

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN SISTEM INFORMASI MANAJEMEN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PEGADAIAN DI KOTA PALOPO

Faradhila Maskur¹, Adil Basir², Sari Ratna Dewi³

Universitas Muhammadiyah Palopo, Palopo 91922, South Sulawesi Selatan, Indonesia

Korespondensi: Faradilla7552@gmail.com¹, adil@umppalopo.ac.id²,
sariratsnadedwi@umppalopo.ac.id³

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan sisten informasi manajemen terhadap kinerja karyawan di PT. Pegadaian di Kota Palopo. Jenis Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner secara langsung ke responden dengan jumlah 38 orang. Dengan menggunakan teknik total sampling. Sumber data dalam penelitian ini adalah primer yang di peroleh langsung dari responden kuesioner. Metode dengan menggunakan program SPSS versi 22. Hasil penelitian berdasarkan hasil analisis t menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan sistem informasi manajemen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pegadaian di Kota Palopo. Dilihat dari determinasi R square sebesar 0.383 yang berarti 30,8% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang disertakan dalam penelitian ini. Hasil yang diperoleh yaitu $F_{hitung} 12.463 > F_{tabel} 3,25$. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh antara variabel bebas Kepuasan kerja (X1) dan system informasi manajemen (X2) secara simultan terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y) dapat di terima.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Sistem Informasi, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This research purpose to determine the effect of job satisfaction and management information systems on employee performance at PT. Pawnshop in Palopo City. This type of research uses quantitative research by distributing questionnaires directly to 38 respondents. By using total sampling technique. The data source in this research is primary which was obtained directly from questionnaire respondents. The method uses the SPSS version 22 program. The research results based on the results of t analysis show that job satisfaction and management information systems have a positive and significant effect on employee performance at PT. Pawnshop in Palopo City. Judging from the determination, the R square is 0.383, which means 30.8% can be explained by other variables included in this research. The results obtained are $F_{count} 12,463 > F_{table} 3.25$. Thus, the hypothesis which states that there is an influence between the independent variable job satisfaction (X1) and the management information system (X2) simultaneously on the dependent variable employee performance (Y) can be accepted.

Keywords: Job Satisfaction, Information Systems, Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Era globalisasi menjadi salah satu faktor pendorong perubahan. Setiap organisasi, baik itu lembaga publik maupun bisnis, dituntut untuk mampu melakukan perubahan dinamis sebagai strategi adaptasi dengan lingkungan agar tetap bertahan dan berkelanjutan. Organisasi didirikan dengan tujuan tertentu, dan dalam pencapaiannya, setiap organisasi dipengaruhi oleh individu-individu yang berada di dalamnya. Keberhasilan mencapai tujuan tersebut sangat bergantung pada perilaku dan sikap individu-individu dalam mengintegrasikan berbagai sumber daya, termasuk sumber daya manusia, alam, ilmu pengetahuan, dan teknologi. Faktor penting dalam keberhasilan kinerja organisasi adalah keberadaan karyawan yang kompeten, terampil, dan memiliki semangat kerja yang tinggi, sehingga diharapkan mampu menghasilkan kinerja yang memuaskan.. (Adil, Sapar, dan Jumawan Jasman, 2020)[1]

Tantangan dan perubahan dan lingkungan mendorong agar perusahaan selalu berusaha menjadi efektif dan efisien. Tantangan itu berupa merekrut, menahan dan mengembangkan karyawannya. Perusahaan melakukan berbagai upaya untuk terus merekrut karyawan yang potensial, menahan aset perusahaan itu untuk tetap tinggal dalam perusahaannya dan selalu berusaha untuk memaksimalkan kemampuan para karyawannya. Hal ini dilakukan perusahaan demi tercapainya keharmonisan dalam penyelenggaraan kegiatan Perusahaan (Anggreani, I. D., & Wilandari, A)[2]. Karyawan adalah komponen utama dalam menjalankan aktivitas di sebuah instansi atau perusahaan. Oleh sebab itu, mereka memerlukan "arahan" atau "petunjuk kerja" dari perusahaan agar dapat melaksanakan tugas sesuai dengan rencana. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan perusahaan. (Satri, Adil, Ahmad Suardi, 2023)[3].

Tugas-tugas yang dilakukan seseorang menggambarkan kualitas dan kuantitas atas kerja yang dikerjakan. Tiap orang cenderung akan dihadapkan pada hal-hal yang mungkin tidak diduga sebelumnya di dalam 2 proses pencapaian kebutuhan yang diinginkan, sehingga melalui bekerja dan pertumbuhan pengalaman seseorang akan memperoleh kemajuan dalam hidupnya. Kinerja merupakan sebuah proses yang dilakukan oleh perusahaan dalam mengevaluasi kinerja pekerjaan seseorang. Keberhasilan sebuah organisasi, baik secara keseluruhan maupun berbagai kelompok di dalamnya, sangat bergantung pada kinerja karyawan yang terlibat di perusahaan tersebut. (Bentar et al., 2017)[4].

