

PENGARUH SISTEM INFORMASI MANAJEMEN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. INHIL SARIMAS KELAPA RUMBAI JAYA KABUPATEN INDRAGIRI HILIR

Heriasman

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indragiri Rengat

Jln. R. Soeprapto No. 14 Telp. (0769) 21019 Rengat-Indragiri Hulu-Riau

E-mail: heriasman@stieindragiri.ac.id

Abstract: *This research at PT. Inhil Sarimas Kelapa Rumbai Jaya Regency of Indragiri Hilir. The purpose of this study is to determine the effect of management information systems and work environment on employee work effectiveness at PT. Inhil Sarimas Kelapa Rumbai Jaya Regency of Indragiri Hilir. This research used quantitative methods, namely research that illustrates the influence of management information systems and work environment on the effectiveness of employee work at PT. Inhil Sarimas Kelapa Rumbai Jaya Regency of Indragiri Hilir. To analyze the data, this research used multiple regression, correlation coefficients, and Hypothesis testing which will be assisted by using SPSS version 21. From the results of the study show that management information system variables and work environment together have a significant influence on employee work effectiveness, management information systems have a significant effect on employee work effectiveness. and The work environment has a significant effect on employee work effectiveness at PT. Inhil Sarimas Kelapa Rumbai Jaya Regency of Indragiri Hilir*

Keywords: *Management Information Systems, Work Environment, Employees Work Effectiveness*

A. PENDAHULUAN

Dalam organisasi banyak kita lihat manfaat suatu sistem informasi bila digunakan sebaik mungkin. Peranan manajemenlah yang menuntut penyebaran dan penggunaan sumber-sumber yang efisien untuk mencapai suatu tujuan, dengan demikian akan membantu fungsi manajemen dengan diterimanya suatu informasi dengan cepat dan tepat. Maka diperlukan sistem informasi manajemen yang baik untuk mendukung tujuan organisasi.

Sistem informasi manajemen merupakan satu upaya untuk mengelolah seluruh masukan (*input*) berupa laporan-laporan/data yang dipergunakan oleh pihak manajemen untuk diproses dan kemudian diambil keputusan tentang strategi-strategi pelaksanaan operasional dalam perusahaan. Dengan sistem informasi manajemen yang baik akan memberikan pengaruh terhadap pelaksanaan tugas-tugas yang dilakukan oleh para karyawan.

Perusahaan dapat melakukan aktivitas operasionalnya dengan baik apabila orang-orang yang ada di dalamnya saling berinteraksi atau bekerja sama dalam mewujudkan efektivitas sistem informasi perusahaan. Untuk menciptakan kerjasama

yang baik sangat diperlukan komunikasi karena apabila efektivitas sistem informasi manajemen dapat terwujud maka dengan sendirinya kerjasama yang baik dapat diciptakan. Sistem informasi manajemen yang efektif juga dapat dipengaruhi oleh bentuk atau struktur organisasi yang ada. Struktur organisasi akan menentukan prosedur dan jalur komunikasi. Efektivitas saluran komunikasi secara tidak langsung akan dipengaruhi oleh bentuk dan struktur sistem komando atau jalur penyampaian informasi. Berikut data mengenai jumlah karyawan PT. Inhil Sarimas Kelapa Kabupaten Indragiri Hilir:

Tabel 1 : Jumlah Karyawan Pada PT. Inhil Sarimas Kelapa Kabupaten Indragiri Hilir Tahun 2012-2016

Tahun	Karyawan		
	Kantor	Pabrik	Jumlah
2012	49 Orang	338 Orang	387 Orang
2013	50 Orang	351 Orang	401 Orang
2014	48 Orang	365 Orang	413 Orang
2015	49 Orang	368 Orang	417 Orang
2016	59 Orang	358 Orang	417 Orang

Sumber : PT. Inhil Sarimas Kelapa Kabupaten Indragiri Hilir

Dari data diatas dapat kita lihat susunan pembagian kerja pada PT. Inhil Sarimas Kelapa Kabupaten Indragiri Hilir, pada tahun 2012 jumlah karyawan kantor berjumlah 49 orang, dan jumlah karyawan

lapangan sebanyak 338 orang, pada tahun 2013 jumlah karyawan kantor berjumlah 50 orang, dan jumlah karyawan lapangan sebanyak 351 orang, pada tahun 2014 jumlah karyawan kantor berjumlah 48 orang, dan jumlah karyawan lapangan sebanyak 365 orang, pada tahun 2015 jumlah karyawan kantor berjumlah 49 orang, dan jumlah karyawan lapangan sebanyak 368 orang, pada tahun 2016 jumlah karyawan kantor berjumlah 59 orang, dan jumlah karyawan lapangan sebanyak 358 orang.

Dalam suatu perusahaan tidak akan terlepas dari berbagai macam masalah yang ada didalam organisasi, dan didalam suatu perusahaan perubahan sering sekali timbul, sehingga perubahan ini sering sekali menjadi hambatan bagi manajer, maka akibatnya dari perubahan ini menimbulkan masalah. Oleh karena itu diperlukan suatu sistem informasi manajemen untuk mendukung manajer dalam mengatasi masalah-masalah tersebut.

Berikut data mengenai kondisi Lingkungan kerja pada PT. Inhil Sarimas Kelapa Kabupaten Indragiri Hilir:

Tabel 2 : Kondisi lingkungan Pada PT. Inhil Sarimas Kelapa Kabupaten Indragiri Hilir: Tahun 2016

No.	Lingkungan Kerja	Kondisi
1.	Penerangan / cahaya di tempat kerja	Baik
2.	Temperatur / suhu udara di tempat kerja	Sangat baik
3.	Kelembapan ditempat kerja	Baik
4.	Sirkulasi udara di tempat kerja	Baik
5.	Kebisingan di tempat kerja	Cukup Baik
6.	Getaran mekanis di tempat kerja	Cukup baik
7.	Bau tidak sedap di tempat kerja	Baik
8.	Tata warna di tempat kerja	Baik
9.	Dekorasi di tempat kerja	Baik
10.	Musik di tempat kerja	Tidak ada
11.	Keamanan	Baik

Sumber : PT. Inhil Sarimas Kelapa Kabupaten Indragiri Hilir

Dari data dapat kita lihat kondisi lingkungan kerja pada PT. Inhil Sarimas Kelapa Kabupaten Indragiri Hilir, baik di dalam kantor maupun lapangan dalam kondisi cukup baik.

Sistem informasi terutama banyak berhubungan dengan kegiatan manajemen dalam pengambilan keputusan tersebut, karena dengan adanya sistem informasi manajemen akan mengurangi keraguan

manajer dalam pengambilan keputusan untuk memecahkan masalah yang akan dihadapi. Dimana hal ini berarti bahwa sistem itu akan melibatkan semua sumber-sumber daya yang ada didalam perusahaan dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Berikut data mengenai target dan realisasi produksi pada PT. Inhil Sarimas Kelapa Kabupaten Indragiri Hilir.

Tabel 3 : Target dan Realisasi Penjualan pada PT. Inhil Sarimas Kelapa Kabupaten Indragiri Hilir Tahun 2012-2016

Tahun	Jumlah Produksi (@ Sacet		Persentase %
	Target	Realisasi	
2012	1,500,000	1,479,996	98.67
2013	1,800,000	1,801,980	100.11
2014	1,900,000	1,981,980	104.31
2015	1,900,000	1,902,996	100.16
2016	2,000,000	1,990,980	99.55

Sumber : PT. Inhil Sarimas Kelapa Kabupaten Indragiri Hilir

Dari data di atas dapat kita lihat persentase produksi pada PT. Inhil Sarimas Kelapa Kabupaten Indragiri Hilir, pada tahun 2012 realisasi produksi sebesar 98,67 % dari target produksi, pada tahun 2013 realisasi produksi sebesar 100,11 % dari target produksi, pada tahun 2014 realisasi produksi sebesar 104,31 % dari target produksi, pada tahun 2015 realisasi produksi sebesar 100,16 % dari target produksi, pada tahun 2016 realisasi produksi sebesar 99,55 % dari target produksi.

Pengertian Efektivitas Kerja

Efektivitas kerja adalah pemanfaatan sumber daya, sarana dan prasarana dalam jumlah tertentu yang secara sadar ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah barang atas jasa kegiatan yang dijalankan (Siagian, 2008:24).

Efektivitas adalah kemampuan seseorang atau sekelompok orang yang sedang melaksanakan aktivitas untuk mendapatkan atau melahirkan hasil dari kegiatan itu (Hadyaningrat, 2009:38).

