



**PENGARUH PENGGUNAAN SISTEM INFORMASI  
MANAJEMEN SDM TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
PT BANK XYZ DI KOTA DEPOK**

Oleh : **Munir Azhari, Kunto Atmojo, Fitri Muimah\***

e-mail : azharimunir27@gmail.com, kuntoatmojo@yahoo.co.id, muim28@gmail.com

**ABSTRACT**

*The Influence of Using a Human Resources Information Systems (HRIS) on Employee Performance at PT Bank XYZ in Depok City. Human Resources Information Systems (HRIS) can be defined as a collection of interacting information systems that are responsible for collecting and processing data to provide useful information for all levels of management in activities for planning and control. The use of a Human Resources Information Systems (HRIS) in a company is thought to be able improve employee performance results. This research was conducted at PT Bank XYZ which has a personnel application, the application that is used by its employees to support their activities in matters related to Human Capital (HC). The aim of this research is to determine the magnitude of the relationship between the use of Human Resources Information Systems (HRIS) and employee performance at PT Bank XYZ*

*Total the respondents in this study were 87 employees, researchers used a simple random sampling technique. Place where this research was conducted was PT Bank XYZ in Depok City. Researchers used the IBM SPSS Statistics 28.0.0.0 computer application by testing the validity and reliability test, normality test, correlation coefficient and determination test, and significance test (t test). Through hypothesis testing, the value of  $t_{count}$  is  $18.487 > t_{table}$  1.98827, so  $H_0$  is rejected and  $H_a$  is accepted, which means that the use of the Human Resources Information System (HRIS) has a very significant relationship with employee performance. From the results of the correlation coefficient test, a value of 0.895 and an R Square of 0.801 or based on the Coefficient of Determination (KD) value is 80.1%. The Implementation of Human Resources Information Systems (HRIS or variable X) has a relationship of 80.1% with Employee Performance (Y) and the remaining 19.9% is influenced by other factors that have not been studied by researchers such as work culture, work motivation, work discipline and others. etc.*

**Keywords:** *Human Resources Management (HR Management), Human Resources Information Systems (HRIS) and Employee Performance.*

**PENDAHULUAN**

**Latar Belakang**

Lingkup dari Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) sendiri menurut Prof. Dr. Hj. Sedarmayanti, M.Pd., APU (2017:19) mencakup proses rekrutment, seleksi, pengembangan, pemberian kompensasi, evaluasi, dan promosi. Pekerjaan dari orang yang bergelut dibidang manajemen SDM sendiri pada kenyataannya lebih kompleks daripada hal yang dipaparkan diatas. Semakin besarnya suatu organisasi atau perusahaan maka akan semakin banyak juga kegiatan manajemen SDM yang perlu dilaksanakan, sehingga menyebabkan diperlukannya sistem informasi manajemen yang dapat mengakomodir kompleksitas tersebut.

Sistem Informasi Manajemen menurut Raymond McLeod, Jr., dan George P. Shell (2008:12) didefinisikan “sebagai suatu sistem berbasis komputer yang membuat informasi tersedia bagi para pengguna yang memiliki kebutuhan serupa”. Sedangkan menurut Eti Rochaety (2017:15) “Sistem informasi merupakan kumpulan komponen dalam sebuah perusahaan yang berhubungan dengan proses penciptaan dan pengaliran informasi”. Sedangkan sistem informasi manajemen SDM merupakan perpaduan antara Sumber Daya Manusia dan aplikasi teknologi informasi untuk memilih, menyimpan, mengolah dan mengambil kembali data dalam rangka mendukung proses pengambilan keputusan sebuah perusahaan.