Selain kinerja karyawan perusahaan, sebuah sistem informasi juga penting bagi perusahaan. Sistem Informasi Manajemen merupakan suatu sistem yang tergolong kompleks. Kehadiran teknologi informasi dalam kehidupan sehari-hari memiliki signifikansi yang besar mengingat perkembangan teknologi yang terus berlanjut. Permintaan akan teknologi dari manusia pun semakin meningkat. Saat ini, media sosial dapat diakses melalui smartphone kapan saja dan di mana saja, bahkan saat sedang bekerja, yang dapat menyebabkan penggunaan waktu kerja yang berlebihan. Hal ini memperumit konteks lingkungan kerja, di mana setiap organisasi memiliki tujuan yang berbeda-beda. (Amedia, Adil Basir, & Sofyan Syamsuddin, 2024)[5]. Gordon B. Davis dalam bukunya Danang Sunyoto (2014)[6] Sistem Informasi Manajemen (SIM) adalah sistem yang terintegrasi antara manusia dan mesin yang dirancang untuk memberikan informasi guna mendukung fungsi operasional, manajemen, dan pengambilan keputusan di dalam suatu organisasi.

Sistem informasi adalah bagian dari suatu sistem yang lebih besar. Ini tidak dapat dirancang atau dijalankan secara terpisah dari subsistem lainnya. Sistem informasi merupakan salah satu dari beberapa subsistem yang dimiliki oleh organisasi. Fungsi dari subsistem lainnya tergantung sepenuhnya pada peran organisasi. Subsistem-subsistem ini biasanya dijelaskan dalam kegiatan dan departemen khusus dalam suatu organisasi. Peran sistem informasi adalah membantu dalam mengontrol dan mengatur berbagai kegiatan dari subsistem-subsistem dalam organisasi, yang pada gilirannya membantu organisasi mencapai tujuan mereka. (Anastasya Lupitasari, 2021).[7]

Fungsi Sistem Informasi Manajemen dianggap akan memfasilitasi pemenuhan kebutuhan informasi. Informasi yang dikelola oleh Sistem Informasi Manajemen diharapkan memiliki karakteristik seperti kuantitas informasi, kualitas informasi, kebaruan informasi, relevansi informasi, ketepatan informasi, dan kebenaran informasi. Seperti yang dikatakan oleh Donald W. Kroeber (1984:232) dalam bukunya Deni Darmawan dan Kunkun Nur Fauzi, bahwa “Sistem Informasi Manajemen mendukung pengelolaan data informasi, terutama dalam hal sumber informasi, ketepatan informasi, aliran informasi, dan ekspansi dalam proses pengumpulan informasi”.

Dari penjelasan diatas mengenai kepuasan kerja karyawan dan sistem informasi manajemen maka penulis berkeinginan melakukan penelitian di PT. Pegadaian Cabang Palopo. yang beralamat di Jl. Andi Kambo No.43, Kelurahan Salekoe, Kecamatan Wara Timur, Kota Palopo, Sulawesi Selatan yang merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) atau lembaga

keuangan yang dikelola oleh pemerintah yang kegiatan utamanya adalah memberikan pinjaman dengan jaminan gadai. Penyaluran uang pinjaman tersebut dilakukan dengan cara yang mudah, cepat, dan aman sehingga tidak memberatkan masyarakat yang melakukan pinjaman dan tidak menimbulkan masalah yang baru bagi peminjam setelah melakukan pinjaman di pegadaian. Hal tersebut sesuai dengan motto yang digunakan pegadaian yaitu “Mengatasi Masalah Tanpa Masalah”. Selanjutnya dalam skripsi ini akan dijelaskan peningkatan kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Palopo, nilai pemasukan dan pendapatan.

PT. Pegadaian di Kota Palopo menyediakan berbagai layanan terkait dengan produk-produk PT. Pegadaian (Persero) Cabang Palopo. Layanan produk PT Pegadaian di Kota Palopo yang tersedia mulai dari investasi emas pegadaian, cek harga emas pegadaian, tabungan emas, pendaftaran pegadaian digital atau pegadaian online, Kredit Cepat Aman (KCA) pegadaian, pegadaian syariah dan lainnya. Pada kantor ini juga nasabah bisa mengajukan pinjaman uang atau kredit dengan jaminan mulai dari surat BPKB kendaraan motor atau mobil, surat tanah dan lainnya. Proses pegadaian terjamin. Dari uraian singkat diatas mengenai Pegadaian (Persero) Cabang Palopo penulis tertarik mengambil judul Analisis Kepuasan Kerja dan Sistem Informasi Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian di Kota Palopo.

2. KAJIAN TEORI

2.1 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap karyawan terhadap pekerjaan yang mencakup situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima, serta faktor-faktor fisik dan psikologis yang terkait. (Edy Sutrisno, (2019). [8]

Handoko, (2020)[9] Mendefinisikan kepuasan kerja sebagai evaluasi positif atau negatif yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaannya, terlihat dari perilaku mereka terhadap pekerjaan dan pengalaman di lingkungan kerja.

Dengan demikian, kepuasan kerja dapat diartikan sebagai sikap positif dari tenaga kerja yang mencakup perasaan dan perilaku terhadap pekerjaannya, yang dievaluasi sebagai bentuk penghargaan terhadap pencapaian nilai-nilai penting dalam pekerjaan.

2.2 Manfaat Kepuasan Kerja

Nitisemito, (2019)[10] Suatu perusahaan mampu mempengaruhi kepuasan kerja maka akan memperoleh banyak manfaat, berikut lima manfaat kepuasan kerja:

1. Pekerjaan akan selesai lebih cepat, yang berperan penting dalam meningkatkan kepuasan karyawan. Selain itu, penyelesaian pekerjaan yang lebih cepat juga mengurangi beban kerja.
2. Kerusakan akan dapat dikurangi Kerusakan dapat dikurangi dengan maksud pekerjaan yang memiliki risiko dapat dikurangi sehingga dapat membuat kepuasan karyawan dalam bekerja
3. Absensi dapat diperkecil Kepuasan kerja karyawan sangat berpengaruh pada absensi dimana jika kepuasan kerja karyawan tinggi tingkat absensi akan terus turun dikarenakan karyawan bersemangat
4. Perpindahan karyawan dapat diperkecil Perpindahan karyawan diperkecil dikarenakan karyawan merasa puas dan senang dengan pekerjaan yang dilakukan
5. Produktivitas kerja dapat ditingkatkan Produktivitas kerja dapat meningkat dikarenakan adanya semangat kerja yang dipacu kepuasan kerja karyawan yang terbilang tinggi.

2.3 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan topik yang menarik dan penting karena tingkat kepuasan yang tinggi menandakan sebuah organisasi yang efektif dalam pengelolaannya dan pada dasarnya adalah hasil dari kepemimpinan yang efektif. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda. Ada banyak faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan, yang sering kali bergantung pada karakteristik individu masing-masing karyawan.

Menurut Gilmer dalam Sutrisno (2016: 77)[11], faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1. Kesempatan untuk maju
Karyawan akan diberi kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama bekerja. Apabila karyawan mampu meningkatkan kerjanya dengan baik akan diberikan gaji tambahan sesuai dengan hasil kerjanya.
2. Keamanan kerja

Faktor ini adalah keyakinan bahwa posisi kerja seseorang karyawan relatif aman. Keamanan kerja ini memberikan rasa puas kepada karyawan dan mendorong mereka untuk tetap bekerja dalam organisasi tersebut.

3. Gaji

Gaji merupakan faktor penentu dalam kepuasan kerja, karena setiap karyawan mengharapkan imbalan yang sesuai atas pekerjaan yang mereka lakukan di perusahaan tersebut.

4. Perusahaan dan manajemen

Kemampuan perusahaan dan manajemen untuk menciptakan situasi dan kondisi yang stabil akan mempengaruhi tingkat kepuasan karyawan dalam menjalankan aktivitas kerja mereka.

5. Pengawasan

Jika atasan bersifat acuh tak acuh dan supervisi yang buruk terhadap bawahannya, itu dapat berakibat karyawan bisa turn over dan sering absen waktu kerja.

6. Faktor intrinsik dan pekerjaan

Faktor-faktor seperti tingkat kesulitan atau kemudahan ketrampilan yang dibutuhkan dalam pekerjaan, serta rasa bangga terhadap tugas tersebut, dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja.

7. Kondisi Kerja

Kenyamanan dan suasana kerja yang menyenangkan dalam lingkungan kerja fisik dapat membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan lebih mudah.

8. Aspek sosial dalam pekerjaan

Aspek sosial dalam pekerjaan merupakan faktor penting karena dapat mempengaruhi tingkat kepuasan karyawan dalam menjalankan tugasnya.

2.4 Sistem Informasi

Sistem informasi manajemen menurut Kadir didefinisikan sebagai suatu sistem yang digunakan untuk menunjukkan atau menyajikan suatu informasi tertentu yang berguna dalam mendukung operasional, pengambilan keputusan maupun manajemen dalam suatu organisasi (Rusdiana & Irfan, 2019)[12]. Teknologi, khususnya di bidang informatika dan komunikasi, juga tidak kalah pentingnya membantu memberikan informasi yang relevan secara tepat waktu (Adil Basir., et al, 2023)[13]. Salah satu hal yang mendukung perusahaan adalah sistem informasi yang terus berkembang seiring dengan kemajuan zaman, dengan berbagai jenisnya yang semakin banyak seiring perkembangannya. (Putri, Ahmad Suardi, & Adil Basir, 2024)[14].

2.5 Manfaat Sistem Informasi

Menurut pendapat Sedarmayanti (2017:95)[15] menyatakan bahwa “Sistem informasi manajemen mempunyai manfaat dalam organisasi. Manfaatnya, untuk meningkatkan efisiensi, di mana data karyawan dan aktivitas sumber daya manusia digabungkan menjadi satu. Banyak aktivitas sumber daya manusia dapat dilakukan lebih efisien dan lebih sedikit pekerjaan tulis menulis dengan adanya otomatisasi dan tersedianya informasi yang lebih baik”.

Sehubungan dengan arahan ini, maka sistem informasi berorientasi pada pendayagunaan informasi. Dalam informasi, perlu dibangun, dipelihara dan dioperasikan pangkalan data dalam satu sistem jaringan yang tersebar di berbagai unit kerja dan unit organisasi. Sedangkan dalam pendayagunaan informasi perlu dibangun suatu sistem pelayanan informasi yang dapat menunjang perencanaan, administrasi pengelolaan, administrasi pemantauan, pengambilan keputusan.

2.6 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan sangat tergantung pada kualitas dan kompetensi sumber daya manusia yang dimilikinya. Kinerja pegawai adalah hal yang individual, karena setiap pegawai memiliki tingkat kompetensi yang berbeda dalam melaksanakan tugasnya. Manajemen dapat mengevaluasi kinerja karyawan berdasarkan pencapaian masing-masing pegawai. (Risky, Nurul, & Achmad, 2019)[16].

Kinerja seorang karyawan akan semakin baik jika karyawan tersebut memiliki kemampuan yang tinggi, lingkungan kerja yang mendukung, pembagian karakteristik tugas dari pekerjaan yang sesuai di berbagai bidang, dan dukungan dari organisasi atau perusahaan (Helpi, Adil dan Ahmad Suardi, 2023)[17]. Secara umum, karyawan yang memiliki kinerja baik mampu bersaing dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja karyawan dapat dinilai dan diukur berdasarkan standar yang telah ditentukan oleh perusahaan. Jika karyawan berhasil melaksanakan tugas sesuai dengan standar tersebut, kinerjanya dianggap baik. (Adil, Sapar, Jumawan Jasman)[18]

Menurut (Sulaksono, 2015) [19] Kinerja adalah hasil pekerjaan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, yang dicapai oleh seorang pegawai saat melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja karyawan mencerminkan tingkat produktivitas seorang pegawai dalam suatu perusahaan. Menurut Mangkunegara (2000), Kinerja adalah hasil dari

kemampuan seorang pegawai dalam mencapai kualitas dan kuantitas kerja yang diharapkan saat menjalankan tugas yang diberikan. Dalam setiap industri, kinerja karyawan sangat penting untuk menjaga konsistensi produktivitas perusahaan atau organisasi agar tetap selaras dengan visi dan misi perusahaan. (Putra & Laily, 2019)[20]

2.7 Tujuan Kinerja Karyawan

Menurut Anwar, H., Adil A., & Ahmad Suardi, (2023)[21] sebagai dorongan pribadi pada karyawan bukan paksaan dari luar merupakan faktor penting dalam mengambil setiap kesempatan untuk dapat mengerjakan tugasnya dengan totalitas. Jika setiap tugas dapat dijalankan secara optimal diyakini bahwa produktivitas kerja karyawan dapat ditunjukkan bagi kepentingan organisasi atau lembaga tempat mereka bekerja. Dapat dilihat bahwa penilaian prestasi tidak hanya menguntungkan bagi instansi tetapi juga bagi karyawan itu sendiri. Karena manajemen sumber daya manusia memiliki tujuan dari penilaian prestasi karyawan, seperti yang dijelaskan oleh Samsudin, (2018)[22] penilaian prestasi kerja dapat dibagi 3 menurut klasifikasinya yaitu:

1. Administratif: Memberikan panduan untuk menetapkan promosi, transfer, dan kenaikan gaji.
2. Informatif: Menyampaikan data kepada manajemen mengenai kinerja bawahan dan memberikan umpan balik kepada individu tentang kekuatan dan area yang perlu diperbaiki.
3. Motivasi: Menghadirkan pengalaman belajar yang mendorong staf untuk mengembangkan diri dan meningkatkan kinerja mereka.

2.8 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Yasin, N., Adil, A., Ahmad Suardi. (2023)[23] menyatakan bahwa keberhasilan suatu organisasi sangat tergantung pada kemampuan manajer dalam mengorganisir karyawan, dimana faktor-faktor penentu yang sekiranya dapat meningkatkan kemauan dan kemampuan mereka dalam memenuhi target yang ditetapkan juga harus diperhatikan, dengan demikian hal tersebut sudah menyentuh aspek yang relevan dengan teknik yang dipergunakan dalam mempengaruhi perilaku individu. Perusahaan sebagai organisasi memiliki tujuan untuk memperoleh keuntungan. Organisasi dapat beroperasi berkat kegiatan atau aktivitas yang dilakukan oleh karyawan di dalamnya. Oleh karena itu, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sangat penting,

karena hal ini memungkinkan karyawan untuk memahami kemampuan mereka dalam melaksanakan pekerjaannya.

Menurut Mangkunegara, (2017)[24], faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

1. Koefisien Kemampuan

Kemampuan meliputi kemampuan potensial dan kemampuan aktual. Yang dimaksud dengan manajer dan manajer yang mempunyai potensi di atas rata-rata, terutama baik, sangat baik, bertalenta, potensi jenius, yang telah dilatih untuk posisinya, dan yang mempunyai kemampuan dalam menjalankan tugas sehari-hari karyawan untuk mencapai kinerja yang tinggi.

2. Faktor Motivasi

Motivasi adalah sikap manajer dan karyawan terhadap situasi kerja di lingkungan organisasi. Orang yang mempunyai sikap positif terhadap situasi kerjanya menunjukkan motivasi kerja yang tinggi, dan sebaliknya individu yang mempunyai sikap negatif terhadap situasi kerjanya menunjukkan motivasi kerja yang lemah. Kondisi kerja meliputi hubungan kerja, fasilitas kerja, lingkungan kerja, kebijakan manajemen, pola manajemen kerja, dan kondisi kerja.