Efektivitas berarti bahwa tujuan yang telah direncanakan sebelumnya dapat tercapai atau dengan kata sasaran tercapai

karena adanya proses kegiatan. (Pasolong, 2007:4)

Efektivitas sebagai tingkat pencapaian organisasi dalam jangka pendek dan jangka panjang. Maksudnya adalah efektivitas merupakan suatu standar pengukuran untuk menggambarkan tingkat keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya. (Robbins, 2007:129)

Pentingnya efektivitas dalam pencapaian tujuan-tujuan organisasi dan efektivitas adalah kunci dari kesuksesan suatu organisasi. (Kurniawan, 2005:106)

Keefektifan adalah penilaian yang dibuat secara individu sehubungan dengan prestasi individu, kelompok, dan organisasi. (Siagian, 2008: 134)

Keefektifan terdiri dari tiga perspektif (Munandar, 2008 : 56)

1. Keefektifan individual ; Perspektif ini menekankan pelaksanaan tugas dari pekerja atau organisasi.
2. Keefektifan kelompok ; Perspektif ini adalah jumlah sumbangan dari anggotanya.
3. Keefektifan organisasi; Perspektif keefektifan organisasi adalah keefektifan individu dan kelompok.

Kriteria Efektivitas Kerja

Adapun kriteria atau ukuran mengenai pencapai tujuan secara efektif kerja atau tidak, yaitu: (Siagian 2008:33)

1. Kejelasan tujuan yang hendak dicapai
2. Kejelasan strategi pencapaian tujuan
3. Proses analisis dan perumusan kebijaksanaan yang mantap
4. Penyusunan program yang matang
5. Penyusunan program yang mantap
6. Tersedianya sarana dan prasarana
7. Pelaksanaan efektif dan efisien
8. Sistem pengawasan yang bersifat mendidik

Organisasi dapat pula didefinisikan sebagai suatu himpunan interaksi manusia yang bekerjasama untuk mencapai tujuan bersama yang terikat dalam suatu ketentuan yang telah disetujui bersama. (Hasibuan, 2009:78)

Untuk memastikan keberhasilan akhir suatu organisasi harus dapat memenuhi tiga persyaratan perilaku penting yaitu (Manulang, 2009 : 85) :

1. Organisasi harus mampu membina dan mempertahankan suatu armada kerja yang mantap terdiri dari personil trampil.
2. Organisasi harus dapat menikmati prestasi peranan yang dapat diandalkan dari para personilnya, dalam hal ini setiap personil bukan saja dituntut untuk bersedia berkarya, tetapi juga harus melaksanakan tugas khusus yang menjadi tanggung jawab utamanya.
3. Para personil harus mengusahakan bertingkah laku yang spontan dan inovatif, dengan demikian setiap personil jangan hanya bertingkah laku secara pasif saja.

Faktor-faktor yang mempengaruhi efisiensi dan efektivitas kerja adalah (1) motivasi kerja, (2) kemampuan kerja, (3) suasana kerja, (4) lingkungan kerja, (5) perlengkapan dan fasilitas dan (6) prosedur kerja.

Terdapat 3 perspektif yang utama didalam menganalisis apa yang disebut efektivitas organisasi yaitu : (Richard, 2005 : 5-7)

1. Perspektif optimalisasi tujuan, yaitu efektivitas dinilai menurut ukuran seberapa jauh suatu organisasi berhasil mencapai tujuan yang layak dicapai. Pemusatan perhatian pada tujuan yang layak dicapai secara optimal, memungkinkan dikenalnya secara jelas bermacam-macam tujuan yang sering saling bertentangan, sekaligus dapat diketahui beberapa hambatan dalam usaha mencapai tujuan.
2. Perspektif sistem, yaitu efektivitas organisasi dipandang dari keterpaduan berbagai faktor yang berhubungan mengikuti pola, input, konversi, output dan umpan balik, dan mengikutsertakan lingkungan sebagai faktor eksternal. Dalam perspektif ini tujuan tidak diperlakukan sebagai suatu keadaan akhir yang statis, tetapi sebagai sesuatu yang dapat berubah dalam perjalanan

waktu. Lagipula tercapainya tujuan-tujuan jangka pendek tertentu dapat diperlakukan sebagai input baru untuk penetapan selanjutnya. Jadi tujuan mengikuti suatu daur yang saling berhubungan antar komponen, baik faktor yang berasal dari dalam (faktor internal), maupun faktor yang berasal dari luar (faktor eksternal).

