

**FPENGARUH EFEKTIVITAS PENERAPAN SISTEM INFORMASI MANAJEMEN
DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
DINAS PANGAN PROVINSI ACEH**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas Dan
Memenuhi Syarat-Syarat Mencapai
Gelar Sarjana Ekonomi

OLEH:

ARIFFUL MUCHTI

NPM: 2202120001



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH**

2026



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 24 Agustus 2026

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

ARIFFUL MUCHTI
NPM :2202120001

Dengan judul:

**PENGARUH EFEKTIVITAS PENERAPAN SISTEM INFORMASI
MANAJEMEN DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA DINAS PANGAN PROVINSI ACEH**

Yang diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Menyetujui / Mengesahkan :

**Ketua Program Studi
Manajemen**

Dr. Zuraidah, S.E., M.M
NIK: 19770123 200807 2 001

Pembimbing I

Dr. Agus Ariyanto, S.E., M.Si
NIK: 19760824 201112 1 001

Pembimbing II

Ikbal Ramzani P, S.E., M.E
NIK: 19930128 202011 1 001

Mengetahui,
Dekan,



Dr. Marlizar, S.E., M.M
NIK: 19820911 201306 1 001



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 24 Agustus 2026

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

ARIFFUL MUCHTI
NPM :2202120001

Dengan judul:

**PENGARUH EFEKTIVITAS PENERAPAN SISTEM INFORMASI
MANAJEMEN DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA DINAS PANGAN PROVINSI ACEH**

Yang telah dipertahankan di depan komisi ujian, pada tanggal 12 Agustus 2026

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

Ketua


Dr. Agus Ariyanto, S.E., M.Si
NIK: 19760824 201112 1 001

Sekretaris


Ikbal Kamzani P, S.E., M.E
NIK: 19930128 202011 1 001

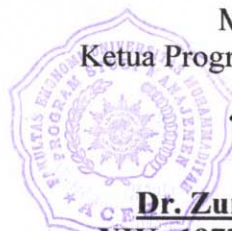
Anggota


Dr. Marlizar, S.E., M.M
NIK: 19820911 201306 1 001

Anggota


Dr. Zuraidah, S.E., M.M
NIK: : 19770123 200807 2 001

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen




Dr. Zuraidah, SE, MM
NIK: 19770123 200807 2 001

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT karena atas rahmat, karunia, dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Efektivitas Penerapan Sistem Informasi Manajemen dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pangan Provinsi Aceh”. Shalawat beserta salam senantiasa tercurah kepada Nabi Muhammad SAW yang telah membawa umat manusia dari alam kebodohan menuju alam yang penuh dengan ilmu pengetahuan.

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh. Dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis menyadari bahwa banyak pihak yang telah memberikan bantuan, bimbingan, dukungan, serta motivasi sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.

Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis dengan segala kerendahan hati mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. Marlizar, S.E., M.M., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menempuh pendidikan di Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
2. Ibu Suryani Murad, S.E., M.Si., selaku Ketua Laboratorium Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh yang telah memberikan dukungan dan arahan selama proses perkuliahan.

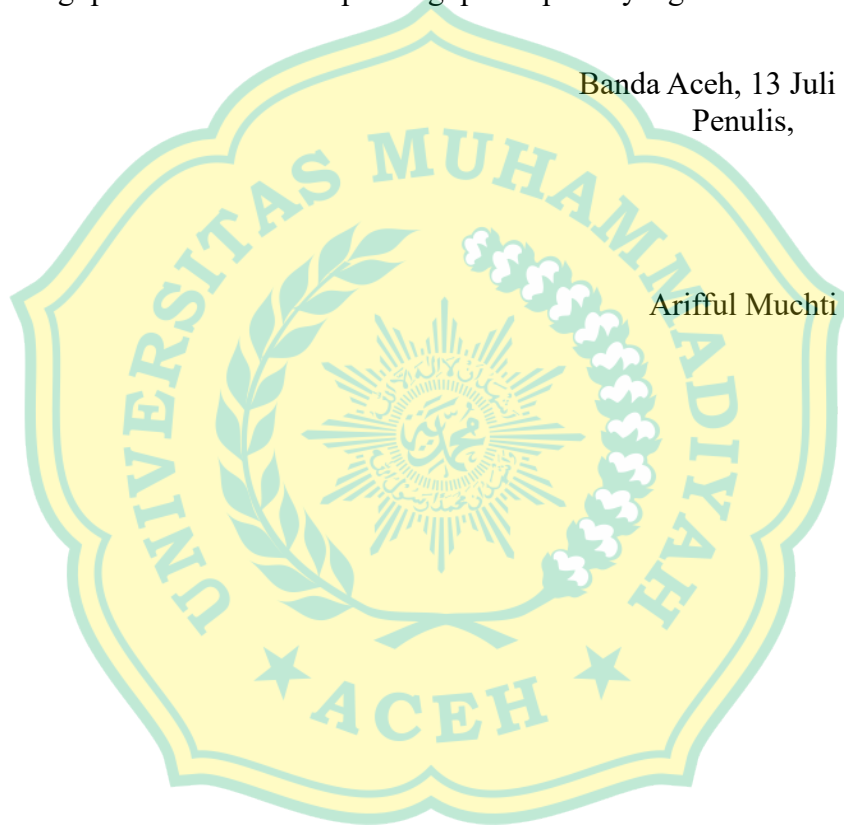
3. Ibu Dr. Zuraidah, S.E., M.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh yang telah memberikan bimbingan akademik selama penulis menempuh pendidikan.
4. Bapak Dr. Agus Ariyanto, S.E., M.Si., selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran untuk memberikan arahan, masukan, serta bimbingan kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini.
5. Bapak Ikbal Ramzani P, S.E., M.E., selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan saran, kritik, dan motivasi yang sangat bermanfaat sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
6. Kedua orang tua tercinta serta seluruh keluarga, yang selalu memberikan doa, kasih sayang, semangat, motivasi, dan dukungan baik moral maupun materi selama penulis menempuh pendidikan hingga penyelesaian skripsi ini.
7. Drs. Surya Rayendra selaku Kepala Dinas Pangan Provinsi Aceh beserta strukturalnya, yang telah memberikan izin, serta kesempatan kepada penulis untuk melakukan penelitian dan memperoleh data yang diperlukan dalam penyusunan skripsi ini.
8. Ibu Yuni Saputri, S.T.P., M.T., selaku Kepala Bidang Distribusi Cadangan Pangan beserta staf serta jajarannya pada Dinas Pangan Provinsi Aceh yang telah memberikan bantuan, informasi, serta dukungan kepada penulis selama pelaksanaan penelitian hingga penyelesaian skripsi ini.
9. Sahabat dan rekan-rekan seperjuangan, yang telah memberikan bantuan, dukungan, serta semangat selama proses perkuliahan dan penyusunan skripsi

ini. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu yang telah memberikan bantuan, doa, dan dukungan dalam penyelesaian skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun demi penyempurnaan karya ilmiah ini di masa yang akan datang. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi penulis sendiri maupun bagi pihak-pihak yang membutuhkan.

Banda Aceh, 13 Juli 2026
Penulis,

Arifful Muchti



DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR LAMPIRAN	ix
ABSTRAK	x
ABSTRACT	xi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Rumusan Masalah Penelitian	8
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Manfaat Penelitian	8
1.4.1 Manfaat Teoritis.....	9
1.4.2 Manfaat Praktis	9
1.5 Ruang Lingkup Penelitian.....	9
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN.....	8
2.1 Landasan Teoritis	8
2.1.1 Kinerja Pegawai	8
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai	8
2.1.1.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai	9
2.1.1.3 Indikator Kinerja Pegawai.....	9
2.1.2 Efektivitas Penerapan Sistem Informasi Manajemen	11
2.1.2.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Efektivitas Penerapan Sistem Informasi Manajemen	13
2.1.2.3 Indikator Efektivitas Penerapan Sistem Informasi Manajemen.....	13
2.1.3 Pelatihan Kerja.....	15
2.1.3.1 Pengertian Pelatihan Kerja.....	15
2.1.3.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan Kerja.....	16
2.1.3.3 Indikator Pelatihan Kerja	17
2.2 Penelitian Sebelumnya	18
2.3 Hubungan Antar Variabel	21
2.3.1 Hubungan Antara Efektivitas Penerapan Sistem Informasi Manajemen Terhadap Kinerja Pegawai.....	22
2.3.2 Hubungan Antara Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai	24
2.4 Kerangka Pemikiran.....	26
2.5 Hipotesis Penelitian.....	27
BAB III METODE PENELITIAN	28
3.1 Desain Penelitian.....	28

3.1.1 Jenis Penelitian.....	28
3.1.2 Lokasi Penelitian.....	29
3.1.3 Horizon Waktu Penelitian	29
3.1.4 Unit Analisis.....	30
3.2 Populasi dan Sampel Penelitian	31
3.2.1 Populasi Penelitian.....	33
3.2.2 Sampel Penelitian.....	33
3.3 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	35
3.4 Definisi dan Operasional Variabel	36
3.5 Teknik Analisis Data	37
3.6 Pengujian Data	38
3.6.1 Uji Validitas.....	39
3.6.2 Uji Reliabilitas	40
3.6.3 Uji Asumsi Klasik	40
3.6.3.1 Uji Normalitas	40
3.6.3.2 Uji Multikolinearitas	41
3.6.3.3 Uji Heteroskedastisitas.....	42
3.7 Pengujian Hipotesis.....	42
3.7.1 Uji T	42
3.7.2 Uji F	43
3.7.3 Uji Determinasi (R ²).....	44
BAB IV PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	45
4.1 Gambaran Umum Dinas Pangan Provinsi Aceh	45
4.1.1 Sejarah Singkat Dinas Pangan Provinsi Aceh.....	45
4.1.2 Visi dan Misi Dinas Pangan Provinsi Aceh.....	46
4.2 Karakteristik Responden	47
4.3 Deskripsi Variabel Penelitian	50
4.1.3 Variabel Kinerja Pegawai (Y)	51
4.1.4 Variabel Efektivitas Penerapan Sistem Informasi Manajemen (X1)	52
4.1.5 Variabel Pelatihan Kerja (X2)	54
4.4 Hasil Pengujian Data.....	56
4.1.1 Uji Validitas Instrumen	56
4.4.2 Uji Reliabilitas Instrumen	57
4.4.3 Uji Asumsi Klasik	59
4.4.3.1 Uji Normalitas	59
4.4.3.2 Uji Multikolinearitas	60
4.4.3.3 Uji Heteroskedastisitas.....	61
4.5 Pembahasan Hasil Penelitian	62
4.5.1 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	62
4.5.2 Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi (R-square).....	64
4.5.3 Pembuktian Hipotesis	66
4.5.3.1 Hasil Uji t (Parsial).....	66
4.5.3.2 Hasil Uji F (Simultan).....	68

4.6 Implikasi Hasil Penelitian	69
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	72
5.1 Kesimpulan	72
5.2 Saran.....	72
DAFTAR PUSTAKA.....	74



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya	20
Tabel 3.1 Horizon Waktu Penelitian.....	29
Tabel 3.2 Jumlah Populasi dan Sampel.....	31
Tabel 3.3 Skala <i>Likert</i>	35
Tabel 3.4 Definisi Operasional Variabel	36



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Diagram Lingkaran Hasil Observasi Awal.....	4
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	26
Gambar 4.2 Umur Responden.....	47
Gambar 4.3 Jenis Kelamin Responden	48
Gambar 4.4 Status Perkawinan	49
Gambar 4.5 Tingkat Pendidikan.....	50
Gambar 4.6 Normal Probability Plot	59
Gambar 4.7 Grafik Scatterplot	62



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuisisioner	78
Lampiran 2 Struktural Dinas Pangan Provinsi Aceh	81
Lampiran 3 Data Tabulasi	82
Lampiran 4 Output SPSS	85
Lampiran 5 r Tabel dan t Tabel	99



**PENGARUH EFEKTIVITAS PENERAPAN SISTEM INFORMASI
MANAJEMEN DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA DINAS PANGAN PROVINSI ACEH**

ARIFFUL MUCHTI

NPM: 2202120001

Dosen Pembimbing I : Dr. Agus Ariyanto, S.E., M.Si

Dosen Pembimbing II : Ikbal Ramzani P, S.E., M.E

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Efektivitas Penerapan Sistem Informasi Manajemen dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pangan Provinsi Aceh. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif asosiatif. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai Dinas Pangan Provinsi Aceh yang berjumlah 112 orang. Sampel ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan margin error 5%, sehingga diperoleh 88 responden yang dipilih melalui teknik purposive sampling. Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner berskala *Likert* (1–5). Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS versi 27. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Efektivitas Penerapan Sistem Informasi Manajemen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Efektivitas Penerapan Sistem Informasi Manajemen dan Pelatihan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Nilai koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa kedua variabel bebas mampu menjelaskan 62,4% variasi Kinerja Pegawai, sedangkan sisanya 37,6% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

Kata Kunci: Efektivitas Penerapan Sistem Informasi Manajemen, Pelatihan Kerja, Kinerja Pegawai, Dinas Pangan Provinsi Aceh

**THE EFFECT OF THE EFFECTIVENESS OF MANAGEMENT
INFORMATION SYSTEM IMPLEMENTATION AND ON-THE-JOB
TRAINING ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE ACEH
PROVINCIAL FOOD AGENCY**

ARIFFUL MUCHTI

NPM: 2202120001

Supervisor I : Dr. Agus Ariyanto, S.E., M.Si

Supervisor II : Ikbal Ramzani P, S.E., M.E

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of the effectiveness of the implementation of the management information system and on-the-job training on employee performance at the Aceh Provincial Food Agency. This study employs a quantitative method with a descriptive-associative approach. The study population consists of all 112 employees of the Aceh Provincial Food Agency. The sample was determined using the Slovin formula with a 5% margin of error, resulting in 88 respondents selected through purposive sampling. Data collection was conducted using a Likert-scale questionnaire (1–5). The data analysis technique used was multiple linear regression with the assistance of SPSS version 27. The results of the study indicate that the effectiveness of the implementation of the management information system has a positive and significant effect on employee performance. On-the-job training has a positive and significant effect on employee performance. The effectiveness of the implementation of the management information system and on-the-job training simultaneously have a positive and significant effect on employee performance. The coefficient of determination (R^2) indicates that the two independent variables explain 62.4% of the variation in employee performance, while the remaining 37.6% is influenced by other factors outside the research model.

Keywords: Effectiveness of Management Information System Implementation, On-the-Job Training, Employee Performance, Aceh Provincial Food Agency

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Perkembangan teknologi informasi yang pesat di era globalisasi saat ini menuntut setiap organisasi, baik sektor swasta maupun sektor publik, untuk terus berinovasi dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi kinerja. Salah satu instrumen penting yang mendukung pencapaian tujuan organisasi adalah Sistem Informasi Manajemen (SIM). Sistem Informasi Manajemen merupakan suatu sistem berbasis komputer yang menyediakan informasi bagi para pengambil keputusan dalam suatu organisasi guna mendukung fungsi operasional, manajerial, dan pengambilan keputusan strategis (Laudon, 2020).

Instansi pemerintah sebagai salah satu pelayan publik dituntut untuk memberikan pelayanan yang optimal dan transparan kepada masyarakat. Penerapan Sistem Informasi Manajemen yang efektif di lingkungan pemerintahan diyakini mampu meningkatkan akurasi data, kecepatan pemrosesan informasi, dan koordinasi antar unit kerja, sehingga pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan amanat Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 95 Tahun 2018 Tentang Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik, yang mendorong seluruh instansi pemerintah untuk memanfaatkan teknologi informasi dalam pengelolaan pemerintahan.

Dinas Pangan Provinsi Aceh sebagai salah satu organisasi perangkat daerah yang bertanggung jawab dalam pengelolaan ketahanan pangan di Provinsi Aceh

memiliki peran yang sangat strategis. Instansi dituntut untuk mampu mengelola sumber daya manusia secara optimal agar target dan program kerja yang telah ditetapkan dapat tercapai. Penerapan Sistem Informasi Manajemen di Dinas Pangan Provinsi Aceh mencakup berbagai aspek, mulai dari pengelolaan data kepegawaian, pelaporan keuangan, hingga monitoring distribusi pangan di wilayah Aceh.

Namun demikian, penerapan Sistem Informasi Manajemen saja tidak cukup apabila tidak diimbangi dengan peningkatan kompetensi sumber daya manusia yang memadai. Pelatihan kerja menjadi salah satu faktor kunci dalam meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan sikap pegawai agar mampu mengoperasikan sistem informasi yang ada secara optimal. Menurut Rivai & Sagala, (2013) menyatakan bahwa pelatihan merupakan bagian dari pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktik daripada teori.

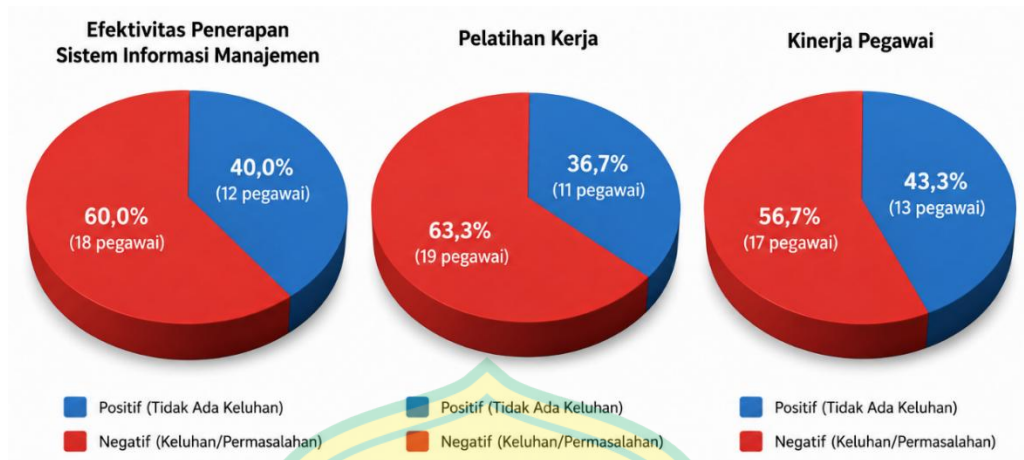
Berbagai penelitian menunjukkan bahwa penerapan Sistem Informasi Manajemen memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai. Menurut Tayabu et al., (2022) menemukan bahwa Sistem Informasi Manajemen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, di mana semakin baik penerapan sistem informasi manajemen maka semakin meningkat pula kinerja pegawai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Demikian pula (Nurul Ichsan, 2020) menemukan bahwa Sistem Informasi Manajemen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang menunjukkan bahwa semakin baik kualitas dan

penerapan Sistem Informasi Manajemen maka semakin tinggi kinerja pegawai yang dihasilkan.

Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa selain sistem informasi manajemen, pelatihan kerja juga merupakan salah satu faktor penting yang dapat meningkatkan kemampuan dan produktivitas pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Menurut Sihotang, (2021) menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, di mana intensitas dan kualitas pelatihan yang diterima pegawai berbanding lurus dengan peningkatan kinerja, baik dari aspek kuantitas maupun kualitas hasil kerja. Selanjutnya, Menurut Woru et al., (2023) mengonfirmasi bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan kualitas program pelatihan yang mencakup relevansi materi, metode penyampaian, dan kompetensi instruktur menjadi faktor penentu keberhasilan pelatihan dalam mendorong peningkatan kinerja pegawai di lingkungan pemerintahan.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan peneliti pada tanggal 03 Juni 2026 terhadap 30 pegawai di Dinas Pangan Provinsi Aceh, diperoleh gambaran awal mengenai kondisi penerapan Sistem Informasi Manajemen, pelaksanaan pelatihan kerja, dan kinerja pegawai di instansi tersebut. Observasi awal ini dilakukan untuk mengidentifikasi fenomena dan permasalahan yang berkaitan dengan variabel penelitian sebelum penelitian utama dilaksanakan. Adapun sebaran tanggapan pegawai pada masing-masing variabel disajikan pada grafik berikut.

Gambar 1.1 Diagram Lingkaran Hasil Observasi Awal



Sumber: Data Observasi Awal, Diolah Peneliti (2026)

Dari sisi efektivitas penerapan Sistem Informasi Manajemen, hasil observasi terhadap 30 pegawai menunjukkan bahwa 18 pegawai (60,0%) menyampaikan keluhan atau permasalahan, sedangkan hanya 12 pegawai (40,0%) yang tidak memiliki keluhan. Hal ini menunjukkan bahwa tanggapan negatif lebih mendominasi dibandingkan tanggapan positif. Dari sisi positif, sebanyak 6 pegawai (20,0%) menyatakan informasi yang dihasilkan Sistem Informasi Manajemen sudah akurat, 4 pegawai (13,3%) menilai Sistem Informasi Manajemen membantu proses pengambilan keputusan, dan 2 pegawai (6,7%) merasa sistem sudah berjalan dengan baik. Hal ini sejalan dengan pendapat Laudon (2020) yang menyatakan bahwa sistem informasi yang berkualitas mampu menghasilkan informasi yang akurat, tepat waktu, dan relevan sehingga mendukung efektivitas pengambilan keputusan dalam organisasi. Dari sisi negatif, sebanyak 9 pegawai (30,0%) mengalami kendala akses saat jaringan internet tidak stabil, 6 pegawai (20,0%) menyatakan infrastruktur jaringan di instansi belum memadai, dan 3 pegawai (10,0%) merasa Sistem Informasi Manajemen belum

digunakan secara optimal dalam pekerjaan sehari-hari. Kondisi ini selaras dengan temuan Turban et al. (2018) yang menegaskan bahwa hambatan infrastruktur jaringan merupakan salah satu faktor utama yang menyebabkan sistem informasi gagal memberikan manfaat maksimal bagi penggunanya, sehingga berdampak langsung pada penurunan efektivitas kerja pegawai. Dominasi keluhan tersebut mengindikasikan bahwa penerapan Sistem Informasi Manajemen di Dinas Pangan Provinsi Aceh belum sepenuhnya berjalan efektif dan masih terdapat hambatan teknis yang berpotensi mengganggu produktivitas kerja pegawai.

Dari sisi pelatihan kerja, hasil observasi terhadap 30 pegawai juga menunjukkan kondisi yang perlu mendapat perhatian serius, di mana tanggapan negatif lebih mendominasi. Sebanyak 19 pegawai (63,3%) menyampaikan keluhan terkait pelaksanaan pelatihan kerja, sementara hanya 11 pegawai (36,7%) yang tidak memiliki keluhan. Dari sisi positif, sebanyak 5 pegawai (16,7%) merasa lebih kompeten setelah mengikuti pelatihan, 4 pegawai (13,3%) menilai instruktur pelatihan berkompeten, dan 2 pegawai (6,7%) menyatakan materi pelatihan relevan dengan pekerjaan sehari-hari. Hal ini sesuai dengan pendapat Rivai & Sagala (2013) yang menyatakan bahwa pelatihan yang diselenggarakan dengan baik dan relevan akan meningkatkan keterampilan serta sikap kerja pegawai secara nyata. Dari sisi negatif, sebanyak 8 pegawai (26,7%) menyatakan bahwa materi pelatihan yang diterima kurang relevan dengan kebutuhan kerja, 6 pegawai (20,0%) menilai metode pelatihan kurang menarik dan tidak variatif, serta 5 pegawai (16,6%) menyatakan frekuensi pelatihan yang diselenggarakan masih sangat terbatas. Kondisi ini sejalan dengan pendapat Mangkunegara (2013) yang menegaskan bahwa keberhasilan pelatihan sangat

ditentukan oleh kesesuaian materi, metode penyampaian, dan frekuensi penyelenggaraan; apabila salah satu unsur tersebut lemah, maka tujuan pelatihan tidak akan tercapai secara optimal. Dominasi keluhan tersebut mengindikasikan bahwa program pelatihan yang ada belum sepenuhnya mampu memenuhi kebutuhan pengembangan kompetensi pegawai secara menyeluruh.

Dari sisi kinerja pegawai, hasil observasi terhadap 30 pegawai memperlihatkan bahwa tanggapan negatif juga lebih mendominasi. Sebanyak 17 pegawai (56,7%) menyampaikan keluhan terkait kinerja mereka, sementara hanya 13 pegawai (43,3%) yang tidak memiliki keluhan. Dari sisi positif, sebanyak 5 pegawai (16,7%) menyatakan mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai ketentuan, 4 pegawai (13,3%) menilai kualitas kerja mereka sudah sesuai standar instansi, dan 4 pegawai (13,3%) mengaku memiliki komitmen tinggi dalam menjalankan tugas. Hal ini sejalan dengan pendapat Koto et al. (2024) yang menyatakan bahwa kinerja pegawai yang baik tercermin dari kemampuan menyelesaikan tugas secara tepat waktu dengan kualitas yang sesuai standar dan komitmen yang tinggi terhadap organisasi. Dari sisi negatif, sebanyak 7 pegawai (23,3%) menyatakan beban kerja yang diemban terlalu tinggi sehingga sulit dicapai secara optimal, 6 pegawai (20,0%) menilai target kinerja yang ditetapkan kurang realistis dibandingkan dengan kapasitas dan sumber daya yang tersedia, dan 4 pegawai (13,4%) menyatakan bahwa evaluasi kinerja yang dilakukan belum berjalan secara efektif. Kondisi ini selaras dengan pendapat Mathis & Jackson (2011) yang menegaskan bahwa beban kerja yang tidak proporsional dan target yang tidak realistis dapat menurunkan motivasi serta produktivitas pegawai secara signifikan, sehingga berdampak langsung pada penurunan capaian kinerja secara

keseluruhan. Dominasi keluhan pada variabel kinerja tersebut menunjukkan bahwa kinerja pegawai di Dinas Pangan Provinsi Aceh masih belum optimal dan perlu ditingkatkan secara lebih sistematis dan terstruktur.

Berdasarkan hasil observasi tersebut, dapat diidentifikasi adanya kesenjangan yang nyata antara kondisi ideal yang diharapkan dengan kondisi yang terjadi di lapangan. Pada ketiga variabel penelitian, tanggapan negatif atau keluhan lebih mendominasi dibandingkan tanggapan positif, yaitu sebesar 60,0% pada variabel Efektivitas Penerapan Sistem Informasi Manajemen, 63,3% pada variabel Pelatihan Kerja, dan 56,7% pada variabel Kinerja Pegawai. Secara ideal, penerapan Sistem Informasi Manajemen yang efektif disertai dengan pelatihan kerja yang memadai seharusnya mampu meningkatkan kinerja pegawai secara optimal dan menyeluruh. Namun pada kenyataannya, masih ditemukan hambatan pada infrastruktur jaringan, materi dan frekuensi pelatihan yang belum memadai, beban kerja yang tidak proporsional, serta belum meratanya pencapaian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) di kalangan pegawai Dinas Pangan Provinsi Aceh. Kesenjangan inilah yang menjadi fenomena nyata yang melatarbelakangi perlunya dilakukan penelitian secara ilmiah untuk mengukur seberapa besar pengaruh efektivitas penerapan Sistem Informasi Manajemen dan pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: "Pengaruh Efektivitas Penerapan Sistem Informasi Manajemen dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pangan Provinsi Aceh".

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini:

1. Bagaimana pengaruh efektivitas penerapan sistem informasi manajemen terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pangan Provinsi Aceh?
2. Bagaimana pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pangan Provinsi Aceh?
3. Bagaimana pengaruh efektivitas penerapan sistem informasi manajemen, dan pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pangan Provinsi Aceh?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang dilakukan adalah:

1. Untuk menguji pengaruh efektivitas penerapan sistem informasi manajemen terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pangan Provinsi Aceh.
2. Untuk menguji pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pangan Provinsi Aceh.
3. Untuk menguji pengaruh efektivitas penerapan sistem informasi manajemen, dan pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pangan Provinsi Aceh.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis, yaitu sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi ilmiah dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan pengaruh Efektivitas Penerapan Sistem Informasi Manajemen dan pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai di sektor publik.

1.4.2 Manfaat Praktis

Secara praktis, hasil dari penelitian ini dapat memberikan masukan bagi:

1. Bagi Dinas Pangan Provinsi Aceh

Sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam merumuskan kebijakan terkait optimalisasi SIM dan program pelatihan kerja guna meningkatkan kinerja pegawai.

2. Bagi Manajemen Sumber Daya Manusia (HRD)

Sebagai sarana untuk mengaplikasikan teori yang telah dipelajari dan menambah wawasan tentang manajemen sumber daya manusia di sektor publik.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Sebagai referensi dan bahan perbandingan dalam melakukan penelitian sejenis di masa mendatang.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Berdasarkan uraian rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian di atas, maka ruang lingkup penelitian membahas mengenai bagaimana efektivitas penerapan

sistem informasi manajemen, dan pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pangan Provinsi Aceh.



BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN

2.1 Landasan Teoritis

2.1.1 Kinerja Pegawai

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi yang di tuangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi (Shiva Audina, 2023). Menurut Wau et al., (2021). Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Menurut Meika Madyarti, (2021), kinerja adalah gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi. Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya, di mana suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan sehingga tujuan organisasi akan tercapai sesuai dengan moral maupun etika (Oktavia, 2021).

Berdasarkan pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam melaksanakan tugas

dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan wewenang masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Kinerja mencerminkan tingkat keberhasilan individu dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan, dalam batas waktu yang ditentukan, serta tetap berpedoman pada aturan, moral, dan etika yang berlaku.

2.1.1.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Usman et al., (2023), terdapat beberapa faktor yang memengaruhi kepuasan kerja, yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan

Kemampuan seorang pemimpin dalam memberikan arahan, motivasi, dan dukungan kepada bawahan sehingga pegawai merasa dihargai dan termotivasi dalam bekerja.

2. Motivasi

Dorongan dari dalam maupun luar diri pegawai yang menggerakkan semangat dan gairah kerja untuk mencapai tujuan organisasi secara optimal.

3. Kepuasan Kerja

Perasaan positif yang dirasakan pegawai terhadap pekerjaan, lingkungan kerja, dan hasil yang diperoleh dari pelaksanaan tugasnya sehari-hari.

2.1.1.3 Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Koto et al., (2024) terdapat beberapa indikator yang mempengaruhi kinerja pegawai, yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja

Tingkat ketelitian, ketepatan, dan kerapian hasil pekerjaan yang dihasilkan pegawai sesuai dengan standar yang ditetapkan organisasi.

2. Kuantitas Kerja

Jumlah pekerjaan yang berhasil diselesaikan pegawai dalam periode tertentu sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

3. Ketepatan Waktu

Kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan.

4. Efektifitas

Kemampuan pegawai dalam memanfaatkan sumber daya yang tersedia secara optimal untuk menghasilkan output terbaik bagi organisasi.

5. Komitmen

Keterikatan dan loyalitas pegawai terhadap organisasi yang tercermin dari kesungguhan dalam menjalankan tugas demi tercapainya tujuan bersama.

Menurut Hamizar, (2020) terdapat beberapa indikator yang mempengaruhi kinerja pegawai, yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Masukan (*inputs*)

Segala sumber daya yang digunakan dalam pelaksanaan suatu kegiatan, mencakup tenaga, dana, sarana, dan waktu yang tersedia.

2. Keluaran (*outputs*)

Hasil langsung yang dihasilkan dari suatu kegiatan atau program yang dapat diukur secara kuantitatif maupun kualitatif.

3. Hasil (*outcome*)

Dampak jangka pendek yang dirasakan setelah keluaran dihasilkan, yang mencerminkan seberapa jauh tujuan kegiatan tercapai.

4. Manfaat (*benefits*)

Kegunaan nyata yang diperoleh dari hasil kegiatan, baik bagi pegawai, organisasi, maupun masyarakat yang dilayani.

5. Dampak (*impacts*)

Pengaruh jangka panjang yang ditimbulkan dari suatu kegiatan terhadap kondisi yang lebih luas, baik secara sosial, ekonomi, maupun organisasional.

2.1.2 Efektivitas Penerapan Sistem Informasi Manajemen

2.1.2.1 Pengertian Efektivitas Penerapan Sistem Informasi Manajemen

Menurut Ismail et al., (2024), mengatakan pada dasarnya pengertian efektivitas adalah suatu keadaan yang menunjukkan seberapa jauh suatu target yang telah dicapai oleh manajemen seperti kualitas, kuantitas dan waktu, dimana target tersebut sudah ditentukan terlebih dahulu. Semakin banyak suatu target yang dapat dicapai maka akan semakin efektif pula kegiatan tersebut. Kata efektivitas juga dapat diartikan sebagai usaha tertentu atau suatu tingkat keberhasilan yang dapat dicapai oleh seseorang atau suatu organisasi.

Efektivitas penerapan Sistem Informasi Manajemen dapat diartikan sebagai tingkat keberhasilan suatu sistem informasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi, baik dari segi penyediaan informasi yang akurat, tepat waktu, relevan, maupun dalam mendukung proses pengambilan keputusan manajerial. Menurut Richard M. Steers (1985), efektivitas organisasi sangat dipengaruhi oleh

karakteristik organisasi, karakteristik lingkungan, karakteristik pekerja, serta kebijakan dan praktik manajemen.

Sistem informasi manajemen merupakan suatu system yang melakukan fungsi-fungsi untuk menyediakan semua informasi yang mempengaruhi semua operasi organisasi (Lausu et al., 2022). Sistem informasi manajemen yaitu Proses komunikasi dimana informasi dimasukan (input) direkam, disimpan dan diperoleh kembali (diproses) bagi keputusan (output) mengenai perencanaan, pengoperasian dan pengawasan (Sholeh & Wahyudin, 2021). Selain itu, Sistem Informasi Manajemen adalah sistem informasi yang selain melakukan semua pengolahan transaksi yang perlu untuk sebuah organisasi, juga memberi dukungan informasi dan pengolahan untuk fungsi manajemen dan pengambilan keputusannya (Putra, 2020).

Berdasarkan pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa efektivitas penerapan Sistem Informasi Manajemen (SIM) merupakan tingkat keberhasilan penggunaan sistem informasi dalam suatu organisasi untuk menyediakan informasi yang akurat, relevan, dan tepat waktu guna mendukung proses perencanaan, pelaksanaan, pengendalian, serta pengambilan keputusan manajemen. Efektivitas penerapan Sistem Informasi Manajemen tercermin dari kemampuan sistem dalam membantu organisasi mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara lebih efektif dan efisien, baik dari segi kualitas, kuantitas, maupun ketepatan waktu pelaksanaan pekerjaan.

2.1.2.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Efektivitas Penerapan Sistem

Informasi Manajemen

Adapun menurut Hardianti, Andi Amri Bakti, Bohari, (2025), terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi Efektivitas Penerapan Sistem Informasi Manajemen, yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Kualitas Sistem

Tingkat keandalan, kemudahan penggunaan, dan kecepatan respons sistem informasi dalam mendukung operasional dan pengambilan keputusan organisasi.

2. Kualitas Data

Akurasi, kelengkapan, dan konsistensi data yang dihasilkan sistem sehingga informasi yang disajikan dapat dipercaya dan digunakan secara efektif.

3. Kemampuan Pengguna

Kapasitas sumber daya manusia dalam memahami dan mengoperasikan sistem informasi manajemen secara optimal sesuai kebutuhan pekerjaan.

2.1.2.3 Indikator Efektivitas Penerapan Sistem Informasi Manajemen

Adapun menurut Nurul Ichsan, (2020) terdapat beberapa indikator yang mempengaruhi Efektivitas Penerapan Sistem Informasi Manajemen, yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Ketersediaan Informasi

Informasi yang dibutuhkan pegawai tersedia dalam sistem secara tepat waktu dan dapat diakses dengan mudah kapan saja diperlukan.

2. Mudah Dipahami dan Sesuai

Informasi yang disajikan sistem mudah dimengerti oleh pengguna dan relevan dengan kebutuhan pekerjaan yang dijalankan.

3. Kehandalan

Kemampuan sistem informasi untuk beroperasi secara stabil, konsisten, dan dapat diandalkan dalam berbagai kondisi penggunaan.

4. Kebenaran dan Keakuratan

Informasi yang dihasilkan sistem sesuai dengan data yang diinput, bebas dari kesalahan, dan mencerminkan kondisi yang sebenarnya.

5. Konsistensi Informasi

Keseragaman dan keteraturan informasi yang dihasilkan oleh sistem dari waktu ke waktu sehingga tidak menimbulkan kebingungan bagi penggunaannya.

Adapun menurut Sholeh & Wahyudin, (2021) terdapat beberapa indikator yang mempengaruhi Efektivitas Penerapan Sistem Informasi Manajemen, yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Akurat, informasi harus mempresentasikan hal yang sebenarnya.
2. Tepat waktu, diartikan sebagai informasi harus tersedia pada saat informasi tersebut dibutuhkan.
3. Relevan, informasi yang diberikan harus sesuai dengan yang dibutuhkan.

4. Lengkap, artinya informasi harus diberikan secara lengkap maksudnya para pengguna hendaknya dapat memperoleh informasi yang menyajikan suatu gambaran lengkap atas suatu masalah tertentu.

2.1.3 Pelatihan Kerja

2.1.3.1 Pengertian Pelatihan Kerja

Pelatihan ialah sebuah aktivitas yang berhubungan dengan kegiatan ekonomi untuk menolong para karyawan dalam menguasai sebuah wawasan praktis dan implementasinya, serta mengoptimalkan skill, kemampuan dan sikap yang diperlukan oleh organisasi untuk memperoleh visinya (Lismayanti Girsang, 2021) Menurut Darmawan et al., (2022), pelatihan adalah proses mengajar dengan menggunakan teknik dan metode tertentu secara konseptual. Selanjutnya, (Reinata et al., 2024) menyatakan bahwa pelatihan merupakan suatu proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisasi, di mana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan serta keterampilan teknis untuk mencapai tujuan tertentu.

Berdasarkan pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan suatu proses pembelajaran yang dirancang secara sistematis dan terorganisir untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, kemampuan, serta sikap kerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Pelatihan bertujuan untuk membantu pegawai menguasai kompetensi yang dibutuhkan sehingga dapat bekerja lebih efektif, efisien, dan mampu mendukung pencapaian tujuan organisasi.

2.1.3.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan Kerja

Adapun menurut Zamilatun, (2025) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi Pelatihan Kerja, yang dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Jumlah Dan Komposisi Dari Kompensasi

Jumlah dan komposisi dari kompensasi adalah besarnya imbalan yang diterima pegawai atas pekerjaan yang dilakukan, baik dalam bentuk gaji, tunjangan, insentif, maupun fasilitas lainnya. Kompensasi yang sesuai dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja pegawai.

