

PENGARUH SISTEM INFORMASI MANAJEMEN, KOMPETENSI, MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PEGADAIAN SYARIAH CPS (Cabang Pembantu Syariah) BENGKULU

Vanessa Azhara Wijaya¹, Yosy Arysandi², M. Irpan Nurhab³

¹ Universitas Islam Negeri (UIN) Fatmawati Sukarno Bengkulu; azhara.vnsa@gmail.com

² Universitas Islam Negeri (UIN) Fatmawati Sukarno Bengkulu; yosyarisandy@mail.uifasbengkulu.ac.id

³ Universitas Islam Negeri (UIN) Fatmawati Sukarno Bengkulu; irpanmatstat@gmail.com

Abstract

Keywords:
Management
Information System;
Competence;
Motivation;
Employee
Performance

This study aims to analyze the influence of Management Information Systems, Competence, and Motivation on Employee Performance at Pegadaian Syariah Cabang Pembantu Syariah (CPS) Bengkulu. A quantitative approach was used in this study, with data collected through questionnaires distributed to all employees, totaling 20 respondents. The research findings indicate that, partially, the Management Information System (X1) does not have a significant effect on performance, which may be due to suboptimal utilization of the system or its lack of integration with daily work needs. Conversely, Competence (X2) has a positive and significant effect, as employees with relevant skills are better able to perform their tasks effectively. Meanwhile, Motivation (X3) does not show a significant effect on performance, possibly because the type of motivation provided does not align with the employees' needs or expectations. Nevertheless, simultaneous analysis reveals that the three variables together have a significant effect on performance. This suggests that a combination of supportive information systems, appropriate competence, and suitable motivation can collectively enhance overall employee performance.

Abstrak

Kata kunci:
Sistem Informasi
Manajemen;
Kompetensi;
Motivasi;
Kinerja Karyawan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Sistem Informasi Manajemen, Kompetensi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Pegadaian Syariah Cabang Pembantu Syariah (CPS) Bengkulu. Pendekatan kuantitatif digunakan dalam studi ini, dengan teknik pengumpulan data melalui angket yang disebarakan kepada seluruh karyawan, sebanyak 20 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, Sistem Informasi Manajemen (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, yang kemungkinan disebabkan oleh kurangnya pemanfaatan sistem secara optimal atau tidak terintegrasinya sistem dengan kebutuhan kerja harian. Sebaliknya, Kompetensi (X2) berpengaruh positif dan signifikan, karena karyawan dengan kemampuan yang relevan lebih mampu menjalankan tugas secara efektif. Sementara itu, Motivasi (X3) tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja, diduga karena bentuk motivasi yang diberikan belum sesuai dengan kebutuhan atau harapan karyawan. Meskipun demikian, analisis secara simultan mengungkapkan bahwa ketiga variabel tersebut secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa perpaduan antara sistem informasi yang mendukung, kompetensi yang sesuai, dan motivasi yang tepat dapat meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Diajukan : Juni
2025

Diterima : Juli
2025

Diterbitkan : Juli
2025

Corresponding Author:

Vanessa Azhara Wijaya

Universitas Islam Negeri (UIN) Fatmawati Sukarno Bengkulu; azhara.vnsa@gmail.com

PENDAHULUAN

Ekonomi syariah merupakan sebuah sistem ekonomi yang berlandaskan pada prinsip-prinsip ajaran Islam yang menitikberatkan pada keadilan sosial, kemakmuran bersama, dan keberlanjutan dalam bidang ekonomi. Berbeda dengan ekonomi konvensional yang biasanya menitikberatkan pada pencapaian laba bagi individu atau perusahaan, ekonomi syariah berupaya menyeimbangkan antara kebutuhan materi dan nilai-nilai spiritual. Dalam pelaksanaannya, setiap transaksi harus dilakukan tanpa mengandung unsur-unsur yang dilarang seperti riba (bunga), gharar (ketidakjelasan), dan maysir (spekulasi/untung-untungan). Selain itu, sistem ini menekankan pentingnya penerapan nilai-nilai etika dan moral yang bersumber dari ajaran Islam. Salah satu bentuk implementasi dari prinsip ekonomi syariah tersebut dapat ditemukan dalam sektor keuangan syariah, yang mencakup berbagai lembaga, termasuk pegadaian syariah sebagai salah satu contohnya. Lembaga-lembaga ini memiliki peran yang sangat vital dalam menyediakan akses pembiayaan yang tidak bertentangan dengan prinsip-prinsip syariah, yang menjadi solusi bagi masyarakat yang memerlukan dana tunai tanpa harus terlibat dalam praktik riba atau menggunakan sistem pinjaman konvensional. (Ummah, 2019).

Pegadaian adalah salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) di sektor keuangan Indonesia yang menjalankan tiga lini utama bisnis, yaitu pembiayaan, layanan terkait emas, dan berbagai jasa lainnya. Pada awalnya, Pegadaian beroperasi dengan sistem konvensional. Namun, seiring berjalannya waktu dan jumlah penduduk Indonesia yang semakin bertambah yang mayoritas beragama Islam, Pegadaian mulai mengembangkan usahanya melalui pembentukan Unit Usaha Syariah (UUS), yang lebih dikenal dengan sebutan Pegadaian Syariah (Andhini, 2017).

