Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Kepegawaian Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Bidang SDM di Rumah Sakit Muhammadiyah Bandung

*The Influence of the Implementation of Personnel Information Systems on the Work Effectiveness of HR Employees at Muhammadiyah Hospital Bandung*

Lusi Liani Lestari, Ai Susi Susanti
Politeknik Piksi Ganesha
lusiliani2@gmail.com, ai.susi@piksi.ac.id
Jalan Jend Gatot Subroto 301 Kota Bandung

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh penerapan sistem informasi dengan mengkhususkan pada sistem informasi kepegawaianterhadap efektivitas kerja karyawan bidang sumber daya manusia di Rumah Sakit Muhammadiyah Bandung. Bertambah luasnya wilayah kerja dan tingginya tingkat kunjungan pasien maka jumlah pegawai semakin meningkat. Pencatatatan data kepegawaian yang masih dilakukan secara manual dan tidak tercatat baik dalam sebuah sistem akan kesulitan dalam pencarian dan pembuatan rekapitulasi data pegawai, hal tersebut kurang efektif dan efisien yang menyebabkan beban waktu kerja bertambah, untuk itu diperlukan suatu sistem informasi yang dapat menangani permasalahan tersebut. Jenis penelitian ini menggunakan metode pengambilan sampel non probability sampling dengan jenis sampel jenuh untuk pengumpulan data. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif dan metode analisis data menggunakan teknis analisis uji regresi linear sederhana dan Koefisien Determinasi. Hasil penelitian dari 20 responden menunjukan bahwa berdasarkan dari hasil uji regresi linear sederhana koefisien regresi pada variabel X memperoleh sebesar 0,769. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X terhadap variabel Y adalah positif. Dan berdasarkan hasil koefisien determinasi (R2) memperoleh R square sebesar 0,723 yang menunjukan bahwa variabel X memiliki pengaruh sebesar 72,3 % terhadap variabel Y. Secara keseluruhan penelitian ini dapat disimpulkan bahwa variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel efektivitas kerja. Penerapan sistem informasi kepegawaian diharapkan mampu mengatasi berbagai kendala yang dihadapi para pekerja di bidang sumber daya manusia dalam mengolah data kepegawaian.

Kata Kunci : Sistem Informasi, Efektivitas Kerja, SDM.

*ABSTRACT*

*This study aims to determine the effect of implementing information systems by specializing in personnel information systems on the work effectiveness of employees in the field of human resources at Muhammadiyah Hospital Bandung. As the area of ​​work increases and the level of patient visits increases, the number of employees increases. Staffing data recording that is still done manually and not recorded properly in a system will have difficulty in finding and making employee data recapitulation, it is less effective and efficient which causes the work time load to increase, for that we need an information system that can handle these problems. This type of research uses a non-probability sampling method with a saturated sample type for data collection. This study uses quantitative descriptive methods and data analysis methods using simple linear regression analysis techniques and the Coefficient of Determination. The results of the research from 20 respondents showed that based on the results of a simple linear regression test the regression coefficient on the X variable was 0.769. The regression coefficient is positive, so it can be said that the direction of the influence of variable X on variable Y is positive. And based on the results of the coefficient of determination (R2) obtained an R square of 0.723 which indicates that the X variable has an influence of 72.3% on the Y variable. Overall, this study can be concluded that the independent variables have a significant influence on the work effectiveness variable. The application of the personnel information system is expected to be able to overcome various obstacles faced by workers in the field of human resources in processing personnel data.*