2.9 Indikator Kinerja

Dalam melakukan kinerja perlu dilakukan suatu teknik yang dilakukan untuk menghasikan hasil yang tepat dan benar. Kinerja harus dilakukan sesuai kondisi perusahaan dan teknik yang digunakan juga harus sesuai dengan kondisi perusahaan dan sesuai dengan kualifikasi dari perusahaan tersebut.

Hasil pekerjaan yang dilakukan dengan baik atau memenuhi tujuan yang diharapkan dari pekerjaan, karena kualitas merupakan kekuatan untuk mempertahankan kepuasan dalam bekerja. Menurut Jhon Miner dalam (Edison et.al., 2017)[25], untuk mencapai atau menilai kinerja, ada dimensi yang menjadi tolok ukur yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas

Hasil pekerjaan yang dilakukan dengan baik atau memenuhi tujuan yang diharapkan dari pekerjaan, karena kualitas merupakan kekuatan untuk mempertahankan kepuasan dalam bekerja.

2. Kuantitas

Jumlah yang dihasilkan dari pekerjaan atau aktivitas yang diselesaikan dari target yang ditentukan.

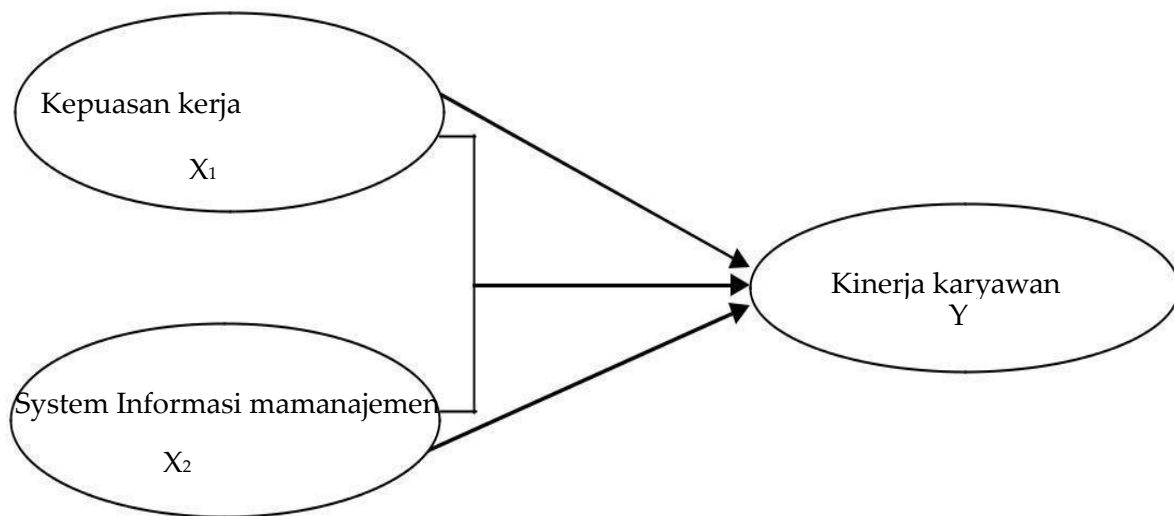
3. Waktu

Menyelesaikan pekerjaan pada waktu yang telah ditetapkan dan menggunakan waktu kerja yang efektif.

4. Kerja Sama

Kerja sama antar pimpinan dan karyawan dalam bekerja merupakan suatu elemen yang penting, karena dengan kerja sama dalam menyelesaikan suatu tugas dan tanggung jawab akan mencapai hasil kerja yang baik.

2.10 Kerangka Pikir



Gambar 1. Kerangka pikir

3. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dan kualitatif. Penelitian ini bertujuan Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Pegadaian di Kota Palopo. Untuk mengetahui pengaruh Sistem Informasi Manajemen terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian di Kota Palopo. Agar dapat mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan sistem informasi manajemen terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian di Kota Palopo. Populasi dalam penelitian ini dibatasi pada karyawan PT. Pegadaian di Kota Palopo berjumlah 38 orang. Penentuan jumlah sample yang diambil sebagai responden dengan menggunakan total sampling, yaitu sampel yang diambil adalah jumlah keseluruhan dari populasi. Dengan demikian sampel dalam penelitian ini adalah 38 orang karyawan di PT. Pegadaian di Kota Palopo. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah daftar pertanyaan (Questioner) dan studi dokumen. Sedangkan teknik analisis data yang digunakan adalah uji asumsi klasik, regresi berganda, uji t, dan uji F dan koefisien determinan dengan menggunakan program *SPSS* versi 22.

4. HASIL PENELITIAN

4.1 Uji Validasi Instrumen.

Uji validasi digunakan untuk melihat valid atau tidaknya suatu kuesioner. Standar suatu model dikatakan valid jika r hitung lebih besar dari r tabel dari nilai r positif. Dalam penelitian ini, perhitungan koefisien korelasi dilakukan dengan software *SPSS* versi 22.