Pegadaian Syariah merupakan lembaga keuangan yang menyediakan layanan pembiayaan berdasarkan prinsip-prinsip syariah, terutama melalui akad murabahah, rahn, dan ijarah. Di Indonesia, Pegadaian Syariah merupakan salah satu alternatif pembiayaan yang ditujukan bagi masyarakat yang menginginkan layanan keuangan sesuai dengan prinsip-prinsip hukum Islam. Salah satu unit yang berperan penting dalam jaringan ini adalah Pegadaian Syariah CPS Bengkulu, yang menyediakan layanan kepada masyarakat di kawasan tersebut. Lembaga ini memegang peran strategis dalam mendukung pemberdayaan ekonomi, khususnya bagi kalangan yang mengalami kesulitan mengakses pembiayaan melalui perbankan konvensional. Meski memiliki potensi yang besar, Pegadaian Syariah CPS Bengkulu tetap menghadapi berbagai tantangan, baik dari sisi internal maupun eksternal, yang turut memengaruhi kinerja lembaga tersebut (Putri & Mas'ud, 2022).

Kinerja karyawan merupakan faktor penting yang mempengaruhi keberhasilan operasional sebuah organisasi. Kinerja diartikan sebagai sebuah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, atau pekerjaan dalam mewujudkan tujuan, visi dan misi organisasi. Kinerja juga diartikan pencapaian atau tingkat keberhasilan individu secara menyeluruh dalam kurun waktu tertentu dalam melaksanakan tugas, yang diukur berdasarkan standar hasil kerja, target, sasaran, atau

kriteria yang telah ditetapkan dan disepakati sebelumnya (Arisandy, 2017). Banyak perusahaan yang berusaha meningkatkan kualitas atau kinerja karyawannya untuk mencapai tujuan perusahaan. Untuk menilai apakah kualitas atau kinerja karyawan sudah baik atau belum, diperlukan penilaian kinerja karyawan guna mengetahui hasil dari kinerja mereka. Praktik tersebut turut diimplementasikan oleh Pegadaian Syariah CPS Bengkulu, yang secara berkala melaksanakan evaluasi terhadap kinerja para karyawan sebagai bentuk upaya dalam menilai tingkat kualitas pekerjaan mereka (Putri & Mas'ud, 2022). Dalam hal ini, kinerja dapat dievaluasi melalui berbagai indikator, seperti seberapa tinggi produktivitas karyawan, tingkat kepuasan pelanggan, dan pencapaian terhadap sasaran bisnis yang telah dirancang. Namun, meskipun berbagai upaya peningkatan telah dilakukan, permasalahan terkait kinerja masih kerap ditemukan (Firdausi, 2020).

Permasalahan sosial yang berkaitan dengan kinerja karyawan di Pegadaian Syariah CPS Bengkulu teridentifikasi berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan oleh peneliti melalui wawancara dengan Ibu Indry Yani Rahayu, S.E., selaku Marketing Officer, pada tanggal 23 Januari 2025. Dari hasil tersebut, ditemukan berbagai persoalan sosial yang berdampak pada rendahnya efektivitas kinerja, yang disebabkan oleh faktor-faktor internal maupun eksternal organisasi. Contohnya dari kualitas sumber daya manusia (SDM) yakni pemahaman akan prinsip - prinsip syariah yang menjadi dasar operasional lembaga masih terdapat keterbatasan dalam hal kompetensi dan keahlian, serta pemanfaatan teknologi yang belum optimal, yang berpotensi mengurangi tingkat produktivitas. Di samping itu, masih dijumpai sejumlah karyawan yang belum tepat waktu atau kurang maksimal dalam melaksanakan tugas dan memberikan pelayanan kepada nasabah. Pencapaian target juga belum sepenuhnya maksimal, baik dalam hal jumlah nasabah, penagihan, maupun penyaluran pinjaman. Selain itu, terdapat pula faktor organisasi dan manajerial yang turut memengaruhi, seperti ketidakseimbangan beban kerja serta kurangnya evaluasi kinerja, yang berdampak pada menurunnya motivasi karyawan untuk bekerja lebih baik. Walaupun menghadapi berbagai kendala, Pegadaian Syariah CPS Bengkulu tetap berupaya secara konsisten melakukan pembenahan dan peningkatan kinerja. Langkah ini dilakukan untuk memperbaiki mutu layanan kepada nasabah dan memastikan pencapaian sasaran yang telah ditentukan.

Sebagaimana pentingnya kualitas SDM, kemajuan teknologi digital yang pesat serta semakin ketatnya persaingan menjadikan kebutuhan akan informasi sebagai sesuatu yang tak terelakkan. Di Indonesia, pemanfaatan teknologi informasi semakin memiliki peran penting di berbagai sektor, seperti dunia usaha, sektor industri, pemerintahan, hingga penyediaan layanan informasi. Seiring perkembangan tersebut, organisasi terdorong untuk memanfaatkan teknologi informasi dalam proses pengelolaan dan penyampaian informasi. Saat ini, teknologi informasi menjadi elemen utama dalam implementasi sistem informasi, yang berperan sebagai solusi bagi berbagai tantangan yang dihadapi oleh organisasi (Zarah, 2023).

Sistem Informasi Manajemen (SIM) merupakan komponen krusial dalam mendukung kinerja suatu organisasi. Dalam konteks Pegadaian Syariah CPS Bengkulu, SIM memiliki peran penting dalam mempermudah proses pengolahan data transaksi, pencatatan, serta penyusunan laporan yang akurat dan tepat waktu. SIM yang berjalan secara efektif dapat membantu karyawan bekerja dengan lebih efisien, meminimalkan kesalahan, serta memperkuat koordinasi antar bagian dalam organisasi (Dewi, 2013). Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Sahara (2020) terdapat hasil analisa mencapai 82,7%. Dari analisis korelasi didapat nilai korelasi sebesar 0,820, hal ini menunjukkan adanya korelasi positif dan signifikan antara sistem informasi manajemen dengan kinerja karyawan. Oleh karena itu, penerapan SIM yang optimal dapat berkontribusi pada peningkatan produktivitas serta efektivitas kerja karyawan dalam suatu organisasi.

Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat vital dalam suatu organisasi. Pengelolaan dan pemanfaatan SDM secara efektif menjadi faktor utama bagi organisasi dalam menjaga keberlangsungan dan mendorong pertumbuhan di masa depan. Oleh karena itu, kemajuan maupun kemunduran sebuah organisasi sangat ditentukan oleh kompetensi dan keterampilan yang dimiliki oleh setiap karyawannya (Nugraha, 2018).

Kompetensi merupakan salah satu faktor penting yang turut memengaruhi kinerja. Kompetensi mencakup kombinasi pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dimiliki karyawan dan sesuai dengan tugas serta tanggung jawab mereka dalam organisasi (Maharani, 2021). Perusahaan akan berjalan secara optimal apabila sumber daya manusianya dikelola dengan efektif. Untuk mendukung pencapaian strategi bisnis, diperlukan penetapan kompetensi yang sesuai dengan bidang pekerjaan masing-masing individu. Dalam lembaga keuangan syariah seperti Pegadaian Syariah CPS Bengkulu, karyawan yang memiliki kompetensi tinggi berperan penting dalam memberikan pelayanan optimal kepada nasabah, melaksanakan transaksi secara cermat, serta membuat keputusan yang tepat dalam merespons beragam situasi (Nur & Khair, 2021).

Dalam konteks Pegadaian Syariah CPS Bengkulu, perusahaan dituntut untuk meraih kinerja yang tinggi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan, di mana karyawan dipandang sebagai aset utama yang memiliki peran strategis dalam perencanaan, pengelolaan, dan optimalisasi SDM (Maharani, 2021). Penelitian oleh Pramularso (2018) menunjukkan adanya keterkaitan yang positif dan signifikan antara tingkat kompetensi dengan kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan, di mana tingginya tingkat kompetensi karyawan berkontribusi langsung terhadap peningkatan performa baik secara individu maupun organisasi. Jika karyawan tidak memiliki kompetensi yang cukup, mereka akan kesulitan menjalankan tanggung jawabnya secara efisien, yang pada akhirnya bisa memengaruhi kinerja lembaga secara keseluruhan. Kinerja sendiri mencerminkan sejauh mana suatu kegiatan, program, atau pekerjaan dilaksanakan dalam rangka mencapai tujuan, visi, dan misi organisasi.

Selain kompetensi, Motivasi juga memainkan peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja. Motivasi merupakan kondisi atau keadaan psikologis karyawan yang dapat memengaruhi kinerja mereka. Secara umum, motivasi adalah dorongan internal dalam diri seseorang yang mendorongnya untuk melakukan suatu tindakan atau pekerjaan dengan antusias dan semangat. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan produktivitas yang lebih baik, menghasilkan kualitas kerja yang lebih tinggi, serta memiliki sikap positif terhadap organisasi. Dalam konteks ini, selain peran penting dari sistem informasi manajemen yang efektif, kompetensi serta motivasi kerja juga merupakan elemen fundamental yang menentukan sejauh mana faktor-faktor tersebut berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan dalam suatu Perusahaan (Nur & Khair, 2021). Pegadaian Syariah CPS Bengkulu, motivasi kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti penghargaan yang diberikan, tingkat kepuasan terhadap tugas yang dijalankan, serta sejauh mana karyawan dilibatkan dalam pencapaian tujuan organisasi. Achmad et al (2018) menyatakan terdapat hasil yang positif dan signifikan, menunjukkan bahwa motivasi yang tinggi dapat meningkatkan semangat kerja karyawan dan memperbaiki kinerja organisasi secara keseluruhan. Oleh sebab itu, manajemen Pegadaian Syariah CPS Bengkulu perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung peningkatan motivasi karyawan, guna mendorong kinerja lembaga ke arah yang lebih optimal.

Pemilihan variabel dalam penelitian ini, yakni sistem informasi manajemen, kompetensi, dan motivasi, didasarkan pada tingkat relevansi serta bukti empiris yang menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan sebagaimana ditemukan dalam penelitian-penelitian sebelumnya. Misalnya, Putra (2023) menyatakan bahwa penerapan SIM yang efektif mampu meningkatkan kinerja karyawan. Sementara itu, Muslimah (2016) menyatakan tingginya tingkat kompetensi karyawan memiliki hubungan yang erat dengan peningkatan produktivitas kerja, menunjukkan bahwa semakin kompeten seseorang, semakin besar kontribusinya terhadap hasil kerja yang lebih optimal. Di sisi lain, penelitian yang dilakukan oleh Faizal et al (2019) menyoroti pentingnya motivasi dalam mendorong semangat kerja serta kinerja karyawan secara keseluruhan. Oleh karena itu, ketiga variabel tersebut dipilih karena dinilai mampu merepresentasikan secara komprehensif berbagai faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di Pegadaian Syariah CPS Bengkulu.

Permasalahan secara akademis dalam penelitian ini dapat ditinjau dari adanya kesenjangan yang muncul akibat perbedaan antara data di lapangan, yang mencerminkan pengaruh variabel baik secara positif maupun negatif. Penelitian oleh Pamungkas (2017) dengan judul "Pengaruh Sistem Informasi Manajemen, Kompetensi, Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Circleka", hasil penelitian menunjukkan temuan yang positif, di mana seluruh variabel independen—yakni Sistem Informasi Manajemen, Kompetensi, dan Motivasi—secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, yaitu Kinerja, yang dibuktikan melalui nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Erny Amriani Asmin (2024) dengan judul "Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank

Rakyat Indonesia Tbk Cabang Tanjung Pandan” menunjukkan bahwa kompetensi kerja secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian oleh Prasetyawan (2020) dengan judul “Penerapan Sistem Informasi Dalam Pengaruhnya Motivasi Terhadap Kepuasan dan Kinerja Badan Keuangan Kabupaten Ngawi” menunjukkan bahwa sistem informasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi, kepuasan, dan kinerja, namun motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan.