*Keywords: Information Systems, Work Effectiveness, HRD.*

**Pendahuluan**

Perkembangan teknologi masa kini sudah berkembang pesat dan terus berevolusi. Berikut hal nya dengan sebuah sistem informasi yang kini menjadi komponen penting bagi suatu perusahaan atau instansi dalam menyelesaikan suatu pekerjaan agar lebih efektif dan efisien. Sistem informasi merupakan sebuah alat atau sarana yang bertujuan untuk mengolah data menjadi informasi, yang dapat dimanfaatkan oleh pengambil keputusan. Sistem informasi merupakan sistem yang menghasilkan informasi untuk kepentingan manajerial atau proses dalam manajemen yaitu perencanaan, pelaksanaan, pemantauan dan penilaian kegiatan organisasi. Dalam hal ini, sistem informasi tidak hanya bertujuan untuk menghasilkan pelaporan atau informasi saja, namun juga mengelola agar operasional sebuah organisasi atau manajemen menjadi lebih efektif dan efisien. Ilmu sistem informasi akan dapat dijalankan asalkan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi tersebut memang dapat diandalkan. Sumber daya manusia merupakan aset paling penting dalam sebuah perusahaan atau instansi.

Rumah Sakit Muhammadiyah Bandung merupakan suatu instansi yang menyelanggarakan pelayanan kesehatan di bawah pemerintahan daerah kota Bandung, dengan bertambah luasnya wilayah kerja dan tingginya tingkat kunjungan pasien, Rumah Sakit Muhammadiyah Bandung memiliki jumlah pegawai yang semakin meningkat. Sumber daya manusia memiliki begitu banyak data yang mencakup ketenagakerjaan yang ada dalam lingkungan perusahaan. Oleh karena itu, hal ini dapat menjadi suatu masukan terhadap Sistem Informasi Sumber Daya Manusia. Sistem Informasi Sumber Daya Manusia diharapkan dapat melakukan pengolahan terhadap data yang ada menjadi suatu informasi yang dapat di analisa dan mendukung pengambilan suatu keputusan. Dengan adanya penerapan sistem informasi kepegawaian, pegawai yang bekerja di bidang Sumber Daya Manusia akan terbantu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang diantaranya melakukan pencatatan data kandidat pegawai, memilih kandidat yang sesuai dengan kriteria yang diinginkan, baik dari pihak departemen personalia atau departemen dimana calon karyawan baru tersebut akan bekerja. Selain itu juga Sistem Informasi Kepegawaian dapat digunakan untuk mencatat informasi cuti karyawan, masa berlakunya kontrak karyawan, dan masa pensiun karyawan.

Sistem Informasi Kepegawaian adalah suatu Sistem Informasi yang dibangun untuk memberikan kemudahan kepada pengguna dalam mengatasi masalah manajemen kepegawaian. Pada dasarnya proses yang paling dasar dalam pengumpulan informasi yang  berhubungan dengan sistem kepegawaian yaitu dilakukan dengan pengumpulan informasi yang berhubungan dengan kelengkapan atau perlengkapan yang berhubungan dengan seorang personal. Di dalam Keputusan Menteri Dalam Negeri N0.17 tahun 2000 disebutkan bahwa: "Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian merupakan suatu totalitas terpadu yang terdiri dari perangkat pengolah meliputi pengumpul prosedur, tenaga pengolah dan perangkat lunak, perangkat penyimpanan meliputi pusat data dan bank data serta perangkat komunikasi yang saling berkaitan, saling ketergantungan dan saling menentukan dalam rangka penyediaan informasi di bidang kepegawaian”

Sistem Informasi Manajemen Pegawai didefinisikan sebagai Sistem Informasi terpadu, yang meliputi pendataan pegawai, pengolahan data, prosedur, tata kerja, sumber daya manusia dan teknologi informasi untuk menghasilkan informasi yang cepat, lengkap dan akurat dalam rangka mendukung administrasi kepegawaian (Priyanto, 2008). Sistem Informasi Kepegawaian merupakan aplikasi penyedia informasi kepegawaian yang menangani manajemen data kepegawaian dan memiliki banyak kelebihan dengan kemampuan sebagai berikut :

1. Pemrosesan data informasi kepegawaian yang cepat dengan komputerisasi pemrosesan data dapat dilakukan dengan cepat.
2. Informasi yang diproses akurat karena adanya berbagai validasi dan control.
3. Informasi yang disampaikan lebih ringkas dan dapat dicari dengan cepat karena tersimpan dalam media penyimpanan yang dapat diakses setiap saat.
4. Informasi lebih terjamin keamanannya, dengan adanya validasi pemakai dan level tingkat pemakai, sehingga hanya pemakai yang berhak saja yang bisa menggunakan informasi kepegawaian.
5. Pemeliharaan informasi kepegawaian relatif mudah dan sederhana serta dapat digunakan untuk mengukur kinerja pegawai dalam mengolah dan menjalankan proses-proses kepegawaian.