2. Penempatan Kerja

Penempatan kerja adalah proses menempatkan pegawai pada posisi atau jabatan yang sesuai dengan kemampuan, keterampilan, pendidikan, dan pengalaman yang dimiliki sehingga pegawai dapat bekerja secara optimal.

3. Pelatihan

Pelatihan adalah kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan lebih efektif dan efisien.

4. Promosi

Promosi adalah perpindahan pegawai ke jabatan yang lebih tinggi dengan tanggung jawab, wewenang, dan penghargaan yang lebih besar sebagai bentuk pengakuan atas prestasi kerja yang telah dicapai.

5. Rasa Aman Dimasa Depan

Rasa aman di masa depan adalah perasaan tenang dan yakin yang dimiliki

pegawai terhadap keberlangsungan pekerjaan, jenjang karier, serta jaminan kesejahteraan yang akan diperoleh di masa mendatang.

6. Hubungan Dengan Rekan Kerja, Dan Hubungan Dengan Pemimpin.

Hubungan dengan rekan kerja dan hubungan dengan pemimpin adalah interaksi yang terjalin antara pegawai dengan sesama rekan kerja maupun atasan dalam lingkungan kerja.

2.1.3.3 Indikator Pelatihan Kerja

Adapun menurut Saras Jenita, (2023) terdapat beberapa indikator yang mempengaruhi Pelatihan Kerja, yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Instruktur (*Trainer*)

Orang yang bertugas memberikan pelatihan kepada peserta dengan tujuan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan kerja.

2. Peserta Pelatihan (*Trainee*)

Individu atau pegawai yang mengikuti program pelatihan untuk memperoleh pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan baru yang dapat mendukung pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pekerjaan.

3. Materi Pelatihan (*Material*)

Material adalah bahan atau isi pelatihan yang disampaikan kepada peserta.

4. Tujuan Pelatihan (*Goals*)

Goals adalah sasaran atau tujuan yang ingin dicapai melalui pelatihan.

5. Metode Pelatihan (*Method*)

Method adalah cara atau teknik yang digunakan dalam pelaksanaan pelatihan untuk menyampaikan materi kepada peserta.

Adapun menurut Jumani & Rianto, (2023) terdapat beberapa indikator yang mempengaruhi Pelatihan Kerja, yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Jenis pelatihan

Berdasarkan analisis persyaratan program pelatihan, pelatihan harus dilakukan untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan.

2. Tujuan Pendidikan

Ini meningkatkan keterampilan kerja sehingga karyawan dapat melakukan.

3. Materi Pelatihan mungkin manajemen, kontrol naskah, psikologi tempat kerja, komunikasi, disiplin, dan etika di tempat kerja.

4. Metode Pelatihan

Metode pelatihan menggunakan teknik partisipatif, yaitu. Diskusi kelompok dengan karyawan.

5. Kelayakan Peserta

Pegawai yang memenuhi persyaratan mengikuti pelatihan, seperti: Pegawai tetap dan pegawai yang telah mendapat rekomendasi dari manajemen.

2.2 Penelitian Sebelumnya

Tinjauan terhadap penelitian terdahulu berfungsi untuk memetakan persamaan dan perbedaan antara studi sebelumnya dengan kajian yang sedang berjalan. Langkah ini krusial dilakukan guna memperkokoh fondasi teoretis, memperjelas arah analisis, serta menegaskan pembaruan (*novelty*) yang ditawarkan.

Berbagai riset terdahulu yang menguji relevansi pemanfaatan teknologi informasi serta pengembangan kompetensi aparatur menjadi acuan penting dalam studi

ini. Oleh karena itu, literatur-literatur tersebut digunakan sebagai dasar perbandingan dan referensi utama untuk mendukung penelitian yang berjudul “Pengaruh Efektivitas Penerapan Sistem Informasi Manajemen dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pangan Provinsi Aceh.”:

Penelitian dari (Waris et al., 2020) dengan judul “Analisis Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Manajemen Dan Standar Operasional Prosedur Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa Kabupaten Majene”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem informasi manajemen dan standar operasional prosedur berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa Kabupaten Majene.

(Hartin Nst, 2023) dengan judul “Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Dalam Meningkatkan Pelayanan Terhadap Tamu Hotel Di The 7R Restaurant Pada Asean International Hotel Medan”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa koefisien regresi variabel sistem informasi manajemen adalah 0,132 yang berarti semakin baik sistem informasi manajemen pada perusahaan maka peningkatan pelayanan pada perusahaan juga akan semakin baik.

(Nur Andayani, 2021) dengan judul “Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sdm Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia Cabang Kota Magelang”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel pengembangan sumber daya manusia secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

(Sukartini, 2022) dengan judul “Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kelurahan Pejagalan Kota Administrasi Jakarta Utara”. Hasil penelitian

menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada Kelurahan Pejagalan Kota Administrasi Jakarta Utara dengan nilai Koefisien Determinasi (adjusted R²) sebesar 0.472 atau 47.2% yang artinya sebanyak 52.8% kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor lain.

(Rosdiana et al., 2023) dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Solokan Jeruk Yana”. Rancangan penelitian yang dilakukan yaitu dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif berdasarkan hasil survey yang disajikan dalam bentuk statistik. Subjek penelitian terdiri dari 40 responden dengan variabel budaya organisasi dan variabel kinerja pegawai di kantor Kecamatan Solokan Jeruk. Hasil data yang diperoleh menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Perbedaan dan persamaan antara penelitian peneliti dengan penelitian sebelumnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya

No	Judul Nama Peneliti (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Analisis Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Manajemen dan Standar Operasional Prosedur Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa Kabupaten Majene (Waris et al., 2020)	Metode kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem informasi manajemen dan standar operasional prosedur berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa Kabupaten Majene.	• Variabel independen: Sistem Informasi Manajemen • Metode kuantitatif • Analisis regresi berganda	• Variabel independen: Standar Operasional Prosedur • Lokasi Penelitian
2	Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Dalam Meningkatkan	Metode kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem informasi manajemen	• Variabel independen: Sistem Informasi Manajemen	• Variabel dependen: Peningkatan

No	Judul Nama Peneliti (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Pelayanan Terhadap Tamu Hotel di The 7R Restaurant pada ASEAN International Hotel Medan (Hartin Nst, 2023)		berpengaruh positif terhadap peningkatan pelayanan perusahaan.	• Metode kuantitatif • Instrumen kuesioner skala Likert	Pelayanan Tamu Hotel • Lokasi Penelitian
3	Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia Cabang Kota Magelang (Nur Andayani, 2021)	Metode kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan.	• Variabel dependen: Kinerja Karyawan • Metode kuantitatif • Analisis regresi berganda	• Variabel independen: Pelatihan & Pengembangan SDM • Lokasi Penelitian
4	Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kelurahan Pejagalan Kota Administrasi Jakarta Utara (Sukartini, 2022)	Metode kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kelurahan Pejagalan Kota Administrasi Jakarta Utara.	• Variabel dependen: Kinerja Pegawai • Metode kuantitatif • Instrumen kuesioner	• Variabel independen: Budaya Kerja • Lokasi Penelitian
5	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Solokan Jeruk (Rosdiana et al., 2023)	Metode kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Solokan Jeruk.	• Variabel dependen: Kinerja Pegawai • Metode kuantitatif • Analisis regresi linear	• Variabel independen: Budaya Organisasi • Lokasi Penelitian

2.3 Hubungan Antar Variabel

Penelitian ini mengkaji hubungan antara tiga variabel utama, yaitu Efektivitas Penerapan Sistem Informasi Manajemen (SIM), Pelatihan Kerja, dan Kinerja Pegawai. Pemahaman mengenai hubungan antar variabel ini penting sebagai landasan teoritis

dalam membangun kerangka pemikiran penelitian. Berikut diuraikan hubungan masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

2.3.1 Hubungan Antara Efektivitas Penerapan Sistem Informasi Manajemen Terhadap Kinerja Pegawai

Sistem Informasi Manajemen (SIM) merupakan salah satu komponen strategis dalam mendukung operasional organisasi modern. Efektivitas penerapan SIM berkaitan erat dengan kemampuan sistem tersebut dalam menyediakan informasi yang akurat, tepat waktu, dan relevan bagi para pengambil keputusan, sehingga dapat berdampak langsung pada peningkatan kinerja pegawai. Ketika SIM diterapkan secara efektif, pegawai dapat mengakses data dengan lebih cepat, mengurangi redundansi pekerjaan, dan meningkatkan akurasi laporan yang dihasilkan.

(Nurul Ichsan, 2020) melakukan penelitian mengenai pengaruh sistem informasi manajemen terhadap kinerja pegawai BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara sistem informasi manajemen terhadap kinerja pegawai, yang dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($8,491 > 2,010$) dengan taraf signifikansi 0,05. Nilai R Square sebesar 0,530 atau 53% menunjukkan bahwa variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel sistem informasi manajemen. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin baik kualitas dan penerapan SIM maka semakin tinggi pula kinerja pegawai yang dihasilkan.

Sejalan dengan temuan tersebut, (Tayabu et al., 2022) meneliti pengaruh sistem informasi manajemen terhadap kinerja pegawai pada Kantor PDAM Muara Tirta Kota Gorontalo. Menggunakan metode kuantitatif dengan sampel sebanyak 63 responden

dan analisis regresi sederhana, penelitian ini menemukan bahwa sistem informasi manajemen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi, diperoleh nilai R Square sebesar 0,399 atau 39,9%, yang berarti SIM berkontribusi signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan instansi tersebut.

(Ifta Taqqia, 2022) dalam penelitiannya mengenai pengaruh penerapan Sistem Informasi Manajemen terhadap kinerja karyawan pengguna Sistem Informasi Makmur (SIMAKMUR) PT Petrokimia Gresik menegaskan bahwa penerapan SIM yang efektif berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menekankan pentingnya kesesuaian antara fitur dan kemampuan sistem informasi dengan kebutuhan pengguna agar dapat secara optimal meningkatkan kinerja. Sistem yang mudah digunakan, andal, dan mampu menyajikan informasi yang relevan terbukti meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja karyawan.

(Suryanto & Anggraeni, 2023) dalam penelitiannya mengenai pengaruh sistem informasi manajemen terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan pengguna sistem sebagai variabel intervening (survei pada pengguna SIMDA di OPD Kota Palu) menemukan hasil yang lebih komprehensif. Dengan menggunakan metode Partial Least Square (PLS) dan 164 responden, penelitian ini membuktikan bahwa: (1) SIM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai; (2) SIM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan pengguna sistem; (3) kepuasan pengguna sistem berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai; serta (4) kepuasan pengguna sistem memediasi pengaruh kualitas SIM terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan berbagai temuan penelitian di atas, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara efektivitas penerapan sistem informasi manajemen dengan kinerja pegawai. Semakin efektif penerapan SIM dalam suatu organisasi, maka akan semakin tinggi pula tingkat kinerja pegawai yang dihasilkan. Hal ini menegaskan pentingnya investasi dalam pengembangan dan pemeliharaan sistem informasi manajemen yang berkualitas sebagai upaya strategis dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia organisasi.

2.3.2 Hubungan Antara Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai

Pelatihan kerja merupakan salah satu investasi sumber daya manusia yang paling strategis dalam upaya peningkatan kinerja pegawai. Melalui pelatihan, pegawai memperoleh pengetahuan baru, meningkatkan keterampilan teknis maupun non-teknis, serta mengembangkan sikap dan perilaku kerja yang mendukung pencapaian tujuan organisasi. Hubungan antara pelatihan kerja dan kinerja pegawai telah banyak dikaji oleh para peneliti dan menunjukkan hasil yang konsisten, yakni pelatihan yang dirancang dan dilaksanakan dengan baik berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja.

(Theda Arafa Dewangga, 2022) dalam penelitiannya mengenai pengaruh pelatihan, disiplin kerja, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Tengah menyimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan menemukan bahwa program pelatihan yang terstruktur mampu meningkatkan kompetensi pegawai yang secara langsung

berdampak pada kualitas output pekerjaan mereka. Pelatihan menjadi faktor kunci dalam mempersiapkan pegawai menghadapi tuntutan pekerjaan yang terus berkembang.

Sejalan dengan hal tersebut, (Woru et al., 2023) dalam penelitiannya mengenai pengaruh pelatihan dan motivasi SDM terhadap kinerja pegawai dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Papua menemukan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menekankan pentingnya kualitas program pelatihan yang mencakup relevansi materi, metode penyampaian, dan kompetensi instruktur sebagai faktor penentu keberhasilan pelatihan dalam mendorong peningkatan kinerja pegawai di lingkungan pemerintahan.

(Salju, 2023) dalam penelitiannya mengenai pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Cabang Palopo menemukan bahwa pelatihan dan pengembangan secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menekankan bahwa program pelatihan yang komprehensif dan berkelanjutan tidak hanya meningkatkan kemampuan teknis pegawai, tetapi juga membangun kepercayaan diri, motivasi kerja, dan komitmen organisasi yang pada akhirnya tercermin dalam peningkatan kinerja secara keseluruhan.

Temuan di atas diperkuat oleh (Sihotang, 2021b) yang meneliti pengaruh pengembangan karir dan pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai KPPN di Sumatera Utara. Penelitian ini menemukan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Lebih jauh, penelitian ini mengindikasikan bahwa

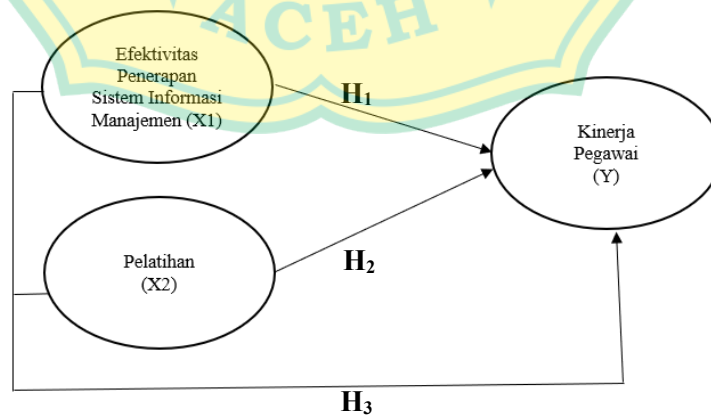
intensitas dan kualitas pelatihan yang diterima oleh pegawai berbanding lurus dengan peningkatan kinerja, baik dari aspek kuantitas maupun kualitas hasil kerja yang dihasilkan. Dukungan manajemen dalam penyelenggaraan pelatihan juga menjadi faktor yang memperkuat hubungan antara pelatihan dan kinerja pegawai.

Berdasarkan kajian berbagai hasil penelitian di atas, dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin baik kualitas dan kuantitas pelatihan yang diterima oleh pegawai, maka akan semakin meningkat pula kinerja mereka dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Oleh karena itu, investasi dalam program pelatihan kerja yang terencana, terstruktur, dan berkelanjutan merupakan strategi yang tepat bagi organisasi dalam upaya meningkatkan kinerja sumber daya manusianya.

2.4 Kerangka Pemikiran

Sesuai dengan landasan teoritis penelitian sebelumnya, maka hubungan antara variabel dalam penelitian ini dapat dijelaskan pada gambar berikut.

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran



Sumber: (Waris et al., 2020)

2.5 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan dugaan atau jawaban sementara atas rumusan masalah yang diajukan, di mana pembuktian kebenarannya akan diuji secara empiris menggunakan data yang dikumpulkan dari lapangan. Perumusan hipotesis ini didasarkan pada hubungan antarvariabel yang telah disusun dalam kerangka pemikiran. Dalam penelitian ini, variabel dependen (Y) adalah Kinerja Pegawai, sedangkan dua variabel independennya terdiri dari Efektivitas Penerapan Sistem Informasi Manajemen (X1) dan Pelatihan Kerja (X2):

- H₁** : Efektivitas Penerapan Sistem Informasi Manajemen (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Pangan Provinsi Aceh.
- H₂** : Pelatihan Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Pangan Provinsi Aceh.
- H₃** : Efektivitas Penerapan Sistem Informasi Manajemen (X1) dan Pelatihan Kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Pangan Provinsi Aceh.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

3.1.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam studi ini adalah kuantitatif dengan pendekatan deskriptif asosiatif. Pendekatan deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik variabel-variabel yang diteliti, yaitu efektivitas penerapan sistem informasi manajemen, pelatihan kerja dan kinerja pegawai, sedangkan pendekatan asosiatif digunakan untuk menguji sejauh mana hubungan atau pengaruh antar variabel tersebut.

Pendekatan asosiatif dalam penelitian ini dipilih dengan tujuan untuk membuktikan adanya hubungan kausalitas (sebab-akibat) antarvariabel yang diteliti. Dalam kaitannya dengan kajian ini, fokus analisis diarahkan untuk mengidentifikasi ada tidaknya pengaruh nyata dari dimensi Efektivitas Penerapan Sistem Informasi Manajemen (X1) serta Pelatihan Kerja (X2) dalam mendongkrak capaian Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Pangan Provinsi Aceh.

Menurut Sugiyono, (2019) penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Hubungan tersebut dapat bersifat simetris, kausal, atau interaktif. Sementara itu, pendekatan kuantitatif digunakan karena data yang dikumpulkan berupa angka dan dianalisis menggunakan teknik statistik untuk menarik kesimpulan secara objektif.

3.1.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Pangan Provinsi Aceh yang berlokasi di Jalan Teuku Nyak Arief, Komplek Keistimewaan Aceh, Gampong Jeulingke, Kecamatan Syiah Kuala, Kota Banda Aceh, Provinsi Aceh. Pemilihan lokasi penelitian didasarkan pada kesesuaian objek penelitian dengan variabel yang diteliti, yaitu efektivitas penerapan Sistem Informasi Manajemen, pelatihan kerja, dan kinerja pegawai.

3.1.3 Horizon Waktu Penelitian

Waktu penelitian merupakan periode di mana peneliti melaksanakan seluruh rangkaian kegiatan penelitian, mulai dari persiapan, pengumpulan data, hingga tahap analisis dan penyusunan laporan. Penelitian ini berjudul “Pengaruh Efektivitas Penerapan Sistem Informasi Manajemen dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pangan Provinsi Aceh”. Pelaksanaan penelitian ini direncanakan berlangsung mulai dari bulan Maret 2026 hingga selesai. Berikut ini adalah tahapan waktu pelaksanaan penelitian yang dapat digambarkan melalui tabel grafik perkembangan kegiatan penelitian:

Tabel 3.1 Horizon Waktu Penelitian

KETERANGAN	MAR 2026	APR 2026	MEI 2026	JUN 2026	JULI 2026	AGU 2026
Pengajuan Judul						
Penyusunan Proposal						
Survey Awal						
Seminar Proposal						
Pembagian kuisisioner						

KETERANGAN	MAR 2026	APR 2026	MEI 2026	JUN 2026	JULI 2026	AGU 2026
Penelitian dan Penyusunan Skripsi						
Ujian Komprehensif						

Sumber: Dikembangkan Oleh Peneliti (2026)

3.1.4 Unit Analisis

Unit analisis merupakan objek atau elemen yang menjadi fokus utama dalam proses pengumpulan dan analisis data. Data yang dikumpulkan secara individual digunakan untuk menghitung unit analisis pada tingkat agregasi tertentu, dan karakteristik dari unit analisis ini menentukan arah dan cakupan generalisasi hasil penelitian. Oleh karena itu, penentuan unit analisis harus dilakukan sejak awal, karena akan mempengaruhi metode pengumpulan data, penentuan sampel, dan perumusan variabel yang digunakan dalam kerangka penelitian.

