

PENGARUH KUALITAS SISTEM INFORMASI MANAJEMEN, LINGKUNGAN KERJA, DAN DESENTRALISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PD. BKK CABANG KARANGANYAR

Mulyono ¹⁾
Rohwiyati ²⁾

^{1, 2)} Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Surakarta

e-mail: ¹⁾ mulyono2511@gmail.com

²⁾ bagastisa02@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the effect quality of management information system, work environment and decentralization on employee performance in PD BKK Branch Karanganyar. Hypothesis in this study is quality of management information system, work environment and decentralization have a significant effect on employee performance in PD BKK Branch Karanganyar. This study using sample of 153 respondents. Data analysis technique using multiple linear regression. The results of this study that quality of management information system, work environment and decentralization have a significant effect on employee performance in PD BKK Branch Karanganyar.

Keywords: *quality of management information system, work environment, decentralization, performance.*

PENDAHULUAN

Keberadaan Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat sampai saat ini turut menopang kegiatan ekonomi rakyat khususnya bagi masyarakat di daerah perdesaan. Demikian halnya dengan PD. BKK cabang Karanganyar, memiliki peran strategis dalam mendukung perekonomian daerah terutama membantu permodalan bagi pengusaha kecil dan menengah. Karyawan perusahaan adalah aset penting yang perlu dikembangkan, oleh karena itu peningkatan kinerja karyawan harus dapat diwujudkan, karyawan yang berkinerja unggul memberikan kontribusi bagi kesuksesan perusahaan. Mangkunegara (2007) menyatakan kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dunia bisnis saat ini dituntut menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan perusahaan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, salah satu upaya yang diupayakan perusahaan adalah dengan mengembangkan Sistem Informasi Manajemen (SIM). Al-Tai (2005) menyatakan, sistem

informasi manajemen membantu memberikan informasi yang akurat, lengkap, tepat waktu yang mengarah pada peningkatan kinerja. Sistem informasi telah memiliki posisi yang sangat penting di semua area manajemen bagi swasta atau sektor publik (Al Mqraby, 2002). Kualitas sistem informasi manajemen merupakan suatu ruang lingkup yang luas dari aktivitas-aktivitas dalam organisasi modern. Kualitas dapat melalui lima pendekatan utama, antara lain sebagai berikut: *transcendent quality* yaitu suatu kondisi ideal menuju keunggulan; *product based quality* yaitu suatu atribut produk yang memenuhi kualitas; *user based quality* yaitu kesesuaian atau ketepatan dalam penggunaan produk; *manufacturing based quality* yaitu kesesuaian terhadap persyaratan-persyaratan standar; *value based quality* yaitu derajat keunggulan pada tingkat harga yang kompetitif (Gaspersz, 2001). Menurut Murdick (1993) sistem adalah seperangkat elemen yang membentuk kegiatan atau suatu prosedur/bagian pengolahan yang mencari suatu tujuan-tujuan bersama dengan mengoperasikan data atau barang pada waktu tertentu untuk menghasilkan informasi atau

energi atau barang. Dengan demikian sistem merupakan kumpulan dari beberapa bagian yang memiliki keterkaitan dan saling bekerja sama serta membentuk suatu kesatuan untuk mencapai suatu tujuan dari sistem tersebut. maksud dari suatu sistem adalah untuk mencapai suatu tujuan dan sasaran dalam ruang lingkup yang sempit. Dalam penelitian empiris yang dilakukan oleh Hashim et al. (2012); Altany (2013); AL-Gharaibeh & Malkawi (2013); Sukarni & Askafi (2016) dan Sutiyadi (2017) menyatakan bahwa sistem informasi manajemen mempunyai efek positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain kualitas sistem informasi manajemen, keberadaan lingkungan kerja tempat karyawan bekerja juga tidak kalah pentingnya di dalam meningkatkan kinerja karyawan. Asumsi yang diterima secara luas adalah lingkungan tempat kerja yang baik akan memotivasi karyawan dan menghasilkan kinerja yang lebih baik, lingkungan kerja di suatu kantor dapat digambarkan pada komponen fisik dan perilaku. Desain dan tata letak lingkungan fisik suatu organisasi dapat mempengaruhi perilaku karyawan di tempat kerja dan mendorong peningkatan produktivitas karyawan (Ryan & Deci, 2000; Massoudi & Hamdi, 2017). Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang dapat memberikan bantuan secara teknis dan dapat mendukung secara sosial akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Pekerjaan yang dilakukan pegawai dapat menjadi stimuli bagi perilaku pegawai. Tuntutan pekerjaan dan harapan dari pekerjaan yang mereka lakukan dapat menimbulkan kepuasan, kecemasan, stres, atau masalah-masalah psikologis lainnya. Hubungan kerja yang berlangsung dalam organisasi dapat menimbulkan perasaan persahabatan, kompetisi, kerja sama, dan kepuasan atau bisa juga menimbulkan perasaan stres dan cemas (Sutanto, 2002).

