

PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA, BUDAYA ORGANISASI, DAN SISTEM INFORMASI MANAJEMEN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR KECAMATAN SARADAN

Adya Falilla Natakesuma¹⁾

¹⁾Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas PGRI Madiun

Email: adyaf126@gmail.com

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menyajikan sebagian bukti empiris tentang pengaruh kompetensi sumber daya manusia, budaya organisasi, dan sistem informasi manajemen terhadap kinerja karyawan di Kantor Kecamatan Saradan. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif. 32 karyawan Kecamatan Saradan merupakan seluruh populasi yang termasuk dalam sampel penelitian. Mengingat ukuran populasi yang kecil, strategi pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling probabilitas dengan jenis sampling jenuh. Data primer adalah yang digunakan. Kuesioner adalah metode yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengumpulkan data. Dengan menggunakan SPSS versi 25, uji instrumen penelitian, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, uji-t parsial, dan koefisien determinasi (R^2) adalah metode yang digunakan untuk analisis data. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh kompetensi sumber daya manusia. Kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh budaya organisasi yang baik. Di Kantor Kecamatan Saradan, sistem informasi manajemen juga secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kompetensi Sumber Daya Manusia, Budaya Organisasi, Sistem Informasi Manajemen, Kinerja Karyawan

Abstract

The goal of this study is to partially present empirical evidence of the effects of management information systems, organizational culture, and human resource competency on employee performance at the Saradan District Office. This study used a quantitative descriptive methodology. The 32 employees of Saradan District made up the whole population included in the study's sample. Given the tiny size of the population, the sampling strategy used is probability sampling with a saturated sampling type. Primary data is what is used. A questionnaire is the method used in this study to collect data. Using SPSS version 25, the research instrument test, the classical assumption test, multiple linear regression, the partial t-test, and the coefficient of determination (R^2) are the methods utilized for data analysis. The results of this study show that employee performance is positively and significantly impacted by human resource competency. The performance of employees is significantly impacted by a healthy company culture. At the Saradan District Office, the management information system also significantly improves worker performance.

Keywords: Human Resource Competency, Organizational Culture, Management Information System, Employee Performance

A. PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Aset sumber daya manusia suatu organisasi atau perusahaan merupakan salah satu komponen yang paling berharga. Sumber daya manusia merupakan personel yang berorientasi bisnis dan berfungsi sebagai penggerak organisasi, guna mencapai tujuan, serta sebagai modal yang mempunyai kemampuan yang perlu dilatih dan dikembangkan.

Pada zaman yang semakin maju dan berkembang membuat tugas dan tanggung jawab aparatur pemerintah menjadi sangat kompleks. Karyawan harus mampu meningkatkan pengetahuan dan keterampilan, supaya dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan persyaratan kerja yang ditetapkan (Lubis dan Artina, 2018).

Dalam organisasi, sumber daya manusia perlu dikelola dan dikembangkan agar tujuan dapat tercapai. Mangkunegara (2012) mendefinisikan kompetensi sumber daya manusia sebagai kombinasi dari keterampilan, pengetahuan, bakat, dan atribut kepribadian yang memiliki dampak langsung pada kinerja. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan ketika budaya organisasi dan personel yang baik diciptakan secara bersamaan. Menurut perspektif Sudaryono (2014), budaya organisasi berfungsi sebagai nilai dasar yang memungkinkan sumber daya manusia untuk memenuhi tanggung jawab dan perilaku mereka di dalam organisasi.

Kemajuan informasi dan teknologi juga menuntut sebuah organisasi untuk ikut berkembang dengan menerapkan sistem informasi manajemen yang dapat membantu proses suatu organisasi. Sistem informasi manajemen dirancang untuk membantu manajer dalam membuat keputusan lebih cepat dan efektif, menurut Kroenke, dkk. (2018).

Secara umum, kinerja karyawan mengacu pada bakat, kompetensi, dan hasil kerja yang dimiliki karyawan sudah ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi yang dapat diukur melalui keberhasilan dalam pencapaian target dan tujuan.