Penentuan unit analisis dalam kajian ini difokuskan pada tingkat individu, yaitu para pegawai Dinas Pangan Provinsi Aceh. Aparatur sipil dipilih sebagai unit analisis karena posisi strategis mereka sebagai pelaksana kebijakan yang dituntut memiliki akuntabilitas tinggi, serta menjadi kelompok yang terpapar langsung oleh implementasi teknologi manajemen dan program kedinasan. Instrumen kuesioner digunakan untuk menjaring data individual ini, yang kemudian diproses secara statistik guna membuktikan signifikansi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen sesuai dengan kerangka penelitian yang telah dirancang.

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Pangan provinsi Aceh yang berjumlah 112 orang. Penentuan jumlah sampel dilakukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan (*error*) sebesar 5%. Distribusi populasi dan sampel pada masing-masing bidang sebagai berikut.

Tabel 3.2 Jumlah Populasi Dinas Pangan Provinsi Aceh

No	Nama Bidang	Jumlah Populasi
1	Kepala Dinas Pangan	1
2	Kesekretariatan	21
3	Kasubbagian Hukum, Kepegawain Dan Umum	23
4	Bidang Distribusi Dan Cadangan Pangan	10
5	Bidang Keamanan Pangan	21
6	Bidang Panganekaragaman Konsumsi Pangan	10
7	Bidang Ketersediaan, Kerawanan Pangan Dan Gizi	10
8	UPTD BAWASTU-KP	6
9	Kasubbag Tata Usaha	5
10	Seksi Pengawasan	3
11	Seksi Pengujian Dan Sertifikasi	2
Jumlah Keseluruhan		112

Sumber: Data Kepegawaian Dinas Pangan Provinsi Aceh, diolah oleh peneliti

(2026)

Berdasarkan Tabel 3.2 di atas, dapat dijelaskan bahwa penelitian ini dilakukan pada Dinas Pangan Provinsi Aceh dengan melibatkan seluruh elemen struktur organisasi sebagai populasi penelitian, yang kemudian ditarik sampel representatif menggunakan metode penentuan sampel tertentu. Secara rinci, pembagian jumlah populasi dan sampel untuk masing-masing bidang/bagian adalah sebagai berikut:

1. Kepala Dinas Pangan, memiliki jumlah populasi sebanyak 1 orang.
2. Kesekretariatan, memiliki jumlah populasi terbesar kedua yaitu sebanyak 21 orang.
3. Kasubbagian Hukum, Kepegawaian Dan Umum, memiliki populasi sebanyak 23 orang.
4. Bidang Distribusi Dan Cadangan Pangan, memiliki populasi sebanyak 10 orang.
5. Bidang Keamanan Pangan, memiliki populasi sebanyak 21 orang.
6. Bidang Panganekaragaman Konsumsi Pangan, memiliki populasi terkecil di tingkat bidang yaitu sebanyak 10 orang.
7. Bidang Ketersediaan, Kerawanan Pangan Dan Gizi, memiliki populasi sebanyak 10 orang.
8. UPTD BAWASTU-KP, memiliki populasi sebanyak 6 orang.
9. Kasubbag Tata Usaha, memiliki populasi sebanyak 5 orang.
10. Seksi Pengawasan, memiliki populasi sebanyak 3 orang.
11. Seksi Pengujian Dan Sertifikasi, memiliki populasi sebanyak 2 orang.

Dengan demikian, secara keseluruhan total populasi pada Dinas Pangan Provinsi Aceh dalam penelitian ini adalah sebanyak 112 orang.

3.2.1 Populasi Penelitian

Menurut Sugiyono, (2019), populasi merupakan keseluruhan subjek atau objek yang memiliki karakteristik dan ciri tertentu yang telah ditentukan oleh peneliti, dan menjadi sasaran dalam suatu penelitian untuk kemudian dianalisis dan disimpulkan. Besar kecilnya suatu populasi sangat bergantung pada batasan masalah dan cakupan wilayah penelitian yang dipilih. Adapun populasi dalam penelitian ini berjumlah 112 orang pegawai yang tersebar di seluruh bidang, subbagian, dan seksi pada Dinas Pangan Provinsi Aceh (rincian sebaran populasi dapat dilihat pada Tabel 3.2). Penentuan populasi ini disesuaikan dengan lokus studi yang berskala instansi sektoral, sehingga seluruh aparatur yang terlibat di dalamnya dijadikan subjek pengamatan dalam pengumpulan data lapangan.

3.2.2 Sampel Penelitian

Sampel adalah sekumpulan individu yang merupakan bagian dari populasi dan dianggap dapat mewakili keseluruhan populasi penelitian. Pengambilan sampel dilakukan karena keterbatasan waktu, tenaga, dan biaya yang dimiliki oleh peneliti, terutama dalam kondisi populasi yang tidak diketahui secara pasti atau sangat besar. Jika seluruh populasi memungkinkan untuk dijangkau, maka pengambilan sampel tidak diperlukan (Sugiyono, 2019).

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*. *Purposive sampling* (juga disebut *judgmental sampling*) merupakan teknik pengambilan sampel non-probabilitas, di mana peneliti secara sengaja memilih

responden berdasarkan kriteria tertentu yang dianggap paling relevan dengan tujuan penelitian.

Mengingat bahwa jumlah populasi cukup banyak maka penarikan sampel dengan menggunakan rumus *slovin*, yaitu yang akan dijelaskan sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Sehingga sampel penelitian dapat ditentukan sebagai berikut:

$$n = \frac{112}{1 + 112 \times (0,05)^2}$$

$$n = \frac{112}{1 + 112 \times (0,0025)^2}$$

$$n = \frac{112}{1 + 0,28}$$

$$n = \frac{112}{1,28}$$

$$n = 87,5 \text{ atau dibulatkan menjadi } 88 \text{ responden}$$

Keterangan:

n = Jumlah sampel penelitian

N = Jumlah populasi (112 pegawai)

e = tingkat kesalahan (5% atau 0,05)

Sampel dalam penelitian ini berjumlah 88 pegawai pada Dinas Pangan Provinsi Aceh yang dijadikan sebagai responden penelitian. Adapun distribusi jumlah responden yang berasal dari masing-masing bidang dapat dilihat pada Tabel 3.2.

3.3 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono, (2019) teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan pengamatan (*observasi*), pernyataan (*kuisisioner*) dan wawancara (*interview*).

1. Pengamatan (*observation*), yaitu dengan menggunakan pengamatan langsung pada objek penelitian.
2. Daftar pertanyaan (*kuisisioner*), yaitu pengumpulan data dengan memakai daftar pertanyaan/angket yang sudah dipersiapkan sebelumnya dan diberikan pada responden. Dimana responden memilih salah satu jawaban yang sudah disediakan pada daftar pertanyaan.
3. Wawancara (*interview*), yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan mengajukan beberapa pertanyaan secara langsung kepada narasumber terkait.

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan skala *likert* sebagai alat ukur instrument penelitian yang telah ditentukan variabel sebelumnya.

Tabel 3.3 Skala *Likert*

NO	PILIHAN JAWABAN	SKOR
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	1
2	Tidak Setuju (TS)	2
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Setuju (S)	4
5	Sangat Setuju (SS)	5

Sumber : (Arikunto, 2020)

3.4 Definisi dan Operasional Variabel

Penyusunan definisi operasional bertujuan untuk memberikan batasan pengertian serta parameter terukur bagi setiap variabel yang diselidiki. Struktur variabel dalam penelitian ini menempatkan Kinerja Pegawai sebagai variabel dependen (Y), yang dipengaruhi oleh dua variabel independen, yaitu Efektivitas Penerapan Sistem Informasi Manajemen (X1) dan Pelatihan Kerja (X2). Guna keperluan empiris, setiap variabel dilengkapi dengan definisi konseptual-operasional serta indikator spesifik yang bertindak sebagai alat ukur. Penjelasan mengenai definisi operasional dan indikator tersebut dipaparkan di bawah ini:

Tabel 3.4 Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	Item
1.	Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi yang di tuangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi (Shiva Audina, 2023)	1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Ketepatan Waktu 4. Efektifitas 5. Komitmen (Koto et al., 2024)	1-5	Likert	A1-A5
2.	Efektivitas Penerapan Sistem Informasi Manajemen (X1)	Sistem informasi manajemen merupakan suatu system yang melakukan fungsi-fungsi untuk menyediakan semua informasi yang mempengaruhi semua operasi	1. Ketersediaan informasi 2. Mudah dipahami dan sesuai 3. Keandalan 4. Kebenaran dan keakuratan 5. Konsistensi informasi (Nurul Ichsan, 2020)	1-5	Likert	B1-B5

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	Item
		organisasi.(Lausu et al., 2022)				
3.	Pelatihan Kerja (X2)	Pelatihan ialah sebuah aktivitas yang berhubunga dengan kegiatan ekonomi, untuk menolong para karyawan dalam menguasai sebuah wawasan praktis dan implementasinya, serta menoptimalkan skill, kemampuan dan sikap yang diperlukan oleh organisasi untuk memperoleh visinya. (Lismayanti Girsang, 2021)	1. Instruktur (<i>Trainer</i>). 2. Peserta Pelatihan (<i>Trainee</i>) 3. Materi Pelatihan (<i>Material</i>) 4. Tujuan Pelatihan (<i>Goals</i>) 5. Metode Pelatihan (<i>Method</i>) (Saras Jenita, 2023)	1-5	Likert	C1-C5

Sumber: Diolah Oleh Peneliti (2026)

3.5 Teknik Analisis Data

Untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini, digunakan metode analisis regresi linier berganda. Metode ini bertujuan untuk menganalisis sejauh mana pengaruh variabel independen, yaitu Efektivitas Penerapan Sistem Informasi Manajemen (X₁) dan Pelatihan (X₂), terhadap variabel dependen, yaitu Kinerja Pegawai (Y).

Menurut Ghozali, (2019) Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen, serta untuk meramalkan nilai variabel dependen berdasarkan nilai variabel independennya.

Analisis regresi linier berganda dipilih karena mampu menjelaskan hubungan simultan antara lebih dari satu variabel bebas terhadap satu variabel terikat. Melalui metode statistik ini, kontribusi dari masing-masing variabel independen dapat diukur,

baik secara parsial maupun simultan, terhadap fluktuasi capaian Kinerja Pegawai pada Dinas Pangan Provinsi Aceh.

Model persamaan regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

α = Konstanta

β_1 = Koefisien Regresi Efektivitas Penerapan Sistem Informasi Manajemen

β_2 = Koefisien Regresi Pelatihan Kerja

X_1 = Efektivitas Penerapan Sistem Informasi Manajemen

X_2 = Pelatihan Kerja

ε = Error

3.6 Pengujian Data

Pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas dan reliabilitas yang bertujuan untuk menguji apakah suatu kuesioner yang dirancang layak atau tidak digunakan sebagai instrumen/alat penelitian. Suatu alat ukur dapat dikatakan layak jika diukur terhadap beberapa subjek yang sama dan diperoleh hasil yang konsisten/sama (Hartono, 2021). Perhitungan statistik hasil pengujian validitas dan reliabilitas ini menggunakan bantuan program Software SPSS versi 27.

3.6.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono, (2019), uji validitas berkaitan dengan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang seharusnya diukur secara tepat dan akurat. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila data yang diperoleh benar-benar mencerminkan realitas atau konsep yang ingin diukur. Dengan kata lain, alat ukur memiliki ketepatan dalam mencapai sasaran penelitian.

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi Pearson Product Moment, yaitu dengan menghitung koefisien korelasi (r) antara skor setiap item pertanyaan dengan total skor dari kuesioner. Pengujian dilakukan terhadap setiap butir pertanyaan dalam instrumen penelitian.

Adapun kriteria yang digunakan untuk menentukan validitas suatu item adalah sebagai berikut:

1. Jika r hitung $> r$ tabel, maka item pernyataan dinyatakan valid, artinya item tersebut secara signifikan mampu mengukur aspek yang dimaksud.
2. Jika r hitung $< r$ tabel, maka item pernyataan dinyatakan tidak valid, sehingga item tersebut tidak layak digunakan dalam analisis lebih lanjut.

Nilai r tabel diambil berdasarkan tingkat signifikansi (α) tertentu dan jumlah responden (n), biasanya pada taraf signifikansi 5% (0,05). Perhitungan uji validitas dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS atau alat statistik lainnya agar hasilnya akurat dan mudah dianalisis.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menilai konsistensi dan kestabilan suatu instrumen penelitian dalam mengukur variabel yang sama dalam kondisi yang serupa. Tujuan dari uji ini adalah untuk memastikan bahwa setiap butir pertanyaan dalam kuesioner mampu memberikan hasil yang konsisten apabila pengukuran dilakukan berulang kali.

Menurut (Sugiyono, 2019), “Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah alat pengumpul data menunjukkan tingkat ketepatan, keakuratan, kestabilan, atau konsistensi dalam mengungkapkan gejala tertentu.” Dengan kata lain, instrumen dinyatakan reliabel apabila mampu menghasilkan data yang stabil dan konsisten dari waktu ke waktu. Dalam penelitian ini, pengujian reliabilitas dilakukan menggunakan koefisien *Cronbach's Alpha*. Nilai *Cronbach Alpha* digunakan untuk mengukur reliabilitas internal (*internal consistency*) dari serangkaian item dalam satu konstruk.

Adapun kriteria penilaian reliabilitas adalah sebagai berikut:

- Jika nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$, maka instrumen dinyatakan reliabel.
- Jika nilai *Cronbach Alpha* $< 0,60$, maka instrumen dinyatakan tidak reliabel.

3.6.3 Uji Asumsi Klasik

3.6.3.1 Uji Normalitas

Menurut Sugiyono, (2019) Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data dalam penelitian ini berdistribusi secara normal atau tidak. Distribusi normal merupakan salah satu asumsi penting dalam analisis regresi linier klasik, terutama agar hasil estimasi menjadi valid dan dapat diinterpretasikan secara statistik.

Dalam penelitian ini, pengujian normalitas dilakukan dengan dua pendekatan:

1. Grafik Normal Probability Plot Grafik ini menunjukkan sebaran residu (*error*) berdasarkan data aktual dibandingkan dengan distribusi normal teoretis. Jika titik-titik (dot) dalam grafik menyebar dekat atau sejajar dengan garis diagonal, maka data dapat dianggap berdistribusi normal. Sebaliknya, jika titik menyebar jauh dari garis, maka data diduga tidak berdistribusi normal.
2. Uji Statistik Kolmogorov-Smirnov (One-Sample K-S Test) Uji ini dilakukan untuk mengevaluasi signifikansi perbedaan antara distribusi data aktual dengan distribusi normal. Jika nilai signifikansi (*p-value*) $> 0,05$, maka data dianggap berdistribusi normal. Jika *p-value* $\leq 0,05$, maka data dinyatakan tidak berdistribusi normal.

3.6.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolonieritas digunakan untuk melihat apakah dalam model regresi terdapat korelasi antar variabel independennya. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolonieritas dapat dilakukan dengan cara melihat nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). (Jayanti, 2018).

Tujuan dari uji ini adalah untuk memastikan bahwa setiap variabel independen dalam model benar-benar memberikan kontribusi secara unik terhadap prediksi variabel dependen, tanpa terpengaruh secara signifikan oleh variabel bebas lainnya.

Kriteria Uji Multikolinearitas:

- Jika nilai tolerance $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 , maka tidak terjadi multikolinearitas.
Jika nilai tolerance $< 0,10$ atau VIF > 10 , maka terjadi multikolinearitas yang cukup kuat antar variabel independen.

3.6.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain berbeda maka disebut heteroskedastisitas (Ghozali, 2019).

Kriteria yang digunakan dalam uji heteroskedastisitas yaitu.

1. Jika nilai signifikan (*p-value*) semua independen $> 0,05$ maka tidak terjadi kasus heteroskedastisitas.
2. Jika nilai signifikan (*p-value*) semua independen $< 0,05$ maka terjadi kasus heteroskedastisitas.

3.7 Pengujian Hipotesis

3.7.1 Uji T

Uji t digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh setiap variabel independen secara parsial terhadap perubahan atau variasi pada variabel dependen.

Kriteria pengambilan keputusan adalah :

H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{table}$ pada $\alpha = 5\%$

H_0 ditolak jika $t_{hitung} > t_{table}$ pada $\alpha = 5\%$

Adapun Hipotesisnya dapat dirumuskan sebagai berikut :

- H_{01} : Efektivitas Penerapan Sistem Informasi Manajemen tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pangan Provinsi Aceh.
- H_{a1} : Efektivitas Penerapan Sistem Informasi Manajemen berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pangan Provinsi Aceh.
- H_{02} : Pelatihan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pangan Provinsi Aceh.
- H_{a2} : Pelatihan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pangan Provinsi Aceh.

3.7.2 Uji F

Uji F statistik digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel independen yang terdapat dalam model penelitian secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Adapun kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut.

- Jika $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$, maka tolak $H_0 \rightarrow$ artinya variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- Jika $F\text{-hitung} \leq F\text{-tabel}$, maka gagal tolak $H_0 \rightarrow$ artinya variabel independen secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan.

Adapun uji f dapat dirumuskan sebagai berikut :

- H_{03} : Efektivitas Penerapan Sistem Informasi Manajemen dan Pelatihan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pangan Provinsi Aceh.

- H_{a3} : Efektivitas Penerapan Sistem Informasi Manajemen dan Pelatihan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pangan Provinsi Aceh.

3.7.3 Uji Determinasi (R^2)

Uji Determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat (Ghozali, 2019). Jika Koefisien Determinasi (R^2) semakin besar (mendekati satu) menunjukkan semakin baik kemampuan X menerangkan Y, dimana $0 < R^2 < 1$. Sebaliknya, jika R^2 semakin kecil (mendekati nol), maka akan dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas adalah kecil terhadap variabel terikat. Pada penelitian ini R Square yang digunakan adalah R Square yang sudah disesuaikan atau Adjusted R Square (Adjusted R^2) dengan jumlah variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Nilai Adjusted R^2 dapat naik atau turun apabila satu variable independen ditambahkan kedalam.

BAB IV

PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Dinas Pangan Provinsi Aceh

4.1.1 Sejarah Singkat Dinas Pangan Provinsi Aceh

Dinas Pangan Provinsi Aceh merupakan salah satu organisasi perangkat daerah yang berada di bawah pemerintah Provinsi Aceh. Pembentukan dinas ini tidak terlepas dari dinamika perkembangan kebijakan pemerintahan di bidang ketahanan pangan yang terus mengalami perubahan seiring dengan pergeseran nomenklatur di tingkat nasional maupun daerah.

Sebelum berdiri sebagai Dinas Pangan secara mandiri, urusan ketahanan pangan di Provinsi Aceh pernah dikelola bersama dengan urusan pertanian dalam wadah Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan. Sejalan dengan terbitnya Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah yang mengatur pembagian urusan pemerintahan, serta Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah, Pemerintah Provinsi Aceh kemudian melakukan penataan ulang terhadap organisasi perangkat daerahnya.

Berdasarkan Qanun Aceh Nomor 13 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Aceh, Dinas Pangan Provinsi Aceh resmi berdiri sebagai satuan kerja perangkat daerah yang mandiri dan bertanggung jawab menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pangan. Keberadaan dinas ini diperkuat dengan amanat Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2012 tentang Pangan yang menegaskan bahwa

ketahanan pangan merupakan tanggung jawab bersama antara pemerintah pusat dan pemerintah daerah.

