kompetensi dan motivasi, dimana adanya pengaruh positif dan negatif variabel sistem informasi manajemen, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Permasalahan secara akademis dalam penelitian ini dilihat dari kesenjangan yang terjadi akibat

¹⁶ I Putu Widiani Putra, 'Peran Sistem Informasi Manajemen Dan Kualitas Pelayanan Dalam Meningkatkan Kinerja', 3.12 (2023), pp. 2471–82.

¹⁷ Nurp Ulfa, 'Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pdam Kota Malang', *Jurnal: Jmk*, 1.2 (2016), Pp. 152–61 <<https://ejournal.uniska-kediri.ac.id/index.php/Manajemenkewirausahaan/Article/View/240/181>>.

¹⁸ Riza Faizal, Maman Sulaeman, and Ismayudin Yulizar, 'Pengaruh Budaya, Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan', *EBA Journal: Journal Economics, Bussines and Accounting*, 5.1 (2019), pp. 11–21, doi:10.32492/eba.v5i1.706.

perbedaan data lapangan, dilihat dari pengaruh variabel secara positif dan negative.

Tabel 1.1

***Research Gap* penelitian yang memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan**

Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Publikasi Jurnal
Ibrahim Bali Pamungkas. ¹⁹	Pengaruh Sistem Informasi Manajemen, Kompetensi, Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Circleka	Hasil penelitian menunjukkan semua variabel bebas (Sistem Informasi Manajemen, Kompetensi, dan Motivasi) secara bersama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Kinerja), dengan nilai signifikansi 0,000 ($p < 0,05$).	Jurnal KREATIF: Pemasaran, Sumberdaya Manusia dan Keuangan, Vol. 5, No.1, Oktober 2017

¹⁹ Ibrahim Bali Pamungkas, 'Jurnal Kreatif: Pemasaran, Sumberdaya Manusia Dan Keuangan, Vol. 5, No.1, Oktober 2017', *Jurnal Kreatif*, 5.1 (2017), h. 112–31.

Lanjutan Tabel 1.1
Research Gap penelitian yang memiliki pengaruh positif
terhadap kinerja karyawan

Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Publikasi Jurnal
	Indonesia Utama (Wilayah Jakarta)		
Gadis Franitania, Rahayu, Bambang Fajarisman. ²⁰	Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Rakyat Indonesia Tbk Cabang Tanjung Pandan	Hasil Penelitian menunjukkan Kompetensi kerja secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Motivasi kerja secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang lain juga menunjukkan bahwa Kompetensi kerja dan motivasi kerja secara simultan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	Journal Of Social Science Research Volume 4 Nomor 1 Tahun 2024 Page 1- 12

²⁰ A. Rachman Supu. Erny Amriani Asmin, ‘Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Rakyat Indonesia Tbk Cabang Tanjung Pandan’, 4 (2024), h. 1–12.

Lanjutan Tabel 1.1
Research Gap penelitian yang memiliki pengaruh positif
terhadap kinerja karyawan

Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Publikasi Jurnal
Erny Amriani Asmin, A. Rachman Supu. ²¹	Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Besar Industri Hasil Perkebunan Makassar	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan faktor kompetensi antara lain: pengetahuan, ket- erampilan, pengalaman kerja dan motivasi perpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sementara Tingkat pengetahuan terbukti berpengaruh dominan dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Besar Industri hasil Perkebunan Ma- kassar.	Jurnal Of Economic, Management And Accounting Volume 2 Nomor 1, Maret 2019
Hastuti Mulang. ²²	Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai	Hasil analisis menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Hipotesis 1 diterima). Motivasi	Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol 6 No 1, Januari 2023

²¹ Erny Amriani Asmin.

²² Hastuti Mulang, 'Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai', *Jesya*, 6.1 (2023), h. 38–51.

Lanjutan Tabel 1.1
Research Gap penelitian yang memiliki pengaruh positif
 terhadap kinerja karyawan

Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Publikasi Jurnal
		berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Hipotesis 2 diterima).	
S Mia Lasmaya. ²³	Pengaruh Sistem Informasi Sdm, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Dari hasil penelitian diketahui, bahwa Pengaruh secara simultan Sistem informasi SDM, Kompetensi, Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan pada katagori sangat signifikan sebesar sebesar 82,5%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pengaruh ketiga variabel tersebut termasuk kategori sangat signifikan.	Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship Vol.10, No. 1, April 2016, 35-53

Berdasarkan Tabel 1.1, merupakan penelitian terdahulu yang hasilnya masing – masing memiliki

²³ S Mia Lasmaya, ‘Pengaruh Sistem Informasi SDM, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan’, *Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 10.1 (2018), pp. 25–43.

pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan tabel dibawah ini merupakan Research Gap atau penelitian terdahulu yang memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Tabel 1.2

***Research Gap* penelitian yang memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan**

Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Publikasi Jurnal
Anggrayeni Agustina, Dendi Zainuddin Hamidi, Sugih Prakoso. ²⁴	Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perum Perhutani Kph Sukabumi	Hasil penelitian memberikan temuan kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perum Perhutani KPH Sukabumi di taraf nyata 5%, adapun motivasi secara parsial berpengaruh namun tidak signifikan.	Jurnal Ekonomak Vol. V No. 2 Agustus 2019 91
Ibrahim Bali Pamungkas , Imbron , Hafis	Pengaruh Sistem Informasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja: Tinjauan	Berdasarkan 22 jurnal selama 6 tahun terakhir yang ditinjau, hasilnya menyatakan bahwa hasil review	Scientific Journal Of Reflection: P-Issn 2615-3009 Economic, Accounting, Management And

²⁴ Anggrayeni Agustina, Dendi Zainuddin Hamidi, and Sugih Prakoso, 'Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perum Perhutani KPH Sukabumi', *Jurnal Ekonomak*, V.2 (2019), h. 91–100.

Lanjutan Tabel 1.2
Research Gap penelitian yang memiliki pengaruh negatif
 terhadap kinerja karyawan

Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Publikasi Jurnal
Laksana Nuraldy. ²⁵		menyatakan bahwa hasil review terhadap 22 jurnal penelitian berisi 5 jurnal yang menyatakan bahwa sistem informasi tidak berpengaruh dan 17 jurnal menyatakan bahwa ada pengaruh, Kemudian hasil tinjauan terhadap 22 jurnal penelitian menemukan 2 jurnal yang menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh dan 20 jurnal menyatakan bahwa ada pengaruh	Accounting, Management And Business E-Issn 2621-3389 Vol. 6, No. 3, July 2023

²⁵ Ibrahim Bali Pamungkas, Imbron Imbron, and Hafis Laksana Nuraldy, 'Pengaruh Sistem Informasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja: Tinjauan Literatur', *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 6.3 (2023), pp. 524–34, doi:10.37481/sjr.v6i3.693.

Lanjutan Tabel 1.2

Research Gap penelitian yang memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan

Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Publikasi Jurnal
Rizky Prasetyawan. ²⁶	Penerapan Sistem Informasi Dalam Pengaruhnya Motivasi Terhadap Kepuasan Dan Kinerja Badan Keuangan Kabupaten Ngawi	Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa sistem informasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi. Sistem informasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan. Motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja.	Excellent: Jurnal Manajemen, Bisnis dan Pendidikan ISSN : 1979-2700 Vol 7, No 2 (2020)
Anik Irawati, Rico Ardianshah. ²⁷	Pengaruh Karakteristik Sistem Informasi Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Desentralisasi Sebagai	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karakteristik variabel informasi ketepatan waktu dan agregasi efek kinerja manajerial, sementara karakteristik informasi Ruang lingkup dan integrasi yang luas tidak berpengaruh pada kinerja manajerial. Dan	Jurnal Akuntansi & Keuangan Vol. 9, No. 1, Maret 2018

²⁶ Rizky Prasetyawan, 'Penerapan Sistem Informasi Dalam Pengaruhnya Motivasi Terhadap Kepuasan Dan Kinerja Badan Keuangan Kabupaten Ngawi', *Excellent*, 7.2 (2021), h. 134-42, Doi:10.36587/Exc.V7i2.792.

²⁷ Danang Indarto, 'Pengaruh Karakteristik Sistem Informasi Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Desentralisasi Sebagai Variabel Moderating Anikeitation And Similar Papers At Core.Ac.Uk', *Jurnal Akuntansi & Keuangan Vol. 9, No. 1, Maret 2018 Halaman 34 – 53*, 15.1 (2016), h. 165-75.

Lanjutan Tabel 1.2
Research Gap penelitian yang memiliki pengaruh negatif
terhadap kinerja karyawan

Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Publikasi Jurnal
	Variabel Moderating	karakteristik sistem informasi akuntansi manajemen berpengaruh pada kinerja manajerial. Namun, setelah dimoderasi oleh desentralisasi, interaksi antara karakteristik sistem informasi akuntansi manajemen untuk kinerja manajerial tidak berpengaruh signifikan	

Berdasarkan tabel 1.2 merupakan penelitian terdahulu yang hasilnya masing – masing variabel memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan *Research Gap* yang ada, terdapat permasalahan akademik yang menunjukkan hasil yang berdeda yaitu adanya pengaruh positif dan negatif pada hasil penelitian. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh sistem informasi manajemen, kompetensi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan khususnya di Pegadaian Syariah CPS Bengkulu.

Berdasarkan permasalahan sosial dan permasalahan akademik uraian diatas, maka penulis tertarik untuk menganalisis pengaruh sistem informasi manajemen, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan menjadi penelitian pembaharuan dari penelitian terdahulu dengan judul **“Pengaruh Sistem Informasi Manajemen, Kompetensi, Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pegadaian Syariah CPS Bengkulu”**.

B. Batasan Masalah

Pembatasan masalah pada penelitian ini dilakukan pada variabel Sistem Informasi Manajemen dengan fokus yaitu hanya pada bagian *Human Resource Information System* (HRIS), karena sistem ini langsung terkait dengan pengelolaan data karyawan, seperti absensi, gaji, kinerja, dan pengembangan karir yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan, maka penulis mengambil perumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah sistem informasi manajemen berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Pegadaian Syariah CPS Bengkulu?
2. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Pegadaian Syariah CPS Bengkulu?

3. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Pegadaian Syariah CPS Bengkulu?
4. Apakah sistem informasi manajemen, kompetensi, motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Pegadaian Syariah CPS Bengkulu?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui apakah sistem informasi manajemen berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Pegadaian Syariah CPS Bengkulu
2. Untuk mengetahui apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Pegadaian Syariah CPS Bengkulu
3. Untuk mengetahui apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Pegadaian Syariah CPS Bengkulu
4. Untuk mengetahui apakah sistem informasi manajemen, kompetensi, motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Pegadaian Syariah CPS Bengkulu.

E. Kegunaan Penelitian

Penulis berharap bahwa penelitian ini dapat memberikan kegunaan dan manfaat yang baik untuk penulis maupun khalayak umum, Adapun kegunaan dari penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini nantinya diharapkan dapat memberikan sumbangan informasi bagi pengembangan ilmu pengetahuan, serta dapat dijadikan sebagai bahan referensi untuk penelitian selanjutnya dalam hal pengembangan dibidang penelitian khususnya pemahaman tentang pengaruh berbagai faktor (sistem informasi manajemen, kompetensi dan motivasi) terhadap kinerja karyawan.

2. Kegunaan Praktis

a. Bagi Peneliti

Untuk menambah wawasan serta ilmu pengetahuan serta bahan perbandingan antara teori yang diperoleh selama perkuliahan, terutama tentang kajian tentang sistem informasi manajemen, kompetensi dan motivasi dalam konteks dunia nyata, khususnya dalam sektor Lembaga keuangan syariah.

b. Bagi Karyawan Pegadaian Syariah CPS Bengkulu

Diharapkan karyawan dapat memahami betapa pentingnya sistem informasi manajemen, kompetensi dan motivasi dalam meningkatkan kinerja mereka, sehingga dapat lebih fokus pada pengembangan diri dan penggunaan sistem yang lebih efektif.

- c. Bagi Manajemen Pegadaian Syariah CPS Bengkulu

Penelitian ini dapat memberikan wawasan kepada manajemen tentang faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga dapat membantu dalam merancang strategi untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja.

- d. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih luas serta dapat menjadi referensi bagi penelitian – penelitian selanjutnya dengan topik yang sejenis.

F. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah kajian atau riset yang telah dilaksanakan oleh peneliti sebelumnya yang berkaitan dengan topik atau masalah yang sama. Tujuan dari penelitian terdahulu adalah untuk memberikan dasar pemahaman mengenai teori, konsep, metode, atau hasil yang telah ditemukan sebelumnya, yang dapat menjadi acuan atau referensi dalam penelitian yang sedang dilakukan.

Dalam Penelitian ini peneliti mengambil beberapa referensi sebagai rujukan penelitian terdahulu yang relevan, antara lain:

Tabel 1.3
Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian
1.	Yustiniani Ningsih ²⁸ 2020 Skripsi	Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Wook Global Technology	Pendekatan Kuantitatif menggunakan metode pengambilan sampel dengan sampel jenuh.	Penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan thitung $2,717 > t_{tabel} 2,039$ dan signifikan $0,11 < 0,05$. Sistem informasi akuntansi tidak berpengaruh, dengan thitung $1,129 < t_{tabel} 2,039$ dan signifikan $0,268 > 0,05$. Secara simultan, keduanya berpengaruh signifikan dengan F hitung $9,540 > F_{tabel} 3,2$ dan signifikan $0,001 < 0,05$.	Perbedaan penelitian terletak pada variabel yang diteliti dan sektor yang dianalisis. Penelitian sebelumnya mengkaji sistem informasi akuntansi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian pada ini menambahkan variabel kompetensi dan menggunakan sistem informasi manajemen sebagai variabel utama. Selain itu, penelitian sebelumnya dilakukan di sektor teknologi, sedangkan penelitian ini di sektor keuangan syariah.

²⁸ Margareta Ni Kadek Swahyuni and K. Fridagustina Adnantara, 'Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bpr Adiartha Udiana', *Journal Research of Accounting*, 1.2 (2020), pp. 136–50, doi:10.51713/jarac.v1i2.14.

Lanjutan Tabel 1.3
Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian
2.	M Rafi Saputra ²⁹ 2021 Skripsi	Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan PT. Midi Utama Indonesia,Tbk)	Pendekatan Kuantitatif menggunakan <i>Sensus Sampling</i>	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sistem informasi SDM dan kompetensi secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan pabrik kelapa sawit PT. Mitra Bumi Bangkinang	Perbedaan Penelitian terletak pada variabel yang diteliti dan sektor yang dianalisis. Penelitian sebelumnya mengkaji kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian ini menambahkan variabel sistem informasi manajemen dan dilakukan di sektor keuangan syariah (Pegadaian Syariah CPS Bengkulu), berbeda dengan sektor retail pada penelitian sebelumnya.

