

PENGARUH SISTEM INFORMASI SUMBER DAYA MANUSIA, KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA APARAT DESA PARUMPANAI

The Influence of Human Resource Information Systems, Competencies and Work Discipline on The Performance of The Parumpanai Village

Agung Widhi Kurniawan¹, Silvi Friska², Zainal Ruma³
Romansyah Sahabuddin⁴, Burhanuddin⁵

¹⁻⁵Universitas Negeri Makassar

Email:

silvifriska272727@gmail.com

Abstract

This study aims to determine the effect of the human resource information system, competence and work discipline on the performance of the Parumpanai Villange officials. The type of research used is quantitative research, where this research is used to explain correlations and test the proposed hypotheses. The sample in this study used a saturated sample technique with a total of 16 respondents. Data collection techniques in this study used observation, questionnaires and documentation with multiple linear regression analysis techniques. The results showed, that there is a positive and significant influence of human resource information systems, competence and work discipline as a whole on the performance of apparatus with a presentation of 44.7%. This implies that the dependent variable (employee performance) can be interpreted by human resource information systems, competence and work discipline of 44.7%, while 55.3% (100% - 44.7%) is explained by causes and other factors that are outside the variables studied.

Keywords: Human Resource Information System, Disiplin, Competence, Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari sistem informasi sumber daya manusia, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja aparat Desa Parumpanai. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif, dimana penelitian ini yang digunakan untuk menjelaskan korelasi dan pengujian hipotesis yang diajukan. Sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh dengan jumlah 16 responden. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan observasi, kuesioner dan dokumentasi dengan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan sistem informasi sumber daya manusia, kompetensi dan disiplin kerja secara menyeluruh terhadap kinerja aparat dengan presentasi sebesar 44.7%. Hal ini mengandung arti bahwa variabel terikat (kinerja karyawan) dapat diinterpretasikan oleh sistem informasi sdm, kompetensi dan disiplin kerja sebesar 44.7%, sedangkan 55.3% (100% - 44.7%) diterangkan oleh sebab dan faktor lain yang berada diluar variabel yang diteliti

Kata kunci: Sistem Informasi Sumber Daya Manusia, Kompetensi, Disiplin, Kinerja

PENDAHULUAN

Perkembangan masyarakat yang dinamis dengan semakin tingginya tingkat pendidikan, pengetahuan dan keterampilan menuntut profesionalitas dari aparat pemerintah untuk meningkatkan kualitas pelayanan bagi masyarakat. Seiring

dengan perkembangannya, organisasi seringkali mengabaikan tentang pengelolaan sumber daya manusia yang dimilikinya.

Dari sisi tersebut, ternyata keinginan dan kebutuhan masyarakat untuk mendapatkan pelayanan yang maksimal bukanlah suatu yang statis, tetapi terus berkembang secara dinamis. Masyarakat selalu mendambakan keinginan dan kebutuhan dapat terpenuhi secara berkualitas dan memuaskan dari penyelenggaraan pemerintahan.

Pada saat ini sistem pengolahan data pegawai di Kantor Desa Parumpanai yaitu menggunakan Microsoft Office untuk melakukan pengolahan data pegawai, penggajian, dan surat tugas. Penyimpanan data kepegawaian masih dalam bentuk arsip sehingga membutuhkan waktu yang cukup lama untuk mencari data pegawai serta rentan hilangnya arsip yang telah disimpan. Pada saat ini sistem penggajian masih dilakukan secara manual yaitu dengan mencatat pada buku sehingga menyebabkan terjadinya kesalahan perhitungan serta membutuhkan waktu yang cukup lama untuk mencari data gaji pegawai. Media penyimpanan data masih berbentuk arsip sehingga masih terjadi kesulitan dalam pencarian data dan sering terjadi kehilangan data.

Faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja adalah kompetensi. Ketidakkonsistenan kinerja aparat yang terjadi tidak semata-mata menurun begitu saja, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja aparat itu sendiri seperti faktor internal dari setiap aparat yang ada di organisasi pemerintahan yaitu faktor kemampuan pegawai, kedisiplinan kerja, dan kompetensi pegawai. Hal ini dapat dilihat dari masih banyaknya pegawai atau aparatur yang kurang kompeten dalam menjalankan pekerjaannya. Selain itu pengetahuan aparat akan pelaksanaan tugasnya sangat menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas dengan baik. Ditemukan pula banyaknya pegawai yang menunda pekerjaannya dan kurang memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan mereka.

Disiplin kerja salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang Disiplin yang baik mencerminkan tanggung jawab seseorang kepada tugas yang diberikannya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya organisasi.