3. Perspektif perilaku manusia, yaitu konsep efektivitas organisasi ditekankan pada perilaku orang-orang dalam organisasi yang mempengaruhi keberhasilan organisasi untuk periode jangka panjang. Disini dilakukan pengintegrasian antara tingkahlaku individu maupun kelompok sebagai unit analisis, dengan asumsi bahwa cara satu-satunya mencapai tujuan adalah melalui tingkahlaku orang-orang yang ada dalam organisasi tersebut.

Sistem Informasi Manajemen

Pengertian Sistem Informasi Manajemen

Serkaitan (*interrelated*) atau sub elemen-sub elemen yang bersatu untuk mencapai tujuan yang sama (*common purpose*). (Hall, 2010 : 5)

Sistem adalah sekelompok elemen yang terintegrasi dengan maksud yang sama untuk mencapai suatu tujuan. (McLeod, 2008 :10)

Informasi adalah data yang telah diproses, atau data yang memiliki arti. Informasi merupakan bagian yang penting dari suatu perusahaan. (McLeod, 2008 :15)

Informasi diartikan sebagai data yang telah diolah menjadi sebuah bentuk yang berarti bagi penerimanya dan bermanfaat dalam mengambil keputusan saat ini atau mendatang. Berdasarkan analogi tersebut, dapat dinyatakan bahwa data sebagai bahan baku dan informasi sebagai bahan jadi. (Davis, 2010:28)

Sistem informasi manajemen adalah sebuah sistem yang memiliki fungsi mengelola, menyimpan, memanipulasi, menganalisa, memanggil kembali dan mendistribusikan informasi yang berhubungan dengan sumber daya manusia perusahaan. (HollenBeck, 2009:28)

Sistem informasi sumber daya manusia adalah sistem yang digunakan untuk mengumpulkan dan mengelola data yang menjelaskan sumber daya manusia, mengubah data tersebut menjadi informasi dan melaporkan informasi tersebut kepada pemakai. (McLeod, 2008 :278)

Sistem informasi Manajemen merupakan prosedur sistematis untuk mengumpulkan, menyimpan, mengambil dan memvalidasi data oleh organisasi mengenai sumber daya manusia dan kegiatan-kegiatan personalia. (Riswantini, 2005:67)

Sistem Informasi Manajemen adalah sebuah sistem manusia dan mesin yang terpadu untuk menyajikan informasi guna mendukung fungsi operasi, manajemen, dan pengambilan keputusan dalam suatu organisasi, (Davis, 2010:28)

Lingkungan Kerja

Definisi Lingkungan Kerja

Definisi lingkungan kerja adalah kehidupan sosial psikologi dan fisik dalam organisasi yang berpengaruh terhadap pekerjaan karyawan dalam melakukan tugasnya (Komarudin, 2008: 87).

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Faktor-faktor yang termasuk lingkungan kerja dan banyak pengaruhnya terhadap produktivitas kerja antara lain kebersihan, pertukaran udara, penerangan, musik, keamanan, kebisingan (Ravianto, 2007:79).

2. Jenis lingkungan kerja

Lingkungan kerja ada dua macam, yaitu : (Siagian, 2008:57)

a. Lingkungan kerja fisik

Ada beberapa kondisi fisik dari tempat kerja yang baik yaitu :

- 1) Bangunan tempat kerja disamping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja.
- 2) Ruang kerja yang longgar dalam arti penempatan orang dalam suatu ruangan tidak menimbulkan perasaan sempit.

- 3) Tersedianya peralatan yang cukup memadai.
- 4) Ventilasi untuk keluar masuknya udara segar yang cukup.
- 5) Tersedianya tempat istirahat untuk melepas lelah, seperti kafetaria baik dalam lingkungan perusahaan atau sekitarnya yang mudah dicapai karyawan.
- 6) Tersedianya tempat ibadah keagamaan seperti masjid atau musholla, baik dikelompokkan organisasi maupun di sekitarnya.
- 7) Tersedianya sarana angkutan, baik yang diperuntukkan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah diperoleh.

b. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan, karena pada hakekatnya manusia dalam bekerja tidak mencari uang saja, akan tetapi bekerja merupakan bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

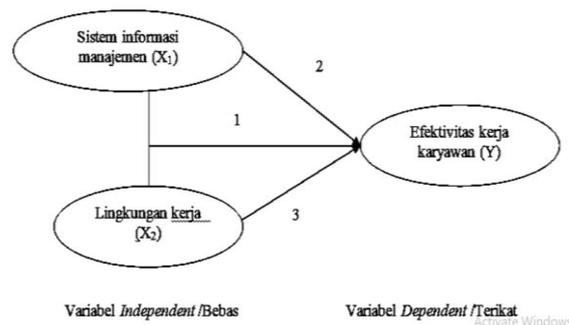
Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah (Sedarmayanti, 2008:21) :

1. Penerangan/cahaya di tempat kerja
2. Temperatur/suhu udara di tempat kerja
3. Kelembaban di tempat kerja
4. Sirkulasi udara di tempat kerja
5. Kebisingan di tempat kerja
6. Getaran mekanis di tempat kerja
7. Bau tidak sedap ditempat kerja
8. Tata warna di tempat kerja
9. Dekorasi di tempat kerja
10. Musik di tempat kerja
11. Keamanan di tempat kerja

Yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut (Sedarmayanti, 2008:46) :

- a. Penerangan
- b. Suhu udara
- c. Suara bising
- d. Penggunaan warna
- e. Ruang gerak yang diperlukan
- f. Keamanan kerja
- g. Hubungan karyawan

Kerangka Pikir Penelitian



Hipotesis

1. Diduga sistem informasi manajemen dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT. Inhil Sarimas Kelapa Rumbai Jaya Kabupaten Indragiri Hilir.
2. Diduga sistem informasi manajemen secara parsial berpengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT. Inhil Sarimas Kelapa Rumbai Jaya Kabupaten Indragiri Hilir.
3. Diduga lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT. Inhil Sarimas Kelapa Rumbai Jaya Kabupaten Indragiri Hilir.

METODE

Lokasi Penelitian

Dalam penulisan ini, penulis melakukan penelitian langsung pada PT. Inhil Sarimas Kelapa Rumbai Jaya Kabupaten Indragiri Hilir.

Jenis dan Sumber Data

Indikator-indikator Lingkungan Kerja

Sumber data primer dan Sumber data sekunder yaitu data yang diperoleh dari internal dan external tempat penelitian.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Inhil Sarimas Kelapa Kabupaten Indragiri Hilir yaitu berjumlah 417 orang, pada tahun ke 5 penelitian. Jadi untuk mempermudah dalam memperoleh persentase jawaban tersebut, penelitian hanya mengambil sampel dengan metode *Accidental random sampling* (Sugiyono, 2010) yaitu dengan jumlah sampel yang penulis ambil dalam penelitian ini adalah sebanyak 81 responden.

Teknik Pengumpulan Data

1. Wawancara
2. *Questionery*

Analisis Data

Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dan Metode Analisis Data

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi Linear Berganda digunakan untuk mengukur pengaruh antara lebih dari satu variabel bebas sistem informasi manajemen dan lingkungan kerja terhadap variabel terikat (efektivitas kerja karyawan).

Persamaan Regresi

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Keterangan :

Y = variabel terikat (efektivitas kerja karyawan)

a = konstanta

b₁, b₂ = koefisien regresi

X₁, X₂ = variabel bebas (sistem informasi manajemen dan lingkungan kerja)

Dengan persamaan :

$$\sum Y = an + b_1 \sum X_1 + b_2 \sum X_2$$

$$\sum X_1 Y = a \sum X_1 + b_1 \sum X_1^2 + b_2 \sum X_1 X_2$$

$$\sum X_2 Y = a \sum X_2 + b_1 \sum X_1 X_2 + b_2 \sum X_2^2$$

Uji Instrumen ; (Uji Validitas, Uji Reliabilitas)

2. Uji Asumsi Klasik; (Uji normalitas, Uji autokorelasi, Uji multikolinieritas, Uji heteroskedastisitas)
3. Koefisien Korelasi Berganda (R)
4. Koefisiensi Determinasi (R²)
5. Uji yang dilakukan untuk uji hipotesis ini adalah uji “F” :
6. Uji yang dilakukan untuk uji hipotesis ini adalah uji “t”

HASIL

Uji Validitas

		Correlations		
		Sistem Informasi Manajemen	Lingkungan Kerja	Efektivitas Kerja Karyawan
Sistem Informasi Manajemen	Pearson Correlation	1	.662*	.692*
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	81	81	81
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	.662*	1	.670*
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	81	81	81
Efektivitas Kerja Karyawan	Pearson Correlation	.692*	.670*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	81	81	81

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

Berdasarkan output di atas di ketahui angka r hitung untuk X₁ (sistem informasi manajemen) sebesar 0,692, dan r hitung untuk X₂ (lingkungan kerja) sebesar 0,670, hasil tersebut menunjukkan bahwa variable X₁ dan X₂ adalah valid karena nilai r hitung lebih besar dari 0,3.

Uji Reliabilitas

uji yang dilakukan untuk mengetahui apakah sebuah variabel sudah cukup terwakili dengan pertanyaan-pertanyaan yang disusun dalam sebuah kuesioner. Variabel dikatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha , a³ 0.60 atau a³ 0.70 (SPSS), jika dengan alat lain seperti : SEM, LISREL, AMOS lihatlah nilai Construct Reliability-nya.

Diperoleh :

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.841	3

Berdasarkan hasil pengujian reabilitas di atas, diketahui angka Cronbach's Alpa adalah sebesar 0,841, jadi angka tersebut (0,841) lebih besar dari pada nilai minimal Cronbach's Alpa 0,6, oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa instrument penelitian yang digunakan untuk mengukur variable efektivitas kerja

karyawan dapat dikatakan reliable atau handal.

Analisis Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.958	.387		2.477	.015
1 Sistem Informasi Manajemen	.335	.076	.442	4.397	.000
Lingkungan Kerja	.461	.123	.377	3.752	.000

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan data SPSS Versi 21 di ketahui bahwa konstanta (a) adalah 0,958. dan koefisien X_1 (b_1) adalah 0,335 dan koefisien X_2 (b_2) adalah 0,461 dengan persamaan regresi berganda adalah $Y = 0,958 + 0,335 X_1 + 0,461 X_2$

a = konstanta sebesar 0,958 artinya efektivitas kerja karyawan adalah sebesar 0,958 apabila X_1 (sistem informasi manajemen) dan X_2 (lingkungan kerja) sama dengan 0 (nol)

b_1 = koefisien regresi sistem informasi manajemen sebesar 0,335 menunjukkan bahwa setiap peningkatan sistem informasi manajemen sebesar satu satuan dan variabel lain (lingkungan kerja) tetap, maka akan terjadi peningkatan efektivitas kerja karyawan sebesar 0,335.

b_2 = koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,461 menunjukkan bahwa setiap peningkatan lingkungan kerja sebesar satu satuan dan variabel lain (sistem informasi manajemen) tetap, maka akan terjadi peningkatan efektivitas kerja karyawan sebesar 0,461.

Analisis Korelasi Berganda (R) dan Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk menentukan kuat tidaknya hubungan variabel bebas (sistem informasi manajemen dan lingkungan kerja) dengan variabel terikat (efektivitas kerja karyawan (y)) dapat digunakan suatu skala :

Koefisien Korelasi (r)	Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – ..1,0	Sangat Kuat

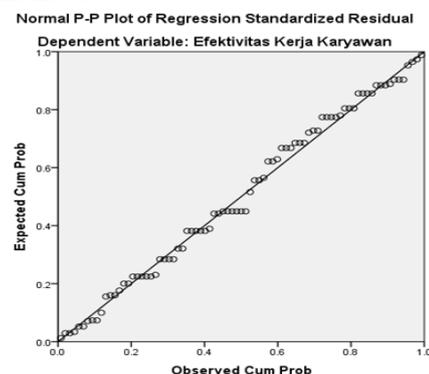
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.747 ^a	.558	.547	.24943

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Sistem Informasi Manajemen
b. Dependent Variable: Efektivitas Kerja Karyawan

Pada tabel diatas diketahui bahwa (X_1) sistem informasi manajemen dan (X_2) lingkungan kerja mempunyai hubungan dengan (Y) efektivitas kerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien korelasi berganda R adalah 0,747 artinya memiliki hubungan yang kuat serta searah. dan selanjutnya diuji dengan Koefisien determinasi berganda (R^2) adalah 0,558. hal ini menunjukkan bahwa (X_1) sistem informasi manajemen dan (X_2) lingkungan kerja secara bersama – sama dapat memberikan sumbangan terhadap variabel (Y) efektivitas kerja karyawan sebesar 55,8 %. Dan sisanya 44,2 % di sumbangan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Asumsi Klasik

Normalitas



Lihat *P-P Plot* pada output terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal sehingga diputuskan model regresi berdistribusi normal. Untuk estimasi normalitas dapat diketahui menggunakan Kolmogorov-Smirnov Test

Uji autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.747 ^a	.558	.547	.24943	2.410

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Sistem Informasi Manajemen
b. Dependent Variable: Efektivitas Kerja Karyawan

Tabel Durbin-Watson dan lihat kolom k (jumlah variabel independen) dan baris n jadi 2 dan 81. Nilai dU tabel sebesar

1,6898 sehingga batasnya antara dU dan 4-dU (1,6898 dan 2,410). Lihat *output* pada kotak *Model Sumary* terlihat nilai *Durbin-Watson* hitung sebesar 2,410 sehingga diputuskan bahwa tidak terdapat autokorelasi dalam model regresi.

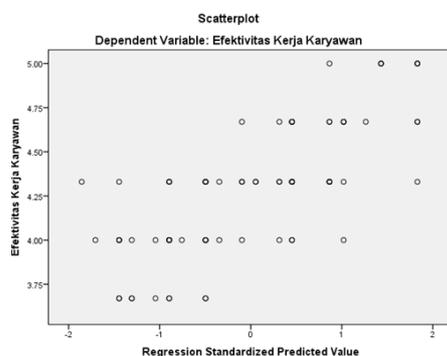
Uji multikolinieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Sistem Informasi Manajemen	.721	2.234
	Lingkungan Kerja	.824	2.765

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja Karyawan

Model regresi bebas dari masalah multikolenieritas apabila nilai *Tolerance* lebih dari 0,10 dan nilai *VIF* kurang dari 10 yang berarti tidak ada korelasi antar variabel bebas. Lihat *output* pada kotak *Coefficients*. Semua nilai *Tolerance* di atas 0,10 dan nilai *VIF* kurang dari 10 sehingga disimpulkan bahwa model regresi bebas dari multikolenieritas.

Uji heteroskedastisitas



Lihat *Scatterplot* pada output terlihat titik-titik menyebar antara -2 hingga 2 dan tidak membentuk pola tertentu sehingga disimpulkan model regresi adalah atau heteroskedastisitas.

Analisis Hipotesis

Uji hipotesis secara simultan (Uji Hipotesis dengan Uji “F”)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	6.127	2	3.064	49.244	.000 ^b
Residual	4.853	78	.062		
Total	10.980	80			

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Sistem Informasi Manajemen

Dari tabel diatas dapat dilihat F hitung yaitu 49,244, sedangkan F tabel dapat diperoleh dengan menggunakan tabel F

dengan derajat bebas (df) residual (sisa) yaitu 78 sebagai df penyebut dan df *Regression* (perlakuan) yaitu 2 sebagai df pembilang dengan taraf signifikan 0,05, sehingga diperoleh F tabel 3,11. karena F hitung (49,244) > F tabel (3,11) maka *Ho* ditolak dan *Ha* diterima. Artinya variabel sistem informasi manajemen dan lingkungan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT. Inhil Sarimas Kelapa Rumbai Jaya Kabupaten Indragiri Hilir.

Koefisien (Uji Hipotesis dengan Uji “t”)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	.958	.387		2.477	.015
	Sistem Informasi Manajemen	.335	.076	.442	4.397	.000
	Lingkungan Kerja	.461	.123	.377	3.752	.000

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja Karyawan

Sistem informasi manajemen : berdasarkan tabel diatas dapat kita lihat t hitung untuk variabel sistem informasi manajemen adalah 4,397, pada tabel t dengan db 79 dan taraf signifikan 0,025 di peroleh 1,990. karena t hitung (4,397) > dari pada t tabel (1,990) maka *Ho* ditolak dan *Ha* diterima, yang berarti sistem informasi manajemen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan.

Lingkungan kerja : berdasarkan tabel diatas dapat kita lihat t hitung untuk variabel lingkungan kerja adalah 3,752, pada tabel t dengan db 79 dan taraf signifikan 0,025 di peroleh 1,990. karena t hitung (3,752) > dari pada t tabel (1,990) maka *Ho* ditolak dan *Ha* diterima, yang berarti lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan.

KESIMPULAN

Maka dapat diperoleh kesimpulan dan saran sebagai berikut :

1. Hasil penelitian diperoleh persamaan regresi berganda adalah SPSS 21 di ketahui bahwa konstanta (a) adalah 0,958. dan koefisien X_1 (b_1) adalah 0,335 dan koefisien X_2 (b_2) adalah

0,461 dengan persamaan regresi berganda adalah $Y = 0,958 + 0,335 X_1 + 0,461 X_2$. a = konstanta sebesar 0,958 artinya efektivitas kerja karyawan adalah sebesar 0,958 apabila X_1 (sistem informasi manajemen) dan X_2 (lingkungan kerja) sama dengan 0 (nol). b_1 = koefisien regresi sistem informasi manajemen sebesar 0,335 menunjukkan bahwa setiap peningkatan sistem informasi manajemen sebesar satu satuan dan variabel lain (lingkungan kerja) tetap, maka akan terjadi peningkatan efektivitas kerja karyawan sebesar 0,335. b_2 = koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,461 menunjukkan bahwa setiap peningkatan lingkungan kerja sebesar satu satuan dan variabel lain (sistem informasi manajemen) tetap, maka akan terjadi peningkatan efektivitas kerja karyawan sebesar 0,461.

2. Bahwa (X_1) sistem informasi manajemen dan (X_2) lingkungan kerja secara bersama-sama dapat memberikan sumbangan terhadap variabel (Y) efektivitas kerja karyawan sebesar 55,8 %. Dan sisanya 44,2 % di sumbangan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
3. Variabel sistem informasi manajemen dan lingkungan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT. Inhil Sarimas Kelapa Rumbai Jaya Kabupaten Indragiri Hilir.
4. Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan.

DAFTAR RUJUKAN

- DAVIS. 2010. *Teori Komunikasi Massa Dasar, Pergolakan, dan Masa Depan*. Salemba Humanika. Jakarta.
- HALL, James, A. 2007. *Sistem Informasi Akuntansi*. Edisi Ketiga, Terjemahan. Amir Abadi Yusuf, Salemba Empat, Jakarta.
- Handayani, Soewarno. 2009. *Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen*. Jakarta: Haji Masagung.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hollenbeck, Noe, Gerhart, Wright. 2009. *Human Resource Management, International Edition*. The McGraw-hill Companies, Inc, New York,
- KOMARUDDIN. 2008. *Dasar-Dasar Manajemen Investasi dan Portofolio*. Edisi Revisi. Rineka Cipta. Marhot T. E. Hariandja, 2009. *Sumber Daya Manusia*; Gramedia Widiasarana Indonesia. Jakarta.
- Kurniawan, Agung. 2005. *Transformasi Pelayanan Publik*. Pembaruan. Yogyakarta.
- Manullang, M.. 2009. *Dasar-Dasar Manajemen*. Gajah Mada University Press, Yogyakarta
- McLeod, Raymond, Jr & schell, George P, 2008, *Sistem Informasi Manajemen, Edisi 10*, Terjemahan oleh Ali Akbar Yulianto dan Afia R. Fitriati, Salemba Empat, Jakarta
- Munandar, Ashar Sunyoto . 2008 . *Psikologi Industri dan Organisasi*, UI Press Sadili . Jakarta.
- PASOLONG, HARBANI. 2007. *Teori Administrasi Publik*. Alfabeta, Bandung.
- Ravianto, J, 2006, *Produktivitas dan Manajemen*, Lembaga Sarana Informasi Usaha dan Produktivitas. Jakarta
- Richard L. Daft, 2005. *Manajemen Edisi Kelima Jilid Satu*. Erlangga, Jakarta.
- Robbins, S dan Coulter, M. 2007. *Manajemen*, Edisi Kedelapan, Penerbit PT Indeks: Jakarta.
- Sedarmayanti. 2008. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Mandar Maju: Bandung.
- Siagian, Sondang.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta

Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.