Dalam penelitian empiris hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan memiliki efek yang positif. Hasil penelitian Samson et al. (2015) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang diukur dari aspek fisik, psikososial, dan keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada industri perbankan di kota

Nakuru Kenya Nigeria. Hasil penelitian Imran et al. (2015) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang diukur dari aspek fisik, psikososial, dan keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang bekerja pada perusahaan sektor manufaktur di Pakistan. Hasil penelitian Lankeshwara (2016) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang diukur dari bimbingan kerja, dukungan pengawas, dan lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang bekerja pada perusahaan garmen Brandix Intimate Apparel cabang Awissawella di kota Sri Lanka. Hasil penelitian Hamid & Hassan (2015) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Shah Alam, Selangor Malaysia. Hasil penelitian Akbar (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan yang bekerja pada sebuah universitas swasta di Jakarta.

Faktor lain yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan di antaranya adalah faktor desentralisasi. Desentralisasi sebagai bentuk pelimpahan kewenangan dari pimpinan kepada karyawan dapat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan karyawan merasa diberikan kepercayaan, sehingga diharapkan karyawan mampu bertanggung jawab terhadap kepercayaan tersebut. pernyataan ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dwirandra (2007) yang menyatakan bahwa faktor desentralisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Ingkiriwang (2013) menunjukkan bahwa desentralisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajer *dealer* di Manado.

Sejalan dengan uraian di atas permasalahan dalam penelitian ini, apakah kualitas sistem informasi manajemen, lingkungan kerja dan desentralisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PD. BKK Cabang Karanganyar? Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini untuk menganalisis signifikansi pengaruh kualitas sistem informasi manajemen, lingkungan kerja, dan desentralisasi terhadap kinerja karyawan di PD. BKK Cabang Karanganyar.

HIPOTESIS

1. Pengaruh Kualitas Sistem Informasi Manajemen terhadap Kinerja Karyawan

Sistem informasi adalah sekumpulan komponen yang saling bekerja sama, yang digunakan untuk mencatat data, mengolah data, dan menyajikan informasi untuk para pembuat keputusan agar dapat membuat keputusan dengan baik (Winarno, 2004: 6). Schell & McLeod dalam Sutiyadi (2017) mendefinisikan sistem informasi manajemen (SIM) sebagai suatu sistem berbasis komputer yang membuat informasi bagi para pengguna yang memiliki kebutuhan serupa. Para pengguna SIM biasanya atas entitas-entitas organisasi formal-perusahaan atau sub unit di bawahnya. Informasi yang diberikan oleh SIM menjelaskan perusahaan atau salah satu sistem utamanya dilihat dari apa yang telah terjadi dimasa lalu, apa yang sedang terjadi, dan apa yang kemungkinan akan terjadi dimasa depan

Sistem Informasi Manajemen (SIM) adalah suatu perangkat manajemen yang dipergunakan untuk mendukung pihak manajemen perusahaan dalam menerima, mengolah dan mengelola perusahaan secara baik dan sistematis dengan tujuan untuk mendukung penciptaan kinerja perusahaan (Fahmi, 2010: 77). Kualitas sistem biasanya berfokus pada karakteristik kinerja sistem. Indikator yang digunakan untuk mengukur kualitas sistem adalah kemudahan penggunaan, kemudahan dipelajari, kecepatan akses, keandalan sistem, fleksibilitas, kegunaan fitur dan fungsi sistem serta keamanan (Sukarni & Askafi, 2016).

Penelitian yang dilakukan oleh Widarsono (2007) dan Safelia dkk (2012) yang meneliti tentang pengaruh kualitas sistem informasi manajemen terhadap kinerja karyawan. Penelitian menunjukkan bahwa kualitas sistem informasi manajemen berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Temuan ini konsisten dengan penelitian Tukino (2013), bahwa kualitas sistem informasi manajemen berpengaruh positif signifikan terhadap

kinerja karyawan pada Badan Pengusahaan (BP) di Batam. Temuan ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Sukarni & Askafi (2016) dan Sutiyadi (2017) menyatakan bahwa sistem informasi manajemen mempunyai efek positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₁ : Kualitas sistem informasi manajemen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan Nitisemito (2003: 109). Lingkungan dan rekan sekerja yang dapat memberikan bantuan secara teknis dan dapat mendukung secara sosial akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai (Robbins, 2005: 150). Dalam hal ini pegawai umumnya lebih mengharapkan lingkungan kerja yang mendukung, baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas dengan baik. Pegawai lebih menyukai keadaan sekitar fisik yang tidak berbahaya atau merepotkan. Temperatur, cahaya, suara, dari faktor-faktor lingkungan lain seharusnya tidak ekstrem (terlalu banyak atau terlalu sedikit) misalnya terlalu panas atau terlalu remang-remang. Di samping itu, kebanyakan pegawai lebih menyukai bekerja dekat dengan rumah, dalam fasilitas yang bersih dan relatif modern, dengan alat-alat dan peralatan yang memadai.

Menurut Sedarmayanti (2009) lingkungan kerja terbagi menjadi dua jenis, lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung (Sedarmayanti, 2009). Lingkungan kerja fisik misalnya

penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, musik dan lain-lain (Nitisemito, 2003). Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan bawahan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Aspek-aspek lingkungan kerja non fisik yang bisa mempengaruhi perilaku karyawan yaitu struktur kerja, tanggung jawab kerja, perhatian dan dukungan pemimpin, kerja sama antar kelompok, dan kelancaran komunikasi (Sedarmayanti, 2009). Temuan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Samson et al. (2015); Imran et al. (2015); Lankeshwara (2016); Hamid & Hassan (2015); dan Akbar (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₂ : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

3. Pengaruh Desentralisasi terhadap Kinerja Karyawan

Desentralisasi merupakan pendelegasian wewenang dan tanggung jawab kepada para manajer. Tingkat pendelegasian itu sendiri menunjukkan sampai seberapa jauh manajemen yang lebih tinggi mengizinkan manajemen yang lebih rendah untuk membuat kebijakan secara independen (Heller & Yulk, 1989). Pendelegasian yang diberikan kepada manajemen yang lebih rendah (*subordinate*) dalam otoritas pembuatan keputusan (*decision making*) akan diikuti pula tanggung jawab terhadap aktivitas yang mereka lakukan. Otoritas adalah memberikan hak untuk menentukan penugasan, sedangkan tanggung jawab adalah kewajiban untuk mencapai tugas yang telah ditetapkan (Hellriegel & Slocum, 1987). Desentralisasi dalam bentuk pendistribusian otoritas pada manajemen yang lebih rendah diperlukan karena semakin kompleksnya kondisi administratif, tugas, dan tanggung jawab. Pendelega-

sian wewenang akan membantu meringankan beban manajemen yang lebih tinggi.

Thompson (1986) menegaskan bahwa desentralisasi dibutuhkan sebagai respons terhadap lingkungan yang tidak dapat diramalkan. Govindarajan (1986) menunjukkan bahwa tingkat desentralisasi yang tinggi merupakan bentuk yang tepat untuk menghadapi peningkatan ketidakpastian. Penelitian sebelumnya yang dilakukan Dwirandra (2007) dan Ingkiriwang (2013) menunjukkan bahwa desentralisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Implikasi dari temuan ini, desentralisasi sebagai bentuk pelimpahan kewenangan dari pimpinan kepada karyawan dapat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Karyawan merasa diberikan kepercayaan, sehingga diharapkan karyawan mampu bertanggung jawab terhadap kepercayaannya tersebut.

Berdasarkan uraian di atas, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₃ : Desentralisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian survei dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Desain/rancangan penelitian ini adalah tipe eksplanatori yaitu menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PD. BKK Cabang Karanganyar dengan jumlah 153 orang. Penelitian menggunakan penelitan sensus dengan mengambil seluruh anggota populasi untuk dijadikan responden.

Instrumen Penelitian

Penelitian ini menggunakan empat instrumen meliputi kualitas sistem informasi manajemen, lingkungan kerja, desentralisasi dan kinerja karyawan. Kualitas sistem informasi

manajemen diukur dengan tujuh indikator yang dikembangkan oleh Altany (2013) yaitu laporan SIM beragam, SIM menawarkan informasi yang tepat waktu, aplikasi SIM sederhana, teknologi SIM stabil, SIM menawarkan informasi yang akurat, SIM menawarkan informasi yang valid, SIM menawarkan informasi yang terukur. Dimensi lingkungan kerja dinilai dari lingkungan kerja fisik dan non fisik yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2009) yang selanjutnya dijabarkan atas delapan indikator yaitu hubungan antar karyawan, hubungan karyawan dengan atasan, peralatan kerja, fasilitas, alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan. Desentralisasi terdiri dari enam item pernyataan, diukur dengan tiga dimensi desentralisasi yang dikemukakan oleh Heller & Yulk dalam Ratnawati dan Setyaningsih (2011) yaitu delegasi, akuntabilitas, dan partisipasi. Kinerja karyawan diukur dengan menggunakan indikator-indikator yang dikembangkan Gomes dalam Sukarni & Askafi (2016) yaitu *quantity of work, quality of work, job knowledge, creativeness, cooperation, dependability, initiative, personal quality*.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang diukur dengan skala *Likert 5* poin yaitu Sangat Setuju (5), Setuju (4), Netral (3), Tidak Setuju (2), Sangat Tidak Setuju (1).

Pengujian Data

Untuk menguji kualitas data dilakukan uji validitas dan reliabilitas instrumen menggunakan rumus *Pearson Correlations* dan *Cronbach Alpha*.

Teknik Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik dilakukan melalui empat uji yaitu uji multikolinearitas, uji autokorelasi, uji heteroskedastisitas, dan uji normalitas.

2. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui pengaruh kualitas sis-

tem informasi manajemen, lingkungan kerja dan desentralisasi terhadap kinerja karyawan dengan model regresi sebagai berikut:

$$KIN = \alpha + \beta_1 KSIM + \beta_2 LK + \beta_3 DES + e$$

Keterangan:

KIN : Kinerja karyawan

KSIM : Kualitas sistem informasi manajemen

LK : Lingkungan kerja

DES : Desentralisasi

α : Konstanta

$\beta_1 \dots \beta_3$: Koefisien regresi

ε : *Error*

3. Uji Ketepatan Model dan Koefisien Determinasi

Uji ketepatan model bertujuan untuk menguji kelayakan model dalam memprediksi pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Kriteria pengujian yaitu jika nilai F hitung > F tabel atau nilai signifikansi < 0,05 maka H_0 ditolak berarti model regresi dinyatakan layak (fit) sedangkan jika nilai F hitung \leq F tabel atau nilai signifikansi \geq 0,05 maka H_0 diterima berarti model regresi dinyatakan tidak layak (Sugiyono, 2008).

Koefisien determinasi (R^2) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel variabel dependen (Ghozali, 2005).

4. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t dengan menggunakan tingkat signifikansi 5%. Kriteria pengujian, H_0 ditolak apabila hasil *t-test* menghasilkan nilai signifikansi < 0,05 sebaliknya H_0 diterima apabila hasil *t-test* menghasilkan nilai signifikansi \geq 0,05.

HASIL PENELITIAN

Karakteristik Demografi

Karakteristik demografi responden disajikan seperti tabel 1 berikut:

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Berdasarkan pengolahan data dengan program SPSS berikut ini disajikan hasil uji validitas butir pernyataan variabel kualitas

sistem informasi manajemen, lingkungan kerja, desentralisasi, dan kinerja karyawan.

Hasil uji validitas melalui uji Korelasi *Pearson* menunjukkan bahwa semua butir pernyataan untuk variabel kualitas sistem informasi manajemen, lingkungan kerja, desentralisasi, dan kinerja karyawan dinyatakan Valid, ditunjukkan dengan *p value* < 0,05 (tabel 2).

