

PENGARUH SISTEM INFORMASI MANAJEMEN TERHADAP KINERJA ASN PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN KARO

Frans Banta Tarigan¹, Parapat Gultom²

Universitas Sumatera Utara

Email: franstarigan1995@gmail.com¹, parapat@usu.ac.id²

ABSTRACT

This study aims to find out and examine whether there is an effect of implementing management information systems on employee performance at the Karo Regency Personnel and Human Resource Development Agency. This study used descriptive quantitative methods, research data were collected using questionnaires in the form of checklists, observations and documentation. the data was analyzed using descriptive statistics with a simple linear regression formula, the data is explained in tabular form, frequency, narrative of the processed data with the help of SPSS 16. The results of the study show that the implementation of the management information system has been going well but there are still obstacles in its application such as inadequate facilities and infrastructure Lack of skills from employees who do not clearly understand how to use this management information system application, there must be an acc system from data processing which can hinder work, because they still have to wait for the acc. Judging from the results of the study, it shows that the implementation of management information systems on employee performance has been going well and has a partial effect, there is one indicator that has the greatest influence on work productivity, namely the delivery of information. This can be seen from the results of the partial linear regression test, namely data collection of 0.056 and from the results of the simultaneous linear regression test, it has an effect of 0.464 or 46.4% which affects work productivity, the rest is influenced by other variables that have not been examined by researchers.

Keywords: *Management Information System, Employee Performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan meneliti ada tidaknya pengaruh penerapan sistem informasi manajemen terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Karo. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif, data penelitian dikumpul dengan menggunakan kuesioner dalam bentuk ceklist ,observasi dan dokumentasi. data tersebut dianalisis dengan menggunakan statistik deskriptif dengan rumus regresi linear sederhana, data dijelaskan dalam bentuk tabel, frekuensi, narasi hasil olahan data dengan bantuan SPSS 16. hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan sistem informasi manajemen sudah berjalan dengan baik namun masih ada kendala-kendala dalam penerapannya seperti Sarana dan prasarana yang belum memadai Kurangnya keterampilan dari pegawai yang belum mengerti secara jelas cara menggunakan aplikasi sistem informasi manajemen ini,harus adanya acc Sistem dari pengolah data yang dapat menghambat pekerjaan, karena masih harus menunggu untuk di acc. Ditinjau dari Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan sistem informasi manajemen terhadap kinerja pegawai sudah berjalan dengan baik dan memiliki pengaruh secara parsial terdapat satu indikator yang memiliki pengaruh paling besar terhadap produktivitas kerja yakni penyampaian informasi. Hal ini dilihat dari hasil uji regresi linear secara parsial yakni Pengumpulan data sebesar 0,056 dan dari hasil uji regresi linear secara simultan memiliki pengaruh sebesar 0,464 atau sebesar 46,4% berpengaruh terhadap produktivitas kerja sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang belum diteliti oleh peneliti.

Kata kunci: Sistem Informasi Manajemen, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Penilaian kinerja bawahan yang dilakukan oleh pimpinan biasanya dibutuhkan untuk menentukan skala gaji, potensi promosi atau retensi dan pemberian reward atau bonus.

**PENGARUH SISTEM INFORMASI MANAJEMEN TERHADAP KINERJA ASN PADA
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN KARO**

Frans Banta Tarigan, Parapat Gultom

Penilaian kinerja menjadi aktivitas kritis yang mampu mempengaruhi perilaku orang atau partisipan yang dinilainya. Jika bawahan diberikan informasi tentang aspek yang dinilai serta adanya pengaruh kausal antara aspek yang dinilai dengan kinerja yang dicapai, maka ia termotivasi untuk mencapai kinerja terbaiknya. Namun, jika manajer atau pimpinan tidak jujur, tidak fair dalam memberikan penilaian dan umpan balik, maka akan terjadi demotivasi para bawahannya.

Bawahan tidak termotivasi untuk bekerja secara optimal, bekerja untuk sekedar memenuhi kewajiban minimal dan menurunkan loyalitas serta komitmen terhadap pekerjaannya. Banyak organisasi yang ingin membangun sistem Informasi Manajemennya sendiri, dan telah menyediakan dana yang cukup, tetapi ternyata usaha tersebut sering kali gagal, hal ini seperti yang dialami Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Karo. Dimana, Sistem Informasi Manajemen yang dilaksanakan masih belum relevan sesuai dengan kebutuhan pegawai, terutama dalam penyelesaian pekerjaan yang tepat pada waktunya. Penyebabnya antara lain ialah struktur organisasi keseluruhan yang kurang wajar, rencana organisasi keseluruhan yang belum memadai, personil sistem yang tidak memadai, dan yang terpenting adalah kurangnya partisipasi manajemen dalam bentuk keikutsertaan para pimpinan dalam merancang sistem, mengendalikan upaya pengembangan sistem dan memotivasi seluruh personil yang terlibat.

Sistem Informasi Manajemen dengan berbagai cara mampu meningkatkan kinerja pegawai, antara lain dengan kemampuan melaksanakan tugas rutin seperti penyajian dokumen dengan efisien, mampu memberikan layanan bagi organisasi intern dan ekstern, serta mampu meningkatkan kemampuan pemimpin untuk mengatasi masalah-masalah yang tidak terduga. Dengan adanya Sistem Informasi Manajemen yang efektif, dapat dipercaya mampu mengakomodir permasalahan-permasalahan pekerjaan yang dialami oleh pegawai dan pada akhirnya akan mampu meningkatkan kinerja pegawai ke arah yang lebih baik.

Sistem informasi manajemen merupakan penerapan sistem informasi di dalam organisasi untuk mendukung informasi-informasi yang dibutuhkan oleh semua tingkatan manajemen. Hal ini sesuai dengan pendapat Jogiyanto (2002) dan Cucus (2012) mengemukakan bahwa sistem informasi manajemen merupakan kumpulan dari interaksi sistem-sistem informasi yang menyediakan informasi, baik untuk kebutuhan manajerial maupun kebutuhan operasi. Sistem informasi manajemen (*manajement information system* atau sering dikenal dengan singkatannya MIS) merupakan penerapan sistem informasi di dalam organisasi untuk mendukung informasi-informasi yang dibutuhkan oleh semua tingkatan manajemen.

SIM (sistem informasi manajemen) dapat didefinisikan sebagai kumpulan dari interaksi sistem-sistem informasi yang bertanggung jawab mengumpulkan dan mengolah data untuk menyediakan informasi yang berguna untuk semua tingkatan manajemen di dalam kegiatan perencanaan dan pengendalian (Pangestu, 2007). Menurut Pangestu (2007), bahwa kualitas dari suatu Sistem Informasi Manajemen tergantung dari tiga hal, yaitu informasi harus akurat, tepat pada waktunya dan relevan.

- a. Akurat, berarti informasi harus bebas dari kesalahan-kesalahan dan tidak bisa meyesatkan. Akurat juga berarti informasi harus jelas mencerminkan maksudnya. Informasi harus akurat karena dari sumber informasi sampai ke penerima informasi

**PENGARUH SISTEM INFORMASI MANAJEMEN TERHADAP KINERJA ASN PADA
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN KARO**

Frans Banta Tarigan, Parapat Gultom

kemungkinan banyak terjadi gangguan (*noise*) yang dapat merubah atau merusak informasi tersebut.

- b. Tepat pada waktunya, berarti informasi yang datang pada penerima tidak boleh terlambat. Informasi yang sudah usang tidak akan mempunyai nilai lagi. Karena informasi merupakan landasan di dalam pengambilan keputusan. Bila pengambilan keputusan terlambat, maka dapat berakibat fatal untuk organisasi. Dewasa ini mahalnya nilai informasi disebabkan harus cepatnya informasi tersebut didapat, sehingga diperlukan teknologi-teknologi mutakhir untuk mendapatkan, mengolah dan mengirimkannya.
- c. Relevan, berarti informasi tersebut mempunyai manfaat untuk pemakaiannya. Relevansi informasi untuk tiap-tiap orang satu dengan yang lainnya berbeda.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa dengan berkembangnya aplikasi SIM yang didukung oleh data yang akurat dan lebih cepat mendukung kinerja pegawai. SIM dapat membantu manajemen lebih cepat meningkatkan upaya akuntabilitas, efisien dan kinerja lainnya yang secara jangka panjang menjadi lebih ekonomis. Dalam usaha meningkatkan kinerja pegawai dibutuhkan manajemen dan informasi yang baik karena pada hakekatnya manajemen dapat diartikan sebagai kemampuan atau keterampilan untuk memperoleh hasil dalam rangka pencapaian tujuan melalui kegiatan-kegiatan orang lain.

Rosyidi (2007) menyebutkan adanya enam kriteria untuk mengukur kinerja seorang karyawan, yaitu:

- a. *Quality*, sejauh mana kemampuan menghasilkan sesuai dengan kualitas standar yang ditetapkan perusahaan.
- b. *Quantity*, sejauh mana kemampuan menghasilkan sesuai dengan jumlah standar yang ditetapkan perusahaan.
- c. *Timeliness*, tingkat sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki dengan memperhatikan koordinasi out put lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.
- d. *Cost of effectiveness*, sejauh mana tingkat penerapan sumberdaya manusia, keuangan, teknologi, dan material yang mampu dioptimalkan.
- e. *Need of supervision*, sejauh mana tingkatan seorang karyawan untuk bekerja dengan teliti tanpa adanya pengawasan yang ketat dari supervisor.
- f. *Interpersonal input*, sejauh mana tingkatan seorang karyawan dalam pemeliharaan harga diri, nama baik dan kerjasama, diantara rekan kerja dan bawahan.

Keseluruhan unsur penilaian kinerja di atas harus ada dalam pelaksanaan penilaian agar hasil penilaian dapat mencerminkan kinerja dari para karyawan. Secara umum, penilaian kinerja bertujuan untuk memberikan feedback kepada karyawan dalam upaya memperbaiki tampilan kerjanya dan upaya meningkatkan produktifitas organisasi, dan secara khusus dilakukan dalam kaitannya dengan berbagai kebijaksanaan terhadap karyawan, seperti tujuan promosi (pengembangan karier), kenaikan gaji, pendidikan dan pelatihan.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

**PENGARUH SISTEM INFORMASI MANAJEMEN TERHADAP KINERJA ASN PADA
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN KARO**

Frans Banta Tarigan, Parapat Gultom

Kab. Karo. Penelitian ini merupakan jenis penelitian eksploratif dengan pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan Analisis Regresi Linear Sederhana. Pendekatan penelitian yang digunakan yaitu penelitian dengan cara menyebarkan pertanyaan dalam bentuk kuesioner kepada responden sebagai instrument. Adapun variabel yang digunakan pada penelitian ini yaitu sistem informasi manajemen yang menggunakan data kepegawaian dengan kinerja pegawai. Populasi pada penelitian ini sebanyak 50 orang pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Karo.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil analisis deskriptif penerapan sistem informasi manajemen dapat disimpulkan dalam indikator pengumpulan data pada pernyataan seberapa cepat pengumpulan data dilapangan dilakukan untuk menghasilkan suatu pekerjaan yang berkualitas dan juga tepat waktu. Jawaban paling mendominasi yaitu “cepat” sebanyak 29 orang dengan persentase 58%, sedangkan yang menjawab “kurang cepat” 13 orang dengan persentase 26%, dan sebanyak 8 orang dengan persentase 16% menjawab “lambat”. Adapun rata-rata skor menunjukkan 4,1 menunjukkan bahwa indikator sistem informasi manajemen terkait pengumpulan data masuk dalam ketagori baik.

Berdasarkan hasil pegawai yang bertugas dalam proses pengumpulan data untuk kepentingan pelaksanaan sistem informasi manajemen lebih dominan menjawab cepat. hal ini karena koordinasi antara petugas pengumpul data dengan pegawai yang hendak di data sudah terjalin dengan baik sehingga setiap masalah yang dihadapi relatif cepat terselesaikan. Jawaban yang mendominasi yaitu “cepat” sebanyak 37 orang dengan persentase 74%, sedangkan yang menjawab “kurang cepat” sebanyak 13 orang dengan persentase 26%. adapun hasil rata-rata skor menunjukkan 4,2 menunjukkan bahwa Penerapan SIMPEG terkait penyelesaian masalah dalam pengumpulan data masuk dalam kategori baik.

Berdasarkan hasil indikator penerapan sistem informasi manajemen yang mendominasi yaitu “cepat” sebanyak 29 orang dengan persentase 58%, sebanyak 18 orang dengan persentase 36% menjawab “lambat” dan sebanyak 3 orang dengan persentase 6% menjawab “kurang cepat”. adapun rata-rata skor menunjukkan 4,3. Dapat disimpulkan bahwa respon pegawai sudah cukup baik dalam memberikan data yang dibutuhkan saat pegawai pengumpulan data hendak mengumpulkan data.

Berdasarkan data tabel diatas dari jawaban responden tentang pengumpulan data kepegawaian dilihat dari 3 instrumen pernyataan, yang pertama seberapa cepat pengumpulan data dilapangan memperoleh skor 4,1 dan dikategorikan baik. selanjutnya dari instrumen pernyataan kedua yaitu seberapa cepat penyelesaian masalah dalam pengumpulan data memperoleh skor 4,2 dan juga dikategorikan baik, dan pernyataan ketiga terkait respon pegawai saat pengumpulan data memperoleh skor 4,3 dan juga dikategorikan baik.

Dari pernyataan diatas disimpulkan bahwa Sistem Informasi Manajemen terkait dengan pengumpulan data kepegawaian di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Karo mendapatkan penilaian rata-rata 4,2 dan masuk dalam kategori Baik.

Berdasarkan hasil uji Anova atau analisa varian yaitu uji koefisien regresi secara bersama-sama (Uji F) untuk menguji signifikansi pengaruh variabel independent terhadap

**PENGARUH SISTEM INFORMASI MANAJEMEN TERHADAP KINERJA ASN PADA
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN KARO**

Frans Banta Tarigan, Parapat Gultom

variabel dependent. dalam hal ini untuk menguji pengaruh pengumpulan data terhadap produktivitas kerja, pengujian menggunakan taraf signifikansi 0,05. pada tabel anova diatas menjelaskan apakah ada pengaruh yang nyata (signifikanasi) variabel pengumpulan data (X1) terhadap Variabel Produktivitas kerja (Y). dari output tersebut terlihat bahwa F hitung = 2,873 dengan tingkat signifikansi = 0,097 < 0,05 maka model regresi dapat dipakai untuk memprediksi variabel pengumpulan data atau dengan kata lain ada pengaruh variabel pengumpulan data sistem informasi manajemen terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil uji coefficients), diketahui nilai Constant (a) sebesar 22,532 sedangkan nilai pengolahan data (b) 917 sehingga persamaan regresinya dapat ditulis $Y = 22,532 + 917X$. Koefisien b dinamakan koefisien arah regresi dan menyatakan perubahan rata-rata variabel Y untuk setiap perubahan variabel X sebesar satu satuan. perubahan ini merupakan penambahan bila b bertanda positif dan penurunan bila b bertanda negatif, sehingga dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa konstanta sebesar 22,532 mengandung arti bahwa nilai konsisten variabel produktivitas kerja adalah sebesar 22,532. Koefisien regresi X sebesar 917, menyatakan bahwa setiap penambahan 1 nilai pengumpulan data, maka produktivitas kerja bertambah sebesar 917. Dari tabel output coefficients dapat diketahui nilai t hitung = 2,996 dengan hasil signifikansi 0,04 < 0,05, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti ada pengaruh yang signifikansi antara variabel sistem informasi manajemen terhadap kinerja pegawai.

Pembahasan

Hasil penelitian menyatakan bahwa hasil analisis deskriptif pada indikator penerapan sistem informasi manajemen di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Karo menunjukkan bahwa pada semua indikator Penerapan sistem informasi manajemen menunjukkan bahwa penerapan sistem informasi manajemen sudah berjalan dengan Baik karena masing-masing variabel indikator sistem informasi manajemen mendapatkan skor rata-rata 4 dan masuk dalam kategori Baik, dikatakan baik karena dalam pengumpulan, pengolahan, penyimpanan dan penyampaian informasi sudah dilakukan dengan tepat dan cepat dengan adanya perangkat teknologi yang mendukung dalam proses pekerjaan, dan dapat diselesaikan dengan tepat waktu serta data-data yang sudah ada tersebut akan disampaikan dengan akurat kepada pengguna informasi.

Hasil uji koefisien determinansi diperoleh nilai R^2 yaitu pengaruh penerapan sistem informasi manajemen terhadap kinerja pegawai sebesar 0,056 atau 5,6 %. Sedangkan secara simultan diketahui bahwa R^2 sebesar 0,215, hal ini berarti 21,5 % dan R sebesar 0,464 yang menunjukkan bahwa penerapan sistem informasi manajemen mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 46,4% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini seperti kedisiplinan, lingkungan kerja, kemudahan, kompensasi, dan komunikasi.

PENUTUP

Kesimpulan

Hasil penelitian menyatakan bahwa hasil analisis deskriptif pada indikator penerapan sistem informasi manajemen di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Karo menunjukkan bahwa pada semua indikator Penerapan sistem informasi

**PENGARUH SISTEM INFORMASI MANAJEMEN TERHADAP KINERJA ASN PADA
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN KARO**

Frans Banta Tarigan, Parapat Gultom

manajemen menunjukkan bahwa penerapan sistem informasi manajemen sudah berjalan dengan Baik karena masing-masing variabel indikator sistem informasi manajemen mendapatkan skor rata-rata 4 dan masuk dalam kategori Baik, dikatakan baik karena dalam pengumpulan, pengolahan, penyimpanan dan penyampaian informasi sudah dilakukan dengan tepat dan cepat dengan adanya perangkat teknologi yang mendukung dalam proses pekerjaan, dan dapat diselesaikan dengan tepat waktu serta data-data yang sudah ada tersebut akan disampaikan dengan akurat kepada pengguna informasi.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian Pengaruh Penerapan sistem informasi manajemen terhadap kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Karo yang telah dilakukan, maka penulis memberikan saran yang dapat membantu pelaksanaan agar berjalan dengan lebih baik lagi. Meskipun pengaruh penerapan sistem informasi manajemen sudah berjalan baik terhadap produktivitas kerja pegawai sudah masuk dalam kategori Baik namun masih ada sebagian faktor-faktor yang dominan berpengaruh terhadap produktivitas kerja yang harus diperhatikan seperti kedisiplinan pegawai dalam menjalankan tugas, komunikasi antar bidang harus lebih di tingkatkan lagi, hubungan antar pimpinan dan bawahan harus tetap terjalin dengan baik dan disarankan kepada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Karo agar dalam pengumpulan data diharapkan adanya pengawasan agar proses berjalannya suatu pekerjaan dapat berjalan lancar.

DAFTAR PUSTAKA

- Cucus, Ahmad, and Yuthsi Aprilinda. (2012). Pengembangan E-Learning Berbasis Multimedia Untuk Efektivitas Pembelajaran Jarak Jauh. *Jurnal Sistem informasi dan telematika*, 7(1).
- Fadhillah, N. . (2022). Persepsi Pegawai Terhadap Informasi Administrasi Manajemen Pesantren Bidang Pakis Kantor Wilayah Kementrian Agama Sumatera Utara. *Sibatik Journal: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 1(4), 411–416. <https://doi.org/10.54443/sibatik.v1i4.45>
- Jogiyanto, H. M. (2002). *Dasar Ilmu Komputer Pemrograman Sistem Informasi Dan Integrasi* Buatan, Andi, Yogyakarta.
- Liswatin, L. (2022). Inovasi Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Dalam Peningkatan Pendapatan Asli Daerah Di Kabupaten Konawe. *Sibatik Journal: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 1(3), 83–96. <https://doi.org/10.54443/sibatik.v1i3.15>
- Nuur Rasyidah, A. ., Bariroh, A. ., & Emi Rahmawati, D. . (2022). Analisis Total Quality Management (TQM) Dalam Meningkatkan Mutu Manufaktur Dan Jasa Pada PT. Dahana (Persero) Subang. *Sibatik Journal: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 1(12), 2917–2926. <https://doi.org/10.54443/sibatik.v1i12.475>
- Pangestu, Danu Wira. (2007). *Teori Dasar Sistem Informasi Manajemen (SIM)*. IlmuKomputer.com
- Rosyidi, S. (2007). *Pengantar Teori Ekonomi. Pendekatan Kepada Teori Mikro dan Makro*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

**PENGARUH SISTEM INFORMASI MANAJEMEN TERHADAP KINERJA ASN PADA
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN KARO**

Frans Banta Tarigan, Parapat Gultom

Suebu, E. . (2022). Analisis Risiko Operasional Media Sosial Bkkbnoofficial Pada Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional. *Sibatik Journal: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 1(10), 2241–2246. <https://doi.org/10.54443/sibatik.v1i10.324>

**PENGARUH SISTEM INFORMASI MANAJEMEN TERHADAP KINERJA ASN PADA
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN KARO**

Frans Banta Tarigan, Parapat Gultom