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan diatas, maka penulis tertarik untuk menganalisis pengaruh sistem informasi manajemen, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan menjadi penelitian pembaharuan dari penelitian terdahulu dengan judul **“Pengaruh Sistem Informasi Manajemen, Kompetensi, Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pegadaian Syariah CPS Bengkulu”**.

METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan jenis penelitian yang memanfaatkan data berbentuk angka, baik yang diperoleh secara langsung dari hasil pengumpulan data maupun yang diolah melalui teknik analisis statistik (Sugiyono, 2019). Pendekatan ini dipilih karena data yang digunakan dalam penelitian dikumpulkan melalui survei atau kuesioner yang disebarakan kepada karyawan Pegadaian Syariah CPS Bengkulu.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Pegadaian Syariah CPS Bengkulu. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik Sampling Jenuh atau Sampel Total. Pemilihan metode ini didasarkan pada kesesuaiannya dengan tujuan penelitian, di mana seluruh karyawan Pegadaian Syariah CPS Bengkulu yang berjumlah 20 orang dijadikan sebagai responden. Adapun variabel pada penelitian ini yaitu variabel independen (Sistem Informasi Manajemen (X1), Kompetensi (X2) dan (X3) Motivasi) dan variabel dependen (Kinerja Karyawan Pegadaian Syariah CPS Bengkulu (Y)). Penelitian ini menggunakan teknik analisis data berupa statistik deskriptif struktural, yang bertujuan untuk menguraikan dan menjelaskan data yang telah dihimpun sebelumnya. Pengujian data dilakukan pada beberapa tahapan yaitu:

Pengujian Kualitas Data

Uji Validitas

Uji validitas merupakan proses pengujian terhadap isi dari suatu instrumen penelitian yang bertujuan untuk menilai sejauh mana instrumen tersebut mampu merefleksikan variabel yang hendak diukur secara tepat. Pengujian ini dilakukan guna memastikan bahwa alat ukur yang digunakan benar-benar akurat dalam merepresentasikan data dari variabel yang diteliti.

Jika nilai r hitung $>$ r tabel, maka butir kuesioner dinyatakan valid.

Jika r hitung $<$ r tabel, maka butir kuesioner dinyatakan tidak valid.

Uji Realibilitas

Uji reliabilitas merupakan proses pengukuran yang bertujuan untuk

mengetahui sejauh mana suatu instrumen dapat digunakan secara konsisten dalam memperoleh data. Pengujian ini menilai konsistensi hasil ketika data yang sama diukur berulang kali menggunakan alat ukur yang sama. Salah satu koefisien yang umum digunakan dalam uji reliabilitas adalah *Cronbach's Alpha*. Suatu instrumen dikatakan memiliki reliabilitas yang baik apabila nilai *Cronbach's Alpha*-nya minimal sebesar 0,6 (Anggraini et al., 2022).

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik atau Pengujian hipotesis klasik adalah analisis yang digunakan untuk menilai ada atau tidaknya masalah pengujian terhadap asumsi klasik dalam model regresi menjadi hal yang penting, terutama dalam penelitian yang memanfaatkan data primer sebagai sumber informasinya.

Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk mengetahui normal tidaknya suatu distribusi data. Uji normalitas data dilakukan untuk mengetahui apakah data yang telah dikumpulkan memiliki sebaran normal atau berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Dalam penelitian ini, metode Kolmogorov-Smirnov digunakan sebagai alat uji. Signifikansi pengujian (α) ditetapkan sebesar 0,05, dengan ketentuan sebagai berikut:

Apabila nilai signifikansi (Sig) lebih besar dari α , maka data dinyatakan berasal dari populasi yang memiliki distribusi normal.

Sebaliknya, jika nilai signifikansi (Sig) lebih kecil dari α , maka data dianggap tidak berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

Uji *Multikolinearitas*

Uji *multikolinearitas* dilakukan untuk mengidentifikasi ada atau tidaknya hubungan linier antar variabel independen dalam suatu model regresi. Untuk menemukan adanya *multikolinearitas*, kita bisa memeriksa nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF). Melakukan uji *multikolinearitas* penting agar dapat memahami apakah ada hubungan antara variabel bebas dalam model regresi.

Jika nilai Tolerance > dari 0,10 dan VIF < 10,00, maka tidak ada *multikolinearitas*.

Jika Tolerance < 0,10 dan VIF > 10,00, maka *multikolinearitas* ada dalam data yang diuji.

Uji *Heteroskedastisitas*

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah nilai kesalahan atau residual dalam model regresi memiliki variansi yang konstan. Jika terdapat perbedaan dalam variansi residual, maka hal tersebut menunjukkan adanya gejala heteroskedastisitas. Idealnya, data yang baik tidak memperlihatkan gejala tersebut. Apabila nilai signifikansi dari seluruh variabel independen berada di atas 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami masalah heteroskedastisitas. (Hermayanti et al., 2022).

Uji Hipotesis

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_p) dengan variabel dependennya (Y). Bentuk umum persamaan regresi linear berganda dapat dituliskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana:

a = Nilai konstanta

Y = Variabel dependen (Kinerja Karyawan)

b = Nilai koefisien regresi

X_1 = Variabel Sistem Informasi Manajemen

X_2 = Variabel Kompetensi

X_3 = Variabel Motivasi

e = Tingkat kesalahan (error) dalam model

Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda dan analisis dengan SPSS.