Sejak berdirinya, Dinas Pangan Provinsi Aceh mengemban misi untuk mewujudkan ketahanan pangan masyarakat Aceh yang berkelanjutan melalui penguatan ketersediaan pangan, peningkatan akses pangan, serta peningkatan kualitas konsumsi dan keamanan pangan. Instansi ini berkantor di Kota Banda Aceh dan memiliki cakupan wilayah kerja meliputi seluruh kabupaten dan kota di Provinsi Aceh.

4.1.2 Visi dan Misi Dinas Pangan Provinsi Aceh

Dinas Pangan Provinsi Aceh dalam menjalankan tugas dan fungsinya berpegang pada visi dan misi yang selaras dengan visi pembangunan Provinsi Aceh. Visi Dinas Pangan Provinsi Aceh adalah:

"Terwujudnya Ketahanan Pangan Provinsi Aceh yang Mandiri, Berdaulat, dan Berkelanjutan"

Dalam rangka mewujudkan visi tersebut, Dinas Pangan Provinsi Aceh menetapkan misi sebagai berikut:

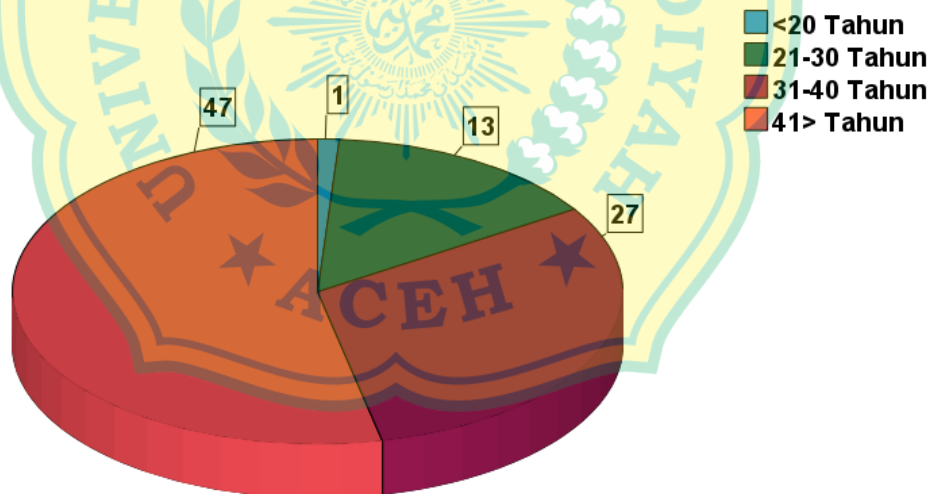
1. Meningkatkan ketersediaan dan keterjangkauan pangan bagi seluruh masyarakat Aceh secara merata dan berkelanjutan.
2. Meningkatkan distribusi dan aksesibilitas pangan yang merata hingga ke seluruh wilayah Provinsi Aceh, termasuk daerah terpencil dan rawan pangan.
3. Meningkatkan kualitas konsumsi pangan masyarakat yang beragam, bergizi, seimbang, dan aman (B2SA).

4. Meningkatkan keamanan pangan segar asal tumbuhan dan pangan olahan yang beredar di masyarakat Aceh.
5. Meningkatkan kapasitas dan kompetensi sumber daya manusia aparatur dalam pengelolaan ketahanan pangan secara profesional dan akuntabel.

4.2 Karakteristik Responden

Subjek penelitian ini adalah pegawai Dinas Pangan Provinsi Aceh yang berjumlah 88 responden. Karakteristik responden dalam penelitian ini dikelompokkan berdasarkan umur, jenis kelamin, status perkawinan, dan tingkat pendidikan. Pengelompokan karakteristik responden dilakukan untuk memberikan gambaran mengenai profil responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini :

Gambar 4.1 Umur Responden

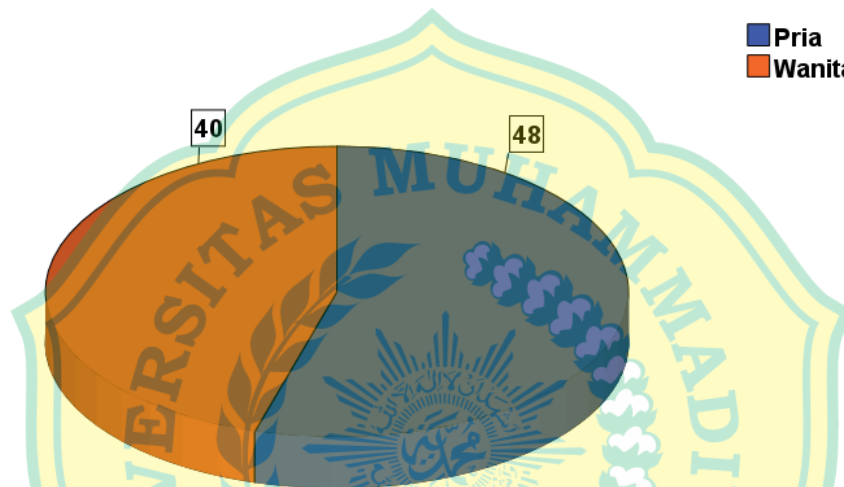


Sumber: Data Primer, Diolah Peneliti (2026)

Berdasarkan gambar karakteristik umur responden di atas, dapat diketahui bahwa sebagian besar responden berada pada kelompok umur 41 tahun ke atas, yaitu sebanyak 47 orang (53,4%). Selanjutnya, responden yang berumur 31–40 tahun

berjumlah 27 orang (30,7%), responden yang berumur 21–30 tahun sebanyak 13 orang (14,8%), dan responden yang berumur kurang dari 20 tahun sebanyak 1 orang (1,1%). Dengan demikian, mayoritas responden dalam penelitian ini didominasi oleh pegawai yang berusia 41 tahun ke atas, yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki usia kerja yang relatif matang dan pengalaman kerja yang cukup panjang.

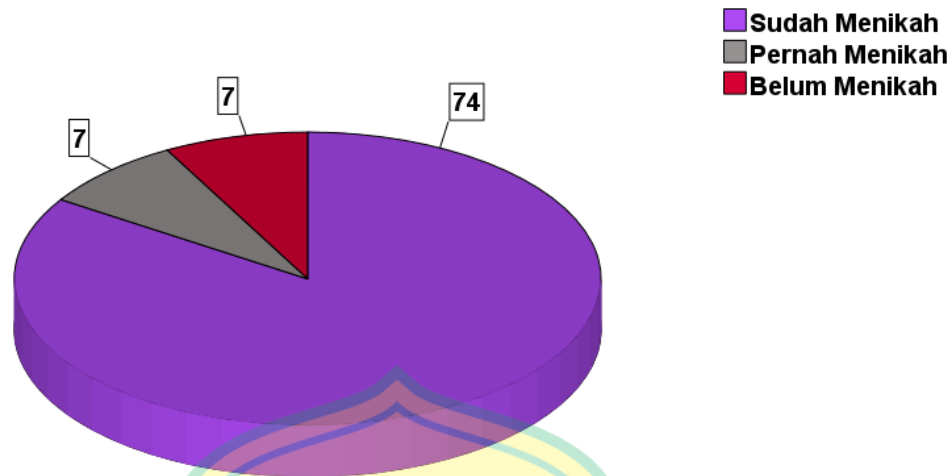
Gambar 4.2 Jenis Kelamin Responden



Sumber: Data Primer, Diolah Peneliti (2026)

Berdasarkan gambar karakteristik jenis kelamin responden di atas, dapat diketahui bahwa responden berjenis kelamin pria berjumlah 48 orang (54,5%), sedangkan responden berjenis kelamin wanita berjumlah 40 orang (45,5%). Dengan demikian, mayoritas responden dalam penelitian ini adalah pria, meskipun perbandingan antara responden pria dan wanita tidak terlalu jauh. Hal ini menunjukkan bahwa partisipasi responden dalam penelitian cukup merata berdasarkan jenis kelamin.

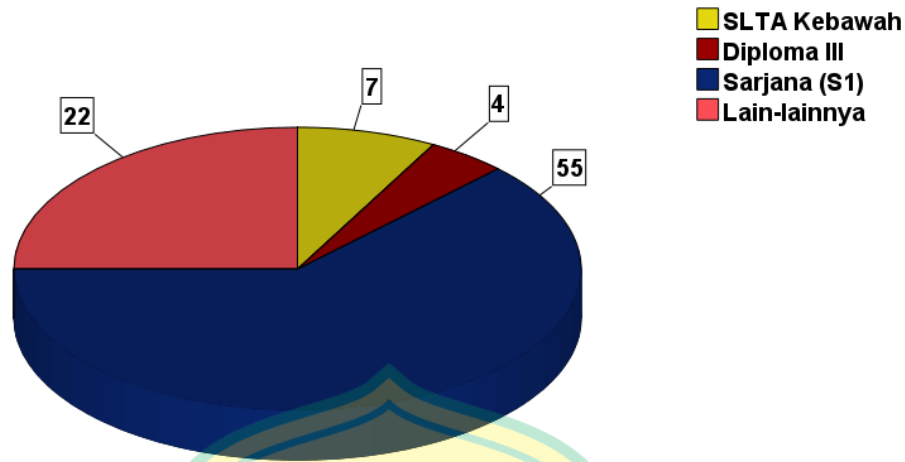
Gambar 4.3 Status Perkawinan



Sumber: Data Primer, Diolah Peneliti (2026)

Berdasarkan gambar karakteristik status perkawinan responden di atas, dapat diketahui bahwa sebagian besar responden berstatus sudah menikah, yaitu sebanyak 74 orang (84,1%). Selanjutnya, responden yang berstatus pernah menikah berjumlah 7 orang (8,0%), dan responden yang berstatus belum menikah juga berjumlah 7 orang (8,0%). Dengan demikian, mayoritas responden dalam penelitian ini merupakan pegawai yang telah menikah, yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada pada tahap kehidupan yang relatif matang baik dari segi usia maupun tanggung jawab keluarga.

Gambar 4.4 Tingkat Pendidikan



Sumber: Data Primer, Diolah Peneliti (2026)

Berdasarkan gambar karakteristik tingkat pendidikan responden di atas, dapat diketahui bahwa sebagian besar responden memiliki tingkat pendidikan Sarjana (S1), yaitu sebanyak 55 orang (62,5%). Selanjutnya, responden dengan tingkat pendidikan lain-lainnya berjumlah 22 orang (25,0%), responden dengan pendidikan SLTA ke bawah sebanyak 7 orang (8,0%), dan responden dengan pendidikan Diploma III sebanyak 4 orang (4,5%). Dengan demikian, mayoritas responden dalam penelitian ini berpendidikan Sarjana (S1), yang menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai Dinas Pangan Provinsi Aceh memiliki latar belakang pendidikan yang cukup tinggi untuk mendukung pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pekerjaan.

4.3 Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini menganalisis dua variabel bebas (*independent variables*), yaitu Efektivitas Penerapan Sistem Informasi Manajemen (X1) dan Pelatihan Kerja (X2), serta satu variabel terikat (*dependent variable*), yaitu Kinerja Pegawai (Y).

Sumber: Data Primer, Diolah Peneliti (2026)

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa tanggapan responden terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Pangan Provinsi Aceh secara keseluruhan menunjukkan nilai rata-rata sebesar 3,81 yang termasuk dalam kategori setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai menilai kinerja mereka sudah baik. Item pernyataan dengan rata-rata tertinggi adalah item 1 (Kualitas Kerja) dengan nilai rata-rata 3,92, di mana sebanyak 37,5% responden menjawab Sangat Setuju. Sementara itu, item dengan rata-rata terendah adalah item 2 (Kuantitas Kerja) dengan nilai 3,69. Secara umum, hasil ini mengindikasikan bahwa pegawai Dinas Pangan Provinsi Aceh memiliki kinerja yang cukup baik dari sisi kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektifitas, maupun komitmen.

4.1.4 Variabel Efektivitas Penerapan Sistem Informasi Manajemen (X1)

Hasil penelitian mengenai tanggapan responden terhadap variabel Efektivitas Penerapan Sistem Informasi Manajemen pada Dinas Pangan Provinsi Aceh disajikan pada Tabel 4.2 berikut ini:

Tabel 4.2 Efektivitas Penerapan Sistem Informasi Manajemen (X1)

No	Item Pernyataan	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Rata-rata
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Sistem informasi manajemen di instansi ini menyediakan informasi yang dibutuhkan pegawai secara tepat waktu	2	2.3	17	19.3	16	18.2	31	35.2	22	25.0	3.61

No	Item Pernyataan	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Rata-rata
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
2	Informasi yang dihasilkan oleh sistem informasi manajemen mudah dipahami oleh seluruh pegawai	2	2.3	18	20.5	19	21.6	34	38.6	15	17.0	3.48
3	Sistem informasi manajemen yang digunakan dapat diandalkan dalam mendukung pelaksanaan tugas pegawai	1	1.1	19	21.6	23	26.1	27	30.7	18	20.5	3.48
4	Data dan informasi yang dihasilkan oleh sistem informasi manajemen akurat dan dapat dipercaya	1	1.1	15	17.0	19	21.6	32	36.4	21	23.9	3.65
5	Informasi yang dihasilkan oleh sistem informasi manajemen konsisten dari waktu ke waktu	2	2.3	15	17.0	19	21.6	35	39.8	17	19.3	3.57
Rerata												3.56

Sumber: Data Primer, Diolah Peneliti (2026)

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa tanggapan responden terhadap variabel Efektivitas Penerapan Sistem Informasi Manajemen (X1) pada Dinas Pangan Provinsi Aceh secara keseluruhan menunjukkan nilai rata-rata sebesar 3,56 yang termasuk dalam kategori setuju. Item pernyataan dengan rata-rata tertinggi adalah item 4 (Kebenaran dan Keakuratan) dengan nilai rata-rata 3,65, menunjukkan bahwa pegawai menilai data yang dihasilkan SIM akurat dan dapat dipercaya. Sementara itu,

item dengan rata-rata terendah adalah item 2 (Mudah Dipahami dan Sesuai) dan item 3 (Kehandalan) dengan nilai masing-masing 3,48. Secara keseluruhan, hasil ini mengindikasikan bahwa Sistem Informasi Manajemen yang diterapkan di Dinas Pangan Provinsi Aceh sudah berjalan dengan cukup efektif, meskipun masih terdapat ruang untuk peningkatan terutama pada aspek kemudahan pemahaman dan kehandalan sistem.

4.1.5 Variabel Pelatihan Kerja (X2)

Hasil penelitian mengenai tanggapan responden terhadap variabel Pelatihan Kerja pada Dinas Pangan Provinsi Aceh disajikan pada Tabel 4.2 berikut ini:

Tabel 4.3 Variabel Pelatihan Kerja (X2)

No	Item Pernyataan	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Rata-rata
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Instruktur yang memberikan pelatihan memiliki kompetensi dan keahlian yang memadai di bidangnya	1	1.1	15	17.0	28	31.8	28	31.8	16	18.2	3.49
2	Saya mengikuti pelatihan dengan antusias dan penuh motivasi untuk meningkatkan kemampuan kerja saya	1	1.1	16	18.2	14	15.9	35	39.8	22	25.0	3.69
3	Materi pelatihan yang diterima mudah dipahami dan dapat langsung diterapkan dalam pekerjaan sehari-hari	2	2.3	17	19.3	18	20.5	35	39.8	16	18.2	3.52

No	Item Pernyataan	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Rata-rata
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
4	Pelatihan yang diikuti memiliki tujuan yang jelas dan sesuai dengan kebutuhan pengembangan pegawai	1	1.1	13	14.8	18	20.5	35	39.8	21	23.9	3.7
5	Metode pelatihan yang digunakan bervariasi dan membuat saya lebih mudah memahami materi yang disampaikan	2	2.3	16	18.2	17	19.3	31	35.2	22	25.0	3.62
Rerata												3.61

Sumber: Data Primer, Diolah Peneliti (2026)

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa tanggapan responden terhadap variabel Pelatihan Kerja (X2) pada Dinas Pangan Provinsi Aceh secara keseluruhan menunjukkan nilai rata-rata sebesar 3,61 yang termasuk dalam kategori setuju. Item pernyataan dengan rata-rata tertinggi adalah item 4 (Tujuan Pelatihan/Goals) dengan nilai rata-rata 3,70, menunjukkan bahwa pelatihan yang diikuti pegawai memiliki tujuan yang jelas dan sesuai dengan kebutuhan pengembangan. Sedangkan item dengan rata-rata terendah adalah item 1 (Instruktur/Trainer) dengan nilai 3,49. Secara umum, hasil ini mengindikasikan bahwa program pelatihan kerja yang dilaksanakan di Dinas Pangan Provinsi Aceh sudah cukup baik dan dirasakan manfaatnya oleh para pegawai, walaupun aspek kompetensi instruktur masih perlu ditingkatkan lebih lanjut.

4.4 Hasil Pengujian Data

4.1.1 Uji Validitas Instrumen

Pengujian validitas instrumen dalam penelitian ini dilakukan secara kuantitatif menggunakan uji *Pearson Product Moment Correlation* dengan bantuan program *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 27. Uji validitas bertujuan untuk memastikan bahwa setiap butir pernyataan dalam kuesioner mampu mengukur apa yang seharusnya diukur, sehingga instrumen penelitian dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

Kriteria pengujian validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan membandingkan nilai r hitung (koefisien korelasi) setiap item pernyataan terhadap nilai r tabel. Nilai r tabel yang ditetapkan sebesar 0,210, yang diperoleh berdasarkan tabel nilai kritis korelasi *Product Moment* dengan jumlah responden penelitian sebanyak 88 orang ($n = 88$) pada tingkat signifikansi 5%, sebagaimana tercantum pada lampiran output SPSS. Suatu butir pernyataan dinyatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar dari r tabel ($r \text{ hitung} > 0,210$) dan nilai signifikansinya kurang dari 0,05. Adapun hasil pengujian validitas secara rinci disajikan pada tabel 4.4 berikut.

Tabel 4.4 Uji Validitas

Pernyataan	Variabel	Koefisien Korelasi	Nilai Kritis r (N=88)	Keterangan
A1	Kinerja Pegawai (Y)	0.881	0.210	Valid
A2		0.873	0.210	Valid
A3		0.846	0.210	Valid
A4		0.830	0.210	Valid
A5		0.864	0.210	Valid
B1		0.883	0.210	Valid

Pernyataan	Variabel	Koefisien Korelasi	Nilai Kritis r (N=88)	Keterangan
B2	Efektivitas Penerapan Sistem Informasi Manajemen (X1)	0.891	0.210	Valid
B3		0.851	0.210	Valid
B4		0.833	0.210	Valid
B5		0.827	0.210	Valid
C1	Pelatihan Kerja (X2)	0.819	0.210	Valid
C2		0.835	0.210	Valid
C3		0.830	0.210	Valid
C4		0.845	0.210	Valid
C5		0.823	0.210	Valid

Sumber: Data Primer, Diolah Peneliti (2026)

Berdasarkan Tabel uji validitas di atas, dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini memiliki nilai koefisien korelasi (r hitung) yang lebih besar dibandingkan dengan nilai kritis r tabel sebesar 0,210 pada jumlah responden sebanyak 88 orang. Nilai koefisien korelasi untuk variabel Kinerja Pegawai (Y) berkisar antara 0,830 sampai 0,881, variabel Efektivitas Penerapan Sistem Informasi Manajemen (X1) berkisar antara 0,827 sampai 0,891, dan variabel Pelatihan Kerja (X2) berkisar antara 0,819 sampai 0,845.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel Kinerja Pegawai (Y), Efektivitas Penerapan Sistem Informasi Manajemen (X1), dan Pelatihan Kerja (X2) dinyatakan valid, karena nilai r hitung > r tabel (0,210). Dengan demikian, seluruh item kuesioner layak digunakan sebagai instrumen penelitian dan dapat mengukur variabel yang diteliti secara tepat.

