

Visionist

Volume 5, Nomor 1 - Maret 2016

- PENGARUH INSENTIF BEBAN KERJA DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KEDISIPLINAN PEGAWAI DINAS PENDAPATAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH (DPPKAD) KABUPATEN LAMPUNG TIMUR
..... *Andini Aquasita, Andala R P Barusma dan Habbiburahman* 1-7
- STUDI KUALITATIF MOTIVASI KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA BADAN PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN PEMERINTAHAN DESA KABUPATEN LAMPUNG TIMUR
..... *Dwi Ambaringrum, M Yusuf S Barusman dan Hendri Dunan* 8-15
- PENGARUH MOTIVASI DAN KEDISIPLINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PEMUDA, OLAH RAGA, KEBUDAYAAN DAN PARIWISATA KABUPATEN LAMPUNG UTARA
..... *HM. Aslam Salim, Tina M Barusman dan Haninun* 16-24
- PROSEDUR PENGELOLAAN KEUANGAN DENGAN MENGGUNAKAN SOFT SYSTEM METHODE DI DAERAH PADA SKPD DINAS PERTANIAN, PERIKANAN DAN KEHUTANAN KOTA METRO
..... *Isnaini, M Yusuf S Barusman dan M. Oktaviannur* 25-33
- PENGARUH SISTEM INFORMASI MANAJEMEN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN TANGGAMUS
..... *Jhon Hendrik, Andala R P Barusman dan Habbubrahman* 34-41
- PENGARUH PENGAWASAN LANGSUNG DAN INSENTIF TERHADAP PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERTANIAN, PETERNAKAN DAN PERIKANAN KABUPATEN WAY KANAN
..... *Mirhan Ahmad, Mustofa Usman dan Habbiburahman* 40-50
- RANCANG BANGUN SISTEM PROSEDUR PELAKSANAAN JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA BAGI TENAGA KERJA SEKTOR JASA KONSTRUKSI PADA BPJS KETENAGAKERJAAN LAMPUNG I
..... *M. Irfan, M. Yusuf S Barusman dan Marzuki Noor* 51-61
- PENGARUH INSENTIF, MASA KERJA DAN PEMBAGIAN TUGAS TERHADAP KINERJA TENAGA PEMASAR PADA BANK RAKYAT INDONESIA CABANG PRINGSEWU
..... *M. Tians P, M. Oktaviannur dan Hendri Dunan* 62-71

Jurnal Manajemen Visionist	Volume 5	Nomor 1	Halaman 1 – 71	Bandar Lampung Maret 2016	ISSN 1411 – 4186
-------------------------------	----------	---------	-------------------	------------------------------	---------------------

ISSN 1411 – 4186

Jurnal Manajemen

Visionist

Volume 5, Nomor 1 - Maret 2016

DEWAN PENYUNTING

Penyunting Ahli

Sudarsono (Ketua)
Sri Utami Kuntjoro
Sinung Hendratno
Agus Wahyudi
Abdul Basit

Penyunting Pelaksana

Budhi Waskito
Ardansyah
Eka Kusmayadi
Zainal Abidin

Alamat:

Jl. Z.A. Pagar Alam No. 89, Bandar Lampung
Tel. 0721- 789825; Fax. 0721 - 770261
Email: visionist@ubl.ac.id

Diterbitkan oleh:

Program Studi Manajemen (S2)
Program Pascasarjana Universitas Bandar Lampung

PENGARUH SISTEM INFORMASI MANAJEMEN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN TANGGAMUS

Jhon Hendrik¹, Andala Rama Putra Barusman², Habbiburahman³
Program Studi Magister Manajemen Universitas Bandar Lampung

Abstrak

Sistem informasi manajemen yang efektif, dipercaya mampu mengakomodir permasalahan-permasalahan pekerjaan yang dialami oleh pegawai dan pada akhirnya akan mampu meningkatkan kinerja pegawai ke arah yang lebih baik. Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh Sistem Informasi Manajemen dengan kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tanggamus. Desain penelitian kausal dilakukan untuk menelaah varians dalam variabel terikat agar dapat memprediksi hasil dan keluarannya yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh sistem informasi manajemen dengan kinerja pegawai. Penelitian ini merupakan penelitian sampel dengan responden sebanyak 90 orang pegawai. Analisis data yang digunakan yaitu analisis korelasi product moment dan regresi linier sederhana. Berdasarkan hasil pembahasan dan interpretasi maka dapat dirumuskan simpulan bahwa Sistem Informasi Manajemen mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan dengan kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tanggamus.

Kata Kunci : *Sistem Informasi Manajemen (SIM), 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. 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 oleh Sekretariat Daerah Kabupaten Tanggamus. 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

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), Cucus (2012), bahwa sistem informasi manajemen merupakan kumpulan dari interaksi sistem-sistem informasi yang menyediakan informasi, baik untuk kebutuhan manajerial maupun kebutuhan operasi. Sistem informasi manajemen (*management 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 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.

Kinerja Pegawai

Umumnya kinerja kerap diartikan secara sempit, yaitu sebagai prestasi kerja. Banyak istilah yang maknanya diidentikkan dengan kinerja, seperti produktifitas dan efektifitas kerja. Dalam konteks ini, kinerja merupakan tingkat pencapaian tujuan suatu organisasi pemerintahan. Kinerja secara umum dapat dipahami sebagai besarnya kontribusi yang diberikan karyawan terhadap kemajuan dan perkembangan di lembaga tempat bekerja. Kinerja adalah keseluruhan unsur dan proses terpadu dalam suatu organisasi, yang didalamnya terkandung kekhususan masing-masing individu, perilaku pegawai dalam organisasi secara keseluruhan dan proses tercapainya tujuan tertentu (Supriyatno, 2009). Pengertian kinerja adalah sebagaimana yang diartikan oleh LAN (dalam Suprihanto, 2009) yaitu prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja dan penampilan kerja yang diterjemahkan dari *performance*. Dalam kata lain oleh Amstrong (dalam Supriatna, 2000), Barusman dan Mihdar (2014), disebut istilah manajemen kinerja yaitu mendapatkan hasil yang baik dari organisasi kelompok dan perorangan lewat perhatian dan pertimbangan bersama dengan berpedoman pada suatu standar kerja. Sedangkan menurut Hariandja (2002) kinerja adalah sebagai hasil kerja atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Dari beberapa pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil pencapaian atau suatu prestasi kerja secara kualitas dan kuantitas yang dilaksanakan oleh kelompok dan perorangan dengan saling pengertian dan pertimbangan bersama yang berpedoman pada suatu standar kerja.

Metodologi

Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini variabelnya adalah :

1. Variabel bebas : Sistem Informasi Manajemen (X).
2. Variabel terikat : Kinerja pegawai (Y).

Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Tanggamus berjumlah 116 orang pegawai.

Penggunaan teknik Sampling didasarkan bahwa pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tanggamus berstrata secara proporsional, di mana Sekretaris Daerah diambil 1 orang, Bagian Hukum diambil sebanyak 15 orang, Bagian Humas 16 orang, Bagian Tata Pemerintahan 26 orang, Bagian Umum 16 orang dan Bagian Organisasi dan Sosial Budaya sebanyak 16 orang.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Metode pengumpulan data dilakukan melalui :

- Studi Pustaka
Studi pustaka adalah studi yang dilakukan dengan membaca buku/literatur atau karya ilmiah lainnya dan sumber data lain yang mempunyai hubungan dengan penulisan penelitian ini. Data yang digunakan dalam studi pustaka ini adalah data sekunder, yaitu data yang telah lebih dahulu dikumpulkan dan dilaporkan pihak lain.
- Penelitian Lapangan
Penelitian lapangan dipergunakan untuk mendapatkan data primer langsung dari objek penelitian. Data primer adalah data yang langsung diperoleh dari sumber data.

Jenis Data

Sumber data dalam penelitian ini didapatkan dari data primer dan data sekunder, yaitu sebagai berikut:

- Data primer yaitu data yang diperoleh dari hasil pengamatan langsung yang berhubungan dengan objek penelitian di lapangan.
- Data sekunder yaitu data yang diperoleh dengan cara mengumpulkan literatur, dokumentasi dan catatan atau informasi yang ada kaitan dengan permasalahan yang diteliti.

Teknik Analisis Data

Analisis Kualitatif

Analisis kualitatif yaitu analisis yang menggambarkan secara rinci, dengan interpretasi terhadap data yang diperoleh melalui pendekatan teoritis. Analisis kualitatif ini dimaksudkan untuk mengetahui karakteristik responden dan karakteristik data yang meliputi distribusi frekuensi, rata-rata, standar deviasi, serta histogram.

Analisis Kuantitatif

- Analisis Korelasi Produk Moment
- Analisis Regresi Linier Sederhana

Hasil dan Pembahasan

Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Hasil Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Instrumen Sistem Informasi Manajemen (SIM)

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
pertanyaan1	0,731	0,207	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
pertanyaan2	0,604	0,207	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
pertanyaan3	0,510	0,207	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
pertanyaan4	0,601	0,207	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
pertanyaan5	0,771	0,207	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
pertanyaan6	0,606	0,207	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
pertanyaan7	0,723	0,207	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
pertanyaan8	0,677	0,207	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
pertanyaan9	0,765	0,207	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
pertanyaan10	0,594	0,207	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data Diolah, 2015.

Berdasarkan hasil analisis uji coba untuk 90 responden dengan taraf signifikansi 5% didapat nilai r_{tabel} sebesar 0,207. Dari tabel di atas, terlihat bahwa nilai *Corrected-Item Total Correlation* yang terendah yaitu 0,510 pada instrumen

nomor 3 dan tertinggi yaitu 0,771 pada instrumen nomor 5. Dengan demikian disimpulkan bahwa instrumen Sistem Informasi Manajemen (SIM) yang diujicobakan memiliki validitas (sesuai dengan yang akan diukur).

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja Pegawai

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Item1	0,655	0,207	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Item2	0,490	0,207	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Item3	0,697	0,207	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Item4	0,700	0,207	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Item5	0,632	0,207	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Item6	0,584	0,207	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Item7	0,438	0,207	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Item8	0,706	0,207	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Item9	0,748	0,207	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Item10	0,714	0,207	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data Diolah, 2015.

Dari tabel di atas, terlihat bahwa nilai *Corrected-Item Total Correlation* yang terendah yaitu 0,438 pada instrumen nomor 7 dan tertinggi yaitu 0,748 pada instrumen nomor 9. Dengan demikian disimpulkan bahwa instrumen kinerja pegawai yang diujicobakan memiliki validitas (sesuai dengan yang akan diukur).

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Koefisien Alfa	Simpulan
Sistem Informasi Manajemen (SIM) (X_1)	0,902	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,894	Reliabel

Sumber : Data Diolah, 2015.

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa keseluruhan nilai r_{11} lebih besar dari 0,6, dengan demikian dapat dikatakan bahwa kuisioner dalam penelitian ini reliabel, yang mengandung arti bahwa kuisioner tersebut akan selalu menghasilkan data yang sama dalam waktu yang berbeda, walaupun responden juga berbeda. Dengan kata lain, kuisioner tersebut dapat diandalkan dan dipercaya untuk mengumpulkan data.

Analisis Data

Analisis Kualitatif

Tabel 4. Distribusi Jawaban Responden tentang Sistem Informasi Manajemen (SIM)

No	Kategori	Skor Interval Kelas	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat baik	42 – 50	21	23,33
2.	Baik	34 – 41	48	53,33
3.	Cukup baik	26 – 33	16	17,78
4.	Tidak baik	18 – 25	5	5,56
5.	Sangat tidak baik	10 – 17	0	0,00
Jumlah			90	100

Sumber : Data Diolah, 2015.

Berdasarkan Tabel 10 di atas diketahui pegawai yang menyatakan bahwa Sistem Informasi Manajemen (SIM) dalam kategori sangat baik sebanyak 21 orang atau 23,33%, pegawai yang menyatakan Sistem Informasi Manajemen (SIM) dalam kategori baik sebanyak 48 orang atau 53,33%, pegawai yang menyatakan Sistem Informasi Manajemen (SIM) berada dalam kategori cukup baik sebanyak 16 orang atau 17,78%, pegawai yang menyatakan Sistem Informasi Manajemen (SIM) dalam kategori tidak baik sebanyak 5 orang atau 5,56% dan tidak ada pegawai yang menyatakan Sistem Informasi Manajemen (SIM) dalam kategori sangat tidak baik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Sistem Informasi Manajemen (SIM) pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tanggamus termasuk dalam kategori “baik”.

Tabel 5. Distribusi Jawaban Responden Tentang Kinerja Pegawai

No	Kategori	Skor Interval Kelas	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat baik	42 – 50	23	25,56

2.	Baik	34 – 41	40	44,44
3.	Cukup baik	26 – 33	20	22,22
4.	Tidak baik	18 – 25	7	7,78
5.	Sangat tidak baik	10 – 17	0	0,00
Jumlah			90	100

Sumber : Data Diolah, 2015.

Berdasarkan Tabel 12 di atas, diketahui pegawai dengan kinerja sangat baik sebanyak 23 orang atau 25,56%, pegawai dengan kinerja yang baik sebanyak 40 orang atau 40,44%, pegawai dengan kinerja yang cukup baik sebanyak 20 orang atau 22,22%, pegawai dengan kinerja yang tidak baik sebanyak 7 orang atau 7,78% dan tidak ada pegawai dengan kinerja yang sangat tidak baik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tanggamus secara dominan termasuk dalam kategori yang “baik”.

Analisis Data Kuantitatif

1. Analisis Korelasi Product Moment

Dari hasil pengolahan data dengan menggunakan program komputer SPSS 17 for Windows diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 6. Korelasi

		X	Y
X	Pearson Correlation	1	.758**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	90	90
Y	Pearson Correlation	.758**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	90	90

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa besarnya korelasi antara variabel Sistem Informasi Manajemen (SIM) dengan kinerja pegawai (r_{XY}) = 0,758, mengandung arti bahwa hubungan kedua variabel tersebut positif dengan tingkat keeratan dalam kriteria kuat. Selanjutnya, nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, dengan demikian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima, atau dengan kata lain Sistem Informasi Manajemen mempunyai hubungan yang positif dan signifikan dengan kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tanggamus.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan olah data melalui Program SPSS diperoleh hasil seperti tabel berikut :

Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.114	2.827		2.162	.033
	X	.807	.074	.758	10.896	.000

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa :

- Nilai konstanta (a) = 6,114
- Nilai b = 0,807
- Nilai Sig. X = 0,000

Nilai-nilai tersebut kemudian dimasukkan ke dalam bentuk persamaan regresi linier berganda, sehingga menjadi persamaan sebagai berikut :

$$Y = 6,114 + 0,807X + et$$

Interpretasi

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda seperti di atas dapat diberikan interpretasi sebagai berikut :

- a. Nilai konstanta sebesar 6,114 mengandung arti kinerja pegawai akan tetap atau konstan sebesar 6,114 point tanpa adanya Sistem Informasi Manajemen (SIM).

- b. Koefisien regresi X sebesar 0,807 berarti pengaruh Sistem Informasi Manajemen (SIM) terhadap kinerja pegawai sebesar 0,807 point, atau apabila Sistem Informasi Manajemen (SIM) meningkat sebesar 1 point, maka diprediksikan kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,807 point.

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 10,896 lebih besar dari nilai t_{tabel} (2,000) atau dengan kata lain $t_{hitung} > t_{tabel}$, sedangkan hasil *significant* yang diperoleh sebesar 0,000, lebih kecil dari yang ditentukan yaitu 0,05 sehingga dapat dikatakan signifikan. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a diterima, atau dengan kata lain Sistem Informasi Manajemen (SIM) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tanggamus.

Pembahasan

Berdasarkan analisis data diketahui besarnya korelasi antara variabel Sistem Informasi Manajemen (SIM) dengan kinerja pegawai yaitu 0,758, mengandung arti bahwa hubungan kedua variabel tersebut positif dengan tingkat keeratan dalam kriteria kuat, selanjutnya pengaruh Sistem Informasi Manajemen (SIM) dengan kinerja pegawai yaitu 57,5%, adanya kontribusi tersebut juga ditunjukkan dengan nilai signifikansi (sig.) $0,000 < 0,05$. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa Sistem Informasi Manajemen (SIM) berhubungan positif dan signifikan dengan kinerja pegawai pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tanggamus, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik Sistem Informasi Manajemen (SIM), maka akan menciptakan kinerja pegawai yang baik pula, begitu pula sebaliknya jika Sistem Informasi Manajemen (SIM) kurang baik akan menghasilkan kinerja pegawai yang buruk pula. Selanjutnya, dari hasil analisis regresi linier sederhana diperoleh persamaan garis regresi $Y = 6,114 + 0,807X$, hal ini mengandung arti bahwa Sistem Informasi Manajemen (SIM) berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 0,807 point, atau apabila Sistem Informasi Manajemen (SIM) meningkat sebesar 1 point, maka diprediksikan kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,807 point. Secara statistik, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 10,896 lebih besar dari nilai t_{tabel} (2,000) atau dengan kata lain $t_{hitung} > t_{tabel}$, sedangkan hasil *significant* yang diperoleh sebesar 0,000, lebih kecil dari yang ditentukan yaitu 0,05 sehingga dapat dikatakan signifikan. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a diterima, atau dengan kata lain Sistem Informasi Manajemen (SIM) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tanggamus.

Berdasarkan hasil observasi yang penulis lakukan dan hasil rekapitulasi jawaban pegawai berkaitan variabel Sistem Informasi Manajemen dengan indikator akurat, tepat pada waktunya dan relevan. Indikator akurat diperoleh rata-rata sebesar 3,90 atau 77,94%, indikator tepat pada waktunya diperoleh rata-rata sebesar 3,46 atau 69,11% dan indikator relevan diperoleh rata-rata sebesar 3,90 atau 78,07%. Dari ketiga indikator tersebut, ternyata diperoleh jawaban terendah yaitu indikator tepat pada waktunya sebesar 69,11%, hal ini menunjukkan bahwa pegawai beranggapan jika Sistem Informasi Manajemen (SIM) yang sudah diimplementasikan saat ini masih belum tepat pada waktunya.

Sistem Informasi Manajemen yang baik harus mampu mengadopsi kepentingan organisasi, baik internal dan eksternal. Secara internal, sebuah sistem harus mampu bermanfaat bagi anggota organisasi, sedangkan secara eksternal dapat dimanfaatkan oleh publik. Menurut Pangestu (2007:7), bahwa kualitas dari suatu Sistem Informasi Manajemen tergantung dari tiga hal, yaitu informasi harus akurat, tepat pada waktunya dan relevan.

- 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 kemungkinan banyak terjadi gangguan (noise) yang dapat merubah atau merusak informasi tersebut.
- 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.
- Relevan, berarti informasi tersebut mempunyai manfaat untuk pemakaiannya. Relevansi informasi untuk tiap-tiap orang satu dengan yang lainnya berbeda.

Selanjutnya untuk variabel kinerja pegawai dengan indikator *quality, quantity, timeliness, cost of effectiveness, need of supervision* dan *interpersonal input*. Dari keenam indikator tersebut, diperoleh nilai rata-rata terendah yaitu *interpersonal input* sebesar 3,19 atau 63,78%. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tanggamus masih memiliki *interpersonal input* yang belum maksimal, terutama dilihat dari hubungan kerja antar pegawai maupun kemauan pegawai untuk bekerja dalam tim kerja.

Hubungan kerja yang kurang harmonis dalam suatu organisasi dapat berakibat fatal terhadap kondisi kerja dalam lingkungan organisasi itu sendiri, karena dengan adanya kondisi kerja yang kurang aman dan nyaman bagi seorang pegawai dapat menyebabkan menurunnya konsentrasi dan semangat pegawai. Selanjutnya, seorang pegawai yang

kurang mampu bekerjasama dalam sebuah tim kerja mengisyaratkan bahwa pegawai tersebut lebih suka bekerja secara individu, akan tetapi sifat individualisme tersebut harus didukung oleh kemampuan, keahlian dan keterampilan dari yang bersangkutan. Adanya kerjasama yang baik diantara pegawai, diyakini akan mampu mengoptimalkan hasil kerja dan pada akhirnya kinerja organisasi akan meningkat. Hal ini sesuai dengan pendapat Hasibuan (2005 : 46) mengatakan bahwa kinerja dapat dikriteriakan menjadi dua bagian yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Organisasi pemerintah sebagai organisasi publik belum memiliki informasi yang lengkap mengenai kinerja organisasi. Lebih lanjut ia mengatakan bahwa “Kinerja seorang karyawan akan lebih baik bila dia mempunyai keahlian (*skill*) yang tinggi, bersedia bekerja karena digaji atau diberi upah sesuai dengan perjanjian, mempunyai harapan (*expectation*) masa depan yang lebih baik”.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rizal Machmud (2013) bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara sistem informasi manajemen dengan kinerja pegawai pada Rumah Tahanan (Rutan) di Makassar. Hal ini dibuktikan dari hasil analisis korelasi sederhana diperoleh koefisien korelasi (r_{xy}) sebesar 0,214 dan r dengan $N = 60$ pada taraf signifikansi 5% sebesar 1,671. Hal ini menunjukkan bahwa r positif dan lebih besar dari r tabel hitung (0,214 > 1,671). Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Fajrin (2009) bahwa, diperoleh nilai analisis korelasi Rank Spearman sebesar 0,73. Ini berarti antara Sistem Informasi Manajemen (SIM) berbasis komputer dengan Kinerja Karyawan mempunyai hubungan yang cukup kuat atau tinggi. Dari hasil perhitungan menggunakan koefisien determinasi diperoleh KD sebesar 53,29%. Ini berarti kinerja karyawan PT Golden Gate Mandiri yang dipengaruhi oleh Sistem Informasi Manajemen (SIM) berbasis komputer pada perusahaan (PT GGM) adalah sebesar 53,29%. Sedangkan sisanya sebesar 46,71% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diukur. Hasil ini telah diuji signifikan atau kecocokan dengan menggunakan uji t satu sisi, dimana diperoleh t (hitung) 4,533 lebih besar dari t (tabel) 2,552 pada tingkat signifikan 1%.

Kesimpulan dan Implikasi

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan dan interpretasi maka dapat dirumuskan kesimpulan bahwa Sistem Informasi Manajemen mempunyai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tanggamus.

Implikasi

Berdasarkan hasil penelusuran item yang mengungkap variabel Sistem Informasi Manajemen (SIM) dan kinerja pegawai maka dapat dirumuskan implikasi yaitu hendaknya segenap pimpinan dan pemegang kebijakan pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tanggamus mengoptimalkan kembali Sistem Informasi Manajemen secara terpadu melalui sebuah jaringan komputer, sehingga akan mampu membantu pegawai dalam menyusun program kerja di masa yang akan datang.

Daftar Pustaka

- Barusman, Andala Rama Putra dan Mihdar, Fauzi. 2014. *The Effect of Job Satisfaction and Organizational Justice on Organizational Citizenship Behavior with Organization Commitment as the Moderator*. International Journal of Humanities and Social Science Vol. 4, No:9, pp 118-126
- Cucus, Ahmad. 2012. Sistem Informasi Pemesanan Tiket Kerata Api Kelas Eksekutif Jurusan Jakarta Melalui Internet. Jurnal Sistem Informasi dan Telematika. Vol, 3, No; 1.
- Fajrin. 2009. Pengaruh Sistem Informasi Manajemen (SIM) Berbasis Komputer Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Golden Gate Mandiri. Jurnal Skripsi. Teknik Informatika. Universitas Gunadarma. Yogyakarta
- Ghozali, Imam. 2005. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hariandja. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Salemba Empat. Jakarta.
- Jogiyanto. 2002. Sistem Informasi Keperilakuan. Edisi Revisi. ANDI. Yogyakarta.

Machmud, Rizal. 2013. Hubungan Sistem Informasi Manajemen dan Pelayanan dengan Kinerja Pegawai pada Rutan Makasar. Jurnal Capacity STIE AMKOP Makasar. Vol 9. No. 1 Maret 2013.

Pangestu, Danu Wira. 2007. Teori Dasar Sistem Informasi Manajemen (SIM). ANDI. Yogyakarta.

Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Bisnis. Cetakan Pertama. Penerbit CV. Alpha Beta. Bandung.

Supriatna. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jilid 1. PT Indeks. Bandung.

Suprihanto, John. 2009. Perilaku Organisasional. STIE YKPN. Yogyakarta.

Supriyatno. 2009. Sistem dan Manajemen, Pelatihan Teori dan Aplikasi. Penerbit Falah Production. Jakarta.

Widodo. 2010. Pengaruh Aplikasi Sistem Informasi Manajemen (SIM) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Usaha Kecil Menengah Bidang Usaha Warnet di Kota Malang). Jurnal Skripsi. Jurusan Sistem Informatika. Universitas Airlangga. Surabaya.