\* Dosen Program Studi Manajemen Universitas Mitra Bangsa

Sedangkan keandalan suatu sistem informasi dalam perusahaan, menurut Eti Rochaety (2017:15) terletak pada keterkaitan antar komponen yang ada sehingga dapat menghasilkan aliran informasi yang berguna, akurat, terpercaya, detail, cepat, relevan bagi kepentingan operasi perusahaan. Perusahaan membangun sistem informasi ini untuk mempermudah pengelolaan semua informasi terkait manajemen SDM, disamping itu dengan dibangunnya sistem informasi SDM diharapkan mampu membuat perusahaan menjadi lebih efisien dalam bekerja, hemat dari segi biaya, dan meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan.

Menurut Sedarmayanti (2012:20) kinerja dapat diartikan “sebagai sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan, atau merupakan perpaduan dari hasil kerja (apa yang harus dicapai seseorang) dan kompetensi (bagaimana cara mencapainya)”. Dalam pengukuran kinerja, pada umumnya perusahaan telah menetapkan *Key Performance Indicator (KPI)* sesuai dengan jabatan yang ada dalam perusahaan tersebut. Hasil atas kinerja seorang pegawai perlu diukur karena berfungsi sebagai alat manajemen untuk mengevaluasi pelaksanaan kinerja tahunan dan dapat melakukan evaluasi serta perbaikan secara berkala. Disamping itu hasil dari pengukuran kinerja berguna untuk dapat memberikan penghargaan maupun hukuman yang objektif atas kinerja pegawai yang telah diukur sesuai dengan sistem pengukuran kerja yang telah disepakati.

Dalam penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya oleh Reza Nurul Ichsan pada tahun 2020 yang dilakukan dengan cara menyebarkan kuisioner kepada 50 orang pegawai BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan, dengan menggunakan metode analisis data yang digunakan yaitu uji instrument seperti uji validitas dan uji realibilitas, uji analisis regresi linear sederhana, uji normalitas, uji hipotesis melalui uji t dan uji koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara sistem informasi manajemen terhadap kinerja pegawai apabila dilihat dari hasil uji t dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $8,491 > 2,010$ ) dengan taraf sig 0,05. Berdasarkan pada hasil penelitian tersebut diatas, dapat disimpulkan bahwa penerapan sistem informasi manajemen SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja kepegawaian. Sedangkan penggunaan sistem informasi manajemen sebagai salah satu sistem yang dapat membantu pekerjaan pegawai yang dinilai lebih

akurat dan efisien baik dari segi waktu maupun biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan menarik untuk diteliti lebih jauh.

PT Bank XYZ adalah salah satu perusahaan BUMN yang dalam penelitian ini disamakan nama aslinya menunjuk UU No 10 tahun 1998 (tentang peraturan perundang-undangan kerahasiaan bank). PT Bank XYZ merupakan sebuah perusahaan yang sangat kompleks dalam hal fungsi manajerial. Bagian-bagian organisasi didalamnya diharapkan manajemen korporasi PT Bank XYZ dapat berdiri sendiri dan dapat memberikan kontribusi pencapaian terukur yang telah ditentukan oleh manajemen korporasi. PT Bank XYZ telah membangun sistem informasi manajemen yang dibagi menjadi berbagai macam subsistem. Salah satunya adalah sistem informasi manajemen SDM berupa aplikasi kepegawaian, dimana aplikasi ini dinilai dapat mempermudah pegawai dalam menunjang aktifitasnya sehari-hari. Penggunaan sistem informasi manajemen SDM (aplikasi kepegawaian) juga mempermudah pegawai dalam mencari informasi yang terlupakan oleh pegawai tersebut seperti tingkat (*grade*) kepegawaian, training yang telah diikuti, data organisasi dan lain sebagainya. Selain efisiensi waktu, penggunaan sistem informasi manajemen SDM menjadikan suatu perusahaan hemat dalam segi pengeluaran biaya transportasi pengantaran berkas kepegawaian, biaya akomodasi pelatihan, biaya penyimpanan berkas pegawai, dan biaya ATK. Dengan demikian peneliti fokus pada pengaruh penggunaan sistem informasi manajemen SDM terhadap kinerja pegawai PT Bank XYZ di Kota Depok.

### **Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui berapa besar pengaruh penggunaan Sistem Informasi Manajemen SDM terhadap kinerja pegawai pada PT Bank XYZ di Kota Depok.

### **KAJIAN TEORI**

#### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Drs. Bintoro, M.T dan Drs. Daryanto (2017:15) “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal”. Manajemen Sumber

Daya Manusia didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia, bukan mesin dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis.

Lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia menjadi suatu proses sistematis untuk membawa perubahan yang diinginkan dalam perilaku karyawan dengan melibatkan hal-hal berikut ini:

- 1) Perencanaan Sumber Daya Manusia yang dibutuhkan oleh organisasi atau perusahaan (*Human Resources Planning*).
- 2) Menganalisis jabatan dan pekerjaan, yaitu menganalisa dan menjelaskan secara rinci tentang masing-masing pekerjaan atau jabatan dalam perusahaan atau organisasi (*Job Analysis*).
- 3) Perekrutan dan penyeleksian karyawan atau sumber daya manusia yang dibutuhkan tersebut sesuai dengan syarat, sistem, tata cara, prosedur dan proses yang ditentukan agar memenuhi kebutuhan organisasi baik pada masa sekarang maupun untuk masa akan datang (*Recruitment and Selection*).
- 4) Memperkenalkan latar belakang perusahaan, budaya organisasi perusahaan, nilai-nilai perusahaan dan etika kerja kepada karyawan yang telah lulus seleksi serta memperkenalkannya kepada karyawan-karyawan lainnya (*Orientation and Induction*).
- 5) Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi (*Training and Development*).
- 6) Penilaian prestasi dan kinerja karyawan untuk promosi, demosi, transfer dan pemberhentian (PHK) terhadap karyawan (*Performance Appraisal*). Perencanaan dan pemberian kompensasi atau upah (*Compensation planning and remuneration*).
- 7) Memotivasi karyawan, memperhatikan kesejahteraan, kesehatan dan keselamatan karyawan (*Motivation, Welfare, Health and Safety*).
- 8) Menjaga hubungan dan melakukan komunikasi dengan serikat pekerja (*Industrial relation*).

Adapun fungsi pokok dari Manajemen Sumber Daya Manusia terbagi menjadi dua, yaitu fungsi manajemen dan fungsi operasional.

- 1) Fungsi Manajemen.
  - a. Fungsi perencanaan (*Planning*), melaksanakan tugas dalam perencanaan kebutuhan, pengadaan, pengembangan dan pemeliharaan SDM.

- b. Fungsi pengorganisasian (*Organizing*), menyusun suatu organisasi dengan mendesain struktur dan hubungan antara tugas-tugas yang harus dikerjakan oleh tenaga kerja yang telah dipersiapkan.
- c. Fungsi pengarahan (*Directing*), memberikan dorongan untuk menciptakan kemauan kerja yang dilaksanakan secara efektif dan efisien.
- d. Fungsi pengendalian (*Controlling*), melakukan pengukuran-pengukuran antara kegiatan yang dilakukan antara kegiatan yang dilakukan dalam standar yang telah ditetapkan khususnya di bidang tenaga kerja.

2) Fungsi Operasional.

- a. Pengadaan tenaga kerja (*procurement*) merupakan usaha untuk memperoleh sejumlah pegawai dengan jenis tenaga kerja yang sesuai dengan yang dibutuhkan terutama berhubungan dengan penentuan kebutuhan tenaga kerja, penarikan, seleksi, orientasi, dan penempatan.
- b. Pengembangan (*development*) merupakan usaha untuk meningkatkan keahlian karyawan melalui program pendidikan dan latihan atau training yang tepat agar karyawan atau pegawai dapat melakukan tugasnya dengan baik.
- c. Kompensasi merupakan usaha untuk memberikan balas jasa atau imbalan yang memadai kepada pegawai sesuai dengan kontribusi yang telah disumbangkan kepada perusahaan.
- d. Integrasi (*integration*) merupakan usaha untuk menyelaraskan kepentingan individu organisasi, instansi maupun masyarakat, oleh karena itu harus dipahami sikap dan prinsip-prinsip pegawai.
- e. Pemeliharaan (*maintenance*) merupakan usaha untuk memelihara sikap-sikap pegawai yang menguntungkan organisasi atau instansi.

Pemisahan (*separation*) adalah usaha untuk mengembalikan pegawainya ke lingkungan masyarakat dalam keadaan sebaik mungkin, bila organisasi atau instansi mengadakan pemutusan hubungan kerja.

## Sistem Informasi Manajemen

Menurut Prof. Dr. H.A. Rusdiana, M.M dan Moch. Irfan, S.T., M.Kom (2022; 95) “Sistem informasi manajemen adalah suatu sistem yang dirancang untuk menyediakan informasi guna mendukung pengambilan keputusan pada kegiatan manajemen dalam organisasi”. Tujuan sistem informasi manajemen diantaranya menyediakan informasi yang dipergunakan dalam perencanaan, pengendalian, pengevaluasian, dan perbaikan berkelanjutan; serta menyediakan informasi untuk mengambil keputusan. Jadi, 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 dalam kegiatan perencanaan dan pengendalian.

Pada sistem informasi manajemen SDM digunakan untuk mendukung berbagai kegiatan yang berkaitan dengan Sumber Daya Manusia. Menurut Prof. Dr. H.A. Rusdiana, M.M dan Moch. Irfan, S.T., M.Kom (2022; 240) terdapat beberapa komponen penting dalam pengembangan Sistem Informasi MSDM, yaitu:

- 1) Komponen output sumber daya manusia.  
Berikut ini adalah kelompok output yang dapat dihasilkan dari sistem informasi manajemen sumber daya manusia:
  - a. Informasi tentang perencanaan tenaga kerja. Dimana informasi ini meliputi informasi perputaran tenaga kerja, anggaran biaya tenaga kerja dan perencanaan tenaga kerja.
  - b. Informasi tentang pengadaan tenaga kerja. Informasi ini meliputi informasi pasar tenaga kerja, penjadwalan wawancara, perekrutan, dan analisis rekrutmen.
  - c. Informasi tentang pengelolaan tenaga kerja yang mana meliputi informasi terkait pelatihan, penilaian atau evaluasi kerja, dan evaluasi keahlian.
  - d. Informasi tentang kompensasi meliputi informasi terkait gaji atau kompensasinya yang meliputi kehadiran dan jam kerja, perhitungan gaji dan bonus, analisis kompensasi dan perencanaan kompensasi.
  - e. Informasi tentang benefit, seperti benefit kesehatan (asuransi karyawan dan keluarganya) atau manfaat tambahan lainnya yang diterima oleh karyawan

seperti dana pensiun diluar BPJSTK dan BPJS Kesehatan.

- f. Informasi tentang lingkungan kerja yang berhubungan dengan keluhan, lingkungan kerja, hubungan dengan serikat kepegawaian, dan *update-update* terbaru terkait kebijakan perusahaan yang berkaitan dengan kepegawaian.
- 2) Komponen model sumber daya manusia.  
Beberapa model digunakan dalam sistem informasi sumber daya manusia, seperti model matematis untuk menghitung gaji, bonus, menentukan kompensasi, dan menentukan besaran benefit.
  - 3) Komponen basis data sumber daya manusia.  
Komponen basis data dibuat berdasarkan tiga sumber *input*, yaitu data eksternal sumber daya manusia (contoh peraturan pemerintah), data internal berdasarkan *riset* yang telah dilakukan oleh perusahaan (contoh; SOP, surat internal perusahaan, ketetapan yang di buat oleh Grup Head, dst), dan yang terakhir berdasarkan data internal keuangan /*accounting* perusahaan seperti besaran gaji, tunjangan, dan lain sebagainya berdasarkan level kepegawaian.
  - 4) Komponen *input* sumber daya manusia.  
Komponen *input* sumber daya manusia terbagi dua yaitu;
    - a. Sumber data eksternal yang datanya berasal dari luar seperti peraturan pemerintah, serkit pekerja, pegawai yang telah diterima lulusan dari mana, dan lain sebagainya.
    - b. Sumber data internal dimana bisa berasal dari data keuangan yang ditarik dari basis data akuntansi dan data internal yang didapat dari riset sumber daya manusia.

## Kinerja Pegawai

Menurut Drs. Bintoro, M.T dan Drs. Daryanto (2017;106) “Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan

berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama (Rivai dan Basri. 2005:50)

Ada beberapa syarat tolak ukur kinerja yang baik, yaitu:

- Tolak ukur yang baik haruslah mampu diukur dengan cara yang dapat dipercaya.
- Tolak ukur yang baik harus mampu membedakan individu-individu sesuai dengan kinerja mereka.
- Tolak ukur yang baik harus sensitif terhadap masukan dan tindakan-tindakan dari pemegang jabatan.
- Tolak ukur yang baik harus dapat diterima oleh individu yang mengetahui kinerjanya yang sedang dinilai.

Berikut ini adalah karakteristik orang yang memiliki kinerja yang tinggi (Mangkunegara, 2002:68):

- Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
- Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
- Memiliki tujuan yang realistik.
- Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
- Memanfaatkan umpan balik (*feedback*) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
- Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

Berikut ini merupakan enam indikator untuk mengukur kinerja karyawan menurut Robbins (Drs. Bintoro, M.T dan Drs. Daryanto, 2017;107):

- Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan karyawan.
- Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- Ketepatan waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lainnya.
- Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

- Kemandirian. Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya sesuai komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan dimana dia bekerja.

### Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode studi penelitian pengujian hipotesis (studi eksperimental). Menurut Sugiyono (2015: 284) studi penelitian ini menguji hipotesis hubungan kausal antara variabel. Studi ini membutuhkan prosedur yang tidak hanya akan mengurangi bias dan meningkatkan keandalan, tetapi akan memungkinkan penarikan kesimpulan tentang kausalitas. Dengan demikian, peneliti melakukan pendekatan kuantitatif untuk mengetahui pengaruh variabel penggunaan sistem informasi manajemen SDM terhadap kinerja pegawai PT Bank XYZ di Kota Depok.

Teknik yang digunakan penulis dalam pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan metode *simple random sampling* (sampel acak sederhana). Menurut Siregar S (dalam bukunya Nikolaus Duli 2019:61) dalam metode ini anggota sampel diambil dari populasi secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada didalam populasi itu. Peneliti menggunakan rumus Slovin (Nikolaus Duli 2019: 68) untuk menentukan jumlah populasi. Berikut ini adalah rumus dan hitungan yang dipergunakan:

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

di mana:

$n$  = jumlah sampel

$N$  = jumlah populasi

$e$  = *Error* (% yang dapat ditoleransi terhadap ketidaktepatan penggunaan sampel sebagai pengganti populasi)

Pada penelitian ini penulis menggunakan *error* sebesar 10% sehingga besarnya sampel dapat dihitung sebagai berikut:

$$= \frac{N}{1 + N(e)^2} = \frac{615}{1 + 615(0,10)^2} = 86,01$$

*dibulatkan menjadi 87 orang sampel*

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, maka penelitian ini akan mengambil 87 orang pegawai yang akan dijadikan sampel untuk penelitian.

## PEMBAHASAN

### Uji Validitas dan Reliabilitas Kinerja Pegawai

Derajat kebebasan (df) di rumuskan sebagai  $df = N - 2$ , dihitung bahwa  $df = 87 - 2$  hasilnya 85 dan tingkat signifikansi 5% maka diperoleh nilai  $r_{tabel}$  0,2108 atau digunakan menjadi 0,211. Sehingga untuk melihat  $r_{hasil}$  dapat dilihat pada tabel uji validitas variabel Kinerja Pegawai (Y) dimana didapatkan nilai  $r_{hasil}$  positif dan lebih besar dari  $r_{tabel}$  (0,211) maka variabel Kinerja Pegawai (Y) dapat dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas variabel Kinerja Pegawai (Y) dengan nilai  $r_{tabel}$  0,211, sedangkan nilai Alpha sebesar 0,893 sehingga dapat disimpulkan bahwa  $r_{alpha}$  positif dan lebih besar dari  $r_{tabel}$  atau  $0,893 > 0,211$  maka dengan demikian instrument penelitian variabel Kinerja Pegawai (Y) adalah *Reliabel*. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel Uji Reliabilitas  
Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.893	10

Sumber : Data diolah SPSS

Berdasarkan hasil Uji Validitas dan Reliabilitas masing-masing variabel independen (Penggunaan Sistem Informasi Manajemen SDM / variabel X) dan variabel dependen (Kinerja Pegawai / variabel Y) pada tabel uji validitas yang ada, pada tabel berikut ini dijelaskan pernyataan yang valid maupun yang tidak valid.

Tabel Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas  
Variabel Independen dan Variabel Dependen

KETERANGAN	Penggunaan Sistem Informasi Manajemen SDM (X)	Kinerja Pegawai (Y)
Pertanyaan Awal	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10
Pertanyaan yang Gugur (Tidak Valid)	-	-
Pertanyaan yang Valid	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10
Alpha	0,904	0,893

Sumber : Data diolah SPSS

Berdasarkan tabel diatas bahwa variabel Penggunaan Sistem Informasi Manajemen SDM (X) secara keseluruhan dinyatakan 100% valid, begitu pula variabel Kinerja Pegawai (Y) dinyatakan 100% valid. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada pernyataan yang harus diganti dan dihapus.

### Uji Koefisien Determinasi

Selanjutnya dari hasil perhitungan koefisien korelasi dijadikan perhitungan koefisien determinasi. Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh dari variabel bebas (*independent variable*) terhadap variabel terkait (*dependent variable*), biasanya ditanyakan dalam presentase. Koefisien determinasi ini dapat dihitung dengan menggunakan aplikasi komputer *IBM SPSS Statistics 28.0.0.0*.

#### Model Summary<sup>b</sup>

Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.895 <sup>a</sup>	.801	.798	3.550

a. Predictors: (Constant), Penggunaan SIM SDM X

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber : Data diolah SPSS

Dari perhitungan koefisien korelasi pada table analisa koefisien determinasi nilai koefisien korelasi (R) antara variabel independen Penggunaan Sistem Informasi Manajemen SDM (X) dengan variabel dependen Kinerja Pegawai (Y) diperoleh nilai sebesar 0,895 dan R *Square* sebesar 0,801 atau 80,1%. Hasil tersebut dapat dikatakan bahwa variabel Penggunaan Sistem Informasi Manajemen SDM (X) mempunyai hubungan sebesar 80,1% dengan Kinerja Pegawai (Y) dan sisanya 19,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang belum diteliti oleh peneliti. Adapun hubungan antara variabel Sistem Informasi Manajemen SDM (X) dengan Kinerja Pegawai (Y) diperoleh R *Square* sebesar 0,801 atau 80,1% artinya tingkat hubungannya sangat kuat.

### Analisis Regresi Linear Sederhana dan Uji Hipotesis

Hasil Output SPSS Analisis Regresi Linear Sederhana

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.042	1.652		4.261	<.001
	Penggunaan SIMSDM X	.820	.044	.895	18.487	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber : Data diolah SPSS

Hasil analisis Regresi Linear Sederhana diperoleh nilai persamaan regresi linear bergandanya sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 7,042 + 0,820 X$$

Dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Nilai a sebesar 7,042, dimana jika nilai X (Penggunaan Sistem Informasi Manajemen SDM) adalah tetap (tidak berubah atau 0) maka nilai konstanta Y adalah sebesar 7,042
- 2) Nilai b adalah 0,820 dimana jika X (Penggunaan Sistem Informasi Manajemen SDM) bertambah 1 basis point, maka Y (Kinerja Pegawai) akan mengalami peningkatan sebesar 0,820.

Selanjutnya diperoleh tingkat signifikansi dan  $t_{hitung}$  sebesar 18,487, dan  $t_{tabel}$  dengan nilai 1,98827. Dimana tabel distribusi t dicari dengan cara menghitung derajat kebebasan (df) di rumuskan sebagai  $df = N - 2$ , dihitung bahwa  $df = 87 - 2$  hasilnya 85 dan tingkat signifikansi 5% maka diperoleh nilai  $t_{tabel}$  1,98827.

Maka dapat disimpulkan  $t_{hitung}$  18,487 >  $t_{tabel}$  1,98827 atau dengan ini tingkat hubungannya signifikan  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Berdasarkan hasil uji t tersebut di atas, terbukti bahwa variabel Penggunaan Sistem Informasi Manajemen SDM (X) secara nyata mempunyai hubungan dengan Kinerja Pegawai (Y).

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil uji determinasi yang diperoleh nilai R square sebesar 0,801 atau 80,1% artinya tingkat hubungannya sangat kuat. Jadi dapat disimpulkan bahwa Penggunaan Sistem Informasi Manajemen SDM (Variabel X) mempengaruhi kinerja pegawai (Variabel Y) sejumlah 80,1% dan sisanya sejumlah 19,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang belum diteliti oleh peneliti. Disamping itu berdasarkan dari hasil uji hipotesis, didapatkan hasil  $t_{hitung}$  18,487 >  $t_{tabel}$  1,98827, dimana hasil  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  yang mengindikasikan bahwa Penggunaan sistem informasi manajemen SDM (X) secara nyata mempunyai hubungan yang sangat signifikan dengan kinerja pegawai (Y).

### Saran

Bagi para pegawai yang saat ini bekerja di PT Bank XYZ sebaiknya semakin meningkatkan hasil kinerja dan meningkatkan *engagement* (keterikatan dengan perusahaan) karena PT Bank XYZ selalu berupaya membuat pegawai yang bekerja di perusahaan tersebut merasa terpenuhi kebutuhannya. Salah satu buktinya adalah dibangunnya sistem informasi kepegawaian yang *Reliable* (Handal), *Available* (Tersedia), *Scalable* (Terukur), *Secure* (Aman), dan Relevan sesuai dengan *core values* BUMN AKHLAK.

## DAFTAR PUSTAKA

- Annual Report PT Bank XYZ tahun 2022
- Bintoro dan Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta; Penerbit Gava Media
- Eti Rochaety. (2017). *Sistem Informasi Manajemen Edisi 3*. Jakarta; PT Mitra Wacana Media
- Harries Madiistriyatno. (2021). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, Tangerang; Indigo Media.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta; PT. Gunung Agung.
- Kumar R. (2019). *Research Methodology: a step-by-step guide for beginners*. London: Sage
- Nikolaus Duli. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Beberapa Konsep Dasar Untuk Penulisan Skripsi & Analisis Data dengan SPSS*. Yogyakarta; Deepublish
- Priyono dan Marnis (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo; Zifatama Publisher
- Siregar, S. (2019). *Statistika Deskriptif untuk penelitian: dilengkapi perhitungan manual dan aplikasi SPSS Versi 17*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Stephen Robbin. (2017). *Manajemen Personalialia, Aplikasi dalam Organisasi*, Jakarta; Penerbit Djambatan.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung; Alfabeta.
- Sutrisno Hadi. (2015) *Metode Ramalan Kuantitatif Untuk Perencanaan Ekonomi dan Bisnis*. Jakarta; Rineka Cipta.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Depok: Raja Grafindo Persada.
- Yani, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta; Mitra Wacana Media.
- Yuniarsih dan Suwatno. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta; Gunung Agung.

---