Menurut DeLone dan Mclean dalam Mariana (2006: 31) mengemukakan bahwa sistem informasi dapat diukur dengan beberapa faktor yaitu :

1. Kualitas sistem, merupakan keakurasian dan efisiensi dari Sistem yang berperan dalam menghasilkan informasi.
2. Kualitas informasi, difokuskan pada relevansi, kecepatan yang diperoleh untuk mendapatkan informasi dan konsistensi informasi yang dihasilkan oleh sistem informasi.
3. Penggunaan, merupakan penggunaan sistem informasi oleh pengguna akhir atas kesadaran dan keinginannya sendiri.
4. Kepuasaan pemakai, merupakan tanggapan dari pengguna sistem informasi atas aplikasi dan outputnya.

Pendapat di atas menjelaskan bahwa ke empat faktor di atas dapat dijadikan ukuran untuk kesuksesan sistem informasi kepegawaian dalam mencapai efektivitas kerja pegawai. Efektivitas kerja merupakan salah satu tujuan dari setiap pelaksanaan pekerjaan. Suatu pekerjaan dapat dikatakan efektif apabila pelaksanaan dalam pekerjaan itu sendiri bisa memenuhi sesuai dengan syarat-syarat yang diperlukan oleh pekerjaan tersebut maka hasil pekerjaan dapat dicapai. Begitu juga dengan suatu pekerjaan yang dapat diselesaikan tepat pada waktunya sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Sama hal nya dengan pendapat menurut Siagian (2012:22) Efektivitas kerja berarti penyelesaian pekerjaan tepat pada waktunya seperti yang telah ditetapkan sebelumnya.

Pemahaman pengertian efektivitas kerja di atas menunjukkan perlunya penyelesaian pekerjaan tepat waktu sesuai dengan target yang telah ditentukan. Selanjutnya Siagian (1994: 152) mengemukakan ukuran dari efektivitas kerja yaitu sebagai berikut :

1. Ukuran waktu, merupakan penyelesaian pekerjaan tepat pada waktu yang telah ditetapkan.
2. Ukuran hasil, merupakan hasil kerja sesuai dengan yang direncanakan.
3. Ukuran biaya, merupakan biaya yang dikeluarkan sesuai dengan rencana.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka perumusan masalah dari penelitian ini adalah seberapa besar Pengaruh Sistem Informasi Kepegawaian terhadap Efektivitas Kerja pada karyawan Bidang Sumber Daya Manusia di RS Muhammadiyah Bandung. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk memberikan jawaban terhadap perumusan masalah yang telah dikemukakan di atas yakni untuk mengetahui seberapa besarnya Pengaruh Sistem Informasi Kepegawaian terhadap Efektivitas Kerja pada Karyawan Bidang Sumber Daya Manusia di RS Muhammadiyah Bandung.