4.4.2 Uji Reliabilitas Instrumen

Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan untuk mengukur tingkat konsistensi jawaban responden terhadap item-item pernyataan yang terdapat dalam

kuesioner. Pengujian ini bertujuan untuk memastikan bahwa instrumen penelitian dapat memberikan hasil yang stabil dan konsisten apabila digunakan dalam pengukuran yang berulang pada kondisi yang sama. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan bantuan program *Statistical Product and Service Solutions* (SPSS).

Suatu instrumen penelitian dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60. Semakin mendekati nilai 1, maka tingkat reliabilitas instrumen semakin baik, yang menunjukkan bahwa item-item pernyataan dalam kuesioner memiliki tingkat konsistensi yang tinggi dalam mengukur variabel penelitian. Hasil pengujian reliabilitas instrumen penelitian dapat dilihat pada Tabel 4.5 berikut.

Tabel 4.5 Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Kriteria	Kehandalan
Kinerja Pegawai (Y)	0.910	0,60	<i>Reliable</i>
Efektivitas Penerapan Sistem Informasi Manajemen (X1)	0.910	0,60	<i>Reliable</i>
Pelatihan Kerja (X2)	0.887	0,60	<i>Reliable</i>

Sumber: Data Primer, Diolah Peneliti (2026)

Berdasarkan Tabel 4.5 hasil uji reliabilitas, dapat diketahui bahwa seluruh variabel penelitian memiliki nilai *Cronbach's Alpha* yang lebih besar dari nilai kriteria reliabilitas sebesar 0,60. Variabel Kinerja Pegawai (Y) memperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,910, variabel Efektivitas Penerapan Sistem Informasi Manajemen (X1) sebesar 0,910, dan variabel Pelatihan Kerja (X2) sebesar 0,887.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian memiliki tingkat reliabilitas yang sangat baik dan dinyatakan reliabel. Dengan demikian, instrumen penelitian yang digunakan telah memenuhi persyaratan reliabilitas sehingga layak

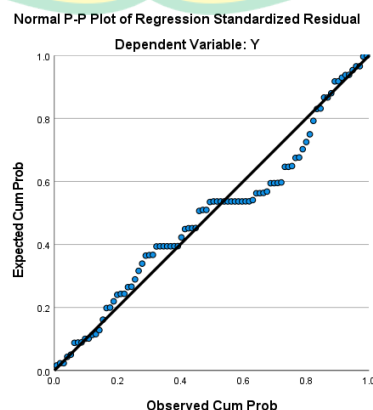
digunakan sebagai alat pengumpulan data karena mampu memberikan hasil pengukuran yang konsisten dan dapat dipercaya.

4.4.3 Uji Asumsi Klasik

4.4.3.1 Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2022), uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang digunakan dalam model regresi memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah model yang memiliki distribusi data normal atau mendekati normal, sehingga hasil analisis yang diperoleh dapat digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan yang lebih akurat. Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan menggunakan *Normal Probability Plot* (Normal P-P Plot) melalui bantuan program *Statistical Product and Service Solutions* (SPSS). Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan sebaran data residual yang diamati dengan distribusi normal yang diharapkan. Data dinyatakan berdistribusi normal apabila titik-titik pada grafik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa data penelitian berdistribusi normal, sebagaimana ditunjukkan pada Gambar 4.6 berikut.

Gambar 4.5 Normal Probability Plot



Sumber: Data Primer, Diolah Peneliti (2026)

Berdasarkan Gambar 4.5 Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini menunjukkan distribusi normal. Hal ini terlihat dari sebaran titik-titik pada grafik yang berada di sekitar dan mengikuti arah garis diagonal. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas. Dengan terpenuhinya asumsi tersebut, maka model regresi dinyatakan layak digunakan untuk memprediksi keputusan pembelian berdasarkan variabel-variabel independen yang diteliti.

4.4.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan atau korelasi yang kuat antar variabel independen dalam model regresi. Model regresi yang baik seharusnya tidak mengalami masalah multikolinearitas, karena kondisi tersebut dapat mempengaruhi ketepatan dalam mengestimasi pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian multikolinearitas dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance* yang dihasilkan melalui program *Statistical Product and Service Solutions* (SPSS). Menurut Santoso (2019), suatu model regresi dinyatakan bebas dari gejala multikolinearitas apabila memiliki nilai VIF kurang dari 10 dan nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10.

Hasil pengujian seluruh variabel independen yang digunakan dalam model regresi memiliki nilai VIF di bawah 10 dan nilai *Tolerance* di atas 0,10. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat korelasi yang tinggi antar variabel independen,

sehingga model regresi dalam penelitian ini terbebas dari gejala multikolinearitas.

Hasil pengujian multikolinearitas selengkapnya dapat dilihat pada Tabel 4.7 berikut.:

Tabel 4.6 Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas	Toleransi	VIF	Keterangan
Efektivitas Penerapan Sistem Informasi Manajemen (X1)	0.196	5.091	Non multikolineritas
Pelatihan Kerja (X2)	0.196	5.091	Non multikolineritas

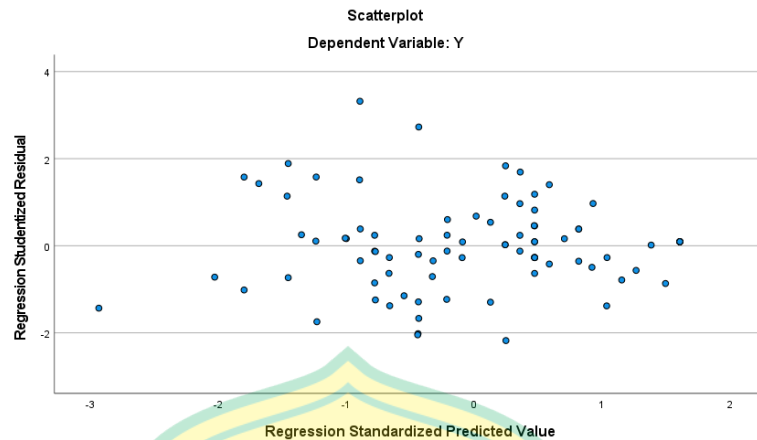
Sumber: Data Primer, Diolah Peneliti (2026)

Berdasarkan tabel 4.6 diatas dapat dilihat bahwa nilai VIF masing-masing variabel independen lebih kecil dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada terjadinya gejala multikolinearitas.

4.4.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan varians residual pada model regresi. Model regresi yang baik adalah model yang memiliki varians residual yang sama atau konstan pada setiap pengamatan. Pengujian heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan grafik scatterplot. Jika titik-titik pada grafik membentuk pola tertentu, seperti bergelombang, menyebar, atau mengerucut, maka menunjukkan adanya gejala heteroskedastisitas. Sebaliknya, jika titik-titik menyebar secara acak di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y serta tidak membentuk pola yang jelas, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Adapun hasil uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini ditunjukkan pada gambar berikut.

Gambar 4.6 Grafik Scatterplot



Sumber: Data Primer, Diolah Peneliti (2026)

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas melalui grafik scatterplot, terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola yang jelas. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi tidak mengalami heteroskedastisitas, sehingga asumsi klasik regresi telah terpenuhi.

4.5 Pembahasan Hasil Penelitian

4.5.1 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dalam penelitian ini dianalisis menggunakan regresi linier berganda (multiple linear regression). Analisis ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh Efektivitas Penerapan Sistem Informasi Manajemen (X1) dan Pelatihan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Pangan Provinsi Aceh. Hasil pengolahan data dengan menggunakan program *Statistical Product and Service Solutions* (SPSS) dapat dilihat pada Tabel 4.7 berikut.

Tabel 4.7 Pengaruh Efektivitas Penerapan Sistem Informasi Manajemen (X1) dan Pelatihan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	0.947	0.251		0.000
	Efektivitas Penerapan Sistem Informasi Manajemen (X1)	0.405	0.145	0.421	0.006
	Pelatihan Kerja (X2)	0.395	0.152	0.391	0.011

Sumber: Data Primer, Diolah Peneliti (2026)

Berdasarkan hasil output SPSS pada Tabel 4.7, diperoleh persamaan regresi linier berganda yang menjelaskan hubungan antara Efektivitas Penerapan Sistem Informasi Manajemen (X1) dan Pelatihan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Pangan Provinsi Aceh, yaitu:

$$Y = 0,947 + 0,405X_1 + 0,395X_2$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Koefisien Regresi (β)

a. Nilai Konstanta (b_0) = 0,947

Nilai konstanta sebesar 0,947 menunjukkan bahwa apabila variabel Efektivitas Penerapan Sistem Informasi Manajemen (X1) dan Pelatihan Kerja (X2) dianggap konstan atau tidak mengalami perubahan, maka nilai Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,947 satuan.

b. Koefisien Regresi Efektivitas Penerapan Sistem Informasi Manajemen

$$(b_1) = 0,405$$

Nilai koefisien regresi sebesar 0,405 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada Efektivitas Penerapan Sistem Informasi

Manajemen akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,405 satuan, dengan asumsi variabel Pelatihan Kerja tetap atau konstan. Koefisien bernilai positif yang menunjukkan bahwa semakin efektif penerapan sistem informasi manajemen, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

c. Koefisien Regresi Pelatihan Kerja (b_2) = 0,395

Nilai koefisien regresi sebesar 0,395 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada Pelatihan Kerja akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,395 satuan, dengan asumsi variabel Efektivitas Penerapan Sistem Informasi Manajemen tetap atau konstan. Koefisien positif ini menunjukkan bahwa semakin baik pelaksanaan pelatihan kerja, maka kinerja pegawai juga akan semakin meningkat.

Berdasarkan nilai koefisien regresi, variabel Efektivitas Penerapan Sistem Informasi Manajemen (X_1) memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap Kinerja Pegawai (Y) dibandingkan dengan variabel Pelatihan Kerja (X_2), karena memiliki nilai koefisien regresi yang lebih besar yaitu 0,405 atau 40,5 %.

4.5.2 Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi (R^2)

Pengaruh linear antara Efektivitas Penerapan Sistem Informasi Manajemen dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dapat dianalisis melalui koefisien korelasi berganda (R) dan koefisien determinasi (R^2). Koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui tingkat hubungan antara variabel Efektivitas Penerapan Sistem Informasi Manajemen dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Nilai koefisien

korelasi berada pada rentang -1 sampai +1, dimana semakin mendekati nilai +1 menunjukkan hubungan yang semakin kuat, sedangkan semakin mendekati nilai -1 menunjukkan hubungan yang semakin lemah. Sementara itu, koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi kedua variabel independen dalam menjelaskan perubahan Kinerja Pegawai. Dengan kata lain, koefisien determinasi menunjukkan seberapa besar pengaruh Efektivitas Penerapan Sistem Informasi Manajemen (X1) dan Pelatihan Kerja (X2) secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hasil pengujian koefisien korelasi dan koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel 4.8 berikut.

Tabel 4.8 Hasil Uji Koefisien & Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.790 ^a	0.624	0.615	0.55402

Sumber: Data Primer, Diolah Peneliti (2026)

Berdasarkan Tabel 4.8 Hasil Uji Koefisien Korelasi dan Determinasi, dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Analisis Korelasi (R) Berdasarkan hasil pengujian koefisien korelasi, diperoleh nilai R sebesar 0,790 atau 79,0%. Nilai tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat dan positif antara Efektivitas Penerapan Sistem Informasi Manajemen (X1) dan Pelatihan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik efektivitas penerapan sistem informasi manajemen dan pelatihan kerja yang diberikan, maka kinerja pegawai cenderung akan semakin meningkat.

- b. Koefisien Determinasi (R^2) Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai R Square sebesar 0,624 atau 62,4%. Nilai tersebut menunjukkan bahwa 62,4% variasi Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh variabel Efektivitas Penerapan Sistem Informasi Manajemen dan Pelatihan Kerja, sedangkan 37,6% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, disiplin kerja, lingkungan kerja, budaya organisasi, serta faktor-faktor lainnya yang dapat memengaruhi kinerja pegawai.

4.5.3 Pembuktian Hipotesis

4.5.3.1 Hasil Uji t (Parsial)

Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen, dengan menganggap variabel independen lainnya konstan. Dasar pengambilan keputusan dalam uji t adalah dengan membandingkan nilai signifikansi dengan tingkat signifikansi 5% (0,05). Apabila nilai signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya, apabila nilai signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, yang berarti variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Berdasarkan hasil uji t yang disajikan pada Tabel 4.9 dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 4.9 Hasil Uji t (Parsial)

Model		t Hitung	t-Tabel	Sig.
1	(Constant)	3.773	1.988	0.000
	Efektivitas Penerapan Sistem Informasi Manajemen (X1)	2.801	1.988	0.006
	Pelatihan Kerja (X2)	2.601	1.988	0.011

Sumber: Data Primer, Diolah Peneliti (2026)

Berdasarkan hasil uji t (parsial) yang disajikan pada Tabel 4.9, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Efektivitas Penerapan Sistem Informasi Manajemen (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel Efektivitas Penerapan Sistem Informasi Manajemen (X1) memiliki nilai t hitung sebesar 2,801 dengan nilai signifikansi sebesar 0,006. Nilai t tabel sebesar 1,988 pada tingkat signifikansi 5%. Karena $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ($2,801 > 1,988$) dan nilai signifikansi $0,006 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Efektivitas Penerapan Sistem Informasi Manajemen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pangan Provinsi Aceh.

2. Pengaruh Pelatihan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel Pelatihan Kerja (X2) memiliki nilai t hitung sebesar 2,601 dengan nilai signifikansi sebesar 0,011. Nilai t tabel sebesar 1,988 pada tingkat signifikansi 5%. Karena $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ($2,601 > 1,988$) dan nilai signifikansi $0,011 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_2 diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pangan Provinsi Aceh.

Secara keseluruhan, hasil uji parsial menunjukkan bahwa Efektivitas Penerapan Sistem Informasi Manajemen dan Pelatihan Kerja masing-masing memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, sehingga peningkatan pada kedua variabel tersebut dapat mendukung peningkatan kinerja pegawai di Dinas Pangan Provinsi Aceh.

4.5.3.2 Hasil Uji F (Simultan)

Untuk menguji pengaruh Efektivitas Penerapan Sistem Informasi Manajemen (X1) dan Pelatihan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y), digunakan uji statistik F (uji simultan). Uji F bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Apabila nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sebaliknya, apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil pengujian simultan (uji F) dapat dilihat pada Tabel 4.10 berikut.

Tabel 4.10 Hasil Uji F (Simultan)

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	43.254	2	21.627	70.460	0.000 ^b
	Residual	26.090	85	0.307		
	Total	69.344	87			

Sumber: Data Primer, Diolah Peneliti (2026)

Berdasarkan hasil uji F (simultan) yang disajikan pada Tabel 4.10, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 70,460 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Sementara itu, nilai F_{tabel} pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) dengan $df_1 = 2$ dan $df_2 = 85$ adalah sebesar 3,10. Karena nilai F_{hitung} (70,460) $> F_{tabel}$ (3,10) dan nilai signifikansi 0,000 $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Efektivitas Penerapan Sistem Informasi Manajemen (X_1) dan Pelatihan Kerja (X_2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Pangan Provinsi Aceh. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin efektif penerapan sistem informasi manajemen dan semakin baik pelatihan kerja yang diberikan, maka kinerja pegawai cenderung semakin meningkat. Sebaliknya, apabila kedua faktor tersebut tidak berjalan dengan baik, maka kinerja pegawai berpotensi mengalami penurunan.

4.6 Implikasi Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Efektivitas Penerapan Sistem Informasi Manajemen (X_1) dan Pelatihan Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Pangan Provinsi Aceh, baik secara parsial maupun simultan. Temuan ini sejalan dan memperkuat sejumlah penelitian terdahulu yang telah menguji relevansi variabel serupa dalam konteks organisasi pemerintahan maupun sektor lainnya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Waris et al., 2020) yang berjudul "Analisis Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Manajemen Dan Standar Operasional Prosedur Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa Kabupaten Majene". Penelitian tersebut membuktikan bahwa sistem informasi manajemen berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan. Kesamaan temuan ini memperkuat kesimpulan bahwa penerapan Sistem Informasi Manajemen yang efektif di lingkungan instansi pemerintah secara

konsisten berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai, terlepas dari perbedaan lokasi dan karakteristik instansi yang diteliti.

Penelitian (Hartin Nst, 2023) yang berjudul "Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Dalam Meningkatkan Pelayanan Terhadap Tamu Hotel Di The 7R Restaurant Pada Asean International Hotel Medan" juga menunjukkan hasil yang searah dengan penelitian ini. Hartin Nst (2023) menemukan koefisien regresi variabel sistem informasi manajemen sebesar 0,132, yang mengindikasikan bahwa semakin baik penerapan sistem informasi manajemen pada suatu organisasi maka semakin baik pula kualitas kinerja yang dihasilkan. Hal ini selaras dengan koefisien regresi Efektivitas Penerapan SIM (X_1) yang bernilai positif pada penelitian ini, sehingga dapat disimpulkan bahwa peran strategis Sistem Informasi Manajemen dalam mendorong kinerja berlaku lintas sektor, baik pada sektor perhotelan maupun instansi pemerintahan.

Penelitian (Rosdiana et al., 2023) yang berjudul "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Solokan Jeruk Yana" menggunakan pendekatan kuantitatif dengan 40 responden dan menyimpulkan bahwa faktor-faktor internal organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan tersebut sejalan dengan hasil penelitian ini yang membuktikan bahwa variabel-variabel dalam dimensi sistem organisasi dan pengembangan sumber daya manusia — dalam hal ini Efektivitas Penerapan SIM dan Pelatihan Kerja — secara bersama-sama berkontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja pegawai di lingkungan birokrasi pemerintah daerah.

Secara keseluruhan, kesesuaian hasil penelitian ini dengan penelitian-penelitian terdahulu di atas memberikan landasan empiris yang kuat bahwa Efektivitas Penerapan Sistem Informasi Manajemen dan Pelatihan Kerja merupakan dua faktor determinan yang terbukti berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Implikasi praktisnya, Dinas Pangan Provinsi Aceh disarankan untuk terus mengoptimalkan penerapan sistem informasi manajemen yang adaptif dan andal, sekaligus meningkatkan kualitas dan frekuensi program pelatihan kerja bagi seluruh pegawai guna mendorong peningkatan kinerja yang berkelanjutan.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, pengolahan data, serta analisis yang telah dilakukan, maka diperoleh beberapa kesimpulan yang dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Efektivitas Penerapan Sistem Informasi Manajemen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pangan Provinsi Aceh dengan nilai pengaruh (Beta) sebesar 42,1%.
2. Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pangan Provinsi Aceh dengan nilai pengaruh (Beta) sebesar 39,1%.
3. Efektivitas Penerapan Sistem Informasi Manajemen dan Pelatihan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pangan Provinsi Aceh dengan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 62,4%, sedangkan 37,6% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diperoleh, maka penulis dapat memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Dinas Pangan Provinsi Aceh diharapkan dapat terus meningkatkan efektivitas penerapan Sistem Informasi Manajemen, terutama pada aspek infrastruktur

jaringan dan kemudahan akses sistem, sehingga dapat mendukung penyelesaian pekerjaan secara lebih cepat dan akurat.

2. Pelaksanaan pelatihan kerja perlu ditingkatkan baik dari segi frekuensi maupun kualitas materi pelatihan agar kompetensi pegawai semakin berkembang dan mampu mengikuti perkembangan teknologi serta tuntutan pekerjaan.
3. Pimpinan instansi perlu memastikan bahwa seluruh pegawai memperoleh kesempatan yang merata untuk mengikuti pelatihan sehingga peningkatan kemampuan kerja dapat dirasakan oleh seluruh unit kerja.
4. Pegawai diharapkan dapat memanfaatkan Sistem Informasi Manajemen secara optimal serta aktif mengikuti berbagai program pelatihan yang diselenggarakan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan kerja.
5. Peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja pegawai, seperti motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan, atau budaya organisasi sehingga diperoleh hasil penelitian yang lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2020). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan*. PT Aneka Cipta.
- Darmawan, A., Anggelina, Y., & Sunardi. (2022). Motivasi , Pelatihan Kerja , Pengembangan Karir dan Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan Pendahuluan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 12(1), 47–56. <https://doi.org/10.32502/jimn.v12i1.5142>
- Gay, L. R., & Diehl, P. L. (1992). *Research Methods for Business and Management*. Macmillan Publishing Company.
- Ghozali, I. (2019). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate Data Analysis* (7th ed.). Pearson Prentice Hall.
- Hamizar, A. (2020). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Studi Kasus Pada Bps Maluku. *AMAL: Journal of Islamic Economic And Business (JIEB)*, 02(01), 30–33.
- Hardianti, Amri Bakti, A., Bohari, & Swandani. (2025). *Analisis Efektivitas Sistem Informasi Manajemen Dalam Meningkatkan Kinerja PT Rachita*. 4(1), 442–449. <https://doi.org/10.70247/jumistik.v4i1.155>
- Hartin Nst, V. F. (2023). Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Dalam Meningkatkan Pelayanan Terhadap Tamu Hotel Di The 7R Restaurant Pada Asean International Hotel Medan. *Jurnal Ilmiah Metadata*, 5(1), 34–56. <https://doi.org/https://doi.org/10.47652/metadata.v5i1.309>
- Hartono, J. (2021). Metode Pengumpulan Dan Teknik Analisis Data. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 1–29.
- Ifta Taqqia, R. A. (2022). Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan Pengguna Sistem Informasi Makmur (Simakmur) PT. Petrokimia Gresik. *Jurnal Kewirausahaan Dan Inovasi* *Jurnal Kewirausahaan Dan Inovasi*, 1(3), 338–345.
- Ismail, A., Rendra Anggoro, M. Y. A., & Daweng, M. (2024). Efektivitas Penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (Simpeg) Di Badan Kepegawaian Dan. *Journal of Management and Innovation Entrepreneurship*, 1(4), 1031–1038.
- Jayanti, F. D. (2018). Pengaruh Profitabilitas, Struktur Modal, Likuiditas dan Ukuran Perusahaan Terhadap Nilai Perusahaan. *Jurnal Bingkai Ekonomi*, 3(2), 34–44.
- Jumani, A., & Rianto, M. R. (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV. Kita Sukses Mandiri*. 4(1), 39–50.

- Koto, A., Simbolon, P., & Saragih, Y. H. J. (2024). *Kinerja Pegawai Bawaslu Kota Pematang Siantar*. 6(2), 261–270.
- Laudon, K. C., & Laudon, J. P. (2020). *Management Information Systems: Managing the Digital Firm* (16th ed.). Pearson Education.
- Lausu, N. S., Agus, M., Monoarfa, S., & Radji, D. L. (2022). *Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada RSUD Dr . M . M Dunda Limboto*. 5(2), 712–720.
- Lismayanti Girsang, Z. & I. (2021). *Pengaruh Pelatihan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Lintas Aman Andalas Medan*. 2(1), 1–8. <https://doi.org/10.31289/jimbi.v2i1.460>
- Meika Madyarti, G. (2021). *Peran Pemimpin Dalam Memotivasi Dan Meningkatkan Kinerja Pegawai. Proceeding Islamic University of Kalimantan*, 1(1), 291–297. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.31602/piuk.v0i0.4728>
- Nur Andayani, T. B. (2021). *Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sdm Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pos Indonesia Cabang Kota Magelang. Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*, 3.
- Nurul Ichsan, R. (2020). *Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Terhadap Kinerja Pegawai BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan*. 2, 128–136.
- Oktavia, A. (2021). *Analisis Gaji, Tunjangan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Nganjuk*. 21(April), 48–55.
- Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 95 Tahun 2018 Tentang Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (2018).
- Putra, H. (2020). *Efektivitas Pemanfaatan Sistem Informasi Manajemen Dinas Tenaga Kerja Kota Palangka Raya*. 9(1), 1–7. <https://doi.org/https://doi.org/10.37304/jispar.v9i1.1134>
- Reinata, N., Yusuf, T., & Arrywbowo, I. (2024). *Pengaruh Motivasi, Pelatihankerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerjakaryawan Pt. Bhumi Phala Perkasa Balikpapan*. 03(April), 77–85.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik* (2nd (ed.)). PT RajaGrafindo Persada.
- Rosdiana, Y., Suryanto, S., & Alhadihaq, M. Y. (2023). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Solokan Jeruk*. 10(2), 767–774.
- Salju. (2023). *Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Pos Indonesia Cabang. Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (Jebma)*, 231–240. <https://doi.org/https://doi.org/10.47709//jebma.v3n2.2569>

- Saras Jenita, N. K. (2023). *Pengaruh Job Description, Sistem Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Gianyar*.
- Shiva Audina, K. A. (2023). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Barat*. 2(2).
- Sholeh, M., & Wahyudin, D. (2021). *Pengaruh sistem informasi manajemen dan kompetensi terhadap efektifitas kerja di PT citra solusi informatika*. 3(1), 28–41.
- Sihotang, J. (2021a). *Pengaruh Pengembangan Karir dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai KPPN di Sumatera Utara*. *Jurnal Ekonomika: Manajemen, Akuntansi, Dan Perbankan Syari'ah*, 10, 49–63.
- Sihotang, J. (2021b). *Pengaruh Pengembangan Karir Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kppn Di Sumatera Utara*. *Jurnal Ekonomika : Manajemen, Akuntansi, Dan Perbankan Syari'ah*, 10, 49–63.
<https://doi.org/10.24903/je.v10i1.1258>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sukartini, G. P. L. (2022). *Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kelurahan Pejagalan Kota Administrasi Jakarta Utara*. *Jurnal Sumber Daya Aparatur*, 4(2).
- Suryanto, N. R., & Anggraeni, R. N. (2023). *Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Pengguna Sistem Sebagai Variabel Intervening (Survei Pada Pengguna SIMDA di OPD Kota Palu)*. 10(November), 259–267.
- Tayabu, P. S., Machmud, R., & Radji, D. L. (2022). *Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pdam Muara Tirta Kota Gorontalo*. 5(2), 834–841.
- Theda Arafa Dewangga, E. R. (2022). *Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pegawai Dinas Komunikasi Dan Informatika Provinsi Jawa Tengah)*. 11, 1–8.
- Usman, S., Lasiatun, K. M. T., Kesek, M. N., Riatmaja, D. S., Naapia, J., Papia, T., B, A. M., & Sengkang, I. L. (2023). *Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Studi Literatur Manajemen Sumber Daya)*. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7, 10462–10468.
- Waris, A., Idris, M., & Hidayat, M. (2020). *Analisis Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Manajemen Dan Standar Operasional Prosedur Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa Kabupaten Majene*. 17(September), 438–449.
- Wau, S., Jelaskan Waoma, & T. Fau, F. (2021). *Pengaruh disiplin kerja terhadap*

kinerja pegawai di kantor camat somambawa kabupaten nias selatan. 4.
<https://doi.org/https://doi.org/10.57094/jim.v4i2.237>

Woru, M. B., Agustinus, J., & Thane, S. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi SDM Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Papua. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 1(2), 70–85.

Zamilatun, S. N. (2025). *Pengaruh Kompensasi Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Socfindo*. 2(2), 9–18.



Lampiran 1 Kuisioner

**PENGARUH EFEKTIVITAS PENERAPAN SISTEM INFORMASI
MANAJEMEN, DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA DINAS PANGAN PROVINSI ACEH**

Kuisioner ini dimaksudkan untuk penulisan karya akhir yang bersifat ilmiah sebagai persayaratan tugas akhir pada Universitas Muhammadiyah Aceh, yang difokuskan pada bidang Manajemen.

Saya Arifful Muchti, Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh. Saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk meluangkan waktu sejenak guna mengisi angket ini. Saya berharap Bapak/Ibu menjawab dengan leluasa, sesuai dengan apa yang Bapak/Ibu rasakan, lakukan dan alami.

Petunjuk pengisian: Beri tanda (√) pada *coulum*, yang sesuai dengan pertanyaan yang dipilih berdasarkan kondisi instansi anda.

I. identitas responden

1.

- a. <20 Tahun ☐
- b. 21-30 Tahun ☐
- c. 31-40 Tahun ☐
- d. 41> Tahun ☐

2. Jenis kelamin

- a. Pria ☐
- b. Wanita ☐

3. Status perkawinan

- a. Sudah menikah ☐
- b. Pernah menikah ☐
- c. Belum menikah ☐

4. Tingkat pendidikan

- a. SLTA Kebawah ☐
- b. Diploma III ☐

- c. Sarjana (S1) ☐
- d. Lain-lainnya ☐

Keterangan:

NO	JAWABAN	SKOR
1	Sangat tidak setuju (STS)	1
2	Tidak setuju (TS)	2
3	Kurang setuju (KS)	3
4	Setuju (S)	4
5	Sangat setuju (SS)	5

A. KINERJA PEGAWAI

NO	PERNYATAAN	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang baik dan sesuai standar yang ditetapkan instansi.					
2	Jumlah pekerjaan yang saya selesaikan setiap harinya sudah memenuhi harapan pimpinan.					
3	Saya jarang terlambat dalam menyerahkan laporan atau hasil pekerjaan kepada atasan.					
4	Saya mampu memanfaatkan sumber daya yang ada secara efektif dalam menyelesaikan pekerjaan.					
5	Saya memiliki komitmen yang tinggi terhadap tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh instansi.					

B. EFEKTIVITAS PENERAPAN SISTEM INFORMASI MANAJEMEN

NO	PERNYATAAN	STS	TS	KS	S	SS
1	Sistem informasi manajemen di instansi ini menyediakan informasi yang dibutuhkan pegawai secara tepat waktu.					
2	Informasi yang dihasilkan oleh sistem informasi manajemen mudah dipahami oleh seluruh pegawai.					
3	Sistem informasi manajemen yang digunakan dapat diandalkan dalam mendukung pelaksanaan tugas pegawai.					

NO	PERNYATAAN	STS	TS	KS	S	SS
4	Data dan informasi yang dihasilkan oleh sistem informasi manajemen akurat dan dapat dipercaya.					
5	Informasi yang dihasilkan oleh sistem informasi manajemen konsisten dari waktu ke waktu.					

C. PELATIHAN KERJA

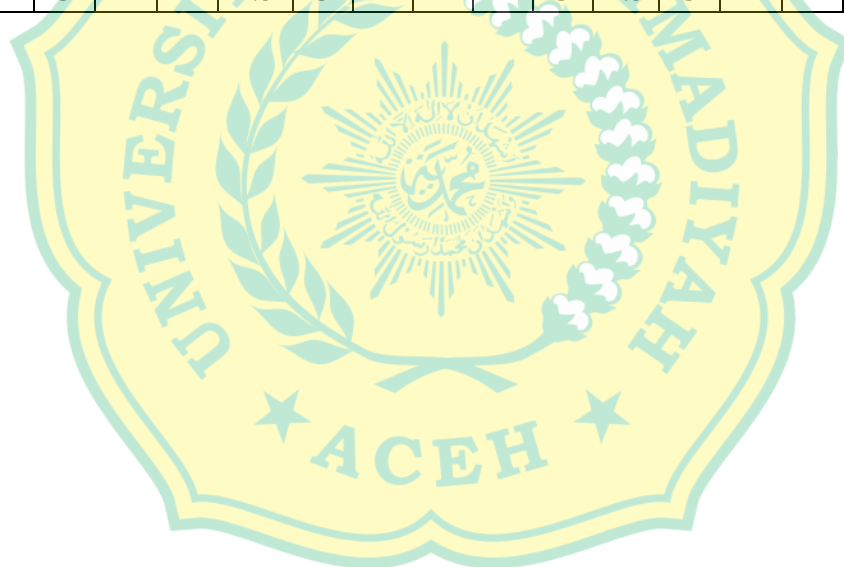
NO	PERTANYAAN	STS	TS	KS	S	SS
1	Instruktur yang memberikan pelatihan memiliki kompetensi dan keahlian yang memadai di bidangnya.					
2	Saya mengikuti pelatihan dengan antusias dan penuh motivasi untuk meningkatkan kemampuan kerja saya.					
3	Materi pelatihan yang diterima mudah dipahami dan dapat langsung diterapkan dalam pekerjaan sehari-hari.					
4	Pelatihan yang diikuti memiliki tujuan yang jelas dan sesuai dengan kebutuhan pengembangan pegawai.					
5	Metode pelatihan yang digunakan bervariasi dan membuat saya lebih mudah memahami materi yang disampaikan.					

Lampiran 3 Data Tabulasi

[illegible]

NO	A1	A2	A3	A4	A5	Y	B1	B2	B3	B4	B5	X1	C1	C2	C3	C4	C5	X2
37	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	4	4.2	4	3	3	5	5	4
38	5	4	4	4	5	4.4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
40	4	4	4	5	5	4.4	4	4	3	4	4	3.8	3	5	4	5	4	4.2
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
42	4	4	3	3	5	3.8	5	4	3	5	3	4	5	3	4	3	5	4
43	3	4	5	5	3	4	3	2	2	3	2	2.4	4	3	2	4	3	3.2
44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
45	4	3	4	5	3	3.8	3	2	4	2	2	2.6	2	2	2	2	2	2
46	3	4	4	3	3	3.4	2	2	2	3	2	2.2	2	2	2	2	2	2
47	2	2	2	2	2	2	2	3	2	4	2	2.6	2	3	3	2	2	2.4
48	3	2	2	3	2	2.4	4	2	2	3	3	2.8	2	3	4	4	5	3.6
49	4	3	3	4	4	3.6	4	4	3	4	3	3.6	2	4	3	3	5	3.4
50	5	5	4	4	3	4.2	5	3	4	3	2	3.4	3	4	5	4	3	3.8
51	4	3	2	4	5	3.6	4	2	3	4	3	3.2	3	4	3	3	5	3.6
52	4	3	3	5	4	3.8	4	3	4	3	5	3.8	3	5	2	3	3	3.2
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4.2	4	4	4	4	4	4
54	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
55	3	2	3	2	2	2.4	2	2	3	3	3	2.6	2	2	2	2	2	2
56	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1.6	2	2	2	2	2	2
57	2	3	4	2	4	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	4	3	3
58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
59	5	5	4	4	5	4.6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
60	5	4	4	4	4	4.2	4	3	4	4	4	3.8	4	4	4	4	4	4
61	5	5	5	5	4	4.8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
62	5	4	4	4	4	4.2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
63	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3.6	4	4	4	4	4	4
64	5	4	4	4	5	4.4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4.8
65	2	2	3	4	2	2.6	2	3	4	3	4	3.2	3	4	1	4	2	2.8
66	3	2	4	4	3	3.2	2	4	3	2	4	3	3	4	4	2	5	3.6
67	4	2	4	3	4	3.4	2	4	2	5	4	3.4	3	4	2	4	3	3.2
68	3	2	4	3	5	3.4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
69	3	4	3	4	3	3.4	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2.6
70	4	3	2	2	2	2.6	3	4	2	3	4	3.2	3	2	2	2	4	2.6
71	3	4	2	4	3	3.2	4	2	2	3	4	3	4	2	2	2	2	2.4
72	4	2	3	4	3	3.2	2	2	3	2	3	2.4	4	2	2	3	4	3
73	4	3	2	3	2	2.8	3	4	2	4	3	3.2	3	4	2	3	4	3.2

NO	A1	A2	A3	A4	A5	Y	B1	B2	B3	B4	B5	X1	C1	C2	C3	C4	C5	X2
74	3	4	4	3	3	3.4	2	2	3	4	3	2.8	2	4	2	3	4	3
75	3	4	2	4	2	3	4	3	3	2	2	2.8	3	4	2	4	3	3.2
76	2	2	3	4	3	2.8	3	4	3	2	4	3.2	2	3	4	4	2	3
77	2	3	2	4	2	2.6	3	4	3	2	5	3.4	3	2	3	4	3	3
78	3	3	4	2	4	3.2	3	2	4	3	2	2.8	3	2	4	2	4	3
79	4	3	3	4	2	3.2	4	4	3	2	4	3.4	3	4	3	5	5	4
80	3	2	4	3	5	3.4	3	4	2	4	3	3.2	3	2	4	3	4	3.2
81	5	3	4	4	3	3.8	2	3	4	3	4	3.2	3	3	4	5	3	3.6
82	3	4	2	4	3	3.2	4	3	2	3	4	3.2	3	4	2	2	2	2.6
83	2	3	4	3	2	2.8	4	3	3	5	5	4	3	4	4	3	4	3.6
84	4	4	3	4	3	3.6	4	3	4	3	4	3.6	3	3	4	2	2	2.8
85	3	4	4	3	3	3.4	3	2	2	3	4	2.8	3	2	4	3	2	2.8
86	3	4	3	4	5	3.8	2	2	3	2	2	2.2	3	2	3	4	2	2.8
87	4	3	4	2	2	3	2	3	4	3	2	2.8	4	2	3	3	2	2.8
88	3	2	3	4	2	2.8	3	4	2	2	3	2.8	3	4	2	4	2	3



*Lampiran 4 Output SPSS***Karakteristik Responden****Umur**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<20 Tahun	1	1.1	1.1	1.1
	21-30 Tahun	13	14.8	14.8	15.9
	31-40 Tahun	27	30.7	30.7	46.6
	41> Tahun	47	53.4	53.4	100.0
	Total	88	100.0	100.0	

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	48	54.5	54.5	54.5
	Wanita	40	45.5	45.5	100.0
	Total	88	100.0	100.0	

Status Perkawinan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sudah Menikah	74	84.1	84.1	84.1
	Pernah Menikah	7	8.0	8.0	92.0
	Belum Menikah	7	8.0	8.0	100.0
	Total	88	100.0	100.0	

Tingkat Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SLTA Kebawah	7	8.0	8.0	8.0
	Diploma III	4	4.5	4.5	12.5
	Sarjana (S1)	55	62.5	62.5	75.0
	Lain-lainnya	22	25.0	25.0	100.0
	Total	88	100.0	100.0	



Variabel Penelitian Y

A1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	2	2.3	2.3	2.3
	2.00	8	9.1	9.1	11.4
	3.00	18	20.5	20.5	31.8
	4.00	27	30.7	30.7	62.5
	5.00	33	37.5	37.5	100.0
	Total	88	100.0	100.0	