Tabel 1. Analisis Karakteristik Demografi Responden

Karakteristik	Keterangan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	85	55,56
	Perempuan	68	44,44
	Total	153	100,00
Tingkat Pendidikan	SMA	28	18,30
	Diploma	37	24,18
	S1	76	49,67
	S2	12	7,85
	Total	153	100,00
Masa kerja	Kurang dari 10 tahun	27	17,65
	10 s.d 20 tahun	75	49,02
	Lebih dari 20 tahun	51	33,33
	Total	153	100,00

Sumber: Data primer diolah, 2017

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Nomor Item	<i>p value</i>				α	Kesimpulan
	KSIM	LK	DES	KIN		
1	0,000	0,000	0,000	0,000	0,05	Valid
2	0,000	0,000	0,000	0,000	0,05	Valid
3	0,000	0,000	0,000	0,000	0,05	Valid
4	0,000	0,000	0,000	0,000	0,05	Valid
5	0,000	0,000	0,000	0,000	0,05	Valid
6	0,000	0,000	0,000	0,000	0,05	Valid
7	0,000	0,000		0,000	0,05	Valid
8				0,000	0,05	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2017

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Kriteria uji	Kesimpulan
Kualitas Sistem Informasi Manajemen	0,919	0,60	Reliabel
Lingkungan kerja	0,893	0,60	Reliabel
Desentralisasi	0,731	0,60	Reliabel
Kinerja karyawan	0,869	0,60	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2017

Berdasarkan pengolahan data dengan program SPSS berikut ini disajikan hasil uji reliabilitas untuk instrumen kualitas sistem informasi manajemen, lingkungan kerja, desentralisasi, dan kinerja karyawan (tabel 3).

Berdasarkan uji reliabilitas instrumen diperoleh hasil bahwa instrumen untuk variabel kualitas sistem informasi manajemen, lingkungan kerja, desentralisasi, dan kinerja karyawan dinyatakan Reliabel karena masing-masing variabel menghasilkan *Cronbach Alpha* > 0,60.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan pengolahan data dengan program SPSS berikut ini disajikan hasil uji asumsi klasik meliputi Uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi, dan uji normalitas.

Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas disajikan seperti tabel 4 berikut ini.

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa semua variabel independen (kualitas

sistem informasi manajemen, lingkungan kerja, dan desentralisasi) tidak saling berkorelasi linear. Hal ini ditunjukkan dari nilai *tolerance* (0,936; 0,936; 0,989) > 0,1 dan *Variance Inflation Factors/VIF* (1,068; 1,057; 1,011) < 10. Dengan demikian model regresi linear ganda dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas disajikan seperti tabel 5 berikut ini.

Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa semua variabel independen (kualitas sistem informasi manajemen, lingkungan kerja, dan desentralisasi) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel *absolut residual*. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi (0,891; 0,107; 0,987) > 0,05, berarti model regresi linear ganda dalam penelitian ini tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Uji Autokorelasi

Hasil uji autokorelasi disajikan seperti tabel 6 berikut ini.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>	Standar	Keterangan
KSIM	0,936	1,068	<i>Tolerance</i> > 0,1 <i>VIF</i> < 10	Tidak terjadi multikolinearitas
LK	0,936	1,057		Tidak terjadi multikolinearitas
DES	0,989	1,011		Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastistas

Variabel	<i>Sig.</i>	Standar	Keterangan
KSIM	0,891	<i>Sig.</i> > 0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas
LK	0,107		Tidak terjadi heteroskedastisitas
DES	0,987		Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Tabel 6. Hasil Uji Autokorelasi

<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	Standar	Keterangan
0,292	<i>Sig.</i> > 0,05	Tidak terjadi autokorelasi

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas

<i>Asymp. Sig.(2-tailed)</i>	Standar	Keterangan
0,835	Sig. > 0,05	Residual Normal

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Tabel 8. Hasil Uji F

Variabel	F_{hitung}	Sig	Kriteria Uji	Keterangan
KSIM, LK, DES	7,372	0,000	Sig. < 0,05	Model Layak

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi

<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
0,360	0,129	0,112	5,764

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Tabel 10. Hasil Uji t

Variabel	t_{hitung}	Sig.	Standar	Keterangan
KSIM	2,385	0,018	0,05	H1 diterima
LK	2,393	0,018	0,05	H2 diterima
DES	2,433	0,016	0,05	H3 diterima

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Hasil uji autokorelasi melalui *Runs test* diperoleh *Asymp.Sig.(2-tailed)* sebesar 0,292 > 0,05. Dengan demikian model regresi linear berganda dalam penelitian ini tidak terjadi masalah autokorelasi.