²⁹ M. Rafi Saputra, 'Pengaruh Sistem Informasi SDM Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Pabrik Kelapa Sawit PT. Mitra Bumi Bangkinang', 2021, h. 1–143.

Lanjutan Tabel 1.3
Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian
3.	Nabila Riski Maharani ³⁰ 2021 Skripsi	Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Pt. Midi Utama Indonesia,Tbk)	Pendekatan Kuantitatif menggunakan teknik analisis regresi linier berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja. Begitu juga dengan motivasi kerja yang memiliki pengaruh positif terhadap kinerja. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa hubungan antara kompetensi dan motivasi Penelitian ini juga menunjukkan bahwa hubungan antara kompetensi dan motivasi kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.	variabel yang dianalisis dan jenis perusahaan yang diteliti. Penelitian pertama hanya fokus pada kompetensi dan motivasi kerja, sementara penelitian baru menambahkan sistem informasi manajemen sebagai variabel tambahan. Selain itu, penelitian pertama dilakukan di perusahaan retail, sedangkan penelitian baru berfokus pada perusahaan di sektor keuangan syariah.

³⁰ Maharani.

Lanjutan Tabel 1.3
Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian
4.	Fitriyah Nur Hsb dan Hazmanan Khair ³¹ 2021 Jurnal	Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Sistem Informasi Manajemen Dan Keterampilan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kominfo Labuhanbatu Utara	Metode Lapangan (<i>Field Reseach</i>)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi sumber daya manusia, sistem informasi manajemen, dan keterampilan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kominfo Labuhanbatu Utara, dan secara simultan ketiganya berpengaruh	Perbedaan penelitian ini terletak pada kombinasi variabel dan sektor yang dianalisis. Penelitian sebelumnya meneliti pengaruh kompetensi sumber daya manusia, sistem informasi manajemen, dan keterampilan kerja terhadap kinerja pegawai, sedangkan penelitian ini menambahkan motivasi kerja sebagai variabel utama. Selain itu, penelitian sebelumnya dilakukan di sektor pemerintahan, sedangkan penelitian ini berfokus pada sektor keuangan syariah.

³¹ Nur and Khair.

Lanjutan Tabel 1.3

Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian
5.	Muhammad Sholeh dan Dian Wahyudin ³² 2021 Jurnal	Pengaruh Sistem Informasi Manajemen dan Kompetensi Terhadap Efektifitas Kerja di PT Citra Solusi Informatika	Metode deskriptif kuantitatif teknik pengumpulan data menggunakan penyebaran kuesioner	Hasil penelitian dengan analisis regresi linier parsial dan berganda menggunakan SPSS versi 24 menunjukkan bahwa sistem informasi manajemen berpengaruh positif signifikan terhadap efektivitas kerja sebesar 74,3%, sementara 25,7% dipengaruhi faktor lain. Kompetensi juga berpengaruh positif signifikan terhadap efektivitas kerja dengan nilai R ² sebesar 86,6%, sementara sisanya 13,4% dipengaruhi faktor lain.	Perbedaan penelitian ini terletak pada variabel dan sektor. Penelitian pertama mengkaji sistem informasi manajemen dan kompetensi terhadap efektivitas kerja, sementara penelitian baru menambahkan motivasi kerja dan berfokus pada kinerja karyawan di sektor keuangan syariah.

³² Muhammad Sholeh and Dian Wahyudin, 'Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Dan Kompetensi Terhadap Efektifitas Kerja Di Pt Citra Solusi Informatika', *Jurnal Vokasi Administrasi Bisnis* Vol. 3, No. 1, September 2021, h. 28 - 41.

Berdasarkan penelitian terdahulu tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menggali lebih dalam faktor – faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Hal ini berbeda dengan penelitian terdahulu, seperti perbedaan fokus penelitian dari segi variabel, metode penelitian, lokasi dan periode waktu. Penelitian yang berbeda dan telah dipaparkan diatas, peneliti mencoba menyimpulkan bahwa fokus penelitian ini adalah membahas kinerja karyawan dengan menggunakan variabel sistem informasi manajemen, kompetensi dan motivasi. Kajian ini akan mengkaji lebih luas terkait objek penelitian dan lokasi penelitian sehingga dapat menjadi temuan dan keterbaruan atau novelty dari hasil penelitian dalam penulisan karya ilmiah ini.

G. Sistematika Penulisan

BAB I: PENDAHULUAN

Bab ini menyajikan latar belakang masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, penelitian terdahulu dan sistematika penulisan.

BAB II: KAJIAN PUSTAKA

Bab ini menyajikan teori-teori yang menjelaskan permasalahan yang akan diteliti secara ringkas yang berisi konsep-konsep dasar sebagai landasan dalam penelitian

yaitu tentang Ekonomi Manajemen yang berkaitan dengan penelitian yang pernah ada.

BAB III: METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini menjelaskan uraian metode penelitian yang dilakukan yang berisi tentang Jenis dan pendekatan penelitian, tempat penelitian, sumber dan teknik pengumpulan data, teknik analisis, populasi dan sampel, variabel-variabel penelitian, dan metode analisis yang digunakan.

BAB IV: ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini terlebih dahulu menampilkan gambaran umum objek penelitian, menguraikan mengenai hasil data yang berkaitan dengan penyelesaian penelitian yang telah ditemukan dengan menggunakan alat dan langkah analisis data sehingga membawa ke tujuan dan sasaran penelitian.

BAB V: KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini menguraikan kesimpulan dari pembahasan secara keseluruhan, keterbatasan penelitian, dan juga saran serta rekomendasi untuk meningkatkan penelitian dan memperbaiki yang akan dilakukan pada masa yang akan datang.

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 pada 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	1. Jumlah pekerjaan yang diselesaikan 2. Produktivitas 3. Kecepatan kerja
		Kualitas kerja	1. Akurasi 2. Ketepatan waktu 3. Kepuasan pengguna (Klien/atasan) 4. Kreativas dan inovasi
		Kerja sama	1. Kemampuan bekerja dalam tim 2. Komunikasi dalam tim 3. Kontribusi dalam tim 4. Sikap kooperatif
		Inisiatif	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	1. Kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai tenggat 2. Komitmen terhadap pekerjaan - Keterbukaan dalam mengakui kesalahan dan mengambil Tindakan
		Komunikasi	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	1. Waktu dalam bekerja dan pencapaian target
		Kualitas	1. Kesesuaian standar mutu Perusahaan dan kesesuaian standar mutu pimpinan kekompatan 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	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	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	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
			4. Konsep organisasi manajemen 5. Konsep pengambilan Keputusan 6. Nilai informasi
3.	Laudon & Laudon (2016) ²⁴	Efektivitas sistem	1. Tingkat kepuasan pengguna 2. Waktu respons sistem 3. Akurasi data
4.	Mulyana & Setiawan (2015) ²⁵	Infrastruktur teknologi	1. Ketersediaan perangkat keras & lunak 2. Sistem jaringan yang stabil 3. Kompatibilitas sistem
5.	Kumorotomo (2008) ²⁶	Sistem informasi	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 - Kuswantoro 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
			karakteristik 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	1. Kemampuan berkomunikasi dengan baik antar individu atau tim 2. Kemampuan membangun hubungan sosial yang baik dalam konteks profesional
3.	Lutfhi (2019) ³⁴	Keterampilan Kognitif	3. Kemampuan berpikir kritis dalam menghadapi situasi dan permasalahan 4. Kemampuan untuk membuat keputusan dan solusi yang rasional
		Kompetensi Manajerial	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

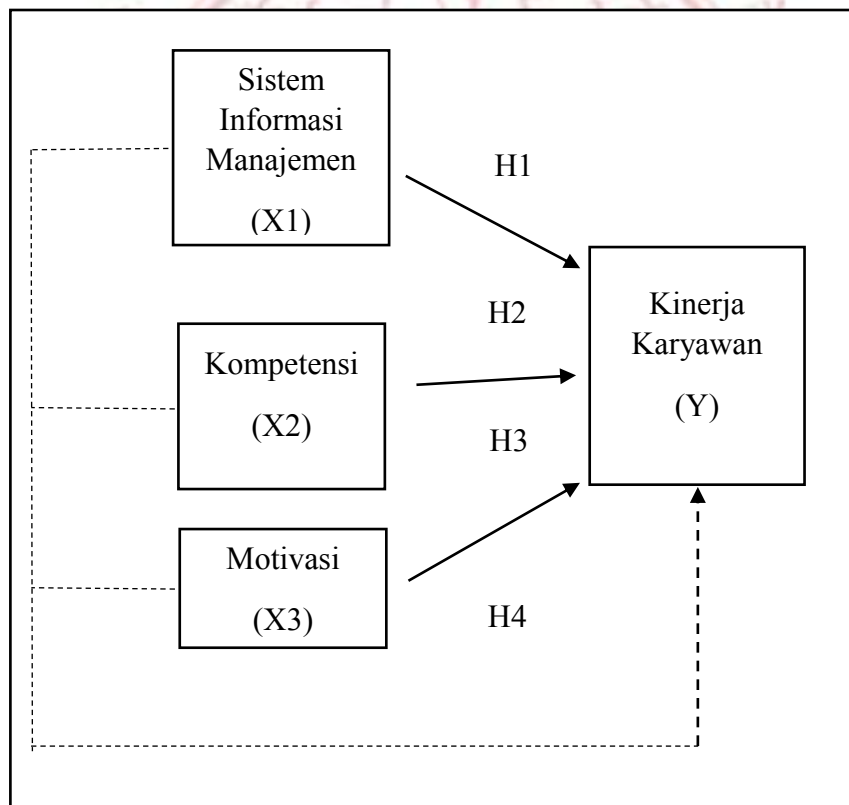
Kerangka berfikir penelitian merupakan perpaduan antara variabel yang akan diteliti, yaitu hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Kerangka teoritis merupakan fondasi di mana seluruh proyek penelitian didasarkan. Seorang peneliti harus mampu memiliki teori ilmiah dalam menyusun kerangka

⁴¹ Anwar Arifin and Nurchaya Nurchaya, '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 bahwa 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.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah Asosiatif. Sugiyono berpendapat bahwa analisis asosiatif adalah metode penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan kausalitas antar variabel melalui suatu pengujian melalui suatu perhitungan statistik sehingga hasil yang didapat menunjukkan pembuktian hipotesis ditolak atau diterima.¹

2. Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menggunakan angka-angka baik secara langsung diambil dari hasil penelitian maupun data yang diolah dengan menggunakan analisis statistik.² Pendekatan ini menggunakan pendekatan kuantitatif dikarenakan data yang digunakan adalah data yang dikumpulkan melalui survei atau kuisioner yang diberikan kepada karyawan Pegadaian Syariah CPS Bengkulu.

¹ Sugiyono. *Metode Penelitian Manajemen*. (Bandung: Alfabeta, 2013), h. 180

² Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Alfabeta, 2019.

B. Waktu dan Lokasi Penelitian

1. Waktu Penelitian

Waktu yang digunakan dalam penelitian ini berlangsung pada bulan Mei 2025.

2. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini akan dilakukan di Pedadaian Syariah CPS Bengkulu.

C. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

1. Populasi

Populasi penelitian merupakan keseluruhan dari objek penelitian yang dapat berupa manusia, hewan, tumbuh-tumbuhan, udara, gejala, nilai, peristiwa, sikap hidup dan sebagainya sehingga objek-objek ini dapat menjadi sumber data penelitian.³ Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Pegadaian Syariah CPS Bengkulu.

2. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik Sampling Jenuh atau Sampel Total. Sampel Jenuh yaitu sampel yang bila ditambah jumlahnya tidak akan menambah keterwakilan sehingga tidak akan mempengaruhi nilai informasi yang diperoleh. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relative kecil,

³ M. Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Kuantitatif (Komunikasi, Ekonomi dan kebijakan Publik serta Ilmu-ilmu Sosial Lainnya)*, (Jakarta: Kencana, 2017), h. 109.

kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel ini adalah sensus, Dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Metode ini dipilih karena relevan dan sesuai dengan tujuan penelitian, yaitu seluruh karyawan Pegadaian Syariah CPS Bengkulu berjumlah 20 responden, dan data dikumpulkan melalui kuesioner.⁴

D. Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data

1. Sumber Data

Data dalam penelitian ini ada dua, yaitu data primer dan data sekunder yang didesain secara komprehensif untuk menyajikan aspek faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada suatu perusahaan. Meliputi aspek Sistem Informasi Manajemen, Kompetensi dan Motivasi yang berpengaruh pada kinerja karyawan Pedadaian Syariah CPS Bengkulu. Data primer diperoleh melalui melalui kuesioner, serta data sekunder yang diperoleh dari hasil studi literatur terkait variabel yang diteliti.

2. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Kuesioner ini berisi pertanyaan-pertanyaan terstruktur yang didistribusikan kepada seluruh responden yang merupakan karyawan Pedadaian Syariah CPS

⁴ Sugiyono.h. 139

Bengkulu. Responden diminta untuk memberikan jawaban berdasarkan pengalaman mereka, biasanya menggunakan skala Likert untuk mengukur tingkat setuju atau tidak setuju terhadap pernyataan-pernyataan tertentu.

Pernyataan-pernyataan dalam kuesioner dibuat dengan menggunakan skala likert yang mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif.

SS = Sangat setuju diberi skor 5

ST = Sangat setuju diberi skor 4

N = Netral diberi skor 3

TS= Tidak setuju diberi skor 2

STS = Sangat tidak setuju diberi skor 1

E. Variabel dan Definisi Operasional

1. Variabel

Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Secara teoritis variabel dapat didefinisikan sebagai atribut seseorang, atau objek yang mempunyai variasi antara satu dengan yang lainnya.⁵ Penelitian ini yang menjadi variabel Independen yaitu Sistem Informasi Manajemen, Kompetensi dan Motivasi. Sedangkan yang menjadi variabel Dependen adalah Kinerja Karyawan.

⁵ Sudaryono, Metodologi Penelitian (Jakarta: Rajawali Pers, 2017) h.

2. Definisi Operasional

1. Variabel Independen (variabel bebas)

Variabel ini dalam bahasa Indonesia sering disebut variabel bebas. Variabel bebas yaitu variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen (terikat). Dan disimbolkan dengan huruf X. Di dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen (bebas) ada tiga yaitu Sistem Informasi Manajemen (X1), Kompetensi (X2) dan (X3) Motivasi.

a. Variabel Sistem Informasi Manajemen

Sistem — Informasi — Manajemen (*management information system*) secara teknis dapat didefinisikan sebagai sekumpulan komponen yang saling berhubungan, mengumpulkan atau mendapatkan, memproses, menyimpan, dan mendistribusikan informasi untuk menunjang pengambilan keputusan dan pengawasan dalam suatu organisasi.⁶

⁶ Peggyta Sintia Tayabu, Rizan Machmud, and Djoko Lesmana Radji, 'Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pdam Muara Tirta Kota Gorontalo', *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 5.2 (2022), pp. 1–8 <<http://etd.iain-padangsidempuan.ac.id/1575/>>.

Tabel 3.1
Operasionalisasi Variabel Sistem Informasi Manajemen

Variabel	Konsep	Dimensi	Indikator	Skala	Sumber
Sistem Informasi Manajemen (X1)	Sistem Informasi Manajemen (SIM) adalah sistem yang mengumpulkan, mengolah, menyimpan, dan mendistribusikan informasi untuk membantu manajer dalam pengambilan keputusan dan meningkatkan efisiensi serta efektivitas operasional organisasi.	Karakteristik informasi	1. Akurasi 2. Informasi tepat waktu 3. Informasi yang diberikan sesuai dengan yang diminta 4. Informasi yang berikan lengkap	Likert	Gordon B. Davis (2018) ⁷
		Infrastruktur teknologi	1. Ketersediaan perangkat lunak dan keras\ 2. Sistem jaringannya yang stabil Kompatibilitas sistem Konteks Profesional	Likert	

b. Variabel Kompetensi

Kompetensi merujuk pada kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang dimiliki individu untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab secara efektif, yang berpengaruh

⁷ Saputra.

langsung terhadap kinerja dan pencapaian tujuan organisasi.⁸

Tabel 3.2
Operasionalisasi Variabel Kompetensi

Variabel	Konsep	Dimensi	Indikator	Skala	Sumber
Kompetensi (X2)	Kompetensi adalah kemampuan yang mencakup pengetahuan dan keterampilan berupa <i>softskill</i> dan <i>hardskill</i> , sikap, dan perilaku yang memungkinkan individu bekerja efektif dan mencapai tujuan organisasi.	Pengetahuan	1. Pengetahuan teoritis dalam bidang pengetahuan 2. Penguasaan informasi yang diperlukan Pemahaman mendalam mengenai permasalahan yang dihadapi organisasi	Likert	Suyanto & Yulianto (2017) ⁹

⁸ Tayabu, Machmud, and Radji.

⁹ Achmad, Umar, and Budiman.

Lanjutan Tabel 3.2
Operasionalisasi Variabel Kompetensi

Variabel	Konsep	Dimensi	Indikator	Skala	Sumber
		Kemampuan	1. Kemampuan berkomunikasi dengan baik anatar individu Kemampuan membangun hubungan sosial dalam Konteks Profesional	Likert	

c. Variabel Motivasi

Motivasi adalah kekuatan (dorongan) yang kuat dari dalam diri seseorang untuk melakukan aktifitas sesuai dengan dorongan tersebut. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi antara lain adalah faktor intern (keinginan untuk dapat hidup, keinginan untuk dapat memiliki, keinginan untuk memperoleh penghargaan, keinginan untuk memperoleh pengakuan, keinginan untuk berkuasa) dan faktor ekstern (kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervisory yang baik, adanya jaminan pekerjaan,

status dan tanggung jawab, peraturan yang fleksibel).¹⁰

Tabel 3.3
Operasionalisasi Variabel Motivasi

Variabel	Konsep	Dimensi	Indikator	Skala	Sumber
Motivasi (X3)	Motivasi adalah dorongan internal yang mendorong individu untuk mencapai tujuan, baik dari faktor internal (intrinsik) maupun eksternal (ekstrinsik). Motivasi yang tinggi dapat meningkatkan kinerja dan pencapaian tujuan	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	Likert	Frederick Herzberg (2012) ¹¹
		Faktor motivasi (<i>motivation factors</i>)	1. Pencapaian 2. Penghargaan dan pengakuan 3. Peluang untuk berkembang 4. Tanggung jawab 5. Kreativitas dan inovasi 6. Peningkatan keterampilan	Likert	

¹⁰ Yulianty and others.

¹¹ Nugraha.

2. Variabel Dependen (variabel terikat)

Variabel ini dalam bahasa Indonesia sering disebut variabel terikat. Variabel terikat yaitu variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Dan disimbolkan dengan huruf Y. Di dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen (terikat) yaitu Kinerja Karyawan Pedadaian Syariah CPS Bengkulu (Y).

a. Variabel Kinerja Karyawan

Salah satu yang menentukan berhasil atau tidaknya perusahaan ditentukan oleh kinerja karyawannya. Jika kinerja karyawannya baik, maka perusahaan dapat mencapai tujuannya dengan lebih cepat, tetapi jika kinerja karyawannya buruk maka yang terjadi adalah sebaliknya.¹²

¹² Farah Adiba and Diana Rosita, 'Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi', *Akses : Journal of Publik & Business Administration Science*, 5.2 (2023), pp. 8–17, doi:10.58535/jasm.v5i2.40.

Tabel 3.4

Operasionalisasi Variabel Kinerja Karyawan

Variabel	Konsep	Dimensi	Indikator	Skala	Sumber
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan diartikan sebagai tingkat pencapaian tujuan dan target yang ditetapkan oleh organisasi, yang mencakup kualitas, kuantitas, dan efektivitas pekerjaan.	Kuantitas kerja	1. Jumlah pekerjaan di selesaikan 2. Produktivitas 3. Kecepatan kerja	Likert	Ichsan (2020) ¹³
		Kualitas kerja	1. Akurasi 2. Ketepatan waktu 3. Kepuasan pengguna (Klien/atasan) Kreativas dan inovasi	Likert	
		Kerja sama	1. Kemampuan bekerja dalam tim 2. Komunikasi dalam tim 3. Kontribusi dalam tim Sikap kooperatif	Likert	

¹³ Ichsan, Surianta, and Nasution.

Lanjutan Tabel 3.4
Operasionalisasi Variabel Kinerja Karyawan

Variabel	Konsep	Dimensi	Indikator	Skala	Sumber
		Inisiatif	1. Kemampuan mengambil Keputusan 2. Tanggung jawab 3. Pengambilan Langkah – Langkah perbaikan 4. Proaktif dalam mencari tugas	Likert	

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data merupakan metode yang digunakan untuk mengolah dan menelaah data yang telah diperoleh dalam suatu penelitian, termasuk di dalamnya penggunaan alat statistik yang relevan guna mendukung validitas hasil penelitian.¹⁴ Teknik analisis data yang diterapkan merupakan statistik deskriptif struktural, yaitu metode analisis data yang dilakukan dengan mendeskripsikan atau menguraikan data yang telah terkumpul sebelumnya. Data tersebut berasal dari variabel independen, yang dapat terdiri atas satu atau lebih variabel, dan selanjutnya dilakukan perbandingan antara variabel-variabel tersebut, baik secara mandiri maupun dalam kombinasi dengan variabel lainnya.¹⁵

¹⁴ Muri Yusuf, "Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan", (Prenada Media, 2016)

¹⁵ Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D, Edisi 19 (Bandung: Alfabeta CV, 2013), h. 137.

1. Pengujian Kualitas Data

a. Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu langkah pengujian yang dilakukan terhadap isi (*content*) dari suatu instrumen, dengan tujuan untuk mengukur ketepatan instrumen yang digunakan dalam suatu penelitian. Uji yang digunakan untuk mengetahui ketepatan suatu alat ukur, sehingga dapat mengungkapkan data dari Variabel.

1. Jika nilai r hitung $> r$ tabel maka butir kuesioner valid
2. Jika r hitung $< r$ tabel maka kuesioner tidak valid.

b. Uji Realibilitas

Uji reliabilitas adalah pengukuran yang menunjukkan seberapa baik suatu alat dapat digunakan untuk mendapatkan data. Ini menunjukkan seberapa konsisten hasil data saat diukur lebih dari sekali dengan alat yang sama terhadap data yang sama. Koefisien yang sering digunakan untuk uji reliabilitas adalah *Cronbach's Alpha*. Sebuah uji reliabilitas yang baik sebaiknya memiliki nilai *Cronbach's Alpha* minimal 0,6.¹⁶

¹⁶ Fitria Dewi Hushita Anggraini, dkk, „Pembelajaran Statistika Menggunakan Software SPSS Untuk Uji Validitas Dan Reliabilitas“, Jurnal Basicedu, 6.4 (2022)

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik atau Pengujian hipotesis klasik adalah analisis yang digunakan untuk menilai ada atau tidaknya masalah hipotesis klasik dalam suatu model regresi. Pengujian hipotesis klasik sangat diperlukan, terutama pada jenis penelitian yang menggunakan data mentah sebagai sumber data.¹⁷

a. Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk mengetahui normal tidaknya suatu distribusi data. Uji normalitas data dilakukan untuk menentukan data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau diambil dari populasi normal. Untuk mengujinya digunakan *Kolmogorov-Smirnov*. Untuk menentukan normalitas digunakan pedoman sebagai berikut:

1. Signifikansi uji (α) = 0,05
2. Jika $\text{Sig} > \alpha$, maka sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal.
3. Jika $\text{Sig} < \alpha$, maka sampel bukan berasal dari populasi yang berdistribusi normal.¹⁸

b. Uji Multikolinearitas

Uji *multikolinearitas* digunakan untuk menentukan apakah ada hubungan linier antara variabel

¹⁷ Astuti Nuryadi, Buku Ajar Dasar-Dasar Statistik Penelitian, Edisi 1 (Yogyakarta: Sibuku Media, 2017), h.79.

¹⁸ Sugiyono. Metode Penelitian Manajemen.....h. 29.

independen dalam model regresi. Untuk menemukan adanya *multikolinearitas*, kita bisa memeriksa nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF). Melakukan uji *multikolinearitas* penting agar dapat memahami apakah ada hubungan antara variabel bebas dalam model regresi.

1. Jika nilai Tolerance > dari 0,10 dan VIF < 10,00, maka tidak ada *multikolinearitas*.
2. Jika Tolerance < 0,10 dan VIF > 10,00, maka *multikolinearitas* ada dalam data yang diuji.¹⁹

c. Uji *Heteroskedastisitas*

Uji *heteroskedastisitas* bertujuan untuk mengevaluasi apakah kesalahan atau residual yang diperoleh memiliki variansi yang tetap. Jika variasi residual berbedabeda, maka penelitian tersebut dapat disebut mengalami *heteroskedastisitas*. Data yang baik seharusnya tidak menunjukkan gejala ini. Jika nilai signifikan di atas 0,05 untuk semua variabel independen, dapat dinyatakan bahwa tidak terdapat gejala *heteroskedastisitas*.²⁰

¹⁹ Muri Yusuf, "Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan", (Prenada Media, 2016)

²⁰ Hermayanti, Theresia Lounggina Luisa Peny, Alvonso Fanisius Gorang dan Mesak Yamres Awang, „Pengaruh Karakteristik Individu, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Etos Kerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik Di Kabupaten Alor“, Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan, Desember, 8.23 (2022)

3. Uji Hipotesis

Pada pengujian hipotesis, penelitian ini menggunakan metode regresi sederhana dan uji statistik.

a. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen ($X_1, X_2, \dots, X_p$) dengan variabel dependennya (Y). Bentuk umum persamaan regresi linear berganda dapat dituliskan sebagai berikut:

Rumus: $Y = a + bX_1 + bX_2 + X_3 + X_4 + b + e$.

Dimana:

a = Konstanta Interception

Y = Kinerja Karyawan

b = Koefisien Regresi

X_1 = Sistem Informasi Manajemen

X_2 = Kompetensi

X_3 = Motivasi

e = Error

Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda dan analisis dengan SPSS.²¹

²¹ Mika Agus Widiyanto, Statistik Terapan ..., h. 178

b. Uji Simultan (F)

Uji F digunakan untuk mengetahui signifikan pengaruh secara simultan dilakukan pengujian hipotesis secara bersama-sama digunakan alat uji F. Pengujian dilaksanakan dengan membandingkan perhitungan nilai signifikan dari dengan nilai signifikan 0,05 (5%). Kriterianya adalah:

1. Jika F hitung (sig) sama dengan atau lebih besar dari 0,05, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
2. Jika F hitung (sig) kurang dari 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

c. Uji Parsial (T)

Uji t digunakan untuk menilai apakah tiap variabel bebas dalam model memiliki dampak yang signifikan sendiri – sendiri antara variabel bebas dan variabel terikat. Apabila hasil perhitungan menunjukkan nilai:

1. Jika signifikan (sig) < alpha 0,05, maka hipotesis alternatif (H_a) diterima dan hipotesis nol (H_0) ditolak.
2. Jika nilai signifikan (sig) > dari alpha 0,05, maka H_a ditolak dan H_0 diterima.

4. Koefisien Determinasi (R-Square)

Koefisien Determinasi, yang sering disebut R square atau R kuadrat, berfungsi untuk menunjukkan dan mengukur seberapa besar peran variabel bebas terhadap

variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu, yang artinya semakin angka mendekati satu maka semakin baik garis regresi karena mampu menjelaskan semakin angka mendekati satu maka semakin baik garis regresi karena mampu menjelaskan data aktualnya, sebaliknya apabila angka mendekati nol maka kita mempunyai garis regresi yang kurang baik.²²



²² Imam Ghozali, Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2019), h.45.

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah Terbentuknya Pegadaian Syariah



Pegadaian Syariah merupakan lembaga keuangan di Indonesia yang memberikan pembiayaan berupa peminjaman uang kepada masyarakat berdasarkan prinsip syariah. Pegadaian Syariah merupakan salah satu unit Perum Pegadaian yang merupakan satu satunya badan resmi di Indonesia yang mempunyai izin untuk melakukan kegiatan lembaga keuangan dalam bentuk pemberian pembiayaan berdasarkan undang-undang gadai. Pegadaian Syariah didirikan pada tahun 2003 dan terus berkembang pesat hingga saat ini. Dianggap sebagai lembaga keuangan alternatif bagi masyarakat yang ingin berinteraksi dengan pegadaian berbasis syariah. Pegadaian Syariah memberikan beberapa manfaat kepada masyarakat, seperti pelayanan yang cepat, praktis, dan menyenangkan. Pegadaian Syariah juga lebih akomodatif dalam menyelesaikan permasalahan perekonomian yang dihadapi masyarakat. Kehadiran Pegadaian Syariah diharapkan

dapat membantu masyarakat yang membutuhkan pinjaman dengan syarat mudah. Pegadaian Syariah tersebar luas di Indonesia dan memiliki cabang hampir di seluruh wilayah tanah air.¹

Hadirnya pegadaian di Indonesia sebagai lembaga keuangan formal yang bergerak menyalurkan pembiayaan dalam bentuk meminjamkan uang kepada orang yang membutuhkan sesuai hukum yang ada. Program ini membantu masyarakat untuk tidak terjebak dalam praktek riba dan lain-lain. Di samping itu, munculnya pegadaian syariah menjamin dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat ketika menghadapi kebutuhan mendadak yang telah enggan menggunakan pegadaian konvensional. Maka dari itu, keberadaan pegadaian syariah dapat digunakan sebagai alternatif oleh masyarakat yang ingin berinteraksi dalam gadai yang bebas riba dan sah menurut hukum Islam.