Uji Simultan (F)

Uji F digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh seluruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen, dengan cara menguji hipotesis secara menyeluruh dalam model regresi. Pengujian ini dilakukan menggunakan alat uji F, dengan cara membandingkan nilai signifikansi hasil perhitungan dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05 (5%). Adapun kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

Jika nilai signifikansi F hitung sama dengan atau melebihi 0,05, maka hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_a) ditolak.

Sebaliknya, apabila nilai signifikansi F hitung kurang dari 0,05, maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima.

Uji Parsial (T)

Uji t digunakan untuk menilai apakah tiap variabel bebas dalam model memiliki dampak yang signifikan sendiri - sendiri antara variabel bebas dan variabel terikat. Apabila hasil perhitungan menunjukkan nilai:

Apabila nilai signifikansi (sig) lebih kecil dari tingkat signifikansi (α) sebesar 0,05, maka hipotesis alternatif (H_a) dinyatakan diterima, sedangkan hipotesis nol (H_0) ditolak.

Sebaliknya, jika nilai signifikansi (sig) melebihi α 0,05, maka hipotesis alternatif (H_a) ditolak dan hipotesis nol (H_0) diterima.

Koefisien Determinasi (R-Square)

Koefisien determinasi, yang dikenal juga dengan istilah R square atau R kuadrat, digunakan untuk menunjukkan dan mengukur sejauh mana variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen. Nilai koefisien ini berada dalam rentang antara nol hingga satu. Semakin mendekati angka satu, semakin baik model regresi dalam menjelaskan variasi data aktual. Sebaliknya, jika nilainya mendekati nol, maka kemampuan model regresi dalam menjelaskan data menjadi kurang baik.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Validitas menjelaskan seberapa baik data yang dikumpulkan dapat mencakup area investigasi yang sebenarnya. Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1. Uji Validitas

Item	R - Hitung	R - Tabel	Status Validitas
Sistem Informasi Manajemen (X1)			
X1.1	0.893	0.444	Valid
X1.2	0.887	0.444	Valid.
X1.3	0.806	0.444	Valid
X1.4	0.786	0.444	Valid
X1.5	0.917	0.444	Valid
X1.6	0.672	0.444	Valid
X1.7	0.866	0.444	Valid
X1.8	0.805	0.444	Valid
Kompetensi (X2)			
X2.1	0.880	0.444	Valid
X2.2	0.709	0.444	Valid
X2.3	0.747	0.444	Valid
X2.4	0.733	0.444	Valid
X2.5	0.854	0.444	Valid
X2.6	0.859	0.444	Valid
X2.7	0.725	0.444	Valid.
X2.8	0.848	0.444	Valid
Motivasi (X3)			
X3.1	0.968	0.444	Valid
X3.2	0.953	0.444	Valid
X3.3	0.915	0.444	Valid
X3.4	0.873	0.444	Valid
X3.5	0.915	0.444	Valid
X3.6	0.825	0.444	Valid
X3.7	0.821	0.444	Valid
X3.8	0.973	0.444	Valid
X3.9	0.939	0.444	Valid
Kinerja Karyawan (Y)			
Y.1	0.921	0.444	Valid
Y.2	0.906	0.444	Valid
Y.3	0.913	0.444	Valid
Y.4	0.899	0.444	Valid
Y.5	0.913	0.444	Valid
Y.6	0.925	0.444	Valid
Y.7	0.914	0.444	Valid
Y.8	0.945.	0.444	Valid

Berdasarkan hasil analisis uji validitas yang telah dilakukan, diketahui bahwa seluruh variabel memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel. Hal ini

menunjukkan bahwa setiap butir pertanyaan dalam kuesioner mampu secara tepat mengukur variabel yang dimaksud dalam penelitian.

Uji Reabilitas

Hal ini menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran data tetap konsisten ketika bila dilakukan dua kali atau lebih terhadap data yang sama, dengan menggunakan alat ukur yang sama. Hasil uji reabilitas dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 2. Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Jumlah Item	Keterangan
Sistem Informasi Manajemen (X1)	0.973	20	Reliabel
Kompetensi (X2)	0.917	20	Reliabel
Motivasi (X3)	0.974	20	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.972	20	Reliabel

Hasil uji reliabilitas yang ditampilkan di atas menunjukkan bahwa keempat variabel, yaitu sistem informasi manajemen, kompetensi, motivasi, dan kinerja karyawan, memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,60. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel atau andal.

Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas

Pengujian normalitas dalam penelitian ini menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov. Hasil pengujian normalitas tersebut dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		20
Normal Parameters ^{ab}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.33587577
Most Extreme Differences	Absolute	.097
	Positive	.075
	Negative	-.097

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai Asymp.Sig (2-tailed) adalah 0,200. Karena nilai tersebut > 0,05, yaitu 0,200 > 0,05, maka berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa data residual dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji Uji multikolinearitas bertujuan untuk memastikan bahwa tidak terdapat korelasi yang sangat tinggi atau sempurna antar variabel independen dalam model regresi yang digunakan. Apabila ditemukan hubungan korelasi yang kuat atau mendekati sempurna antar variabel independen, maka hal tersebut mengindikasikan adanya gejala multikolinearitas, sedangkan model regresi yang

baik seharusnya bebas dari korelasi antar variabel independennya. Hasil Uji Multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4 Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Sistem Informasi Manajemen X1	.158	6.320
	Kompetensi X2	.161	6.192
	Motivasi X3	.943	1.061
a. Dependent Variable: KinerjaKaryawanY			

Berdasarkan hasil uji data pada tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa variabel sistem informasi manajemen, kompetensi, dan motivasi tidak mengalami gejala multikolinearitas dalam model regresi, sehingga model tersebut dinyatakan layak untuk dianalisis lebih lanjut menggunakan metode regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi mengandung ketidaksamaan varians pada residual antar pengamatan, yang dapat memengaruhi validitas hasil estimasi. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel 5.