Uji Normalitas

Hasil uji normalitas disajikan seperti tabel 7 berikut ini.

Hasil uji normalitas melalui *Kolmogorov-Smirnov test* diperoleh *Asymp.Sig.(2-tailed)* sebesar 0,835 > 0,05 berarti residual normal.

Uji Ketepatan Model

Hasil uji F dengan program SPSS disajikan seperti tabel 8 di atas.

Hasil uji ketepatan model melalui *F-test* diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 7,372 dengan tingkat signifikansi (0,000) < 0,05 berarti model regresi linear berganda dalam penelitian ini dinyatakan layak (*fit*) dalam memprediksi pengaruh kualitas sistem informasi manaje-

men, lingkungan kerja, dan desentralisasi terhadap kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi

Hasil uji koefisien determinasi dengan program SPSS disajikan seperti tabel 9 di atas.

Hasil uji koefisien determinasi berdasarkan menunjukkan nilai *Adj. R²* sebesar 0,112 artinya sumbangan pengaruh kualitas sistem informasi manajemen, lingkungan kerja, dan desentralisasi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 11,2% sisanya sebesar 88,8% dijelaskan variabel lain yang tidak diteliti.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis menggunakan uji t dengan tingkat signifikansi 0,05. Berdasarkan perhitungan dengan program SPSS diperoleh hasil seperti tabel 10 di atas.

Hasil uji pengaruh kualitas sistem informasi manajemen terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai t hitung sebesar 2,385 dengan

tingkat signifikansi $(0,018) < 0,05$ berarti kualitas sistem informasi manajemen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan demikian hipotesis 1 diterima. Hasil uji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai t hitung sebesar 2,393 dengan tingkat signifikansi $(0,018) < 0,05$ berarti lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan demikian hipotesis 2 diterima. Hasil uji pengaruh desentralisasi terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai t hitung sebesar 2,433 dengan tingkat signifikansi $(0,016) < 0,05$ berarti desentralisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan demikian hipotesis 3 diterima.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Kualitas Informasi Manajemen terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian ini menghasilkan temuan bahwa kualitas sistem informasi manajemen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PD BKK cabang Karanganyar. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja bertanda positif, artinya peningkatan kualitas sistem informasi manajemen akan mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Temuan penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hashim et al. (2012); Altany (2013); AL-Gharaibeh & Malkawi (2013); Sukarni & Askafi (2016); Sutiyyadi (2017); Widarsono (2007); Safelia dkk (2012); dan Tukino (2013) bahwa kualitas sistem informasi manajemen mempunyai efek positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Implikasi dari temuan penelitian ini informasi manajemen yang berkualitas dapat membantu manajemen mencapai kesuksesan proses bisnis, dapat mengurangi ketidakpastian, mendukung keputusan, dan mendorong lebih baik dalam hal perencanaan dan penjadwalan aktivitas kerja sehingga akan berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian ini menghasilkan temuan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PD BKK cabang Karanganyar. Koefisien

regresi variabel lingkungan kerja bertanda positif, artinya peningkatan lingkungan kerja akan mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Implikasi dari temuan penelitian ini organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai baik fisik maupun non fisik, lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga semangat kerja karyawan meningkat dan selanjutnya dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan.

Temuan penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Samson et al. (2015); Imran et al. (2015); Lankeshwara (2016); Hamid & Hassan (2015); dan Akbar (2017) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Desentralisasi terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian ini menghasilkan temuan bahwa desentralisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PD BKK cabang Karanganyar. Koefisien regresi variabel desentralisasi bertanda positif, artinya peningkatan desentralisasi akan mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Temuan ini sesuai dengan yang dikemukakan Thompson (1986) bahwa desentralisasi dibutuhkan sebagai respons terhadap lingkungan yang tidak dapat diramalkan, sedangkan menurut Govindarajan (1986) tingkat desentralisasi yang tinggi merupakan bentuk yang tepat untuk menghadapi peningkatan ketidakpastian.