2. Visi Pegadaian Syariah

Visi Pegadaian Syariah secara umum adalah menjadi lembaga pembiayaan yang amanah dan terpercaya, memberikan solusi pembiayaan yang halal dan berlandaskan syariah, serta mendukung

¹ Fifi Afista et al., "Sejarah Berdirinya, Fungsi dan Tujuan Pegadaian Syariah Sebagai Penggerak Perekonomian di Indonesia," 2023.

pengembangan ekonomi umat melalui produk yang inovatif dan sesuai prinsip Islam.

3. Misi Pegadaian Syariah

Misi Pegadaian Syariah mencakup memberikan layanan pembiayaan yang sesuai syariah, mendukung pengembangan usaha mikro, kecil dan menengah (UMKM), serta memberdayakan masyarakat dengan produk yang transparan, adil, dan bebas riba.

4. Produk – produk Pegadaian Syariah

Berdasarkan produk yang adad alam website pegadaian Syariah disebutkan sebagai berikut yaitu :

a. Produk Rahn (Gadai Emas Syariah dan Variannya)

1. Rahn (Gadai Emas Syariah): Produk gadai dengan jaminan emas menggunakan akad rahn sesuai fatwa DSN-MUI, memberikan pembiayaan tanpa riba dan transparan
2. Rahn Hasan, Rahn Fleksi, Rahn Bisnis: Variasi produk rahn yang disesuaikan dengan kebutuhan nasabah, misalnya untuk pribadi (hasan), fleksibel (fleksi), dan untuk modal usaha (bisnis), semua dengan prinsip gadai syariah.

3. Gadai Emas Angsuran Syariah: Produk pembiayaan gadai emas yang memberikan kemudahan cicilan bagi nasabah, tetap berbasis akad rahn

b. Pembiayaan Porsi Haji

Produk pembiayaan untuk membantu masyarakat dalam persiapan biaya porsi haji dengan menggunakan produk Arrum Haji, yang menyediakan dana pinjaman dengan jaminan emas, disertai akad ijarah yang sesuai prinsip syariah.

c. Produk Non Rahn (Mikro)

1. Cicil Kendaraan dan Pinjaman Usaha Syariah: Produk pembiayaan mikro dengan jaminan BPKB kendaraan (Arrum BPKB) yang membantu pelaku UMKM mendapatkan modal usaha dengan akad ijarah atau pembiayaan sesuai syariah
2. Gadai Sertifikat: Pembiayaan dengan jaminan sertifikat properti yang sesuai syariah dengan akad rahn atau akad lainnya yang halal dan transparan.

d. Produk Investasi

Cicil Emas dan Tabungan Emas: Produk investasi untuk masyarakat menabung emas

secara angsuran dan menyimpan emas dalam bentuk tabungan, yang aman dan sesuai prinsip syariah

e. Produk Lainnya

1. Pegadaian Remittance: Layanan pengiriman uang yang memudahkan transaksi nasabah secara cepat dan aman.
2. Multi Pembayaran Online: Fasilitas pembayaran berbagai tagihan dan transaksi secara online yang mempermudah pelanggan Pegadaian Syariah.

B. Hasil Penelitian

1. Karakteristik Data Responden

a. Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.1

Usia

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
L	9	45%
P	11	55%
	20	100%

Distribusi jenis kelamin responden cenderung seimbang namun sedikit lebih banyak perempuan, dengan 55% responden berjenis kelamin perempuan (P) dan 45% laki-laki (L). Hal ini

menunjukkan adanya keseimbangan gender yang baik dalam organisasi ini, yang dapat mencerminkan keberagaman dalam tenaga kerja serta potensi sinergi yang lebih inklusif antara pria dan wanita dalam menjalankan tugas dan fungsi di Pegadaian Syariah.

b. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.2
Jenis Kelamin

Kategori Usia	Frekuensi	Persentase (%)
30-39	11	55%
< 30	5	25%
≥ 40	4	20%
	20	100%

Mayoritas responden Pegadaian Syariah berada dalam rentang usia 30-39 tahun, dengan persentase sebesar 55% dari total 20 responden. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar tenaga kerja masih tergolong produktif dan berpengalaman dalam rentang usia dewasa awal hingga pertengahan. Responden yang berusia di bawah 30 tahun mencapai 25%, menunjukkan ada regenerasi pegawai muda yang potensial. Sedangkan responden yang berusia 40 tahun ke

atas hanya 20%, mengindikasikan proporsi karyawan senior relatif lebih sedikit, mungkin dikarenakan struktur organisasi yang lebih banyak diisi oleh usia produktif menengah.

c. Responden Berdasarkan Jabatan

Tabel 4.3

Jabatan

Jabatan	Frekuensi	Persentase (%)
AO	2	10%
Admin	1	5%
CRO	2	10%
Kasir	4	20%
Manager Gadai	1	5%
Manager Gaterity	1	5%
Manager Non Gadai	1	5%
Marketing	1	5%
PAP Agen	1	5%
Penaksir	4	20%
Pengelola Anggunan	1	5%
Pimpinan Cabang	1	5%
	20	100%

Dilihat dari jabatan, posisi Kasir dan Penaksir merupakan yang paling banyak, masing-masing sebanyak 20% dari total responden. Hal ini

menandakan fokus operasional yang kuat pada bagian transaksi dan penilaian jaminan gadai. Posisi seperti AO (Account Officer) dan CRO (Credit Risk Officer) juga cukup signifikan dengan masing-masing 10%, menunjukkan peran penting pengelolaan risiko dan hubungan nasabah. Jabatan lainnya tersebar merata dengan persentase 5% per jabatan, termasuk posisi strategis seperti Pimpinan Cabang, Manager Gadai, dan Marketing, yang meskipun jumlahnya sedikit, memiliki peranan vital dalam pengambilan keputusan dan pengembangan bisnis.

C. Pengujian Kualitas Data

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Validitas menjelaskan seberapa baik data yang dikumpulkan dapat mencakup area investigasi yang sebenarnya. Validitas pada dasarnya berarti “mengukur apa yang hendak diukur”. Indikator dalam kuesioner dapat dikatakan valid apabila nilai r hitung hasilnya lebih besar dari r tabel (r hitung $>$ r tabel).²

² Fitria Dewi Puspita Anggraini et al., “Pembelajaran Statistika Menggunakan Software SPSS untuk Uji Validitas dan Reliabilitas,” *Jurnal*

Tabel 4.4
Uji Validitas

Item	R - Hitung	R - Tabel	Validity Status
Sistem Informasi Manajemen (X1)			
X1.1	0.893	0.444	<i>Valid</i>
X1.2	0.887	0.444	<i>Valid</i>
X1.3	0.806	0.444	<i>Valid</i>
X1.4	0.786	0.444	<i>Valid</i>
X1.5	0.917	0.444	<i>Valid</i>
X1.6	0.672	0.444	<i>Valid</i>
X1.7	0.866	0.444	<i>Valid</i>
X1.8	0.805	0.444	<i>Valid</i>
Kompetensi (X2)			
X2.1	0.880	0.444	<i>Valid</i>
X2.2	0.709	0.444	<i>Valid</i>
X2.3	0.747	0.444	<i>Valid</i>
X2.4	0.733	0.444	<i>Valid</i>
X2.5	0.854	0.444	<i>Valid</i>
X2.6	0.859	0.444	<i>Valid</i>
X2.7	0.725	0.444	<i>Valid</i>
X2.8	0.848	0.444	<i>Valid</i>
Motivasi (X3)			
X3.1	0.968	0.444	<i>Valid</i>
X3.2	0.953	0.444	<i>Valid</i>
X3.3	0.915	0.444	<i>Valid</i>
X3.4	0.873	0.444	<i>Valid</i>
X3.5	0.915	0.444	<i>Valid</i>
X3.6	0.825	0.444	<i>Valid</i>
X3.7	0.821	0.444	<i>Valid</i>
X3.8	0.973	0.444	<i>Valid</i>
X3.9	0.939	0.444	<i>Valid</i>

Kinerja Karyawan (Y)			
Y.1	0.921	0.444	<i>Valid</i>
Y.2	0.906	0.444	<i>Valid</i>
Y.3	0.913	0.444	<i>Valid</i>
Y.4	0.899	0.444	<i>Valid</i>
Y.5	0.913	0.444	<i>Valid</i>
Y.6	0.925	0.444	<i>Valid</i>
Y.7	0.914	0.444	<i>Valid</i>
Y.8	0.945	0.444	<i>Valid</i>

Sumber: Data Diolah, SPSS26, Mei 2025

Berdasarkan pada hasil analisis dari uji validitas di atas dapat diketahui bahwa semua variabel nilai r hitung $>$ r tabel, artinya hal ini menunjukkan bahwa pertanyaan dalam kuesioner mampu mengukur variabel yang akan diukur.

b. Uji Reabilitas

Hal ini menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran data tetap konsisten ketika bila dilakukan dua kali atau lebih terhadap data yang sama, dengan menggunakan alat ukur yang sama. Jika suatu variabel menunjukkan nilai Cronbach Alpha $>$ 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa variabel tersebut dapat dikatakan reliabel atau konsisten dalam mengukur.³

³ Anggraini et al.

Tabel 4.5
Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Jumlah Item	Keterangan
Sistem Informasi Manajemen (X1)	0.973	20	<i>Reliabel</i>
Kompetensi (X2)	0.917	20	<i>Reliabel</i>
Motivasi (X3)	0.974	20	<i>Reliabel</i>
Kinerja Karyawan (Y)	0.972	20	<i>Reliabel</i>

Sumber: Data Diolah, SPSS26, Mei 2025

Hasil uji reabilitas diatas menunjukan bahwa ke empat variabel yaitu sistem informasi manajemen, kompetensi, motivasi terhadap kinerja karaywan mempunyai nilai Cronbach Alpha >0.60 . sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator yang digunakan dinyatakan handal.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji normalitas

Tujuan dari uji normalitas adalah untuk menilai apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual mengikuti distribusi normal. Metode yang digunakan untuk uji

normalitas ini adalah rumus Kolmogorov-Smirnov, dengan kriteria bahwa data dianggap berdistribusi normal jika nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05, dan sebaliknya, jika nilai signifikansinya kurang dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data tidak berdistribusi normal.⁴

Tabel 4.6
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		20
Normal Parameters ^{ab}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.33587577
Most Extreme Differences	Absolute	.097
	Positive	.075
	Negative	-.097
Test Statistic		.097
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{cd}

⁴ siti Mar'atush Sholihah Et Al., "Konsep Uji Asumsi Klasik Pada Regresi Linier Berganda" 2, no. 2 (2023).

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data Diolah, SPSS26, Mei 2025

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa besarnya nilai Asymp.Sig (2-tailed) adalah 0,200. Sehingga dapat diketahui bahwa nilai dari Asymp.Sig (2-tailed) $> 0,05$ yaitu $0,200 > 0,05$. Berdasarkan hasil dari tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa data residual dalam penelitian ini berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas memiliki tujuan untuk memastikan bahwa model regresi memiliki korelasi yang tinggi atau sempurna antara variabel independen yang digunakan. Apabila dalam model regresi yang diuji memiliki korelasi tinggi atau sempurna pada variabel bebas maka model regresi akan dinyatakan mengandung gejala multikolinear. Model regresi dinyatakan baik apabila tidak ada korelasi antar variabel.

Tabel 4.7**Uji VIF**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Sistem Informasi Manajemen X1	.158	6.320
	Kompetensi X2	.161	6.192
	Motivasi X3	.943	1.061
a. Dependent Variable: KinerjaKaryawanY			

Sumber: Data Diolah, SPSS26, Mei 2025

Berdasarkan hasil uji data pada tabel diatas dapat dinyatakan bahwa variabel sistem informasi manajemen, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan dapat dinyatakan tidak mengalami gangguan multikolonearitas dalam model regresi, sehingga memenuhi syarat analisis regresi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji model regresi memiliki ketidaksamaan varians dari satu residual pengamatan ke pengamatan lainnya. Heteroskedastisitas muncul karena adanya varian pada variabel model regresi

yang tidak sama. Sedangkan homoskedastisitas akan muncul apabila model regresi memiliki nilai yang sama. Model regresi yang diharapkan adalah residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya yang konstan atau homoskedastisitas atau tidak adanya heteroskedastisitas.⁵

Tabel 4.8
Uji Heterokedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1.493	3.258		.458	.653
	Sistem Informasi Manajemen X1	.008	.157	.031	.052	.959
	KompetensiX2	-.069	.160	-.254	-.429	.674
	MotivasiX3	.056	.064	.213	.868	.398
a. Dependent Variable: ABS_RES						

Sumber: Data Diolah, SPSS26, Mei 2025

Berdasarkan tabel diatas hasil dari output menunjukkan bahwa nilai probabilitas sig > 0,05. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai berdasarkan masukan

⁵ Sholihah et al.

variabel independen sistem informasi manajemen, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

3. Uji Hipotesis

a. Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi Linear Berganda adalah model regresi linear dengan melibatkan lebih dari satu variable bebas atau predictor. Dalam bahasa inggris, istilah ini disebut dengan multiple linear regression. Diasumsikan bahwa yang menjadi objek dalam penelitian adalah luas tanah, luas bangunan, usia bangunan, jarak rata-rata dari pusat keramaian, banyak kamar tidur, dan daya listrik terpasang terhadap harga rumah. sehingga pentingnya variabel-variabel yang berpengaruh dengan tujuan penjualan rumah menghasilkan keuntungan yang tinggi dan mencari persamaan antar variabel.⁶

⁶ Nuzwan Sudariana, “Analisis Statistik Regresi Linier Berganda,” 2021.

Tabel 4.9
Uji Koefisien

Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-10.514	5.743		-1.831	.086
	Sistem Informasi Manajemen X1	.122	.276	.095	.441	.665
	Kompetensi X2	1.117	.283	.846	3.949	.001
	Motivasi X3	.062	.113	.049	.549	.591
a. Dependent Variable: KinerjaKaryawanY						

Sumber: Data Diolah, SPSS26, Mei 2025

Hasil uji di atas juga menunjukkan hasil koefisien regresi linier berganda yaitu:

Persamaan regresinya:

$$Y = -10,514 + 0,122X1 + 1,117X2 + 0,062X3$$

1. Konstanta (-10,514): Menunjukkan bahwa jika semua variabel independen (X1, X2, dan X3) bernilai nol, maka nilai Y (Kinerja Karyawan) diperkirakan sebesar -10,514. Artinya, dalam kondisi di mana Sistem Informasi Manajemen, Kompetensi, dan Motivasi tidak ada atau nol,

maka Kinerja Karyawan diperkirakan bernilai negatif. Nilai ini umumnya hanya sebagai titik awal model dan tidak selalu memiliki makna praktis dalam konteks nyata.

2. Koefisien X_1 (0,122): Menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada X_1 (Sistem Informasi Manajemen), dengan asumsi variabel lain tetap, akan meningkatkan nilai Y (Kinerja Karyawan) sebesar 0,122 satuan. Artinya, X_1 memberikan pengaruh positif terhadap Y , namun pengaruh tersebut tidak signifikan secara statistik.
3. Koefisien X_2 (1,117): Menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada X_2 (Kompetensi), dengan asumsi variabel lain tetap, akan meningkatkan nilai Y sebesar 1,117 satuan. Artinya, X_2 memberikan pengaruh positif terhadap Y dan pengaruh tersebut signifikan secara statistik.
4. Koefisien X_3 (0,062): Menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada X_3 (Motivasi), dengan asumsi variabel lain tetap, akan meningkatkan nilai Y sebesar 0,062 satuan. Artinya, X_3 memberikan pengaruh positif

terhadap Y, namun pengaruh tersebut tidak signifikan secara statistik.

b. Uji F Simultan

Uji-F digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen memiliki pengaruh secara bersama sama atau secara simultan terhadap variabel dependen. Dimana derajat signifikansi yang digunakan adalah 0,05. Apabila nilai signifikan lebih kecil dari derajat kepercayaan maka kita menerima hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa variabel-variabel independen secara simultan mempengaruhi variabel dependen.⁷

Tabel 4.10

Uji Anova

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	770.880	3	256.960	39.658
	Residual	103.670	16	6.479	
	Total	874.550	19		
a. Dependent Variable: KinerjaKaryawanY					
b. Predictors: (Constant), MotivasiX3, KompetensiX2, Sistem Informasi Manajemen X1					

Sumber: Data Diolah, SPSS26, Mei 2025

⁷ Sudariana.

Berdasarkan hasil Uji F di atas, dapat dilihat bahwa nilai F hitung sebesar 39,658 dengan tingkat signifikansi 0,000. Nilai signifikansi 0,000 ini lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi ini signifikan secara statistik. Artinya, variabel independen yaitu Sistem Informasi Manajemen (X1), Kompetensi (X2), dan Motivasi (X3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

c. Uji T Parsial

Uji Statistik t Uji-t digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen memiliki pengaruh secara individual atau secara parsial terhadap variabel dependen. Dimana derajat signifikansi yang digunakan adalah 0,05. Apabila nilai signifikan lebih kecil dari derajat kepercayaan maka kita menerima hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa variabel-variabel independen secara parsial mempengaruhi variabel dependen.⁸

⁸ Sudariana.

Tabel 4.11**Uji T**

Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-10.514	5.743		-1.831	.086
	Sistem Informasi ManajemenX1	.122	.276	.095	.441	.665
	KompetensiX2	1.117	.283	.846	3.949	.001
	MotivasiX3	.062	.113	.049	.549	.591
a. Dependent Variable: KinerjaKaryawanY						

Sumber: Data Diolah, SPSS26, Mei 2025

1. Sistem Informasi Manajemen (X1)

Dari hasil pengujian uji t diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,665 > 0,05$, sehingga H_0 diterima dan H_1 ditolak, yang artinya variabel Sistem Informasi Manajemen tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

2. Kompetensi (X2)

Dari hasil pengujian uji t diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang artinya variabel Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

3. Motivasi (X3)

Dari hasil pengujian uji t diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,591 > 0,05$, sehingga H_0 diterima dan H_1 ditolak, yang artinya variabel Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

4. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R^2) sering juga disebut dengan koefisien determinasi majmuk (coefficient of determination). Koefisien determinasi (R^2) pada dasarnya untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Nilai R^2 berkisar antara 0 sampai dengan 1, bila $R^2 = 0$ berarti tidak terdapat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, apabila $R^2 = 1$ berarti variabel bebas memiliki hubungan yang sempurna terhadap variabel terikat.⁹

Tabel 4.12

Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.939 ^a	.881	.859	2.545	
a. Predictors: (Constant), MotivasiX3, KompetensiX2, SistemInformasiManajemenX1					
b. Dependent Variable: KinerjaKaryawanY					

Sumber: Data Diolah, SPSS26, Mei 2025

⁹ Sudariana.

Model regresi menunjukkan koefisien korelasi (R) sebesar 0,939, yang mengindikasikan hubungan sangat kuat antara variabel Sistem Informasi Manajemen, Kompetensi, dan Motivasi dengan Kinerja Karyawan. Nilai R Square sebesar 0,881 berarti 88,1% variasi Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut. Setelah penyesuaian dengan jumlah variabel dan ukuran sampel, Adjusted R Square tetap tinggi sebesar 0,859, menunjukkan model ini sangat baik dalam menjelaskan variasi Kinerja Karyawan. Standar error sebesar 2,545 menunjukkan rata-rata penyimpangan prediksi model dari nilai aktual Kinerja Karyawan.

D. Pembahasan

1. Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan Pegadaian Syariah CPS (Cabang Pembantu Syariah) Kota Bengkulu

Pengaruh Sistem Informasi Manajemen terhadap kinerja karyawan Pegadaian Syariah CPS Kota Bengkulu tidak menunjukkan hasil yang signifikan. Hal ini bisa terjadi karena penerapan sistem informasi yang ada belum optimal atau belum sepenuhnya terintegrasi dalam proses kerja sehari-hari karyawan. Akibatnya, sistem ini belum mampu memberikan kemudahan, efisiensi, atau dukungan yang cukup dalam menunjang aktivitas kerja

sehingga tidak memberikan dampak nyata pada peningkatan kinerja karyawan secara langsung.

Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian lain yang menjelaskan bahwa Sistem informasi manajemen memiliki signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 artinya bahwa sistem informasi manajemen berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian yang dilakukan Rukhviyanti, Novi (2017) memberikan hasil yang berbeda, hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa sistem informasi manajemen terhadap kinerja pegawai tidak memiliki pengaruh yang signifikan.¹⁰

2. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pegadaian Syariah CPS (Cabang Pembantu Syariah) Kota Bengkulu

Kompetensi karyawan terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan, keahlian, serta pengetahuan yang dimiliki karyawan sangat berperan dalam meningkatkan efektivitas dan produktivitas kerja mereka. Karyawan yang memiliki kompetensi tinggi cenderung mampu menyelesaikan tugas dengan lebih baik dan efisien, sehingga berdampak

¹⁰ Fitriyah Nur Hsb and Hazmanan Khair, "Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Sistem Informasi Manajemen Dan Keterampilan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kominfo Labuhanbatu Utara," *Jurnal Humaniora*, no. 1 (2021).

positif pada pencapaian target dan kualitas kinerja secara keseluruhan.

Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian lain yang menjelaskan bahwa hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai path coefficients sebesar 0.046 dengan P-value $0.33 > 0.05$. Hal ini mengindikasikan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja, hasil lainnya bahwa hubungan kompetensi terhadap kinerja tergolong kuat namun tidak mampu memberikan kontribusi yang nyata dalam meningkatkan kinerja karyawan. Tingginya kompetensi karyawan disebabkan adanya kemampuan dalam memberikan gagasan atau masukan terhadap masalah yang timbul dalam pekerjaan, namun tidak signifikan terhadap kinerja disebabkan dalam penyelesaian pekerjaan terkadang karyawan belum mampu menjalin kerjasama yang baik antar rekan kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Pramukti (2019), bahwa kompetensi memiliki hubungan yang positif namun tidak signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.¹¹

¹¹ Subhan Djaya, "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Di Moderasi Kompensasi," *Buletin Studi Ekonomi*, March 6, 2021, 72, <https://doi.org/10.24843/bse.2021.v26.i01.p06>.

3. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pegadaian Syariah CPS (Cabang Pembantu Syariah) Kota Bengkulu

Variabel motivasi tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini dapat disebabkan oleh beberapa faktor, seperti kurangnya program motivasi yang efektif, ketidaksesuaian antara motivasi yang diberikan dengan kebutuhan karyawan, atau adanya faktor eksternal lain yang lebih dominan memengaruhi kinerja. Dengan kata lain, meskipun motivasi penting, dalam konteks ini motivasi yang ada belum cukup kuat untuk mendorong peningkatan kinerja karyawan secara nyata.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian lain yang menjelaskan bahwa hasil pengujian hipotesis pada path coefficient membuktikan bahwa nilai path coefficients pada hubungan motivasi terhadap kinerja karyawan sebesar -0.076 dengan $P \text{ value} = 0.24 > 0.005$, membuktikan bahwa motivasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menjelaskan pula bahwa rendahnya motivasi karyawan dalam bekerja tidak akan mampu meningkatkan kinerja mereka penyelesaian tugas yang diberikan. Rendahnya

motivasi karyawan disebabkan penghargaan dan peluang bagi karyawan yang berprestasi untuk menempati posisi yang lebih tinggi terkadang hanya diperoleh pada karyawan yang memiliki hubungan baik dengan atasan langsung, hal tersebut menyebabkan karyawan terkadang tidak mampu menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang maksimal. Selain itu arah pengaruh negatif yang dihasilkan disebabkan dominan responden memiliki rentang usia < 25 tahun, dengan status belum menikah, dan masa kerja 1-5 tahun, hal ini menyebabkan karyawan tidak dapat menampilkan motivasi kerja yang tinggi dalam pekerjaannya, karena mereka menganggap masih berpeluang untuk memperoleh pekerjaan yang baru, dan belum memiliki tanggung jawab dalam rumah tangga serta masih rendahnya jam kerja dalam perusahaan. Hasil temuan ini sejalan dengan peneliti Tirtayasa (2019), bahwa motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.¹²

¹² Djaya.

4. Pengaruh Sistem Informasi Manajemen, Kompetensi, Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pegadaian Syariah CPS (Cabang Pembantu Syariah) Kota Bengkulu

Ketika ketiga variabel ini dianalisis secara bersama-sama, hasil menunjukkan adanya pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan. Hal ini menandakan bahwa walaupun beberapa variabel tidak signifikan secara individual, kontribusi kolektif dari Sistem Informasi Manajemen, Kompetensi, dan Motivasi secara simultan cukup penting dalam membentuk dan meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan. Dengan kata lain, keberhasilan dalam meningkatkan kinerja karyawan lebih efektif jika ketiga faktor ini diperhatikan secara terpadu.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilaksanakan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Variabel Sistem Informasi Manajemen secara parsial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Pegadaian Syariah CPS Kota Bengkulu, kemungkinan karena sistem yang diterapkan belum optimal atau belum sepenuhnya mendukung aktivitas kerja sehari-hari.
2. Variabel Kompetensi secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pegadaian Syariah CPS Kota Bengkulu, yang berarti semakin tinggi kompetensi karyawan, semakin baik pula kinerja yang dihasilkan.
3. Variabel Motivasi secara parsial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Pegadaian Syariah CPS Kota Bengkulu, yang dapat disebabkan oleh kurangnya program motivasi yang efektif atau adanya faktor lain yang lebih dominan mempengaruhi kinerja karyawan.
4. Secara simultan, ketiga variabel tersebut memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pegadaian Syariah CPS Kota Bengkulu,

menunjukkan bahwa kontribusi bersama dari Sistem Informasi Manajemen, Kompetensi, dan Motivasi penting dalam membentuk kinerja karyawan secara keseluruhan.

B. Saran

1. Saran Bagi Pegadaian Syariah CPS (Cabang Pembantu Syariah) Kota Bengkulu

Pegadaian Syariah disarankan untuk lebih fokus meningkatkan kompetensi karyawan melalui pelatihan dan pengembangan kemampuan secara berkala agar kinerja karyawan dapat meningkat secara signifikan. Selain itu, evaluasi dan optimalisasi sistem informasi manajemen perlu dilakukan agar sistem dapat lebih mendukung proses kerja. Peningkatan program motivasi juga penting untuk menstimulasi semangat kerja, meskipun dalam penelitian ini pengaruhnya belum signifikan, motivasi tetap menjadi faktor pendukung yang berpotensi meningkatkan kinerja.

2. Saran Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya disarankan untuk mengkaji faktor-faktor lain yang mungkin memengaruhi kinerja karyawan seperti budaya organisasi, kepemimpinan, atau lingkungan kerja yang belum diteliti dalam studi ini. Selain itu, disarankan menggunakan sampel yang lebih besar dan metode pengumpulan data yang lebih

beragam untuk memperoleh hasil yang lebih representatif dan mendalam.