Tabel 5. Uji Heterokedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1.493	3.258		.458	.653
	Sistem Informasi Manajemen X1	.008	.157	.031	.052	.959
	KompetensiX2	-.069	.160	-.254	-.429	.674
	MotivasiX3	.056	.064	.213	.868	.398
a. Dependent Variable: ABS_RES						

Berdasarkan tabel di atas, hasil output menunjukkan bahwa nilai probabilitas signifikan $> 0,05$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas, sehingga model tersebut dinilai layak untuk digunakan berdasarkan masukan variabel independen sistem informasi manajemen, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

Uji Hipotesis

Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi Linear Berganda adalah model regresi linear dengan melibatkan lebih dari satu variabel bebas atau predictor. Hasil uji regresi linier berganda dapat

dilihat pada tabel 6.

Tabel 6. Uji Koefisien Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-10.514	5.743		-1.831	.086
	Sistem Informasi Manajemen X1	.122	.276	.095	.441	.665
	Kompetensi X2	1.117	.283	.846	3.949	.001
	Motivasi X3	.062	.113	.049	.549	.591
a. Dependent Variable: KinerjaKaryawanY						

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda di atas, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = -10,514 + 0,122X1 + 1,117X2 + 0,062X3$$

Konstanta (-10,514): Angka ini mengindikasikan bahwa apabila seluruh variabel independen (X1, X2, dan X3) bernilai nol, maka nilai kinerja karyawan (Y) diproyeksikan sebesar -10,514. Dengan kata lain, tanpa adanya kontribusi dari Sistem Informasi Manajemen, Kompetensi, dan Motivasi, kinerja diprediksi berada pada tingkat negatif. Nilai konstanta ini umumnya berperan sebagai acuan awal dalam model regresi dan tidak selalu mencerminkan keadaan empiris di lapangan.

Koefisien X1 (0,122): Koefisien ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam variabel Sistem Informasi Manajemen (X1), dengan asumsi variabel lain tetap konstan, akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,122 satuan. Hal ini mencerminkan adanya pengaruh positif, meskipun secara statistik pengaruh tersebut belum signifikan.

Koefisien X2 (1,117): Menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan pada Kompetensi (X2), dengan asumsi variabel lain tetap, akan meningkatkan nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 1,117 satuan. Ini menegaskan bahwa variabel Kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Koefisien X3 (0,062): Menjelaskan bahwa peningkatan satu satuan pada Motivasi (X3), dengan asumsi variabel lain tidak berubah, akan menaikkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,062 satuan. Meskipun pengaruhnya bersifat positif, namun tidak signifikan secara statistik.

Uji F Simultan

Uji-F dilakukan untuk mengevaluasi apakah variabel-variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen. Pengujian ini menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05. Hasil analisis Uji-F disajikan pada

Tabel 7. Tabel 7 Uji Anova (Uji F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	770.880	3	256.960	39.658
	Residual	103.670	16	6.479	
	Total	874.550	19		
a. Dependent Variable: KinerjaKaryawanY					
b. Predictors: (Constant), MotivasiX3, KompetensiX2, Sistem Informasi Manajemen X1					

Berdasarkan hasil Uji F di atas, dapat dilihat bahwa nilai F hitung sebesar 39,658 dengan tingkat signifikansi 0,000. Nilai signifikansi 0,000 ini lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi ini signifikan secara statistik. Artinya, variabel independen yaitu Sistem Informasi Manajemen (X1), Kompetensi (X2), dan Motivasi (X3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Uji T Parsial

Uji-t digunakan untuk menilai apakah setiap variabel independen secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen dalam suatu model regresi. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05, yang menjadi acuan dalam menentukan apakah pengaruh yang ditimbulkan signifikan atau tidak secara statistik. Hasil uji T dapat dilihat pada tabel 8.

Tabel 8. Uji T

Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-10.514	5.743		-1.831	.086
	Sistem Informasi ManajemenX1	.122	.276	.095	.441	.665
	KompetensiX2	1.117	.283	.846	3.949	.001
	MotivasiX3	.062	.113	.049	.549	.591
a. Dependent Variable: KinerjaKaryawanY						

Sistem Informasi Manajemen (X1)

Dari hasil pengujian uji t diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,665 > 0,05, sehingga H0 diterima dan H1 ditolak, yang artinya variabel Sistem Informasi Manajemen tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Kompetensi (X2)

Dari hasil pengujian uji t diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,001 < 0,05,

sehingga H0 ditolak dan H1 diterima, yang artinya variabel Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

1) Motivasi (X3)

Berdasarkan hasil uji t, diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,591 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H0 diterima dan H1 ditolak. Dengan demikian, variabel Motivasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R²) pada dasarnya untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (X) terhadap variable terikat (Y). Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 9.