Ada berbagai organisasi di Indonesia, seperti organisasi swasta dan pemerintah. Organisasi swasta bertujuan untuk mencari laba, sedangkan organisasi pemerintah bertujuan untuk melayani kepentingan sektor publik (Putra, 2022).

Inspektorat, dinas, badan, kecamatan, sekretariat daerah, dan sekretariat DPRD termasuk perangkat daerah, menurut Peraturan Daerah (PERDA) Kabupaten Madiun Nomor 6 Tahun

2016. Menurut Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 17 Tahun 2018, kecamatan di kabupaten atau kota merupakan perangkat daerah dan penyelenggara pemerintahan umum. Kecamatan dipimpin oleh Camat yang bertanggung jawab dan berkedudukan di bawah Bupati melalui Sekretaris Daerah.

Kantor Kecamatan, khususnya Kantor Kecamatan Saradan yang merupakan kantor pemerintahan daerah yang bekerja erat dengan masyarakat dan bertanggung jawab terhadap warga desa perlu untuk dilakukan penelitian guna mengetahui kinerja karyawan Kantor Kecamatan Saradan dalam memberikan pelayanan terhadap masyarakat beserta hambatannya.

Kantor Kecamatan Saradan dalam menjalankan tugasnya, menekankan kinerja karyawan sesuai dengan tujuan penilaian kinerja PNS sesuai dengan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019, yaitu untuk menjamin terwujudnya kenetralan pengembangan karyawan melalui pemanfaatan sistem karier dan prestasi. Peningkatan kinerja karyawan diharapkan mampu memberikan pelayanan masyarakat dengan baik, efektif, dan sangat baik sesuai dengan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik dan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 4 Tahun 2010 tentang Kebijakan Pengembangan Pelayanan Terpadu Kecamatan (PATEN) Kantor Kecamatan Saradan.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa variabel, antara lain kompetensi sumber daya manusia, budaya organisasi, dan sistem informasi manajemen. Masih terdapat hambatan dalam meningkatkan kinerja karyawan di Kantor Kecamatan Saradan. Hambatan tersebut antara lain, kurangnya kompetensi sumber daya manusia, dalam budaya organisasi, masih adanya karyawan yang bersikap apatis, yaitu sikap kurang peduli terhadap lingkungan dalam bekerja, dan pada sistem informasi manajemen, kurang memberikan informasi yang *ter-update*. Untuk meningkatkan kompetensi sumber daya manusia, maka adanya pendidikan dan latihan (Diklat) kepemimpinan, sebagai berikut:

Tabel 1 Pendidikan dan Latihan Kepemimpinan

No.	Tingkat Pendidikan Perjenjangan	Jumlah (Orang)
1.	Diklatpim Tingkat IV	7
2.	Diklatpim Tingkat III	1
Jumlah		8

Sumber: Kantor Kecamatan Saradan 2019-2023

Sistem informasi manajemen pada Kecamatan Saradan disebut dengan Sistem Informasi Pelayanan Publik Nasional (SIPPNN) atau CariYanlik, seperti berikut:



Gambar 1 Sistem Informasi Manajemen Kecamatan Saradan

Sumber: SIPPNN-Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi
Republik Indonesia

Dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, kerjasama antar karyawan sangat diperlukan, selain itu perlunya komunikasi antar anggota dan mampu memahami tujuan dari sebuah organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian Suhardi dkk. tahun 2022, kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh kompetensi sumber daya manusia. Ayu dkk. (2022) berpendapat bahwa kinerja karyawan tidak terlalu dipengaruhi oleh kompetensi sumber daya manusia.

Penelitian Jufri dan Marimin tahun 2022 menunjukkan bahwa budaya bisnis memiliki pengaruh yang baik dan cukup besar terhadap kinerja karyawan. Mewahaini dan Sidharta (2022) berpendapat bahwa budaya perusahaan memiliki pengaruh yang kecil terhadap kinerja pekerja.