Disiplin kerja aparat desa pada Kantor Desa Parumpanai masih dikatakan kurang baik. Hal ini terlihat dari masih banyaknya aparat desa yang datang terlambat ke kantor dan pulang lebih awal dari ketentuan jam kerja. Indikator lain yang menunjukkan rendahnya disiplin kerja adalah banyaknya pegawai yang tidak kembali ke tempat kerja setelah istirahat makan siang. Hal ini menunjukkan betapa tidak disiplinnya pegawai dalam mematuhi aturan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Oleh karena itu, disiplin kerja perlu dikaji agar dapat diketahui pengaruhnya terhadap kinerja aparat Desa Parumpanai

TINJAUAN PUSTAKA

Sistem Informasi Sumber Daya Manusia

Sistem Informasi Sumber Daya Manusia adalah sistem yang menunjang manajemen untuk mempermudah dalam proses pengambilan keputusan yang meliputi aktivitas merencanakan, menerima, menempatkan, melatih dan mengembangkan serta memelihara atau merawat sumber daya manusia atau anggota perusahaan (McLeod, Jr 2012: 244).

Kompetensi

Kompetensi yang dimiliki karyawan secara individual harus mampu mendukung pelaksanaan strategi perusahaan dan mampu mendukung setiap perubahan yang dilakukan manajemen (Rivai, 2009).

Disiplin Kerja

Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya, (Sastrohadirwiyo, 2003: 291).

Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dimensi dari kinerja adalah kuantitas, kualitas dan dapat tidaknya diandalkan (Mangkunegara, 2015: 67).

METODE

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan metode penelitian yaitu penelitian korelasional. Populasi pada penelitian ini adalah aparatur Desa Parumpanai di Kecamatan Wasuponda Kabupaten Luwu Timur. Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah total sampling. Alasan mengambil total sampling adalah karena jumlah populasi yang kurang dari 100 orang, jadi jumlah sampel pada penelitian ini adalah 16 orang seluruh karyawan yang berada di kantor Desa Parumpanai. Instrumen penelitian merupakan alat ukur yang digunakan dalam penelitian, yaitu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena (variabel) yang diamati, Instrumen penelitian yang digunakan adalah Kuisisioner dan observasi. Kuisisioner adalah alat pengumpulan data (instrumen penelitian) yang dilakukan untuk mengumpulkan data dengan cara membagi daftar pertanyaan kepada responden untuk mendapatkan jawabannya (Kurniawan, 2016). Pada penelitian ini menggunakan analisis linier berganda untuk mengetahui seberapa besar hubungan antar variabel independen sistem informasi

sumber daya manusia (X1), kompetensi (X2) dan disiplin kerja (X3) dengan variabel dependen yaitu kinerja aparat Desa Parumpanai.

HASIL PEMBAHASAN

Desa Parumpanai merupakan salah satu Desa yang berada dalam wilayah Kecamatan Wasuponda yang terletak 25 KM dari Ibukota kabupaten Luwu Timur dan 60 KM dari Ibukota Kecamatan dengan luas 231 km². Secara administratif wilayah Desa Parumpanai terdiri dari 8 (Delapan) Dusun, yang meliputi 18 (Delapan belas) wilayah administrasi tingkat RT.

Bentuk struktur organisasi Pemerintahan Desa Parumpanai memilih bentuk struktur organisasi Type B, sebagaimana diatur dalam Peraturan Bupati Luwu Timur Nomor 9 Tahun 2016 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Pemerintah Desa, yang merupakan turunan dari Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 84 Tahun 2015 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Pemerintah Desa. Susunan dan bentuk struktur yang dimaksud terdiri atas Kepala Desa, Sekretaris Desa, 3 Kaur dan 2 Kasi serta Kepala Dusun/Kepala Kewilayahan. Dalam pelaksanaannya, untuk menunjang pelayanan dasar kepada masyarakat Kepala Desa mengangkat beberapa unsur staf.

Perangkat Desa yang selanjutnya adalah pembantu Kepala Desa yang meliputi Sekretariat Desa, pelaksana teknis, dan pelaksana kewilayahan. Sekretariat Desa bertugas membantu Kepala Desa dalam bidang administrasi Pemerintah Desa yang terdiri atas 3 (tiga) urusan yaitu urusan Keuangan, urusan Perencanaan dan urusan Tata Usaha dan Umum.

