

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS PENELITIAN

#### A. Kajian Pustaka

##### 1. Deskripsi Teori

###### a. Pengertian Teori *Human Capital*

Penelitian ini menggunakan Teori *Human Capital* atau modal manusia. Teori *Human Capital* secara teoritis merupakan teori yang mensyaratkan adanya sumber daya manusia yang kompeten. Efendi (2019:13) mengemukakan bahwa *human capital* merupakan sarana pelatihan, pendidikan, dan upaya profesional lainnya yang melekat dalam meningkatkan pengetahuan, bakat, keterampilan, dan aset sosial karyawan.

Secara umum, Teori *Human Capital* dapat diartikan sebagai konsep yang menjelaskan manusia dalam organisasi dan bisnis, sebagai aset yang penting dan memiliki sumbangan terhadap pertumbuhan dan pengembangan dalam organisasi yang sama seperti halnya aset fisik seperti modal kerja dan mesin.

*Human Capital* di dalam organisasi mampu mengangkat sumber daya manusia pada tingkat yang lebih tinggi, artinya sumber daya manusia dapat memberikan manfaat dan nilai bagi organisasi (Saretta, 2021).

*Human Capital* merupakan modal berbentuk sumber daya manusia inti dari suatu organisasi, organisasi tidak dapat berjalan dengan baik tanpa memiliki sumber daya manusia yang kompeten (Ismiyati, 2020).

Sumber daya manusia yang unggul dan kompetitif merupakan elemen penting dalam keberhasilan sebuah organisasi, oleh karena itu pengelolaan modal manusia atau *human capital* sangat penting bagi organisasi, tanpa peran aktif karyawan, sulit untuk mencapai tujuan dari organisasi (Pramayanti, 2021).

## **2. Kompetensi Sumber Daya Manusia**

### **a. Pengertian Kompetensi Sumber Daya Manusia**

Kemampuan dan sifat yang dimiliki seseorang berupa sikap perilaku, pengetahuan, dan keterampilan yang diperlukan untuk melaksanakan kewajiban pekerjaan di tempat kerjanya disebut kompetensi sumber daya manusia. Kompetensi sumber daya manusia, menurut Mangkunegara (2012), adalah kompetensi yang terkait dengan pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan sifat kepribadian yang berdampak langsung pada kinerjanya.

Menurut Clark (2017) Kompetensi dalam sumber daya manusia adalah deskripsi ilmiah tentang cara melakukan tugas di dunia nyata. Kompetensi dalam sumber daya manusia menurut Sudiarti dan Juliarsa (2020) adalah kemampuan dimiliki setiap

individu yang berkaitan dengan keterampilan, pengetahuan, dan karakteristik kepribadian yang berpengaruh langsung kepada kinerja agar mencapai tujuan yang diinginkan.

Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 46 A Tahun 2003 mendefinisikan kompetensi sumber daya manusia adalah kualitas dan kemampuan yang dimiliki Pegawai Negeri Sipil, meliputi pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam melaksanakan tugas jabatan, sehingga Pegawai Negeri Sipil dapat menjalankan tugas dengan profesional serta efektif dan efisien.

Sudiarti dan Juliarsa (2020) mengemukakan Kompetensi sumber daya manusia adalah kapasitas yang dimiliki setiap orang terkait dengan kemampuan, pengetahuan, dan ciri kepribadian yang secara langsung memengaruhi kinerja dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Dengan demikian, keterampilan dan pengetahuan seseorang dalam melakukan suatu aktivitas untuk memenuhi kebutuhannya dapat dianggap sebagai tingkat kompetensi sumber daya manusianya.

**b. Karakteristik Kompetensi Sumber Daya Manusia**

Spencer yang dikutip Wibowo (2014) mengemukakan bahwa kompetensi adalah prinsip dasar yang mendasari sifat-sifat manusia dan memberikan panduan tentang cara berpikir, bertindak, mendukung, dan mengevaluasi keadaan dalam jangka panjang. Ada lima (lima) jenis sifat yang berbeda, khususnya:

**(1) Motif**

Motif merupakan sesuatu yang diinginkan atau dipikirkan seseorang yang menyebabkan adanya tindakan.

**(2) Konsep Diri**

Konsep diri merupakan nilai, sikap, dan citra diri seseorang. Percaya diri adalah keyakinan orang bahwa mereka efektif dalam situasi dan merupakan bagian konsep diri orang.

**(3) Sifat**

Sifat adalah karakteristik fisik dan respon terhadap informasi dan situasi.

**(4) Pengetahuan**

Pengetahuan merupakan informasi yang dimiliki seseorang dalam bidang tertentu yang berhubungan dengan tugas dan tanggung jawab.

**(5) Keterampilan**

Keterampilan adalah mampu mengerjakan tugas mental atau fisik tertentu.

Ada juga karakteristik kompetensi sumber daya manusia menurut Moehariono (2014), sebagai berikut:

**(1) Watak**

Watak yaitu sikap perilaku seseorang dalam merespon sesuatu dengan cara tertentu.

**(2) Bawaan**

Nilai-nilai dan sikap yang dimiliki seseorang.

**(3) Pengetahuan**

Informasi yang dimiliki seseorang terhadap bidang tertentu.

**(4) Motif**

Sesuatu yang dipikirkan dan diharapkan seseorang yang mengakibatkan suatu perbuatan.

**(5) Keahlian atau Keterampilan**

Kemampuan untuk melaksanakan tugas, baik secara mental maupun fisik.

**c. Indikator Kompetensi Sumber Daya Manusia**

Pendapat Wiguna (2017) indikator kompetensi sumber daya manusia, meliputi:

**(1) Pengembangan Diri**

Pengembangan diri merupakan kemampuan melaksanakan perubahan di segala bidang, khususnya perilaku dan mengembangkan diri.

**(2) Penguasaan Teknologi**

Penguasaan kemampuan untuk menguasai teknologi dalam melaksanakan pekerjaan.

**(3) Profesional**

Profesional adalah kemampuan dalam memahami semua pekerjaan yang dibebankan dan dapat mengembangkan kemampuannya.

**(4) Jenjang Pendidikan**

Jenjang pendidikan adalah kemampuan memiliki latar belakang pendidikan atau pengetahuan yang sesuai dengan bidang pekerjaannya.

**(5) Keahlian**

Keahlian merupakan kemampuan mempertanggung jawabkan tugas secara menyeluruh dan dapat menyelesaikan masalah dengan baik.

Gordon (2017) juga berpendapat mengenai indikator kompetensi sumber daya manusia, seperti berikut:

**(1) Pemahaman**

Pemahaman adalah individu yang mempunyai kedalaman kognitif. Dimana, setiap pembelajaran harus memiliki pemahaman yang baik tentang kondisi kerja secara efisien dan efektif.

**(2) Kemampuan**

Kemampuan merupakan sesuatu yang dimiliki oleh setiap individu dalam melaksanakan tanggung jawab dan tugas yang dibebankan.

**(3) Pengetahuan**

Informasi yang dimiliki karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab sesuai bidangnya.

**(4) Nilai**

Nilai adalah standar perilaku yang menyatu dalam setiap individu.

**(5) Minat**

Minat adalah kecenderungan individu untuk melakukan sesuatu.

**(6) Sikap**

Perasaan atau reaksi individu terhadap rangsangan yang datang dari luar.

Adapun indikator kompetensi sumber daya manusia menurut Rugian (2019), yaitu:

**(1) Kemampuan**

Kemampuan merupakan kapasitas individu dalam mengerjakan berbagai tugas dalam pekerjaan.

**(2) Pengetahuan**

Pengetahuan ilmu dan teknologi yang dimiliki seorang individu melalui proses pembelajaran dan pengalaman.

**(3) Keterampilan**

Keterampilan merupakan kapasitas seorang individu dalam mengerjakan berbagai tugas pada suatu pekerjaan.

Hutapea dan Toha yang dikutip Susetyorini (2018) juga mengemukakan terdapat 4 (empat) indikator kompetensi sumber daya manusia, yaitu:

**(1) Pengetahuan**

Informasi yang dimiliki individu dalam pelaksanaan tugas sesuai bidangnya.

**(2) Perilaku Individu**

Pola tingkah laku dalam melaksanakan tanggung jawab dan tugas sesuai aturan.

**(3) Kemampuan**

Upaya melaksanakan tanggung jawab dan tugas yang diberikan perusahaan kepada seseorang dengan baik dan maksimal.

**(4) Pengalaman**

Adanya pengalaman dalam bidang pekerjaan akan lebih mudah mengembangkan kemampuannya.

#### **d. Manfaat Kompetensi Sumber Daya Manusia**

Menurut Ruky yang dikutip Sutrisno (2016:107) kompetensi sumber daya manusia mempunyai 6 (enam) manfaat, yaitu:

##### **(1) Alat Seleksi Karyawan**

Pemanfaatan kompetensi sebagai alat seleksi untuk memilih calon karyawan yang terbaik.

##### **(2) Memperjelas Standar Kerja dan Arahan yang Dicapai**

Pengetahuan, keterampilan, dan karakteristik apa saja yang dibutuhkan dalam pekerjaan dan perilaku apa saja yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang pada akhirnya berpengaruh terhadap kinerja.

##### **(3) Dasar Pengembangan Sistem Remunerasi**

Kebijakan remunerasi karyawan dapat lebih terarah dan transparan yang menghubungkan sebanyak mungkin keputusan dengan perilaku yang diharapkan ditampilkan dari seseorang karyawan.

##### **(4) Memaksimalkan Produktivitas**

Tuntutan membuat organisasi efisien, mengharuskan kita mencari tenaga kerja yang dapat dikembangkan.

##### **(5) Memudahkan Adaptasi terhadap Perubahan**

Kompetensi memberikan sarana dalam menerapkan keterampilan yang dibutuhkan organisasi yang yang selalu berubah.

### **(6) Menyelaraskan Nilai-Nilai Organisasi dan Perilaku Kerja**

Cara yang paling efektif menerapkan nilai-nilai yang menjadi prioritas dalam bekerja.

Sedangkan, manfaat kompetensi sumber daya manusia menurut Tannady yang dikutip Oktaviana (2018), yaitu:

#### **(1) Merekrut Karyawan yang Handal**

Kompetensi dapat dijadikan dasar untuk merekrut karyawan dan dengan mudah memberikan karyawan pada posisi tertentu.

#### **(2) Prediktor Kesuksesan Kerja**

Kompetensi yang akurat dapat menentukan secara tepat keterampilan serta pengetahuan yang dibutuhkan dalam perusahaan.

#### **(3) Dasar Penilaian dan Pengembangan Karyawan**

Identifikasi kompetensi pekerjaan dapat dipakai sebagai tolak ukur kemampuan seseorang.

### **3. Budaya Organisasi**

#### **a. Pengertian Budaya Organisasi**

Dikutip dari buku *Budaya Organisasi (2019)* oleh Edy Sutrisno, istilah budaya organisasi mengacu pada budaya yang berlaku pada perusahaan ini disebabkan perusahaan termasuk dalam organisasi, yang terdapat kerjasama beberapa orang yang

membentuk kelompok atau satuan kerja. Menurut Sudaryono (2014), budaya organisasi adalah nilai yang menjadi dasar sumber daya manusia untuk melakukan perilaku dan kewajiban di organisasi.

Afandi (2018) berpendapat bahwa budaya organisasi adalah sistem nilai-nilai, kepercayaan, filsafah, asumsi, dan kebiasaan organisasi yang ada dalam organisasi. Pujiono (2020) mengemukakan bahwa budaya organisasi merupakan suatu sistem nilai, makna, dan keyakinan di organisasi yang berguna untuk acuan tindakan dan membedakan organisasi satu dengan yang lain yang menjadi ciri utama atau identitas organisasi.

Budaya organisasi dari berbagai definisi dapat diartikan sebagai persepsi yang dianut bersama oleh anggota organisasi yang berpengaruh kepada individu dalam melakukan aktivitas.

#### **b. Karakteristik Budaya Organisasi**

Menurut Ganyag (2018:134), budaya organisasi mempunyai 7 (tujuh) karakteristik, yaitu:

##### **(1) Inovasi dan Keberanian Mengambil Resiko**

Tindakan melakukan inovasi dan dapat mengambil resiko dalam inovasi itu sendiri.

**(2) Perhatian terhadap Detail**

Anggota dalam organisasi dapat bekerja lebih analisis, detail, dan sesuai dengan sasaran.

**(3) Berorientasi kepada Manusia**

Dengan berorientasi kepada manusia, keputusan manajemen dapat memperhitungkan efek hasil terhadap orang-orang di organisasi.

**(4) Berorientasi kepada Tim**

Kegiatan kerja dalam organisasi yang mengutamakan tim dan bukan individu.

**(5) Berorientasi kepada Hasil**

Pihak manajemen berfokus atau berorientasi pada hasil, tidak hanya kepada proses saja.

**(6) Agresif**

Agresif yaitu bagaimana orang-orang kompetitif dan agresif dalam melaksanakan tugasnya.

**(7) Stabilitas**

Stabilitas merupakan keadaan dimana kegiatan organisasi berfokus dalam menjaga status quo (suatu kondisi yang sedang berjalan saat ini atau sekarang) sebagai lawan dalam perkembangan.

### **c. Indikator Budaya Organisasi**

Indikator budaya organisasi menurut Umi, dkk (2015) ada 4 (empat), yaitu:

#### **(1) Nilai Dominan**

Nilai dominan merupakan nilai utama yang ada dalam organisasi dan diterima anggota yang menggambarkan suatu kepribadian dalam organisasi.

#### **(2) Norma**

Norma merupakan aturan yang tidak tertulis dan diterima anggota kelompok.

#### **(3) Aturan**

Aturan merupakan prosedur, peraturan, kebijakan secara tertulis yang disepakati dan dipatuhi oleh seluruh karyawan.

#### **(4) Iklim Organisasi**

Iklim organisasi, yaitu suatu penyampaian keterbukaan seorang karyawan dalam suasana lingkungan kerja yang dapat mengevaluasi masalah yang ada di lingkungan kerja.

Menurut pendapat Afandi (2018:101), indikator budaya organisasi adalah sebagai berikut:

#### **(1) Pelaksanaan Nilai-Nilai**

Nilai-nilai merupakan kepercayaan atau pedoman yang dipergunakan oleh organisasi atau seseorang dalam bersikap.

Nilai-nilai berkaitan erat dengan kode etik dan moral yang menentukan bagaimana organisasi dan individu bersikap yang mempunyai nilai integritas, kejujuran, dan keterbukaan.

**(2) Pelaksanaan Norma**

Norma merupakan peraturan perilaku terhadap respon karyawan dalam situasi tertentu. Norma sangat penting dalam organisasi karena dapat mengatur perilaku anggota organisasi.

**(3) Kepercayaan**

Kepercayaan berkaitan dengan sesuatu yang dianggap benar dan tidak benar oleh organisasi.

**(4) Pelaksanaan Kode Etik**

Kode etik merupakan kebiasaan yang baik dalam masyarakat. Manfaat dari kode etik sebagai pedoman perilaku bagi anggota dalam organisasi.

Emron dan Yohny (2018) juga mengemukakan bahwa indikator budaya organisasi, sebagai berikut:

**(1) Keagresifan**

Adanya penetapan tujuan yang realistis, penetapan strategi, dan rencana kerja untuk mencapai tujuan.

**(2) Kepribadian**

Anggota dalam organisasi bersikap saling ramah, terbuka, dan menghormati dan peka terhadap aspek kepuasan pelanggan.

**(3) Kesadaran Diri**

Kesadaran diri, yaitu anggota organisasi dengan kesadaran bekerja untuk mendapatkan kepuasan dari pekerjaan mereka, menaati peraturan, dan mengembangkan diri.

**(4) Performa**

Anggota organisasi memiliki tingkat kreativitas, mutu, dan memenuhi kuantitas.

**(5) Orientasi Tim**

Anggota organisasi dapat melaksanakan kerjasama yang baik, serta berkoordinasi dan komunikasi yang efektif.

**d. Manfaat Budaya Organisasi**

Manfaat budaya organisasi menurut Sutrisno (2014:27), yaitu sebagai berikut:

- (1) Menimbulkan perasaan memiliki identitas bagi anggota organisasi. Budaya organisasi yang kuat akan mempunyai rasa memiliki identitas yang menjadi ciri khas organisasi.
- (2) Mengatasi peran yang dapat membedakan organisasi satu dengan yang lain. Organisasi memiliki peran yang berbeda dan harus mempunyai akar budaya yang kokoh dalam kegiatan dan sistem dalam organisasi.
- (3) Mementingkan tujuan bersama daripada mengutamakan kepentingan individu.

- (4) Menjaga stabilitas organisasi. Komponen di organisasi yang disatukan dalam pemahaman budaya yang sama membuat keadaan organisasi menjadi stabil.

Sedangkan, manfaat budaya organisasi menurut Nawawi yang dikutip Sudaryono (2014), sebagai berikut:

- (1) Budaya organisasi membentuk perilaku dengan percampuran *core values* dan perilaku yang diinginkan yang membuat organisasi lebih efektif dan efisien.
- (2) Budaya organisasi mengarahkan sumber daya manusia pada pencapaian tujuan, visi, dan misi organisasi.
- (3) Meningkatkan kekompakkan tim antar divisi atau unit dalam organisasi, sehingga mampu menjadi mengikat dalam organisasi.

#### **4. Sistem Informasi Manajemen**

##### **a. Pengertian Sistem Informasi Manajemen**

Dikutip dari buku *Sistem Informasi Manajemen* oleh Ridwan dkk (2021), sistem informasi manajemen merupakan sistem yang mengelola seluruh informasi atau data organisasi. Menurut Sutiyadi (2017), sistem informasi manajemen adalah sistem mesin atau manusia yang terpadu untuk menyajikan informasi guna mendukung

manajemen, fungsi operasi, dan pengambilan keputusan dalam organisasi.

Pendapat Kroenke (2018), sistem informasi manajemen merupakan sistem informasi yang dirancang untuk membantu manajer mengambil keputusan yang lebih cepat dan lebih baik. Menurut Sholeh dan Wahyudin (2021), sistem informasi manajemen adalah proses komunikasi di masa reformasi dicatat, dimasukkan, disimpan, dan diambil untuk keputusan operasional, perencanaan, dan pemantauan.

Sistem informasi manajemen secara umum dapat diartikan sebagai suatu sistem yang dipakai dalam pengolahan dan pengorganisasian data serta informasi yang mempunyai manfaat dan dapat digunakan sebagai pendukung dalam tugas dan tanggung jawab suatu organisasi.

#### **b. Karakteristik Sistem Informasi Manajemen**

Sistem informasi manajemen di organisasi terdapat beberapa karakteristik. Pendapat Sutabri (2016) karakteristik sistem informasi manajemen, yaitu:

- (1) Sistem informasi manajemen membutuhkan perencanaan matang yang memperhitungkan perkembangan organisasi pada masa mendatang.

- (2) Sistem informasi manajemen membantu manajer pada bagian pengendalian dan di tingkat operasional juga digunakan untuk alat bantu perencanaan bagi karyawan senior.
- (3) Sistem informasi manajemen bergantung pada data organisasi secara menyeluruh dan alur informasi yang dimiliki organisasi.

### **c. Indikator Sistem Informasi Manajemen**

Menurut Davis yang dikutip Irfan (2018), indikator sistem informasi manajemen ada 6 (enam), yaitu:

#### **(1) Informasi**

Informasi adalah hasil dari pengolahan data yang ada.

#### **(2) Konsep Sistem**

Konsep sistem adalah suatu bentuk kerjasama yang baik antara sub sistem dengan bagian komponen yang saling berhubungan satu sama yang lain.

#### **(3) Manusia Sebagai Pengelola Informasi**

Peranan manusia sangat besar dalam menciptakan informasi yang relevan, tepat waktu, lengkap, dan akurat.

#### **(4) Konsep Pengambilan Keputusan**

Tindakan pimpinan dalam menyelesaikan permasalahan yang dihadapi dalam organisasi.

### **(5) Konsep Organisasi Manajemen**

Organisasi dengan kegiatan manajemen mempunyai keterkaitan yang erat.

### **(6) Nilai Informasi**

Informasi dapat mengubah suatu keputusan. Perubahan dalam nilai hasil akan menentukan informasi.

Adapun Indikator sistem informasi manajemen menurut Jogiyanto (2018), sebagai berikut:

#### **(1) Kualitas Informasi**

Pengolahan sistem informasi diharapkan menghasilkan *output* informasi yang berkualitas yang memberi nilai tambah bagi pengguna.

#### **(2) Kualitas Sistem**

Kualitas kombinasi *software* dan *hardware* dalam sistem informasi.

#### **(3) Minat Pengguna Sistem**

Penggunaan sistem informasi, yaitu penggunaan suatu sistem oleh penerima.

#### **(4) Kualitas Layanan**

Kualitas layanan merupakan kualitas pelayanan sebagai dukungan yang diterima pengguna dari personil sistem informasi.

### **(5) Kepuasan Pengguna Sistem**

Kepuasan pengguna sistem merupakan hasil respon yang diberikan setelah menggunakan sistem informasi.

Indikator sistem informasi manajemen menurut Soleh dan Wahyudin (2021) adalah:

- (1) Akurasi, informasi harus benar. Maksudnya, informasi harus jelas dan bebas dari kesalahan.
- (2) Tepat bila sesuai, informasi yang diberikan sesuai dengan yang diminta.
- (3) Informasi harus tepat waktu pada saat diperlukan.
- (4) Lengkap, artinya informasi yang diberikan harus lengkap, yaitu pengguna menerima informasi yang menyajikan gambaran lengkap suatu masalah tertentu.

Sedangkan, menurut Kumorotomo yang dikutip Walfadylah (2021) indikator sistem informasi manajemen, sebagai berikut:

- (1) Informasi harus dapat diperoleh bagi orang yang menginginkan pemanfaatannya.
- (2) Ketersediaan informasi adalah tersedianya informasi itu sendiri.
- (3) Keakuratan dan kebenaran adalah informasi harus bersih dari kekeliruan dan kesalahan, serta informasi harus jelas secara akurat.

- (4) Mudah dipahami dan sesuai tidak berbelit-belit yang akan memperlambat proses manajemen.
- (5) Konsistensi informasi, informasi tidak boleh mengandung kontradiksi di dalam penyajian.

#### **d. Manfaat Sistem Informasi Manajemen**

Sistem informasi manajemen merupakan kumpulan olah data informasi yang bermanfaat untuk pengguna dalam suatu organisasi. Menurut Rusdiana dan Irfan (2014), sistem informasi manajemen mempunyai beberapa manfaat, yaitu:

- (1) Proses pengembangan perencanaan organisasi lebih efektif.
- (2) Kualitas pemanfaatan sistem informasi secara kritis lebih terjamin.
- (3) Aksesibilitas data yang disajikan akurat dan tepat pada waktunya semakin meningkat.
- (4) Lebih mudah menentukan atau menetapkan investasi yang diarahkan pada sistem informasi.
- (5) Dapat dengan mudah melakukan identifikasi mengenai kebutuhan keterampilan pada sistem informasi.
- (6) Mudah dipergunakan untuk pengembangan atau produktivitas dan pemeliharaan sistem itu sendiri.

- (7) Dapat digunakan untuk antisipasi serta memahami segala kemungkinan dari konsekuensi ekonomis sebuah sistem informasi dan perkembangan teknologi baru.
- (8) Dapat digunakan dalam mengolah pembiayaan atau mengurangi biaya serta pengolahan pendapatan sebagai bentuk dari pelayanan maupun produk.

## **5. Kinerja Karyawan**

### **a. Pengertian Kinerja Karyawan**

Widodo (2015) berpendapat bahwa kinerja karyawan merupakan tingkatan pencapaian hasil dari pelaksanaan kegiatan atau tugas tertentu. Menurut Mangkunegara (2018), kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam kemampuan menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan atasan kepadanya.

Pendapat dari Estiningsih (2018), kinerja karyawan merupakan pekerjaan seorang karyawan dalam organisasi agar tercapai tujuan dari organisasi dan meminimalisir kerugian. Kinerja karyawan menurut Rizaldi (2021) merupakan suatu hasil dimana orang, sumber-sumber di lingkungan kerja tertentu secara bersama membawa hasil akhir yang didasarkan standar dan tingkat mutu yang telah ditetapkan.

Kurnia dan Sitorus (2022) mengemukakan bahwa kinerja karyawan merupakan keseluruhan kemampuan karyawan untuk bekerja maksimal demi mencapai tujuan kerja dan tujuan tercipta dengan pengorbanan kecil dengan hasil yang dicapai. Dari berbagai definisi, kinerja karyawan dapat diartikan sebagai hasil kerja seseorang dalam melaksanakan tanggung jawab dan tugas yang diberikan kepadanya.

#### **b. Karakteristik Kinerja Karyawan**

Karakteristik kinerja karyawan menurut Wibowo (2016), diantaranya yaitu:

- (1) Menggunakan sistem perbandingan guna meningkatkan pemahaman kerja lebih baik.
- (2) Dapat mengukur variabel kunci kinerja dengan tepat dan akurat.
- (3) Sulit untuk dimanipulasi dalam mencapai hasil yang diinginkan.
- (4) Terikat dengan waktu dalam mengumpulkan dan mendistribusikan tugas.
- (5) Dapat dianalisa dengan baik secara mikro dan makro.

Sedangkan, menurut pendapat Mangkunegara (2017:68), karakteristik seseorang memiliki kinerja yang baik adalah:

- (1) Memiliki tujuan yang realistis. Tujuan yang berdasarkan kemampuan, pola pikir, keterampilan, tingkat motivasi pada saat ini.
- (2) Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
- (3) Mempunyai Tanggung Jawab Pribadi yang Tinggi, yaitu tanggung jawab melaksanakan kewajiban dan tugas dengan sungguh-sungguh.
- (4) Memanfaatkan umpan balik secara konkrit dalam kegiatan kerja. Umpan balik merupakan tanggapan yang diberikan penerima pesan ketika seseorang pemberi pesan menyampaikan pesannya.
- (5) Mempunyai rencana kerja menyeluruh dan berjuang merealisasikan tujuan. Usaha untuk mewujudkan apa yang ingin dicapai oleh suatu organisasi.
- (6) Mencari kesempatan merealisasikan rencana yang sudah ditetapkan.

### **c. Indikator Kinerja Karyawan**

Indikator kinerja karyawan menurut Robbins (2016:260) merupakan alat mengukur sampai mana pencapaian kinerja karyawan. Indikator untuk mengukur kinerja karyawan ada beberapa, yaitu:

**(1) Ketepatan Waktu**

Aktivitas diselesaikan tepat waktu dan memaksimalkan waktu yang ada untuk aktivitas lainnya.

**(2) Kualitas**

Kualitas dapat diukur dari persepsi karyawan kepada kualitas hasil dan kesempurnaan pekerjaan terhadap kemampuan dan keterampilan karyawan.

**(3) Kuantitas**

Kuantitas merupakan jumlah hasil kerja unit ataupun jumlah aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan.

**(4) Efektifitas**

Kemampuan dalam melaksanakan tugas yang sesuai berdasarkan pada tujuan yang sudah direncanakan.

**(5) Kemandirian**

Kemandirian merupakan kemampuan seseorang dalam bekerja tanpa menerima bimbingan atau bantuan dari pengawas.

Ada juga indikator kinerja karyawan menurut Kasmir (2018), sebagai berikut:

**(1) Kuantitas**

Untuk mengukur kinerja dilakukan dengan melihat kuantitas yang dihasilkan oleh seseorang. Pencapaian kuantitas

diharapkan sesuai target atau melebihi target yang sudah ditetapkan.

**(2) Kualitas**

Pengukuran kinerja dilakukan dengan melihat kualitas dari pekerjaan melalui proses tertentu.

**(3) Penekanan Biaya**

Biaya dikeluarkan setiap aktivitas sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan.

**(4) Pengawasan**

Dengan adanya pengawasan, karyawan lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya.

**(5) Hubungan antar Karyawan**

Hubungan dapat diukur apabila seorang karyawan mampu mengembangkan perasaan saling menghargai niat baik dan kerjasama.

Menurut Afandi (2018), indikator kinerja karyawan ada 9 (sembilan), yaitu meliputi:

**(1) Kualitas Hasil Kerja**

Segala bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka.

**(2) Kuantitas Hasil Kerja**

Segala bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang dinyatakan dalam ukuran angka.

**(3) Disiplin Kerja**

Patuh kepada peraturan dan hukum yang ada.

**(4) Efisiensi dalam Melaksanakan Tugas**

Berbagai sumber daya dengan bijak juga dengan cara hemat biaya.

**(5) Inisiatif**

Kemampuan melakukan dan memutuskan sesuatu yang benar.

**(6) Ketelitian**

Tingkat ketelitian hasil pengukuran kerja sesuai dengan tujuan apa belum.

**(7) Kejujuran**

Sifat yang harus ditanamkan dalam suatu organisasi.

**(8) Kepemimpinan**

Proses memberi contoh pemimpin terhadap bawahannya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

**(9) Kreativitas**

Adanya pemikiran yang dapat memberikan sebuah gagasan demi tercapainya tujuan organisasi.

#### **d. Manfaat Kinerja Karyawan**

Menurut Sedar Mayarti (2017:64), ada beberapa manfaat kinerja karyawan yang meliputi:

- (1) Meningkatkan prestasi kerja. Dengan adanya penilaian kerja, baik karyawan maupun pimpinan mendapat umpan balik dan mereka dapat memperbaiki prestasi atau pekerjaannya.
- (2) Menilai proses rekrutmen dan seleksi. Kinerja karyawan baru yang rendah dapat mencerminkan adanya penyimpangan proses seleksi dan rekrutmen.
- (3) Memberikan kesempatan kerja yang adil. Penilaian akurat menjamin karyawan memperoleh kesempatan menempati posisi pekerjaan sesuai dengan kemampuannya.
- (4) Penyesuaian kompensasi. Melakukan penilaian, pimpinan dapat mengambil keputusan dalam memberikan kompensasi.
- (5) Kebutuhan pengembangan dan pelatihan. Melalui penilaian kinerja, karyawan yang kemampuannya rendah memungkinkan adanya pelatihan agar dapat meningkatkan kemampuannya.
- (6) Keputusan promosi dan demosi. Penelitian kerja digunakan sebagai dasar keputusan untuk mempromosikan atau mendemosikan karyawan.
- (7) Mendiagnosis kesalahan desain pekerjaan. Kinerja yang buruk merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan.

Penilaian kerja dapat membantu mendiagnosis kesalahan tersebut.

## B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu dapat digunakan sebagai salah satu acuan peneliti, sehingga peneliti dapat mengembangkan teori dalam mengkaji penelitian yang dilakukan (Randi, 2018:15). Penelitian terdahulu juga sebagai perbandingan dan dapat menemukan inspirasi baru untuk penelitian selanjutnya. Dengan adanya kajian terdahulu, maka dapat membantu peneliti dalam memosisikan penelitian serta menunjukkan keasliannya (Triono, 2019).

Fenomena yang mengkaji terkait kompetensi sumber daya manusia, budaya organisasi, dan sistem informasi manajemen terhadap kinerja karyawan telah diuji oleh penelitian terdahulu. Penelitian terdahulu dapat dilihat dari tabel berikut ini:

**Tabel 2.1.1 Penelitian Terdahulu**

No.	Nama, Judul Penelitian, Tahun Penerbit, dan Nama Sumber Artikel	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Bella, <i>Pengaruh Kompetensi SDM terhadap Kinerja Karyawan RSUD Kaliwates Jember</i> , 2018, Repository Unmuh Jember (2018) 51(1) 51	<b>Variabel X:</b> Kompetensi SDM ( $X_1$ )  <b>Variabel Y:</b> Kinerja Karyawan (Y)	Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengetahuan, keterampilan, dan perilaku Populasi penelitian ini adalah karyawan RSUD Kaliwates Jember dengan jumlah 214 orang dan sampel yang digunakan	Hasil penelitian ini mengidentifikasi bahwa secara parsial variabel pengetahuan dan keterampilan mempunyai pengaruh, tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel perilaku berpengaruh secara signifikan terhadap

			sebanyak 73 orang dengan metode <i>purposive sampling</i> , yaitu pengambilan sampel secara sengaja dengan menentukan beberapa kriteria yang ditetapkan. Untuk menjawab permasalahan dan menguji hipotesis penelitian ini, menggunakan analisis statistik dengan program SPSS 20.0.	kinerja karyawan. Secara simultan, ketiga variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hasil ini membuktikan bahwa semakin tinggi kompetensi SDM, maka semakin tinggi juga kinerja karyawan.
2.	Suhardi, dkk, <i>Pengaruh Kompetensi SDM dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Sulut Go Cabang Amurang</i> , 2022, Manajemen dan Kewirausahaan (2022) 3(2) 75-88	<b>Variabel X:</b> Kompetensi SDM (X <sub>1</sub> ), Lingkungan Kerja (X <sub>2</sub> )  <b>Variabel Y:</b> Kinerja Karyawan (Y)	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan jumlah sampel yang diteliti dalam penelitian ini adalah 36 orang dengan teknik pengumpulan data kuisioner.	Hasil penelitian ini adalah kompetensi SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kompetensi SDM dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Sulut Go Cabang Amurang.
3.	Odja, dkk, <i>Pengaruh Kompetensi SDM, Teknologi Informasi, dan Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Makassar</i> , 2020, Journal of Management Science (JMS) (2020) 1(1) 105-119	<b>Variabel X:</b> Kompetensi SDM (X <sub>1</sub> ), Teknologi Informasi (X <sub>2</sub> ), Komunikasi Organisasi (X <sub>3</sub> )  <b>Variabel Y:</b> Kinerja Pegawai (Y)	Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda, dengan jumlah sampel sebanyak 100 responden.	Berdasarkan hasil analisis linier berganda menunjukkan bahwa kompetensi SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
4.	Yuliantini, dkk, <i>Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia,</i>	<b>Variabel X:</b> Kompetensi Sumber Daya	Jenis data pada penelitian ini, yaitu data primer	Hasil pengukuran model dan struktural

	<p><i>Motivasi, dan Lingkungan Kerja pada Komitmen Organisasi dan Implikasinya pada Kinerja Pengurus Barang</i>, 2017, E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (2017)</p>	<p>Manusia (<math>X_1</math>), Motivasi (<math>X_2</math>), Lingkungan Kerja (<math>X_3</math>)</p> <p><b>Variabel Y:</b> Komitmen Organisasi (<math>Y_1</math>), Kinerja Pengurus Barang (<math>Y_2</math>)</p>	<p>yang diperoleh melalui responden dengan metode survey menggunakan kuesioner. Populasi sebanyak 47 pengurus barang di masing-masing unit kerja. Teknik pengambilan sampel menggunakan <i>purposive sampling</i> dan didapat sampel dengan jumlah 41 orang. Analisis data menggunakan Smart PLS versi 3.2.4 m3 melalui pengukuran model, pengukuran strukturan, dan pengujian hipotesis.</p>	<p>menunjukkan bahwa semua instrumen penelitian valid dan reliabel, dan model yang digunakan layak untuk menjelaskan variabel endogen. Kompetensi SDM, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh langsung pada komitmen organisasi dan kinerja pengurus barang. Kompetensi SDM pada kinerja pengurus barang tidak dimediasi komitmen organisasi, sedangkan motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara tidak langsung pada kinerja pengurus barang melalui komitmen organisasi.</p>
5.	<p>Faisol., dan Chamariyah, <i>Pengaruh Kompetensi SDM dan Profesionalisme terhadap Kinerja Karyawan yang Pengembangan Karir pada Karyawan PT Garam (Persero) Wilayah Pegaraman Sampang</i>, 2023, MAP (Jurnal Manajemen dan Administrasi Publik) 2023 5(4) 322-334</p>	<p><b>Variabel X:</b> Kompetensi SDM (<math>X_1</math>), Profesionalisme (<math>X_2</math>)</p> <p><b>Variabel Y:</b> Kinerja Karyawan (Y)</p>	<p>Sampel pada penelitian ini sebanyak 45 responden dan menggunakan SEM-PLS sebagai alat analisis data.</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kompetensi SDM berpengaruh positif terhadap pengembangan karir. Profesionalisme berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, profesionalisme berpengaruh positif signifikan terhadap pengembangan karir. Pengembangan karir berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dan pengembangan karir. Profesionalisme berpengaruh positif signifikan terhadap</p>

				kinerja karyawan dan pengembangan karir.
6.	Jufri., dan Marimin, <i>Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan</i> , 2022, Jurnal Tadbir Peradaban (2022) 2(2) 119-123)	<b>Variabel X:</b> Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ), Budaya Organisasi ( $X_2$ )  <b>Variabel Y:</b> Kinerja Karyawan (Y)	Populasi penelitian ini terdiri dari 48 orang dengan menggunakan sampel acak.	Hasil penelitian secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya temuan dalam penelitian ini, sebaiknya gaya kepemimpinan dan budaya organisasi di Amil Zakat Baitul Maal Hidayatullah Pusat untuk membuat kebijakan perusahaan yang dapat mempertahankan indikator-indikator gaya kepemimpinan dan budaya organisasi.
7.	Mewahaini., dan Sidharta, <i>Pengaruh Budaya Organisasi dan Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Mayangkara Group</i> , 2022, Jurnal Manajemen dan Start-up Bisnis	<b>Variabel X:</b> Budaya Organisasi ( $X_1$ ), Etos Kerja ( $X_2$ )  <b>Variabel Y:</b> Kinerja Karyawan (Y)	Teknik yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik sampling jenuh, dimana semua populasi dijadikan sampel penelitian, yaitu sebanyak 50 orang. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan alat statistik, yaitu SPSS 25.	Hasil dari penelitian ini adalah variabel budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Variabel budaya organisasi sesuai dengan teori, tetapi kurang tepat dalam menggambarkan budaya perusahaan, sedangkan variabel etos kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Etos kerja juga penting dalam mengembangkan kinerja karyawan yang nantinya dapat memengaruhi kinerja organisasi.
8.	Sani, dkk, <i>Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT XYZ</i> , 2021, Jurnal Syntax Admiration (2021) 2(5) 835-842	<b>Variabel X:</b> Budaya Organisasi ( $X_1$ )  <b>Variabel Y:</b> Kinerja Karyawan (Y)	Penelitian ini menggunakan model penelitian kualitatif dengan teknik pengumpulan data	hasil dari penelitian ini, yaitu budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

			menggunakan <i>literature review</i> .	
9.	Mooduto, dkk, <i>Pengaruh Budaya Organisasi, Pengetahuan, dan Keterampilan terhadap Kinerja Pegawai</i> , 2022, Jurnal Pendidikan Tambuasi (2022) 6 3214-3221	<p><b>Variabel X:</b> Budaya Organisasi (<math>X_1</math>), Pengetahuan (<math>X_2</math>), Keterampilan (<math>X_3</math>)</p> <p><b>Variabel Y:</b> Kinerja Karyawan (Y)</p>	Populasi pada penelitian ini sebanyak 42 orang dan seluruhnya menjadi responden. Penelitian ini menggunakan model analisis regresi linier berganda.	Berdasarkan hasil statistik melalui program SPSS, menunjukkan bahwa budaya organisasi, pengetahuan, dan keterampilan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan, secara parsial menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, serta keterampilan memiliki pengaruh signifikan yang dominan terhadap kinerja pegawai.
10.	Asrul, dkk, <i>Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kolaka Utara</i> , 2021, Journal Unismuh (2021) Vol 2, No 6	<p><b>Variabel X:</b> Budaya Organisasi (<math>X_1</math>)</p> <p><b>Variabel Y:</b> Kinerja Pegawai (Y)</p>	Metode pada penelitian ini adalah kuantitatif. Jumlah sampel sebanyak 51 orang dengan menggunakan teknik sampling jenuh.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan kinerja pegawai dengan indikator yang digunakan masuk dalam kategori baik. Hasil penelitian ini menggunakan analisis regresi sederhana yang menunjukkan bahwa budaya organisasi sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berarti, semakin baik budaya yang diterapkan dalam organisasi, maka akan semakin baik pula kinerja pegawai.
11.	Taqqia., dan Anggraeni, <i>Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Manajemen terhadap Kinerja Karyawan Pengguna Sistem Informasi Makmur (SIMAKMUR) PT</i>	<p><b>Variabel X:</b> Sistem Informasi Manajemen (<math>X_1</math>)</p> <p><b>Variabel Y:</b> Kinerja Karyawan (Y)</p>	Jenis penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan menggunakan teknik <i>probability</i>	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan sistem informasi manajemen berpengaruh signifikan dan positif terhadap

	<i>Petrokimia Gresik, 2022, Jurnal Kewirausahaan dan Inovasi)</i>		<i>sampling, sebanyak 33 responden. Teknik pengumpulan data dengan observasi dan kuisioner. Analisa data menggunakan uji asumsi klasik, analisis regresi linier sederhana, uji t, dan uji koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) dengan menggunakan software SPSS 23 for Windows.</i>	kinerja karyawan pengguna Sistem Informasi Makmur (SIMAKMUR) di PT Petrokimia Gresik pada unit kerja <i>Project Agrosolution</i> .
12.	Saprizal, dkk, <i>Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Berbasis Komputer terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Tambusai Tengah Kabupaten Rokan Hulu, 2016, Jurnal Mahasiswa Prodi Manajemen UPP</i>	<b>Variabel X:</b> Sistem Informasi Manajemen (X <sub>1</sub> )  <b>Variabel Y:</b> Kinerja Karyawan (Y)	Sampel dari penelitian ini adalah seluruh karyawan Kantor Kelurahan Tambusai Tengah, Kecamatan Tambusai, Kabupaten Rokan Hulu dengan metode sensus, yaitu berjumlah 30 orang.	Hasil penelitian ini adalah sistem informasi manajemen berbasis komputer tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Nilai $t_{hitung} < t_{tabel} = -0,649 < 2,04227$ ). Pada hipotesis awal yang menyatakan bahwa penerapan sistem informasi manajemen berbasis komputer berpengaruh terhadap kinerja karyawan ditolak dan tidak terbukti kebenarannya.
13.	Pamungkas, <i>Pengaruh Sistem Informasi Manajemen, Kompetensi, Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Circleka Indonesia Utama (Wilayah Jakarta), 2017, Jurnal KREATIF (2017) 5(1) 18-29</i>	<b>Variabel X:</b> Sistem Informasi Manajemen (X <sub>1</sub> ), Kompetensi (X <sub>2</sub> ), Motivasi (X <sub>3</sub> )  <b>Variabel Y:</b> Kinerja Karyawan (Y)	Populasi pada penelitian ini sebanyak 253 orang, sedangkan sampel dengan rumus slovin dilakukan dengan jumlah 155 orang. Jumlah item pernyataan sebanyak 40 dengan skala pengukuran 1-5 dengan 5 (lima) kategori. Teknik analisis yang digunakan adalah deskriptif dan uji regresi linier berganda.	Hasil penelitian ini adalah sistem informasi manajemen, kompetensi, dan motivasi secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi 0,000 ( $p < 0,05$ ). Dengan demikian, hipotesa ada pengaruh yang berarti signifikan. Hasil perhitungan analisis regresi linier berganda juga menunjukkan

				bahwa sistem informasi manajemen, kompetensi, dan motivasi memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.
14.	Nurul, <i>Pengaruh Sistem Informasi Manajemen terhadap Kinerja Pegawai BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan</i> , 2020, Jurnal Ilmiah METADATA (2020) 2(2) 128-136	<p><b>Variabel X:</b> Sistem Informasi Manajemen (<math>X_1</math>)</p> <p><b>Variabel Y:</b> Kinerja Pegawai (Y)</p>	Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan dengan jumlah 50 orang dan penarikan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh. Metode analisis data yang digunakan, yaitu uji instrumen, seperti uji validitas dan uji reliabilitas, uji regresi linier sederhana, uji normalitas, uji hipotesis melalui uji t dan uji koefisien determinasi.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem informasi manajemen memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai apabila dilihat dari uji t dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ( $8,491 > 2,010$ ) dengan taraf sig 0,05. Berdasarkan analisis koefisien determinasi dapat dilihat bahwa nilai $R^2$ sebesar 0,530 atau 53% variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel sistem informasi manajemen, sedangkan sisanya sebesar 47% dipengaruhi oleh variabel.
15.	Astuti., dan Safina, <i>Pengaruh Sistem Informasi Manajemen dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah pada Kantor Bupati Deli Serdang</i> , 2022, Jurnal Bisnis Mahasiswa (2022) 2(3) 335-350	<p><b>Variabel X:</b> Sistem Informasi Manajemen (<math>X_1</math>), Motivasi Kerja (<math>X_2</math>)</p> <p><b>Variabel Y:</b> Kinerja Pegawai (Y)</p>	Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini dengan menggunakan sampling jenuh yang berjumlah 94 orang. Metode pengumpulan data menggunakan angket/kuesioner.	Hasil analisis regresi linier berganda, yaitu $Y = 6,124 + 0,309X_1 + 0,545X_2$ . Hasil analisis regresi (uji t) variabel sistem informasi manajemen diperoleh nilai $t_{hitung}$ sebesar $3,270 > t_{tabel}$ 1,986 dengan nilai signifikan, yaitu $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan bahwa sistem informasi manajemen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis regresi (uji t) variabel motivasi kerja diperoleh nilai

				<p><math>t_{hitung}</math> sebesar 5,231 &gt; <math>t_{tabel}</math> 1,986 dengan nilai signifikan, yaitu <math>0,000 &lt; 0,05</math> yang menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji simultan menunjukkan nilai <math>F_{hitung} = 166,193 &gt; F_{tabel} = 3,10</math> dengan nilai signifikan <math>0,000 &lt; 0,05</math> yang menunjukkan bahwa sistem informasi manajemen dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil perhitungan koefisien nilai <i>adjusted R square</i> sistem informasi manajemen dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,780. Maka, sistem informasi manajemen dan motivasi kerja memiliki pengaruh sebesar 78% terhadap kinerja pegawai, sedangkan sisanya sebesar 22% dipengaruhi oleh variabel lain.</p>
16.	<p>Sugiono, dkk, <i>The Influence of Competence, Compensation and Leadership Style on Performance Through Job Satisfaction at the Inspectorate General of the Ministry of</i>, 2021, Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi 5(3) 1954-1972</p>	<p><b>Variabel X:</b> Competence (<math>X_1</math>), Compensation (<math>X_2</math>), Leadership Style (<math>X_3</math>)</p> <p><b>Variabel Y:</b> Performance (Y)</p>	<p>Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di lingkungan Itjen Kementerian Pertanian. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan menggunakan <i>Structural Equation Model</i> (SEM).</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh kompetensi, kompensasi, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Dan kepuasan kerja dapat memberikan pengaruh positif dan signifikan</p>

				terhadap kinerja karyawan.
17.	Indiyaningsih, dkk, <i>Effect of Human Competency, Work Culture and Utilization of Information Technology to Performance of Employees</i> , 2020, International Journal of Scientific and Technology Research 9(4)	<p><b>Variabel X:</b> Human Resource Competency (<math>X_1</math>), Work Culture (<math>X_2</math>), Information (<math>X_3</math>)</p> <p><b>Variabel Y:</b> Performance of Employees (Y)</p>	Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan di BKD Kabupaten Lumajang yang berjumlah 49 orang. Pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner sebagai instrumen penelitian. Kemudian, data yang terkumpul dianalisis menggunakan regresi linier berganda.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial variabel kompetensi sumber daya manusia, budaya kerja, dan pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
18.	Aprilia, dkk, <i>The Influence of Human Resources Competency on Employees Performance</i> , 2020, Journal of Management and Business (2020) 4 (3) 436-440	<p><b>Variabel X:</b> 1. Human Resources Competency</p> <p><b>Variabel Y:</b> 1. Employees Performance</p>	Metode dalam penelitian ini adalah kuantitatif, deskriptif, dan verifikatif. Metode pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner. Metode pengambilan data dengan cara <i>purposive sampling</i> .	Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh kompetensi sumber daya terhadap kinerja karyawan.
19.	Sabuhari, dkk. <i>The Effects of Human Resource Flexibility, Organizational Culture Adaptation and Job Satisfaction on Employee Performance</i> , 2020, Management Science Letters (2020) 10(8) 1777-1786	<p><b>Variabel X:</b> 1. Human Resource Flexibility 2. Organizational Culture Adaptation 3. Job Satisfaction</p> <p><b>Variabel Y:</b> 1. Employee Performance</p>	Sampel pada penelitian ini sebanyak 105 karyawan. Untuk menguji hipotesis menggunakan SEM-PLS.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa fleksibilitas sumber daya manusia, kompetensi karyawan, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, tetapi budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, adaptasi budaya organisasi tidak mampu memediasi pengaruh fleksibilitas sumber

				daya manusia terhadap kinerja karyawan, tetapi kepuasan kerja secara parsial memediasi pengaruh kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan.
20.	Dewi., dan Wibowo, <i>The Effect of Leadership Style, Organizational Culture, and Motivation on Employee Performance</i> , 2020, Management Science Letters 10(9) 2037-2044	<b>Variabel X:</b> Leadership Style (X <sub>1</sub> ), Organizational Culture (X <sub>2</sub> ), Motivation (X <sub>3</sub> )  <b>Variabel Y:</b> Employees Perceived Stress	Objek penelitian ini dikaitkan dengan perkembangan dunia pendidikan. Populasi penelitian ini, yaitu seluruh dosen Universitas Maarif Hasyim Latif. Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif dengan penelitian eksplanatori. Pengambilan sampel dilakukan dengan metode <i>proporsional stratified random sampling</i> . Analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda.	Hasil penelitian ini, yaitu gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja dosen tetap.
21.	Mafrudoh, <i>Impact of Organizational Culture on Employee Performance</i> , 2023, Journal of Finance, Economics and Business (2023) 1(2) 65-82	<b>Variabel X:</b> Organizational Culture (X <sub>1</sub> )  <b>Variabel Y:</b> Employee Performance (Y)	Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif. Teknik pengumpulan dengan observasi melalui artikel yang tersedia di halaman terpercaya.	Berdasarkan hasil analisis data, budaya organisasi dapat membantu mempertahankan kinerja yang baik dan bertalenta. Hal ini, menciptakan budaya keterlibatan dan meningkatkan produktivitas karyawan dan juga dapat membuat orang bersemangat di tempat kerja. Budaya memengaruhi keterlibatan karyawan sekitar 87% organisasi setuju bahwa budaya dan keterlibatan

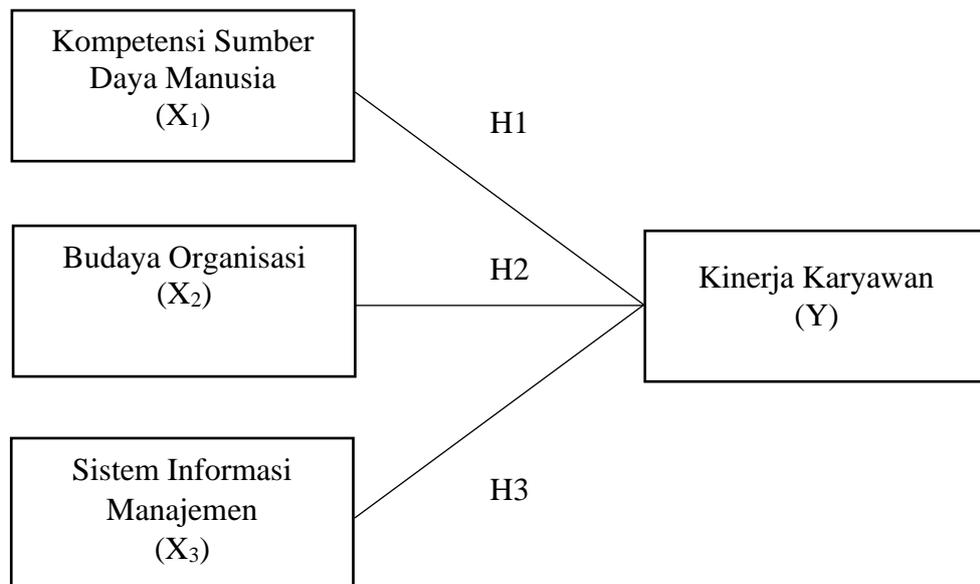
				karyawan merupakan 2 (dua) tantangan kerja yang paling penting.
22.	Muhammad, dkk, <i>The Effect of Leadership and Organizational Culture on Employee Performance</i> , 2022, <i>Frontiers in Business and Economics</i> (2022) 1(2) 86-93	<p><b>Variabel X:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Leadership</li> <li>Organizational Culture</li> </ol> <p><b>Variabel Y:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Employee Performance</li> </ol>	Populasi pada penelitian ini adalah pegawai Universitas Malahayati Bandar Lampung. Teknik pengambilan sampel dengan cara <i>purposive sampling</i> sebanyak 135 responden melalui kuesioner survei. Analisis data menggunakan statistik deskriptif dan inferensial.	Hasil penelitian mengemukakan bahwa kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Faktor kepemimpinan dan budaya organisasi penting dalam menentukan keberhasilan dalam organisasi.
23.	Fitria, dkk, <i>The Role Management Information Systems in Human Competency Development</i> , 2023, <i>Jurnal Minfo Polgan</i> 12(1) 1387-1396	<p><b>Variabel X:</b></p> <p>Management Information Systems (<math>X_1</math>)</p> <p><b>Variabel Y:</b></p> <p>Human Resource Competency Development (Y)</p>	Jenis penelitian yang digunakan adalah kualitatif. Teknik pengumpulan data, meliputi mendengarkan dan mencatat informasi penting untuk melakukan analisis data melalui reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.	Hasil kajian ini, yaitu sistem informasi manajemen memiliki peranan yang sangat penting dalam pengembangan kompetensi sumber daya manusia di berbagai perusahaan dan organisasi. sistem informasi manajemen berfungsi sebagai alat strategis untuk mengumpulkan, menyimpan, mengelola, dan menganalisis data terkait sumber daya manusia. Dengan adanya sistem informasi manajemen, perusahaan dapat melakukan perencanaan yang efisien terkait pengembangan kompetensi karyawan, mengidentifikasi kebutuhan

				pelatihan, serta memantau dan mengevaluasi dampak program pengembangan kompetensi.
24.	Lestiowati, dkk, <i>The Influence of Information Technology and Integrated Management Information Systems on Employee Performance in RSUD Dr. Chasbullah Abdulmadjid, Bekasi City</i> , 2021, Journal of Industrial Engineering and Management Research (2021) 2(1) 2722-8878	<b>Variabel X:</b> 1. Information Technology 2. Management Information Systems  <b>Variabel Y:</b> 1. Employee Performance	Metode pada penelitian ini, yaitu pendekatan survei. Jenis penelitian ini assosiatif. Penelitian yang digunakan adalah penelitian penjelasan. Teknik pengambilan sampe adalah <i>random sampling</i> sebanyak 100 responden.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara teknologi dan sistem informasi manajemen terhadap kinerja karyawan.
25.	Alhosni., dan Lehyeh, <i>The Impact of Management Information System on the Employees Performance Management in Sultanate of Oman Telecommunication Companies</i> , 2019, International Journal of Human Resource Studies (2019), 9(3)	<b>Variabel X:</b> 1. Mnagement Information System  <b>Variabel Y:</b> 1. Employees Performance	Hipotesis penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda, statistik deskriptif.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa komponen perangkat lunak dan jaringan sistem informasi manajemen tidak berpengaruh terhadap pengelolaan kinerja karyawan mengenai perencanaan kinerja. Terdapat pengaruh sistem informasi manajemen terhadap kinerja karyawan

Sumber: Mendeley (2016-2023)

### C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual yaitu kerangka hubungan antar konsep yang diukur atau diamati dalam penelitian (Notoatmodjo, 2018). Kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat digambarkan seperti di bawah ini:



Sumber: Data oleh Callista (2016), Tika (2014), dan Sutiyadi (2017)

**Gambar 2.2.1 Kerangka Konseptual**

Dari gambar 2.2.1 dapat dilihat bahwa penelitian ini terdapat 4 variabel, yaitu Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen (Y), Kompetensi sumber daya manusia sebagai variabel independen (X<sub>1</sub>), budaya organisasi sebagai variabel independen (X<sub>2</sub>), dan sistem informasi manajemen sebagai variabel independen (X<sub>3</sub>).

### D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis menurut Nurdin dan Hartati (2019) adalah suatu kesimpulan, dugaan, atau jawaban sementara yang merupakan konsep yang

dapat diukur dan diamati oleh peneliti terhadap masalah penelitian, yang menyatakan hubungan antara 2 (dua) variabel atau lebih.

### **(1) Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan**

Kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kompetensi sumber daya manusia memiliki pengetahuan, perilaku, dan keterampilan yang sejalan dalam melaksanakan tugas dan dapat menjadi salah satu penentu keberhasilan suatu organisasi.

Menurut Callista (2016), kompetensi sumber daya manusia merupakan faktor penting yang dapat memengaruhi kinerja karyawan dan memiliki 5 karakteristik, yaitu *knowledge, motives, skill, traits*, dan *self concept*. Dengan demikian, apabila karyawan memiliki kompetensi yang tinggi, maka kinerja karyawan akan dapat terwujud dan berjalan dengan baik.

Anwar dan Komariyah (2016) mengemukakan bahwa kompetensi sumber daya manusia merupakan kemampuan individu untuk melakukan suatu pekerjaan yang baik dan mempunyai keunggulan yang didasarkan pada sesuatu yang menyangkut keahlian, pengetahuan, dan sikap. Hal ini sesuai dan didukung penelitian yang dilakukan oleh Danang (2017) yang menunjukkan bahwa kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kompetensi sumber daya manusia yang mengandung beberapa aspek, seperti

kemampuan, pengetahuan, dan sikap dapat meningkatkan kinerja karyawan yang berkualitas.

Penelitian yang dilakukan oleh Sujiati (2017) menunjukkan hasil bahwa kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompetensi sumber daya manusia yang dimiliki karyawan akan memengaruhi kinerja karyawan itu sendiri.

Melia (2021) dalam penelitiannya mengemukakan bahwa kompetensi sumber daya manusia merupakan salah satu penentu tinggi rendahnya kinerja karyawan. Kinerja karyawan menjadi sesuatu yang penting dalam organisasi karena kinerja karyawan merupakan suatu modal dari tercapainya kinerja disetiap fungsi dalam organisasi, sehingga kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

**H1: Kompetensi Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap  
Kinerja Karyawan**

## **(2) Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan**

Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi yang merupakan suatu norma, nilai, dan keyakinan yang dianut sekelompok orang dalam organisasi dapat memberikan dampak yang positif bagi karyawan dalam melakukan pekerjaan, sehingga tujuan dari organisasi dapat tercapai.

Tika (2014:139) mengemukakan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan dan memiliki pengaruh penting terhadap karyawan jangka panjang, budaya organisasi juga menjadi faktor penting untuk menentukan kegagalan atau kesuksesan sebuah organisasi, walaupun sulit untuk diubah, budaya organisasi bersifat dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Sulistiawan (2017) dalam penelitiannya membuktikan bahwa kinerja karyawan secara signifikan dapat dipengaruhi oleh budaya organisasi. budaya organisasi yang kuat dapat memacu karyawan untuk memiliki proses dan hasil kerja yang baik daripada karyawan yang bekerja pada organisasi yang mempunyai budaya organisasi yang lemah.

Menurut Zainuddin dan Nasikhah (2020), budaya organisasi mempunyai peran penting dalam kinerja karyawan, yaitu berperan sebagai acuan perilaku manusia untuk mencapai tujuan dan hasil kerja telah ditetapkan. Hal ini, sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Dunggio (2020) yang mengemukakan bahwa budaya organisasi dapat memberikan motivasi bagi karyawan untuk meningkatkan kualitas kinerjanya, serta memanfaatkan kesempatan kerja dengan baik di dalam organisasi, sehingga budaya organisasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan.

**H2: Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan**

### **(3) Pengaruh Sistem Informasi Manajemen terhadap Kinerja Karyawan**

Sistem informasi manajemen berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sistem informasi manajemen dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam pengolahan data, sehingga dapat membantu kinerja karyawan lebih baik dan cepat.

Penelitian yang dilakukan oleh Sutiyadi (2017), terdapat pengaruh positif sistem informasi manajemen terhadap kinerja karyawan, yang artinya semakin baik sistem informasi manajemen yang digunakan, maka semakin baik pula kinerja karyawannya. Sejalan dengan penelitian Sutiyadi, penelitian Gupron (2018) juga menyatakan bahwa sistem informasi manajemen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian oleh Souhoka dan Kriekhoff (2021) menyatakan bahwa sistem informasi manajemen berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan karena sistem informasi manajemen dapat digunakan dengan efektif dalam mendukung sebuah proses penerimaan informasi secara lengkap dan sesuai waktu yang dibutuhkan.

Syhani dan Ikasari (2023) dalam penelitiannya menyatakan bahwa sistem informasi manajemen berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sistem informasi manajemen memungkinkan organisasi meningkatkan efisiensi dan produktivitas kinerja karyawan. Sistem informasi manajemen juga memfasilitasi proses pengambilan keputusan

yang baik, sehingga karyawan dapat membuat pilihan yang berdasarkan data yang handal dan tepat.

**H3:** Sistem Informasi Manajemen berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan