

PENGARUH SISTEM INFORMASI SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA PADA PEGAWAI

Nopita Sari Dewi Harahap¹, Muhammad Irwan Padli Nasution²

1,2 Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

Email: [1nopitasarid165@gmail.com](mailto:nopitasarid165@gmail.com) , [2irwannst@uinsu.ac.id](mailto:irwannst@uinsu.ac.id)

ABSTRAK

Tujuan artikel ini adalah untuk melihat dampak penerapan kerangka data SDM jika diterapkan dengan benar. Berkat sistem digital yang diterapkan perusahaan, karyawan sudah mengetahui cara menghadapi peraturan kerja. Hal ini membuat sistem informasi manajemen SDM bermanfaat bagi bisnis dan karyawan. Pencapaian tujuan yang teratur akan memberikan hasil yang ideal, dan tidak sedikit penyimpangan besar yang menyebabkan tujuan kerja tidak tercapai. Metode penelitian deskriptif dan asosiatif digunakan dalam penelitian ini. Unit analisis dalam eksplorasi ini adalah manusia. Gunakan pengambilan sampel sensus atau saturasi. Strategi pengumpulan informasi ini terdiri dari pertemuan, survei, dan penyadaran.

Kata Kunci: Sistem Informasi, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

The aim of this article is to look at the impact of implementing an HR data framework if implemented correctly. Thanks to the digital system implemented by the company, employees already know how to deal with work regulations. This makes human resource management information systems beneficial for businesses and employees. Achieving goals regularly will provide ideal results, and there are quite a few major deviations that cause work goals not to be achieved. Descriptive and associative research methods were used in this research. The unit of analysis in this exploration is humans. Use census or saturation sampling. This information gathering strategy consists of meetings, surveys and awareness.

Keywords: Information systems, employee performance

PENDAHULUAN

Meskipun siklus dukungan didominasi oleh talenta, jelas bahwa hubungan antar sistem dalam suatu organisasi yang penting untuk membangun organisasi yang kuat memerlukan talenta yang lebih baik dalam peran dewan. Organisasi unik ini terus meningkatkan efisiensi melalui konsistensi guna menciptakan pameran terbaik dan mempertahankan perkembangan yang ada. Variabel yang mempunyai

potensi terbesar untuk membawa keunggulan bagi suatu organisasi adalah SDM dan bagaimana aset-aset tersebut dikelola. (Suwatno. 2011) Unsur manusia memegang peranan penting dan sangat mempengaruhi kemajuan suatu klub. Kemampuan SDM mempunyai pengaruh yang besar terhadap perkembangan suatu organisasi.

(Sidharta dan Lusyana, 2014) Rivai (2009) juga menyatakan bahwa ujian presentasi merupakan hasil kerja representatif dalam lingkup pekerjaannya. In Words Evaluasi lebih lanjut terhadap kinerja karyawan harus dinilai dari dampak keberhasilan presentasi organisasi.

Metodologi dan wewenang organisasi yang ketat dapat dibentuk melalui berbagai masukan dari departemen SDM, yang menjadi alasan perencanaan struktur SDM. Hal ini dapat dicapai dengan menganalisis dan mengidentifikasi kebutuhan SDM dan ketersediaannya dengan dukungan instrumen kebijakan. Kegiatan siklus ini melewati tahapan pemeriksaan atau peninjauan personel untuk memperoleh alasan pengambilan keputusan terkait dengan situasi aktual terhadap berbagai persoalan penting kebutuhan personel yang disiapkan. Ke unsur kepemimpinan organisasi tersebut terjadi karena disebabkan oleh faktor-faktor yang mempengaruhinya.

Secara umum terwujudnya organisasi yang ideal dipengaruhi oleh variabel internal dan eksternal. Variabel internal yang diingat sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja perusahaan saat ini adalah dukungan kerangka data SDM yang juga mempengaruhi implementasi. Organisasi lain dapat menggunakan Kerangka Data Aset Manusia untuk lebih meningkatkan pelaksanaan dan integritas bisnis. Terutama ketika organisasi memerlukan data yang cepat dan akurat, atau ketika organisasi memerlukan akses informasi untuk siklus dinamis. Hubungan antara eksekusi dan kerangka data SDM dijelaskan oleh Anshory (2009) karena keunggulan inovasi data merupakan kepentingan langsung bagi organisasi. Hal ini ditunjukkan dengan sebagian besar perusahaan menerapkan sistem informasi manajemen untuk keperluan operasional. Seluruh karyawan organisasi diharapkan menguasai kerangka data sesuai dengan kebutuhan departemennya. Kerangka Data SDM adalah kerangka data terpadu yang dirancang untuk mengumpulkan informasi SDM dan meningkatkan kompetensi dengan meningkatkan nilai kumpulan data SDM sebagai sumber data. (Mattis, 2009). Dengan cara ini, instrumen latihan HRM dapat dikatakan diringkas dan distandarisasi dalam penerapan komite aset yang mempengaruhi pelaksanaan organisasi. Mereka telah menciptakan kerangka kerja yang memperkuat gagasan dukungan besar dengan dukungan luar biasa bagi klien untuk memastikan bahwa mereka dapat terus memberikan dukungan kepada kliennya. maksimum. Dukungan isu membuat

perbedaan antara satu organisasi dan organisasi lainnya. Barang dan biayanya tampak sangat ketat, tetapi pemerintah membedakannya dengan jelas

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sedarmayanti (2010: 5), manajemen aset manusia adalah ilmu atau seni mengelola hubungan dan fungsi aset milik orang (tenaga kerja) secara produktif dan berhasil, secara terorganisir dan representatif. mencapai tujuan Anda. Di luar itu, masyarakat menjadi ideal. Manajemen SDM didasarkan pada gagasan bahwa setiap perwakilan adalah individu, bukan mesin, dan bukan sekadar aset perusahaan. Berikut beberapa definisi dari para ahli manajemen SDM.

Menurut Hasibuan Daerah Administratif Khusus Malayu (2012: 10) SDM eksekutif adalah pengetahuan dan keterampilan yang relevan dengan hubungan dan pekerjaan karyawan, dan berkontribusi pada pemahaman tentang tujuan organisasi, perwakilannya, dan masyarakat .berharga dan produktif.

SDM Manajerial Sebagaimana dikemukakan oleh Marwansyah (2010: 3), SDM manajerial dapat diartikan sebagai pendayagunaan SDM dalam suatu organisasi. Hal ini dicapai melalui unsur penataan, pendaftaran, dan penetapan SDM, serta pembinaan dalam rangka pengelolaan, penataan, dan peningkatan SDM. Kata-kata yang berhubungan dengan pekerjaan, gaji, dukungan pemerintah, kesejahteraan dan kebahagiaan, serta hubungan manusia modern.

Berdasarkan pengertian di atas, penulis menyimpulkan bahwa SDM sangat penting bagi manajer untuk mencapai tujuan organisasi, wakilnya, dan masyarakat. Hal ini dikarenakan pemanfaatan SDM oleh suatu organisasi didukung oleh keterampilan yang diharapkan dari SDM tersebut.

Sistem Informasi Sumber Daya Manusia

Kerangka data SDM adalah proses berkelanjutan untuk meninjau keadaan SDM dalam suatu organisasi untuk menentukan kuantitas, kualitas, dan dimensi yang perlu dipertimbangkan untuk menjadikan aset manusia sebagai strategi manajer. Kerangka kerja ini adalah cara sistematis untuk mengumpulkan, memulihkan, menyimpan, dan memperbarui informasi yang dibutuhkan organisasi Anda tentang orang-orangnya.

Seperti yang ditunjukkan oleh Veithzal Rivai (2009; 1015), kerangka data SDM menyediakan cara yang tepat bagi organisasi untuk mengumpulkan, menyimpan, melestarikan, memulihkan, dan menyetujui informasi yang mereka

perlu untuk mendorong pilihan SDM. Aspek yang digunakan dalam tes ini adalah 1). Berbagai informasi, 2). Menyimpan informasi, 3). Retensi data, 4). Informasi yang menarik, 5) Persetujuan terhadap informasi, 6). HR Kepemimpinan Independen

METODE PENELITIAN

Pemecahan masalah tersebut memerlukan suatu metode atau prosedur dalam mencari, mengambil, mengumpulkan, dan mencatat data yang diharapkan dapat menentukan kebenaran data yang diperoleh dengan menggunakan sistem penelitian Masu. Sugiyono (2009: 2) menekankan bahwa teknik inspeksi pada dasarnya adalah cara logis dalam memproses pengumpulan informasi untuk tujuan tertentu.

Penelitian

Metode penelitian deskriptif dan asosiatif digunakan dalam penelitian ini. Menurut Bambang S. Soedibjo (2013: 7), para ahli menggunakan strategi grafis untuk mengidentifikasi setidaknya satu elemen, elemen yang otonom, tanpa membuat korelasi atau menghubungkannya dengan elemen lain. Saat ini, teknik kolaboratif digunakan untuk mengidentifikasi hubungan antara setidaknya dua faktor (Bambang S. Soedibjo (2013: 8)). Metode asosiatif dapat digunakan untuk menciptakan teori yang dapat digunakan untuk menjelaskan, memprediksi, atau mengendalikan fenomena tertentu.

Analisis

Satuan analisis adalah satuan yang digunakan untuk memahami atau menjelaskan lebih beragam ciri-ciri suatu objek (Bambang S. Soedibjo, 2013: 50). Dalam audit kali ini, pihak penyidik merupakan perwakilan dari pihak perseorangan.

Populasi dan Teknik Penarikan Sampel

Populasi adalah kumpulan unsur-unsur pembanding, gambaran seluruh komponen atau satuan analisis dalam suatu populasi, dan dijadikan contoh (Bambang S. Soedibjo, 2013: 126). Besar sampel pada penelitian ini adalah 36 karyawan. Metode pengujian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode registrasi atau pengujian di bawah air, dan mengklaim bahwa "pengujian di bawah air merupakan strategi pengujian yang mengasumsikan bahwa semua orang di masyarakat adalah pengujinya." (Sugisono, 2011: 68).

Pengumpulan Data

Menurut Bambang S. Soedibjo (2013: 111), teknik pengumpulan informasi merupakan bagian penting dalam perencanaan eksplorasi. Ada banyak cara berbeda untuk mengumpulkan informasi, masing-masing memiliki kelebihan dan kekurangannya sendiri. Wawancara, survei, dan observasi adalah teknik pengumpulan data yang paling umum.

Informasi yang digunakan dalam penelitian ini merupakan informasi penting, terutama data yang diperoleh secara menarik oleh analis mengenai unsur-unsur yang menjadi dasar sasaran eksplorasi (Bambang S. Soedibjo, 2013: 108)

Operasional Variabel

Faktor-faktornya dikarakterisasi sehingga timbul kejelian khas dalam memusatkan perhatian pada gagasan yang sedang digali. Pengertian fungsional adalah makna yang hakiki atau tersurat dari gagasan atau bangunan yang hendak ditaksir (Bambang S. Soedibjo, 2013: 59). Variabel bebas (bebas) dan variabel terikat (terikat) merupakan dua variabel dalam penelitian ini. Variabel otonom atau variabel X adalah HR Data Framework (X1)

Hasil dan Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa responden mendapat skor 118,5 atas tanggapannya terhadap variabel Sistem Informasi yang dinilai memuaskan. Sementara itu, respon responden yang nilainya di bawah normal adalah cara yang paling umum untuk memperoleh informasi dari sumber informasi, kapasitas informasi, digitalisasi informasi, teknik persetujuan, pemeriksaan informasi dan navigasi.

Untuk sementara skor respon responden terhadap variabel pameran adalah 128,3 yang berarti sangat baik. Model evaluasi bergantung pada tabel 6 di atas. Tanggapan responden yang nilainya di bawah nilai normal tanggapan responden adalah Ketepatan dalam bekerja, banyaknya biaya yang dikeluarkan selama siklus kerja, pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diharapkan dan cara yang paling umum dalam menyelesaikan pekerjaan. Secara asosiatif hasil penelitian diuraikan sebagai berikut:

Tabel 4. Penghitungan analisis regresi linear

	Coefficien		
	ts ^a		
Model	Standardized	t	Sig.
	Coefficients		

		Beta				
1	(Constant)	15,198	3,740		4,064	0,000
	X	0,700	0,094	0,815	7,429	0,000

Tabel diatas menunjukkan persamaan regresi yang terbentuk adalah $Y=15,198 + 0,700X$.

Ini berarti:

1. Konstanta 15,198 menunjukkan nilai kinerja positif (Y'), yaitu sebesar 0,700
2. Jika nilai Sistem Informasi Manajemen SDM (X) bernilai nol. Koefisien regresi variabel kerangka data administrasi (X) sebesar 0,700. Artinya untuk setiap unit tenaga kerja yang diproses oleh board data frame, eksekusi (Y) meningkat sebesar 0,700 unit.
3. Koefisien bernilai positif artinya terdapat hubungan positif antara kerangka data pengelolaan dengan implementasi.

Semakin baik kerangka data SDM Anda, semakin baik pula presentasi Anda.

Tabel berikut menunjukkan sejauh mana variabel kerangka (X) data personalia manajer mempengaruhi eksekusi (Y).

Tabel 8 Tingkat dampak sistem informasi manajemen terhadap kinerja bisnis

		Model Summary		
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.815a	0,664	0,651	2,57442

Nilai R Square sebesar 0,663 seperti terlihat pada tabel di atas menunjukkan bahwa sistem informasi manajemen SDM mempunyai pengaruh sebesar 66,4% terhadap kinerja.

PENUTUP

kesimpulan

Hasil eksplorasi menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif variabel human asset the executives data framework terhadap eksekusi. Besarnya dampak kerangka data eksekutif aset manusia terhadap eksekusi adalah 66,4%. Meskipun

demikian, secara subjektif masih terdapat kekurangan dalam kerangka data aset manusia dewan seperti proses pemulihan informasi dari sumber informasi, kapasitas informasi, digitalisasi informasi, strategi persetujuan informasi serta pemeriksaan dan pengarahan informasi. Kekurangan dalam pelaksanaan adalah ketelitian dalam pekerjaan, banyaknya biaya yang timbul selama siklus pekerjaan, pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diharapkan dan cara penyelesaian pekerjaan yang paling umum. Oleh karena itu, organisasi harus mengatasi keadaan ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Bambang S.Soedibjo, 2013. *Pengantar Metode Penelitian*. Universitas Nasional Pasim Bandung
- Cherrington, 2007. *Pengertian Manajemen*. Jakarta : Bumi Aksara
- Edy Sutrisno, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana
- Harold Koontz, 2007. *Manajemen. Jilid 2*. Terjemahan Gunawan HutarukJakarta:Penerbit Erlangga.
- Ike Rahmawati Kusdyah, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta Andi
- Jimmy Rusjiana. 2016. *Pengaruh Sistem Informasi SDM terhadap Kinerja Karyawan di PT Rabanni Bandung*. Journal Komputer dan Bisnis Vol. 10 No 1 Juni 2016, 21-29Khaerul. Umam. 2010. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia
- James A.F. Stoner dalam HB. Siswanto, 2009. *Manajemen*. Edisi Bahasa Indonesia, Penerbit PT. Prehalindo
- Marihot Manulang , 2009. *Dasar-Dasar Manajemen*. Gadjah Mada University Press.
- Malayu, S.P. Hasibuan, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Malayu, S.P. Hasibuan, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Malayu, S.P. Hasibuan, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.