Penerapan sistem informasi manajemen memiliki dampak yang besar dan menguntungkan terhadap kinerja karyawan, berdasarkan hasil penelitian dari uji sistem informasi manajemen Taqqia dan Anggraeni (2022). Namun, hasil penelitian yang diteliti oleh Saprizal dkk. (2016) menunjukkan bahwa sistem informasi manajemen tidak memiliki dampak yang nyata terhadap kinerja pekerja.

2. Tujuan

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memberikan bukti empiris pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui pengaruh budaya

organisasi terhadap kinerja karyawan, dan untuk mengetahui pengaruh sistem informasi manajemen terhadap kinerja karyawan pada Kantor Kecamatan Saradan.

3. Manfaat

- (1) Penulis berharap penelitian ini dapat membantu pengembangan diri, perluasan wawasan, dan peningkatan pengetahuan sumber daya manusia.
- (2) Diharapkan Kantor Kecamatan Saradan akan menganggap penelitian ini bermanfaat dalam meningkatkan kinerja staf.
- (3) Peneliti berharap temuan mereka dapat membantu proses pembelajaran dan menjadi panduan untuk penelitian selanjutnya.

4. Kajian Teori

(1) *Teori Human Capital*

Secara teoritis adalah teori yang bergantung pada ketersediaan sumber daya manusia yang kompeten. Secara umum, teori *human capital* dapat diartikan sebagai teori yang menjelaskan bagaimana orang, seperti aset fisik, merupakan aset berharga dalam perusahaan dan organisasi dan berkontribusi terhadap pertumbuhan dan perkembangannya (modal kerja dan mesin).

(2) **Kompetensi Sumber Daya Manusia**

Kompetensi sumber daya manusia menurut Mangkunegara (2012) adalah kompetensi yang berkenaan dengan faktor pengetahuan, keterampilan, bakat, dan kepribadian yang secara langsung mempengaruhi kinerja.

(3) **Budaya Organisasi**

Budaya organisasi menurut Sudaryono (2014) merupakan suatu nilai yang menjadi landasan bagi bagaimana sumber daya manusia berperilaku dan melaksanakan tanggung jawabnya di dalam perusahaan.

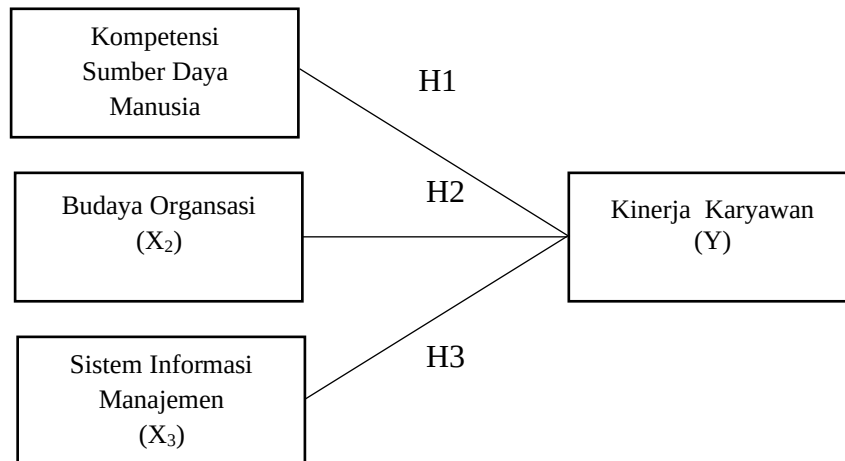
(4) **Sistem Informasi Manajemen**

Pendapat Kroenke, dkk (2018), sistem informasi yang disebut sistem informasi manajemen dibuat untuk membantu manajer dalam membuat pilihan dengan lebih cepat dan efektif.

(5) **Kinerja karyawan**

Widodo (2015) merasa bahwa tingkat keberhasilan yang dicapai karyawan dalam menyelesaikan tugas atau kegiatan tertentu adalah yang menentukan kinerja mereka.

5. Kerangka Konseptual



Gambar 2 Kerangka Konseptual

H1 : Kompetensi sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H2 : Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H3 : Sistem informasi manajemen berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Deskriptif kuantitatif konsisten dengan variabel penelitian, fokus pada permasalahan yang *up to date* dan fenomena yang sedang terjadi, serta menyajikan hasil penelitian dalam bentuk angka-angka yang bermakna (Sugiyono, 2019:13). Karena jumlah populasi yang sedikit, maka teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah probability sampling dengan tipe saturated sampling, yang mencakup seluruh anggota populasi, yaitu 32 orang pegawai di Kecamatan Saradan. Variabel bebas dan variabel terikat merupakan dua kategori variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini, faktor bebas yang digunakan adalah kompetensi sumber daya manusia (X₁), budaya organisasi (X₂), sistem informasi manajemen (X₃). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y). Data primer berasal dari satu sumber. Untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini, digunakan kuesioner. Beberapa

teknik statistik digunakan dalam analisis data penelitian ini, antara lain regresi linier berganda, uji t parsial, uji instrumen penelitian, dan uji asumsi klasik (R^2).

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Deskripsi Data Penelitian

Tiga puluh dua pekerja Kecamatan Saradan berpartisipasi dalam penelitian ini sebagai responden. Dalam hal jenis kelamin, perempuan ada tujuh responden atau 21,9% dan dua puluh lima atau 78,1% laki-laki. Mengenai catatan pendidikan terbaru, 3,1% responden menyelesaikan sekolah menengah pertama, 17,1% menyelesaikan sekolah menengah atas, 3,1% menyelesaikan diploma (D1/D2/D3), 40,6% menyelesaikan gelar sarjana (S1/S2/S3), dan 1 responden menyelesaikan pekerjaan diploma. Distribusi usia responden mengungkapkan bahwa 15 responden, atau 46,9%, berusia antara 47 dan 58 tahun, 5 responden, atau 15,6%, berusia antara 26 dan 36 tahun, dan 12 responden, atau 37,5%, berusia antara 37 dan 46 tahun.

2. Uji Instrumen Penelitian

(1) Uji Validitas Penelitian

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia (X_1)

No.	Pernyataan	R hitung	R tabel	Sig	Kesimpulan
		R hitung > R tabel			
1.	X _{1.1}	0,726	0,355	0.000	Valid
2.	X _{1.2}	0,964	0,355	0.000	Valid
3.	X _{1.3}	0,831	0,355	0.000	Valid
4.	X _{1.4}	0,960	0,355	0.000	Valid
5.	X _{1.5}	0,960	0,355	0.000	Valid
6.	X _{1.6}	0,937	0,355	0.000	Valid
7.	X _{1.7}	0,843	0,355	0.000	Valid
8.	X _{1.8}	0,925	0,355	0.000	Valid
9.	X _{1.9}	0,894	0,355	0.000	Valid
10.	X _{1.10}	0,930	0,355	0.000	Valid
11.	X _{1.11}	0,919	0,355	0.000	Valid
12.	X _{1.12}	0,965	0,355	0.000	Valid

No.	Pernyataan	R hitung	R tabel		Kesimpulan
		R hitung > R tabel		Sig	
13.	X _{1.13}	0,956	0,355	0.000	Valid
14.	X _{1.14}	0,959	0,355	0.000	Valid
15.	X _{1.15}	0,916	0,355	0.000	Valid

Sumber: Data Primer diolah (2024)

Berdasarkan tabel 2, dapat diketahui bahwa pada variabel X₁, yaitu kompetensi sumber daya manusia menunjukkan validitas masing-masing dari 15 pernyataan kuesioner. Hal ini memenuhi semua persyaratan, termasuk nilai r terhitung > r tabel (0,355) dan nilai signifikansi < 0,05, yang menunjukkan bahwa semua item pernyataan dalam kuesioner dapat digunakan dan diandalkan sebagai data penelitian.

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X₂)

No.	Pernyataan	R hitung	R tabel		Kesimpulan
		R hitung > R tabel		Sig	
1.	X _{2.1}	0,920	0,355	0,000	Valid
2.	X _{2.2}	0,944	0,355	0,000	Valid
3.	X _{2.3}	0,967	0,355	0,000	Valid
4.	X _{2.4}	0,967	0,355	0.000	Valid
5.	X _{2.5}	0,840	0,355	0,000	Valid
6.	X _{2.6}	0,963	0,355	0,000	Valid
7.	X _{2.7}	0,897	0,355	0,000	Valid
8.	X _{2.8}	0,872	0,355	0,000	Valid
9.	X _{2.9}	0,852	0,355	0,000	Valid

Sumber: Data Primer diolah (2024)

Sembilan pernyataan kuesioner yang berkaitan dengan variabel X₂, atau budaya perusahaan, sah, seperti yang ditunjukkan pada Tabel 3. Karena ini memenuhi persyaratan yaitu, nilai signifikansi <0,05 dan nilai r yang dihitung > r tabel (0,355) semua item pernyataan dalam kuesioner dapat digunakan dan diandalkan sebagai data penelitian.

Tabel 4 Hasil Uji Validitas Variabel Sistem Informasi Manajemen (X₃)

No.	Pernyataan	R hitung	R tabel		Kesimpulan
		R hitung > R tabel		Sig	
1.	X _{3.1}	0,950	0,355	0,000	Valid
2.	X _{3.2}	0,819	0,355	0,000	Valid
3.	X _{3.3}	0,908	0,355	0,000	Valid
4.	X _{3.4}	0,793	0,355	0,000	Valid
5.	X _{3.5}	0,911	0,355	0,000	Valid
6.	X _{3.6}	0,861	0,355	0,000	Valid
7.	X _{3.7}	0,914	0,355	0,000	Valid
8.	X _{3.8}	0,963	0,355	0,000	Valid
9.	X _{3.9}	0,956	0,355	0,000	Valid
10.	X _{3.10}	0,956	0,355	0,000	Valid
11.	X _{3.11}	0,890	0,355	0,000	Valid

Sumber: Data Primer diolah (2024)

Tabel 4 menunjukkan bahwa kesebelas pertanyaan kuesioner tentang variabel X₃, atau sistem informasi manajemen, semuanya asli. Hal ini memenuhi persyaratan, antara lain nilai $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ (0,355) dan nilai signifikansi $< 0,05$, yang menunjukkan bahwa semua item pernyataan dalam kuesioner dapat digunakan dan merupakan sumber data penelitian yang dapat diandalkan.

Tabel 5 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No.	Pernyataan	R hitung	R tabel		Kesimpulan
		R hitung > R tabel		Sig	
1.	X _{4.1}	0,863	0,355	0,000	Valid
2.	X _{4.2}	0,854	0,355	0,000	Valid
3.	X _{4.3}	0,948	0,355	0,000	Valid
4.	X _{4.4}	0,842	0,355	0,000	Valid
5.	X _{4.5}	0,930	0,355	0,000	Valid
6.	X _{4.6}	0,914	0,355	0,000	Valid
7.	X _{4.7}	0,857	0,355	0,000	Valid
8.	X _{4.8}	0,924	0,355	0,000	Valid
9.	X _{4.9}	0,931	0,355	0,000	Valid
10.	X _{4.10}	0,937	0,355	0,000	Valid

No.	Pernyataan	R hitung	R tabel	Sig	Kesimpulan
		R hitung > R tabel			
11.	X _{4.11}	0,673	0,355	0,000	Valid
12.	X _{4.12}	0,629	0,355	0,000	Valid

Sumber : Data Primer diolah (2024)

Tabel 5 menunjukkan bahwa ke-12 pernyataan kuesioner yang terkait dengan variabel Y, yaitu kinerja karyawan adalah valid. Hal ini memenuhi standar, termasuk memiliki nilai signifikansi $< 0,05$ dan nilai r hitung $> r$ tabel (0,355), oleh karena itu semua item pernyataan kuesioner dapat diandalkan dan dimanfaatkan sebagai data studi.