Tabel 1. Hasil Uji Validasi Variabel Kepuasan Kerja (X1)

No. Butir	Rhitung	r tabel	Status
1.	0.519	0,235	Valid
2.	0.618	0,235	Valid
3.	0.520	0,235	Valid
4.	0.578	0,235	Valid
5.	0.589	0,235	Valid
6.	0.609	0,235	Valid
7.	0.546	0,235	Valid
8.	0.454	0,235	Valid
9.	0.749	0,235	Valid
10.	0.534	0,235	Valid
11.	0.642	0,235	Valid
12.	0.496	0,235	Valid
13.	0.696	0,235	Valid
14.	0.494	0,235	Valid
15.	0.402	0,235	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 22, 2024

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Sistem Informasi Manajemen (X2)

No. Butir	Rhitung	r tabel	Status
1.	0.412	0,235	Valid
2.	0.460	0,235	Valid
3.	0.459	0,235	Valid
4.	0.408	0,235	Valid
5.	0.538	0,235	Valid
6.	0.358	0,235	Valid
7.	0.396	0,235	Valid
8.	0.485	0,235	Valid
9.	0.470	0,235	Valid
10.	0.380	0,235	Valid
11.	0.425	0,235	Valid
12.	0.540	0,235	Valid
13.	0.576	0,235	Valid
14.	0.650	0,235	Valid
15.	0.580	0,235	Valid
16.	0.520	0,235	Valid
17.	0.380	0,235	Valid
18.	0.350	0,235	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 22, 2024

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

No. Butir	Rhitung	r tabel	Status
1.	0.594	0,235	Valid
2.	0.712	0,235	Valid
3.	0.672	0,235	Valid
4.	0.558	0,235	Valid
5.	0.718	0,235	Valid
6.	0.458	0,235	Valid
7.	0.427	0,235	Valid
8.	0.439	0,235	Valid
9.	0.418	0,235	Valid
10.	0.398	0,235	Valid
11.	0.680	0,235	Valid
12.	0.409	0,235	Valid
13.	0.595	0,235	Valid
14.	0.370	0,235	Valid
15.	0.630	0,235	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 22, 2024

4.2 Uji Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas yaitu Kepuasan Kerja (X1) dan Sistem Informasi Manajemen (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel terikat.

Tabel 4 Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a			
Model	Unstandardized Coefficients		
	B	Std. Error	
(Constant)	34.555	6.154	
Kepuasan kerja	.008	.126	
Sistem Informasi Manajemen	.449	.108	

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah SPSS 22

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda pada tabel di atas dapat diketahui nilai koefisien dan juga nilai konstantanya, sehingga model persamaannya dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = 34.55 + 0,008X_1 + 0,449X_2$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

- Konstanta 34.555 berarti apabila kepuasan Kerja (X1) serta system informasi manajemen (X2), nilainya sama dengan 0, maka kinerja karyawan (Y) 34.555.
- Koefisien regresi variabel kepuasan kerja bernilai positif yaitu sebesar 0,008. Hal ini menunjukkan apabila kepuasan kerja (X1) meningkat, maka kinerja karyawan (Y) akan naik sebesar 108 dengan anggapan variabel bebas lainnya konstan.
- Koefisien regresi variabel Kepuasan Nasabah (X2) bernilai positif yaitu sebesar 0,369. hal ini menunjukkan apabila Kepuasan Nasabah (X2) meningkat, maka loyalitas penggunaan BRI Mobile Banking (Y) akan naik sebesar 0,369 dengan anggapan variabel bebas lainnya konstan.

4.3 Uji T

Tahap selanjutnya adalah pengujian secara parsial (Uji-t) bertujuan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Kriteria pengujian yang digunakan adalah jika nilai < 0.05 maka H_a diterima dan jika nilai > 0.05 maka H_0 ditolak. Hasil uji t dapat di lihat pada tabel berikut:

Tabel 5 Hasil Uji T

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
(Constant)	34.555	6.154		5.615	.000
Kepuasan Kerja	.008	.126	.010	.064	.949

Kepuasan Nasabah	.449	.108	.640	4.156	.000
------------------	------	------	------	-------	------

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah SPSS 22

Hasil perhitungan diperoleh untuk variabel kepuasan kerja (X1) dengan signifikansi sebesar 0,00 menunjukkan bahwa nilai tersebut lebih besar dari 0,05 ($0,00 < 0,05$), dan nilai $t_{hitung} 064 < t_{tabel} 0.05$. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak H_0 dan menerima H_a . Dengan demikian hal ini menunjukkan bahwa hipotesis 1 adalah Kepuasan kerja memberikan dampak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 6 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.645 ^a	.416	.383	5.525

a. Predictors: (Constant), Kepuasan kerja, Sistem Informasi Manajemen
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah SPSS 22

Menunjukkan bahwa nilai Adjusted R Square adalah 0.383 atau 30.8% ini berarti bahwa variabel independen mempengaruhi variabel dependen sebesar 30.8% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Uji Simultan (Uji-F)

Uji simultan (Uji-F) dilakukan untuk melihat seberapa besar pengaruh semua variabel bebas (Kepuasan kerja, system informasi manajemen) terhadap variabel terikat (Kinerja karyawan) adapun hasil Uji F dapat dilihat pada tabel 5.

Tabel 6 Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	687.553	2	343.776	12.463	.000 ^b
Residual	965.421	35	27.583		
Total	1652.974	37			

Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Predictors: (Constant), Kepuasan kerja, sistem informasi manajemen

Sumber: Data Diolah SPSS 22

Berdasarkan tabel hasil perhitungan diperoleh signifikansi sebesar 0,000^b. Dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05 maka nilai signifikansi F sebesar 0.000 menunjukkan lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), nilai F-tabel signifikan adalah 12.463 dengan rumus yaitu $F\text{-tabel} = F(k;n-k) = F(2;38-2) = F(2;36)$ sehingga F-tabel menjadi 3,25. Hasil yang diperoleh yaitu F_{hitung}

$12.463 > F_{\text{tabel}} 3,25$. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh antara variabel bebas Kepuasan kerja (X1) dan system informasi manajemen (X2) secara simultan terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y) dapat di terima.

4.2 PEMBAHASAN

4.2.1 Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja

Kepuasan kerja berpengaruh terhadap meningkatkan kinerja PT. Pegadaian di Kota Palopo, artinya jika kepuasan kerja semakin baik maka kinerja akan ikut meningkat. Penelitian ini mendukung teori yang dikemukakan oleh Wibowo, (2019)[26] menyatakan: “Menunjukkan ada hubungan kepuasan karyawan dengan faktor kinerja”. Hal tersebut dapat dilihat apabila kepuasan karyawan meningkat maka kinerja karyawan akan juga meningkat. Hal ini juga sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Muhammad Syafi'i (2019) [27] Menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, dan secara bersama-sama, kompensasi serta kepuasan kerja juga mempengaruhi kinerja pegawai.

Kepuasan kerja di Pegadaian di Kota Palopo sudah baik, hal ini dapat dilihat dari kepuasan kerja di Pegadaian di Kota Palopo sudah baik, hal ini dapat dilihat dari karyawan merasa puas dengan keamanan jaminan pada fasilitas kerja dan keamanan barang-barang milik karyawan yang ada di perusahaan setiap melaksanakan pekerjaan. Karyawan juga puas dengan atasan yang selalu memberikan motivasi, dapat mengetahui kekurangan dan kelebihan karyawannya serta selalu mensupervisi hasil kerja dan selalu memberikan arahan kepada karyawan jika terjadi kesalahan kerja. Karyawan puas dengan pekerjaan yang diberikan karena sesuai dengan kemampuan yang dimiliki mereka. Untuk gaji, karyawan sudah puas karena telah sesuai dengan peraturan pemerintah. Dan karyawan juga puas terhadap kesempatan karir yang diberikan kepada setiap karyawannya.

4.2.2 Pengaruh sistem informasi manajemen terhadap kinerja

Karyawan PT. Pegadaian di Kota Palopo memiliki sistem informasi manajemen yang positif. Hal ini terlihat dari kualitas sistem informasi PT. Pegadaian di Kota Palopo yang sudah baik, mencakup sistem manajemen akuntansi, keuangan, manufaktur, pemasaran, dan sumber daya manusia yang sudah memenuhi struktur organisasi perusahaan

4.2.3 Pengaruh kepuasan kerja dan sistem informasi manajemen terhadap kinerja

Ada pengaruh kepuasan kerja dan sistem informasi manajemen berpengaruh terhadap peningkatan kinerja PT. Pegadaian di Kota Palopo, artinya jika stres kerja dan kepuasan kerja dilakukan dengan baik maka kinerja akan ikut meningkat.

PT. Pegadaian di Kota Palopo menunjukkan kinerja tinggi, terlihat dari karyawan yang selalu mengutamakan kuantitas hasil kerja dan konsisten mencapai target yang ditetapkan. Mereka bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, hadir tepat waktu, dan selalu memberikan keterangan saat tidak masuk kerja. Selain itu, karyawan juga memiliki sikap yang baik dan mampu bekerja sama dengan rekan kerja lainnya.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Dari hasil analisis yang telah dibahas sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kepuasan kerja ternyata berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja PT. Pegadaian di Kota Palopo.
2. Sistem informasi manajemen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja PT. Pegadaian di Kota Palopo.
3. Kepuasan kerja dan sistem informasi kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja PT. Pegadaian di Kota Palopo.

5.2 SARAN

1. Untuk meningkatkan kepuasan kerja, dengan selalu memperhatikan sistem informasi manajemen dan meningkatkan kepuasan kerja yang baik maka kinerja akan meningkat
2. Seperti yang diketahui kepuasan kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja para karyawan, maka hendaknya kepuasan kerja tersebut mendapatkan perhatian seperti dengan memperhatikan tingkat kesejahteraan para karyawan dan memberikan pekerjaan sesuai dengan tingkat kemampuan karyawan
3. Diharapkan bagi peneliti selanjutnya agar penelitian ini dapat menjadi bahan acuan dan pedoman, dimana faktor yang mempengaruhi dari kinerja adalah kepuasan kerja dan sistem informasi manajemen.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Adil, A., Sapar, S., & Jasman, J. (2020). PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. ADIRA FINANCE CABANG PALOPO. *Dinamis: Journal of Islamic Management and Bussiness*, 3(1). <http://ejournal.iainpalopo.ac.id/index.php/dinamis/article/view/1962>
- [2] Anggreani, I. D., & Wilandari, A. (2023). PENGARUH SISTEM INFORMASI MANAJEMEN KEPEGAWAIAN SIMPEG DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR IMIGRASI KELAS I NON TPI PEMALANG. *JURNAL ECONOMINA*, 2(11), 3188-3202.
- [3] Satri, S., Adil, A., & Suardi, A. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Di Kabupaten Luwu. *Sumber Daya Ekonomi Jurnal*, 6(1), 138-144.
- [4] Bentar et al., (2017), Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi di Kantor Regional IV Badan Kepegawaian Negara (BKD) Medan. Tesis Program Pascasarjana Manajemen Universitas Sumatera Utara.
- [6] Amedia, A., Basir, A., & Syamsuddin, S. (2024). Pengaruh Teknologi Informasi dan Penggunaan Media Sosial Terhadap Kinerja Pegawai Diskominfo-SP Kabupaten Luwu Utara. *Jurnal Internasional Ilmu Manajemen dan Teknologi Informasi*, 4(1), 56-63.
- [6] Danang Sunyoto (2014) Kebijakan Kinerja Karyawan. BPFE. Yogyakarta.
- [7] Anastasya Lupitasari, 2021. Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (Simpeg) Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Instalasi Narkotika, Psikotropika Dan Zat Adiktif (Napza) Rumah Sakit Jiwa Provinsi Jawa Barat. *Jurnal GeoEkonomi*, 10(1), 86-101.
- [8] Edy Sutrisno (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mekar Karya Mas. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 5(1), 170-183.
- [9] Handoko, 2020. Motivasi dan Pemotivasian Dalam Manajemen. PT. RajaGrafindo Persada. Jakarta.

- [10] Nitisemito. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Tingkat kepuasan Kerja Terhadap Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Implikasi Pada Kinerja Organisasi Survey Pada Karyawan PT. Sampoerna Agro Tbk. *Jurnal Mirai Management*, 8(2).
- [11] Gilmer dalam Sutrisno (2016). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dan kepuasan pelanggan pada rumah sakit swasta di kota Denpasar. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*, 7(2), 135-142.
- [12] Rusdiana & Irfan, (2019). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Bank Syariah Indonesia (Bsi) Di Kota Padang. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 2(6), 714-728.
- [13] Sedarmayanti (2017). Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Primanusa Globalindo Pekanbaru. *EQUILIBRIUM: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Pembelajarannya*, 8(2), 166-180.
- [14] Basir, A., Sutawi, S., Ariadi, B.Y., Tonda, R., Ekawati, I., Zainudin, Z., ... & Pakarti, T. A. (2023). Kemahiran Penerapan Teknologi Informatika dan Komunikasi untuk Meningkatkan Kinerja Penyuluhan Pertanian di Kabupaten Luwu, Indonesia. Dalam *Web Konferensi E3S* (Vol. 432, hal. 00001). Ilmu EDP.
- [15] Putri, P., Suardi, A., & Basir, A. (2024). Pengaruh Perilaku Organisasi dan Teknologi Finger Print Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Pertanahan Kota Palopo. *Jurnal Studi Akademik dan Praktik Multidisiplin*, 2(1), 37-46.
- [16] Risky, Nurul, & Achmad (2019). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183.
- [17] Adil, A., Sapar, S., Marhani, M., & Rosa, I. (2024). Pengaruh Karakteristik Individu dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT Bank Syariah Indonesia Cabang Palopo. *Jurnal Studi Akademik dan Praktek Multidisiplin*, 2(1), 1-8.
- [18] Adil, A., Sapar, S., & Jasman, J. (2023). Pengaruh penilaian kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulselbar Luwu. *Jurnal Studi Bisnis Akademik Multidisiplin*, 1(1), 91-98.
- [19] Sulaksono, (2015) Pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 4(1).
- [20] Putra & Laily. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Afektif terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen DIVERSIFIKASI*, 1(2), 399-412.
- [21] Anwar, H., Adil, A., & Suardi, A. (2023). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bumi Mineral Sulawesi. *SEIKO: Journal*

- of Management & Business, 6(1), 536-544.
<https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/seiko/article/view/3720>
- [22] Samsudin. 2018, Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Yogyakarta: Gava Media.
- [23] Yasin, N., Adil, A., & Suardi, A. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) ULP Belopa. SEIKO: Journal of Management & Business, 6(1), 434-441.
<https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/seiko/article/view/3669>
- [24] Mangkunegara (2017). Pengaruh Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja. Jurnal Ilmiah Ecobuss, 8(2), 60-67.
- [25] Edison et.al (2017). Pengaruh Sistem Informasi Manajemen, Lingkungan Kerja, Pelatihan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. JURNAL MANAJEMEN, ORGANISASI DAN BISNIS, 1(1), 137-148.
- [26] Wibowo (2019). Pengaruh aplikasi Sistem Informasi Manajemen (SIM) terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada usaha kecil menengah bidang usaha warnet di Kota Malang). Profit: Jurnal Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya, 7(1), 162648.
- [27] Muhammad Syafi'i (2019). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan. Jurnal Perspektif Manajerial dan Kewirausahaan (JPMK), 1(1), 15-25.