DAFTAR PUSTAKA

- Achmad, Achmad, Akmal Umar, and Budiman Budiman, 'Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja', *Jurnal Mirai Management*, 3.2 (2018), pp. 92–119
<<https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/mirai>>
- Adiba, Farah, and Diana Rosita, 'Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi', *Akses : Journal of Publik & Business Administration Science*, 5.2 (2023), pp. 8–17, doi:10.58535/jasm.v5i2.40
- Agustina, Anggrayeni, Dendi Zainuddin Hamidi, and Sugih Prakoso, 'Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perum Perhutani KPH Sukabumi', *Jurnal Ekonomak*, V.2 (2019), pp. 91–100
<<https://ejournal.stiepgri.ac.id/index.php/ekonomak/article/view/9%0Ahttps://ejournal.stiepgri.ac.id/index.php/ekonomak/article/download/9/7>>
- Al-Hawary, Sulieman Ibraheem Shelash, '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
- Andhini, Nisa Fitri, 'Pengaruh Produk Tabungan Emas, Pelayanan Dan Promosi Terhadap Keputusan Nasabah

- Menggunakan JasaPegadaian Syariah Bengkulu’, *Journal of Chemical Information and Modeling*, 2017
- Arifin, Anwar, 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
- Arisandy, Yosy, and Yosy Arisandy, ‘Penilaian Kinerja (Performance Appraisal) Pegawai Negeri Sipil Dengan Menggunakan Kombinasi Metode Key Performance Indicator Dan 360 Degree’, 2.1 (2017)
- Ayu, Putri, Permata Devi, Titis Sri Wulan, and Deti Kurniati, ‘Pengaruh Kompetensi , Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Mitsui Leasing Capital Indonesia Pondok Indah Jakarta’, 8.2 (2023), pp. 328–37
- Budi Utomo, Karyo, and Tien Rahayu Tulili, ‘Perancangan Sistem Informasi Penilaian Kinerja Pegawai Berdasarkan Sasaran Kerja Individu Di Politeknik Negeri Samarinda’, *INFORMATIKA Mulawarman* □ Februari, 9.1 (2014)
- Budiman, N. P, 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
- Chairunnisah, Reni, S KM, and Politeknik Medica Farma Husada

- Mataram, *Teori Sumber Daya Manusia, Kinerja Karyawan*, 2021
- Choirinisa, Aulia Asri, '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
- 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
- Dewi, Herti Suherti Rachmi, 'Analisis Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Bidang Sumber Daya Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat', *Universitas Pasundan*, October, 2013, pp. 1–134 <[http://repository.unpas.ac.id/13514/1/TESIS ANALISIS SIM DAN EFEKTIF KINERJA PDF.pdf](http://repository.unpas.ac.id/13514/1/TESIS%20ANALISIS%20SIM%20DAN%20EFEKTIF%20KINERJA%20PDF.pdf)>
- Erny Amriani Asmin, A. Rachman Supu., 'Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Rakyat Indonesia Tbk Cabang Tanjung Pandan', 4 (2024), pp. 1–12
- Faizal, Riza, Maman Sulaeman, and Ismayudin Yulizar, 'Pengaruh Budaya, Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan', *EBA Journal: Journal Economics, Bussines and Accounting*, 5.1 (2019), pp. 11–21, doi:10.32492/eba.v5i1.706

- Firdausi, Novandina Izzatillah, 'Pengaruh Motivasi Kerja Dan Perilaku Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di Pegadaian Syariah KC Simpang Skip KOta Bengkulu', *Kaos GL Dergisi*, 8.75 (2020), pp. 147–54
<<https://doi.org/10.1016/j.jnc.2020.125798>%0A<https://doi.org/10.1016/j.smr.2020.02.002>%0A<http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/810049>%0A<http://doi.wiley.com/10.1002/anie.197505391>%0A<http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/B9780857090409500205>%0A<http://>>
- Hasyim, M. Ardi Nupi, Germanus Ignasius Loyola Maje, Vina ' Alimah, and Shintya Ayu Putri Priyadi, '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
- Hendra, Teguh, '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
- Hilmi, Rafiqi Zul, 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
- Ichsan, Reza Nurul, 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 Darma Agung*, 28.2 (2020), p. 187, doi:10.46930/ojsuda.v28i2.625
- Indarto, Danang, ‘PENGARUH KARAKTERISTIK SISTEM INFORMASI AKUNTANSI MANAJEMEN TERHADAP KINERJA MANAJERIAL DENGAN DESENTRALISASI SEBAGAI VARIABEL MODERATING Anikcitation and Similar Papers at Core.Ac.Uk’, *JURNAL Akuntansi & Keuangan Vol. 9, No. 1, Maret 2018 Halaman 34 – 53*, 15.1 (2016), pp. 165–75
- Indonesia, Telekomunikasi, Persero Tbk, and Witel Sumsel, ‘PengaruhBudayaorganisasiterhadapkinerjakaryawanpttelekomunikasiIndonesiapersero(Tbk)Witelsumsel’, 3.3 (2016), pp. 2791–99
- Kerja, Lingkungan, Terhadap Produktivitas, Karyawan Bagian, Produksi Di, P T Inko, and Java Semarang, ‘Among Makarti Vol.11 No.21, Juli 2018’, 11.21 (2018), pp. 28–50
- Kuswantoro, Agung -, 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
- Lasmaya, S Mia, ‘Pengaruh Sistem Informasi SDM, Kompetensi

- Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan', *Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 10.1 (2018), pp. 25–43
- Maharani, N R, 'Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan PT. Midi Utama Indonesia, Tbk)', *Repository.Uinjkt.Ac.Id*, 2021, p. h. 16-20
- Mulang, Hastuti, 'Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai', *Jesya*, 6.1 (2023), pp. 38–51, doi:10.36778/jesya.v6i1.894
- Negara, Sipil, A S N Di, and Dinas Kependudukan, 'KOMPENSASI FINANSIAL DAN KINERJA PEGAWAI APARATUR', 1.2 (2024), pp. 53–59
- Ni Kadek Swahyuni, Margareta, and K. Fridagustina Adnantara, 'Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bpr Adiartha Udiana', *Journal Research of Accounting*, 1.2 (2020), pp. 136–50, doi:10.51713/jarac.v1i2.14
- Nugraha, Moh. Chairul Andy, *PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL (Studi Pada Kementerian Agama Kota Malang) SKRIPSI*, 2018
- Nur, Fitriyah, and Hazmanan Khair, 'Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Sistem Informasi Manajemen Dan Keterampilan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kominfo Labuhanbatu Utara', *Jurnal Humaniora*, 5.1

- (2021), pp. 15–30 <<http://jurnal.abulyatama.ac.id/index.php/humaniora/article/view/51>>
- Pamungkas, Ibrahim Bali, ‘Jurnal KREATIF : Pemasaran, Sumberdaya Manusia Dan Keuangan, Vol. 5, No.1, Oktober 2017’, *Jurnal KREATIF*, 5.1 (2017), pp. 112–31
- Pamungkas, Ibrahim Bali, Imbron Imbron, and Hafis Laksmana Nuraldy, ‘Pengaruh Sistem Informasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja: Tinjauan Literatur’, *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 6.3 (2023), pp. 524–34, doi:10.37481/sjr.v6i3.693
- Pramularso, Eigis Yani, ‘Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan CV Inaura Anugerah Jakarta’, *Widya Cipta*, II.1 (2018), pp. 40–46
- Prasetyawan, Rizky, ‘Penerapan Sistem Informasi Dalam Pengaruhnya Motivasi Terhadap Kepuasan Dan Kinerja Badan Keuangan Kabupaten Ngawi’, *Excellent*, 7.2 (2021), pp. 134–42, doi:10.36587/exc.v7i2.792
- Prayogi, Muhammad Andi, 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
- Purnomo, Chandra Andika Hadi, 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>>
- Putra, I Putu Widiana, 'Peran Sistem Informasi Manajemen Dan Kualitas Pelayanan Dalam Meningkatkan Kinerja', 3.12 (2023), pp. 2471–82
- Putri, Marvinda Dwi, and Fuad Mas'ud, 'Pengaruh Motivasi Kerja Islam Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pegadaian Syariah Kantor Wilayah IX (KANWIL IX) — Jakarta', *Diponegoro Journal of Management*, 11.1 (2022), pp. 1–13
<<https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/djom/index>>
- Rahmawani, Rizki, 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
- SAHARA, N, 'Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Di Dinas Perhubungan Kabupaten Sumedang', *Repository FISIP UNSAP*, 2020
<<http://repository.unsap.ac.id/index.php/fisipunsap/article/view/85%0Ahttp://repository.unsap.ac.id/index.php/fisipunsap/article/download/85/94>>

- Saputra, M. Rafi, 'Pengaruh Sistem Informasi SDM Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Pabrik Kelapa Sawit PT. Mitra Bumi Bangkinang', 2021, pp. 1–143
- Sholeh, Muhammad, and Dian Wahyudin, 'Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Dan Kompetensi Terhadap Efektifitas Kerja Di Pt Citra Solusi Informatika', 3.1 (2021), pp. 28–41
- Sitorus, Erbin, 'Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Terhadap Kinerja Pegawai', *Riset Dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer*, 5.2 (2021), pp. 128–36
- 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
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Alfabeta, 2019
- Susanto, Agus, '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
- Tayabu, Peggyta Sintia, Rizan Machmud, and Djoko Lesmana Radji, 'Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pdam Muara Tirta Kota Gorontalo', *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 5.2 (2022), pp. 1–8 <<http://etd.iain-padangsidempuan.ac.id/1575/>>

- Ugm, Studi Kebudayaan, 'Hasya Setyaning Runci', *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan PDAM Kabupaten Purworejo*, 55, 2022, pp. 1–95
- Ulfa, NURP, 'Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kota Malang', *Jurnal : JMK*, 1.2 (2016), pp. 152–61
<<https://ejournal.uniska-kediri.ac.id/index.php/ManajemenKewirausahaan/article/view/240/181>>
- Ummah, Masfi Sya'fiatul, *Pengantar Ekonomi Islam, Sustainability (Switzerland)*, 2019, xi <http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-Bene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484_SISTEM_PEMBETUNGAN_TERPUSAT_STRATEGI_MELESTARI>
- Wicaksono, Arief, 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
- Yulianty, Puspa Dewi, Sari Laelatul Qodriah, Pebi Kurniawan, and Hani Indriyanti, '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

ZARAH, A, ‘Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Desa Buntu Karya Kabupaten Luwu’, 2023 <http://repository.iainpalopo.ac.id/id/eprint/8099/1/A.LISHDA_EKA_ZARAH.pdf>



L

A

M

P

I

R

A

N





KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
FATMAWATI SUKARNO BENGKULU

Jalan Raden Fatah Pagar Dewa Kota Bengkulu 38211
Telepon (0736) 51276-51171-51172- Faksimili (0736) 51171-51172

FORM VALIDASI TEMA TUGAS AKHIR

A. Identitas Mahasiswa

Nama : Vanessa Azhara Wisaya
NIM : 2111130157
Prodi : Ekonomi Syariah
Semester : 7

B. Pilihan Tugas Akhir:

- ☐ Skripsi
☒ Jurnal Ilmiah (smta 4)
☐ Buku
☐ Pengabdian Kepada Masyarakat
☐ Prgram Kreativitas Mahasiswa (Karya di Bidang Kewirausahaan)

C. Tema Yang Diajukan sesuai prodi :

Tema :
Urutan masjid & Later Belakan

Penunjukkan Dosen RTA (Rencana Tugas Akhir Skripsi):

Nama : Yos Ansanby, Ph.D

NIP/NIDN :

Ko. Prodi :
26/09/24

D. Konsultasi Judul sesuai tema dan Prodi

1. Validasi RTA oleh Dosen Rencana Tugas Akhir (Disertai Proposal Mini)

Catatan

1. Perbaiki judul penelitian
2. Tentukan kriteria sample penelitian
3. Fokus pada produk busana muslim (sample)

Dosen Rencana Tugas Akhir

23/9-2024
Yos Ansanby, PhD

2. Konsultasi kesesuaian tema prodi untuk Persetujuan RTA

Catatan

- lampiran

Sekretaris Jurusan

 30/2024

E. Judul Yang Disahkan

Sesuai dengan

di perulas tentang Ekonomi Syariah

Penunjukkan Dosen Penyeminar (Tugas Akhir Skripsi):

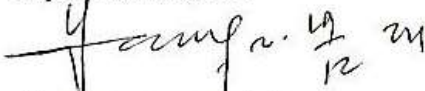
Nama :

NIP/NIDN :

Bengkulu,

Mengesahkan

Kajur Ekis/Manajemen



Yenti Sumarni, S.E.M.M

Nip. 197904162007012020

Mahasiswa



Vanessa Azhara Widaya

NIM : 211130157



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
FATMAWATI SUKARNO BENGKULU
Jalan Raden Fatah Pagar Dewa Kota Bengkulu 38211
Telepon (0736) 51276-51171-51172- Faksimili (0736) 51171-51172
Website: www.uinfasbengkulu.ac.id

SURAT PENUNJUKKAN PEMBIMBING

Nomor : 2177/Un.23/F.IV/PP.00.9/12/2024

Dalam rangka penyelesaian akhir studi mahasiswa, maka Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Fatmawati Sukarno Bengkulu dengan ini menunjuk Dosen:

1. NAMA : Yosy Arisandi, Ph.D
NIP : 198508012014032001
TUGAS : Pembimbing I
2. NAMA : Dr. M. Irfan Nurhab, M.Si
NIP : 198809092018011001
TUGAS : Pembimbing II

Untuk membimbing, mengarahkan, dan mempersiapkan hal-hal yang berkaitan dengan Penyusunan Jurnal Ilmiah, kegiatan penelitian sampai persiapan ujian tugas akhir bagi mahasiswa namanya yang tertera di bawah ini:

NAMA : Vanessa Azhara Wijaya
NIM : 2111130157
PRODI : Ekonomi Syariah
JUDUL : "Pengaruh Sistem Informasi Manajemen, Kompetensi, Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pelabuhan Indonesia Persero Regional 2 Bengkulu"
KETERANGAN : Jurnal Ilmiah

Demikian surat penunjukkan ini dibuat untuk diketahui dan dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan Di : Bengkulu
Tanggal : 23 Desember 2024
Dekan,



Tembusan:

1. Wakil Rektor I
2. Dosen yang bersangkutan
3. Mahasiswa yang bersangkutan
4. Arsip



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
FATMAWATI SUKARNO BENGKULU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan Raden Fatah Pagar Dewa Kota Bengkulu
38211 Telepon (0736) 51276-51171-

LEMBAR PENGESAHAN

Tugas akhir dengan judul "Pengaruh Sistem Informasi Manajemen, Kompetensi, Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pegadaian Syariah CPS (Cabang Pembantu Syariah) Bengkulu".
disusun oleh:

Nama : Vanessa Azhara Wijaya
NIM : 2111130157
Program Studi : Ekonomi Syariah
Bentuk Tugas Akhir : Jurnal

Telah dipriksa dan diperbaiki sesuai dengan saran tim pembimbing. oleh karna itu, tugas akhir ini disetujui dan layak untuk dilanjutkan ketahap penelitian pada tempat yang telah ditentukan peneliti.

Pembimbing I


Yosy Arisandi, Ph.D
NIP 198508012014032000

Bengkulu, 11 Maret 2025

Pembimbing II


Dr. Irpan Nurhab, M.Si
NIP 198809092018011001



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
FATMAWATI SUKARNO BENGKULU

Jalan Raden Fatah Pagar Dewa Kota Bengkulu 38211
Telepon (0736) 51276-51171-51172- Faksimili (0736) 51171-51172
Website: www.uinfasbengkulu.ac.id

Nomor : 455/Un.23/F.IV/PP.00.9/04/2024
Lampiran : 1 (satu) berkas
Perihal : Mohon Izin Penelitian

Kepada Yth.
Pimpinan Penggadaian Syariah CPS Bengkulu
Di –
Tempat

Assalamu'alaikum wr. wb.

Berkenaan dengan akan diadakannya penelitian pada penulisan skripsi mahasiswa strata satu (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Tahun Akademik 2024/2025, dengan ini kami mohon kiranya berkenan memberikan izin penelitian kepada saudara:

Nama : Vanessa Azhara Wijaya
NIM : 2111130157
Jurusan/Prodi : Ekonomi Islam/Ekonomi Syariah
Waktu Penelitian : 30 April 2025- 30 Mei 2025
Tempat Penelitian : Pegadaian Syariah CPS Bengkulu
Judul Skripsi : "Pengaruh Sistem Informasi Manajemen, Kompetensi dan Motivasi terhadap kinerja karyawan pada Pegadaian Syariah CPS (Cabang Pembantu Syariah) Bengkulu"

Demikian permohonan izin ini kami sampaikan, atas perkenan dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum wr. wb.



28 April 2025

KUESIONER PENELITIAN

Penelitian Tentang Pengaruh Sistem Informasi Manajemen, Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pegadaian Syariah CPS (Cabang Pembantu Syariah) Bengkulu

Dimohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara untuk dapat mengisi kuesioner ini. Kuesioner ini merupakan instrument penelitian yang peneliti susun dalam rangka menyelesaikan Tugas Akhir saya. Saya menjamin kerahasiaan jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara berikan dan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian semata, dan tidak akan disebarkan kepada pihak lain.

IDENTITAS RESPONDEN

Nama :
Usia :
Pekerjaan/Jabatan :

PETUNJUK PENGISIAN

Beri tanda (√) pada kolom jawaban yang tersedia sesuai dengan jawaban Saudara.

1. **STS** (Sangat Tidak Setuju)
2. **TS** (Tidak Setuju)
3. **R** (Ragu-Ragu)
4. **S** (Setuju)
5. **SS** (Sangat Setuju)

SISTEM INFORMASI MANAJEMEN (Human Resource Information System)

NO	INDIKATOR	STS	TS	R	S	SS
TEPAT WAKTU						
1.	Sistem Informasi Manajemen pada Pegadaian Syariah CPS Bengkulu selalu memberikan pelaporan informasi secara tepat waktu.					
2.	Karyawan Pegadaian Syariah CPS Bengkulu mampu Menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.					
AKURAT						
1.	Sistem Informasi Manajemen pada Pegadaian Syariah CPS Bengkulu selalu memberikan informasi yang akurat.					
2.	Sistem Informasi Manajemen pada Pegadaian Syariah CPS Bengkulu mampu melakukan evaluasi hasil kinerja yang akurat untuk karyawan.					
RELEVAN						
1.	Informasi yang diberikan karyawan sesuai dengan kebutuhan Perusahaan.					
2.	Informasi yang diberikan karyawan relevan dan sesuai dengan kenyataan.					
LENGKAP						
1.	Karyawan Pegadaian Syariah CPS Bengkulu memberikan informasi yang lengkap.					
2.	Sistem Informasi Manajemen pada Pegadaian Syariah CPS Bengkulu memberikan informasi selalu tepat dan jelas.					

Sumber : Gulati, 2012. *Financial Management*.

KOMPETENSI

NO	INDIKATOR	STS	TS	R	S	SS
PENGETAHUAN						
1.	Karyawan Pegadaian Syariah CPS Bengkulu mampu memberikan kontribusi yang baik.					
2.	Karyawan Pegadaian Syariah CPS Bengkulu mampu meningkatkan efektivitas kerja anggota.					
KETERAMPILAN						
1.	Karyawan Pegadaian Syariah CPS Bengkulu selalu meningkatkan keterampilan kerjanya.					
2.	Karyawan Pegadaian Syariah CPS Bengkulu mampu bekerja secara professional.					
PERILAKU						
1.	Karyawan Pegadaian Syariah CPS Bengkulu mampu menyelesaikan tugas dengan efektif.					

2.	Karyawan Pegadaian Syariah CPS Bengkulu selalu bersikap loyal terhadap Perusahaan.					
PENGALAMAN						
1.	Karyawan Pegadaian Syariah CPS Bengkulu mampu memperbaiki dan meningkatkan kinerja karyawan.					
2.	Karyawan Pegadaian Syariah CPS Bengkulu memiliki kualitas kerja yang baik.					

Sumber : Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

MOTIVASI

NO	INDIKATOR	STS	TS	R	S	SS
FAKTOR HYGIENE						
1.	Gaji yang diberikan oleh Pegadaian Syariah CPS Bengkulu sudah sesuai dengan harapan karyawan.					
2.	Kondisi kerja di Pegadaian Syariah CPS Bengkulu mendukung kepuasan kerja dan meningkatkan produktivitas karyawan.					
3.	Kebijakan dan administrasi Pegadaian Syariah CPS Bengkulu sudah jelas dan memadai dalam mendukung pekerjaan karyawan.					
4.	Hubungan antar rekan kerja dan atasan di Pegadaian Syariah CPS Bengkulu ini sangat baik dan mendukung suasana kerja yang positif.					
FAKTOR MOTIVASI						
1.	Prestasi yang dicapai di Pegadaian Syariah CPS Bengkulu dihargai dengan baik.					
2.	Kontribusi dan kerja keras di Pegadaian Syariah CPS Bengkulu mendapatkan pengakuan yang memadai.					
3.	Pekerjaan yang dilakukan di Pegadaian Syariah CPS Bengkulu memberikan rasa puas dan memotivasi untuk bekerja lebih baik.					
4.	Tanggung jawab dalam pekerjaan di Pegadaian Syariah CPS Bengkulu sangat jelas dan mendorong untuk bekerja lebih baik.					
5.	Pegadaian Syariah CPS Bengkulu memberikan kesempatan yang baik untuk mengembangkan potensi diri.					

Sumber : Robbins, Stephen P, Marry Coulter (2012). *Management*, Elevent Edition (United States of America : Person Education Limited).

KINERJA

NO	INDIKATOR	STS	TS	R	S	SS
KUANTITAS KERJA						
1.	Karyawan Pegadaian Syariah CPS Bengkulu memiliki kemampuan kerja yang baik.					
2.	Karyawan Pegadaian Syariah CPS Bengkulu mampu mencapai target kerja yang jelas.					
3.	Jumlah pekerjaan Karyawan Pegadaian Syariah CPS Bengkulu selalu mencapai target.					
4.	Karyawan Pegadaian Syariah CPS Bengkulu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.					
KUALITAS KERJA						
1.	Karyawan Pegadaian Syariah CPS Bengkulu selalu tepat dalam bekerja.					
2.	Karyawan Pegadaian Syariah CPS Bengkulu memiliki kemampuan kerja yang mampu meningkatkan prestasi Perusahaan.					
3.	Karyawan Pegadaian Syariah CPS Bengkulu mampu menganalisis informasi yang diberikan oleh Perusahaan.					
4.	Karyawan Pegadaian Syariah CPS Bengkulu mampu mengevaluasi kerja dengan efektif.					

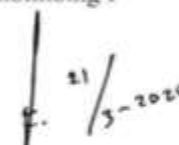
Sumber : Tiur Rajagukguk Gabriel Hasudungan Simamora, Kristanty Nadadap, 'Pengaruh Disiplin Kerja Dan Penilaian Kinerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Balai Besar Karantina Pertanian Belawan', *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 1.3 (2017), pp. 33-46.

Bengkulu, Maret 2025
Peneliti

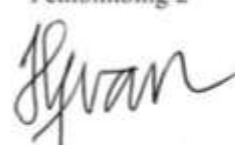

Vanessa Azhara Wijaya

Mengetahui

Pembimbing I


Yosy Arisandi, Ph.D
NIP. 198508012014032001

Pembimbing 2


Dr. M. Iman Nurhab, M.Si
NIP. 198309092018011001

DATA HASIL KUSIONER

Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Kinerja Karyawan (Y)
4	5	4	4	4	4	4	4	33
3	3	3	4	4	3	3	3	26
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	4	4	3	3	3	3	28
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	3	3	4	4	4	4	3	29
3	4	4	4	4	4	4	4	31
4	4	4	4	4	5	5	5	35
5	5	5	5	4	5	5	5	39
3	3	4	3	3	3	3	4	26
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	5	5	40
2	2	3	2	2	2	3	2	18
3	2	3	3	3	3	3	2	22
4	4	4	3	4	5	5	4	33
4	3	3	3	3	4	3	3	26
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	3	4	5	5	5	5	4	35

Data Variabel Y (Kinerja Karyawan)

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	Sistem Informasi Manajemen (X1)
3	4	4	4	4	3	4	3	29
4	4	5	4	4	3	4	5	33
5	4	4	5	5	5	5	5	38
4	4	4	4	4	4	4	3	31
5	5	5	5	5	5	5	5	40
3	3	4	4	3	5	3	4	29
5	4	4	4	5	5	4	4	35
5	5	5	5	5	4	5	5	39
5	5	4	5	5	4	5	4	37
4	3	4	3	3	4	4	4	29
5	4	5	5	5	5	5	5	39
5	5	5	5	5	4	4	5	38
3	3	3	3	3	3	3	3	24
3	2	3	3	3	2	3	3	22
5	4	4	3	4	4	4	4	32
3	3	2	4	3	4	3	3	25
5	5	5	4	5	5	5	4	38
4	4	4	5	4	4	4	5	34
4	4	5	4	5	4	4	4	34
4	4	4	4	4	4	5	4	33

Data Variabel X1 (Sistem Informasi Manajemen)

X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	Kompetensi (X2)
4	3	4	5	4	3	3	4	30
3	3	4	4	4	4	3	4	29
4	4	4	5	5	5	5	5	37
3	3	4	4	3	3	4	3	27
5	5	5	4	5	5	5	5	39
4	3	5	3	4	4	4	3	30
4	4	5	4	4	5	4	5	35
5	3	5	5	4	4	4	5	35
5	4	5	5	5	5	4	4	37
4	4	4	4	4	4	3	3	30
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	5	4	5	5	5	5	5	38
3	3	3	3	4	3	3	2	24
3	3	3	4	2	2	4	4	25
4	4	3	4	4	4	5	4	32
3	4	3	3	3	3	4	3	26
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	4	5	5	5	4	5	5	38
4	5	4	4	4	3	4	4	32
4	3	4	4	4	4	4	4	31

Data Variabel X2 (Kompetensi)

X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	Motivasi (X3)
5	4	5	5	5	4	5	4	4	41
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
4	4	4	4	4	5	4	4	4	37
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
3	3	3	4	3	3	3	3	3	28
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
4	4	5	5	5	4	4	4	5	40
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
4	4	5	4	4	4	5	4	4	38
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
4	4	4	4	5	4	5	4	4	38
3	3	3	3	3	4	4	3	3	29
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
4	5	4	5	4	5	4	4	5	40
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45

Data Variabel X3 (Motivasi)

HASIL ANALISIS DATA

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Tabel 4.4

Uji Validitas

Item	R - Hitung	R - Tabel	Validity Status
Sistem Informasi Manajemen (X1)			
X1.1	0.893	0.444	<i>Valid</i>
X1.2	0.887	0.444	<i>Valid</i>
X1.3	0.806	0.444	<i>Valid</i>
X1.4	0.786	0.444	<i>Valid</i>
X1.5	0.917	0.444	<i>Valid</i>
X1.6	0.672	0.444	<i>Valid</i>
X1.7	0.866	0.444	<i>Valid</i>
X1.8	0.805	0.444	<i>Valid</i>
Kompetensi (X2)			
X2.1	0.880	0.444	<i>Valid</i>
X2.2	0.709	0.444	<i>Valid</i>
X2.3	0.747	0.444	<i>Valid</i>
X2.4	0.733	0.444	<i>Valid</i>
X2.5	0.854	0.444	<i>Valid</i>
X2.6	0.859	0.444	<i>Valid</i>
X2.7	0.725	0.444	<i>Valid</i>
X2.8	0.848	0.444	<i>Valid</i>
Motivasi (X3)			
X3.1	0.968	0.444	<i>Valid</i>
X3.2	0.953	0.444	<i>Valid</i>
X3.3	0.915	0.444	<i>Valid</i>
X3.4	0.873	0.444	<i>Valid</i>
X3.5	0.915	0.444	<i>Valid</i>
X3.6	0.825	0.444	<i>Valid</i>

X3.7	0.821	0.444	<i>Valid</i>
X3.8	0.973	0.444	<i>Valid</i>
X3.9	0.939	0.444	<i>Valid</i>
Kinerja Karyawan (Y)			
Y.1	0.921	0.444	<i>Valid</i>
Y.2	0.906	0.444	<i>Valid</i>
Y.3	0.913	0.444	<i>Valid</i>
Y.4	0.899	0.444	<i>Valid</i>
Y.5	0.913	0.444	<i>Valid</i>
Y.6	0.925	0.444	<i>Valid</i>
Y.7	0.914	0.444	<i>Valid</i>
Y.8	0.945	0.444	<i>Valid</i>

Sumber: Data Diolah, SPSS26, Mei 2025

b. Uji Reabilitas

Tabel 4.5

Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Jumlah Item	Keterangan
Sistem Informasi Manajemen (X1)	0.973	20	<i>Reliabel</i>
Kompetensi (X2)	0.917	20	<i>Reliabel</i>
Motivasi (X3)	0.974	20	<i>Reliabel</i>
Kinerja Karyawan (Y)	0.972	20	<i>Reliabel</i>

Sumber: Data Diolah, SPSS26, Mei 2025

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji normalitas

Tabel 4.6
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		20
Normal Parameters ^{ab}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.33587577
Most Extreme Differences	Absolute	.097
	Positive	.075
	Negative	-.097
Test Statistic		.097
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{cd}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Data Diolah, SPSS26, Mei 2025

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 4.7

Uji VIF

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Sistem Informasi Manajemen X1	.158	6.320
	Kompetensi X2	.161	6.192
	Motivasi X3	.943	1.061
a. Dependent Variable: KinerjaKaryawanY			

Sumber: Data Diolah, SPSS26, Mei 2025

c. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.8

Uji Heterokedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standard ized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1.493	3.258		.458	.653
	Sistem Informasi Manajemen X1	.008	.157	.031	.052	.959

	KompetensiX 2	-.069	.160	-.254	-.429	.674
	MotivasiX3	.056	.064	.213	.868	.398
a. Dependent Variable: ABS_RES						

Sumber: Data Diolah, SPSS26, Mei 2025

3. Uji Hipotesis

a. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4.9

Uji Koefisien

Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-10.514	5.743		-1.831	.086
	Sistem Informasi Manajemen X1	.122	.276	.095	.441	.665
	Kompetensi X2	1.117	.283	.846	3.949	.001
	Motivasi X3	.062	.113	.049	.549	.591
a. Dependent Variable: KinerjaKaryawanY						

Sumber: Data Diolah, SPSS26, Mei 2025

b. Uji F Simultan

Tabel 4.10

Uji Anova

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	770.880	3	256.960	39.658
	Residual	103.670	16	6.479	
	Total	874.550	19		
a. Dependent Variable: KinerjaKaryawanY					
b. Predictors: (Constant), MotivasiX3, KompetensiX2, Sistem Informasi Manajemen X1					

Sumber: Data Diolah, SPSS26, Mei 2025

c. Uji T Parsial

Tabel 4.11

Uji T

Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-10.514	5.743		-1.831	.086
	Sistem Informasi ManajemenX1	.122	.276	.095	.441	.665
	KompetensiX2	1.117	.283	.846	3.949	.001
	MotivasiX3	.062	.113	.049	.549	.591
a. Dependent Variable: KinerjaKaryawanY						

Sumber: Data Diolah, SPSS26, Mei 2025

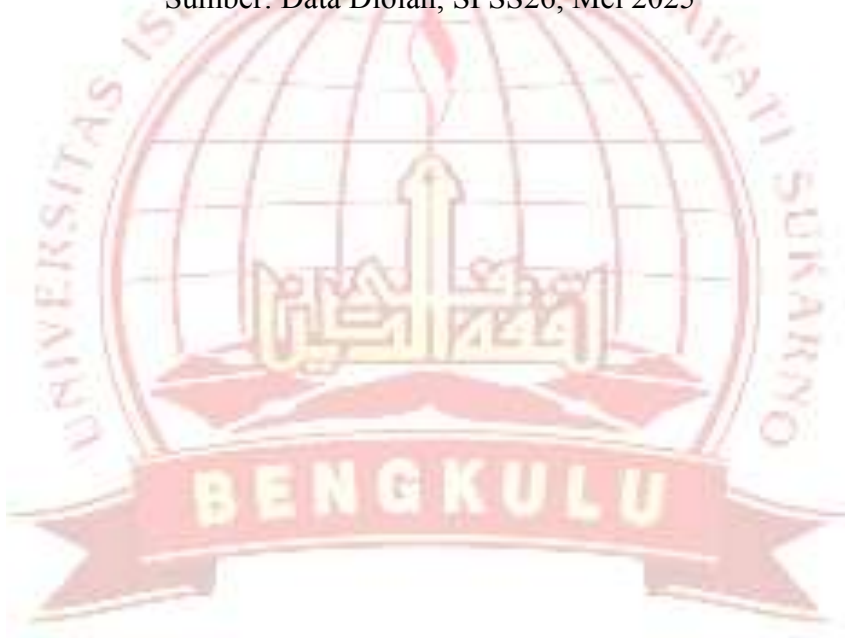
4. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4.12

Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.939 ^a	.881	.859	2.545	
a. Predictors: (Constant), MotivasiX3, KompetensiX2, SistemInformasiManajemenX1					
b. Dependent Variable: KinerjaKaryawanY					

Sumber: Data Diolah, SPSS26, Mei 2025





KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
FATMAWATI SUKARNO BENGKULU
Jalan Raden Fatah Pagar Dewa Kota Bengkulu 38211
Telepon (0736) 51276-51171-51172
Faksimili (0736) 51171-51172
Website: www.uinfbengkulu.ac.id

LEMBAR BIMBINGAN

Nama Mahasiswa : Vanessa Azhara Wijaya

NIM : 2111130157

Program Studi : Ekonomi Syariah

Nama Pembimbing I : Yosy Arisandi, Ph.D

Judul skripsi : " Pengaruh Sistem Informasi Manajemen, Kompetensi, Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pegadaian Syariah CPS Bengkulu "

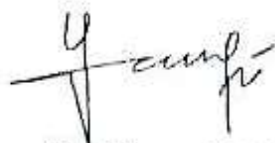
No	Hari/Tanggal	Materi Bimbingan	Saran Bimbingan	Paraf
1.		- SK bimbingan - Bab I - III	Perbaiki Survei	
2.	5/3-2025	1. Batasan masalah di HRIS / SIM 2. Judul jangan ada singkatan 3. sertakan dgn format 4. Buat Questioner	lanjut penelitian	
3.	11/4-2025	1. Questioner akhir 2. Hal. pengantar 3. Referensi Questioner	lanjut penelitian	

No	Hari/Tanggal	Materi Bimbingan	Saran Bimbingan	Paraf
4.	Jumat / 25 / 05 / 25	Bab <u>III</u>	- Penegasan penjelasan Pemilihan populasi & sampel - Referensi penulisan	
5.	Rabu / 28 / 05 / 25	Bab <u>IV</u>	- Perbaiki format tabel hasil data - Sumber data dicantumkan - Penjelasan hasil regresi	
6.	Kamis / 12 / 06 / 25	Bab <u>V</u>	- Penjelasan kesimpulan - Saran diperjelas	
7.	Senin / 16 / 06 / 25	Bab <u>I - V</u>	- Cek ulang format akhir (Margin, Font, penomoran) - Rapihkan daftar pustaka - Rapihkan Kulsipan	

8.	Rabu/ 19/06/25	Bab I - V	- finalisasi format penulisan - perbaikan abstrak	↓
9.	Jumat/ 20/06/25	Jurnal	- Perbaikan penulisan - penambahan materi - perbaikan kutipan	↓
10.	Senin/ 23/06/25	- Bab I - V - Jurnal	Acc	↓

Bengkulu, _____

Kajur Ekonomi Islam



(Yenti Sumarni, MM)
NIP. 197904162007012020

Pembimbing II



(Yosy Arisandi, Ph.D)
NIP. 198508012014032001



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
FATMAWATI SUKARNO BENGKULU

Jalan Raden Fatah Pagar Dewa Kota Bengkulu 38211

Telepon (0736) 51276-51171-51172

Faksimili (0736) 51171-51172

Website: www.uinfasbengkulu.ac.id

LEMBAR BIMBINGAN

Nama Mahasiswa : Vanessa Azhara Wijaya

NIM : 2111130157

Program Studi : Ekonomi Syariah

Nama Pembimbing II : Dr. Irpan Nurhab, M.Si

● Judul skripsi : “ Pengaruh Sistem Informasi Manajemen, Kompetensi, Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pegadaian Syariah CPS Bengkulu ”.

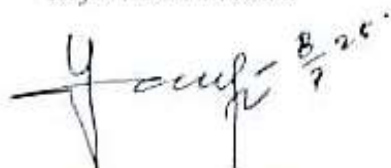
No	Hari/Tanggal	Materi Bimbingan	Saran Bimbingan	Paraf
1	Selasa/ 14/01/25	BAB I	Kepastian dari Lokus penelitian	
2	Selasa/ 20/01/25	BAB I	Masalah Sosial dan Masalah Akademik dari penelitian	
3	Senin/ 3/02/25	BAB II	State of the art, untuk melihat Perkembangan penelitian	

No	Hari/Tanggal	Materi Bimbingan	Saran Bimbingan	Paraf
4.	Senin / 24/02/25	BAB II	Dimensi dan Indikator Setiap Variabel	
5.	Rabu / 26/02/25	BAB III	- Populasi dan Sampel - Definisi operasional	
6	Kamis / 27/02/25	Acc	Lanjut ke-PT Untuk mendapatkan arahan dan bimbingan Selanjutnya	
7.	Selasa / 18/03/25	Bab II	- Perbaikan pedoman Wawancara - Penyesuaian pernyataan Kuesioner sesuai Indikator	

B.	Senin / 15/4/2025	Bab <u>IV</u>	- format penulisan tabel data - penulisan interpretasi data - perbaikan olah data penulisan	
	Jumatat / 9/5/25	Bab <u>IV</u> - <u>V</u>	- Sistematika penulisan - Hasil penelitian diperjelas - Menyertakan lampiran - Memperjelas Kesimpulan & Saran penelitian.	
10.	Rabu / 28/05/25	Bab I - <u>V</u>	Acc	

Bengkulu, _____

Kajar Ekonomi Islam



(Yenti Sumarni, MM)
NIP. 197904162007012020

Pembimbing II



(Dr. Irtan Nurhab, M.Si)
NIP. 198809092018011001



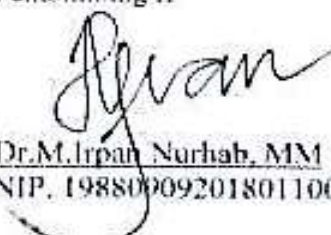
KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
FATMAWATI SUKARNO BENGKULU
Jalan Raden Patah Pagar Dewa Kota Bengkulu 38211 Telepon (0736)
51276-51171-51172-Faksimili (0736) 51171-51172
Website: www.uinfatmbengkulu.ac.id

DAFTAR NILAI ARTIKEL JURNAL ILMIAH

Nama Mahasiswa : Vanessa Azhara Wijaya
NIM : 2111130157
Program Studi : Ekonomi Syariah
Judul Jurnal : Pengaruh Sistem Informasi Manajemen, Kompetensi, Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pegadaian Syariah Cps (Cabang Pembantu Syariah) Bengkulu
Nama Jurnal : JSE (Jurnal Sharia Economica)
Status Jurnal : Sinta
Peringkat Jurnal : Sinta 5
Nilai

No	Kriteria	Bobot (%)	Skor	Nilai (Bobot x Score)
1	Isi a. Ide/Gagasan b. Analisis c. Penyajian Data d. Kreativitas Pemikiran	30	7	
2	Bahasa a. Penerapan EYD b. Kalimat c. Penggunaan Kata	30	9	27
3	Manfaat Bagi Pembaca	20		
4	Usaha Penulis dan Peringkat Jurnal	20		
Total		100		

Bengkulu, 2025
Pembimbing II


Dr. M. Irpan Nurhab, MM
NIP. 198809092018011001



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
FATMAWATI SUKARNO BENGKULU

Jalan Raden Patah Pagar Dewa Kota Bengkulu 38211 Telepon (0736)
51276-51171-51172-Faksimili (0736) 51171-51172
Website: www.uinfatbengkulu.ac.id

DAFTAR NILAI ARTIKEL JURNAL ILMIAH

Nama Mahasiswa : Vanessa Azhara Wijaya
NIM : 2111130157
Program Studi : Ekonomi Syariah
Judul Jurnal : Pengaruh Sistem Informasi Manajemen, Kompetensi, Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pegadaian Syariah Cps (Cabang Pembantu Syariah) Bengkulu
Nama Jurnal : JSE (Jurnal Sharia Economica)
Status Jurnal : Sinta
Peringkat Jurnal : Sinta 5
Nilai

No	Kriteria	Bobot (%)	Skor	Nilai (Bobot x Score)
1	Isi a. Ide/Gagasan b. Analisis c. Penyajian Data d. Kreativitas Pemikiran	30	90	
2	Bahasa a. Penerapan EYD b. Kalimat c. Penggunaan Kata	30		
3	Manfaat Bagi Pembaca	20		
4	Usaha Penulis dan Peringkat Jurnal	20		
Total		100		90

Bengkulu,
Pembimbing I

2025

Yosy Arisandy, Ph.D
NIP. 198508012014032001



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
FATMAWATI SUKARNO BENGKULU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jalan Raden Fatah Pagar Dewa Kota Bengkulu 38211 (0736) 57276 Faka (0736) 51171
E-mail: info@iainfakabengkulu.ac.id

SURAT KETERANGAN LULUS UJIAN KOMPREHENSIF

Nomor : / Un.23/ F.IV/ PP.00.9/ / 20..

Yang bertanda tangan dibawah ini Wakil Dekan Bidang Akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Fatmawati Sukarno Bengkulu dengan ini menerangkan dengan sebenarnya bahwa :

Nama : Vanessa Azhara Wijaya
NIM : 2111130157
Prodi : Ekonomi Syariah

benar-benar telah LULUS Ujian Komprehensif yang dilaksanakan pada tanggal
.....

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Bengkulu, Senin, 16 Juni 2025
a.n. Dekan
Wakil Dekan I, Bid. Akademik

Dr. Deji Isnaini, MA.
NIP. 197412022006042001



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
FATMAWATI SUKARNO BENGKULU
Jalan Raden Patah Pagar Dewa Kota Bengkulu 38211
Telepon (0736) 51276-51171-51172- Faksimili (0736) 51171-51172
Website: www.uinfasbengkulu.ac.id

SURAT KETERANGAN LULUS PLAGIARISME
Nomor : 071/SKLP-FEBI/01/06/2025

Ketua Tim Uji Plagiarisme Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Fatmawati Sukarno Bengkulu menerangkan bahwa mahasiswa berikut:

Nama : **VANESSA AZHARA WIJAYA**

NIM : **2111130157**

Program Studi : **Ekonomi Syariah**

Jenis Tugas Akhir : **Jurnal Ilmiah**

Judul Tugas Akhir : **PENGARUH SISTEM INFORMASI MANAJEMEN,
KOMPETENSI, MOTIVASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PEGADAIAN SYARIAH CPS (CABANG
PEMBANTU SYARIAH) BENGKULU**

Dinyatakan lulus uji cek plagiasi menggunakan turnitin dengan hasil 15%. Surat keterangan ini digunakan sebagai prasyarat untuk mengikuti ujian tugas akhir.

Demikian surat keterangan ini disampaikan atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.

Bengkulu, 24 Juni 2025

An. Dekan

Wakil Dekan I

Dr. Desi Isnaini, MA

NIP. 197412022006042001



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
FATMAWATI SUKARNO BENGKULU
Jalan Raden Patah Pagar Dewa Kota Bengkulu 38211
Telepon (0736) 51276-51171-51172- Faksimili (0736) 51171-51172
Website: www.uinfashengkulu.ac.id

SURAT KETERANGAN

Dengan ini memberikan keterangan bahwa:

Nama : Vanessa Azhara Wijaya
NIM : 2111130157
Program Studi : Ekonomi Syariah

Telah memiliki sertifikat **LENGKAP** sesuai dengan persyaratan **SKPI** sehingga dapat mengikuti ujian *munaqosyah*.

Demikian surat keterangan ini di buat, atas perkenannya diucapkan terimakasih.

*Lolos Pemeriksaan Berhas
Bengkulu 30-7-2025
Wati Watiast, M.Pd.*

Bengkulu, Juli 2025
Ka Prodi Ekonomi Syariah

[Signature]
Dr. Herlina Yustati, MA.EK
NIP. 198505220119032004



LETTER OF ACCEPTANCE

No. 18/IV/III/JSE/IAD/2025

Here by we announce that the article entitled:

**PENGARUH SISTEM INFORMASI MANAJEMEN, KOMPETENSI, MOTIVASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PEGADAIAN SYARIAH
CPS (Cabang Pembantu Syariah) BENGKULU**

Submitted by:

Author : Vanessa Azhara Wijaya, Yosy Arysandi, M. Irpan Nurhab

Affiliation : Universitas Islam Negeri (UIN) Fatmawati Sukarno Bengkulu

Has been **ACCEPTED** and will be published on **Volume 4 No. III Juli 2025** in **JSE: Jurnal Sharia Economica**. Please transfer IDR 300.000,- for publication payment to BSI 5456545655 in the name of Institut Ahmad Dahlan Probolinggo. The article will be available online on <https://jurnal.staim-probolinggo.ac.id/JSE>.

Thank you for submitting your article to our journal.

Regards,
Editor in Chief



Syarifuddin Romli, M.H.

Indexed by:



Dokumentasi