(2) Uji Reliabilitas Penelitian

Tabel 6 Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Cronbach Alpha	Angka Kritis	Ket
1.	Kompetensi Sumber Daya Manusia	0,985	0,60	Reliabel
2.	Budaya Organisasi	0,975	0,60	Reliabel
3.	Sistem Informasi Manajemen	0,976	0,60	Reliabel
4.	Kinerja Karyawan	0,967	0,60	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah (2024)

Pada tabel 6 terlihat bahwa uji reliabilitas menempatkan keempat variabel penelitian, yaitu kompetensi sumber daya manusia (X1), budaya organisasi (X2), sistem informasi manajemen (X3), dan kinerja karyawan (Y), dalam kategori dependabilitas. Hal ini menunjukkan seberapa dapat dipercaya dan realistisnya temuan penelitian tersebut.

3. Uji Asumsi Klasik

(1) Uji Normalitas

Tabel 7 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.23744403
Most Extreme Differences	Absolute	.112
	Positive	.094
	Negative	-.112
Test Statistic		.112
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

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 Primer Diolah (2024)

Sumber daya manusia (X1), budaya organisasi (X2), sistem informasi manajemen (X3), dan kinerja karyawan (Y) merupakan empat variabel yang diteliti dalam penelitian ini. Hasil uji normalitas yang dapat dilihat pada tabel 7 menunjukkan bahwa keempat variabel tersebut mengikuti distribusi normal dengan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar $0,200 > 0,05$.

(2) Uji Multikolinearitas

Tabel 8 Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kompetensi Sumber Daya Manusia	.124	8.084
Budaya Organisasi	.136	6.291
Sistem Informasi Manajemen	.189	5.290

Sumber: Data Primer Diolah (2024)

Dari hasil analisis multikolinearitas yang disajikan pada tabel 8 dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas pada ketiga variabel bebas dalam penelitian ini yaitu

kompetensi sumber daya manusia (X1), budaya organisasi (X2), dan sistem informasi manajemen (X3). Hal ini dikarenakan ketiga variabel bebas tersebut memiliki nilai Tolerance Values (TV) lebih besar dari 0,10 dan nilai Variance Inflation Factors (VIF) lebih kecil dari 10.

(3) Uji Heterokedastisitas

Tabel 9 Uji Heterokedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.079	1.218		2.527	.017
Kompetensi Sumber Daya Manusia	.029	.060	.249	.481	.634
Budaya Organisasi	-.075	.125	-.397	-.599	.554
Sistem Informasi Manajemen	.016	.068	-.097	-.232	.819

Sumber: Data Primer Diolah (2024)

Nilai signifikansi ketiga (tiga) Tidak adanya heteroskedastisitas ditunjukkan oleh nilai residual absolut variabel bebas dalam penelitian ini, yaitu sistem informasi manajemen (X3), budaya organisasi (X2), dan kompetensi sumber daya manusia (X1). berdasarkan hasil analisis heteroskedastisitas pada Tabel 9.

(4) Uji Autokorelasi

Tabel 10 Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.973 ^a	.947	.941	2.354	1.710

Sumber: Data Primer Diolah (2024)

Tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$ digunakan dalam Uji Autokorelasi Durbin-Watson. Mengingat ada 32 sampel dan 3 variabel independen (k), kita tahu:

Nilai Durbin Watson = 1,710

Nilai dU = 1,650

Nilai 4 – dU = 4 – 1,650 = 2,350

Hasil = dU < d < 4-dU

= 1,650 < 1,710 < 2,350 (**Tidak Terdapat Autokorelasi**)

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 11 Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.111	1.857		2.214	.035
Kompetensi Sumber Daya Manusia	.219	.043	.251	5.086	.011
Budaya Organisasi	.794	.191	.663	4.159	.000
Sistem Informasi Manajemen	.458	.103	.447	4.445	.000

Sumber: Data Primer Diolah (2024)

Berikut ini adalah persamaan garis regresi linier berganda yang diperoleh penelitian ini dari Tabel 11:

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$\hat{Y} = 4,111 + 0,219X_1 + 0,794X_2 + 0,458X_3 + e$$

5. Pengujian Hipotesis

Uji t (Parsial)

Tabel 12 Uji t (Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.111	1.857		2.214	.035
Kompetensi Sumber Daya Manusia	.219	.043	.251	5.086	.011
Budaya Organisasi	.794	.191	.663	4.159	.000
Sistem Informasi Manajemen	.458	.103	.447	4.445	.000

Sumber: Data Primer Diolah (2024)

Tabel 12 menunjukkan bahwa dengan taraf signifikansi $0,006 < 0,05$, maka kompetensi sumber daya manusia (X_1) thitung $>$ ttabel ($5,086 > 2,048$). Hal ini berarti H_a diterima dan H_o ditolak. Budaya organisasi (X_2) thitung $>$ ttabel, $4,159 > 2,048$, signifikan pada $0,000 < 0,05$, yang menunjukkan diterimanya H_a dan ditolaknya H_o . Sistem informasi manajemen (X_3) menunjukkan bahwa H_a disetujui dan H_o ditolak berdasarkan thitung $>$ ttabel, yaitu $4,445 > 2,048$ dengan signifikansi $0,001 < 0,05$.

6. Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 13 Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.973 ^a	.947	.941	2.354

Sumber: Data Primer Diolah (2024)

Tabel 13 menunjukkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,941. Variabel-variabel tersebut yaitu kompetensi sumber daya manusia (X1), budaya organisasi (X2), dan sistem informasi manajemen (X3) mampu mempengaruhi kinerja karyawan (Y) sebesar 94,1%, sesuai dengan nilai 0,941. Sisanya sebesar 5,9% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

D. SIMPULAN

Temuan penelitian ini mendukung gagasan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh kompetensi sumber daya manusia. Kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh budaya organisasi yang baik. Di Kantor Kecamatan Saradan, sistem informasi manajemen juga secara signifikan dan positif memengaruhi kinerja karyawan.

E. SARAN

Saran bagi peneliti selanjutnya, diperlukan penelitian lebih lanjut untuk memperluas dan meningkatkan penelitian ini dengan menggunakan variabel tambahan serta penambahan sampel, sehingga dapat mencapai tingkat perkembangan yang lebih lanjut.

F. DAFTAR PUSTAKA

- Ayu, N., Nuraeni, Gani., dan Wahida, Abdullah. (2018). *Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi*. Jurnal Islamic Banking Economy and Financial. Vol. 3, No. 1.
- Jufri., & Marimin. (2022). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Tadbir Peradaban. Vol. 2, No. 2, Hal. 119-123.
- Kroenke, D. M., David, J. A., Scott, L. V., dan Robert, C. Y. (2018). *Database Processing Fundamentals. Design, and Implementation (15th ed)*. Hoboken: Pearson.

- Lubis., & Artina, Sari. (2018). *Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi, dan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Batang Kuis Kabupaten Deli Serdang*. Skripsi. Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
- Mangkunegara. (2012). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Rafika Aditama.
- Mewahaini., & Sidharta. (2022). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Mayangkara Group*. Jurnal Manajemen dan Star-Up Bisnis.
- Putra. (2022). *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT XYZ*. Jurnal Syntax Admiration. Vol. 2, No. 5, Hal. 835-842.
- Saprizal, A, H., Seprini., dan Andi, Afrizal. (2016). *Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Berbasis Komputer terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Tambusai Tengah Kabupaten Rokan Hulu*. Jurnal Mahasiswa Prodi Manajemen UPP.
- Sudaryono. (2014). *Budaya dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Lentera Ilmu Cendekia.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabet.
- Suhardi, Dewi, S., Arie, F, Kawulur., dan Jetje, F, Sumampouw. (2022). *Pengaruh Kompetensi SDM dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Sulut Go Cabang Amurang*. Manajemen dan Kewirausahaan. Vol. 3, No. 2, Hal. 75-88.
- Taqia., & Anggraeni. (2022). *Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Manajemen terhadap Kinerja Karyawan Pengguna Sistem Informasi Makmur (SIMAKMUR) PT Petrokimia Gresik*. Jurnal Kewirausahaan dan Inovasi.
- Widodo. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.