

TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

**PENGARUH MOTIVASI, KOMUNIKASI DAN
IMPLEMENTASI SISTEM INFORMASI MANAJEMEN
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KOTA BIMA**



UNIVERSITAS TERBUKA

**TAPM Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
Gelar Magister Manajemen Sumber Daya Manusia**

Disusun Oleh :

SRI SUHARTINI

NIM. 500652374

PROGRAM PASCASARJANA

UNIVERSITAS TERBUKA

JAKARTA

2018

ABSTRACT**THE EFFECT OF MOTIVATION, COMMUNICATION AND IMPLEMENTATION OF INFORMATION SYSTEMS MANAGEMENT ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES IN THE DEPARTMENT OF EDUCATION AND CULTURE CITY OF BIMA****Sri Suhartini**

Email: sri0suhartini0kotabima@gmail.com

**Master's Program
Open University**

This study aims to analyze the influence of motivation, communication and implementation of management information systems (SIM) on the performance of staff at the Department of Education and culture City of Bima. This study uses a quantitative approach. The population in this study were employees of the Department of Education and culture City of Bima. Number samples are 84 respondents regarding data motivation, communication and information management systems Department of Education and culture City of Bima.

Data analysis tool used is the partially motivation has significant effect on employee performance of Department of Education and culture City of Bima, communication has a significant effect to employee performance of Department of Education and culture City of Bima, management information system (SIM) significant effect to employee performance Department of Education and culture City of Bima, while simultaneously motivation, communication and management information system have significant effect the performance of employees Department of Education and culture City of Bima and the most effect variable is the communication variable because it has the highest regression value compared with other variables.

Keywords: *Motivation, Communication, Management Information Systems and Employee Performance*



ABSTRAK**PENGARUH MOTIVASI, KOMUNIKASI DAN IMPLEMENTASI
SISTEM INFORMASI MANAJEMEN TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KOTA BIMA****Sri Suhartini**

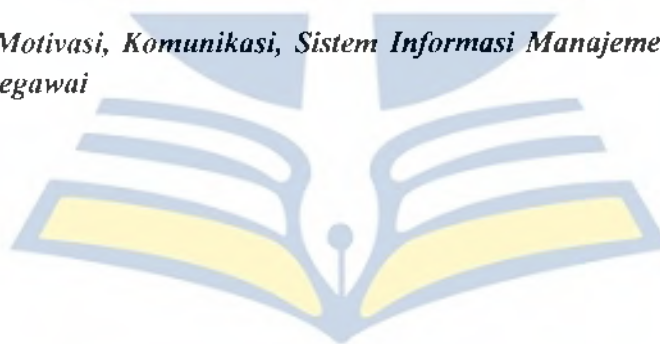
Email: sri0suhartini0kotabima@gmail.com

**Program Pascasarjana
Universitas Terbuka**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi, komunikasi dan implementasi sistem informasi manajemen (SIM) terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Kebudayaan dan Pendidikan Kota Bima dengan jumlah sampel penelitian sebanyak 84 responden.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima, komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima, sistem informasi manajemen (SIM) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima, sedangkan secara simultan motivasi, komunikasi dan sistem informasi manajemen berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima.

Kata kunci: Motivasi, Komunikasi, Sistem Informasi Manajemen dan Kinerja Pegawai



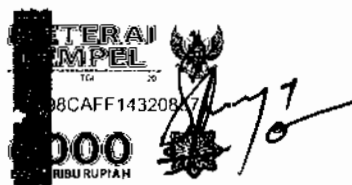
UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
MEGISTER MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

PERNYATAAN

PENGARUH MOTIVASI, KOMUNIKASI DAN IMPLEMENTASI
SISTEM INFORMASI MANAJEMEN TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KOTA BIMA
Adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun
dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.
Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (plagiat),
maka saya bersedia menerima sanksi akademik.

Mataram, 2018

Yang Menyatakan,



SRI SUHARTINI
NIM 500652374

LEMBAR PERSETUJUAN TAPM

Judul TAPM : Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Implementasi Sistem
Informasi Manajemen Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas
Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima

Penyusun TAPM : Sri Suhartini

NIM : 500652374

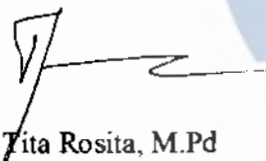
Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia


Hari/Tanggal : Sabtu / 11 Agustus 2018

Menyetujui:

Pembimbing II,

Pembimbing I,


Dr. Tita Rosita, M.Pd
NIP. 19601003 198601 2 001

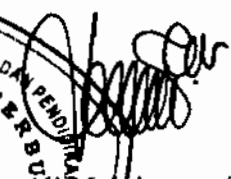

Dr. Endar Pituringsih, S.E, M.Si, AK
NIDN. 0706067101


Mengetahui,

Ketua Pascasarjana Ekonomi dan Bisnis
dan Mengelola Program Magister Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi


Rini Yayuk Priyati, SE., M.Ec., Ph.D
NIP. 19761012 200112 2 002


Dr. Ali Muktiyanto, SE., M.Si
NIP. 19720824 200012 1 001



UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI: MAGISTER MANAJEMEN KEUANGAN

PENGESAHAN

Nama : Sri Suhartini
NIM : 500652374
Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Tesis : Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Implementasi Sistem Informasi
Manajemen Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan dan
Kebudayaan Kota Bima

Telah dipertahankan di hadapan Sidang Panitia penguji Tesis Program Pascasarjana,
Program Studi Magister Manajemen, Universitas Terbuka pada:

Hari/Tanggal : Sabtu / 11 Agustus 2018

Waktu : 08.00 WITA s.d. selesai

Dan telah dinyatakan LULUS

PANITIA PENGUJI TESIS

Ketua Komisi Penguji : Dr. Ali Muktiyanto, S.E, M.Si

Penguji Ahli : Dr. Agus Maulana, M.S.M

Pembimbing I : Dr. Endar Pituringsih, S.E, M.Si, AK

Pembimbing II : Dr. Tita Rosita, M.Pd

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum warahmatullahi wabarakaatuh

Puji syukur Al-hamdulillah senantiasa Penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, karena atas limpahan taufik, hidayah, inayah dan karunia-Nya disertai ini tesis ini dapat terselesaikan dengan baik. Sungguh sulit untuk menyatakan bahwa tesis ini bukan semata-mata karya pribadi Penulis, mengingat sejak penyusunan proposal penelitian hingga penyusunan laporan dalam bentuk penulisan tesis ini, telah banyak melibatkan banyak pihak yang berperan membantu penyelesaiannya.

Penulis menyadari bahwa banyak hambatan dan rintangan yang Penulis alami dan lalui untuk menyelesaikannya, namun berkat pertolongan Allah SWT, serta bantuan dari berbagai pihak akhirnya tulisan tesis ini dapat diselesaikan. Untuk itu, dari lubuk hati yang paling dalam Penulis mengucapkan terima kasih dan penghargaan yang sedalam-dalamnya kepada semua pihak yang telah membantu Penulis.

1. Bapak Prof. Drs. Ojat Darajat, M.Bus., Ph.D. selaku Rektor Universitas Terbuka, Dr. Ali Muktiyanto, S.E., M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi UT, Ibu Rini Yayuk Priyati, S.E., M. Ec., Ph.D, selaku Ketua Pascasarjana Ekonomi dan Bisnis dan Mengelola Program Magister Manajemen UT, Pengelola UPBJJ-UT Mataram dan Civitas Akademika beserta jajaran UT yang telah memberikan kesempatan, mendidik dan mengajarkan selama menjadi mahasiswa hingga menyelesaikan TAPM ini.
2. Ibu Dr. Endar Pituringsing, S.E. M.Si, Ak selaku Dosen Pembimbing I, yang telah setia mengoreksi dan membimbing sedetailnya hingga TAPM selesai dengan baik.
3. Ibu Dr. Tita Rosita, M.Pd. selaku Dosen Pembimbing II, yang telah setia membimbing hingga terselesaikan TAPM ini.
4. Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima, Sekretaris, Kabid-Kabid, Kasi-kasi serta teman-teman atau rekan-rekan yang telah memberikan motivasi, bimbingan, nasehat dan pengertiannya.
5. Kedua orang tuaku yang istimewa H. Husain Abdullah, BA dengan ibu Hj. Aisyah H. Jalil yang telah melahirkan, membesarkan serta mendidik dan mengajar hingga penulis seperti sekarang ini.
6. Suami tercinta Mujiburahman, S.Ag, M. Pd.I yang telah setia membantu dan menemani hingga terselesainya tesis ini.
7. Anak-anakku tercinta Khiyaratun Niswah, Mishbaahul Muniir, Khadijah Salsabiila, dan Zidny Taqiyya, yang menjadi motivasi untuk bangkit sehingga penulis menyelesaikan tesis ini tepat pada waktunya.
8. Semua rekan-rekan Pascasarjana *Fully Online* khususnya program studi Manajemen Sumber Daya Manusia atas kebersamaan selama kurang lebih dua tahun bersama dalam suka dan duka.
9. Dan seluruh keluarga besar yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang telah membantu sehingga terselesaikannya tesis ini.

Akhirnya, penghargaan dan ucapan terima kasih yang teramat besar dan sedalam-dalamnya serta Penulis ucapkan kepada semuanya, semoga tercatat sebagai amal kebaikan di sisi Allah. *Aamiin*. Saran serta kritikan yang bersifat konstruktif dari berbagai pihak sangat diharapkan demi penyempurnaan di masa datang.

Wassalamualaikum warahmaatullahi wabarakaatuh.

Kota Bima, Juli 2018

SRI SUHARTINI
NIM 500652374

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

- Nama : SRI SUHARTINI
- NIM : 500652374
- Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia
- Tempat/Tgl Lahir : Bima, 20 Mei 1971
- Riwayat Pendidikan : 1. Lulus SD di SDN No. 2 Raba pada tahun 1984
 : 2. Lulus SMP di SMPN 1 Bima pada tahun 1987
 : 3. Lulus SMA di SMAN 1 Bima pada tahun 1990
 : 4. Lulus S1 di STISIP MBOJO BIMA pada th. 1995
- Riwayat Pekerjaan : 1. Tahun 1992 s.d. 2004 Sebagai Staf di Kantor
 Depdikbud Kab. Bima.
 2. Tahun 2004 s.d. 2006 Sebagai Kasi KTP di Dinas
 Catatan Sipil Kab. Bima.
 3. Tahun 2006 s.d. 2008 Sebagai Kasubag Program di
 Pariwisata Kab. Bima.
 4. Tahun 2008 s.d. 2011 Sebagai Kasi Sejarah Tradisi
 dan Kepurbakalaandi Dinas Kebudayaan dan
 Pariwisata Kab. Bima.
 5. Tahun 2011 s.d. 2012 Sbg Pustakawan Muda di
 Kantor Perpustakaan dan Kearsipan Kab. Bima
 6. Tahun 2012 s.d. Sekarang Sebagai Staf di Dinas
 Dikbud Kab. Kota Bima.

Kota Bima, Juli 2018

SRI SUHARTINI
 NIM. 500652374

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
LEMBAR PLAGIAT	ii
LEMBAR PERSETUJUAN	iii
LEMBAR PENGESAHAN	iv
KATA PENGANTAR	v
RIWAYAT HIDUP	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	i
B. Perumusan Masalah.....	14
C. Tujuan Penelitian.....	15
D. Kegunaan Penelitian.....	15
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Kajian Teori.....	17
1. Teori Motivasi	17
2. Teori Komunikasi	22
3. Teori Sistem Informasi Manajemen	30
4. Teori Kinerja	37
B. Penelitian Terdahulu	42
C. Kerangka Berpikir	47
1. Pengaruh Variabel Motivasi (X_1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)	48
2. Pengaruh variabel Komunikasi (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)	49
3. Pengaruh Variabel Sistem Informasi Manajemen (SIM) Terhadap Kinerja Pegawai	50
D. Definisi Operasionalisasi Variabel	51

1. Variabel Motivasi (X_1)	52
2. Variabel Komunikasi (X_2)	52
3. Variabel Sistem Informasi Manajemen (SIM) (X_3)	53
4. Variabel Kinerja Pegawai (Y)	53
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Desain Penelitian	55
B. Populasi dan Responden Penelitian	56
C. Instrumen Penelitian	57
D. Prosedur Pengumpulan Data	58
E. Metode Analisis Data	59
1. Uji Validitas dan Reliabilitas	60
2. Analisis Deskriptif	62
3. Uji Asumsi Klasik	62
4. Analisis Regresi Berganda	64
5. Pengujian Hipotesis	66
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	68
A. Deskripsi Objek Penelitian	68
B. Hasil.....	72
1. Karakteristik Responden.....	72
2. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	76
3. Analisis Statistik Deskriptif.....	80
4. Uji Asumsi Klasik.....	94
5. Pengujian Hipotesis.....	97
C. Pembahasan.....	103
1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima	103
2. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima	110
3. Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima ...	113

4. Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Sistem Informasi Manajemen (SIM) Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima	115
5. Variabel yang paling Dominan Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima	118
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan.....	120
B. Saran.....	121
DAFTAR PUSTAKA	
DAFTAR LAMPIRAN	



DAFTAR TABEL

		Halaman
Tabel 1.1	Rekap Jumlah Sekolah/Lembaga yang Dilayani oleh Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima	9
Tabel 2.1	Operasionalisasi Variabel	54
Tabel 4.1	Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	73
Tabel 4.2	Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	74
Tabel 4.3	Jumlah responden Berdasarkan Masa Kerja	75
Tabel 4.4	Rekapitulasi Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Variabel Motivasi (X_1)	76
Tabel 4.5	Rekapitulasi Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Variabel Komunikasi (X_2)	77
Tabel 4.6	Rekapitulasi Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Variabel Sistem Informasi Manajemen (X_3)	78
Tabel 4.7	Rekapitulasi Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Variabel Kinerja Pegawai (Y)	79
Tabel 4.8	Deskripsi Variabel Motivasi (X_1)	80
Tabel 4.9	Deskripsi Variabel Komunikasi (X_2)	83
Tabel 4.10	Deskripsi Variabel Sistem Informasi Manajemen (X_3)	87
Tabel 4.11	Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai (Y)	91
Tabel 4.12	Uji Normalitas	95
Tabel 4.13	Pengujian Heterokedastisitas	96
Tabel 4.14	Pengujian Multikolinearitas	97
Tabel 4.15	Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	98
Tabel 4.16	Uji Simultan (Uji F)	99
Tabel 4.17	Hasil Uji Parsial (Uji t)	100

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Unsur-unsur Komunikasi	25
Gambar 2.2 Kerangka Konseptual Penelitian	47
Gambar 3.1 Desain Penelitian	55
Gambar 4.1 Lingkaran Motivasi	107



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam rangka mewujudkan sistem pemerintahan yang baik (*good governance*) serta mewujudkan pelayanan publik yang efektif, efisien dan berkualitas membutuhkan adanya Sumber Daya Manusia (SDM) aparatur/ Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang profesional dan berkompeten dalam bidangnya. Untuk menciptakan SDM yang berkualitas dibutuhkan latar belakang pendidikan yang memadai, pengalaman kerja, dan lingkungan kerja yang kondusif, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Tujuan organisasi dapat terwujud dengan adanya kinerja individual yang dilakukan secara maksimal, hal ini akan berdampak terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan, peran *stakeholder* dalam mengatur manajemen aparatur sangat dibutuhkan. Dalam Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-pokok Kepegawaian menyebutkan bahwa manajemen Pegawai Negeri Sipil (PNS) dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan derajat profesionalisme, dimana PNS selaku pelayan masyarakat dituntut untuk memiliki profesionalisme yang tinggi serta kompetensi yang memadai yang merupakan manifestasi dari kinerja individu dalam sebuah organisasi.

Kinerja diasumsikan sebagai totalitas hasil kerja yang dicapai dalam organisasi, kinerja merupakan terjemahan dari kata *performance* (*Job*

Performance), yang sering diartikan sebagai kinerja, hasil kerja/prestasi kerja. Kinerja mempunyai makna lebih luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung. Dengan kata lain, bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi (Wibowo, 2007:7).

Setiap organisasi atau instansi pemerintah atau swasta secara umum, menginginkan agar setiap tujuan yang telah ditetapkan dapat dicapai secara efektif dan efisien. Sebab itu, berbagai upaya perlu dilakukan oleh pimpinan organisasi atau instansi pemerintah atau swasta agar setiap anggota organisasi secara fungsional dapat melaksanakan setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Hal penting dari setiap upaya yang dilakukan dalam bagaimana pimpinan organisasi memberikan motivasi kepada setiap anggotanya, agar setiap individu ataupun kelompok kerja dalam organisasi, dalam berbagai kondisi organisasi tetap melaksanakan tugasnya dengan baik, dengan tingkat produktivitas kerja yang tinggi, sehingga setiap kegiatan yang telah ditetapkan selalu terlaksana dengan baik. Fenomena yang terjadi Aparatur Sipil Negara (ASN) ada perubahan, ini disebabkan kinerja ASN terutama pimpinan organisasi di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima mempunyai cara pandang serta gagasan dan pikiran yang cerdas, kreatif, inovatif dan mempunyai motivasi yang tinggi sebagai generasi penerus kepemimpinan bangsa ini, khususnya generasi yang ada di Kota Bima. Dan hal ini disebabkan oleh ASN sadar akan maksimalnya implementasi Peraturan Pemerintah Nomor

11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, sehingga berdampak pula pada kualitas pelayanan terhadap masyarakat (Sumber: Dokumentasi dari Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima, 2018).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja dalam motivasi, dimana motivasi akan memberikan dampak yang signifikan terhadap peningkatan kinerja yang optimal. Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Karyawan kurang memiliki informasi yang jelas apakah pekerjaan mereka memiliki dampak positif terhadap para penerima manfaatnya yaitu individu atau kelompok yang dilayani organisasi (Katz & Khan, 1966).

Faktor yang perlu diperhatikan dalam pemberian motivasi dalam mengetahui keinginan dan kebutuhan dari setiap anggotanya, di mana seseorang itu mau bekerja karena mempunyai keinginan-keinginan dan kebutuhan yang mendesak (Saydam, 2012:151). Namun tentunya, tidak semua keinginan atau kebutuhan anggota harus dipenuhi oleh pimpinan atau organisasi. Untuk itu, setiap pimpinan perlu memiliki kemampuan atau keterampilan untuk mempengaruhi dan meyakinkan setiap anggotanya, agar mereka mau secara sukarela dan dengan motivasi yang tinggi melaksanakan setiap kegiatan.

Motivasi kerja yang tinggi tidak hanya tergantung pada pemberian gaji dengan jumlah tertentu, tetapi juga terletak pada pemberian penghargaan

yang sifatnya non-material, yang bagi pihak tertentu hal ini justru menjadi faktor utama dalam meningkatkan motivasi kerja. Penghargaan yang dimaksud seperti pengakuan atas hasil kerja tertentu, pemberian pujian terhadap prestasi kerja yang dicapai, dan bentuk penghargaan lainnya. Pemberian pengakuan terhadap prestasi kerja tertentu, sangat berdampak positif terhadap semangat kerja dari setiap anggota organisasi. Hal ini akan memberi kesan positif, bahwa pimpinan organisasi sangat memperhatikan setiap kerja atau kegiatan anggotanya. Selain itu, harus memperhatikan tingkat kesejahteraan ekonomi anggotanya, maka apapun yang dilakukan oleh anggota organisasi, pimpinan perlu memberikan semangat melalui pujian verbal pada setiap prestasi kerja, sekecil apapun. Beberapa penelitian sebelumnya telah menguji secara empiris pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai, diantaranya Anggraeni (2011), Analisa (2011), Anjani (2014) dan Prabasari (2015) di mana hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Untuk memperoleh kinerja pegawai yang maksimal membutuhkan komunikasi yang efektif. Komunikasi memegang peranan penting dalam suatu interaksi sosial di mana komunikasi merupakan aktivitas dasar manusia, oleh karena itu komunikasi akan sangat berperan dalam dunia kerja, semakin efektif komunikasi yang dibina maka semakin produktif juga karyawan dalam menjalankan tugasnya.

Proses dalam komunikasi membutuhkan tujuan yang dinyatakan sebagai pesan yang harus disampaikan dari sumber (pengirim) ke penerima.

Pesan tersebut dikodekan (diubah dalam bentuk simbol) dan diteruskan melalui sejumlah media (saluran) kepada penerima, dimana penerima menerjemahkan ulang (*docode*) pesan tersebut dan memberikan hasil berupa pemberian makna dari satu orang ke orang lain (Gibson *et. al.*, 1997:229).

Komunikasi dikatakan efektif apabila terjadi persamaan makna informasi yang disampaikan oleh pengirim pesan kepada penerima pesan. Ketepatan komunikasi menunjukkan pada kemampuan seseorang untuk menciptakan suatu pesan dengan tepat (Ikhsan, 2005:270). Namun pada kenyataannya komunikasi sering tidak berjalan efektif dan tidak sesuai dengan harapan, karena pesan yang dikirim tidak tersampaikan dengan baik. Hal ini terjadi disebabkan oleh beberapa faktor seperti kurang tersedianya alat atau fasilitas komunikasi dan terjadinya perbedaan penafsiran sehingga menyebabkan terjadinya kesalahan komunikasi (*miscommunication*) yang dapat berakibat terjadinya konflik dalam organisasi, perbedaan arti atau makna dalam penyampaian pesan oleh pengirim dengan interpretasi penerima disebut sebagai distorsi (Muhammad, dalam Marwoto, 2012). Pengaruh pentingnya komunikasi dalam suatu organisasi telah dibuktikan dalam studi empiris oleh Soleha (2012), Marwoto (2012), Sekarningtyas (2011), Anjani (2014), dan Prabasari (2015), hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dalam sebuah organisasi terdiri atas beberapa bagian yang telah tertuang dalam struktur organisasi, antara bagian yang satu dengan yang lainnya harus saling berkesinambungan untuk bekerja secara bersama-sama

untuk mencapai tujuan organisasi, sehingga dalam sebuah organisasi membutuhkan Sistem Informasi Manajemen (SIM) yang merupakan penerapan sistem informasi dalam organisasi untuk mendukung informasi-informasi yang dibutuhkan oleh seluruh tingkatan atau bagian dalam sebuah organisasi (Pangestu, 2007). Sistem Informasi Manajemen (SIM) didefinisikan sebagai kumpulan dari interaksi sistem-sistem informasi yang bertanggung jawab mengumpulkan dan mengolah data untuk menyediakan informasi yang berguna untuk semua tingkatan manajemen dalam kegiatan perencanaan dan pengendalian.

Sistem Informasi Manajemen (SIM) dalam sebuah organisasi melibatkan peran media yaitu media teknologi (komputer), dimana SIM berhubungan dengan pengolahan informasi yang didasarkan pada penggunaan komputer (*computer-based information processing*). Beberapa peneliti sebelumnya telah meneliti peran SIM dalam meningkatkan kinerja pegawai, diantaranya Reynaldo (2015), Arisuniarti (2015), dan Indriyanti (2010) menganalisis secara empiris peran SIM dalam organisasi, hasil penelitian membuktikan bahwa SIM memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai/karyawan.

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan kota Bima merupakan salah satu Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) terdiri dari beberapa bidang. Berdasarkan data yang ada di Dinas Pendidikan dan kebudayaan Kota Bima kinerja ASN ada perubahan, misalnya kinerja yang berkaitan dengan sertifikasi guru, dahulu memerlukan SDM yang banyak, tetapi sekarang dengan

menggunakan aplikasi SIM berbasis komputer dengan program *SPSS For Windows* maka akan dihemat, seperti pengiriman surat pemberitahuan tentang sertifikasi guru, dan kegiatan yang lain-lain maka dikirim lewat *online* dengan nama aplikasi Dapodik, sehingga cepat dan untuk efisiensi waktu, anggaran dan biaya serta SDM menjadi mudah dan ringan tugas. Begitu juga dengan bidang-bidang yang lain akan memperringan tugas dan mempermudah pekerjaan yang banyak dalam satu waktu. Sehingga banyak program yang dianggarkan karena adanya efisiensi waktu saja.

Kalau dahulu misalnya program kerja hanya 10 saja tetapi sekarang bisa diajukan hingga 28 program kegiatan dalam setahun. Sehingga kinerja ASN menjadi meningkat. Oleh karena itu peningkatan kinerja SDM merupakan hal yang sangat penting dalam usaha memperbaiki pelayanan kepada masyarakat, sehingga perlu diupayakan secara terus menerus dan berkesinambungan dalam menghadapi tuntutan masyarakat, untuk menentukan hal perlu dicari faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut (Sumber: Dokumentasi dari Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima, 2018).

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima yang merupakan salah satu SKPD, terdiri dari beberapa unit atau bidang pelaksanaan kegiatan yakni: seorang Kepala Dinas yang memimpin dan dibantu oleh seorang Sekertaris Kepala Dinas. Kepala Dinas dan Sekertaris dibawahnya dibantu oleh beberapa kepala bidang (Kabid) yang memegang jabatan pada masing-masing bidang, yaitu: 1) 1 orang Bidang Umum dan Kepegawaian, dan 2) Kasubdin Perencanaan dan Keuangan. Kepala Dinas sendiri dibantu oleh: 1) 1 orang

bidang Pembinaan Pendidikan Dasar, ini dihantu oleh beberapa seksi atau bidang lagi, yakni: a) Kepala seksi (Kasi) Pembinaan Pendidikan Dasar, b) Kepala Seksi (Kasi) Kelembagaan dan Sarana Prasarana, c) Kepala Seksi (Kasi) Pendidik dan Tenaga Kependidikan; 2) 1 orang Kepala Bidang Kehudayaan, dibantu oleh: a) Kepala Seksi (Kasi) Cagar Budaya dan Permuseuman, b) Kepala Seksi (Kasi) Sejarah, Tradisi dan Kesenian, c) Kepala Seksi (Kasi) Tenaga Kebudayaan; dan 3) 1 orang Kepala Bidang (Kabid) Pembinaan PAUD & Pendidikan Non Formal (PNF), dibantu oleh: a) Kepala Seksi (Kasi) Kurikulum & Peserta Didik, b) Kepala Seksi (Kasi) Kelembagaan & Sarana Prasarana, c) Kepala Seksi (Kasi) Pendidik dan Tenaga Kependidikan. Sedangkan Kepala Dinas juga membawahi bidang Kelompok Jabatan Fungsional yang dibawahnya terdapat jabatan: 1) Pengawas TK/PAUD, 2) Pengawas Pendidikan Dasar yang terdiri dari Pengawas SD, Pengawas SMP, Pengawas SMA/SMK, serta Pengawas Pendidikan Non Formal (PNF) yang disebut Penilik. Dan dibawahnya ada Unit Pelayanan Teknis dan terakhir staf (Sumber: Lakip Dikpora Kota Bima Tahun 2017).

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima mempunyai tugas dan fungsi cukup penting, yaitu melaksanakan tugas-tugas birokrasi, melayani, memfasilitasi kegiatan Bidang Pendidikan, Pemuda dan Olahraga. Adapun data jumlah sekolah/lembaga/guru yang harus dilayani oleh pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima terlihat pada Tabel 1.1 berikut.

Tabel 1.1 Rekap Jumlah Sekolah/Lembaga yang Dilayani oleh Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima

No	Jenis Sekolah/Lembaga	Jumlah Sekolah/Lembaga	Jumlah Guru/Tutor Lembaga
1.	TK	68	422
2.	KB	86	172
3.	TBM	25	50
4.	SD	81	2.099
5.	SMP	20	849
6.	SMA	16	596
7.	SMK	12	421
8.	PKBM	46	307
9.	LKP	38	40
Total		392	4956

(Sumber: Dikpora Kota Bima, 2016)

Berdasarkan Tabel 1.1 menunjukkan bahwa Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima sebagai organisasi pemerintah dituntut untuk mampu bekerja secara efektif, efisien, dan profesional serta memiliki komitmen yang tinggi untuk memajukan organisasi. Kinerja setiap ASN pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima harus mendukung dan memberi kontribusi positif terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan. ASN sebagai aparatur negara merupakan SDM bagi pembangunan nasional memiliki peran strategis, baik dalam penyelenggaraan kehidupan negara maupun dalam rangka kelancaran dan keberhasilan pembangunan.

Namun demikian, sejauh ini masih terdapat ASN pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima yang kurang produktif dalam bekerja.

Fenomena yang terjadi bahwa pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima, masih terdapat beberapa pegawai yang cenderung bersikap biasa saja terhadap perubahan, belum memiliki inisiatif dalam mengembangkan kemampuan diri, dan keinginan untuk mengembangkan karir mereka masih rendah, sehingga berdampak kinerja yang rendah (Sumber: Dokumentasi Dinas pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima, 2017). Secara umum, kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh faktor individu pegawai dan faktor organisasi dimana terjadi suatu interaksi dengan ciri khas masing-masing serta adanya suatu kepentingan yang akhirnya akan membentuk perilaku, gaya hidup, dan etika kerja, yang kesemuanya akan mencirikan kondisi suatu organisasi.