A2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.1	1.1	1.1
	2.00	14	15.9	15.9	17.0
	3.00	17	19.3	19.3	36.4
	4.00	35	39.8	39.8	76.1
	5.00	21	23.9	23.9	100.0
	Total	88	100.0	100.0	

A3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.1	1.1	1.1
	2.00	11	12.5	12.5	13.6

	3.00	18	20.5	20.5	34.1
	4.00	38	43.2	43.2	77.3
	5.00	20	22.7	22.7	100.0
	Total	88	100.0	100.0	

A4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.1	1.1	1.1
	2.00	8	9.1	9.1	10.2
	3.00	14	15.9	15.9	26.1
	4.00	40	45.5	45.5	71.6
	5.00	25	28.4	28.4	100.0
	Total	88	100.0	100.0	

A5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.1	1.1	1.1
	2.00	14	15.9	15.9	17.0
	3.00	18	20.5	20.5	37.5
	4.00	23	26.1	26.1	63.6
	5.00	32	36.4	36.4	100.0
	Total	88	100.0	100.0	

Variabel Penelitian X1

B1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	2	2.3	2.3	2.3
	2.00	17	19.3	19.3	21.6
	3.00	16	18.2	18.2	39.8
	4.00	31	35.2	35.2	75.0
	5.00	22	25.0	25.0	100.0
	Total	88	100.0	100.0	

B2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	2	2.3	2.3	2.3
	2.00	18	20.5	20.5	22.7
	3.00	19	21.6	21.6	44.3
	4.00	34	38.6	38.6	83.0
	5.00	15	17.0	17.0	100.0
	Total	88	100.0	100.0	

B3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.1	1.1	1.1
	2.00	19	21.6	21.6	22.7

	3.00	23	26.1	26.1	48.9
	4.00	27	30.7	30.7	79.5
	5.00	18	20.5	20.5	100.0
	Total	88	100.0	100.0	

B4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.1	1.1	1.1
	2.00	15	17.0	17.0	18.2
	3.00	19	21.6	21.6	39.8
	4.00	32	36.4	36.4	76.1
	5.00	21	23.9	23.9	100.0
	Total	88	100.0	100.0	

B5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	2	2.3	2.3	2.3
	2.00	15	17.0	17.0	19.3
	3.00	19	21.6	21.6	40.9
	4.00	35	39.8	39.8	80.7
	5.00	17	19.3	19.3	100.0
	Total	88	100.0	100.0	

Variabel Penelitian X2

C1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.1	1.1	1.1
	2.00	15	17.0	17.0	18.2
	3.00	28	31.8	31.8	50.0
	4.00	28	31.8	31.8	81.8
	5.00	16	18.2	18.2	100.0
	Total	88	100.0	100.0	

C2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.1	1.1	1.1
	2.00	16	18.2	18.2	19.3
	3.00	14	15.9	15.9	35.2
	4.00	35	39.8	39.8	75.0
	5.00	22	25.0	25.0	100.0
	Total	88	100.0	100.0	

C3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	2	2.3	2.3	2.3
	2.00	17	19.3	19.3	21.6

	3.00	18	20.5	20.5	42.0
	4.00	35	39.8	39.8	81.8
	5.00	16	18.2	18.2	100.0
	Total	88	100.0	100.0	

C4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.1	1.1	1.1
	2.00	13	14.8	14.8	15.9
	3.00	18	20.5	20.5	36.4
	4.00	35	39.8	39.8	76.1
	5.00	21	23.9	23.9	100.0
	Total	88	100.0	100.0	

C5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	2	2.3	2.3	2.3
	2.00	16	18.2	18.2	20.5
	3.00	17	19.3	19.3	39.8
	4.00	31	35.2	35.2	75.0
	5.00	22	25.0	25.0	100.0
	Total	88	100.0	100.0	

Hasil Uji Validitas

Correlations

		A1	A2	A3	A4	A5	Y
A1	Pearson Correlation	1	.737**	.662**	.665**	.705**	.881**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	88	88	88	88	88	88
A2	Pearson Correlation	.737**	1	.657**	.687**	.669**	.873**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	88	88	88	88	88	88
A3	Pearson Correlation	.662**	.657**	1	.632**	.693**	.846**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	88	88	88	88	88	88
A4	Pearson Correlation	.665**	.687**	.632**	1	.611**	.830**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	88	88	88	88	88	88
A5	Pearson Correlation	.705**	.669**	.693**	.611**	1	.864**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	88	88	88	88	88	88
Y	Pearson Correlation	.881**	.873**	.846**	.830**	.864**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	88	88	88	88	88	88

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

Correlations

	B1	B2	B3	B4	B5	X1
B1	Pearson Correlation 1	.743**	.698**	.710**	.618**	.883**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
	N	88	88	88	88	88
B2	Pearson Correlation .743**	1	.683**	.675**	.720**	.891**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
	N	88	88	88	88	88
B3	Pearson Correlation .698**	.683**	1	.618**	.643**	.851**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
	N	88	88	88	88	88
B4	Pearson Correlation .710**	.675**	.618**	1	.568**	.833**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
	N	88	88	88	88	88
B5	Pearson Correlation .618**	.720**	.643**	.568**	1	.827**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
	N	88	88	88	88	88
X1	Pearson Correlation .883**	.891**	.851**	.833**	.827**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	88	88	88	88	88

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

Correlations

		C1	C2	C3	C4	C5	X2
C1	Pearson Correlation	1	.611**	.596**	.589**	.618**	.819**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	88	88	88	88	88	88
C2	Pearson Correlation	.611**	1	.569**	.685**	.601**	.835**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	88	88	88	88	88	88
C3	Pearson Correlation	.596**	.569**	1	.672**	.607**	.830**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	88	88	88	88	88	88
C4	Pearson Correlation	.589**	.685**	.672**	1	.572**	.845**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	88	88	88	88	88	88
C5	Pearson Correlation	.618**	.601**	.607**	.572**	1	.823**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	88	88	88	88	88	88
X2	Pearson Correlation	.819**	.835**	.830**	.845**	.823**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	88	88	88	88	88	88

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

Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics Y

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.910	.911	5

X1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.910	.909	5

X2

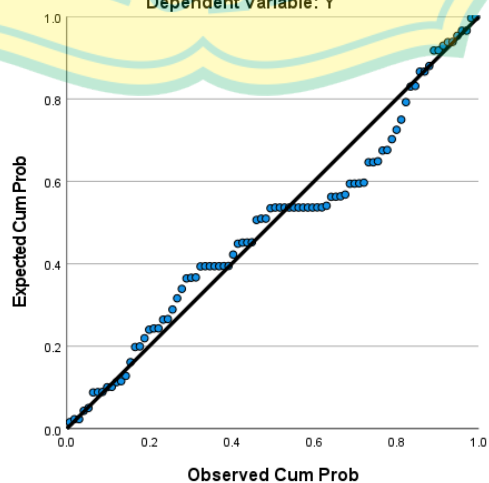
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.887	.888	5

Hasil Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Y



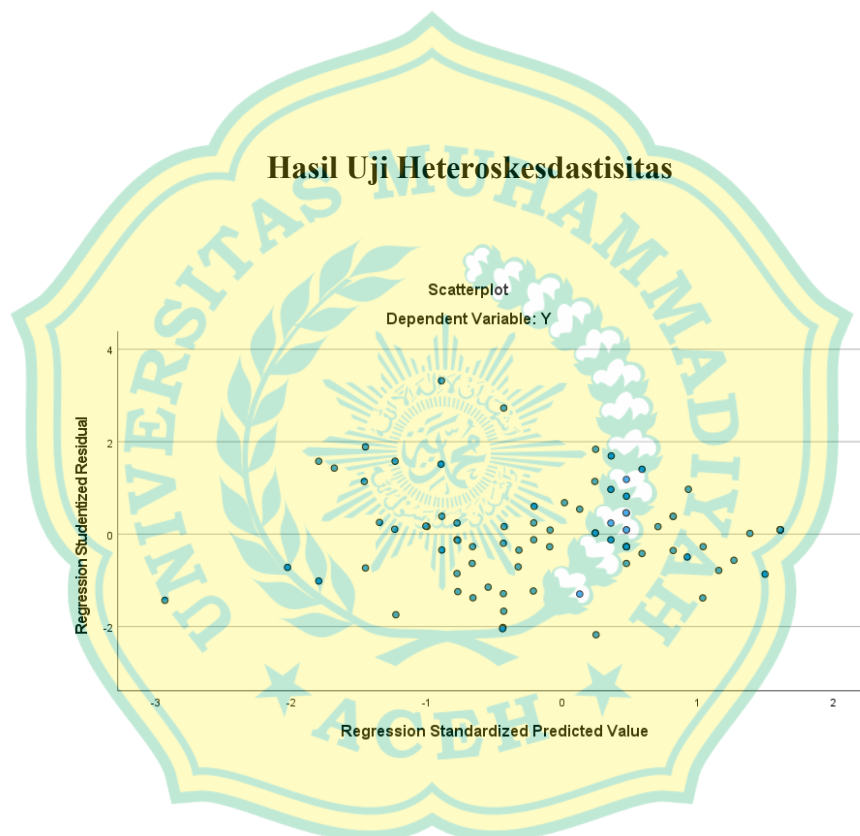
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	X1	.196	5.091
	X2	.196	5.091

a. Dependent Variable: Y

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Regression

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.947	.251		3.773	.000
	X1	.405	.145	.421	2.801	.006
	X2	.395	.152	.391	2.601	.011

a. Dependent Variable: Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.790 ^a	.624	.615	.55402

a. Predictors: (Constant), X2, X1

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	43.254	2	21.627	70.460	.000 ^b
	Residual	26.090	85	.307		
	Total	69.344	87			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Lampiran 5 r Tabel dan t Tabel

TABEL NILAI KRITIS r PRODUCT MOMENT

(N = 1 sampai 100, dengan df = N-2)

No	N	Df (N-2)	r Tabel Sig. 5%	r Tabel Sig. 1%	No	N	Df (N-2)	r Tabel Sig. 5%	r Tabel Sig. 1%
1	1	-	-	-	28	28	26	0.374	0.479
2	2	-	-	-	29	29	27	0.367	0.471
3	3	1	0.997	1	30	30	28	0.361	0.463
4	4	2	0.95	0.99	31	31	29	0.355	0.456
5	5	3	0.878	0.959	32	32	30	0.349	0.449
6	6	4	0.811	0.917	33	33	31	0.344	0.442
7	7	5	0.755	0.875	34	34	32	0.339	0.436
8	8	6	0.707	0.834	35	35	33	0.334	0.43
9	9	7	0.666	0.798	36	36	34	0.329	0.424
10	10	8	0.632	0.765	37	37	35	0.325	0.418
11	11	9	0.602	0.735	38	38	36	0.32	0.413
12	12	10	0.576	0.708	39	39	37	0.316	0.408
13	13	11	0.553	0.684	40	40	38	0.312	0.403
14	14	12	0.532	0.661	41	41	39	0.308	0.398
15	15	13	0.514	0.641	42	42	40	0.304	0.393
16	16	14	0.497	0.623	43	43	41	0.301	0.389
17	17	15	0.482	0.606	44	44	42	0.297	0.384
18	18	16	0.468	0.59	45	45	43	0.294	0.38
19	19	17	0.456	0.575	46	46	44	0.291	0.376
20	20	18	0.444	0.561	47	47	45	0.288	0.372
21	21	19	0.433	0.549	48	48	46	0.285	0.368
22	22	20	0.423	0.537	49	49	47	0.282	0.365
23	23	21	0.413	0.526	50	50	48	0.279	0.361
24	24	22	0.404	0.515	51	51	49	0.276	0.358
25	25	23	0.396	0.505	52	52	50	0.273	0.354
26	26	24	0.388	0.496	53	53	51	0.271	0.351
27	27	25	0.381	0.487	54	54	52	0.268	0.348

No	N	Df (N-2)	r Tabel Sig. 5%	r Tabel Sig. 1%	No	N	Df (N-2)	r Tabel Sig. 5%	r Tabel Sig. 1%
55	55	53	0.266	0.345	78	78	76	0.223	0.29
56	56	54	0.263	0.341	79	79	77	0.221	0.288
57	57	55	0.261	0.339	80	80	78	0.22	0.286
58	58	56	0.259	0.336	81	81	79	0.218	0.285
59	59	57	0.256	0.333	82	82	80	0.217	0.283
60	60	58	0.254	0.33	83	83	81	0.216	0.281
61	61	59	0.252	0.327	84	84	82	0.215	0.28
62	62	60	0.25	0.325	85	85	83	0.213	0.278
63	63	61	0.248	0.322	86	86	84	0.212	0.276
64	64	62	0.246	0.32	87	87	85	0.211	0.275
65	65	63	0.244	0.317	88	88	86	0.210	0.273
66	66	64	0.242	0.315	89	89	87	0.208	0.272
67	67	65	0.24	0.313	90	90	88	0.207	0.27
68	68	66	0.239	0.31	91	91	89	0.206	0.269
69	69	67	0.237	0.308	92	92	90	0.205	0.267
70	70	68	0.235	0.306	93	93	91	0.204	0.266
71	71	69	0.234	0.304	94	94	92	0.203	0.264
72	72	70	0.232	0.302	95	95	93	0.202	0.263
73	73	71	0.23	0.3	96	96	94	0.201	0.262
74	74	72	0.229	0.298	97	97	95	0.200	0.26
75	75	73	0.227	0.296	98	98	96	0.199	0.259
76	76	74	0.226	0.294	99	99	97	0.198	0.258
77	77	75	0.224	0.292	100	100	98	0.197	0.256

TABEL NILAI KRITIS t STUDENT

(N = 1 sampai 100, dengan df = N-2)

No	df	t Tabel Sig. 5% (2-tail)	t Tabel Sig. 1% (2-tail)	t Tabel Sig. 5% (1-tail)	t Tabel Sig. 1% (1-tail)
1	-	-	-	-	-
2	-	-	-	-	-
3	1	12.706	63.657	6.314	31.821
4	2	4.303	9.925	2.92	6.965
5	3	3.182	5.841	2.353	4.541
6	4	2.776	4.604	2.132	3.747
7	5	2.571	4.032	2.015	3.365
8	6	2.447	3.707	1.943	3.143
9	7	2.365	3.499	1.895	2.998
10	8	2.306	3.355	1.86	2.896
11	9	2.262	3.25	1.833	2.821
12	10	2.228	3.169	1.812	2.764
13	11	2.201	3.106	1.796	2.718
14	12	2.179	3.055	1.782	2.681
15	13	2.16	3.012	1.771	2.65
16	14	2.145	2.977	1.761	2.624
17	15	2.131	2.947	1.753	2.602
18	16	2.12	2.921	1.746	2.583
19	17	2.11	2.898	1.74	2.567
20	18	2.101	2.878	1.734	2.552
21	19	2.093	2.861	1.729	2.539
22	20	2.086	2.845	1.725	2.528
23	21	2.08	2.831	1.721	2.518
24	22	2.074	2.819	1.717	2.508
25	23	2.069	2.807	1.714	2.5
26	24	2.064	2.797	1.711	2.492
27	25	2.06	2.787	1.708	2.485
28	26	2.056	2.779	1.706	2.479
29	27	2.052	2.771	1.703	2.473
30	28	2.048	2.763	1.701	2.467
31	29	2.045	2.756	1.699	2.462
32	30	2.042	2.75	1.697	2.457
33	31	2.04	2.744	1.696	2.453
34	32	2.037	2.738	1.694	2.449
35	33	2.035	2.733	1.692	2.445
36	34	2.032	2.728	1.691	2.441
37	35	2.03	2.724	1.69	2.438
38	36	2.028	2.719	1.688	2.434
39	37	2.026	2.715	1.687	2.431
40	38	2.024	2.712	1.686	2.429
41	39	2.023	2.708	1.685	2.426
42	40	2.021	2.704	1.684	2.423
43	41	2.02	2.701	1.683	2.421
44	42	2.018	2.698	1.682	2.418
45	43	2.017	2.695	1.681	2.416
46	44	2.015	2.692	1.68	2.414
47	45	2.014	2.69	1.679	2.412
48	46	2.013	2.687	1.679	2.41
49	47	2.012	2.685	1.678	2.408
50	48	2.011	2.682	1.677	2.407
51	49	2.01	2.68	1.677	2.405
52	50	2.009	2.678	1.676	2.403
53	51	2.008	2.676	1.675	2.402
54	52	2.007	2.674	1.675	2.4
55	53	2.006	2.672	1.674	2.399
56	54	2.005	2.67	1.674	2.397
57	55	2.004	2.668	1.673	2.396
58	56	2.003	2.667	1.673	2.395
59	57	2.002	2.665	1.672	2.394
60	58	2.002	2.663	1.672	2.392

No	df	t Tabel Sig. 5% (2-tail)	t Tabel Sig. 1% (2-tail)	t Tabel Sig. 5% (1-tail)	t Tabel Sig. 1% (1-tail)
61	59	2.001	2.662	1.671	2.391
62	60	2	2.66	1.671	2.39
63	61	2	2.659	1.67	2.389
64	62	1.999	2.657	1.67	2.388
65	63	1.998	2.656	1.669	2.387
66	64	1.998	2.655	1.669	2.386
67	65	1.997	2.654	1.669	2.385
68	66	1.997	2.652	1.668	2.384
69	67	1.996	2.651	1.668	2.383
70	68	1.995	2.65	1.668	2.382
71	69	1.995	2.649	1.667	2.382
72	70	1.994	2.648	1.667	2.381
73	71	1.994	2.647	1.667	2.38
74	72	1.993	2.646	1.666	2.379
75	73	1.993	2.645	1.666	2.379
76	74	1.993	2.644	1.666	2.378
77	75	1.992	2.643	1.665	2.377
78	76	1.992	2.642	1.665	2.376
79	77	1.991	2.641	1.665	2.376
80	78	1.991	2.64	1.665	2.375

No	df	t Tabel Sig. 5% (2-tail)	t Tabel Sig. 1% (2-tail)	t Tabel Sig. 5% (1-tail)	t Tabel Sig. 1% (1-tail)
81	79	1.99	2.64	1.664	2.374
82	80	1.99	2.639	1.664	2.374
83	81	1.99	2.638	1.664	2.373
84	82	1.989	2.637	1.664	2.373
85	83	1.989	2.636	1.663	2.372
86	84	1.989	2.636	1.663	2.372
87	85	1.988	2.635	1.663	2.371
88	86	1.988	2.634	1.663	2.37
89	87	1.988	2.634	1.663	2.37
90	88	1.987	2.633	1.662	2.369
91	89	1.987	2.632	1.662	2.369
92	90	1.987	2.632	1.662	2.368
93	91	1.986	2.631	1.662	2.368
94	92	1.986	2.63	1.662	2.368
95	93	1.986	2.63	1.661	2.367
96	94	1.986	2.629	1.661	2.367
97	95	1.985	2.629	1.661	2.366
98	96	1.985	2.628	1.661	2.366
99	97	1.985	2.627	1.661	2.365
100	98	1.985	2.627	1.661	2.365

Keterangan:

- df = Derajat kebebasan (Degree of Freedom)
- 2-tail = Uji dua arah (Two-tailed test)
- 1-tail = Uji satu arah (One-tailed test)
- Sig. 5% = Tingkat signifikansi 0,05 ($\alpha = 0,05$)
- Sig. 1% = Tingkat signifikansi 0,01 ($\alpha = 0,01$)