Tabel 9. Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.939 ^a	.881	.859	2.545
a. Predictors: (Constant), Motivasi\3, Kompetensi\2, SistemInformasiManajemen\1				
b. Dependent Variable: KinerjaKaryawanY				

Model regresi menunjukkan koefisien korelasi (R) sebesar 0,939, yang mengindikasikan hubungan sangat kuat antara variabel Sistem Informasi Manajemen, Kompetensi, dan Motivasi dengan Kinerja Karyawan. Nilai R Square sebesar 0,881 berarti 88,1% variasi Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut. Setelah penyesuaian dengan jumlah variabel dan ukuran sampel, Adjusted R Square tetap tinggi sebesar 0,859, menunjukkan model ini sangat baik dalam menjelaskan variasi Kinerja Karyawan. Standar error sebesar 2,545 menunjukkan rata-rata penyimpangan prediksi model dari nilai aktual Kinerja Karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan Pegadaian Syariah CPS (Cabang Pembantu Syariah) Kota Bengkulu

Pengaruh variabel Sistem Informasi Manajemen terhadap kinerja karyawan pada Pegadaian Syariah CPS Kota Bengkulu tidak menunjukkan signifikansi secara statistik. Kondisi ini kemungkinan disebabkan oleh pemanfaatan sistem informasi yang belum maksimal atau belum sepenuhnya terintegrasi dengan rutinitas kerja harian karyawan. Akibatnya, sistem tersebut belum mampu memberikan kemudahan, efisiensi, maupun dukungan yang memadai dalam menjalankan tugas, sehingga tidak berdampak secara langsung terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian lain yang menjelaskan sistem informasi manajemen menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa sistem informasi manajemen berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Namun, hasil ini berbeda dengan temuan dari penelitian yang

dilakukan oleh Rukhviyanti, Novi (2017) (dalam Nur & Khair, 2021) yang menyimpulkan bahwa sistem informasi manajemen tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Di sisi lain, pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada Pegadaian Syariah CPS (Cabang Pembantu Syariah) Kota Bengkulu turut menjadi aspek penting yang dianalisis dalam penelitian ini.

Kompetensi yang dimiliki oleh karyawan terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja mereka. Temuan ini mengindikasikan bahwa pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki setiap individu memainkan peran penting dalam mendorong peningkatan efektivitas serta produktivitas kerja. Karyawan dengan tingkat kompetensi yang tinggi umumnya dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan lebih efisien dan optimal, sehingga memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian target dan mutu kinerja secara keseluruhan.

Hasil penelitian ini bertentangan dengan beberapa studi sebelumnya, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai path coefficient sebesar 0,046 dan P-value sebesar 0,33 yang melebihi batas signifikansi 0,05. Temuan tersebut menunjukkan bahwa kompetensi memang memiliki pengaruh positif terhadap kinerja, namun pengaruh tersebut tidak signifikan. Meski hubungan antara kompetensi dan kinerja tergolong kuat, hal ini belum mampu memberikan dampak nyata dalam mendorong peningkatan kinerja karyawan. Kompetensi yang tinggi tampak dari kemampuan karyawan dalam memberikan ide atau solusi atas permasalahan di tempat kerja, namun kurangnya efektivitas dalam membangun kerja sama dengan rekan kerja menjadi alasan mengapa kompetensi belum berkontribusi secara signifikan terhadap hasil kerja. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pramukti (2019) (dalam Djaya, 2021), yang juga menyimpulkan bahwa kompetensi menunjukkan hubungan yang bersifat positif terhadap peningkatan kinerja karyawan, namun pengaruh tersebut tidak signifikan secara statistik.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pegadaian Syariah CPS (Cabang Pembantu Syariah) Kota Bengkulu

Variabel motivasi terbukti tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini kemungkinan disebabkan oleh beberapa faktor, antara lain kurang optimalnya program motivasi yang diterapkan, ketidaksesuaian antara bentuk motivasi yang diberikan dengan kebutuhan aktual karyawan, atau adanya pengaruh dari faktor eksternal lain yang lebih dominan dalam menentukan kinerja. Dengan kata lain, meskipun motivasi penting, dalam konteks ini motivasi yang ada belum cukup kuat untuk mendorong peningkatan kinerja karyawan secara nyata.

Penelitian ini selaras dengan studi lain yang menunjukkan bahwa hasil pengujian hipotesis pada path coefficient menemukan nilai koefisien sebesar -0,076 dengan P value = 0,24 > 0,005. Temuan ini mengindikasikan bahwa motivasi memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, tingkat motivasi yang rendah tidak cukup untuk mendorong peningkatan dalam penyelesaian tugas atau hasil kerja yang optimal. Rendahnya motivasi ini dapat disebabkan oleh sistem

penghargaan dan promosi yang belum sepenuhnya berdasarkan kinerja, melainkan cenderung dipengaruhi oleh kedekatan atau relasi personal dengan atasan. Akibatnya, sebagian karyawan merasa kurang termotivasi untuk memberikan hasil kerja terbaik, karena peluang untuk berkembang tidak selalu berdasarkan prestasi kerja. Selain itu, arah pengaruh negatif yang muncul diduga berkaitan dengan karakteristik demografis responden yang mayoritas berusia < 25 tahun, belum menikah, dan memiliki masa kerja antara 1-5 tahun. Kondisi ini berkontribusi terhadap rendahnya motivasi kerja yang ditunjukkan oleh karyawan, karena pada tahap ini mereka cenderung masih mempertimbangkan peluang untuk mencari pekerjaan lain, belum memiliki tanggungan keluarga, serta belum terlalu lama terlibat dalam rutinitas kerja di perusahaan. Temuan ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Tirtayasa (2019) (dalam Djaya, 2021), yang menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Pengaruh Sistem Informasi Manajemen, Kompetensi, Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pegadaian Syariah CPS (Cabang Pembantu Syariah) Kota Bengkulu

Ketika ketiga variabel dianalisis secara simultan, hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun secara parsial beberapa variabel tidak berpengaruh signifikan, kontribusi gabungan dari Sistem Informasi Manajemen, Kompetensi, dan Motivasi secara keseluruhan memberikan peran yang substansial dalam membentuk dan meningkatkan kinerja karyawan secara komprehensif. Dengan kata lain, keberhasilan dalam meningkatkan kinerja karyawan lebih efektif jika ketiga faktor ini diperhatikan secara terpadu.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilaksanakan, maka dapat disimpulkan bahwa Variabel Sistem Informasi Manajemen menunjukkan pengaruh negatif dan tidak signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, yang kemungkinan disebabkan oleh belum optimalnya penerapan sistem atau ketidaksesuaian sistem dengan kebutuhan operasional harian.