Untuk peningkatan kinerja ASN, perlu diperhatikan sikap dasar ASN terhadap diri sendiri, kompetensi, pekerjaan saat ini serta gambaran mereka terhadap peluang yang bisa diraih oleh ASN. Pada saat itulah faktor kepemimpinan, komunikasi, dan motivasi yang sangat tinggi akan sangat berperan (Tambunan, 2005).

Perlu dipahami bahwa sebuah organisasi terdiri dari ASN-ASN dengan berbagai macam sifat dan karakteristik yang berbeda dan saling memiliki ketergantungan dalam proses kerjasama guna mencapai tujuan organisasi. Oleh karenanya, dalam sebuah organisasi perlu adanya motivasi, komunikasi serta didukung oleh seorang pemimpin yang memiliki kemampuan dalam mengembangkan motivasi dan mengarahkan setiap pekerjaan yang dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan. Pemimpin organisasi memiliki peran yang strategis bagi kemajuan organisasi yang

dipimpinnya. Seorang pemimpin organisasi berperan dalam memelihara dan meningkatkan motivasi kerja bawahan dan membangun komunikasi yang baik dengan bawahan, agar tercapai hasil kerja atau kinerja yang baik. Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima sebagai suatu organisasi berperan penting dalam mewujudkan visi pembangunan di bidang pendidikan.

Pengaruh motivasi, komunikasi dan implementasi sistem informasi manajemen terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima belum ada perubahan terbukti pada motivasi kinerja pegawai masih biasa-biasa saja, pada tataran komunikasi belum ada keseragaman komunikasi yang dibangun dalam bekerja, dan SIM yang diterapkan masih kurang, serta kinerja pegawai belum maksimal, masih kurang. Belum ada aturan yang jelas tentang manajemen suatu organisasi yang jelas yang diterapkan di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima. Belum ada panduan yang dibuat terhadap SIM telah berkembang dari waktu ke waktu yang dibuat (Dinas pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima, 2017).

Karena tujuan dibuatnya SIM untuk mencapai kondisi agar organisasi atau Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima dapat beroperasi secara efisien, agar organisasi dapat beroperasi secara efektif, agar organisasi dapat memberikan pelayan/*service* yang lebih baik, serta agar organisasi dapat meningkatkan kreasi/*improvisasi* terhadap produk yang dihasilkan. Belum ada SIM yang baik di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima yang mampu meningkatkan pangsa pasar terhadap produk yang dihasilkan. SIM akan mengakibatkan terjadinya *client lock in/competitor lock out*, yaitu suatu

ketergantungan konsumen terhadap pelayanan yang diberikan oleh organisasi khususnya Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima dan enggan berpindah ke tempat lain.

Tujuan ini akan tercapai apabila SIMdi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima yang dikembangkan mampu memberikan dukunagn pada seluruh level manajemen dan seluruh fungsi organisatoris yang ada. Penggunaan teknologi informasi dan komunikasi di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima merupakan faktor penentu tercapainya SIM yang ideal. Sehingga pada pemangku kebijakan di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima dapat merasakan dari waktu ke waktu dan semakin merasakan pentingnya pengelolaan informasi sebagai sumber daya maya bagi organisasi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima. Informasi tersebut sama pentingnya dengan sumber daya fisik lainnya yang tersedia di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima.

Faktor lain yang menyebabkan rendahnya motivasi kerja ASN di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima berdasarkan hasil observasi yakni adanya mutasi yang dilakukan di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima, baik mutasi keluar maupun mutasi ke dalam antar bidang, sehingga dengan adanya mutasi tersebut terutama untuk mutasi ke dalam antara bidang dan seksi membuat ASN harus belajar ulang lagi karena harusnya dengan adanya mutasi tersebut ASN tidak perlu harus belajar ulang lagi. Tetapi nyatanya yang banyak terjadi dan dilakukan ketika terjadi mutasi ke dalam antara bidang dan seksi ASN harus belajar ulang lagi dari awal karena setiap

pimpinan bidang dan seksi memiliki latar belakang kompetensi keilmuan yang berbeda serta pengalaman bekerja yang berbeda, sehingga ASN harus mengikuti para pimpinan kepala bidang dan kepala seksi yang menjadi pimpinan ASN bekerja (Sumber: Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima Tabun, 2017).

Sesuai dengan perspektif teori Motivasi oleh Abraham Maslow yang disebut juga teori hirarki kebutuhan mengatakan bahwa individu dalam sebuah organisasi memiliki lima kebutuhan, yaitu: 1) Fisiologis; 2) Rasa Aman; 3) Sosial; 4) Penghargaan; dan 5) Aktualisasi diri (Robbins, 2009:223). Oleh karena itu, dalam sebuah organisasi pegawai memiliki motivasi sesuai dengan kebutuhannya untuk dapat memberikan kinerja yang lebih baik.

Disamping itu dibutuhkan pula komunikasi yang efektif untuk mencapai kinerja maksimal. Sejalan dengan Teori MacLean (1957) yang mengembangkan model di mana individu dalam suatu organisasi memutuskan pesan apa yang akan dikomunikasikan dan bagaimana pesan tersebut dimodifikasi atau dihapus dalam proses tersebut (Ikhsan, 2005:274).

Peran SIM sangat menentukan keberhasilan sebuah organisasi, pemanfaatan SIM secara efektif dan efisien akan membantu organisasi untuk dapat mencapai tujuan secara maksimal. McLeod dan Schell (2001) mengemukakan bahwa SIM merupakan sistem yang berbasis komputer, jaringan lainnya yang dapat menyediakan informasi bagi beberapa pemakai guna mendukung fungsi-fungsi manajemen dan fungsi pengambilan keputusan (dalam Prabasari, 2015).

Berdasarkan fenomena dan telaah riset terdahulu penelitian ini akan mengeksplorasi lebih jauh bagaimana pengaruh motivasi, komunikasi, dan Sistem Informasi Manajemen (SIM) Terhadap kinerja pegawai, dengan kebaruan pada variabel SIM di mana penerapannya pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima masih tergolong baru sehingga Peneliti termotivasi untuk meneliti lebih jauh bagaimana peran dari SIM tersebut terhadap kinerja pegawai pada lingkup Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima. Sehingga dengan demikian, Peneliti mengajukan tema penelitian dengan judul **Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Implementasi Sistem Informasi Manajemen Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima.**

B. Perumusan Masalah

Beberapa fenomena yang masih terjadi pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima hingga kurun waktu tahun 2015 s/d 2017 adalah ketersediaan *database* (Sistem Informasi Manajemen) Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima yang selalu mengikuti perubahan berdasarkan aturan yang berlaku di setiap tahunnya. Berdasarkan hal tersebut maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima?
2. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima?

3. Apakah implementasi Sistem Informasi Manajemen berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima?
4. Apakah motivasi, komunikasi dan implementasi Sistem Informasi Manajemen berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk:

1. Menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima.
2. Menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima.
3. Menganalisis pengaruh implementasi Sistem Informasi Manajemen terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima.
4. Menganalisis pengaruh motivasi, komunikasi dan implementasi Sistem Informasi Manajemen secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima.

D. Kegunaan Penelitian

Setelah melakukan kegiatan penelitian diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan, baik secara teoretis maupun secara praktis:

1. Secara teoretis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan dari sisi teori motivasi terutama dari variabel motivasi dalam organisasi, teori McLean tentang komunikasi efektif dalam organisasi, dan teori McLeod tentang Sistem Informasi Manajemen terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima.
2. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan untuk *stakeholder* dalam membuat kebijakan terutama dari sisi regulasi yang terkait dengan peningkatan kinerja pegawai baik secara umum untuk Pemerintah Kota Bima dan bagi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima pada khususnya. Selain itu, hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi bahan masukan dalam pengambilan keputusan dalam peningkatan kinerja pegawai yang terkait dengan motivasi pegawai, komunikasi dan Sistem Informasi Manajemen yang diterapkan pada lingkup Pemerintah Kota Bima.
3. Bagi peneliti mendatang, dapat menjadi arah penelitian lebih lanjut, terutama dalam mengembangkan variabel yang sama yaitu variabel motivasi, komunikasi, dan implementasi sistem informasi manajemen terhadap kinerja pegawai.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Teori Motivasi

Motivasi (*motivation*) sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Sementara motivasi umum berkaitan dengan usaha mencapai tujuan organisasi yang mencerminkan minat terhadap perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan (Robbins, 2009:222).

Thoha (2004:206) mengatakan bahwa perilaku manusia itu hakikatnya adalah berorientasi pada tujuan, dengan kata lain bahwa perilaku seseorang itu pada umumnya dirangsang oleh keinginan untuk mencapai beberapa tujuan. Motivasi, kadang-kadang istilah ini dipakai silih berganti dengan istilah-istilah lainnya, seperti misalnya kebutuhan, keinginan, dorongan atau semangat.

Menurut Nimran (2005:47) mendefinisikan motivasi adalah sebagai keadaan dimana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil tertentu. Hasil-hasil yang dimaksud bisa berupa: a) Produktivitas, b) Kehadiran atau perilaku kerja kreatifnya. Sedangkan menurut Adair (2007:192), motivasi adalah apa yang membuat orang melakukan sesuatu tetapi arti yang lebih penting dari kata ini adalah bahwa motivasi adalah apa yang membuat orang benar-benar berusaha dan

mengeluarkan energi demi apa yang dilakukan. Definisi yang sederhana dari kata motivasi mungkin “membuat orang mengerjakan apa yang harus dikerjakan dengan rela dan baik”.

Menurut Mangkuprawira dan Hubeis (2007:113) mengemukakan bahwa motivasi merupakan dorongan yang membuat karyawan melakukan sesuatu dengan cara dan untuk mencapai tujuan tertentu. Heller (1998:6) menyatakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk bertindak. Ada pendapat bahwa motivasi harus diinjeksi dari luar, tetapi sekarang semakin dipahami bahwa setiap orang termotivasi oleh beberapa kekuatan yang berbeda. Pendapat lain dari Robbins (2003:156) menyatakan bahwa motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas (*intensity*), arah (*direction*), dan usaha terus menerus (*persistence*) individu menuju pencapaian tujuan. Intensitas menunjukkan seberapa keras seseorang berusaha.

Sementara itu, Greenberg dan Baron (2003:190) berpendapat bahwa motivasi merupakan serangkaian proses yang membangkitkan (*arouse*), mengarahkan (*direct*), dan menjaga (*maintain*) perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan. Membangkitkan berkaitan dengan dorongan atau energi di belakang tindakan. Motivasi juga berkepentingan dengan pilihan yang dilakukan orang dan arah perilaku mereka. Sedangkan perilaku menjaga atau memelihara berapa orang akan terus berusaha untuk mencapai tujuan.

Menurut Terry (2005) dalam Sedarmayanti (2007:233) motivasi adalah keinginan yang terdapat pada seorang individu yang merangsangnya melakukan tindakan. Senada dengan pendapat tersebut Porter dan Lawyer dalam Sedarmayanti (2007:233) bahwa motivasi adalah proses dengan mana perilaku dibangkitkan, diarahkan, dan dipertimbangkan selama berjalannya waktu. Sedangkan melihat motivasi seseorang dalam perspektif kebutuhan, yaitu dengan mengemukakan tingkatan kebutuhan manusia. Maslow (1950, dalam Robbins (2009:223)) membagi kebutuhan manusia menjadi lima, yaitu: a) Kebutuhan Fisiologis; b) Kebutuhan Rasa Aman; c) Kebutuhan Sosial; d) Kebutuhan Penghargaan; e) Kebutuhan Aktualisasi diri. Adapun penjelasan dari pendapat tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Kebutuhan Fisiologis, merupakan hirarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makan, minum, perumahan, oksigen, tidur, dan sebagainya.
- b. Kebutuhan Rasa Aman. Apabila kebutuhan fisiologis relatif sudah terpuaskan, maka muncul kebutuhan yang kedua yaitu kebutuhan akan rasa aman. Kebutuhan akan rasa aman ini meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja.
- c. Kebutuhan Sosial. Jika kebutuhan fisiologis dan rasa aman telah terpuaskan secara minimal, maka akan muncul kebutuhan sosial, yaitu

kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervisi yang baik, rekreasi bersama dan sebagainya.

- d. **Kebutuhan Penghargaan.** Kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektivitas kerja seseorang.
- e. **Kebutuhan Aktualisasi diri,** merupakan hirarki kebutuhan yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan potensi yang sesungguhnya dari seseorang. Kebutuhan untuk menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki seseorang. Bahkan kebutuhan akan aktualisasi diri ada kecenderungan potensinya yang meningkat karena orang mengaktualisasikan perilakunya. Seseorang yang didominasi oleh kebutuhan akan aktualisasi diri senang akan tugas-tugas yang menantang kemampuan dan keahliannya.

Teori Maslow mengasumsikan bahwa orang berkuasa memenuhi kebutuhan yang lebih pokok (fisiologis) sebelum mengarahkan perilaku memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi (perwujudan diri). Kebutuhan yang lebih rendah harus dipenuhi terlebih dahulu sebelum kebutuhan yang lebih tinggi seperti perwujudan diri mulai mengembalikannya perilaku seseorang. Hal yang penting dalam pemikiran Maslow ini bahwa kebutuhan yang telah dipenuhi memberi motivasi.

Apabila seseorang memutuskan bahwa menerima uang yang cukup untuk pekerjaan dari organisasi tempat bekerja, maka uang tidak mempunyai daya intensitasnya lagi. Jadi, bila suatu kebutuhan mencapai puncaknya, kebutuhan itu akan berhenti menjadi motivasi utama dari perilaku. Kemudian kebutuhan kedua mendominasi, tetapi walaupun kebutuhan telah terpuaskan, kebutuhan itu masih mempengaruhi perilaku hanya intensitasnya yang lebih kecil.

Frederick Herzberg dalam Gibson (1997:190) mengembangkan *Two Factor Theory* berdasarkan pada "*motivators*" dan "*hygiene factors*". *Hygiene factors* merupakan kebutuhan dasar manusia, tidak bersifat memotivasi, tetapi kegagalan mendapatkannya menyebabkan ketidakpuasan. Sebagai *hygiene factors* adalah a) *salary and benefits* (gaji dan tunjangan), b) *working condition* (kondisi kerja), c) *company policy* (kebijakan organisasi), d) *status* (kedudukan), e) *job security* (keamanan kerja), f) *supervision and autonomy* (pengawasan dan otonomi), g) *office life* (kehidupan di tempat kerja), dan h) *personal life* (kehidupan pribadi).

Sedangkan *motivators* adalah yang sebenarnya mendorong orang untuk mendapatkan kebutuhannya. Inilah yang harus dilakukan oleh atasan untuk memelihara tenaga kerja yang puas. Seberapa banyak orang yang menikmati prestasi tergantung pada pengakuannya. Pada gilirannya, kemampuan untuk mencapai terletak pada mempunyai pekerjaan yang menyenangkan, semakin banyak individual dapat merasakan kepuasan atas kemajuan. Sebagai *motivators* adalah a) *achievement* (prestasi), h)

recognition (pengakuan), c) *job interest* (minat pada pekerjaan), d) *responsibility* (tanggung jawab), dan d) *advancement* (kemajuan).

Teori motivasi menurut teori kebutuhan McClelland (1962) dalam Sedarmayanti (2007:236-237) mengatakan bahwa teori kebutuhan berfokus pada tiga kebutuhan, yaitu:

- a. *Achievement* (kebutuhan akan berprestasi): dorongan untuk mengungguli, berprestasi sehubungan dengan seperangkat standar, bergulat untuk sukses.
- b. *Power* (kebutuhan akan kekuasaan): kebutuhan untuk membuat orang-orang lain berperilaku dalam suatu cara yang orang-orang itu (tanpa dipaksa) tidak akan berperilaku demikian.
- c. *Affiliation* (kebutuhan akan pertalian): hasrat untuk hubungan antar pribadi yang ramah dan karib.

Untuk mengukur motivasi kerja pegawai, dalam penelitian ini menggunakan pendekatan Teori Kebutuhan McClelland sebagaimana dikutip oleh Sedarmayanti (2007:236-237) yang terdiri dari tiga tingkat kebutuhan, yaitu *Achievement*, *Power*, dan *Affiliation*.

2. Teori Komunikasi

Komunikasi menurut Gihson *et. al.* (1995) mengatakan bahwa komunikasi berasal dari kata latin "*communis*" yang berarti "sama". Hal ini berarti adanya suatu pencarian kesamaan makna atas hal-hal yang

dikomunikasikan antara pihak pengirim dengan pihak penerima. Dalam pengertian yang lebih luas, komunikasi adalah proses dengan mana informasi dipertukarkan antara dua atau lebih sistem yang ada dalam suatu lingkungan umum. Sistem ini dapat berupa individu, organisasi sosial, hewan atau mesin. Informasi pada umumnya didefinisikan sebagai materi atau energi berpola, yang mengurangi ketidakpastian dalam perilaku masa depan dari sistem-sistem yang saling berinteraksi. Ketika sistem tersebut meliputi orang-orang, maka ada arti yang terkait dengan informasi tersebut (Ikhsan, 2005:269).

Menurut Fajar (2009:31), yang dikutip dari Cangara (2006:115), bahwa komunikasi merupakan suatu proses dimana sumber mentransmisikan pesan kepada penerima melalui beragam saluran. Suatu proses yang mentransmisikan pesan kepada penerima pesan melalui berbagai media yang dilakukan oleh komunikator adalah suatu tindakan komunikasi. Selanjutnya menurut Weaver (dalam Fajar, 2009:32) komunikasi adalah seluruh prosedur melalui pemikiran seseorang yang dapat mempengaruhi pikiran orang lain.

Effendy (2002:60) yang dikutip e-journal ilmu komunikasi volume 3 nomor 1, 2015:365, menjelaskan bahwa komunikasi merupakan proses penyampaian suatu pesan dalam bentuk lambang bermakna sebagai pikiran dan perasaan berupa ide, informasi, kepercayaan, harapan, himbauan dan sebagai panduan yang dilakukan oleh seseorang kepada orang lain, baik langsung secara tatap muka maupun tidak langsung

melalui media, dengan tujuan mengubah sikap, pandangan atau perilaku. Menurut Effendy (2003:8) yang dikutip dari Cangara (2006:115), komunikasi dilakukan dengan tujuan untuk perubahan sikap (*attitude change*), perubahan pendapat (*opinion change*), perubahan perilaku (*behaviour change*) dan perubahan sosial (*social change*). Sedangkan tujuan komunikasi menurut Cangara (2002:22) adalah sebagai berikut:

a. Supaya yang disampaikan dapat dimengerti

Seorang komunikator harus dapat menjelaskan kepada komunikan dengan sebaik-baiknya dan tuntas sehingga dapat mengikuti apa yang dimaksud oleh pembicara atau penyampai pesan.

b. Memahami orang

Sebagai komunikator harus mengetahui benar aspirasi masyarakat tentang apa yang diinginkan dan tidak berkomunikasi dengan kemauan sendiri.

c. Supaya gagasan dapat diterima orang lain

Komunikator harus berusaha agar gagasan dapat diterima oleh orang lain dengan menggunakan pendekatan yang persuasif bukan dengan memaksakan kehendak.

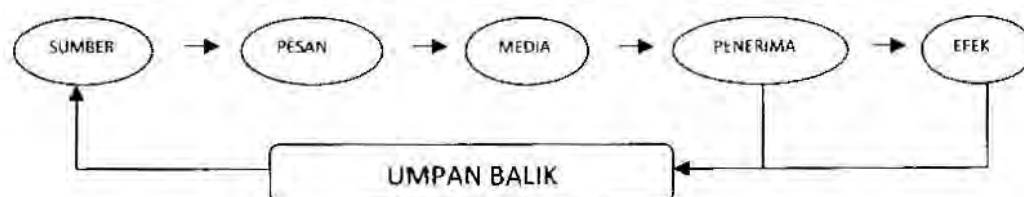
d. Menggerakkan orang lain untuk melakukan sesuatu

Menggerakkan sesuatu itu dapat berupa kegiatan yang lebih banyak mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu yang kita kehendaki.

Menurut Effendy (2003:8) yang dikutip dari Cangara (2006:115), komunikasi berfungsi untuk menyampaikan informasi (*to inform*), mendidik (*to educate*), menghibur (*to entertain*), dan mempengaruhi (*to influence*). Agar komunikasi berlangsung efektif, komunikator harus tahu khalayak mana yang akan dijadikan sasaran dan tujuan yang diinginkannya. Komunikator harus membuat pesan agar komunikasi dapat menangkap pesan yang disampaikan komunikator dan untuk menciptakan komunikasi yang efektif maka pesan dalam komunikasi harus berhasil menumbuhkan respon komunikasi yang dituju.

Selanjutnya Effendy (2002:6), yang dikutip dari Cangara (2006:115), menyebutkan terdapat lima komponen yang ada dalam komunikasi yaitu: komunikator (orang yang menyampaikan pesan), pesan (pernyataan yang didukung oleh lambang), komunikasi (orang yang menerima pesan), media (sarana yang mendukung pesan apabila komunikasi jauh tempatnya atau hanya jumlahny), dan efek (dampak sebagai pengaruh dari pesan).

Cangara (2006:115) menggambarkan kaitan antara satu unsur dengan unsur lain dalam komunikasi yaitu sebagai berikut:



Gambar 2.1 Unsur-unsur Komunikasi (Cangara, 2006:115)

Berdasarkan Gambar 2.1, unsur-unsur komunikasi menurut Cangara (2006) adalah sebagai berikut:

- a. **Komunikator**, adalah orang yang mempunyai motif komunikasi. Dalam suatu organisasi pengirim mengkomunikannya kepada satu atau lebih orang, misalnya seorang pimpinan berkomunikasi dengan bawannya bukan saja dalam rangka memberikan perintah, instruksi dan bimbingan serta pemhinaan, akan tetapi juga dalam rangka memberikan suasana kerja yang intim serasi dengan perilaku organisasional yang dijiwai oleh semangat kerjasama.
- b. **Pesan**, adalah informasi yang hendak disampaikan komunikator kepada komunikan. Pesan bisa berupa perintah, informasi, ide. Kejelasan pengiriman dan penerimaan pesan sangat berpengaruh terhadap kesinambungan komunikasi.
- c. **Saluran**, adalah alat untuk menyampaikan pesan dari komunikator (sumber) kepada komunikan (penerima) baik secara langsung (tatap muka), maupun tidak langsung (melalui media cetak/elektronik).
- d. **Komunikan**, adalah penerima (*receiver*) yang menerima pesan dari komunikator, kemudian memabami, menerjemahkan dan akhirnya memberi respon. Komunikan dalam menerima pesan melakukan dua kegiatan yaitu menginterpretasikan pesan atau penafsiran pesan dan melakukan tindakan atau reaksi setelah pesan tersebut dimengerti. Proses penafsiran ini disebut *decoding*.

- e. Efek, adalah reaksi terhadap pesan yang telah disampaikan oleh komunikator kepada komunikan, yang merupakan interpretasi komunikan terhadap pesan yang disampaikan.

Menurut Vardiansyah (2004:110) yang dikutip dari Cangara (2006:115), beberapa prinsip dasar yang harus diperhatikan dalam berkomunikasi, yaitu: *respect*, *empaty*, *audiabile*, *clarity* dan *humble*. Kelima prinsip tersebut akan diuraikan sebagai berikut:

- a. *Respect*, merupakan sikap hormat dan menghargai terhadap lawan bicara. Melalui sikap ini kita belajar untuk berhenti sejenak agar tidak mementingkan diri kita sendiri akan tetapi lebih mengutamakan kepentingan orang lain. Melalui informasi yang telah disampaikan, kita berusaha untuk memahami orang lain dan menjaga sikap bahwa kita memang butuh akan informasi tersebut.
- b. *Empaty*, yaitu kemampuan kita untuk menempatkan diri kita pada kondisi yang dihadapi oleh orang lain. Dalam hal ini, kita berusaha untuk memahami sikap seseorang serta ikut dalam kondisi yang sedang dialami oleh orang tersebut sehingga hubungan emosional pun akan mudah terjalin.
- c. *Audiabile*, yaitu dapat didengarkan atau dimengerti dengan baik. Hal yang perlu dilakukan agar pesan yang disampaikan dapat dimengerti adalah: (1) Buat pesan untuk mudah dimengerti; (2) Fokus pada informasi yang penting; (3) Gunakan ilustrasi untuk membantu

memperjelas isi dari pesan; dan (4) Antisipasi kemungkinan masalah yang akan muncul.

- d. *Clarity*, yaitu kejelasan dari pesan yang disampaikan. Kejelasan dari pesan dibutuhkan dari simbol, bahasa yang haik, penegasan kata dan sebagainya.
- e. *Humble*, yaitu sikap rendah hati dimana melalui sikap rendah hati, seseorang akan lebih menghargai orang lain baik sikap, tindakan serta perkataanya.

Siagian (2002) berpendapat bahwa salah satu hal yang menjadi kajian serius masalah kepemimpinan sekaligus manajemen adalah komunikasi. Komunikasi dalam sebuah organisasi perusahaan khususnya dan umumnya organisasi-organisasi lain, biasanya terjadi dalam dua konteks, yaitu komunikasi yang terjadi di dalam perusahaan (*internal communication*) dan komunikasi yang terjadi diluar perusahaan (*external communication*).

Dalam komunikasi internal, baik secara vertikal, horizontal, maupun diagonal sering terjadi kesulitan yang menyebabkan terjadinya ketidaklancaran komunikasi atau dengan kata lain terjadi miskomunikasi. Kesulitan ini terjadi dikarenakan adanya kesalahpahaman, elemen psikologis seperti egois, kurangnya keterbukaan antar pegawai, adanya perasaan tertekan dan sebagainya, sehingga menyebabkan komunikasi tidak efektif dan pada akhirnya tujuan organisasi pun sulit untuk dicapai.

Menurut Goldhaber (1986, dalam Purba, 2006) komunikasi organisasi adalah proses menciptakan dan menukar pesan dalam suatu jaringan hubungan yang saling tergantung satu sama lain untuk mengatasi lingkungan yang sering berubah-ubah. Komunikasi adalah proses yang di dalamnya terdapat suatu gagasan yang dikirimkan dari sumber kepada penerima dengan tujuan untuk merubah perilakunya. Sedangkan Handoko (1995) menyatakan bahwa komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan dari satu orang ke orang lain. Sementara itu Davis dalam Mangkuncgara (2004:145) adalah: "*Communication is the transfer of information and understanding from one person to another person*", yang artinya "Komunikasi adalah pemindahan informasi dan pemahaman dari seseorang ke orang lain".

Menurut Asep dan Tanjung (2004:81) komunikasi adalah informasi yang mengalir secara bebas dari atas ke bawah atau sebaliknya. Dalam pengelolaan produktivitas karyawan, komunikasi yang baik dan lancar antara pimpinan dan bawahannya atau sebaliknya sangat dibutuhkan dalam menyamakan persepsi untuk menyusun dan merumuskan serta melaksanakan dengan baik rencana kerja yang ingin dicapai oleh perusahaan. Sebab, meskipun cemerlangnya ide-ide seseorang baik atasan maupun bawahan, tidak akan ada artinya jika tidak dinyatakan dan dikomunikasikan dengan baik.

Berdasarkan uraian mengenai komunikasi dapat disimpulkan bahwa dalam sebuah organisasi dibutuhkan komunikasi yang efektif baik

antara individu dengan atasan maupun sebaliknya. Berdasarkan komunikasi tersebut dibutuhkan adanya persamaan persepsi sehingga tidak terjadi *noise* (miskomunikasi) antara pimpinan dengan bawahan sehingga pesan yang disampaikan dapat diterima dengan baik, yang akan berdampak pula terhadap kinerja pegawai.

3. Teori Sistem Informasi Manajemen

Sistem Informasi Manajemen (SIM) menurut Davis (2002) adalah sebuah sistem manusia/mesin yang terpadu untuk menyajikan informasi guna mendukung fungsi operasi manajemen dan pengambilan keputusan dalam sebuah organisasi. Menurut Mcleod dan Schell (2007:125), Sistem Informasi Manajemen (SIM) merupakan sistem yang berbasis komputer, jaringan lainnya yang dapat menyediakan informasi bagi beberapa pemakai guna mendukung fungsi-fungsi manajemen dan fungsi pengambilan keputusan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Sistem Informasi Manajemen (SIM) sangat membantu manajemen dalam sebuah organisasi dalam memaksimalkan fungsi-fungsi manajemen, pengambilan keputusan, serta peran serta manajemen dalam meningkatkan kinerja organisasi.

Komponen teori Sistem Informasi Manajemen berbasis komputer terdiri dari: a) sistem; b) Informasi; c) Manajemen. Adapun penjelasan dari komponen-komponen SIM) tersebut adalah sebagai berikut:

a. Sistem

Robert G. Murdick (1991:6) menyatakan bahwa sistem dapat dijelaskan dengan sederhana sebagai seprangkat elemen yang digabungkan satu dengan lainnya untuk suatu tujuan bersama. Selanjutnya Mcleod dan Schell (2011:122) menyatakan bahwa sistem merupakan sekelompok elemen-elemen yang berintegrasi dengan maksud yang sama untuk mencapai suatu tujuan.

b. Informasi

Menurut pendapat Murdick (1991:6), data harus dibedakan dari informasi, dan perbedaan ini jelas serta penting untuk maksud kita. Data adalah fakta dan angka yang tidak sedang digunakan pada proses keputusan, dan biasanya berbentuk catatan historis yang dicatat dan diarsipkan tanpa maksud untuk segera diambil kembali untuk pengambilan keputusan. Sebagai contoh dapat berupa sebuah dokumen penunjang, buku besar, dan sebagainya yang terdiri dari material sumber untuk perhitungan rugi laba. Materi serupa itu hanya merupakan perhatian historis bagi auditor luar. Informasi terdiri dari data yang telah diambil kembali, diolah, atau sebaliknya digunakan untuk tujuan informatif atau kesimpulan, argumentasi, atau sebagai dasar untuk peramalan atau pengambilan keputusan. Suatu contoh disini dapat juga berupa sebuah dokumen penunjang yang telah disebutkan, tetapi dalam hal ini data dapat digunakan oleh auditor

intern, departemen pelayanan manajemen dari auditor luar, atau manajemen intern untuk perencanaan keuntungan dan pengendalian atau untuk tujuan pengambilan keputusan lainnya.

c. Manajemen

Pengertian Manajemen menurut Hasibuan (2011:2) menyatakan bahwa manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan SDM dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Sedangkan menurut Sikula (dalam Hasibuan 2011:3) menyatakan bahwa manajemen pada umumnya dikaitkan dengan aktivitas-aktivitas perencanaan, pengorganisasian, pengendalian, penempatan, pengarahan, pemotivasian, komunikasi, dan pengambilan keputusan yang dilakukan oleh setiap organisasi dengan tujuan untuk mengkoordinasikan berbagai sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan sehingga akan dihasilkan suatu produk atau jasa secara efisien.

Berbeda dengan pendapat Terry (dalam Hasibuan, 2011:2) menyatakan bahwa manajemen adalah suatu proses yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan SDM dan sumber-sumber lainnya. Menurut Koontz dan O'Donnel dalam Sukarna (2011:3) menyatakan bahwa manajemen adalah usaha mencapai suatu tujuan

tertentu melalui kegiatan. Dengan demikian, manajer mengadakan koordinasi atas sejumlah aktivitas orang lain yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, penempatan, pengarahan, dan pengendalian.

Sedangkan menurut Mc.Leod (2001) proses kegiatan manajemen terdiri dari: a) perencanaan, yaitu pemilihan dan penentuan tujuan organisasi, dan penyusunan strategi, kebijaksanaan, program dan lain-lain; b) pengorganisasian, berarti penentuan sumber daya dan kegiatan yang dibutuhkan, menyusun organisasi atau kelompok kerja, penugasan wewenang dan tanggung jawab serta koordinasi; c) pengkoordinasian, merupakan penjadwalan kegiatan-kegiatan dalam urutan-urutan yang tepat serta pengkoordinasian perubahan kebutuhan; d) pengarahan, yaitu untuk membuat atau mendapatkan para karyawan melakukan apa yang diinginkan, dan harus mereka lakukan; dan e) pengawasan, yaitu penetapan standar, pengukuran pelaksanaan, dan pengambilan tindakan korektif.

Kelima fungsi tersebut merupakan suatu proses yang memerlukan suatu sistem, yang dapat memaksimalkan fungsi manajemen dimana fungsi tersebut saling mempengaruhi satu dengan yang lainnya untuk dapat mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa berdasarkan pendapat-pendapat para ahli tersebut bahwa kegiatan manajemen meliputi lima fungsi

yaitu POADC (*Planning, Organizing, Actuating, Directing, and Controlling*).

d. Manfaat Sistem Informasi Manajemen

Aplikasi Sistem Informasi Manajemen (SIM) dikembangkan untuk melayani kebutuhan-kebutuhan informasi setiap unit fungsional pada semua tingkatan kegiatan manajemen. Isi informasi yang dibutuhkan tergantung pada fungsi masing-masing unit fungsional yang ada. Sedangkan ciri informasi yang dibutuhkan tergantung pada jenis pembuatan keputusan yang mempunyai perbedaan tergantung pada tingkatan kegiatan manajemen. Dengan demikian, suatu SIM harus mampu memberikan dukungan pada proses-proses perencanaan, pengendalian, dan pengambilan keputusan.

Adapun manfaat SIM menurut Jalaludin (2007) dalam suatu organisasi adalah sebagai berikut:

1) Sistem Informasi Manajemen pada proses Perencanaan

Proses perencanaan akan memerlukan suatu model perencanaan, data masukan, dan manipulasi model untuk menghasilkan keluaran berupa suatu rencana. Dukungan Sistem Informasi Manajemen (SIM) pada proses perencanaan. Kebutuhan Dukungan Sistem Informasi Model perencanaan, dukungan analitik dalam pengembangan struktur dan persamaan model. Data historis untuk analisis hubungan, perkiraan dan perencanaan suatu

penggerak model perencanaan untuk dijalankan pada suatu komputer. Data masukan, data historis ditambah analisis dan manipulasi data untuk membangkitkan data masukan yang berdasarkan data historis. Manipulasi model, penggunaan komputer untuk menjalankan suatu model. Manipulasi data lainnya berdasarkan teknik peramalan dan ekstrapolasi. Sistem Informasi Manajemen (SIM) yang baik akan mampu menyediakan data dan kemampuan analisis perhitungan data-data. Kemampuan manipulasi model merupakan hal penting, hal ini akan memungkinkan penggunaan model dalam suatu simulasi. Teknik analisis data historis yang dapat digunakan untuk proses perencanaan antara lain:

- a) Teknik kecenderungan waktu atau tingkat pertumbuhan;
- b) Teknik penghalusan data;
- c) Analisis musiman;
- d) Analisis korelasi;
- e) Analisis korelasi secara otomatis (*auto correlaton analysis*);
- f) Analisis penyebaran.

2) Sistem Informasi Manajemen pada Proses Pengendalian

Pengendalian terdiri atas kegiatan-kegiatan yang memungkinkan dilaksanakan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. pengendalian diperlukan suatu ukuran prestasi yang didasarkan pada pengalaman manusia. Prestasi dinyatakan menurut ukuran sebagai berikut: a) Unit masukan; b) Kegiatan; c) Keluaran yang dihasilkan. Adapun Dukungan Sistem Informasi Manajemen

(SIM) pada proses pengendalian adalah dimulai dengan model perencanaan yang mencakup hal-hal sebagai berikut: a) Analisis perbedaan prestasi dengan standar prestasi; b) Analisis lain yang membantu dalam pemahaman perbedaan; c) Arah tindakan yang akan memperbaiki prestasi pada masa mendatang.

3) Sistem Informasi Manajemen sebagai Penentuan Program Kerja

Perincian dalam program kerja selalu didasarkan kepada mana yang harus didahulukan dan program mana yang dapat ditunda untuk sementara. Untuk menentukan skala prioritas kerja dengan tepat dibutuhkan data informasi tentang faktor tenaga kerja yang tersedia. Juga diperlukan informasi tepat tentang sumber pembiayaan, lokasi yang hendak dilaksanakan, sistem pelaporan sistem penilaian dan umpan balik yang hendak dipergunakan, keuntungan-keuntungan yang akan diperoleh dari hasil yang diharapkan.

4) Sistem Informasi Manajemen sebagai Pembantu dalam Pengambilan Keputusan

Sebuah sistem informasi manajemen adalah sebuah sistem informasi yang melakukan semua pengolahan transaksi yang dibutuhkan serta memberikan dukungan informasi dan pengolahan untuk fungsi-fungsi manajemen dan pengambilan keputusan.

Pengambilan keputusan merupakan salah satu peran dari para manajer dimana sistem informasi manajemen dapat menolong dalam pengambilan keputusan melalui fungsi dan tugasnya. Kegiatan pengambilan keputusan adalah kegiatan yang kompleks, berdasarkan pengalaman banyak manajer yang berkecimpung dalam memecahkan masalah sehari-hari.

4. Teori Kinerja

Kinerja pegawai secara umum adalah sebuah perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya digunakan sebagai dasar atau acuan penilaian terhadap karyawan di dalam suatu organisasi. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan organisasi. Oleh karena itu, kinerja juga merupakan sarana penentu dalam mencapai tujuan organisasi sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Rivai (2005:309), konsep kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Sedangkan menurut pendapat Ilyas (2005:55) mengatakan bahwa pengertian kinerja adalah penampilan, hasil karya personil baik kualitas, maupun kuantitas penampilan individu maupun kelompok kerja personil, penampilan hasil karya tidak terbatas kepada personil yang memegang jabatan fungsional

maupun struktural tetapi juga kepada keseluruhan jajaran personil di dalam organisasi.

Kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas atau beban tanggung jawab menurut ukuran atau standar yang berlaku pada masing-masing organisasi. Kinerja adalah gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan perencanaan strategis (*strategic planning*) suatu organisasi. Amstrong dan Baron (1998:15) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.

Selanjutnya, Colquitt, LePine, dan Welson (2011:35) mengemukakan bahwa kinerja adalah nilai serangkaian perilaku yang memberikan kontribusi, baik secara positif maupun negatif, pada penyelesaian tujuan organisasi. Pendapat lain memandang kinerja sebagai cara untuk memastikan bahwa pekerja individual atau tim tahun apa yang diharapkan dari mereka dan mereka tetap fokus pada kinerja efektif dengan memberikan perhatian pada tujuan, ukuran dan penilaian (Cascio, 2013:30). Pendapat lain juga menyatakan bahwa kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang berkaitan dengan tujuan organisasi seperti kualitas, efisiensi dan kriteria lain dari efektivitas (Gibson. *et. al.*, 2012:374).

Bernardin dan Russell (1998), menekankan definisi kinerja pada susunan *outcome*, selama periode waktu tertentu dan tidak mengacu pada sifat atau karakteristik personal dari orang yang berkinerja. Bila fungsi utama pekerjaan, misalnya "*Customer Service*" memungkinkan adanya fungsi penting lainnya yang pengukuran *outcome*-nya sangat berbeda dengan rumusan kinerja. Menurutnya, kinerja adalah catatan *outcome* yang dihasilkan oleh suatu fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas selama suatu periode waktu tertentu. Dengan demikian, kinerja yang baik merupakan langkah untuk mencapai tujuan organisasi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, antara lain dikemukakan Armstrong dan Baron (1998:16), yaitu sebagai berikut:

- a. *Personal factors*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu.
- b. *Leadership factor*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan dan dukungan yang dilakukan manajer dan *team leader*.
- c. *Team factors*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja.
- d. *System factors*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
- e. *Contextual/situational factors*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Sementara itu, Lorsch dan Paul menggunakan pemahaman bahwa kinerja adalah fungsi atribut individu, organisasi dan lingkungan sehingga dirumuskan model persamaan kinerja = $f(\text{atribut individu, organisasi dan lingkungan})$. Berdasarkan pendapat tersebut, Blanchard dan Johnson dalam Baron (1998:16), merumuskan adanya tujuh faktor kinerja yang mempengaruhi kinerja dan dirumuskan dengan akronim ACHIEVE, adalah sebagai berikut:

- A – *Ability (knowledge and skill)*
- C – *Clarity (understanding atau role perception)*
- H – *Help (organizational support)*
- I – *Incentive (motivation atau willingness)*
- E – *Evaluation (coaching dan performance feedback)*
- V – *Validity (valid dan legal personal practices)*
- E – *Environment (environmental fit)*

Bernardin dan Russel (1997:408) menyebutkan enam kriteria primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja, yaitu: a) *Quality*; b) *Quantity*; c) *Timeliness*; d) *Cost effectiveness*; e) *Need for supervision*; dan f) *Interpersonal Impact*. Kualitas merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan. Kuantitas adalah jumlah pekerjaan yang dibasikkan dari suatu siklus kegiatan. Ketepatan waktu adalah tingkat sejauh mana suatu kegiatan dilaksanakan tepat pada waktunya. Efektivitas

biaya adalah menggunakan atau mengelola sumber daya secara maksimal dengan biaya minimal. Tugas untuk *supervise* merupakan sejauh mana seorang pejabat dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan. Dampak antar individu merupakan tingkat sejauh mana pegawai memelihara harga diri, nama baik dan kerja sama diantara rekan kerja dan bawahan.

Selanjutnya, Simamora (1997:93) mengatakan ada beberapa persyaratan untuk memenuhi standar kinerja pekerjaan, yaitu: a) Standar kinerja harus relevan dengan individu dan organisasi; b) Standar kinerja harus stabil dan dapat diandalkan; c) Standar kinerja harus dapat membedakan antara pelaksanaan pekerjaan yang baik, sedang dan buruk; d) Standar kinerja harus dinyatakan dalam angka; e) Standar kinerja harus mudah diukur; f) Standar kinerja harus dipahami oleh pegawai dan penyelia; dan g) Standar kinerja harus memberikan penafsiran yang tidak mendua.

Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa standar kinerja sangat berkaitan dengan suatu penilaian atas prestasi yang dicapai dari perilaku individu dari suatu pekerjaan. Adapun standar kinerja yang diajukan oleh Luthan (2000:259) yaitu: a) *Result of individual duty*, b) *Behaviour*, dan c) *Distinguish individual*.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian Anggracni (2011) yang meneliti Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Sekolah Tinggi Seni Indonesia (STSI) menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada STSI Bandung. Analisa (2011) dalam studi kuantitatif meneliti pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Semarang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Semarang. Anjani (2014) yang meneliti Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel motivasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Prabasari (2015) Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN Persero Distribusi Bali. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi, disiplin kerja dan komunikasi secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Distribusi Bali.

Penelitian Daryanti (2013) yang meneliti Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Perpustakaan, Arsip dan Dokumentasi

(BPAD) Propinsi Bengkulu. Metode analisis yang digunakan adalah kuantitatif (deskriptif). Variabel dalam penelitian ini (X_1) motivasi kerja, (X_2) motivasi kerja intrinsik, (X_3) motivasi kerja ekstrinsik, dan (Y) kinerja pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh motivasi kerja intrinsik terhadap kinerja pegawai di BPAD Propinsi Bengkulu secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan. Motivasi kerja ekstrinsik terhadap kinerja pegawai di BPAD Propinsi Bengkulu secara simultan terdapat pengaruh positif, serta dengan koefisien jalur yang ditunjukkan dengan hasil perhitungan $t_{hitung} > t_{tabel}$, sehingga motivasi kerja ekstrinsik berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian Pantungan (2017) yang meneliti Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Kendahe Kabupaten Kepulauan Sangihe. Metode analisis yang digunakan adalah kuantitatif (Regresi linier berganda). Variabel dalam penelitian ini adalah (X_1) motivasi kerja, (X_2) kinerja, (Y) Pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki besaran pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Kendahe Kabupaten Kepulauan Sangihe sebesar 0.617 atau dengan kata lain sebesar 61.7% sedangkan 38.3% dipengaruhi oleh faktor lain dari penelitian ini dan terlihat bahwa variabel motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Kendahe.

Penelitian Soleha (2012) Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Komisi Penyiaran Indonesia Propinsi Jawa Barat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara

parsial dan simultan kepemimpinan, disiplin kerja dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Komisi Penyiaran Indonesia Propinsi Jawa Barat. Marwoto (2012) dalam studinya yang berjudul Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM), Komunikasi, Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Karimun. Hasil Penelitian menunjukkan secara parsial dan simultan variabel kualitas Sumber Daya Manusia (SDM), komunikasi, komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai SKPD di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Karimun. Sedangkan penelitian Sckarningtyas (2011) yang meneliti pengaruh Komunikasi dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Hasil Penelitian menunjukkan bahwa variabel komunikasi dan kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Febriansyah (2015) yang meneliti Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Studi pada Dinas Kesehatan Kota Malang). Metode analisis yang digunakan adalah kuantitatif (regresi linear berganda). Variabel yang digunakan dalam penelitian ini (X_1) komunikasi formal, (X_2) komunikasi informal, (Y) kinerja pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai negeri sipil dan berpengaruh secara parsial. Diharapkan para pegawai dinas kesehatan Kota Malang tetap melakukan komunikasi dengan baik secara konsisten.

Penelitian Ardiansyah (2016) yang meneliti Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Dimediasi oleh Kepuasan Kerja (Studi pada Bagian Produksi Pabrik Kertas PT. Setia Kawan Makmur Sejahtera Tulungagung). Metode analisis yang digunakan adalah probabilitas sampling. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini (X_1) komunikasi, (X_2) kepuasan kerja, (X_3) kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi terhadap kepuasan kerja, komunikasi terhadap kinerja, kepuasan kerja terhadap kinerja, dan peran mediasi kepuasan kerja terhadap komunikasi dan kinerja karyawan mempunyai pengaruh positif dan signifikan.

Penelitian Naidah (2009) yang meneliti Pengaruh Sistem Informasi Manajemen (SIM) Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Metro Batavia Air Distrik Makassar. Metode analisis yang digunakan adalah kuantitatif (regresi linear sederhana). Variabel dalam penelitian ini (X) Sistem Informasi Manajemen (SIM), (Y) kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Sistem Informasi Manajemen (X) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Metro Batavia Air Distrik Makassar.

Studi kuantitatif Reynaldo (2015) melihat Pengaruh Kualitas Sistem Informasi Manajemen (SIM) dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Asuransi Jiwa Bumi Putra 1912 Cahang Pandanaran Semarang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas Sistem Informasi Manajemen (SIM) dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Asuransi Jiwa Bumi Putra 1912 Cabang Pandanaran Semarang. Arismuniarti (2015) menganalisis Pengaruh Teknologi Informasi

dan Sistem Informasi Manajemen Terpadu Terhadap Kinerja Karyawan di Lingkungan Universitas Warmadewa. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel teknologi informasi dan Sistem Informasi Manajemen Terpadu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di lingkungan Universitas Warmadewa.

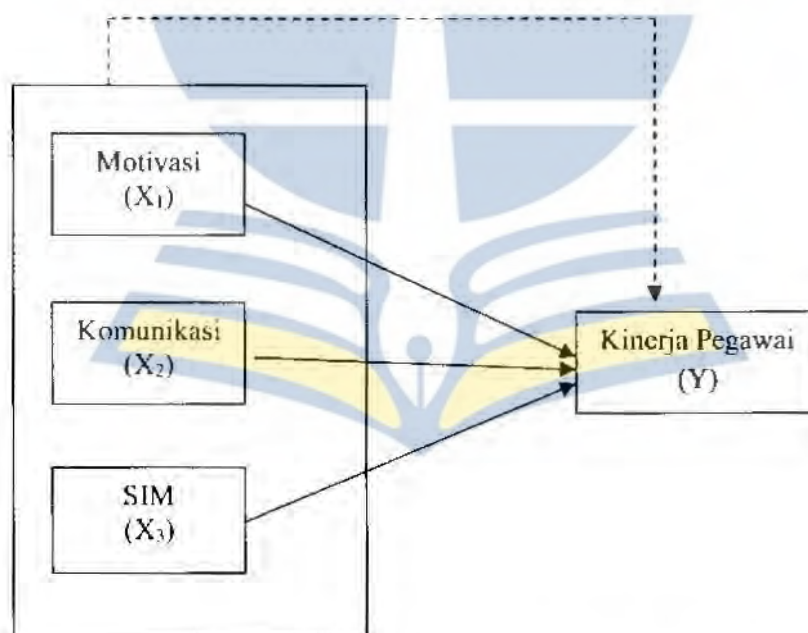
Penelitian Prakarsa (2016) yang meneliti Analisis Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai (Studi Empiris pada Bidang Sumber Daya Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat). Metode penelitian yang digunakan *explanatory survey*. Variabel dalam penelitian ini (X) Sistem Informasi Manajemen, (Y) efektivitas kerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Sistem Informasi Manajemen berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai pada Bidang Sumber Daya Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat. Bahwa secara simultan Sistem Informasi Manajemen telah dilaksanakan dan dijalankan sesuai dengan ukuran-ukuran efektivitas kerja pegawai.

Sedangkan penelitian Indriyanti (2010) menguji secara empiris Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi dan Penggunaan Sistem Informasi Berbasis Komputer Terhadap Kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja, kompetensi, dan Sistem Informasi Berbasis Komputer secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penjelasan lebih rinci dapat dilihat pada Lampiran 2, tentang *mapping* penelitian terdahulu.

C. Kerangka Berpikir

Variabel independen dalam penelitian ini meliputi motivasi (X_1), komunikasi (X_2), dan Sistem Informasi Manajemen (SIM) (X_3) sedangkan variabel dependen kinerja pegawai (Y). Variabel motivasi telah mengadopsi teori motivasi kebutuhan McClelland (1962) dalam Sedarmayanti (2007:236-237), variabel komunikasi menggunakan penelitian Anjani (2014), kemudian variabel Sistem Informasi Manajemen (SIM) mengadopsi penelitian Reynaldo (2015), sementara itu kinerja pegawai menggunakan penelitian Soleha (2012).

Dengan demikian, dari uraian di atas, maka secara skematis rerangka konseptual penelitian ini tertuang dalam Gambar 2.2 berikut ini.



Gambar 2.2 Kerangka Konseptual Penelitian

Berdasarkan kerangka konseptual pada Gambar 2.2 di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Variabel Motivasi (X₁) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Motivasi akan memberikan dampak yang signifikan terhadap peningkatan kinerja yang optimal. Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Karyawan kurang memiliki informasi yang jelas apakah pekerjaan mereka memiliki dampak positif terhadap para penerima manfaatnya yaitu individu atau kelompok yang dilayani organisasi (Katz & Khan, 1966).

Beberapa penelitian sebelumnya telah menguji secara empiris pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai, diantaranya Anggraeni (2011), Analisa (2011), Anjani (2014) dan Prabasari (2015) dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dalam penelitian ini grand teori yang digunakan untuk menjustifikasi variabel motivasi adalah teori motivasi menurut teori kebutuhan McClelland (1962) dalam Sedarmayanti (2007:236-237), yang mengatakan bahwa teori kebutuhan berfokus pada tiga kebutuhan, yaitu: a) *Achievement* (kebutuhan akan berprestasi); b) *Power* (kebutuhan akan kekuasaan; dan c) *Affiliation* (kebutuhan akan pertalian).

Berdasarkan fenomena, telaah penelitian terdahulu dan justifikasi teori maka hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1 : Terdapat pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima

2. Pengaruh Variabel Komunikasi (X₂) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Dalam sebuah organisasi komunikasi sering tidak berjalan efektif dan tidak sesuai dengan harapan, karena pesan yang dikirim tidak tersampaikan dengan baik. Hal ini terjadi disebabkan oleh beberapa faktor seperti kurang tersedianya alat atau fasilitas komunikasi dan terjadinya perbedaan penafsiran sehingga menyebabkan terjadinya kesalahan komunikasi (*miscommunication*) yang dapat berakibat terjadinya konflik dalam organisasi, perbedaan arti atau makna dalam penyampaian pesan oleh pengirim dengan interpretasi penerima disebut sebagai distorsi (Muhammad, dalam Marwoto, 2012).

Soleha (2012), Marwoto (2012), Sekarningtyas (2011), Anjani (2014), dan Prabasari (2015) dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesis kedua yang diajukan peneliti adalah:

H2 : Terdapat pengaruh signifikan komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima

3. Pengaruh Variabel Sistem Informasi Manajemen (SIM) Terhadap Kinerja Pegawai

Organisasi terdiri atas beberapa bagian yang telah tertuang dalam struktur organisasi, dimana antara bagian yang satu dengan yang lainnya harus saling berkesinambungan untuk bekerja secara bersama-sama untuk mencapai tujuan organisasi, sehingga dalam sebuah organisasi membutuhkan Sistem Informasi Manajemen (SIM) yang merupakan penerapan sistem informasi dalam organisasi untuk mendukung informasi-informasi yang dibutuhkan oleh seluruh tingkatan atau bagian dalam sebuah organisasi. Sistem Informasi Manajemen (SIM) didefinisikan sebagai kumpulan dari interaksi sistem-sistem informasi yang bertanggung jawab mengumpulkan dan mengolah data untuk menyediakan informasi yang berguna untuk semua tingkatan manajemen dalam kegiatan perencanaan dan pengendalian.

Sistem Informasi Manajemen (SIM) melibatkan peran media yaitu media teknologi (komputer), dimana Sistem Informasi Manajemen (SIM) berhubungan dengan pengolahan informasi yang didasarkan pada penggunaan komputer (*computer-based information processing*). Beberapa peneliti sebelumnya telah meneliti peran SIM dalam meningkatkan kinerja pegawai, diantaranya Reynaldo (2015), Arisuniarti (2015), dan Indriyanti (2010) menganalisis secara empiris peran SIM dalam organisasi dimana hasil penelitian membuktikan bahwa SIM memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja

pegawai/karyawan. Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesis ketiga yang diajukan peneliti adalah sebagai berikut:

H3 : Terdapat pengaruh signifikan implementasi Sistem Informasi Manajemen terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima.

D. Definisi Operasionalisasi Variabel

Variabel penelitian adalah karakteristik, sifat, atau atribut dari suatu obyek (subyek) penelitian yang relevan dengan permasalahan yang diteliti, yang memiliki nilai (*value*), dimana nilainya bervariasi antara subyek yang satu dengan yang lainnya. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas (*independent variable*) dan variabel terikat (*dependent variable*).

1. Variabel Bebas (*independent variable*)

Adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya *variabel dependen* (variabel terikat). Adapun yang menjadi variabel bebas dalam penelitian ini adalah motivasi (X_1), komunikasi (X_2), dan implementasi sistem informasi manajemen berbasis teknologi komputer (X_3).

2. Variabel Terikat (*dependent variable*)

Adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) (Y).

1. Variabel Motivasi (X_1)

Menurut Terry dan Rue dalam Suharto dan Budi Cahyono (2005) mendefinisikan pengertian motivasi adalah “*getting a person to exert a high degree of effort*” yang berarti motivasi dapat membuat seseorang untuk bekerja lebih berprestasi. Anjani (2014) mengatakan motivasi adalah “suatu kondisi yang mendorong atau yang menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan”. Adapun indikator motivasi yang akan diteliti ialah: a) Fisiologi; b) Rasa Aman; c) Sosial; d) Penghargaan; dan e) Aktualisasi Diri.

2. Variabel Komunikasi (X_2)

Menurut Siagian (2001) komunikasi adalah unsur yang penting di sebuah organisasi, baik dilihat dari segi proses administrasi dan manajemen serta semua pihak yang ada di sebuah organisasi, dimana terjadi kesesuaian antara informasi yang diberikan dengan informasi yang diterima sehingga mampu mempengaruhi perilaku individu dalam organisasi. Adapun penelitian ini diukur dengan yang lima indikator yang diadopsi dari penelitian Anjani (2014) yaitu: a) Kemudahan memperoleh Informasi; b) Intesitas Komunikasi; c) Efektivitas Komunikasi; d) Tingkat Pemahaman Pesan; dan e) Perubahan Sikap.

3. Variabel Sistem Informasi Manajemen (SIM) (X_3)

Informasi yang digunakan untuk pengambilan keputusan oleh pimpinan harus merupakan informasi yang memiliki kualitas atau karakteristik informasi yang baik sehingga pengambilan keputusan tepat dan pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Adapun indikator pada variabel SIM diadopsi dari penelitian Reynaldo (2015), yaitu: a) *Hardware*; b) *Software*; c) *Brainware*; d) Manajemen Database; e) Prosedur; dan f) Jaringan Telekomunikasi.

4. Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Menurut Rivai dan Basri (2005) pengertian kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab. Adapun indikator dalam penelitian ini diadopsi dari penelitian Soleha (2012) yaitu: a) Kualitas Kerja; b) Kuantitas Kerja; c) Pengetahuan; d) Penyesuaian Pekerjaan; dan e) Keandalan.

Berdasarkan hasil identifikasi dan definisi operasional variabel penelitian tersebut, maka dapat dibuat kisi-kisi instrumen dari masing-masing variabel diuraikan dalam Tabel 2.1 berikut.

Tabel 2.1 Operasionalisasi Variabel

No	Variabel	Indikator	Nomor Pertanyaan	Skala
1.	Motivasi (Anjani, 2014)	1. Fisiologi 2. Rasa Aman 3. Sosial 4. Penghargaan 5. Aktualisasi Diri	1 2 3 4 5	Likert 5 point
2.	Komunikasi (Anjani, 2014)	1. Kemudahan memperoleh informasi 2. Intesitas komunikasi 3. Efektivitas komunikasi 4. Tingkat pemahaman pesan 5. Perubahan sikap	6 7 8 9 10	Likert 5 point
3.	Sistem Informasi Manajemen (SIM) (Reynaldo, 2015)	1. <i>Hardware</i> (perangkat keras) 2. <i>Software</i> (perangkat lunak) 3. <i>Brainware</i> (SDM) 4. Manajemen Dataase 5. Prosedur 6. Jaringan Telekomunikasi	11 12 13 14 15 16	Likert 5 point
4.	Kinerja Pegawai (Solcha, 2012)	1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Pengetahuan 4. Penyesuaian Pekerjaan 5. Keandalan	17 18 19 20 21	Likert 5 point

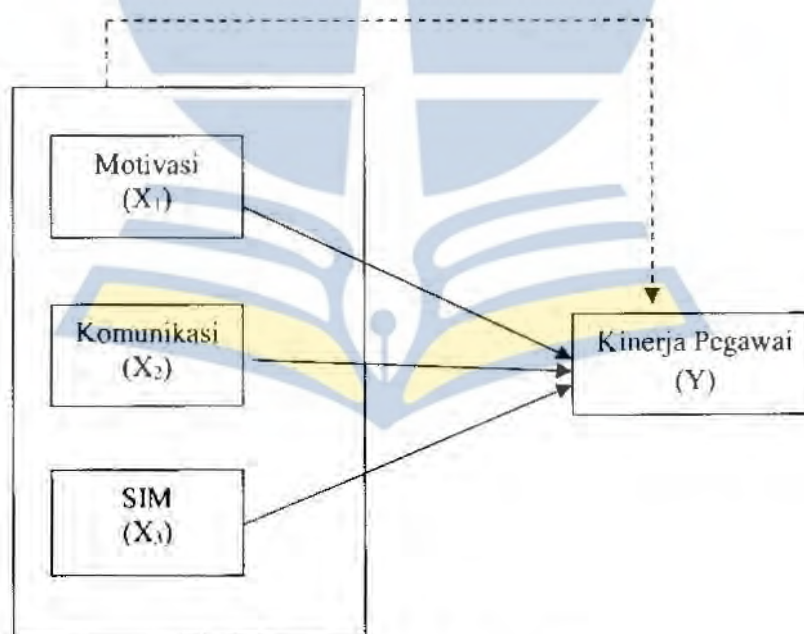
Sumber: Data diolah, 2017

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian asosiatif kausal yang mengatakan jika X maka Y. Menurut Sugiyono (2009) asosiatif kausal yaitu hubungan yang bersifat sebab akibat dimana ada variabel independen (mempengaruhi) dan dependen (dipengaruhi). Penelitian ini dimaksudkan untuk menganalisis pengaruh motivasi, komunikasi dan implementasi Sistem Informasi Manajemen terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bina. Berdasarkan jenis dan model variabel penelitian maka dapat dibuat desain penelitian sebagai berikut.



Gambar 3.1 Desain Penelitian

Keterangan:

X₁ : Motivasi Pegawai

- X₂ : Komunikasi Pegawai
X₃ : Sistem Informasi Manajemen
Y : Kinerja Pegawai
—————▶ : Pengaruh Parsial
-----▶ : Pengaruh Simultan

B. Populasi dan Responden Penelitian

Menurut Sugiyono (2014:115) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Penelitian ini menggunakan metode sensus. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima. Berdasarkan pendapat tersebut, maka sampel dalam penelitian ini mengambil seluruh populasi untuk dijadikan sumber data. Sampel sebanyak 84 pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima dan bagian umum Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima.

Apabila populasi besar dan Peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka Peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu, sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif atau mewakili.

Jadi, seluruh populasi dijadikan responden dalam penelitian ini adalah yang berkaitan dengan data “pengaruh motivasi, komunikasi dan implementasi sistem informasi manajemen terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima.

C. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian merupakan alat yang digunakan dalam proses penelitian guna memperoleh data. Arikunto (2009:91) mengemukakan instrumen penelitian adalah suatu alat bantu yang dipilih dan digunakan oleh peneliti dalam kegiatannya mengumpulkan data, agar penelitian menjadi sistematis dan mudah. Berkenaan dengan itu, instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah berupa kuesioner. Karena data yang diperoleh dalam penelitian ini berbentuk ordinal, maka dalam penelitian ini menggunakan *skala likert* atau sikap. Menurut Akdon dan Ridwan, (2007), bahwa *skala Likert* adalah skala yang didasarkan pada rangking yang diurutkan dari jenjang yang lebih tinggi sampai jenjang terendah atau sebaliknya.

Dalam penelitian ini setiap variabel yang diteliti akan diherikan skor yang mengacu pada skala *likert*. Skala *likert* yang digunakan adalah untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2011:94). Untuk memberikan pembobotan terhadap masing-masing variabel dengan menggunakan skala lima ketukan yang terdiri dari Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Kurang Setuju (KS), Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS), adapun skor yang digunakan

adalah Skor 5, bila responden memilih SS Skor adalah 4, bila responden memilih S Skor adalah 3, bila responden memilih KS Skor adalah 2, dan bila responden memilih TS Skor adalah 1, serta bila responden memilih STS maka skor adalah 0. Jadi, instrumen penelitian yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah yang berkaitan dengan data pengaruh motivasi, komunikasi dan implementasi sistem informasi manajemen terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima.

D. Prosedur Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data penelitian digunakan teknik pengumpulan data. Teknik pengumpulan data merupakan cara-cara yang dilakukan untuk memperoleh data dan keterangan-keterangan yang diperlukan dalam penelitian.

Prosedur pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah yang berkaitan dengan data **pengaruh motivasi, komunikasi dan implementasi sistem informasi manajemen terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima**. Jadi, teknik pengumpulan data yang digunakan oleh Peneliti dalam penelitian ini adalah:

1. Teknik Angket, merupakan pengumpulan data dengan menggunakan angket. Penggunaan angket ini dimaksudkan untuk mencari data tentang variabel pengaruh motivasi, komunikasi, dan implementasi sistem informasi manajemen terhadap kinerja pegawai.

2. Teknik Dokumentasi, merupakan pengumpulan data dengan cara melakukan pencatatan atas dokumen atau dengan cara lainnya terhadap data yang telah didokumentasikan. Penggunaan dokumentasi ini dimaksudkan untuk mencari data tentang data pengaruh motivasi, komunikasi dan implementasi sistem informasi manajemen terhadap kinerja pegawai.

3. Alat Pengumpulan Data

Alat pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Kuesioner merupakan rangkaian daftar pertanyaan yang sesuai dengan permasalahan yang ditelaah. Kuesioner didistribusikan secara langsung kepada responden. Kuesioner terdiri dari dua bagian yaitu bagian pertama mengenai identitas responden, dan bagian kedua berisi daftar pertanyaan mengenai kinerja, motivasi, komunikasi dan implementasi sistem informasi manajemen kinerja pegawai.

E. Metode Analisis Data

Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain yang terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan

statistik. Terdapat dua macam statistik yang digunakan dalam analisis data dalam penelitian, yaitu deskripsi dan statistik inferensial (Sugiyono, 2014:147).

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi. Hasil analisis regresi adalah berupa koefisien untuk masing-masing variabel independen. Dalam analisis regresi, selain mengukur kekuatan hubungan antara kedua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen (Ghozali, 2013:96). Dalam penelitian ini, analisis data terdiri dari: uji validitas dan reliabilitas, analisis deskriptif, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, dan pengujian hipotesis.

Langkah awal yang dilakukan dalam analisis data adalah dengan melakukan uji validitas dan reliabilitas. Setelah melakukan uji instrumen tersebut, baru dilakukan uji selanjutnya. Dengan demikian, uraian lebih lanjut adalah sebagai berikut:

I. Uji Validitas dan Reliabilitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrumen. Suatu instrumen yang valid mempunyai validitas tinggi, sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah (Arikunto, 2010). Untuk mengukur validitas instrumen dipakai rumus korelasi yang dikemukakan oleh Pearson dalam Arikunto (2010:112) yaitu *korelasi product moment*. Penentuan keputusan adalah apabila nilai *p-value* (α) r_{xy} lebih besar atau sama dengan (\geq) 0.30 maka instrumen penelitian dikatakan valid. Untuk

melakukan uji validitas data, peneliti menggunakan program SPSS 16.0 *for windows*. Jadi, uji validitas yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah yang berkaitan dengan data pengaruh motivasi, komunikasi dan implementasi sistem informasi manajemen terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima.

Sementara itu, reliabilitas suatu instrumen penelitian bertujuan untuk mengukur tingkat konsistensi jawaban yang dihasilkan oleh suatu instrumen. Sehingga suatu instrumen dinyatakan reliabel apabila instrumen tersebut dapat menghasilkan jawaban yang sama ketika digunakan untuk menguji obyek yang berbeda. Dalam penelitian ini, untuk mengukur reliabilitas instrumen digunakan rumus Alpha Cronbach.

Suatu instrumen dikatakan reliabel apabila nilai koefisien Alpha Cronbach lebih besar atau sama dengan (\geq) 0,60. Santoso (2005) sebaliknya, apabila nilai koefisien tidak mencapai nilai yang dipersyaratkan maka hal tersebut dinyatakan tidak reliabel, dalam kondisi ini instrumen suatu penelitian hendaknya direvisi atau diganti. Dengan kata lain, suatu konstruk atau variabel dikatakan *reliable* jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0.60 (Ghozali, 2016:47-48).

Untuk menganalisis validitas dan reliabilitas instrumen menggunakan program SPSS 16 *for windows* dengan buku paduan Atmoko (2012). Hasil uji instrumen berupa kuesioner dengan responden 21 orang, responden dari 23 instrumen penelitian, diperoleh 28 item instrumen yang dinyatakan valid dan reliabel. Dengan demikian, uji

reliabilitas yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah yang berkaitan dengan data pengaruh motivasi, komunikasi dan implementasi sistem informasi manajemen terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima.

2. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan data hasil penelitian dari masing-masing variabel independen dan data variabel dependen. Analisis deskriptif dilakukan berdasarkan kelas interval dan frekuensi serta prosentase kemudian diinterpretasi berdasarkan kategori. Metode analisis data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah yang berkaitan dengan data pengaruh motivasi, komunikasi dan implementasi sistem informasi manajemen terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima. Adapun penentuan kelas interval dengan rumus sebagai berikut:

$$\text{Kelas Interval} = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kelas}}$$

Sumber: Siregar, (2013)

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak,

dapat diketahui dengan melihat *normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya (Ghozali, 2016:154).

b. Uji Multikolinieritas

Uji ini dimaksudkan untuk mendeteksi gejala korelasi antara variabel independen yang satu dengan variabel independen yang lain. Pada model regresi yang baik seharusnya tidak dapat korelasi diantara variabel independen. Uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan dua cara yaitu dengan melihat *varian inflation factor* (VIF) dan nilai *tolerance*. Nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/tolerance$). Nilai *cut-off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance* $< 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF > 10$ (Ghozali, 2016:104).

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* atau *residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk

mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas, dapat melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual (Y prediksi- Y sesungguhnya) yang telah *distudentized* (Ghozali, 2016:134). Selain melihat grafik *scatterplot*, dalam penelitian ini akan dilakukan uji statistik untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas dengan menggunakan uji *glejser*. Uji Glejser mengusulkan untuk mengglejser nilai absolut residual terhadap variabel independen (Ghozali, 2016: 142).

4. Analisis Regresi Berganda

Data yang diperoleh melalui angket akan dilakukan analisis dengan menggunakan analisa kuantitatif dengan menggunakan analisa regresi berganda. Menurut Ridwan (2010:155) analisa regresi ganda ialah suatu analisa peramalan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat untuk membuktikan ada tidaknya hubungan fungsi atau hubungan kausal antara dua variabel atau lebih. Pada analisis regresi berganda data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah yang berkaitan dengan data pengaruh motivasi, komunikasi dan implementasi

sistem informasi manajemen terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima.

Model analisis regresi berganda digunakan dalam pengembangan model dan pengujian hipotesis. Analisis ini didasarkan pada hubungan kausal tiga variabel independen dengan satu variabel dependen. penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh motivasi, komunikasi dan implementasi sistem informasi manajemen berbasis teknologi komputer guna menunjang kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima. Analisis regresi berganda dilakukan dengan bantu program SPSS 16.0 *for windows* dan adapun model persamaan regresi adalah sebagai berikut:

$$Y' = \alpha + bX_1 + bX_2 + bX_3 + \varepsilon$$

Dimana:

Y' = Prediksi Kinerja Pegawai ASN

α = Konstan

b = Koefisien Regresi

X_1 = Motivasi Pegawai ASN

X_2 = Komunikasi Pegawai ASN

X_3 = Sistem Informasi Manajemen Berbasis Komputer

Y = Kinerja Pegawai ASN

ε = Standar error

5. Pengujian Hipotesis

Setelah melakukan analisis regresi, selanjutnya adalah menguji hipotesis penelitian; dengan kata lain apakah hipotesis yang telah diajukan oleh peneliti sebelumnya dapat diterima atau ditolak. Pada pengujian hipotesis data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah yang berkaitan dengan data pengaruh motivasi, komunikasi dan implementasi sistem informasi manajemen terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini terbagi menjadi dua, yaitu:

a. Uji-t (Uji parsial) digunakan untuk mengetahui pengaruh parsial masing-masing sub-variabel independen terhadap variabel dependen. Kaidah Uji-t dalam penelitian adalah dengan membandingkan t_{hitung} dan t_{tabel} dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, atau $p\text{-value (sig.)} < 0.05$ (alfa), maka H_0 ditolak.
- 2) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, atau $p\text{-value (sig.)} > 0.05$ (alfa), maka H_0 diterima.

b. Uji-F (Uji simultan) dilakukan menguji pengaruh simultan masing-masing sub-variabel independen terhadap variabel dependen. Kaidah uji-F dengan membandingkan F_{hitung} dan F_{tabel} dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, atau $p\text{-value (sig.)} < 0.05$ (alfa), maka H_0 ditolak.
- 2) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, atau $p\text{-value (sig.)} > 0.05$ (alfa), maka H_0 diterima.

Untuk menentukan t_{tabel} dan F_{tabel} , Peneliti menggunakan program bantuan program *microsoft office excel* dengan cara untuk menentukan $t_{tabel} = TINV(\alpha, n-m)$ dan untuk mencari $F_{tabel} = FINV(\alpha, m, n-m-1)$.

Keterangan:

α : Taraf signifikan (alfa)

n : Jumlah responden

m : Jumlah model



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Objek Penelitian

Salah satu tujuan Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagaimana tercantum dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar (UUD) Tahun 1945 adalah mencerdaskan kehidupan bangsa. Sementara kondisi penyelenggaraan pendidikan di Kota Bima masih dihadapkan kepada berbagai masalah, baik berkenaan dengan masalah sarana dan prasarana, tenaga pendidik dan kependidikan, mutu pendidikan, maupun mengenai pengelolaan pendidikan.

Masalah mutu pendidikan, tenaga pendidik dan tenaga kependidikan menjadi masalah yang sangat krusial dalam pengelolaan pendidikan di Kota Bima. Data mutu pendidikan yang diwakili oleh rata-rata nilai Ujian Nasional khususnya pada jenjang SMP/MTs masih sangat rendah, misalnya hasil Ujian Nasional SMP/MTS pada tahun pelajaran 2015/2016 rata-rata nilai UN hanya sebesar 3,70. Sementara untuk mutu pendidik dan tenaga kependidikan di Kota Bima juga masih perlu mendapat perhatian serius dari semua pihak. Hasil Uji Kompetensi Guru (UKG) tahun 2015 menunjukkan bahwa rata-rata nilai Ujian Kompetensi Guru (UKG) guru pada berbagai jenjang masih sangat rendah.

Sejalan dengan upaya peningkatan mutu pendidikan, pendidik dan tenaga kependidikan tersebut, peningkatan kualitas sarana dan prasarana pendidikan juga harus menjadi perhatian khusus. Sebab, peningkatan kualitas sarana dan prasarana pendidikan juga sangat berpengaruh terhadap

peningkatan mutu pendidikan, pendidik dan tenaga kependidikan. Penggunaan teknologi informasi dan komunikasi (ICT) dalam pembelajaran menjadi perhatian khusus dalam peningkatan kualitas sarana dan prasarana pendidikan yang bermuara pada peningkatan mutu pendidikan, pendidik dan tenaga kependidikan.

Di bidang kebudayaan dilakukan upaya-upaya dalam peningkatan dukungan masyarakat dalam pembinaan dan pengembangan kebudayaan. Pelestarian adat istiadat dan cagar budaya menjadi titik fokus yang akan dilakukan ke depan dengan melibatkan peran serta masyarakat secara penuh. Pada akhirnya diharapkan adat istiadat, nilai-nilai budaya dan cagar budaya dapat tetap terpelihara. Di samping itu juga akan mendukung destinasi wisata pada situs-situs budaya dan berbasis nilai-nilai budaya.

Lokasi atau tempat penelitian dilakukan di Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima Jalan Duku Nomor 01 Kelurahan Rabangodu Utara Kecamatan Raha Kota Bima Provinsi Nusa Tenggara Barat dengan website <http://dikbud.himakota.go.id>.

Lokasi penelitian ini berada di tengah jantung Kota Bima, letaknya sangat strategis dan lokasi ini merupakan pusat ibukota Kota Bima. Masyarakat di sekeliling yang ramah dan berpendidikan membuat pelayanan dan keberadaan di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima ini menjadi sangat diminati oleh masyarakat. Letaknya berada di dekat Pasar Lama Raha, membuat segala aktivitas dan kebutuhan administrasi menjadi mudah didapat dan dijangkau. Akses transportasi dan akomodasi yang tersedia ada, lancar dan

baik, karena akses jalan yang dipakai oleh para pengguna transportasi dan akomodasi berada di depan kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima.

Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima posisinya berada di:

1. Sebelah Timur berbatasan dengan kantor Polsek Rasanae Timur Kota Bima
2. Sebelah Barat berbatasan dengan kantor Koperasi, Industri dan Perdagangan Kota Bima
3. Sebelah Selatan berbatasan dengan jalan raya dan Gedung Scnin Budaya Kota Bima
4. Sebelah Utara berbatasan dengan Dinas Pariwisata Kota Bima

Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima yang berjumlah 84 pegawai. Karena jumlah populasi kecil, maka seluruh responden dijadikan sampel dalam penelitian pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima dan serta bagian umum Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima.

Adapun visi dan misi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima adalah: 1) Visi: Mewujudkan Lembaga Pendidikan yang menghasilkan tamatan yang bermutu dan berdaya saing 2018, 2) Misi: (a) Meningkatkan ketersediaan dan keterjangkauan Layanan Pendidikan, (b) Mewujudkan pendidikan yang unggul dan bermutu, (c) Meningkatkan kualitas sarana dan prasarana pendidikan dan (d) Meningkatkan kualifikasi dan kompetensi PTK.

Serta tujuan dan sarannya adalah “Mewujudkan Pendidikan Pendidik dan Tenaga Kependidikan yang Berkualitas dan Merata”. Di dalam mewujudkan pendidikan yang berkualitas dan merata dapat dicapai dengan beberapa aspek seperti ketersediaan layanan pendidikan kualitas sarana dan prasarana yang memadai serta peningkatan kualitas guru sehingga menghasilkan pendidikan yang berkualitas.

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima mengalami perubahan nama instansi. Pada awalnya Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima dibentuk dengan nomenklatur Dinas Pendidikan Kebudayaan dan Pariwisata berdasarkan Surat Keputusan Walikota Nomor 7 Tahun 2002 Tanggal 16 Agustus 2002. Perubahan berikutnya terjadi pada tahun 2008 tentu pembentukannya, Susunan, Kedudukan, Tugas Pokok dan Fungsi Dinas-dinas Daerah, berubah nama menjadi Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga dengan empat bidang tugas Pendidikan Anak Usia Dini/Taman Kanak-kanak non-formal - informal, Pendidikan Dasar (SD), Pendidikan Mencengab (SMP/SMA) serta Bidang Pemuda dan Olahraga.

Perubahan terakhir terjadi pada tahun 2016 dengan nomenklatur Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Tipe B sesuai dengan Perda 5 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Bima yang ditindaklanjuti dengan Peraturan Walikota Bima Nomor 40 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata kerja Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima. Kepala Dinas mempunyai tugas membantu Walikota melaksanakan Urusan Pemerintahan yang menjadi

kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang diberikan di bidang Pendidikan dan Kebudayaan. Selain itu, Kepala Dinas dalam melaksanakan tugas menyelenggarakan fungsi:

1. Perumusan kebijakan di bidang Pendidikan dan Kebudayaan.
2. Pelaksanaan kebijakan di bidang Pendidikan dan Kebudayaan.
3. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan di bidang Pendidikan dan Kebudayaan.
4. Pelaksanaan administrasi di bidang Pendidikan dan Kebudayaan, dan
5. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Walikota terkait dengan tugas dan fungsinya.

(Sumber: Dokumentasi dari Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima, 2018)

B. Hasil

1. Karakteristik Responden

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima diketahui karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yang dapat dilihat pada Tabel 4.1 di bawah ini.

Tabel 4.1 Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-laki	55	65.47
2	Perempuan	29	34.52
	Jumlah	84	100

Sumber: Data primer diolah (2018)

Berdasarkan Tabel 4.1 di atas menunjukkan bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 55 orang atau (65.47%) dan yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 29 orang atau (34.52%). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak yang bekerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima adalah yang berjenis kelamin laki-laki. Hal tersebut membuktikan bahwa laki-laki lebih tertarik untuk bekerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima dibandingkan dengan responden yang berjenis kelamin perempuan.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Karakteristik responden yang bekerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada Tabel 4.2 di bawah ini.

Tabel 4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
1	S2	16	19.05
2	S1	60	71.43
3	D3	0	0
4	SMU	8	9.52
	Jumlah	84	100

Sumber: Data Primer Diolah (2018)

Berdasarkan Tabel 4.2 di atas menunjukkan bahwa responden terbanyak yang bekerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima adalah responden dengan pendidikan terakhir S1 dengan jumlah cukup banyak dibandingkan dengan pendidikan terakhir lainnya yakni sebanyak 60 orang atau (71.43%), dan yang terendah adalah dengan tingkat pendidikan terakhir Diploma Tiga (D3) sebanyak tidak ada orang atau (0%). Sementara responden dengan pendidikan terakhir SMU berjumlah 8 orang atau (9.52%), responden dengan pendidikan terakhir S2 berjumlah 16 orang atau (19.05%). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak yang bekerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima adalah responden dengan tingkat pendidikan Strata Satu (S1). Hal ini dikarenakan responden dengan pendidikan terakhir S1/sedrajat lebih ingin bekerja dan mandiri.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik responden yang bekerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada Tabel 4.3 di bawah ini.

Tabel 4.3 Jumlah Responden Berdasarkan Masa Kerja

No.	Keterangan	Jumlah	
		Frekuensi	%
1	5 - 10 tahun	14	16.67
2	11 - 15 tahun	20	23.81
3	16 - 20 tahun	5	5.95
4	≥ 20 tahun	45	53.57
	Jumlah	84	100

Sumber: Data primer diolah (2018)

Berdasarkan Tabel 4.3 di atas jumlah responden berdasarkan masa kerja didominasi oleh responden dengan masa kerja ≥ 20 tahun sebanyak 45 orang atau (53.57%), sedangkan responden dengan masa kerja paling sedikit yakni 16 - 20 tahun sebanyak 5 orang atau (5.59%), responden dengan masa kerja 5 - 10 tahun sebanyak 14 orang atau (16.67%), responden dengan masa kerja 11 - 15 tahun sebanyak 20 orang atau (23.81%). Dapat disimpulkan bahwa responden dengan masa kerja paling lama yakni ≥ 20 tahun sebanyak 45 orang atau (53.57%), hal tersebut membuktikan bahwa responden yang bekerja

pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima memiliki masa kerja yang produktif.

2. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas Variabel Motivasi (X_1) Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima

Hasil uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian pada variabel motivasi (X_1) disajikan dalam Tabel 4.4 di bawah ini.

Tabel 4.4 Rekapitulasi Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Variabel Motivasi (X_1)

Variabel/Item	Validitas dan Reliabilitas		Keterangan
	Koefisien	Alpha	
		0.649	Reliabel
X1.1	0.613		Valid
X1.2	0.641		Valid
X1.3	0.437		Valid
X1.4	0.507		Valid
X1.5	0.654		Valid

Sumber: Data Primer (Diolah) 2018

Berdasarkan data dari Tabel 4.4 di atas menunjukkan bahwa semua item pada variabel motivasi (X_1) mempunyai nilai koefisien korelasi lebih besar dari 0.30 ($> 0,30$) dan tingkat alpha lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, semua item pada variabel motivasi (X_1)

dinyatakan valid dan mempunyai tingkat reliabilitas lebih besar dari 0,60 ($0,649 > 0,60$).

b. Uji Validitas Variabel Komunikasi (X_2) Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima

Hasil uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian pada variabel komunikasi (X_2) disajikan dalam Tabel 4.5 di bawah ini.

Tabel 4.5 Rekapitulasi Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Variabel Komunikasi (X_2)

Variabel/Item	Validitas dan Reliabilitas		Keterangan
	Koefisien	Alpha	
		0.745	Reliabel
X2.1	0.616		Valid
X2.2	0.549		Valid
X2.3	0.716		Valid
X2.4	0.640		Valid
X2.5	0.632		Valid

Sumber: Data Primer (Diolah) 2018

Berdasarkan data dari Tabel 4.5 di atas menunjukkan bahwa semua item pada variabel komunikasi (X_2) mempunyai nilai koefisien korelasi lebih besar dari 0,30 ($> 0,30$) dan tingkat alpha lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, semua item pada variabel komunikasi (X_2) dinyatakan valid dan mempunyai tingkat reliabilitas lebih besar dari 0,60 ($0,745 > 0,60$).

c. Uji Validitas Variabel Sistem Informasi Manajemen (X_3) Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima

Hasil uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian pada variabel Sistem Informasi Manajemen (X_3) disajikan dalam Tabel 4.6 di bawah ini.

Tabel 4.6 Rekapitulasi Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Variabel Sistem Informasi Manajemen (X_3)

Variabel/Item	Validitas dan Reliabilitas		Keterangan
	Koefisien	Alpha	
		0.840	Reliabel
X3.1	0.729		Valid
X3.2	0.687		Valid
X3.3	0.789		Valid
X3.4	0.677		Valid
X3.5	0.766		Valid
X3.6	0.494		Valid

Sumber: Data Primer (Diolah) 2018

Berdasarkan data dari Tabel 4.6 di atas menunjukkan bahwa semua item pada variabel Sistem Informasi Manajemen (X_3) mempunyai nilai koefisien korelasi lebih besar dari 0,30 ($> 0,30$) dan tingkat alpha lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, semua item pada variabel Sistem Informasi Manajemen (X_3) dinyatakan valid dan mempunyai tingkat reliabilitas lebih besar dari 0,60 ($0,840 > 0,60$).

d. Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y) Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima

Hasil uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian pada variabel kinerja pegawai (Y) disajikan dalam Tabel 4.7 di bawah ini.

Tabel 4.7 Rekapitulasi Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Variabel/Item	Validitas dan Reliabilitas		Keterangan
	Koefisien	Alpha	
		0.794	Reliabel
Y1	0.622		Valid
Y2	0.620		Valid
Y3	0.671		Valid
Y4	0.727		Valid
Y5	0.617		Valid
Y6	0.582		Valid

Sumber: Data Primer (Diolah) 2018

Berdasarkan data dari Tabel 4.7 di atas menunjukkan bahwa semua item pada variabel kinerja pegawai (Y) mempunyai nilai koefisien korelasi lebih besar dari 0,30 ($> 0,30$) dan tingkat alpha lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, semua item pada variabel kinerja pegawai (Y) dinyatakan valid dan mempunyai tingkat reliabilitas lebih besar dari 0,60 ($0,794 > 0,60$).

3. Analisis Statistik Deskriptif

Penelitian ini terdiri dari tiga variabel independen yaitu motivasi (X_1), komunikasi (X_2) dan Sistem Informasi Manajemen (X_3), serta satu variabel dependen yaitu kinerja pegawai (Y). Untuk mengetahui gambaran distribusi frekuensi variabel penelitian pada masing-masing item, maka akan diuraikan sebagai berikut.

a. Gambaran Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi (X_1)

Pada variabel ini terdapat lima item pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel motivasi (X_1) di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima. Dari penyebaran kuesioner sebanyak 84 responden, maka diperoleh hasil sebagai berikut.

Tabel 4.8 Deskripsi Variabel Motivasi (X_1)

Item	Jawaban Responden										Keterangan	
	1		2		3		4		5			Mean X_i
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
X1.1	-	-	-	-	2	2.4	42	50.0	40	47.6	4.45	Sangat Tinggi
X1.2	-	-	-	-	4	4.8	54	64.3	26	31.0	4.26	Sangat Tinggi
X1.3	-	-	1	1.2	2	2.4	51	60.7	30	35.7	4.30	Sangat Tinggi
X1.4	-	-	-	-	8	9.5	60	71.4	16	19.0	4.09	Tinggi
X1.5	-	-	-	-	1	1.2	32	38.1	51	60.7	4.59	Sangat Tinggi
Rata-rata Frekuensi Jawaban Variabel (X_1) = 4,34											Sangat Tinggi	

Sumber: Data Primer (diolah) 2018

Berdasarkan Tabel 4.8 di atas, jawaban responden terhadap motivasi (X_1) dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Pada pernyataan fisiologi: Disini menyediakan sarana dan prasarana yang mendukung semua aktivitas kegiatan tugas (X1.1), menunjukkan bahwa sebanyak 2 responden (2.4%) menjawab kurang setuju, 42 responden (50.0%) menjawab setuju, dan 40 responden (47.6%) menjawab sangat setuju. Dengan demikian, skor rata-rata dari jawaban yang diberikan oleh responden adalah 4.45. Hal ini berarti motivasi dalam kategori sangat tinggi dalam penyediaan sarana dan prasarana yang mendukung semua aktivitas kegiatan tugas
- 2) Pada pernyataan rasa aman: Seringkali saya merasa aman dalam melaksanakan tugas dalam organisasi ini (X1.2), menunjukkan bahwa sebanyak 4 responden (4.8%) menjawab kurang setuju, 54 responden (64.3%) menjawab setuju, dan 26 responden (31.0%) menjawab sangat setuju. Dengan demikian, skor rata-rata dari jawaban yang diberikan oleh responden adalah 4.26. Hal ini berarti motivasi dalam kategori sangat tinggi dalam memiliki perasaan aman dalam melaksanakan tugas dalam organisasi ini.
- 3) Pada pernyataan sosial: Saya dan rekan kerja selalu saling membantu bila terjadi kesalahan (X1.3), menunjukkan bahwa sebanyak 1 responden (1.2%) menjawab tidak setuju, 2 responden (2.4%) menjawab kurang setuju, 51 responden (60.7%) menjawab setuju, dan 30 responden (35.7%) menjawab sangat setuju. Dengan demikian, skor rata-rata dari jawaban yang diberikan oleh responden

adalah 4.30. Hal ini berarti motivasi dalam kategori sangat tinggi dalam saling membantu bila terjadi kesalahan antara responden dan rekan kerja.

- 4) Pada pernyataan penghargaan: Pendapat saya selalu dihargai oleh pimpinan (X1.4), menunjukkan bahwa sebanyak 8 responden (9.5%) menjawab kurang setuju, 60 responden (71.4%) menjawab setuju, dan 16 responden (19.0%) menjawab sangat setuju. Dengan demikian, skor rata-rata dari jawaban yang diberikan oleh responden adalah 4.09. Hal ini berarti motivasi dalam kategori tinggi dalam pendapat responden yang selalu dihargai oleh pimpinan.
- 5) Pada pernyataan aktualisasi diri: Motivasi yang diberikan oleh pimpinan membuat saya lebih disiplin dalam bekerja (X1.5), menunjukkan bahwa sebanyak 1 responden (1.2%) menjawab kurang setuju, 32 responden (38.1%) menjawab setuju, dan 51 responden (60.7%) menjawab sangat setuju. Dengan demikian, skor rata-rata dari jawaban yang diberikan oleh responden adalah 4.59. Hal ini berarti motivasi dalam kategori sangat tinggi dalam meningkatkan kedisiplinan kerja ketika pimpinan memberikan motivasi.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden menjawab pernyataan untuk variabel motivasi adalah sangat tinggi. Hal ini ditunjukkan dengan skor rata-rata sebesar 4.34. Artinya

bahwa sebagian besar responden dalam menanggapi item pernyataan fisiologi, rasa aman, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri dalam variabel motivasi dalam kategori sangat tinggi. Hal tersebut menunjukkan variabel motivasi yang terdapat di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima telah tertanam sangat tinggi.

b. Gambaran Distribusi Frekuensi Variabel Komunikasi (X_2)

Pada variabel ini terdapat lima item pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel komunikasi (X_2) di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima. Dari penyebaran kuesioner sebanyak 84 responden, maka diperoleh hasil sebagai berikut.

Tabel 4.9 Deskripsi Variabel Komunikasi (X_2)

Item	Jawaban Responden										Keterangan	
	1		2		3		4		5			Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		X_2
X2.1	-	-	-	-	5	6.0	51	60.7	28	33.3	4.27	Sangat Baik
X2.2	-	-	-	-	2	2.4	59	70.2	23	27.4	4.25	Sangat Baik
X2.3	-	-	-	-	3	3.6	62	73.8	19	22.6	4.19	Baik
X2.4	-	-	-	-	1	1.2	55	65.5	28	33.3	4.32	Sangat Baik
X2.5	-	-	-	-	1	1.2	36	42.9	47	56.0	4.54	Sangat Baik
Rata-rata Frekuensi Jawaban Variabel (X_2) = 4.31											Sangat Baik	

Sumber: Data Primer (diolah) 2018

Berdasarkan Tabel 4.10 di atas, jawaban responden terhadap komunikasi (X_2) dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Pada pernyataan kemudahan memperoleh informasi: Saya dengan mudah mengakses informasi apapun dalam organisasi (X2.1), menunjukkan bahwa sebanyak 5 responden (6.0%) menjawab kurang setuju, 51 responden (60.7%) menjawab setuju dan 28 responden (33.3%) menjawab sangat setuju. Dengan demikian, skor rata-rata dari jawaban yang diberikan oleh responden adalah 4.27. Hal ini berarti komunikasi yang terdapat di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima dalam kategori sangat baik dalam kemudahan mengakses informasi apapun dalam organisasi.
- 2) Pada pernyataan intensitas komunikasi: Saya dapat berkomunikasi secara rutin dengan pimpinan dan rekan kerja lainnya (X2.2), menunjukkan bahwa sebanyak 2 responden (2.4%) menjawab kurang setuju, 59 responden (70.2%) menjawab setuju dan 23 responden (27.4%) menjawab sangat setuju. Dengan demikian, skor rata-rata dari jawaban yang diberikan oleh responden adalah 4.25. Hal ini berarti komunikasi yang terdapat di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima dalam kategori sangat baik dalam kemampuan berkomunikasi secara rutin dengan pimpinan dan rekan kerja lainnya.
- 3) Pada pernyataan efektivitas komunikasi: Penyampaian pesan secara lisan maupun tulisan telah berjalan efektif dalam organisasi (X2.3), menunjukkan bahwa sebanyak 3 responden (3.6%) menjawab kurang setuju, 62 responden (73.8%) menjawab setuju dan 19

responden (22.6%) menjawab sangat setuju. Dengan demikian, skor rata-rata dari jawaban yang diberikan oleh responden adalah 4.19. Hal ini berarti komunikasi yang terdapat di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima dalam kategori baik dalam menyampaikan pesan secara lisan maupun tulisan yang telah berjalan efektif dalam organisasi

- 4) Pada pernyataan tingkat pemahaman pesan: Saya memahami semua informasi yang disampaikan pimpinan (X2.4), menunjukkan bahwa sebanyak 1 responden (1.2%) menjawab kurang setuju, 55 responden (65.5%) menjawab setuju dan 28 responden (33.3%) menjawab sangat setuju. Dengan demikian, skor rata-rata dari jawaban yang diberikan oleh responden adalah 4.32. Hal ini berarti komunikasi yang terdapat di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima dalam kategori sangat baik dalam memahami semua informasi yang disampaikan pimpinan.
- 5) Pada pernyataan perubahan sikap: Saya selalu bersikap sesuai dengan arahan pimpinan dalam organisasi (X2.5), menunjukkan bahwa sebanyak 1 responden (1.2%) menjawab kurang setuju, 36 responden (42.9%) menjawab setuju dan 47 responden (56.0%) menjawab sangat setuju. Dengan demikian, skor rata-rata dari jawaban yang diberikan oleh responden adalah 4.54. Hal ini berarti komunikasi yang terdapat di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan

Kota Bima dalam kategori sangat baik dalam kesesuaian sikap dengan arahan pimpinan dalam organisasi.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden menjawab pernyataan untuk variabel Komunikasi adalah sangat baik. Hal tersebut ditunjukkan dengan skor rata-rata sebesar 4.31. Artinya bahwa sebagian besar responden menanggapi item pernyataan kemudahan memperoleh informasi, intensitas komunikasi, efektivitas komunikasi, tingkat pemahaman pesan dan perubahan sikap dalam variabel komunikasi dalam kategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima terdapat komunikasi yang sangat baik.

c. Gambaran Distribusi Frekuensi Variabel Sistem Informasi Manajemen (X₃)

Pada variabel ini terdapat enam item pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel Sistem Informasi Manajemen (X₃) di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima. Dari penyebaran kuesioner sebanyak 84 responden, maka diperoleh hasil sebagai berikut.

Tabel 4.10 Deskripsi Variabel Sistem Informasi Manajemen (X₃)

Item	Jawaban Responden										Keterangan	
	1		2		3		4		5			Mean X ₃
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
X3.1	-	-	-	-	-	-	53	63.1	31	36.9	4.36	Sangat Baik
X3.2	-	-	-	-	1	1.2	60	71.4	23	27.4	4.26	Sangat Baik
X3.3	-	-	-	-	2	2.4	65	77.4	17	20.2	4.17	Baik
X3.4	-	-	-	-	1	1.2	59	70.2	24	28.6	4.27	Sangat Baik
X3.5	-	-	-	-	1	1.2	51	60.7	32	38.1	4.36	Sangat Baik
X3.6	-	-	-	-	1	1.2	29	34.5	54	64.3	4.63	Sangat Baik
Rata-rata Frekuensi Jawaban Variabel (X₃) = 4.34											Sangat Baik	

Sumber: Data Primer (diolah) 2018

Berdasarkan Tabel 4.10 tersebut, jawaban responden terhadap Sistem Informasi Manajemen (X₃) dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Pada pernyataan *hardware* (perangkat lunak): Saya melakukan pengolahan data dengan komputer (X3.1), menunjukkan bahwa sebanyak 53 responden (63.1%) menjawab setuju dan 31 responden (36.9%) menjawab sangat setuju. Dengan demikian, skor rata-rata dari jawaban yang diberikan oleh responden adalah 4.36. Hal ini berarti sistem informasi manajemen yang terdapat di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima dalam kategori sangat baik dalam melakukan pengolahan data dengan computer.
- 2) Pada pernyataan *software* (perangkat lunak): Dalam mengolah data saya menggunakan program tertentu pada aplikasi komputer (X3.2), menunjukkan bahwa sebanyak 1 responden (1.2%) menjawab

kurang setuju, 60 responden (71.4%) menjawab setuju dan 23 responden (27.4%) menjawab sangat setuju. Dengan demikian, skor rata-rata dari jawaban yang diberikan oleh responden adalah 4.26. Hal ini berarti sistem informasi manajemen yang terdapat di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima dalam kategori sangat baik dalam pengolahan data menggunakan program tertentu pada aplikasi komputer.

3) Pada pernyataan *brainware* (sumber daya manusia): Saya memiliki kemampuan untuk mengoperasikan program yang ada di komputer (X3.3), menunjukkan bahwa sebanyak 2 responden (2.4%) menjawab kurang setuju, 65 responden (77.4%) menjawab setuju dan 17 responden (20.2%) menjawab sangat setuju. Dengan demikian, skor rata-rata dari jawaban yang diberikan oleh responden adalah 4.17. Hal ini berarti sistem informasi manajemen yang terdapat di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima dalam kategori baik dalam kemampuan untuk mengoperasikan program yang ada di komputer.

4) Pada pernyataan manajemen database: Sistem Informasi yang ada telah secara fleksibel dalam mengolah data dan informasi sehingga memudahkan proses perbaikan apabila terjadi kesalahan (X3.4), menunjukkan bahwa sebanyak 1 responden (1.2%) menjawab kurang setuju, 59 responden (70.2%) menjawab setuju dan 24 responden (28.6%) menjawab sangat setuju. Dengan demikian, skor

rata-rata dari jawaban yang diberikan oleh responden adalah 4.27. Hal ini berarti sistem informasi manajemen yang terdapat di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima dalam kategori sangat baik dalam hal sistem informasi yang ada telah secara fleksibel dalam mengolah data dan informasi sehingga memudahkan proses perbaikan apabila terjadi kesalahan.

- 5) Pada pernyataan prosedur: Pengolahan data dengan aplikasi komputer (program SIM) telah sesuai dengan prosedur dalam regulasi (X3.5), menunjukkan bahwa sebanyak 1 responden (1.2%) menjawab kurang setuju, 51 responden (60.7%) menjawab setuju, dan 32 responden (38.1%) menjawab sangat setuju. Dengan demikian, skor rata-rata dari jawaban yang diberikan oleh responden adalah 4.36. Hal ini berarti sistem informasi manajemen yang terdapat di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima dalam kategori sangat baik dalam mengolah data dengan aplikasi komputer.
- 6) Pada pernyataan jaringan telekomunikasi: Pada tempat kerja saya tersedia jaringan telekomunikasi (Wifi) secara gratis (X3.6), menunjukkan bahwa sebanyak 1 responden (1.2%) menjawab kurang setuju, 29 responden (34.5%) menjawab setuju dan 54 responden (64.3%) menjawab sangat setuju. Dengan demikian, skor rata-rata dari jawaban yang diberikan oleh responden adalah 4.63. Hal ini berarti sistem informasi manajemen yang terdapat di Dinas

Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima dalam kategori sangat baik ditempat tempat kerja responden tersedia jaringan telekomunikasi (Wifi) secara gratis.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden menjawab pernyataan untuk variabel komunikasi adalah tinggi. Hal tersebut ditunjukkan dengan skor rata-rata sebesar 4.34. Artinya bahwa sebagian besar responden menanggapi item pernyataan untuk *hardware* (perangkat keras), *software* (perangkat lunak), *brainware* (sumber daya manusia), manajemen database, prosedur dan jaringan telekomunikasi dalam variabel komunikasi dalam kategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima terdapat komunikasi yang sangat baik.

d. Gambaran Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Pada variabel ini terdapat enam item pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel kinerja pegawai (Y) di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima. Dari penyebaran kuesioner sebanyak 84 responden, maka diperoleh hasil sebagai berikut.

Tabel 4.11 Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Item	Jawaban Responden											Keterangan
	1		2		3		4		5		Mean Y	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Y1	-	-	-	-	3	3.6	54	64.3	27	32.1	4.28	Sangat Baik
Y2	-	-	-	-	2	2.4	62	73.8	20	23.8	4.21	Sangat Baik
Y3	-	-	-	-	-	-	46	54.8	38	45.2	4.45	Sangat Baik
Y4	-	-	-	-	1	1.2	40	47.6	43	51.2	4.50	Sangat Baik
Y5	-	-	-	-	-	-	41	48.8	43	51.2	4.51	Sangat Baik
Y6	-	-	-	-	1	1.2	26	31.0	57	67.9	4.66	Sangat Baik
Rata-rata Frekuensi Jawaban Variabel (Y) = 4.43												Sangat Baik

Sumber: Data Primer (diolah) 2018

Berdasarkan Tabel 4.11 di atas, jawaban responden terhadap Kinerja Pegawai (Y) dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Pada pernyataan kualitas kerja: Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan cekatan (Y₁), menunjukkan bahwa sebanyak 3 responden (3.6%) menjawab kurang setuju, 54 responden (64.3%) menjawab setuju dan 27 responden (32.%) menjawab sangat setuju. Dengan demikian, skor rata-rata dari jawaban yang dibagikan oleh responden adalah 4.28. Hal ini berarti kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima dalam kategori sangat baik dalam mengerjakan suatu pekerjaan dengan cekatan.
- 2) Pada pernyataan kuantitas kerja: Tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan telah sesuai dengan target organisasi (Y₂), menunjukkan bahwa sebanyak 2 responden (2.4%) menjawab

kurang setuju, 62 responden (73.8%) menjawab setuju dan 20 responden (23.8%) menjawab sangat setuju. Dengan demikian, skor rata-rata dari jawaban yang diberikan oleh responden adalah 4.21. Hal ini berarti kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima dalam kategori sangat baik dalam tingkat pencapaian volume kerja yang dihasilkan telah sesuai dengan target organisasi.

- 3) Pada pernyataan pengetahuan: Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik (Y₃), menunjukkan bahwa sebanyak 46 responden (54.8%) menjawab setuju dan 38 responden (45.2%) menjawab sangat setuju. Dengan demikian, skor rata-rata dari jawaban yang diberikan oleh responden adalah 4.45. Hal ini berarti kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima dalam kategori sangat baik dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik dengan pengetahuan yang dimiliki.
- 4) Pada pernyataan penyesuaian pekerjaan: Saya mendahulukan pekerjaan-pekerjaan yang merupakan prioritas kerja (Y₄), menunjukkan bahwa sebanyak 1 responden (1.2%) menjawab kurang setuju, 40 responden (47.6%) menjawab setuju dan 43 responden (51.2%) menjawab sangat setuju. Dengan demikian, skor rata-rata dari jawaban yang diberikan oleh responden adalah 4.50. Hal ini berarti kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan

Kota Bima dalam kategori sangat baik dalam mendahulukan pekerjaan-pekerjaan yang merupakan prioritas kerja.

- 5) Pada pernyataan keandalan: Saya taat terhadap semua aturan dan prosedur kerja yang ditetapkan dalam organisasi (Y_5), menunjukkan bahwa sebanyak 41 responden (48.8%) menjawab setuju, dan 43 responden (51.2%) menjawab sangat setuju. Dengan demikian, skor rata-rata dari jawaban yang diberikan oleh responden adalah 4.51. Hal ini berarti kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima dalam kategori sangat baik dalam mentaati semua aturan dan prosedur kerja yang ditetapkan dalam organisasi.
- 6) Pada pernyataan hubungan kerja: Saya dapat bekerja dengan baik dalam *team* (Y_6), menunjukkan bahwa sebanyak 1 responden (1.2%) menjawab kurang setuju, 26 responden (31.0%) menjawab setuju dan 57 responden (67.9%) menjawab sangat setuju. Dengan demikian, skor rata-rata dari jawaban yang diberikan oleh responden adalah 4.66. Hal ini berarti kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima dalam kategori sangat baik dalam dapat bekerja dengan baik dalam *team*.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden menjawab pernyataan untuk variabel kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima adalah sangat baik. Hal tersebut ditunjukkan dengan skor rata-rata sebesar 4.43. Artinya bahwa

sebagian besar responden menanggapi item pernyataan tentang kualitas kerja, kuantitas kerja, pengetahuan, penyesuaian pekerjaan, keandalan dan hubungan kerja dalam variabel kinerja pegawai dalam kategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat kinerja pegawai yang sangat baik pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima.

4. Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik dalam penelitian ini terdiri dari: Uji normalitas, uji heterokedastisitas, dan uji multikolinieritas. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat penjelasan sebagai berikut ini.

a. Uji Normalitas

Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa data terdistribusi normal, dengan melihat nilai *Kolmogorof Smirnov* dan masing-masing variabel tidak signifikan pada 0,05, karena *probability* lebih besar dari 0.05. Hal ini berarti H_0 diterima, berarti data terdistribusi secara normal. Pengujian normalitas data dapat lihat pada Tabel 4.12.

Tabel 4.12 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Y
N		84
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	4.4385
	Std. Deviation	.32291
Most Extreme Differences	Absolute	.123
	Positive	.121
	Negative	-.123
Kolmogorov-Smirnov Z		1.129
Asymp. Sig. (2-tailed)		.156

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data Primer (Diolah) 2018

Berdasarkan Tabel 4.12 di atas, hasil uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0.154 karena nilai asymp pada penelitian ini lebih dari 0,05, maka dapat dinyatakan residual terdistribusi secara normal.

b. Uji Heterokedastisitas

Heteroskedastisitas terjadi apabila varian residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain tidak konstan. Asumsi varian dikatakan konstan apabila distribusi residual tidak dipengaruhi oleh besarnya variabel independen. Penelitian ini menggunakan uji Glejser untuk mendeteksi heteroskedastisitas. Kriteria untuk uji Glejser, jika

signifikansi korelasi lebih dari 0,05 ($\text{sig} > 0.05$), maka pada model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas. Dengan demikian, hasil Pengujian heteroskedastisitas dalam penelitian ini dapat ditunjukkan pada Tabel 4.13.

Tabel 4.13 Pengujian Heterokedastisitas

No	Keterangan	Probabilitas/ Signifikansi	Keterangan
1	Motivasi (X_1)	0.331	Tidak ada heterokedastisitas
2	Komunikasi (X_2)	0.912	Tidak ada heterokedastisitas
3	SIM (X_3)	0.633	Tidak ada heterokedastisitas

Sumber: Data Primer Diolah (2018)

Berdasarkan Tabel 4.13 di atas dapat dilihat koefisien parameter untuk variabel independen tidak ada yang signifikan, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terdapat heteroskedastisitas.

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah di dalam model regresi terdapat adanya korelasi antara variabel bebas. Model regresi yang baik adalah regresi yang terbebas dari multikolinieritas. Dengan demikian, hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada Tabel 4.14 berikut ini.

Tabel 4.14 Pengujian Multikolinearitas

No	Keterangan	Tolerance	VIF
1	Motivasi (X_1)	0.837	1.195
2	Komunikasi (X_2)	0.696	1.437
3	SIM (X_3)	0.756	1.323

Sumber: Data Primer Diolah (2018)

Data dikatakan terjadi gejala multikolinearitas jika nilai *tolerance* $< 0,10$ atau sama dengan nilai *VIF* > 10 . Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada Tabel 4.14 di atas memperlihatkan variabel motivasi (X_1) memiliki nilai *VIF* sebesar 1,195 dan nilai *tolerance* sebesar 0,837 sedangkan variabel Komunikasi (X_2) memiliki nilai *VIF* sebesar 1,437 dan nilai *tolerance* sebesar 0,696 sementara variabel Sistem Informasi Manajemen (X_3) memiliki nilai *VIF* sebesar 1,323 dan nilai *tolerance* sebesar 0,756. Oleh karena nilai *VIF* lebih kecil dari 10 serta nilai *tolerance* tidak kurang dari 0,10 maka dapat disimpulkan bahwa data tidak terjadi adanya gejala multikolinearitas.

5. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis bertujuan untuk memperoleh gambaran semua data yang telah dikumpulkan. Kegiatan ini dilakukan setelah data dari responden dan sumber lain terkumpul. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini terdiri dari tiga hal, yaitu: Uji koefisien determinasi (R^2), Uji simultan (Uji F) dan Uji parsial (Uji t). Penjelasan ketiga uji tersebut adalah sebagai berikut:

a. Koefisien determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas, Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2006:83). Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS versi *windows 17*, Hasil pengujian Koefisien determinasi (R^2) dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.15 di bawah ini.

Tabel 4.15 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	Adjusted R Square
1	0.310	0.578

Sumber: Data primer diolah (2018)

Dari Tabel 4.15 di atas, dapat dilihat bahwa nilai *adjusted R square* sebesar 0.310 atau 31%. Artinya variasi variabel dependen yaitu kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel independen yaitu motivasi, komunikasi dan sistem informasi manajemen oleh Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima sebesar 31%, sementara sisanya 69% dijelaskan oleh faktor lain di luar model.

Selanjutnya nilai R mengukur besarnya hubungan ketiga variabel independen. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang ditunjukkan pada Tabel 4.15 di atas, diperoleh nilai R sebesar 0.578. Hal ini menunjukkan bahwa kekuatan hubungan variabel motivasi, komunikasi dan sistem informasi manajemen oleh Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima adalah sebesar 0.578 (57.8%).

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan. Apabila nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka variabel independen berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel dependen secara simultan. Hasil uji secara simultan (bersama-sama) dengan menggunakan uji F dapat dilihat pada Tabel 4.16 di bawah ini.

Tabel 4.16 Uji Simultan (Uji F)

Model	F	Sig.
Konstanta	13.410	0.000

Sumber: data primer diolah (2018)

Berdasarkan Tabel 4.16 tersebut diketahui nilai F_{hitung} adalah sebesar 13.410 dengan angka probabilitas sebesar 0,000 ($p < 0,05$), sehingga hipotesis yang mengatakan terdapat pengaruh yang signifikan variabel motivasi (X_1), komunikasi (X_2), dan Sistem Informasi

Manajemen (X_3) secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y) Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima dapat diterima.

c. Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka variabel independen berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel dependen secara parsial. Hasil uji secara parsial dengan menggunakan uji t dapat dilihat pada Tabel 4.17 di bawah ini.

Tabel 4.17 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Variabel	Model			Keterangan
	Beta	T	Sig.	
Constant	1.292	2.492	0.015	
Motivasi (X_1)	0.232	2.221	0.029	Diterima
Komunikasi (X_2)	0.363	3.389	0.001	Diterima
SIM (X_3)	0.131	1.299	0.198	Ditolak

Sumber: Data Primer diolah (2018)

Berdasarkan Tabel 4.17 di atas akan diuraikan secara terperinci sebagai berikut:

- 1) Hipotesis pertama (H_1), yaitu: motivasi (X_1) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima. Hasil temuannya menunjukkan bahwa motivasi (X_1) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) Dinas Pendidikan

dan Kebudayaan pada tingkat signifikansi 0,05 ($p < 0,05$), sehingga H_1 diterima. Hal ini dapat dibuktikan dengan besarnya regresi (β_1) yaitu 0.232 dan t_{hitung} sebesar 2.221 serta probabilitas sebesar 0.029 ($p < 0,05$).

2) Hipotesis kedua (H_2), yaitu: komunikasi (X_2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima. Hasil temuannya menunjukkan bahwa motivasi (X_2) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) Dinas Pendidikan dan Kebudayaan pada tingkat signifikansi 0,05 ($p < 0,05$), sehingga H_2 diterima. Hal ini dapat dibuktikan dengan besarnya regresi (β_2) yaitu 0.363 dan t_{hitung} sebesar 3.389 serta probabilitas sebesar 0.001 ($p < 0,05$).

3) Hipotesis ketiga (H_3), yaitu: sistem informasi manajemen (X_3) berpengaruh terhadap kinerja (Y) Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima. Hasil temuannya menunjukkan bahwa sistem informasi manajemen (X_3) tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) Dinas Pendidikan dan Kebudayaan pada tingkat signifikansi 0,05 ($p > 0,05$), sehingga H_3 ditolak. Hal ini dapat dibuktikan dengan besarnya regresi (β_3) yaitu 0.131 dan t_{hitung} sebesar 1.299 serta probabilitas sebesar 0.198 ($p > 0,05$).

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda di atas maka dapat dihasilkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 1.292 + 0.232X_1 + 0.363X_2 + 0.131X_3 + \epsilon$$

Sehubungan dengan persamaan regresi tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 1.292 menyatakan bahwa Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima telah memenuhi kriteria yang diharapkan sehingga dapat ditingkatkan sebesar 1.292 meskipun nilai variabel-variabel independen tidak mengalami penambahan ataupun pengurangan.
- 2) Koefisien regresi variabel motivasi (X_1) sebesar 0.232 artinya bahwa setiap terjadi peningkatan satu satuan variabel motivasi (X_1) akan menyebabkan peningkatan variabel yang telah memenuhi kriteria sebesar 0.232 dengan asumsi variabel independen lain konstan.
- 3) Koefisien regresi variabel komunikasi (X_2) sebesar 0.363 artinya bahwa setiap terjadi peningkatan satu satuan variabel komunikasi (X_2) akan menyebabkan peningkatan variabel yang telah memenuhi kriteria sebesar 0.363 dengan asumsi variabel independen lain konstan.
- 4) Koefisien regresi variabel sistem informasi manajemen (X_3) sebesar 0.131 artinya bahwa setiap terjadi peningkatan satu satuan variabel sistem informasi manajemen (X_3) akan menyebabkan peningkatan variabel yang telah memenuhi kriteria sebesar 0.131 dengan asumsi variabel independen lain konstan.

C. Pembahasan

Kinerja adalah gambaran pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi (kurniawan, 2013). Kinerja yang baik harus mempunyai sistem pengukuran kinerja yang handal dan berkualitas sehingga hasil penilaian terhadap kinerja lebih maksimal. Penilaian terhadap kinerja pegawai sangat penting bagi keberlangsungan perkembangan organisasi secara keseluruhan, dimana melalui penilaian tersebut maka dapat diketahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana tingkat kinerja organisasi. Sebagaimana ditunjukkan pada Tabel 4.17, berikut diuraikan hasil penelitian atas variabel-variabel yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima.

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima

Motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong atau yang menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan Anjani (2014). Motivasi yang tinggi yang diikuti dengan tingkah laku menjadi dorongan dalam usaha mencapai tujuan. Dalam penelitian ini motivasi digunakan untuk menganalisis kemauan pegawai untuk berusaha ke tingkat yang lebih baik dalam menjalankan tugasnya demi mewujudkan tujuan organisasi.

Hipotesa I (H_1) menyatakan bahwa motivasi (X_1) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima. Pengujian hipotesis melalui SPSS menunjukkan hasil bahwa pada tingkat signifikansi 0,05 ($p < 0,05$), yang dibuktikan dengan besarnya regresi (β_1) yaitu 0.232 dan t_{hitung} sebesar 2.221 serta probabilitas sebesar 0.029 ($p < 0,05$). Hal ini berarti hipotesis pertama diterima. Hasil uji ini membuktikan bahwa variabel motivasi (H_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Atau dengan kata lain motivasi berbanding lurus dengan kinerja pegawai, artinya semakin tinggi motivasi maka akan semakin baik pula kinerja pegawai.

Berdasarkan Tabel 4.8 dan hasil analisis jawaban responden untuk variabel motivasi memiliki nilai rata-rata sebesar 4.34 yang termasuk dalam kategori sangat tinggi. Artinya bahwa responden rata-rata memiliki motivasi yang cukup tinggi, hal ini dikarenakan oleh pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima memiliki tingkat kesadaran dan kemauan yang tinggi dalam melaksanakan tugas dengan baik. Hal ini mengacu pada teori hirerki kebutuhan atau yang disebut dengan "*Hierarchy of needs theory*" oleh Abraham Harold Maslow. Setiap manusia mempunyai kebutuhan yang munculnya semangat tergantung dari kepentingan individu. Bagaimanapun juga individu sebagai karyawan tidak bisa melepaskan diri dari kebutuhan-kebutuhannya. Teori hirerarki kebutuhan ini oleh Abrahan Harold Maslow mengemukakan untuk

menjawab tentang tingkatan kebutuhan manusia. Adapun tingkatannya sebagai berikut:

- a. Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*): 1) Teoretis: Kebutuhan pangan, sandang, papan, bebas dari rasa sakit, dan 2) Terapan: ruang istirahat, air untuk minum, liburan, cuti, balas jasa.
 - b. Kebutuhan Keamanan dan Keselamatan Kerja (*Safety & security Needs*): 1) Teoretis: perlindungan dan stabilitas, dan 2) Terapan: pengembangan karyawan, kondisi kerja yang aman, rencana-rencana senioritas, serikat kerja, tabungan, uang pesangon, jaminan pensiun, asuransi.
 - c. Kebutuhan Sosial (*Social Needs*): 1) Teoretis: Cinta, persahabatan, perasaan memiliki dan diterima dalam kelompok, kekeluargaan dan sosialisasi, 2) Terapan: Kelompok-kelompok kerja formal dan informal, kegiatan-kegiatan yang disponsori perusahaan, acara peringatan.
 - d. Kebutuhan Penghargaan (*Esteem Needs*): 1) Teoretis: Status atau kedudukan, kepercayaan diri, pengakuan, reputasi dan prestasi, apresiasi, kehormatan diri dan penghargaan, 2) Terapan: kekuasaan, ego, promosi, jabatan, hadiah, status.
 - e. Kebutuhan Aktualisasi Diri (*Self-Actualization Needs*): 1) Teoretis: Penggunaan potensi diri, pertumbuhan, pengembangan diri. 2) Terapan: Menyelesaikan penugasan-penugasan yang bersifat menantang, melakukan pekerjaan-pekerjaan kreatif, pengembangan ketrampilan.
- (Handoko, 1991:255)

Temuan ini sesuai dengan teori motivasi yang dijelaskan teori McClelland yang memfokuskan pada tiga kebutuhan yaitu prestasi, kekuasaan dan afiliasi. Motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan (Fahmi, 2012:143). Robbins dan Cuolter (1999:458) menyebutkan motivasi adalah kerelaan untuk melakukan usaha-usaha tingkat tinggi guna mencapai tujuan-tujuan organisasi, dipersyaratkan oleh kemampuan usaha tadi untuk memuaskan kebutuhan-kebutuhan individu tertentu. Bagi individu, dengan adanya motivasi kerja yang baik, maka akan dapat memberikan kontribusi yang baik juga terhadap pekerjaan yang dilakukannya, baik dilihat dari sisi kualitas, maupun kuantitas (*out put*) yang dihasilkannya. Bagi organisasi, penelitian mengenai motivasi kerja dilakukan dalam upaya untuk meningkatkan kinerja individu pegawai. Teorinya mengacu pada teori oleh David McClelland (Robbins, 2001:173) dalam teorinya McClelland's *Achievment Motivation Theory* atau teori Motivasi prestasi juga digunakan untuk mendukung hipotesa yang akan dikemukakan dalam penelitian ini. Dalam teorinya McClelland mengemukakan bahwa individu mempunyai cadangan energi potensial, bagaimana energi ini dilepaskan dan dikembangkan tergantung pada kekuatan atau dorongan motivasi individu dan situasi serta peluang yang tersedia. Teori ini memfokuskan pada tiga kebutuhan yaitu kebutuhan akan prestasi (*achiefment*), kebutuhan kekuasaan (*power*), dan kebutuhan afiliasi. Lalu tingkah laku bermotivasi itu sendiri dapat dirumuskan sebagai "Tingkah laku yang dilatarbelakangi

oleh adanya kebutuhan dan diarahkan pada pencapaian suatu tujuan, agar sesuatu kebutuhan terpenuhi dan suatu kehendak terpuaskan”.



Gambar 4.1 Lingkaran Motivasi (Motivation Cycle oleh McClelland)

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang sebelumnya dilakukan oleh penelitian Anggraeni (2011) dan Analisa (2011) dalam penelitiannya mengemukakan bahwa secara simultan dan parsial motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian-penelitian tersebut juga didukung oleh Prabasari (2015) Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Distribusi Bali. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi, disiplin kerja dan komunikasi secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Distribusi Bali. Hal ini memperlihatkan bahwa motivasi memang sangat diperlukan oleh seorang pegawai untuk dapat mencapai hasil kerja yang lebih baik yaitu kinerja pegawai. Selanjutnya

kinerja dirumuskan sebagai $Performance = Efforts + Achievement$. Dimana kinerja (*Performance*) merupakan gambaran pencapaian pelaksanaan (*achievement*) suatu program kegiatan perencanaan strategis dan operasional organisasi (*efforts*) oleh seseorang atau sekelompok dalam suatu organisasi baik secara kuantitas dan kualitas.

Kondisi ini juga mendukung yang dikemukakan Notoatmodjo (2009) bahwa memberikan *reward* dan hukuman oleh atasan kepada bawahan juga dapat dipandang sebagai upaya peningkatan motivasi kerja. Dipandang dari segi ini, maka motivasi dapat dibedakan menjadi dua, yakni: motivasi positif dan motivasi negatif.

a. Motivasi Positif

Motivasi positif adalah pimpinan memberikan hadiah pada bawahan yang berprestasi atau kinerjanya baik. Dengan hadiah yang diberikan ini akan meningkatkan semangat kerja para karyawan, yang akhirnya akan memacu kinerja mereka lebih meningkat. Hadiah atau *reward* ini dapat berupa uang, barang, atau pujian berupa kata-kata lisan.

b. Motivasi Negatif

Motivasi negatif adalah pimpinan memberikan hukuman pada bawahan yang kurang berprestasi atau kinerjanya rendah. Dengan teguran-teguran atau kalau perlu hukuman, akan mempunyai efek takut pada bawahan akan pemecatan, atau penurunan pangkat. Oleh karena takut pemecatan atau PHK, maka bawahan akan dapat meningkatkan semangat kerjanya kembali.

Motivasi merupakan salah satu faktor penting dalam mendorong seorang pegawai untuk bekerja. Hal tersebut didukung pendapat Mangkuprawira dan Hubeis (2007:113) mengemukakan bahwa motivasi merupakan dorongan yang membuat karyawan melakukan sesuatu dengan cara dan untuk mencapai tujuan tertentu. Begitu juga dengan Heller (1998:6) menyatakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk bertindak. Sementara itu, Gibson dkk (2010:183) mengaitkan motivasi dengan (1) arah dari perilaku, (2) kekuatan tanggapan, yaitu upaya pada saat seorang pekerja memilih suatu arah tindakan, dan (3) keteguhan perilaku atau berapa lama seseorang terus menerus berperilaku tertentu. Menurut David McClelland, ketika suatu kebutuhan kuat berada dalam diri seseorang, efeknya adalah memotivasi individu untuk menggunakan tingkah laku yang mengarah pada pemuasan kebutuhan. Pada akhirnya apabila seseorang termotivasi maka ia akan berupaya sekuat tenaga untuk mencapai tujuan, walaupun belum tentu upaya yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi. Menurut Keith Davis (2003), faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*) yang merumuskan bahwa:

- *Human performance* = *ability* + *motivation*
- *Motivation* = *attitude* + *situasional*
- *Ability* = *Knowledge* + *skill*

(Mangkunegara, 2001)

Setiap individu mempunyai kebutuhan yang menyebabkan mereka didorong, ditekan atau termotivasi untuk memenuhinya. Kebutuhan tertentu yang mereka rasakan akan menentukan suatu tindakan dan salah satu elemen dalam proses tentang bagaimana para individu bertingkah laku.

2. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima

Pegawai harus memiliki kecakapan dalam bekerja dan mampu berkomunikasi dengan baik. Kinerja pegawai membutuhkan komunikasi yang efektif. Kecakapan dalam berkomunikasi merupakan hal yang penting dalam interaksi sosial. Dengan efektifnya komunikasi yang dibentuk maka semakin produktif juga pegawai dalam menjalankan tugasnya.

Dalam penelitian ini dilakukan kajian untuk memperoleh kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima dengan faktor komunikasi. Komunikasi (X_2) memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, Hal ini ditunjukkan oleh hasil pengolahan SPSS yaitu pada tingkat signifikansi 0,05 ($p < 0,05$), dengan nilai regresi sebesar (β_2) yaitu 0.363 dan t_{hitung} sebesar 3.389 serta probabilitas sebesar 0.001 ($p < 0,05$). Artinya bahwa hipotesis kedua diterima. Hal ini juga dapat diketahui berdasarkan jawaban responden pada tabel statistik deskriptif menunjukkan mayoritas responden mengatakan komunikasi sudah sangat

baik. Hal tersebut ditunjukkan oleh skor rata-rata sebesar 4.31. Artinya bahwa sebagian besar responden menanggapi item pernyataan kemudahan memperoleh informasi, intensitas komunikasi, efektivitas komunikasi, tingkat pemahaman pesan dan perubahan sikap dalam variabel komunikasi dalam kategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima terdapat komunikasi yang sangat baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang sebelumnya dilakukan Soleha (2012) dan Marwoto (2012) dalam penelitiannya menyatakan bahwa secara parsial dan simultan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Sekarningtyas (2011) yang meneliti pengaruh Komunikasi dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel komunikasi dan kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil temuan tersebut mengindikasikan bahwa komunikasi mempunyai peran yang sangat penting, terutama di dalam menyampaikan informasi. Hal tersebut senada dengan pendapat Effendy (2003:8) bahwa komunikasi berfungsi untuk menyampaikan informasi, mendidik, menghibur, dan mempengaruhi orang lain. Dimana untuk mencapainya perlu adanya suatu proses.

Menurut Fajar (2009:31) yang dikutip dari Cangara (2006:115), komunikasi merupakan suatu proses dimana sumber mentransmisikan

pesan kepada penerima melalui beragam saluran. Lebih lanjut Fajar (2009:32) yang dikutip dari Cangara (2006:115), mengemukakan bahwa komunikasi adalah seluruh prosedur melalui pemikiran seseorang yang dapat mempengaruhi pikiran orang lain. Sehingga dengan adanya komunikasi yang baik, maka akan berdampak terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa komunikasi berbanding lurus dengan kinerja organisasi artinya semakin baik komunikasi di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima akan mampu meningkatkan kinerja organisasi begitu juga sebaliknya. Kinerja yang tinggi menunjukkan adanya komunikasi yang efektif antara individu dengan atasan maupun sebaliknya. Dalam komunikasi membutuhkan adanya persamaan persepsi antara pengirim pesan dengan penerima. Komunikasi yang efektif dapat memperkecil terjadinya kesalahan dalam memperoleh informasi (*miscommunication*) yang dapat menyebabkan terjadinya konflik dalam sebuah organisasi sehingga dibutuhkan ketepatan dalam melakukan komunikasi.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan teori motivasi yang dikemukakan oleh Asep dan Tanjung (2004:81), komunikasi adalah informasi yang mengalir secara bebas dari atas ke bawah atau sebaliknya. Dalam pengelolaan produktivitas pegawai, komunikasi yang baik dan lancar antara pimpinan dan bawahannya atau sebaliknya sangat dibutuhkan dalam menyamakan persepsi untuk menyusun dan

merumuskan serta melaksanakan dengan baik rencana kerja yang ingin dicapai oleh perusahaan. Sebab, meskipun cemerlangnya ide-ide seseorang baik atasan maupun bawahan, tidak akan ada artinya jika tidak dinyatakan dan dikomunikasikan dengan baik.

3. Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima

Suatu organisasi membutuhkan media penyampaian informasi untuk mendukung informasi-informasi yang dibutuhkan oleh seluruh tingkatan atau bagian dalam sebuah organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Jadi Sistem Informasi Manajemen (SIM) akan dapat membantu manajemen dalam sebuah organisasi dalam memaksimalkan fungsi-fungsi manajemen, pengambilan keputusan, serta peran serta manajemen dalam meningkatkan kinerja organisasi.

Hipotesa ketiga (H_3) menyatakan bahwa sistem informasi manajemen (X_3) berpengaruh terhadap kinerja (Y) Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima. Hasil pengujian regresi berganda menunjukkan bahwa pada tingkat signifikansi 0,05 ($p > 0,05$), sehingga H_3 ditolak. Hal ini dibuktikan dengan besarnya regresi (β_3) yaitu 0.131 dan t_{hitung} sebesar 1.299 serta probabilitas sebesar 0.198 ($p > 0,05$). Hal ini berarti bahwa sistem informasi manajemen (X_3) tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima.

Hasil temuan ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan Reynaldo (2015) yang menguji Pengaruh Kualitas Sistem Informasi Manajemen (SIM) dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Asuransi Jiwa Bumi Putra 1912 Cabang Pandanaran Semarang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas SIM dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Asuransi Jiwa Bumi Putra 1912 Cabang Pandanaran Semarang. Penelitian ini juga tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Arismuniarti (2015) menganalisis Pengaruh Teknologi Informasi dan Sistem Informasi Manajemen Terpadu Terhadap Kinerja Karyawan di Lingkungan Universitas Warmadewa. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel teknologi informasi dan Sistem Informasi Manajemen terpadu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di lingkungan Universitas Warmadewa.

Penelitian ini mengindikasikan bahwa mekanisme penerapan dan penggunaan sistem informasi Manajemen (SIM) belum diimplementasikan secara maksimal. Tentu saja hal ini akan berdampak pada peningkatan kinerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa penggunaan/pengelolaan sistem informasi manajemen di Kota Bima telah dilaksanakan tetapi tidak memiliki pengaruh dalam peningkatan kinerja.

Menurut Davis (2002), SIM adalah sebuah sistem manusia/mesin yang terpadu untuk menyajikan informasi guna mendukung fungsi operasi manajemen dan pengambilan keputusan dalam sebuah organisasi. Uraian

tersebut didukung pendapat Daniel dan Supratiwi (2005), bahwa sistem informasi manajemen berbasis komputer memberi dukungan kepada manajer atau pimpinan dalam mengambil keputusan. Dari pendapat di atas, dapat dikatakan bahwa pada prinsipnya SIM sangat membantu manajemen dalam sebuah organisasi dalam memaksimalkan fungsi-fungsi manajemen, pengambilan keputusan, dan peran serta manajemen dalam meningkatkan kinerja organisasi. Namun ketika SIM tersebut tidak di aplikasikan dengan baik pada sebuah organisasi, maka tidak akan memberikan manfaat dan pengaruh yang besar terhadap organisasi dan bisa juga akan menurunkan kinerja organisasi karena banyaknya kelemahan-kelemahan dalam penggunaannya baik dari aplikasi SIM itu sendiri maupun dari sumber daya manusia (*Human error*) sehingga tidak mampu meningkatkan kinerja organisasi.

4. Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Sistem Informasi Manajemen (SIM) Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima

Motivasi merupakan hal yang penting dalam diri seseorang, karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu pegawai dapat memiliki dorongan dan antusias yang besar dalam melaksanakan setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Pimpinan hendaknya juga mampu memotivasi pegawai dengan harapan, tercapainya tujuan dengan efisien serta pencapaian prestasi kerja pegawai yang lebih optimal.

Komunikasi merupakan hal yang sangat penting dalam hubungan interaksi sosial, dimana komunikasi merupakan aktivitas dasar manusia, oleh karena itu komunikasi akan sangat berperan dalam dunia kerja. Dalam sebuah organisasi dibutuhkan komunikasi yang efektif guna mencapai tujuan organisasi.

Sistem Informasi Manajemen adalah perpaduan sumber daya antara mesin dengan manusia, untuk mengumpulkan dan mengolah data dalam penyediaan informasi yang berguna untuk semua tingkatan manajemen dalam kegiatan perencanaan dan pengendalian pada sebuah organisasi. Dengan membuat fungsi SDM yang memiliki sistem informasi yg selalu *up-to-date* baik dari segi kualitas informasi yang disajikan maupun *output* lainnya yang sanggup menunjang kinerja keseluruhan aktivitas perusahaan (Daniel dan Supratiwi, 2005). Sehingga dalam hal ini SDM sendiri untuk bisa selalu memperoleh input-input dari bagian lain, dapat mentransformasikannya dan menghasilkan *output* yang dapat segera digunakan kembali oleh para pemakainya.

Dengan demikian, apabila ketiga variabel motivasi, komunikasi dan Sistem Informasi Manajemen dihubungkan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai akan memperoleh dampak yang lebih tinggi. Dimana motivasi yang tinggi, komunikasi yang efektif dan sistem informasi manajemen yang memadai akan meningkatkan kinerja pegawai yang lebih baik pula.

Tanggapan pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima terhadap tuntutan pekerjaan dapat berbeda-beda antara satu dengan lainnya. Responden/pegawai memiliki karakteristik pribadi tertentu. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan, motivasi dan lingkungan kerja bersama-sama membawa pengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima. Hal ini ditunjukkan dengan hasil penelitian tingkat koefisien determinasi sebesar $R^2 = 0.578$. Nilai F_{hitung} sebesar 13.419 dengan probabilitas sebesar 0.000 ($p < 0,05$), sehingga hipotesis diterima. Artinya ketiga variabel motivasi, komunikasi dan sistem informasi manajemen secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima.

Implikasi hasil penelitian ini dapat memberikan bukti empiris bahwa motivasi, komunikasi dan Sistem Informasi Manajemen (SIM) pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Kota Bima. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan kepada pengambilan kebijakan bagi pihak pemerintahan Kota Bima untuk dijadikan panduan dan juga program-program yang bersesuaian untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai daerah ini pada masa yang akan datang. Dimana kedudukan dan peran pegawai sangat begitu penting dalam mendukung terselenggaranya pembangunan di daerah, maka pemerintah perlu memberikan perhatian untuk meningkatkan kualitas pegawai Kota Bima. Memberikan kesempatan kepada pegawai untuk menambah wawasan dengan meningkatkan

pendidikan yang lebih tinggi tetapi harus sesuai bidang pekerjaan, mengasah kemampuan berkomunikasi agar lebih komunikatif dalam menyampaikan dan menerima pesan dan disertai dengan tanggung jawab yang penuh untuk dapat memperbaiki kinerja ke arah yang lebih baik dan yang paling penting ialah meningkatkan disiplin pegawai agar dapat mencapai kualitas kerja yang lebih baik serta memberikan sanksi bagi pegawai yang melanggar disiplin.

5. Variabel yang paling Dominan Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima

Mengacu pada hasil penelitian ini, secara simultan ketiga variabel (motivasi, komunikasi dan SIM) Kota Bima memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima dan secara parsial variabel motivasi dan komunikasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan Sistem Informasi Manajemen (SIM) pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan (DIKBUD) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan (DIKBUD) Kota Bima.

Setiap variabel memiliki pengaruh dan manfaat tersendiri terhadap kinerja pegawai. Adanya motivasi yang tinggi akan mendorong pegawai untuk terus berusaha melaksanakan tugasnya sebaik mungkin sehingga akan lebih memberikan peluang besar dalam peningkatan kinerja pegawai. Motivasi kerja yang tinggi jika dibarengi dengan kemampuan

komunikasi yang bagus akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi. Komunikasi menjadi dasar dalam berinteraksi sosial pada sebuah lingkungan sosial. Komunikasi yang dibutuhkan suatu organisasi adalah komunikasi yang efektif. Komunikasi dikatakan efektif apabila terbentuk persamaan persepsi makna informasi yang disampaikan oleh pengirim pesan dan penerima pesan. Komunikasi yang efektif dapat memaksimalkan kinerja pegawai. Sedangkan Sistem Informasi Manajemen (SIM) pada dasarnya mampu membantu membantu manajemen dalam sebuah organisasi dalam memaksimalkan fungsi-fungsi manajemen, pengambilan keputusan serta peran serta manajemen dalam meningkatkan kinerja organisasi. Namun ketika SIM tidak dapat di manfaatkan secara optimal maka SIM tidak akan mampu memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai bahkan bisa menurunkan kinerja pegawai.

Dari uraian pembahasan hasil penelitian dapat dilihat bahwa diantara ketiga variabel motivasi, komunikasi dan Sistem Informasi Manajemen (SIM) yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima adalah variabel komunikasi (X_2) karena memiliki nilai regresi paling tinggi yaitu sebesar 0.363 dibandingkan dengan variabel lainnya yaitu motivasi dengan nilai regresi sebesar 0.232 dan Sistem Informasi Manajemen (SIM) dengan nilai regresi sebesar 0.131.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang dilakukan, beberapa simpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut:

1. Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi motivasi pegawai akan semakin meningkatkan kinerja dari pegawai tersebut. Hal ini disebabkan adanya penghargaan yang diberikan kepada pegawai yang berprestasi dalam menjalankan pekerjaannya. Motivasi memang sangat diperlukan oleh seorang pegawai untuk dapat mencapai kepuasan kerja, meskipun menurut sifatnya kepuasan kerja sangat relatif atau berbeda masing-masing individu.
2. Komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Kota Bima. Hal ini berarti bahwa kinerja pegawai akan semakin meningkat dengan adanya komunikasi yang efektif dari pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima. Hal ini dikarenakan adanya kemampuan dalam berkomunikasi yang cukup baik dari pegawai di lingkungan kerjanya sehingga kerja yang dihasilkan oleh pegawai akan lebih baik dan akan berdampak positif pada tujuan organisasi.
3. Sistem Informasi Manajemen tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima. Artinya SIM

berbanding terbalik terhadap kinerja pegawai, dimana semakin tinggi implementasi Sistem Informasi Manajemen (SIM) akan menurunkan kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima. Hal ini disebabkan adanya beberapa kelemahan dalam penggunaan SIM baik itu dari sumber daya manusia maupun dari aplikasi perangkat yang digunakan sehingga dibutuhkan evaluasi secara terus menerus dan berusaha mengkaji dan memperbaiki kelemahan yang ada.

4. Motivasi, komunikasi dan Sistem informasi Manajemen (SIM) secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima. Hal ini berarti motivasi yang tinggi, komunikasi yang efektif dan sistem informasi manajemen yang memadai maka kinerja akan semakin meningkat.
5. Variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai adalah variabel komunikasi. Hal ini dikarenakan oleh variabel motivasi memiliki nilai regresi paling tinggi yaitu sebesar 0,363 dibandingkan dengan variabel lainnya yaitu motivasi dengan nilai regresi sebesar 0,232 dan Sistem Informasi Manajemen (SIM) dengan nilai regresi sebesar 0,131.

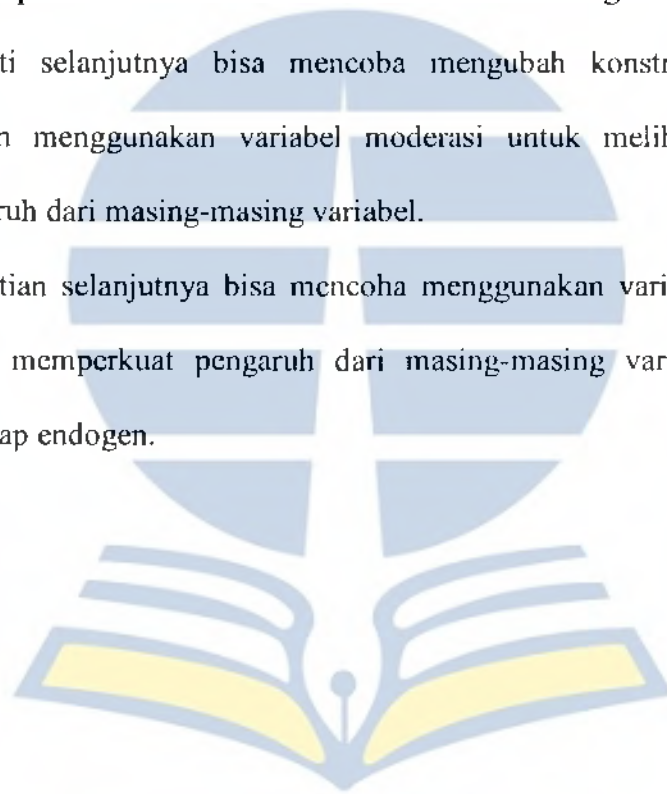
B. Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan di atas, maka saran yang dapat diberikan penulis adalah sebagai berikut:

1. Secara teoritis, hasil penelitian ini mendukung konsep teori kebutuhan dari *McClelland*, dimana kebutuhan seseorang dipelajari dari budaya dan lingkungan. Dengan kebutuhan yang kuat berada dalam diri seseorang, maka efeknya dapat memotivasi pegawai untuk menggunakan tingkah laku yang mengarah pada pemuasan kebutuhan, sehingga akhirnya akan berdampak terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, disarankan untuk penelitian mendatang bisa menggunakan teori yang sama atau dengan teori yang lain, misalnya teori dua faktor dari Herzberg. Pada teori tersebut mencerminkan karakteristik pegawai yang dapat menghasilkan motivasi kerja. Dengan kata lain, dalam teori dua faktor dapat membuat orang merasa tidak puas dan faktor yang membuat merasa puas, sehingga hal tersebut dapat memotivasi pegawai (ASN).
2. Saran perbaikan bagi Peneliti selanjutnya adalah sebagai berikut:
 - a. Penelitian selanjutnya dapat mengembangkan variabel lainya untuk mengukur tingkat kinerja pegawai seperti etika kerja, komitmen organisasi, kepuasan kerja dan sistem pengendalian internal. Variabel-variabel tersebut dalam sebuah organisasi memiliki peran yang penting dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam rangka mencapai tujuan organisasi.
 - b. Guna mendapatkan kesimpulan yang dapat mengeneralisasi, maka pada penelitian berikutnya obyek penelitian perlu diperluas untuk memperoleh gambaran yang lebih banyak terkait kinerja pegawai tidak hanya terbatas pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima

namun melingkupi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan seprovinsi Nusa Tenggara Barat.

- c. Penelitian selanjutnya juga bisa mencoba alat analisis PLS-SEM karena dapat dilakukan tanpa dasar teori yang kuat dan data yang lemah seperti jumlah sampel kecil, mengabaikan beberapa asumsi (*non parametric*) seperti data harus terdistribusi normal secara multivariate dan tidak adanya problem multikolinieritas antar variabel eksogen.
- d. Peneliti selanjutnya bisa mencoba mengubah konstruk penelitian dengan menggunakan variabel moderasi untuk melihat perbedaan pengaruh dari masing-masing variabel.
- e. Penelitian selanjutnya bisa mencoba menggunakan variabel moderasi untuk memperkuat pengaruh dari masing-masing variabel eksogen terhadap endogen.



DAFTAR PUSTAKA

- Adair, Jhon. (2007) *Cara Menumbuhkan Pemimpin*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Adrianto dan Wibowo, B. (2007) *Pengujian Teori Pecking Order pada Perusahaan-perusahaan Nonkeuangan LQ45 Periode 2001-2005*. Manajemen usahawan Indonesia, XXXVI (12): 43-53.
- Akdon, Ridwan, (2007) *Rumus dan Data dalam Analisis Statistika*. Bandung: Alfabeta.
- Amstrong, Michael & Baron, A. (1998) *Performance Management: The New Realities*, Institute of Personnel and Development, New York.
- Analisa, L. Wulan. (2011) Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Skripsi tidak Dipublikasikan*. Universitas Diponegoro.
- Anggraeni, Nenny. (2011) Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Sekolah Tinggi Seni Indonesia (STSI) Bandung. *Jurnal Penelitian Pendidikan*. Vol 12, Nomor 2. hal 46 – 62.
- Anjani, Resty. F. (2014) Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMS. *Skripsi tidak dipublikasikan*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.

- Arikunto, Suharsimi. (2009) *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arisuniartim, Desak. (2015) Pengaruh Teknologi Informasi dan Sistem Informasi Manajemen Terpadu Terhadap Kinerja Karyawan di Lingkungan Universitas Warmadewa. *Jurnal Administrasi Publik*. 50-64.
- Asamu Festus Femi. (2014) The Impact of Communication on Workers' Performance in Selected Organisations in Lagos State, Nigeria. *IOSR Journal Of Humanities And Social Science (IOSR-JHSS)*. Volume 19, Issue 8, Ver. II (Aug. 2014), PP 75-82.
- Asep, Ishak dan Tanjung, Hendri. (2004). *Manajemen Motivasi*, Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Atmoko, A. (2012) *Bahan Ajar Mata Kuliah Desain dan Analisis Data*. Universitas Negeri Malang, UM-Malang.
- Basri, A. F. M, dan Rivai, V. (2005) *Performance Appraisal*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Burn, R. B. (1998) *Konsep Diri, Teori, Pengukuran, Perkembangan dan Perilaku*. Ahli Bahasa oleh Eddy. Jakarta: Arcan.
- Cahyono, Budhi dan Suharto, (2005) Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia di Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Tengah. *Jurnal JRBI* Vol. 1, Yogyakarta.

- Cangara, Hafied H. (2006) *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Charles Akomea Bonsu & Anthony Kusi. (2014) Effects of Motivation on job Performance of Local Government Workers in Ghana: A Cse Study of Atwima Nwabiagya District Assembly in the Ashanti Region. *International Journal of Management Sciences* Vol. 2, No. 8, hal. 337-350.
- Colquitt, Jason A. LePine, dan Michael J. Wesson. (2011) *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Daniel, Debby R. dan Wiwik Supratiwi. (2005) *Sistem Informasi Manajemen*, Edisi Kesatu, Cetakan Pertama. Jakarta: Universitas Terbuka.
- Dessler, G. (1996) *Organization Theory*. Reston Publishing Campany, Inc.
- David McClelland. (1962) *Measuring Motivation in Phantasy: The Achievement Motive* dalam Birney, Robert C dan Richard C Teevan (ctd). *Measuring and Enduring Problem in Psychology*. New Jersey: D. Van Nonstand company, Inc.
- Davis, Gordon. B. (2002) *Kerangka Dasar: Sistem Informasi Manajemen, Bagian I Pengantar*. Seri Manajemen No. 90-A. Cetakan Kedua Belas, Jakarta: PT. Pustaka Binawan Pressindo.
- Effendy. (2003) *Ilmu, Teori dan Filsafat Komunikasi*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti.

- Endang Srihastuti. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, *Skripsi*.
ADLN-Perpustakaan Universitas Airlangga.
- Fahmi, Irham. (2012) *Analisis Laporan Keuangan*. Cetakan Ke-2. Bandung
Alfabeta.
- Fajar, Marhaeni. (2009) *Ilmu Komunikasi Teori & Praktek Edisi Pertama*.
Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Gibson, James. L. John M, Ivancevich dan James H. Donnelly, Jr. (1997)
Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses. Jilid I, Diterjemahkan oleh:
Nunuk Adiarni, Edisi Kedelapan. Jakarta: Binarupa Aksara.
- _____, et. al. (1995) *Organisasi dan Manajemen, Edisi keempat*, Jakarta:
Erlangga.
- _____, Howard. (2010) *Management, Skill and Creativity: the Purpose and
Value of Instrumental Reasoning in Education Discourse*, Oxford, V OL.
37, Num. 6, December 2011, pp. 699-716
- Greenberg, Jerald dan Robert A. Baron. (2003) *Behavior in Organizations*.
New Jersey: Prentice Hall.
- Goldhaber, Gerald M. (1986) *Organizational Communication*. Erlangga,
Jakarta.
- Gozali, Inam. (2016) *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM
SPSS 23*. Semarang: BPFE Universitas Diponegoro.



- Hall, C. W. (1957) *Drying of Farm Crops*. Eduart Brothers Co. Michigan.
- Handoko. T. H. (1995) *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Handoko. T. H. (2003) *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu. (2004) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi.
- Heller, Robert. (1998) *Motivating People*. London: Dorling Kindersley.
- Hersey, Paul, Ken Blanchard. (1992) *Manajemen Perilaku Organisasi, Terjemahan Agus Dharma*. Jakarta: Erlangga.
- Ikhsan, Arfan. M. Ishak. (2005) *Akuntansi Keprilakuan*. Jakarta: Salemba Empat.
- Indriyati, Rini. (2010) Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi dan Penggunaan Sistem Informasi Berbasis Komputer Terhadap Kinerja Pegawai. *Skripsi tidak Dipublikasikan*. Universitas Sebelas Maret.
- Ilyas, Yaslis, (2005) *Kinerja Teori, Penilaian dan Penelitian*, Jakarta: Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Indonesia, Jakarta Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Indonesia.

Katz, D. dan Khan, R. (1996) *The Social Psychologi of Organization*. New York: John Wiley and Sons. Inc.

Koontz and O. Donnel. (2011) *Principles of Management and Analysis of Management Functi on*, 5th ed, Mc Graw Hill, Booy Coy.

Kuncoro, Mudrajad. (2001) *Metode Kuantitatif, Teori dan Aplikasi untuk Statistik Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Liliweri Alo. (2004) *Wacana Komunikasi Organisasi*. Bandung: Mandar maju.

Mangkunegara, A.P. (2004) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.

Marwoto, Nuki. (2012) Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Komunikasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Karimun. *Tesis tidak Dipublikasikan*. Universitas Terbuka.

Mc Leod, Jr., George Schell. (2007) *Sistem Informasi*. Yogyakarta: Andi Offset.

Muhammad Arni. (2009) *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.

Nimran Umar. (2004) *Perilaku Organisasi*. Surabaya: CV. Citra Media.

Notoatmodjo, Soekidjo. (2009) *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

Pangestu, Danu Wira. (2003-2007). *Teori Dasar Sistem Informasi Manajemen (SIM)*: Komunitas elearning Ilmu Komputer.Com.

Pasolong. (2008) *Teori Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta.

Prabasari, Ayu. M. (2015) Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Distrihusi Bali. *Skripsi tidak dipublikasikan*. Universitas Udayana.

Purba, Amir. Dkk. (2006) *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Medan: Pustaka Bangsa Press.

Rakhmat, Jalaluddin. (2007) *Metode Penelitian Komunikasi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Redi Panuju. (2002) *Komunikasi Organisasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Reksohadiprojo, Soekanto, dan Hani Handoko. (1996) *Organisasi Perusahaan: Teori, Struktur dan Perilaku*. Yogyakarta: BPFE.

Republik Indonesia. *Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian*.



_____. *Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.*

Reynaldo, Alvin. (2015) Analisis Kualitas Sistem Informasi Manajemen dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Asuransi Jiwa Bumi Putra 1912 Cabang Panandaran Semarang. *Skripsi tidak dipublikasikan.* Universitas Diponegoro.

Riduwan. (2005) *Dasar-dasar Statistika.* Bandung: Alfabeta.

Robbins, S.P. (2003) *Perilaku Organisasi (Terjemahan).* Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.

_____. (2009) *Perilaku Organisasi (Terjemahan).* Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.

Robert. G. Murdick, dkk. (1991) *Sistem Informasi untuk Manajemen Modern.* Jakarta: Erlangga.

Santoso, Singgih. (2005) *Statisti Multivariat.* Jakarta: PT. Gramedia.

Saydam, G. (2012) *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Binarupa. Jakarta.

Sedarmayanti. (2007) *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja.* Bandung: Mandar Maju.

- Sekarningtyas, Ayu. (2011) Analisis Pengaruh Komunikasi dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan. *Skripsi tidak Dipublikasikan*. Universitas Diponegoro.
- Sevilla CG, et. al. (1993) *Pengantar Metode Penelitian*. Jakarta: UI Press.
- Simamora, Henry. (1997) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Singarimbun, Masri & Effendi, Sofian. (1995) *Metode Penelitian Survey*. Jakarta: LP3S.
- Siregar. S. (2013) *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sjafri Mangkuprawira, T. B. dan Aida Vitayala Hubeis. (2007) *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Ghalla Indonesia, Bogor.
- Soleha, Karnita. L. Anton, T. Yuyu, S. (2012) Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Komisi Penyiaran Indonesia Daerah Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Entrepreneurship*. Volume 6 Nomor 1. hal 39 -50.
- Sondang, Siagian P. (2002) *Kepemimpinan Organisasi & Prilaku Administrasi*. Jakarta: Penerbit Gunung Agung.
- _____, (2001) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.

Sugiyono. (2014) *Metode Penelitian Administrasi Dilengkapi Metode R&D*. Bandung: Alfabeta.

Tamher Abdul Kadir. (2013) *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Maluku Tenggara*. Tesis. Jakarta: Universitas Terbuka.

Terry, George, (2005) *Dasar-dasar manajemen*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Thoha, Miftah. (2006) *Pembinaan Organisasi, Proses Diagnosa & Intervensi*. Jakarta: PT. Radja Grafindo Persada.

Umar, Husein. (2009) *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Cetakan kelima. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

Vardiansyah, Dani. (2004) *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Bogor: Ghalia Indonesia.

Veithzal Rivai dan Deddy Mulyadi. (2009) *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.

Veithzal, Rivai, (2005) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya.

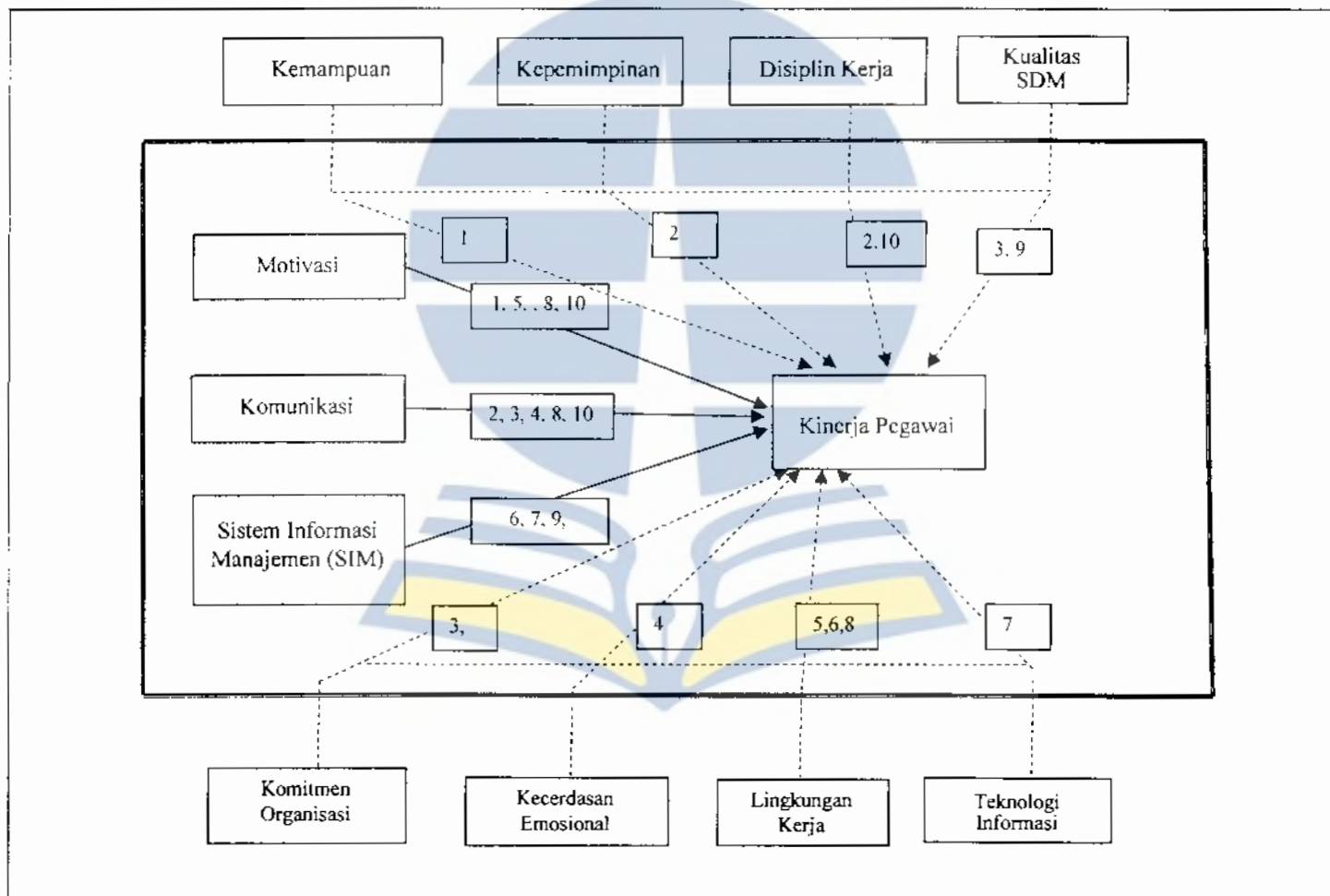
www.mediaindonesia.com/news/read/119328/mutu-pegawai-negeri-sipil-masih-rendah/2017-08-25, diakses 6 Desember 2017.

www.bimakini.com/2017/02/menyoal-tentang-pendidikan-kepala-sekolah-birokrasi-pemerintah-dinas-pendidikan-guru-dan-pengawas,
diakses 6 Desember 2017.



Lampiran 1. Peta Penelitian

PETA PENELITIAN



1. Anggraeni (2011)
2. Soleha (2012)
3. Marwoto (2012)
4. Sekarmingtyas (2011)
5. Analisa (2011)
6. Reynaldo (2015)
7. Arisuniarti (2015)
8. Anjani (2014)
9. Indriyanti (2010)
10. Prabasari (2015)

Lampiran 2. Penelitian Terdahulu

MAPPING PENELITIAN TERDAHULU

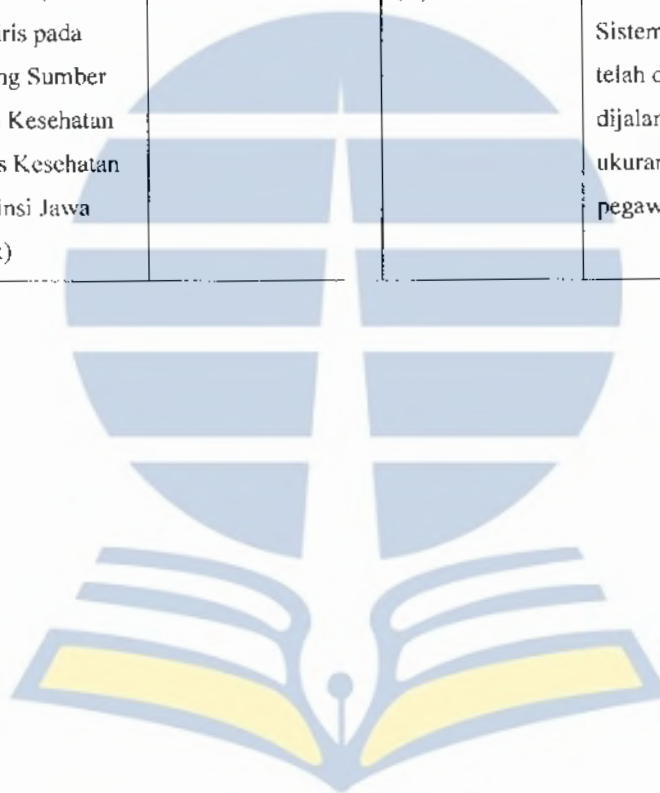
NO.	NAMA PENELITIAN	JUDUL	METODE/ALAT ANALISIS	VARIABEL FOKUS PENELITIAN	HASIL PENELITIAN
1	2	3	4	5	6
1.	Neny Anggraeni (2011)	Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Sekolah Tinggi Seni Indonesia (STSI) Bandung	Kuantitatif (Regresi Linear Berganda)	Kemampuan Pegawai (X_1), Motivasi (X_2), Kinerja Pegawai (Y)	Secara simultan dan parsial kemampuan pegawai dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada STSI Bandung
2.	Lilis Kamita Soleha, Anton Tirta Komara, Yuyu Sudia (2012)	Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Komisi Penyiaran Indonesia Propinsi Jawa Barat	Kuantitatif (Regresi Linear Berganda)	Kepemimpinan (X_1), Disiplin Kerja (X_2), Komunikasi (X_3), Kinerja Pegawai (Y)	Secara parsial dan simultan kepemimpinan, disiplin kerja dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Komisi Penyiaran Indonesia Propinsi Jawa Barat
3.	Nuki Marwoto (2012)	Pengaruh Kualitas SDM, Komunikasi, Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Satuan Kerja Perangkat	Kuantitatif (Regresi Linear Berganda)	Kualitas SDM (X_1), Komunikasi (X_2), Komitmen Organisasi (X_3), Kinerja Pegawai (Y)	Secara parsial dan simultan variabel kualitas SDM, komunikasi, komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai SKPD di lingkungan pemerintah Kabupaten Karimun

NO.	NAMA PENELITIAN	JUDUL	METODE/ALAT ANALISIS	VARIABEL FOKUS PENELITIAN	HASIL PENELITIAN
		Daerah (SPKD) di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Karimun			
4.	Dyah Ayu Sekarningtyas (2011)	Analisis Pengaruh Komunikasi dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan	Kuantitatif (Regresi Linear Berganda)	Komunikasi (X_1), Kecerdasan Emosional (X_2), Kinerja Karyawan (Y)	Variabel komunikasi dan kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
5.	Lucky Wulan Analisa (2011)	Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Semarang)	Kuantitatif (Regresi Linear Berganda)	Motivasi Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), Kinerja Karyawan (Y)	Variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
6.	Alvin Reynaldo (2015)	Analisis Kualitas Sistem Informasi Manajemen (SIM) dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Asuransi Jiwa Bumi Putra 1912 Cabang Pandanaran Semarang	Kuantitatif (Regresi Linear Berganda)	Kualitas Sistem Informasi Manajemen (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), Kinerja Karyawan (Y)	Kualitas SIM dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Asuransi Jiwa Bumi Putra 1912 Cabang Padanaran Semarang

NO.	NAMA PENELITIAN	JUDUL	METODE/ALAT ANALISIS	VARIABEL FOKUS PENELITIAN	HASIL PENELITIAN
7.	Desan Made Arisuniarti (2015)	Pengaruh Teknologi Informasi dan Sistem Informasi Manajemen Terpadu Terhadap Kinerja Karyawan di Lingkungan Universitas Warmadewa	Kuantitatif (Regresi Linear Berganda)	Teknologi Informasi (X_1), Sistem Informasi Manajemen Terpadu (X_2), Kinerja Karyawan (Y)	Variabel teknologi informasi dan Sistem Informasi Manajemen terpadu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di lingkungan Universitas Warmadewa
8.	Resty Fauzia Anjani (2014)	Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta)	Kuantitatif (Regresi Linear Berganda)	Motivasi (X_1), Komunikasi (X_2), Lingkungan Kerja (X_3), Kinerja Karyawan (Y)	Variabel komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel motivasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan
9.	Runi Indriyani (2010)	Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi dan Penggunaan Sistem Informasi Berbasis Komputer Terhadap Kinerja Karyawan	Kuantitatif (Regresi Linear Berganda)	Motivasi Kerja (X_1), Kompetensi (X_2), Sistem Informasi Berbasis Komputer (X_3), Kinerja Karyawan (Y)	Motivasi kerja, kompetensi dan sistem informasi berbasis komputer secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
10.	I Gusti Agung Ayu Maya	Pengaruh Motivasi, Disiplin	Kuantitatif (Regresi Linear Berganda)	Motivasi (X_1), Disiplin Kerja	Variabel motivasi, disiplin kerja dan komunikasi secara parsial

NO.	NAMA PENELITIAN	JUDUL	METODE/ALAT ANALISIS	VARIABEL FOKUS PENELITIAN	HASIL PENELITIAN
	Prabasari, I Gusti Salit Ketut Netral (2015)	Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Distribusi Bali		(X ₂), Komunikasi (X ₃), Kinerja Karyawan (Y)	dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Distribusi Bali
11.	Darti Daryanti, Rohanda Rohada, Sukaesih, Sukaesih (2013)	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Perpustakaan, Arsip dan Dokumentasi (BPAD) Propinsi Bengkulu	Kuantitatif (Deskriptif)	Motivasi Kerja (X ₁), Motivasi Kerja Intrinsik (X ₂), Motivasi Kerja Ekstrinsik (X ₃), Kinerja Pegawai (Y)	Pengaruh motivasi kerja intrinsik terhadap kinerja pegawai di BPAD Propinsi Bengkulu secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan. Motivasi kerja ekstrinsik terhadap kinerja pegawai di BPAD Propinsi Bengkulu secara simultan terdapat pengaruh positif, serta dengan koefisien jalur yang ditunjukkan dengan hasil perhitungan $t_{hitung} > t_{tabel}$, sehingga motivasi kerja ekstrinsik berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai
12.	Marlin Pijetsti Pantungan, Sofia Pangemanan, Gustaf Undap (2017)	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Kendahe Kabupaten	Kuantitatif (Regresi Linear Berganda)	Motivasi Kerja (X ₁), Kinerja (X ₂), Pegawai (Y)	Motivasi kerja memiliki besaran pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Kendahe Kabupaten Kepulauan Sangihe sebesar 0.617 atau dengan kata lain sebesar 61.7%, sedangkan 38.3% dipengaruhi oleh faktor lain dari penelitian ini dan

NO.	NAMA PENELITIAN	JUDUL	METODE/ALAT ANALISIS	VARIABEL FOKUS PENELITIAN	HASIL PENELITIAN
		Batavia Ar Distrik Makassar			
16.	Graha Prakarsa (2016)	Analisis Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai (Studi Empiris pada Bidang Sumber Daya Kesehatan Dinas Kesehatan Propinsi Jawa Barat)	<i>Explanatory Survey</i>	Sistem Informasi Manajemen (X), Efektivitas Kerja Pegawai (Y)	Sistem Informasi Manajemen berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai pada Bidang Sumber Daya Kesehatan Dinas Kesehatan Propinsi Jawa Barat, bahwa secara simultan Sistem Informasi Manajemen telah dilaksanakan dan dijalankan sesuai dengan ukuran-ukuran efektivitas kerja pegawai



KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH MOTIVASI, KOMUNIKASI DAN SISTEM INFORMASI MANAJEMEN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KOTA BIMA

Petunjuk Pengisian: Pilihlah salah satu jawaban yang sesuai dengan pendapat Anda dan berilah tanda (X) atau tanda Contang (√) pada salah satu jawaban yang menurut Anda paling sesuai.

I. IDENTITAS RESPONDEN

Nama :

Instansi Asal :

Petunjuk Pengisian : Berilah tanda (√) pada jawaban yang Anda pilih

Jenis Kelamin : Laki-Laki Perempuan

Pendidikan Terakhir : SMU D3

S1 S2

Masa Kerja : 5 - 10 Tahun 11-15 Tahun

16-20 Tahun > 20 Tahun

A. VARIABEL MOTIVASI (X₁)

No	Indikator	Pertanyaan	Jawaban				
			STS	TS	KS	S	SS
1.	Fisiologi	Disini menyediakan sarana dan prasarana yang mendukung semua aktivitas kegiatan tugas					
2.	Rasa Aman	Seringkali saya merasa aman dalam melaksanakan tugas dalam organisasi ini					
3.	Sosial	Saya dan rekan kerja selalu saling membantu bila terjadi kesalahan					
4.	Penghargaan	Pendapat saya selalu dihargai oleh pimpinan					
5.	Aktualisasi Diri	Motivasi yang diberikan oleh pimpinan membuat saya lebih disiplin dalam bekerja					

B. VARIABEL KOMUNIKASI (X₂)

No	Indikator	Pertanyaan	Jawaban				
			STS	TS	KS	S	SS
1.	Kemudahan memperoleh informasi	Saya dengan mudah mengakses informasi apapun dalam organisasi					
2.	Intesitas komunikasi	Saya dapat berkomunikasi secara rutin dengan pimpinan dan rekan kerja lainnya					
3.	Efektivitas komunikasi	Penyampaian pesan secara lisan maupun tulisan telah berjalan efektif dalam organisasi					
4.	Tingkat pemahaman pesan	Saya memahami semua informasi yang disampaikan pimpinan					
5.	Perubahan sikap	Saya selalu bersikap sesuai dengan arahan pimpinan dalam organisasi					

C. VARIABEL SISTEM INFORMASI MANAJEMEN (X₃)

No	Indikator	Pertanyaan	Jawaban				
			STS	TS	KS	S	SS
1.	Hardware (Perangkat Keras)	Saya melakukan pengolahan data dengan komputer					
2.	Software (Perangkat Lunak)	Dalam mengolah data saya menggunakan program tertentu pada aplikasi komputer					
3.	Brainware (Sumber Daya Manusia)	Saya memiliki kemampuan untuk mengoperasikan program yang ada di komputer					
4.	Manajemen Database	Sistem Informasi yang ada telah secara fleksibel dalam mengolah data dan informasi sehingga memudahkan proses perbaikan apabila terjadi kesalahan					
5.	Prosedur	Pengolahan data dengan aplikasi komputer (program SIM) telah sesuai dengan prosedur dalam regulasi					
6.	Jaringan Telekomunikasi	Pada tempat kerja saya tersedia jaringan telekomunikasi (Wifi) secara gratis					

D. VARIABEL KINERJA PEGAWAI (Y)

No	Indikator	Pertanyaan	Jawaban				
			STS	TS	KS	S	SS
1.	Kualitas Kerja	Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan cekatan					
2.	Kuantitas Kerja	Tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan telah sesuai dengan target organisasi					
3.	Pengetahuan	Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik					

No	Indikator	Pertanyaan	Jawaban				
			STS	TS	KS	S	SS
4.	Penyesuaian Pekerjaan	Saya mendahulukan pekerjaan-pekerjaan yang merupakan prioritas kerja					
5.	Keandalan	Saya taat terhadap semua aturan dan prosedur kerja yang ditetapkan dalam organisasi					
6.	Hubungan Kerja	Saya dapat bekerja dengan baik dalam <i>team</i>					



Lampiran 4. Hasil Output SPSS Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota
Bima

43628.pdf

Lampiran 4.1. Tabulasi Data

Lampiran 4.1.1. Tabulasi Data Variabel Motivasi (X_1)

NO	Variabel Motivasi (X_1)					Skor	Mean
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Total X1	X1
1	5	5	5	5	5	25	5
2	4	4	4	4	5	21	4,2
3	5	4	5	5	5	24	4,8
4	4	4	4	4	4	20	4
5	4	3	5	4	4	20	4
6	5	5	4	4	4	22	4,4
7	5	5	5	4	5	24	4,8
8	4	4	4	4	5	21	4,2
9	5	5	5	4	5	24	4,8
10	5	5	2	4	5	21	4,2
11	5	5	5	4	5	24	4,8
12	5	5	5	4	5	24	4,8
13	4	5	5	4	4	22	4,4
14	4	3	4	4	3	18	3,6
15	4	4	5	4	5	22	4,4
16	3	4	4	4	4	19	3,8
17	4	4	3	3	4	18	3,6
18	4	4	5	4	4	21	4,2
19	5	4	5	4	5	23	4,6
20	5	4	4	3	4	20	4
21	5	5	5	3	5	23	4,6
22	4	4	5	4	5	22	4,4
23	4	4	4	3	4	19	3,8
24	5	5	5	4	5	24	4,8
25	4	4	5	4	4	21	4,2
26	4	3	5	5	5	22	4,4
27	5	4	4	4	4	21	4,2
28	4	4	5	4	5	22	4,4
29	5	5	5	5	5	25	5
30	4	5	4	4	5	22	4,4
31	4	4	4	5	5	22	4,4
32	4	5	4	4	4	21	4,2
33	5	4	4	4	4	21	4,2
34	3	3	5	4	4	19	3,8
35	4	4	4	4	4	20	4
36	5	5	4	4	5	23	4,6
37	4	4	5	3	5	21	4,2
38	4	4	4	3	4	19	3,8
39	4	4	4	4	4	20	4
40	5	4	4	4	4	21	4,2
41	5	5	4	4	5	23	4,6
42	4	4	5	3	5	21	4,2

NO	Variabel Motivasi (X1)					Skor	Mean ^{43628.pdf}
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Total X1	X1
43	4	4	5	4	4	21	4,2
44	5	4	4	4	5	22	4,4
45	4	5	5	5	5	24	4,8
46	4	4	4	4	4	20	4
47	5	4	4	4	5	22	4,4
48	4	4	5	4	4	21	4,2
49	5	5	4	5	4	23	4,6
50	4	4	4	4	4	20	4
51	4	5	4	5	4	22	4,4
52	4	4	4	4	5	21	4,2
53	5	5	5	4	4	23	4,6
54	5	4	5	5	5	24	4,8
55	4	4	4	4	4	20	4
56	4	4	4	4	4	20	4
57	5	4	4	5	5	23	4,6
58	5	4	4	4	4	21	4,2
59	5	4	4	4	5	22	4,4
60	5	5	3	4	5	22	4,4
61	5	4	4	4	5	22	4,4
62	4	4	4	5	5	22	4,4
63	4	4	5	4	5	22	4,4
64	4	4	4	5	5	22	4,4
65	4	4	5	5	5	23	4,6
66	5	5	4	5	4	23	4,6
67	5	5	5	5	5	25	5
68	5	4	4	4	5	22	4,4
69	4	4	4	4	5	21	4,2
70	5	5	4	4	5	23	4,6
71	5	5	4	4	5	23	4,6
72	5	4	4	4	5	22	4,4
73	4	4	4	4	4	20	4
74	4	4	4	4	5	21	4,2
75	4	5	4	5	5	23	4,6
76	4	4	4	4	5	21	4,2
77	4	4	4	4	4	20	4
78	4	4	4	4	5	21	4,2
79	5	4	4	4	5	22	4,4
80	5	4	4	4	5	22	4,4
81	5	4	4	4	4	21	4,2
82	5	4	4	4	5	22	4,4
83	5	4	4	4	5	22	4,4
84	5	5	5	3	5	23	4,6
Total X1	374	358	362	344	386	1824	364,8
Mean X1	4,45238	4,2619	4,30952	4,09524	4,59524	21,7143	4,342857

NO	Variabel Komunikasi (X2)					Skor	Mean
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Total X2	X2
1	5	5	5	5	5	25	5
2	5	5	5	4	4	23	4,6
3	5	5	5	5	5	25	5
4	4	4	5	5	5	23	4,6
5	4	4	4	4	4	20	4
6	5	5	4	4	4	22	4,4
7	5	5	4	5	5	24	4,8
8	4	5	5	5	5	24	4,8
9	4	4	5	4	5	22	4,4
10	5	5	5	4	5	24	4,8
11	4	4	4	4	4	20	4
12	4	4	4	4	5	21	4,2
13	5	5	5	5	5	25	5
14	4	4	3	4	4	19	3,8
15	4	4	5	4	4	21	4,2
16	4	4	4	4	4	20	4
17	3	5	4	5	3	20	4
18	5	4	5	4	5	23	4,6
19	4	4	4	5	5	22	4,4
20	5	3	4	4	4	20	4
21	5	3	5	5	5	23	4,6
22	4	4	4	4	4	20	4
23	5	5	4	4	4	22	4,4
24	4	4	4	4	4	20	4
25	3	4	3	4	4	18	3,6
26	5	5	5	5	5	25	5
27	4	4	3	4	4	19	3,8
28	5	4	5	4	4	22	4,4
29	5	5	5	5	5	25	5
30	5	5	5	4	4	23	4,6
31	4	4	4	4	5	21	4,2
32	5	4	4	4	4	21	4,2
33	4	5	4	4	5	22	4,4
34	4	4	4	4	4	20	4
35	4	4	4	4	4	20	4
36	5	5	5	4	5	24	4,8
37	3	5	5	5	5	23	4,6
38	3	4	4	3	4	18	3,6
39	5	4	4	4	4	21	4,2
40	4	4	4	4	4	20	4
41	4	4	4	4	4	20	4
42	4	4	4	4	4	20	4
43	4	4	4	4	4	20	4
44	4	4	4	4	4	20	4
45	4	4	4	5	5	22	4,4

NO	Variabel Komunikasi (X2)					Skor	Mean
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Total X2	X2
46	4	5	5	5	5	24	4,8
47	5	5	4	4	5	23	4,6
48	5	4	4	4	5	22	4,4
49	4	5	4	5	4	22	4,4
50	4	5	4	4	5	22	4,4
51	4	5	4	4	4	21	4,2
52	4	4	4	4	5	21	4,2
53	4	4	4	5	5	22	4,4
54	4	4	4	4	4	20	4
55	4	4	4	4	4	20	4
56	5	4	4	5	5	23	4,6
57	5	4	4	5	5	23	4,6
58	4	4	4	4	5	21	4,2
59	4	4	4	4	4	20	4
60	5	4	4	4	5	22	4,4
61	4	4	4	5	5	22	4,4
62	4	4	4	5	5	22	4,4
63	4	5	4	5	4	22	4,4
64	4	4	4	5	5	22	4,4
65	4	4	5	5	5	23	4,6
66	5	5	4	4	4	22	4,4
67	4	4	4	5	5	22	4,4
68	4	4	4	4	5	21	4,2
69	4	4	4	4	5	21	4,2
70	4	4	4	4	5	21	4,2
71	4	4	4	5	5	22	4,4
72	4	4	4	4	4	20	4
73	4	4	4	4	4	20	4
74	4	4	4	4	5	21	4,2
75	4	4	4	5	5	22	4,4
76	5	4	4	4	5	22	4,4
77	4	4	4	4	4	20	4
78	5	4	4	4	5	22	4,4
79	4	4	4	4	4	20	4
80	4	4	4	4	5	21	4,2
81	5	4	4	5	5	23	4,6
82	5	4	4	5	5	23	4,6
83	3	4	4	4	5	20	4
84	4	4	4	4	5	21	4,2
Total X2	359	357	352	363	382	1813	362,6
Mean X2	4,27381	4,25	4,19048	4,32143	4,54762	21,5833	4,316667

NO	Variabel SIM (X ₃)						Skor	Mean
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	Total X3	X3
1	4	5	5	5	5	5	29	4,833333
2	4	4	4	5	5	5	27	4,5
3	5	5	4	4	5	5	28	4,666667
4	5	4	4	5	5	4	27	4,5
5	5	4	4	4	4	4	25	4,166667
6	4	4	4	5	5	4	26	4,333333
7	5	4	5	5	5	5	29	4,833333
8	5	4	5	4	4	5	27	4,5
9	5	5	4	4	5	5	28	4,666667
10	4	4	4	4	4	5	25	4,166667
11	4	4	4	5	5	5	27	4,5
12	5	4	4	4	4	5	26	4,333333
13	5	4	4	4	5	5	27	4,5
14	4	4	4	4	4	4	24	4
15	5	5	5	5	5	5	30	5
16	4	4	4	4	4	4	24	4
17	4	5	4	4	4	5	26	4,333333
18	5	5	5	5	5	5	30	5
19	5	5	5	5	5	5	30	5
20	5	5	5	4	5	4	28	4,666667
21	5	5	5	5	5	5	30	5
22	4	4	4	4	4	4	24	4
23	5	5	5	5	5	4	29	4,833333
24	5	4	5	5	5	5	29	4,833333
25	4	3	3	4	4	5	23	3,833333
26	5	5	5	5	5	5	30	5
27	5	4	4	4	4	5	26	4,333333
28	4	4	4	4	4	4	24	4
29	5	5	5	5	5	5	30	5
30	4	4	4	5	5	5	27	4,5
31	4	4	4	4	4	5	25	4,166667
32	4	4	4	4	4	5	25	4,166667
33	5	5	4	4	4	4	26	4,333333
34	4	4	4	4	3	4	23	3,833333
35	4	4	4	4	4	4	24	4
36	5	5	5	5	5	5	30	5
37	5	5	5	5	5	5	30	5
38	4	4	4	3	4	4	23	3,833333
39	5	5	4	4	4	5	27	4,5
40	5	4	4	4	5	5	27	4,5
41	4	4	4	5	5	5	27	4,5
42	4	5	4	5	4	4	26	4,333333
43	4	4	4	4	4	5	25	4,166667
44	5	4	5	4	5	5	28	4,666667
45	4	5	4	4	4	5	26	4,333333

NO	Variabel SIM (X3)						Skor	Mean
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	Total X3	X3
46	5	5	5	5	5	5	30	5
47	4	4	4	5	4	3	24	4
48	4	4	3	5	4	5	25	4,166667
49	5	5	4	4	4	5	27	4,5
50	4	4	4	4	4	4	24	4
51	4	4	4	4	4	4	24	4
52	5	4	4	4	5	5	27	4,5
53	5	5	5	5	4	4	28	4,666667
54	4	4	4	4	4	5	25	4,166667
55	4	4	4	4	4	4	24	4
56	4	4	4	4	4	5	25	4,166667
57	5	4	4	4	4	5	26	4,333333
58	4	4	4	4	4	5	25	4,166667
59	4	4	4	4	4	4	24	4
60	4	4	4	4	4	5	25	4,166667
61	4	4	4	4	5	5	26	4,333333
62	4	4	4	4	5	5	26	4,333333
63	4	4	4	4	5	5	26	4,333333
64	4	4	4	4	4	4	24	4
65	4	4	4	4	5	5	26	4,333333
66	4	4	4	4	4	4	24	4
67	4	4	4	4	4	5	25	4,166667
68	4	4	4	4	4	4	24	4
69	4	4	4	4	4	4	24	4
70	4	4	4	5	4	5	26	4,333333
71	4	4	4	4	4	5	25	4,166667
72	4	4	4	4	4	4	24	4
73	4	4	4	4	4	4	24	4
74	4	5	4	4	4	5	26	4,333333
75	4	4	4	4	4	5	25	4,166667
76	4	4	4	4	4	5	25	4,166667
77	4	4	4	4	4	4	24	4
78	4	4	4	4	4	5	25	4,166667
79	4	4	4	4	4	4	24	4
80	4	4	4	4	5	5	26	4,333333
81	4	4	4	4	5	5	26	4,333333
82	5	4	4	4	4	5	26	4,333333
83	4	4	4	4	4	4	24	4
84	5	5	4	4	4	4	26	4,333333
Total X3	367	358	351	359	367	389	2191	365,1667
Mean X3	4,36905	4,2619	4,17857	4,27381	4,36905	4,63095	26,0833	4,347222

NO	Variabel Kinerja Pegawai (Y)						Skor	Mean
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Total Y	Y
1	5	5	5	5	5	5	30	5
2	4	5	5	5	5	4	28	4,666667
3	4	4	5	5	5	5	28	4,666667
4	4	5	5	5	5	5	29	4,833333
5	4	4	4	4	4	4	24	4
6	5	5	4	4	5	4	27	4,5
7	5	5	5	5	5	5	30	5
8	4	4	5	5	4	5	27	4,5
9	4	4	5	5	5	4	27	4,5
10	4	5	5	5	5	5	29	4,833333
11	5	4	4	5	5	5	28	4,666667
12	4	4	4	4	5	4	25	4,166667
13	5	4	4	4	4	4	25	4,166667
14	4	4	4	4	4	3	23	3,833333
15	4	5	5	5	5	5	29	4,833333
16	3	4	4	4	4	4	23	3,833333
17	4	4	5	3	5	4	25	4,166667
18	4	4	5	4	4	5	26	4,333333
19	4	4	5	5	5	5	28	4,666667
20	5	3	4	5	5	5	27	4,5
21	5	5	5	5	5	5	30	5
22	4	4	4	4	5	4	25	4,166667
23	4	4	4	4	4	4	24	4
24	4	4	5	5	4	4	26	4,333333
25	4	4	4	4	5	5	26	4,333333
26	4	4	5	5	5	5	28	4,666667
27	4	4	4	4	4	5	25	4,166667
28	4	4	4	4	5	5	26	4,333333
29	5	5	5	5	5	5	30	5
30	5	5	5	5	5	5	30	5
31	4	4	5	4	5	4	26	4,333333
32	5	5	5	5	5	5	30	5
33	4	4	5	4	4	5	26	4,333333
34	4	4	4	4	4	4	24	4
35	4	4	4	4	4	4	24	4
36	4	4	5	5	5	5	28	4,666667
37	3	4	5	5	5	5	27	4,5
38	3	3	4	4	4	4	22	3,666667
39	4	4	4	4	4	4	24	4
40	4	4	5	5	4	4	26	4,333333
41	4	4	4	4	4	5	25	4,166667
42	5	5	5	5	5	5	30	5
43	4	5	4	5	4	5	27	4,5
44	4	5	4	5	4	4	26	4,333333
45	5	4	4	4	5	5	27	4,5

NO	Variabel Kinerja Pegawai (Y)						Skor	Mean
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Total Y	Y
46	4	4	5	5	5	5	28	4,666667
47	5	5	4	5	5	5	29	4,833333
48	5	4	4	5	4	5	27	4,5
49	4	5	4	5	4	4	26	4,333333
50	5	5	5	5	4	4	28	4,666667
51	4	4	4	5	5	5	27	4,5
52	4	4	5	5	4	5	27	4,5
53	4	4	4	4	4	4	24	4
54	4	4	4	4	4	4	24	4
55	4	4	4	4	4	4	24	4
56	5	4	5	5	4	5	28	4,666667
57	4	4	4	4	5	5	26	4,333333
58	5	4	5	4	5	5	28	4,666667
59	5	4	5	4	5	5	28	4,666667
60	5	4	4	5	4	5	27	4,5
61	4	4	4	5	5	5	27	4,5
62	5	4	5	4	5	5	28	4,666667
63	4	4	4	5	5	5	27	4,5
64	4	4	5	5	5	5	28	4,666667
65	5	5	5	5	4	5	29	4,833333
66	5	5	5	5	4	4	28	4,666667
67	5	4	5	5	4	5	28	4,666667
68	5	4	4	5	5	5	28	4,666667
69	4	4	4	4	4	5	25	4,166667
70	5	4	4	4	5	5	27	4,5
71	4	4	4	4	4	5	25	4,166667
72	4	4	4	4	4	5	25	4,166667
73	4	4	4	5	5	5	27	4,5
74	5	5	5	5	5	5	30	5
75	5	4	5	4	4	5	27	4,5
76	4	4	4	4	4	5	25	4,166667
77	4	4	4	4	4	4	24	4
78	4	4	4	4	4	5	25	4,166667
79	4	4	4	4	4	4	24	4
80	4	4	4	4	5	5	26	4,333333
81	4	4	4	4	4	5	25	4,166667
82	4	4	4	4	4	5	25	4,166667
83	4	4	4	4	4	5	25	4,166667
84	4	4	5	5	5	5	28	4,666667
Total Y	360	354	374	378	379	392	2237	372,8333
Mean Y	4,28571	4,21429	4,45238	4,5	4,5119	4,66667	26,631	4,438492

Lampiran 5. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel

A. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Motivasi (X₁)

Uji Validitas Variabel Motivasi (X₁)

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Mean.X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.451**	-.067	.058	.314**	.613**
	Sig. (2-tailed)		.000	.545	.603	.004	.000
	N	84	84	84	84	84	84
X1.2	Pearson Correlation	.451**	1	.007	.122	.254*	.641**
	Sig. (2-tailed)	.000		.947	.267	.020	.000
	N	84	84	84	84	84	84
X1.3	Pearson Correlation	-.067	.007	1	.099	.141	.437**
	Sig. (2-tailed)	.545	.947		.370	.200	.000
	N	84	84	84	84	84	84
X1.4	Pearson Correlation	.058	.122	.099	1	.186	.507**
	Sig. (2-tailed)	.603	.267	.370		.090	.000
	N	84	84	84	84	84	84
X1.5	Pearson Correlation	.314**	.254*	.141	.186	1	.654**
	Sig. (2-tailed)	.004	.020	.200	.090		.000
	N	84	84	84	84	84	84
Mean.X1	Pearson Correlation	.613**	.641**	.437**	.507**	.654**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	84	84	84	84	84	84

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Uji Reliabilitas Variabel Motivasi (X₁)**Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima****Scale: ALL VARIABLES****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	84	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	84	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.649	6

B. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Komunikasi (X₂)

Uji Validitas Variabel Komunikasi (X₂)

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Mean.X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.185	.339**	.112	.219*	.616**
	Sig. (2-tailed)		.092	.002	.311	.045	.000
	N	84	84	84	84	84	84
X2.2	Pearson Correlation	.185	1	.362**	.212	.024	.549**
	Sig. (2-tailed)	.092		.001	.053	.832	.000
	N	84	84	84	84	84	84
X2.3	Pearson Correlation	.339**	.362**	1	.298**	.300**	.716**
	Sig. (2-tailed)	.002	.001		.006	.006	.000
	N	84	84	84	84	84	84
X2.4	Pearson Correlation	.112	.212	.298**	1	.428**	.640**
	Sig. (2-tailed)	.311	.053	.006		.000	.000
	N	84	84	84	84	84	84
X2.5	Pearson Correlation	.219*	.024	.300**	.428**	1	.632**
	Sig. (2-tailed)	.045	.832	.006	.000		.000
	N	84	84	84	84	84	84
Mean.X2	Pearson Correlation	.616**	.549**	.716**	.640**	.632**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	84	84	84	84	84	84

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Uji Reliabilitas Variabel Komunikasi (X₂)
Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	84	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	84	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.745	6

**C. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Sistem Informasi Manajemen
(X₃)**

Uji Validitas Variabel Sistem Informasi Manajemen (X₃)

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	Mean.X3
X3.1	Pearson Correlation	1	.523**	.586**	.288**	.417**	.216*	.729**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.008	.000	.048	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84
X3.2	Pearson Correlation	.523**	1	.584**	.378**	.297**	.107	.687**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.006	.333	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84
X3.3	Pearson Correlation	.586**	.584**	1	.509**	.505**	.135	.789**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.220	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84
X3.4	Pearson Correlation	.288**	.378**	.509**	1	.523**	.124	.677**
	Sig. (2-tailed)	.008	.000	.000		.000	.261	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84
X3.5	Pearson Correlation	.417**	.297**	.505**	.523**	1	.391**	.766**
	Sig. (2-tailed)	.000	.006	.000	.000		.000	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84
X3.6	Pearson Correlation	.216*	.107	.135	.124	.391**	1	.494**
	Sig. (2-tailed)	.048	.333	.220	.261	.000		.000
	N	84	84	84	84	84	84	84
Mean.X3	Pearson Correlation	.729**	.687**	.789**	.677**	.766**	.494**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	84	84	84	84	84	84	84

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Uji Reliabilitas Variabel Sistem Informasi Manajemen (X₃)**Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima****Scale: ALL VARIABLES****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	84	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	84	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.840	7

D. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Bima

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Mean.Y
Y1	Pearson Correlation	1	.383**	.234*	.260*	.214	.274*	.622**
	Sig. (2-tailed)		.000	.032	.017	.051	.012	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84
Y2	Pearson Correlation	.383**	1	.353**	.441**	.194	.052	.620**
	Sig. (2-tailed)	.000		.001	.000	.077	.641	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84
Y3	Pearson Correlation	.234*	.353**	1	.457**	.313**	.225*	.671**
	Sig. (2-tailed)	.032	.001		.000	.004	.040	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84
Y4	Pearson Correlation	.260*	.441**	.457**	1	.296**	.321**	.727**
	Sig. (2-tailed)	.017	.000	.000		.006	.003	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84
Y5	Pearson Correlation	.214	.194	.313**	.296**	1	.352**	.617**
	Sig. (2-tailed)	.051	.077	.004	.006		.001	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84
Y6	Pearson Correlation	.274*	.052	.225*	.321**	.352**	1	.582**
	Sig. (2-tailed)	.012	.641	.040	.003	.001		.000
	N	84	84	84	84	84	84	84
Mean.Y	Pearson Correlation	.622**	.620**	.671**	.727**	.617**	.582**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	84	84	84	84	84	84	84

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)
Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Bima

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	84	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	84	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.794	7

Lampiran 6. Uji Distribusi Frekuensi dan Deskripsi Variabel

A. Uji Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi (X_1) Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima

Frequency Table

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	2.4	2.4	2.4
	4.00	42	50.0	50.0	52.4
	5.00	40	47.6	47.6	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	4	4.8	4.8	4.8
	4.00	54	64.3	64.3	69.0
	5.00	26	31.0	31.0	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.2	1.2	1.2
	3.00	2	2.4	2.4	3.6
	4.00	51	60.7	60.7	64.3
	5.00	30	35.7	35.7	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	8	9.5	9.5	9.5
	4.00	60	71.4	71.4	81.0
	5.00	16	19.0	19.0	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	1.2	1.2	1.2
	4.00	32	38.1	38.1	39.3
	5.00	51	60.7	60.7	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

Mean.X1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.60	2	2.4	2.4	2.4
	3.80	4	4.8	4.8	7.1
	4.00	11	13.1	13.1	20.2
	4.20	20	23.8	23.8	44.0
	4.40	23	27.4	27.4	71.4
	4.60	13	15.5	15.5	86.9
	4.80	8	9.5	9.5	96.4
	5.00	3	3.6	3.6	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

**Uji Deskripsi Variabel Motivasi (X₁)
Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima**

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1.1	84	3.00	5.00	4.4524	.54673
X1.2	84	3.00	5.00	4.2619	.54039
X1.3	84	2.00	5.00	4.3095	.58032
X1.4	84	3.00	5.00	4.0952	.52913
X1.5	84	3.00	5.00	4.5952	.51762
Mean.X1	84	3.60	5.00	4.3429	.30823
Valid N (listwise)	84				

B. Uji Distribusi Frekuensi Variabel Komunikasi (X₂) Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima

Frequency Table

X2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	5	6.0	6.0	6.0
4.00	51	60.7	60.7	66.7
5.00	28	33.3	33.3	100.0
Total	84	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	2.4	2.4	2.4
	4.00	59	70.2	70.2	72.6
	5.00	23	27.4	27.4	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	3	3.6	3.6	3.6
	4.00	62	73.8	73.8	77.4
	5.00	19	22.6	22.6	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	1.2	1.2	1.2
	4.00	55	65.5	65.5	66.7
	5.00	28	33.3	33.3	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	1.2	1.2	1.2
	4.00	36	42.9	42.9	44.0
	5.00	47	56.0	56.0	100.0
Total		84	100.0	100.0	

Mean.X2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.60	2	2.4	2.4	2.4
	3.80	2	2.4	2.4	4.8
	4.00	22	26.2	26.2	31.0
	4.20	14	16.7	16.7	47.6
	4.40	22	26.2	26.2	73.8
	4.60	12	14.3	14.3	88.1
	4.80	5	6.0	6.0	94.0
	5.00	5	6.0	6.0	100.0
	Total		84	100.0	100.0

Uji Deskripsi Variabel Komunikasi (X₂)
Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X2.1	84	3.00	5.00	4.2738	.56720
X2.2	84	3.00	5.00	4.2500	.48780
X2.3	84	3.00	5.00	4.1905	.47785
X2.4	84	3.00	5.00	4.3214	.49481
X2.5	84	3.00	5.00	4.5476	.52423
Mean.X2	84	3.60	5.00	4.3167	.32146
Valid N (listwise)	84				

C. Uji Distribusi Frekuensi Variabel Sistem Informasi Manajemen (X₃)
Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima

Frequency Table

X3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	53	63.1	63.1	63.1
	5.00	31	36.9	36.9	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

X3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	1.2	1.2	1.2
	4.00	60	71.4	71.4	72.6
	5.00	23	27.4	27.4	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

X3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	2.4	2.4	2.4
	4.00	65	77.4	77.4	79.8
	5.00	17	20.2	20.2	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

X3.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	1.2	1.2	1.2
	4.00	59	70.2	70.2	71.4
	5.00	24	28.6	28.6	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

X3.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	1.2	1.2	1.2
	4.00	51	60.7	60.7	61.9
	5.00	32	38.1	38.1	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

X3.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	1.2	1.2	1.2
	4.00	29	34.5	34.5	35.7
	5.00	54	64.3	64.3	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

Mean.X3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.83	3	3.6	3.6	3.6
	4.00	19	22.6	22.6	26.2
	4.17	15	17.9	17.9	44.0
	4.33	18	21.4	21.4	65.5
	4.50	11	13.1	13.1	78.6
	4.67	5	6.0	6.0	84.5
	4.83	4	4.8	4.8	89.3
	5.00	9	10.7	10.7	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

**Uji Deskripsi Variabel Sistem Informasi Manajemen (X₃)
Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima**

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X3.1	84	4.00	5.00	4.3690	.48545
X3.2	84	3.00	5.00	4.2619	.46876
X3.3	84	3.00	5.00	4.1786	.44345
X3.4	84	3.00	5.00	4.2738	.47469
X3.5	84	3.00	5.00	4.3690	.50966
X3.6	84	3.00	5.00	4.6310	.50966
Mean.X3	84	3.83	5.00	4.3472	.33153
Valid N (listwise)	84				

**D. Uji Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Pegawai (Y) Dinas
Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima**

Frequency Table

Y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	3	3.6	3.6	3.6
	4.00	54	64.3	64.3	67.9
	5.00	27	32.1	32.1	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	2.4	2.4	2.4
	4.00	62	73.8	73.8	76.2
	5.00	20	23.8	23.8	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	46	54.8	54.8	54.8
	5.00	38	45.2	45.2	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	1.2	1.2	1.2
	4.00	40	47.6	47.6	48.8
	5.00	43	51.2	51.2	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

Y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	41	48.8	48.8	48.8
	5.00	43	51.2	51.2	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

Y6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	1.2	1.2	1.2
	4.00	26	31.0	31.0	32.1
	5.00	57	67.9	67.9	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

Mean.Y

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.67	1	1.2	1.2	1.2
	3.83	2	2.4	2.4	3.6
	4.00	10	11.9	11.9	15.5
	4.17	14	16.7	16.7	32.1
	4.33	11	13.1	13.1	45.2
	4.50	16	19.0	19.0	64.3
	4.67	17	20.2	20.2	84.5
	4.83	5	6.0	6.0	90.5
	5.00	8	9.5	9.5	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

Uji Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai (Y)
Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y1	84	3.00	5.00	4.2857	.52804
Y2	84	3.00	5.00	4.2143	.46753
Y3	84	4.00	5.00	4.4524	.50072
Y4	84	3.00	5.00	4.5000	.52641
Y5	84	4.00	5.00	4.5119	.50286
Y6	84	3.00	5.00	4.6667	.49899
Mean.Y	84	3.67	5.00	4.4385	.32291
Valid N (listwise)	84				



Lampiran 7. Uji Asumsi Klasik

A. Uji Normalitas Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Y
N		84
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	4.4385
	Std. Deviation	.32291
Most Extreme Differences	Absolute	.123
	Positive	.121
	Negative	-.123
Kolmogorov-Smirnov Z		1.129
Asymp. Sig. (2-tailed)		.156

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

B. Uji Multikolinieritas Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.292	.518		2.492	.015		
	X ₁	.232	.104	.221	2.221	.029	.837	1.195
	X ₂	.363	.107	.370	3.389	.001	.696	1.437
	X ₃	.131	.101	.136	1.299	.198	.756	1.323

a. Dependent Variable: Y

C. Uji Heteroskedastisitas Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.038	3	.013	.538	.658 ^a
	Residual	1.907	80	.024		
	Total	1.946	83			

a. Predictors: (Constant), X₃, X₁, X₂

b. Dependent Variable: Abs

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.560	.298		1.876	.064
	X ₁	-.059	.060	-.118	-.977	.331
	X ₂	.007	.062	.015	.111	.912
	X ₃	-.028	.058	-.061	-.480	.633

a. Dependent Variable: Abs

Lampiran 8. Regression (Uji F dan t)

Analisis Regresi (Uji F dan t) Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima

Variables Entered / Removed

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X ₃ , X ₁ , X ₂ ^a		Enter

a. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.578 ^a	.335	.310	.26829

a. Predictors: (Constant), X₃, X₁, X₂

b. Dependent Variable: Y

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.896	3	.965	13.410	.000 ^a
	Residual	5.759	80	.072		
	Total	8.654	83			

a. Predictors: (Constant), X₃, X₁, X₂

b. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.292	.518		2.492	.015
X ₁	.232	.104	.221	2.221	.029
X ₂	.363	.107	.370	3.389	.001
X ₃	.131	.101	.136	1.299	.198

a. Dependent Variable: Y

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	3.9804	4.9192	4.4385	.18679	84
Std. Predicted Value	-2.453	2.573	.000	1.000	84
Standard Error of Predicted Value	.031	.096	.056	.016	84
Adjusted Predicted Value	4.0093	4.9105	4.4392	.18654	84
Residual	-.56511	.71637	.00000	.26340	84
Std. Residual	-2.106	2.670	.000	.982	84
Stud. Residual	-2.137	2.706	-.001	1.003	84
Deleted Residual	-.59021	.73585	-.00074	.27524	84
Stud. Deleted Residual	-2.187	2.821	.001	1.016	84
Mahal. Distance	.112	9.616	2.964	2.249	84
Cook's Distance	.000	.087	.011	.015	84
Centered Leverage Value	.001	.116	.036	.027	84

a. Dependent Variable: Y

Histogram

Dependent Variable: Y