**Metode**

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Penelitian tersebut dilaksanakan di Rumah Sakit Muhammadiyah Bandung pada Bulan Juni 2020. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai bidang sumber daya manusia di Rumah Sakit Muhammadiyah Bandung. Sampel penelitian adalah sebagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi. Penentuan jumlah sampel pada penelitian ini menggunakan jenis Non Probability Sampling dengan teknik sampling jenuh sejumlah 20 orang. Sampling jenuh atau sensus adalah metode penarikan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Hal tersebut sering dilakukan apabila jumlah populasi kecil, kurang dari 30 orang (Supriyanto dan Machfudz,2010 : 188). Teknik pengumpulan data merupakan proses yang penting dalam mendukung suatu penelitian. Menurut Sugiyono (2015 : 224) teknik pengumpulan data adalah langkah yang paling utama dalam penelitian karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneletian tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan dua macam data menurut klasifikasi jenis dan sumbernya, yaitu Data primer. Teknik pengumpulan data primer tersebut dilakukan dengan instrument Metode Angket/ Kuesioner digunakan sebagai alat pendamping dalam mengumpulkan data. Daftar dibuat pertanyaan semi terbuka yang memberi pilihan jawaban pada responden dan memberikan penjelasan-penjelasan yang diperlukan oleh penullis, lalu yang kedua data sekunder. Teknik pengumpulan data sekunder dilakukan dengan instrument penelitian kepustakaan yaitu dengan mengumpulkan data dan informasi melalui literature yang relevan dengan judul penelitian seperti buku-buku, artikel dan makalah yang memiliki relevansi dengan masalah yang diteliti. Penyajian data diteliti dan dianalisis dengan program *SPSS for Windows.* Metode analisis data menggunakan teknis analisis uji regresi linear sederhana dan Koefisien Determinasi.

**Analisis Regresi Sederhana**
Menurut Sugiyono (2014,270) Regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen dengan Persamaan Umum regresi linier sederhana *Y = a + bX.*
Dimana:
Y = subjek dalam variabel yang diprediksi
a = harga Y bila X = 0 (harga konstanta)
b = angka arah atau koefisien regresi yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen. Bila b (+) maka naik dan bila (-) maka terjadi penurunan.
X = subjek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu.

**Analisis Determinasi**

Koefisien Determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh Sistem Informasi Kepegawaian terhadap Efektivitas Kerja. Menurut Imam Ghazali (2013:97) Koefisien determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen

**HASIL**

Tabel 1. Dasar Interpretasi Skor Indikator Variabel Penelitian

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| No | Nilai / Skor | Interpretasi |
| 1 | 1-1,8 | Rendah |
| 2 | >1,8 – 2,6 | Kurang |
| 3 | >2,6 – 3,4 | Cukup |
| 4 | >3,4 – 4,2 | Baik / Tinggi |
| 5 | >4,2 – 5,0 | Sangat Baik / Sangat Tinggi |

 Sumber : Sujana, (2006 : 125)

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Variabel Sistem Informasi Kepegawaian (X)

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Item | STS | TS | KS | S | SS | TOTAL | RATA-RATA |
| F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| X1 | 0 | 0,00 | 0 | 0,00 | 3 | 15,00 | 14 | 70,00 | 3 | 15,00 | 20 | 100,00 | 4,00 |
| X2 | 0 | 0,00 | 3 | 15,00 | 8 | 40,00 | 7 | 35,00 | 2 | 10,00 | 20 | 100,00 | 3,40 |
| X3 | 0 | 0,00 | 3 | 15,00 | 7 | 35,00 | 10 | 50,00 | 0 | 0,00 | 20 | 100,00 | 3,35 |
| X4 | 0 | 0,00 | 2 | 10,00 | 3 | 15,00 | 5 | 25,00 | 10 | 50,00 | 20 | 100,00 | 4,15 |
| X5 | 0 | 0,00 | 1 | 5,00 | 5 | 25,00 | 12 | 60,00 | 2 | 10,00 | 20 | 100,00 | 3,75 |
| X6 | 1 | 5,00 | 2 | 10,00 | 3 | 15,00 | 10 | 50,00 | 4 | 20,00 | 20 | 100,00 | 3,70 |
| X7 | 0 | 0,00 | 2 | 10,00 | 1 | 5,00 | 10 | 50,00 | 7 | 35,00 | 20 | 100,00 | 4,10 |
| X8 | 0 | 0,00 | 0 | 0,00 | 4 | 20,00 | 13 | 65,00 | 3 | 15,00 | 20 | 100,00 | 3,95 |
| Rata-rata Total Skor | 3,80 |

Berdasarkan dari tabel 2 nilai dari rata-rata total skor variabel Sistem Informasi Kepegawaian diketahui sebesar 3,80 yang berarti bahwa secara keseluruhan variabel Sistem Informasi Kepegawaian masuk dalam kategori Baik.

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Variabel Efektivitas Kerja (Y)

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Item | STS | TS | KS | S | SS | TOTAL | RATA-RATA |
| F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| Y1 | 0 | 0,00 | 2 | 10,00 | 6 | 30,00 | 8 | 40,00 | 4 | 20,00 | 20 | 100,00 | 3,70 |
| Y2 | 0 | 0,00 | 2 | 10,00 | 4 | 20,00 | 12 | 60,00 | 2 | 10,00 | 20 | 100,00 | 3,70 |
| Y3 | 0 | 0,00 | 1 | 5,00 | 9 | 45,00 | 8 | 40,00 | 2 | 10,00 | 20 | 100,00 | 3,55 |
| Y4 | 0 | 0,00 | 1 | 5,00 | 10 | 50,00 | 5 | 25,00 | 4 | 20,00 | 20 | 100,00 | 3,60 |
| Y5 | 0 | 0,00 | 2 | 10,00 | 8 | 40,00 | 9 | 45,00 | 1 | 5,00 | 20 | 100,00 | 3,45 |
| Y6 | 0 | 0,00 | 3 | 15,00 | 11 | 55,00 | 4 | 20,00 | 2 | 10,00 | 20 | 100,00 | 3,25 |
| Y7 | 0 | 0,00 | 1 | 5,00 | 5 | 25,00 | 10 | 50,00 | 4 | 20,00 | 20 | 100,00 | 3,85 |
| Rata-rata Total Skor | 3,59 |

Berdasarkan dari tabel 3 nilai dari rata-rata total skor variabel Efektivitas Kerja diketahui sebesar 3,59 yang berarti bahwa secara keseluruhan variabel Efektivitas Kerja masuk dalam kategori Baik.

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Sederhana

|  |
| --- |
| **Coefficientsa** |
| Model | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 1,718 | 3,447 |  | ,498 | ,624 |
| Sistem Informasi Kepegawaian | ,769 | ,112 | ,850 | 6,860 | ,000 |
| a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja |

Berdasarkan dari tabel 4. Koefisien regresi X memperoleh sebesar 0,769 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 % nilai variabel sistem informasi kepegawaian, maka nilai partisipasi bertambah sebesar 0,769 . Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X terhadap variabel Y adalah positif. Nilai signifikasi dari tabel Coefficients diperoleh nilai signifikasi sebesar 0,000 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Sistem Informasi Kepegawaian (X) berpengaruh terhadap variabel Efektivitas kerja (Y). Untuk dilihat dari hasil nilai t diketahui nilai thitung sebesar 6,860 > ttabel 2,086 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X berpengaruh terhadap variabel Y.

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi

|  |
| --- |
| **Model Summary** |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | ,850a | ,723 | ,708 | 2,305 |
| a. Predictors: (Constant), Sistem Informasi Kepegawaian |

Berdasarkan hasil koefisien determinasi (R2) menunjukan bahwa R square sebesar 0,723 yang berarti bahwa sistem informasi kepegawaian memiliki pengaruh dengan memperoleh hasil persentasinya sebesar 72,3 % terhadap efektivitas kerja karyawan bidang SDM di RS Muhammadiyah Bandung.

**PEMBAHASAN**

Berdasarkan tabel distribusi jawaban responden diatas, dapat diperoleh informasi bahwa besar pengaruhnya penerapan sistem informasi kepegawaian terhadap karyawan bidang sumber daya manusia di Rumah Sakit Muhammadiyah Bandung memperoleh persentase sebesar 70% . Sedangkan untuk tabel distribusi pada variabel efektivitas kerja memperlihatkan bahwa pernyataan setuju berada pada posisi tinggi dengan jumlah 12 responden dan memperoleh persentase sebesar 60%. Responden yang menjawab setuju dan sangat setuju berpendapat bahwa untuk menjalankan tugas pekerjaan agar lebih mudah maka dibutuhkan sistem informasi kepegawaian. Berdasarkan dari data tabel diatas maka mayoritas responden berpendapat bahwa pegawai memerlukan sistem informasi agar dapat mempermudah pekerjaan. Hal ini didukung oleh World Economic Forum (2010) dalam laporannya menyatakan bahwa negara – negara berkembang akan mengalami kekurangan pekerja, terutama pekerja yang bergerak di bidang jasa seiring meningkatkan jumlah karyawan yang memasuki masa pensiun. Untuk mengatasi hal tersebut, diperlukan suatu basis data global bagi perusahaan untuk dapat meningkatkan peran serta Sistem Informasi di dalam membangun informasi yang relevan dan dapat diandalkan. Selain itu, dengan adanya sistem informasi ini, dapat juga digunakan untuk membangun suatu sistem informasi yang cerdas yang dapat menginformasikan setiap keputusan yang terdapat pada level operasional (Kapoor dan Sherif, 2012).

Sistem informasi manajemen dalam kegiatan manajemen yang baik harus mampu memberikan dukungan pada proses perencanaan, pengendalian, pengambil keputusan. Dukungan sistem informasi dalam proses perencanaan adalah rencana yang merupakan suatu arah tindakan yang ditetapkan lebih dulu dan merupakan penggabungan tujuan yang hendak dicapai dan kegiatan yang perlu dilaksanakan untuk mencapai tujuan. Suatu organisasi pada setiap tingkatan mempunyai rencana yang berbeda. Sistem informasi yang dikembangkan harus mampu mendukung setiap kebbutuhan tersebut. Selain itu, proses perencanaan yang akan memerlukan suatu model perencanaan, data, masukan, dan manipulasi model untuk menghasilkan keluaran berupa suatu rencana. Sesuai dengan tujuannya, sistem informasi dalam manajemen diharapkan mampu membantu setiap orang yang membutuhkan pengambilan keputusan dengan lebih tepat dan akurat. Tapi, disadari bahwa dengan berbagai peran yang dimiliki dalam aktivitas yang dilaksanakannya, setiap orang berusaha untuk dapat memenuhi tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya dengan baik. Dalam usaha memecahkan suatu masalah, pemecah masalah mungkin membuat banyak keputusan. Keputusan merupakan rangkaian tindakan yang perlu diikuti dalam memecahkan masalah untuk menghindari dan mengurangi dampak negatif atau untuk memanfaatkan kesempatan. Kondisi ini menjadi tidak mudah dengan semakin rumitnya aktivitas dan keterbatasan sumber daya yang tersedia. Apalagi informasi yang dibutuhkan tidak berasal langsung dari sumbernya. Untuk itu manajemen sebagai pengguna informasi membutuhkan suatu sistem pendukung *(support systems)* yang mampu meningkatkan pengambilan keputusannya, sistem informasi dalam manajemen terutama untuk kondisi yang tidak terstruktur ataupun sistem pendukung untuk tingkatan tertentu saja. Ada dua alasan penting mengapa manajemen membutuhkan suatu sistem pendukung yang mampu untuk meningkatkan pengambilan keputusan dalam suatu perusahaan atau instansi, yaitu :

1. Keputusan untuk membangun sistem informasi yang dapat memenuhi kebutuhan manajemen tingkat atas, yaitu dengan hanya mengandalkan sistem informasi manajemen tanpa bantuan sistem pendukungnya, sulit bagi manajemen terutama di tingkat atas untuk mengambil keputusan yang strategis.
2. Kebutuhan untuk menciptakan pelaporan dan proses pengambilan keputusan yang memiliki arti (makna), yaitu manajemen disini didorong untuk bagaimana mengembangkan pelaporan yang lebih baik lagi untuk pengukuran kinerja aktivitas yang dilaksanakannya dan menginformasikan berbagai tipe pengambilan keputusan yang baru. Dengan bantuan sistem pendukung yang disiapkan, maka hal ini akan lebih memungkinkan manajemen untuk mendapatkan pelaporan dan proses pengambilan keputusan yang lebih baik lagi.

**Peranan Sistem Informasi bagi suatu perusahaan atau instansi**

Kemampuan sebuah sistem informasi dalam perusahaan, yaitu pengetahuan tentang bagaimana potensi kemampuan sistem informasi yang dikomputerisasi akan dapat memungkinkan seorang manajer secara sistematis menganalisis masing-masing tugas organisasi dan menyesuaikannya dengan kemampuan komputer. Dengan kata lain, sistem informasi adalah sebagai suatu sistem berbasis komputer yang menyediakan informasi bagi beberapa pemakai dengan kebutuhan yang sama. Dengan adanya sistem informasi manajemen dalam suatu perusahaan diharapkan suatu sistem dapat bekerja secara cepat dan akurat, sehingga produktivitas kerja di sebuah perusahaan atau instansi akan lebih meningkat.

Karyawan atau sumber daya manusia yang bekerja dalam sebuah perusahaan atau instansi umumnya diterima melalui proses seleksi terlebih dulu. Dalam proses tersebut, data-data para pegawai dikumpulkan sebagai catatan internal yang terdiri dari nama karyawan, tempat dan tanggal lahir, alamat rumah, status pernikahan,pengalaman kerja, dan latar belakang pendidikan merupakan contoh sebagian data yang biasa disimpan oleh bagian sumber daya manusia. Informasi tentang faktor-faktor yang melandasi kerja karyawan sangat dibutuhkan perusahaan atau instansi, tidak hanya untuk menghindari kesalahan membuat keputusan yang tidak efektif, namun juga sebagai sarana mendayagunakan karyawan, sehingga mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Begitu juga hal nya dengan adanya penerapan sistem informasi kepegawaian pada bidang sumber daya manusia. Sistem informasi yang dibangun mampu mengelola data personalia dengan fitur manipulasinya dan pencatatan yang terstruktur. Sistem juga dilengkapi fitur pencarian disetiap pencatatan data sehingga semakin memudahkan pengguna untuk mengubah atau menghapus data, tidak perlu dilakukan dengan cara melihat satu per satu data, akan tetapi tinggal dilakukan dengan menuliskan kata kunci. Sistem juga memberikan fitur informasi bagi pegawai cuti, pegawai yang akan memasuki masa habis kontrak maupun pensiun. Misalkan pada hasil seleksi yang dihasilkan sistem dan penilaian yang dilakukan secara kualitatif meminimalkan adanya penilaian secara subyektif, sehingga kandidat yang dihasilkan dapat menjadi bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan oleh manajer. Selain itu informasi yang diberikan mengenai pegawai dapat membantu manajer dalam pengambilan keputusan, misalkan saja membuka lowongan untuk mencari pengganti posisi karyawan yang akan memasuki masa habis kontrak maupun masa pensiun. Tak hanya itu, penerapan sistem informasi kepegawaian masih memiliki beberapa manfaat bagi karyawan sumber daya manusia di Rumah sakit Muhammadiyah Bandung yaitu dalam proses Pelacakan informasi data seorang pegawai akan lebih mudah dan cepat. Begitu juga dengan Pembuatan laporan yang bersifat rutin dan berkala akan mudah dikerjakan. dapat mengetahui gambaran tentang nama-nama pegawai yang akan pensiun di masa mendatang dan nama pegawai yang akan naik pangkat berikut juga mengetahui daftar kenaikan gaji berkala di masa mendatang.

**SIMPULAN**

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui Seberapa besar Pengaruh Sistem Informasi Kepegawaian terhadap Efektivitas Kerja. Dimana dalam penelitian ini variabel bebas yang digunakan yaitu variabel Sistem Informasi Kepegawaian (X) sedangkan variabel terikat yang digunakan yaitu Efektivitas Kerja (Y). Berdasarkan pada hasil uji analisis regresi linier sederhana, Koefisien regresi pada variabel X memperoleh sebesar 0,769. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, tanda positif menunjukkan bahwa sistem informasi Kepegawaian memiliki pengaruh positif terhadap efektivitas kerja pada karyawan bidang sumber daya manusia di RS Muhammadiyah Bandung, dimana setiap kenaikan implementasi sistem informasi Kepegawaian sebesar 1 poin maka akan terjadi peningkatan efektivitas kerja sebesar 0,769 dan signifikan. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi, R square memperoleh sebesar 0,723 yang berarti bahwa Pengaruh Sistem Informasi Kepegawaian terhadap Efektivitas kerja memperoleh sebesar 72,3 % sisanya sebesar 27,7% di pengaruhi oleh variabel lain.

**UCAPAN TERIMAKASIH**

Pada kesempatan ini saya mengucapkan terimakasih kepada pihak Rumah Sakit yang telah memberikan izin peneliti dalam melakukan penelitian di Rumah Sakit Muhammadiyah Bandung serta semua responden yang bersedia terlibat dalam penelitian ini. Politeknik Piksi Ganesha yang telah memberikan bantuan dan dukungan dalam menyelesaikan penelitian ini.

# DAFTAR PUSTAKA

Dra. Hj. Yulia Djahir, M. d. (2014). *Bahan Ajar Sistem Informasi Manajemen.* Yogyakarta: Desember 2014.

Hidayat, F. (2019). *KONSEP DASAR SISTEM INFORMASI KESEHATAN.* Yogyakarta: Maret 2019.

Istijanto, M. M. (2010). *Riset Sumber Daya Manusia.* Jakarta: April 2010.

Larasati, S. (2018). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA.* Yogyakarta: Juni-2018.

Ali Muhson. (2018). Teknik Analisis Kuantitatif. *Teknik Analisis*, 1–7. http://staffnew.uny.ac.id/upload/132232818/pendidikan/Analisis+Kuantitatif.pdf

Banten, P. (n.d.). *Pengaruh sistem informasi kepegawaian daerah dan sistem pengendalian internal terhadap kinerja aparatur sipil negara pemerintah daerah kota tangerang provinsi banten*. 663–674.

Junaidi. (2010). Tingkat Signifikansi Untuk Uji Satu Arah Tingkat Signifikansi Untuk Uji Satu Arah. *Http://Junaidichaniago.Wordpress.Com*, 1–5.

Kemenkes RI. (2019). *Pedoman Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Kesehatan*. 1–39.

Korelasi, R. D. (2015). *Regresi Dan Korelasi Penjualan Mobil Tahun 2015*.

Nadiro, H. (2014). Pengaruh etos kerja Islam terhadap kualitas kerja karyawan melalui kinerja: Studi pada Kantor Badan Narkotika Nasional Kota Malang. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 59.

Oktaviani, K. (2017). *Pengaruh Pemeriksaan Pajak dan dan Penagihan Pajak terhadap Efektivitas Penerimaan Pajak (Studi pada KPP Pratama Bandung Cibeunying periode 2013-2015)*. 37–63. http://repository.unpas.ac.id/30278/4/BAB III.pdf

Priyono. (2010). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. In *Jakarta, Bumi Aksara, 2003*.

Signifikansi, T. (2007). *Tabel Nilai-nilai r Product Moment*. 2007.

Valmai, A. I., & Santoso, H. B. (2014). Sistem Informasi Kepegawaian. *Eksis*, *7*(1), 5.

|  |  |
| --- | --- |
| Submission |  |
| Review |  |
| Accepted |  |
| Publish |  |
| DOI |  |
| Sinta Level |  |