Variabel Kompetensi terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di Pegadaian Syariah CPS Kota Bengkulu. Temuan ini mencerminkan bahwa semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh karyawan, maka semakin optimal pula kinerja yang dihasilkan.

Variabel Motivasi menunjukkan pengaruh negatif dan tidak signifikan secara parsial, yang dapat diartikan bahwa rendahnya efektivitas program motivasi atau keberadaan faktor-faktor lain yang lebih dominan menjadi penyebab tidak optimalnya pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Secara simultan, variabel Sistem Informasi Manajemen, Kompetensi, dan Motivasi menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang mengindikasikan bahwa kontribusi terpadu dari ketiga variabel tersebut memiliki peran krusial dalam mendorong peningkatan kinerja secara menyeluruh.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad, A., Umar, A., & Budiman, B. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja. *Jurnal Mirai Management*, 3(2), 92-119.
- Andhini, N. F. (2017). Pengaruh Produk Tabungan Emas, Pelayanan Dan Promosi terhadap Keputusan Nasabah Menggunakan Jasa Pegadaian Syariah Bengkulu. In *Journal of Chemical Information and Modeling* (Vol. 53, Issue 9).
- Anggraini, F. D. P., Aprianti, Setyawati, V. A. V., & Hartanto, A. A. (2022). Pembelajaran Statistika Menggunakan Software SPSS untuk Uji Validitas dan Reliabilitas. *JURNAL BASICEDU*, 6(4), 6491-6504.
- Arisandy, Y. (2017). Penilaian Kinerja (Performance Appraisal) Pegawai Negeri Sipil Dengan Menggunakan Kombinasi Metode Key Performance Indicator Dan 360 Degree Feedback. *Jurnal Baabu Al-Ilmi*, 2(1), 112-128.
- Dewi, H. S. R. (2013). Analisis Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Bidang Sumber Daya Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat. *Universitas Pasundan, October*, 1-134.
- Djaya, S. (2021). Pengaruh motivasi kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan di moderasi kompensasi. *Buletion Studi Ekonomi*, 26(1), 72-84.
- Erny Amriani Asmin, A. R. S. (2024). *Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Rakyat Indonesia Tbk Cabang Tanjung Pandan*. 4, 1-12.
- Faizal, R., Sulaeman, M., & Yulizar, I. (2019). Pengaruh Budaya, Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. *EBA Journal: Journal Economics, Bussines and Accounting*, 5(1), 11-21. <https://doi.org/10.32492/eba.v5i1.706>
- Firdausi, N. I. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Perilaku Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di Pegadaian Syariah KC Simpang Skip Kota Bengkulu. *Kaos GL Dergisi*, 8(75), 147-154.
- Hermayanti, Peny, T. L. L., Gorang, A. F., & Awang, M. Y. (2022). Pengaruh Karakteristik Individu, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Etos Kerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik di Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(23), 755-766.
- Maharani, N. R. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan PT. Midi Utama Indonesia, Tbk). *Repository.Uinjkt.Ac.Id*, h. 16-20.
- Muslimah, N. N. (2016). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan. *JMK : Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 1(2), 152-161.
- Nugraha, M. C. A. (2018). *PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL (Studi pada Kementerian Agama Kota Malang) SKRIPSI*.
- Nur, F., & Khair, H. (2021). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Sistem Informasi Manajemen Dan Keterampilan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kominfo Labuhanbatu Utara. *Jurnal Humaniora*, 5(1), 15-30.
- Pamungkas, I. B. (2017). Jurnal KREATIF : Pemasaran, Sumberdaya Manusia dan Keuangan, Vol. 5, No.1, Oktober 2017. *Jurnal KREATIF*, 5(1), 112-131.
- Pramularso, E. Y. (2018). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan CV Inaura Anugerah Jakarta. *Widya Cipta*, II(1), 40-46.
- Prasetyawan, R. (2020). Penerapan Sistem Informasi Dalam Pengaruhnya Motivasi Terhadap Kepuasan dan Kinerja Badan Keuangan Kabupaten Ngawi. *Excellent : Jurnal Manajemen, Bisnis Dan Pendidikan*, 7(2), 134-142.
- Putra, I. P. W. (2023). *Peran Sistem Informasi Manajemen dan Kualitas Pelayanan dalam*

Author: Vanessa Azhara Wijaya, Yosy Arysandi, M. Irpan Nurhab

- Meningkatkan Kinerja*. 3(12), 2471–2482.
- Putri, M. D., & Mas'ud, F. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Islam dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pegadaian Syariah Kantor Wilayah IX (KANWIL IX) Jakarta. *Diponegoro Journal of Management*, 11(1), 1–13.
- SAHARA, N. (2020). Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Di Dinas Perhubungan Kabupaten Sumedang. *Repository FISIP UNSAP*.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta (Issue January).
- Ummah, M. S. (2019). Pengantar Ekonomi Islam. In *Sustainability (Switzerland)* (Vol. 11, Issue 1).
- ZARAH, A. (2023). *Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Desa Buntu Karya Kabupaten Luwu*.