Temuan ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dwirandra (2007) dan Ingkiriwang (2013) bahwa desentralisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Implikasi dari temuan ini, desentralisasi sebagai bentuk pelimpahan kewenangan dari pimpinan kepada karyawan dapat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Karyawan merasa diberikan kepercayaan, sehingga diharapkan karyawan mampu bertanggung jawab terhadap kepercayaannya tersebut. Penerapan desentralisasi dapat membantu efektivitas pengambilan keputusan manajer untuk mendelegasikan wewenang dan tanggung

jawab kepada *level* di bawahnya sehingga dengan adanya pendelegasian dapat mengurangi ketidakpastian, meningkatkan tanggung jawab, meningkatkan kelancaran dan efektivitas pelaksanaan tugas pekerjaan, untuk selanjutnya akan berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini kualitas sistem informasi manajemen, lingkungan kerja dan desentralisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PD. BKK cabang Karanganyar. Temuan ini memberikan implikasi strategis bagi manajemen PD. BKK cabang Karanganyar, dalam mencapai kesuksesan perusahaan maka peningkatan kinerja karyawan perlu diwujudkan. Untuk mencapai tujuan tersebut, perusahaan perlu mengembangkan sistem informasi manajemen yang dapat mendukung proses bisnis perusahaan,

perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta penerapan desentralisasi yang dapat mendukung efektivitas pengambilan keputusan manajemen.

Keterbatasan

Sampel dalam penelitian ini terbatas karyawan PD BKK cabang Karanganyar, penelitian selanjutnya disarankan memperluas objek penelitian, sehingga hasil penelitian lebih dapat digeneralisasikan. Keterbatasan metodologis dalam penelitian ini adalah rendahnya nilai *Adj. R²*, disebabkan masih banyak faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian yang akan datang disarankan untuk menambahkan variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti kepemimpinan transformasional atau *locus of control*. Penelitian selanjutnya sangat diharapkan untuk mengembangkan model dengan memasukkan variabel intervening atau pemoderasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, M., 2017, "The Influence of Leadership and Work Environment on Employee Performance: A Case Study of A Private University in Jakarta", *European Journal of Research and Reflection in Educational Sciences*, Vol. 5 (1), pp. 85-95.
- Al Mqraby, A., 2002. *Management Information Systems (bases and principles)*, Modern Library, Mansoura.
- AL-Gharaibeh, S.N.A., and Malkawi, N.M.M., 2013, "The Impact of Management Information Systems on the Performance of Governmental Organizations- Study at Jordanian Ministry of Planning", *International Journal of Business and Social Science*, Vol 4 (17), pp. 101-109.
- Altaany, F.H., 2013, "Impact of Management Information Systems to Improve Performance in Municipalities in North of Jordan", *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, Vol. 5 (6), pp. 429-446.
- Al-Tai, M.A., 2005, *Advanced management information systems*, Zarqa Private University.
- Dwirandra, A.A.N.B, 2007, "Pengaruh Interaksi Ketidakpastian Lingkungan, Desentralisasi, dan Luas Lingkup Informasi Akuntansi Manajemen terhadap Kinerja Manajerial", *Buletin Studi Ekonomi*, Vol. 12 (2), Hal. 232- 244.
- Fahmi, I., 2010, *Manajemen Kinerja: Teori dan Aplikasi*, Alfabeta, Bandung.
- Gaspersz, Vincent, 2001, *Sistem Manajemen Kualitas (Quality Management System)*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Ghozali, I., 2005, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Govindarajan, V., 1986, "Impact of Participation in the Budgetary Process on Management Attitudes and Performance: Universalistic and Contingency Perspectives". *Decision Sciences*, pp. 496 – 516.
- Hamid, N.Z.A., & Hassan, N., 2015. "The Relationship Between Workplace Environment and Job Performance in Selected Government Offices in Shah Alam, Selangor", *International Review of Management and Business Research*, Vol. 4 (3), pp. 845-851.
- Hashim, M., Yousaf, A., Jehangir, M., and Khan, S., 2012, "The impact of Management Information System on the Overall Performance and Efficiency of the Workforce of the

- Accountant General (Peshawar): A Research Base Study”, *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences*, Vol 2 (2), pp. 167-182.
- Heller F.A., and Yulk, 1989, “Participation in Managerial Decision Making and Situational Variable”. *Organizational Behavior and Human Performance*, pp. 230.
- Hellriegel, D. and Slocum, J.W., 1987, *Management: Contingency Approach*, Addison Wesley.
- Imran, R., Fatima, A., Zaheer, A., Yousaf, I. and Batool, I., 2012, “How to Boost Employee Performance: Investigating the Influence of Transformational Leadership and Work Environment in a Pakistani Perspective”, *Middle-East Journal of Scientific Research*, Vol. 11 (10), pp. 1455-1462.
- Ingkiriwang, O.F., 2013, ”Pengaruh Desentralisasi dan Sistem Akuntansi manajemen terhadap Kinerja Manajer Dealer di Manado”, *Jurnal EMBA*, Vol. 1 (3), Hal. 818-825.
- Lankeshwara, P., 2016, “A Study onn the Impact of Workplace Environment on Employee’s Performance: With Reference to the Brandix Intimate Apparel–Awissawella”, *International Journal of Multidisciplinary Studies (IJMS)*, Vol. 3 (1), pp. 47 – 57.
- Mangkunegara, A.P., 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Massoudi, A.H., and Hamdi, S.S.A., 2017, “The Consequence of Work Environment on Employees Productivity”, *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, Vol. 19 (1), pp. 35-42.
- Murdick, Robert G., 1993, *Sistem Informasi Untuk Manajemen Modern*, Edisi 3, Erlangga, Jakarta.
- Nitisemito, A.S., 2003, *Manajemen Personalialia*. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Robbins, S.P., 2005, *Perilaku Organisasi Jilid I*, Prenhalindo, Jakarta.
- Safelia, Susfayetti, N. dan Friyani, R., 2012, “Pengaruh Teknologi Sistem Informasi Baru terhadap Kinerja Individu”, *Jurnal Penelitian Universitas Jambi Seri Humaniora*, Vol. 14 (2), Hal. 19-24.
- Samson, G.N., Koima, J., and Waiganjo, M., 2015, “Effect of Workplace Environment on the Performance of Commercial Banks Employees in Nakuru Town”, *International Journal of Managerial Studies and Research (IJMSR)*, Vol. 3 (12), pp. 76-89.
- Schell, G.P., McLeod, Jr., Raymond, 2009, *Management Information systems (Sistem Informasi Manajemen)*, Salemba Empat, Jakarta.
- Sugiyono, 2008, *Metode Penelitian Bisnis*, Alfabeta, Bandung.
- Sutanto, A., 2002, “Peran Budaya Organisasional Untuk Meningkatkan Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai”. *Jurnal Benefit*, Vol. 6 (2), Desember, Hal. 1-10.
- Sutiyadi, 2017, ”Analisis Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Berbasis Komputer, Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pemerintahan Provinsi DKI Jakarta”, *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, Vol. 2 (1), Hal. 53 – 62.
- Thompson, J.D. 1986. *Organizations in Action*. Mc.Graw-Hill. Waterhouse J.H. and Tiessen. 1995. “A Contingency Framework for Management Accounting Systems Research, Accounting” dalam *Managerial Accounting–The Behavioural Foundation*. J.L. Livingstone, Colombus, Ohio: Grid Inc., pp. 65 – 80.
- Tukino, 2013, “Pengaruh Kualitas Sistem Informasi Manajemen, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengusahaan (BP) Batam”, *Jurnal Ilmiah Informatika (JIF)*, Vol. 2 (1), Hal. 59-68.
- Widarsono, Agus, 2007, “Pengaruh Kualitas sistem informasi manajemen terhadap Kinerja Manajerial (Survey pada Perusahaan Go-Publik di Jawa Barat)”, *Jurnal Akuntansi FE Unsil*, Vol. 2 (2), Hal. 15-27.
- Winarno, W., 2004, *Sistem Informasi Manajemen*, Unit Penerbit dan Percetakan AMP YKPN, Yogyakarta.