Sedangkan pelaksana teknis terdiri dari 2 (Dua) seksi yaitu seksi Pemerintahan dan seksi Kesejahteraan dan Pelayanan yang masing-masing seksi dikepalai oleh Kepala Seksi. Selanjutnya untuk Pelaksana Kewilayahan terdiri dari 8 (Delapan) Dusun yang masing-masing wilayah dipimpin oleh seorang Kepala Dusun.

Istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance, dimana menurut Mangkunegara kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang padanannya dalam bahasa Inggris adalah performance, kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu (Mangkunegara, 2015:34).

Kinerja juga dimaknai sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang mampu untuk dicapai dan dilaksanakan dengan baik oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Pengujian statistik yang dilakukan menunjukkan bahwa variabel sistem informasi sumber daya manusia, kompetensi dan disiplin memiliki kontribusi pengaruh secara menyeluruh terhadap kinerja aparat Desa Parumpanai. Dimana secara khusus variabel sistem informasi sumber daya manusia (X1), kompetensi (X2) dan disiplin kerja (X3) memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial

terhadap kinerja aparat . Sehingga diambil keputusan pada hipotesis bahwa H1, H2 dan H3 diterima.

Kemudian hasil analisis statistik terhadap penelitian yang telah dilakukan, variabel independent pada penelitian ini memiliki pengaruh simultan atau bersama-sama terhadap variabel dependen pada penelitian ini. Dimana sistem informasi sumber daya manusia (X1), kompetensi (X2) dan disiplin kerja (X3) berpengaruh simultan dengan nilai persentasi diperoleh sebesar 44,7 % dimana persentasi tersebut mengandung arti bahwa, kinerja aparat Desa Parumpanai dapat diterangkan oleh variabel sistem informasi sumber daya manusia, kompetensi dan disiplin kerja.

Kemudian ditinjau dalam penelitian Dalam penelitian Lasmaya (2016) menjelaskan bahwa tanpa adanya sitem informasi SDM yang efektif, orang yang dalam konteks penelitian ini adalah karyawan akan sulit memahami dan mengimplementasikan isi atau perintah dari informasi yang telah disampaikan untuk menunjang kinerja yang maksimal. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Sistem informasi SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya ditinjau dari perspektif (Elizar & Tanjung, 2018) kompetensi merupakan kemampuan dasar yang dimiliki oleh seseorang berupa keterampilan, keahlian, kecakapan dan lain-lain dalam hubungannya dengan melakukan pekerjaan agar mendapatkan hasil yang baik dan maksimal. Kemampuan atau kompetensi seseorang termasuk dalam kategori tinggi atau baik nantinya akan dibuktikan dan ditunjukkan apabila ia sudah melakukan pekerjaan. Sebaliknya apabila mempunyai kompetensi tingkat rendah, ia akan cenderung berkinerja rendah pula.

Ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini didukung dengan hasil penelitian terdahulu (Farisi & Fani, 2019) yang menunjukkan bahwa disiplin memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hubungan kedisiplinan dengan kinerja sebenarnya semua itu dilakukan dengan tujuan agar kualitas kinerja SDM perusahaan mengalami peningkatan, dan setiap pembuatan itu semua sudah melihat dari berbagai segi dan sudut pandang (Fahmi, 2016)

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada uraian sebelumnya dapat disimpulkan bahwa:

1. Sistem informasi sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparat Desa Parumpanai.
2. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparat Desa Parumpanai
3. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparat Desa Parumpanai.

4. Berdasarkan hasil uji hipotesis dari uji F menunjukkan bahwa semua variabel independent yaitu sistem informasi sdm, kompetensi dan disiplin kerja secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi kinerja aparat desa secara positif dan signifikan. Jadi semakin tinggi sistem informasi sumber daya manusia, kompetensi dan disiplin kerja, maka semakin tinggi pula kinerja aparat desa.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). *Pengaruh Pelatihan, Kompetensi Dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai*. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 1(1), 46-58.
- Fahmi. Irham. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja*. Mitra Wacana Media: Jakarta
- Farisi, S., & Mauliza Fani, W. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. Konferensi Internasional Pada Pendidikan Global.
- Hidayati, H., & Putri, A. (n.d.). *Pengaruh Sistem Informasi Sumber Daya Manusia, Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Barat*. <https://doi.org/10.46306/vls.v2i2>
- Kurniawan, A.W & Puspita, Z (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Pandiva Buku
- Lasmaya, M., & Pasundan, S. (n.d.). *Pengaruh Sistem Informasi SDM, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*.
- Raymon McLeod. (2012). *Sistem Informasi Manajemen*.
- Rivai, Veithzal. 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*, Jakarta: RajaGrafindo Persada
- Siswanto Sastrohadiwiryono. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara