

**PERANAN PENERAPAN SISTEM INFORMASI MANAJEMEN TERHADAP
EFEKTIVITAS KERJA PAGAWAI LEMBAGA PEMASYARAKATAN
NARKOTIKA (LAPASTIKA) BOLLANGI KABUPATEN GOWA**

Oleh
RIZAN MACHMUD

Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Gorontalo

Abstract

The calculations, the value of 0.27 which means that the value is between 0.26 to 0.50. This suggests that the role hubunmgan management information system (MIS), and Work Effectiveness yanmg Employees have low and positive relationships indicate a unidirectional relationship, which means the better the management information system used will result in higher Employees Work Effectiveness, and vice versa

Keywords :*Management Information System, Performance, and effectivinerss of employee*

PENDAHULUAN

Semua kegiatan yang dilakukan oleh dan di dalam organisasi memerlukan informasi. Demikian pula sebaliknya, semua kegiatan menghasilkan informasi, baik yang berguna bagi organisasi yang melaksanakan kegiatan tersebut maupun bagi organisasi lain diluar organisasi yang bersangkutan, oleh sebab informasi berguna untuk semua macam dan bentuk kegiatan dalam organisasi.

Apabila sistem informasi manajemen dirancang dan dilaksanakan dengan baik, maka akan banyak manfaat yang bisa diperoleh manajemen perusahaan, yaitu mempermudah manajemen dan membantu serta menunjang proses pengambilan keputusan manajemen. Karena sistem informasi manajemen menyediakan informasi bagi manajemen perusahaan dimana sistem informasi manajemen tersebut dilaksanakan

Manajemen menggunakan informasi untuk dua tujuan yaitu perencanaan dan pengawasan. Perencanaan terjadi sebelum pelaksanaan

aktivitas organisasi. Tujuan yang ditentukan oleh proses perencanaan harus dicapai dengan aktivitas itu. Meskipun perencanaan meliputi semua tingkat organisasi, tetapi kebanyakan terjadi pada tingkat keputusan strategis dan taktis. Perencanaan banyak bergantung pada peramalan dan dan informasi dari luar. Pengendalian merupakan hal mebandingkan hasil aktual dengan rencana yang ditentukan pada proses perencanaan.

Demikian pentingnya peranan sistem informasi manajemen dalam usaha pencapaian tujuan, sehingga jelaslah bahwa penggunaan dari sistem informasi manajemennya harus dikaitkan dengan usaha-usaha modernisasi, sedang proses modernisasi hanya dapat terjadi bila ditarik manfaatnya dari kemajuan yang telah dicapai dalam bidang ilmu pengetahuan dan teknologi. Dalam manfaat dan peranan sistem informasi manajemen seorang pemimpin dapat mengikut sertakan orang lain dalam arti memikirkan masalah bersama-sama dan bersama pula bertanggung jawab dalam pencapaian tujuan organisasi.

PERMASALAHAN

Berdasarkan uraian pendahuluan penelitian, maka penulis mencoba mengidentifikasi masalah yang berhubungan dengan penerapan sistem informasi manajemen terhadap efektivitas kerja pegawai, adapun permasalahan yang diajukan adalah :” Seberapa besar peranan sistem informasi manajemen terhadap efektivitas kerja pegawai Lembaga Pemasyarakatan Narkotika (Lapastika) Bollangi Kabupaten Gowa ?

TUJUAN PENELITIAN

Adapun tujuan penelitian adalah untuk mengetahui seberapa besar peranan sistem informasi manajemen terhadap efektivitas kerja pegawai Lembaga Pemasyarakatan Narkotika (Lapastika) Bollangi Kabupaten Gowa.

TINJAUAN PUSTAKA

A. Pengertian Sistem Informasi Manajemen

Suatu sistem informasi mencakup kegiatan pengumpulan, pengorganisasian, dan pendistribusian data sedemikian rupa sehingga data tersebut menjadi informasi yang bermakna bagi pengambilan keputusan (manajerial). Suatu sistem informasi yang baik sangat memfasilitasi setiap fungsi manajemen, namun sistem ini akan memberi manfaat yang sangat besar khususnya bila dilibatkan dalam perencanaan dan pengawasan (Mc Loed 2001). Sementara teknologi informasi mencakup bukan hanya teknologi komputer (hardware dan software) untuk memproses dan menyimpan informasi, tetapi juga teknologi komunikasi untuk mengirimkan (*transmitting*) informasi ke berbagai

bagian organisasi yang membutuhkannya untuk kepentingan pengambilan keputusan (Martin, 1999).

Unit perusahaan yang bertanggung jawab atas sebagian besar sumber daya informasi dapat dinamai berbagai macam divisi SIM atau departemen SIM, IT (*Informasi technology*) dan IS (*information services*).

Pengertian Sistem menurut Mulyadi (2008) adalah sebagai berikut : “Sekelompok dua atau lebih komponen-komponen yang saling berkaitan (subsistem-subsistem yang bersatu untuk mencapai tujuan yang sama)”.

Pengertian Sistem menurut Winarno (2006) adalah sebagai berikut : “Sekumpulan komponen yang saling bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu”.

Pengertian Sistem menurut McLeod (2001) adalah sebagai berikut: “*Asistem is a group of elements that are integrated with the common porpose of achieving an objective*”. Sistem adalah sekelompok elemen yang terintegritasi dengan maksud yang sama untuk mencapai suatu tujuan.

Pengertian Informasi menurut Jogiyanto (2005) adalah sebagai berikut : “Informasi diartikan sebagai data yang diolah menjadi bentuk yang lebih berguna dan lebih berarti bagi yang menerimanya” .

Pengertian Informasi menurut Kusriani (2007) adalah sebagai berikut : “Informasi adalah data yang sudah diolah menjadi sebuah bentuk yang berguna bagi pengguna yang bermanfaat dalam pengambilan keputusan saat ini atau mendukung sumber informasi”.

Pengertian Informasi menurut McLeod (2005) adalah sebagai berikut: "Data yang telah diproses, atau data yang memiliki arti".

Sedangkan pengertian Sistem Informasi menurut Husain dan Wibowo (2002) adalah sebagai berikut : "Sistem Informasi adalah seperangkat komponen yang saling berhubungan yang berfungsi mengumpulkan, memproses, menyimpan dan mendistribusikan informasi untuk mendukung pembuatan keputusan dan pengawasan dalam organisasi".

Definisi Sistem Informasi menurut Azhar Susanto (2008) adalah sebagai berikut : "Sistem informasi adalah kumpulan dari subsistem apapun baik fisik ataupun non fisik yang saling berhubungan satu sama lain dan bekerja sama secara harmonis untuk mencapai satu tujuan yaitu mengolah data menjadi informasi yang berarti dan berguna".

Sedangkan menurut definisi dari Robert A. Leitch dan K. Roscoe Davis dalam Jogiyanto (2005) adalah sebagai berikut: "Sistem informasi adalah suatu sistem didalam suatu organisasi yang mempertemukan kebutuhan pengolahan transaksi harian , mendukung operasi , bersifat manajerial dan kegiatan strategi dari suatu organisasi dan menyediakan pihak luar tertentu dengan laporan-laporan yang diperlukan".

Sedangkan pengertian Sistem Informasi Manajemen (SIM) Komarudin dan Sastradipoera (2001) adalah sebagai berikut :

"Serangkaian sub-sistem informasi yang menyeluruh dan terkoordinasi dan secara rasional terpadu dalam mentransformasi data, sehingga menjadi informasi melalui serangkaian cara untuk meningkatkan

produktivitas yang sesuai dengan gaya dan sifat manajer atas dasar kriteria mutu yang telah ditetapkan".

Pengertian Sistem Informasi Manajemen (SIM) menurut Frederick H. Wu dalam Jogiyanto (2005) SIM adalah sebagai berikut : "Kumpulan dari manusia dan sumber daya modal didalam suatu organisasi yang bertanggung jawab mengumpulkan dan mengelola data untuk menghasilkan informasi yang berguna untuk semua tingkatan manajemen di dalam kegiatan perencanaan dan pengendalian".

Sedangkan menurut Gordon. B. Davis dalam Jogiyanto (2005) adalah sebagai berikut : "Sistem Informasi Manajemen merupakan suatu sistem yang melakukan fungsi-fungsi untuk menyediakan semua informasi yang mempengaruhi semua operasi organisasi".

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli di atas maka penulis dapat menarik kesimpulan bahwa Sistem Informasi Manajemen adalah seluruh rangkaian aktivitas kerja sistem informasi yang membentuk satu kesatuan sistem dengan tujuan yang sama melalui proses pengumpulan, penyimpanan, pengolahan sampai akhirnya menghasilkan informasi yang berguna bagi seluruh anggota organisasi (pemimpin dan staf) untuk membuat kebijakan atau menentukan keputusan menjadi lebih baik berkenaan dengan kepentingan organisasi.

B. Efektivitas Kerja Pegawai

Kata efektif sering dipadankan dengan efisien, kedua kata ini seakan sepiang kekasih yang saling setia namun keduanya memiliki pengertian dan makna

yang berbeda. Dalam dunia kerja diharapkan pegawai yang ada memiliki efektivitas kerja tinggi. Dari harapan tersebut timbul sebuah pertanyaan apa sih sebenarnya pengertian dari efektivitas kerja?

Menurut Echols dan Shadily (1997) efektivitas berasal dari kata “*effective*”, yang artinya “berhasil” atau “ditaati”. Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan sangat bergantung pada kemampuan pegawai bekerja secara efektif yaitu bekerja sesuai dengan ketentuan dan mentaati setiap aturan yang dimiliki organisasi.

Barnard (2005) menjelaskan “*Effectiveness is the degree to which operative goals have been attained*” dengan demikian efektivitas berkenaan dengan pencapaian tujuan kerja yang dimiliki oleh setiap pekerja, seseorang pegawai dinyatakan memiliki efektivitas kerja yang tinggi jika pegawai tersebut mampu mencapai tujuan yang dibebankan pada dirinya.

Ranganayakulu (2005) menjelaskan bahwa “*Effectiveness refers to goal achieving behavior and its results*” dengan demikian pegawai yang efektif dalam bekerja adalah pegawai yang seluruh kegiatan kerjanya berlangsung dalam upaya mencapai hasil yang optimal. Seiring dengan kondisi tersebut Ranganayakulu (2005) menjelaskan bahwa “*effectiveness is a broad term and takes into account several factors inside and outside the organisation*”. Kemampuan pegawai menyesuaikan berbagai faktor yang ada dalam lingkungan kerja dan faktor di luar lingkungan kerja akan mendukung dirinya tumbuh sebagai pegawai yang efektif. Berdasarkan kemampuan tersebut dapat disimpulkan bahwa efektivitas

kerja pegawai berkaitan dengan *to taking right decision at right time*.

Schemerhon John R. Jr (2009) menjelaskan “*Effectiveness is the achievement of output targets, as measured by I compare the output budget with actual output, if $OA > OS$ called effective*.” Dengan memahami pengertian tersebut, dapat dijelaskan bahwa efektivitas adalah ukuran atau kualitas keberhasilan kerja yang dicapai pegawai. Seseorang pegawai dinyatakan bekerja efektif jika ia mampu mencapai tujuan dengan cara yang lebih baik dari standar yang telah ditetapkan.

Efektivitas kerja pegawai dapat ditentukan dengan membandingkan antara waktu kerja yang telah ditetapkan dengan waktu yang dibutuhkan pegawai, dan juga dapat dibandingkan antara hasil atau kualitas yang dicapai dengan kualitas yang telah ditetapkan. Jika pelaksanaan kerja yang dilakukan pegawai lebih baik dari yang ditetapkan maka pegawai tersebut tergolong sebagai pegawai yang efektif.

C. Pengertian Kinerja

Dalam melaksanakan kerjanya, karyawan menghasilkan sesuatu yang disebut dengan kinerja. Kinerja merupakan hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam

rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika.

Mangkunegara (2000) menyatakan bahwa: “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

Hasibuan (2005) menyatakan bahwa: “Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.” Hariandja (2002) menyatakan bahwa: “Kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan peranannya dalam organisasi” Sastrohadiwiryo (2002) menyatakan bahwa : “Kinerja adalah kinerja yang dicapai seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.”

Berdasarkan beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja yang baik menurut Mangkunegara (2000) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah:

a. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari

kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*Knowledge + skill*). Artinya, karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi yang diharapkan. Oleh sebab itu karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

b. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*Attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

William Stern dalam Mangkunegara (2000) menyatakan bahwa faktor-faktor penentu kinerja individu adalah:

1) Faktor Individu

Secara psikologis, individu yang normal yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi.

Dengan kata lain, tanpa adanya konsentrasi yang baik dari individu dalam bekerja, maka mimpi pimpinan

mengharapkan mereka dapat bekerja produktif dalam mencapai tujuan organisasi. Konsentrasi individu dalam bekerja sangat dipengaruhi oleh kemampuan potensi, yaitu kecerdasan pikiran/*Intelegensi Quotient* (IQ) dan kecerdasan emosi/*Emotional Quotient* (EQ).

2) Faktor Lingkungan Organisasi

Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai kinerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, autoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarir dan fasilitas kerja yang relatif memadai. Sekalipun, jika faktor lingkungan organisasi kurang mendukung, maka bagi individu yang memiliki tingkat kecerdasan pikiran memadai dengan kecerdasan emosi baik, sebenarnya ia tetap dapat berprestasi dalam bekerja. Hal ini bagi individu tersebut, lingkungan organisasi itu dapat diubah dan bahkan dapat diciptakan oleh dirinya serta merupakan pemacu (pemotivator), tantangan bagi dirinya dalam berprestasi di organisasinya.

Menurut Mangkunegara (2000) unsur-unsur yang dinilai dari kinerja adalah kualitas kerja, kuantitas kerja, keandalan dan sikap. Kualitas kerja terdiri dari ketepatan, ketelitian, keterampilan, kebersihan. Kuantitas kerja terdiri dari output dan penyelesaian kerja dengan ekstra. Keandalan terdiri dari mengikuti instruksi, inisiatif, kehati-hatian, kerajinan. Sedangkan sikap terdiri

dari sikap terhadap perusahaan, karyawan lain dan pekerjaan serta kerjasama.

Sedangkan Mathis dan Jackson (2002) berpendapat bahwa “Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk: (1) kuantitas output, (2) kualitas output, (3) jangka waktu output, (4) kehadiran di tempat kerja, dan (5) sikap kooperatif.

Bernardin dan Russel (2007) menyebutkan adanya enam kriteria untuk mengukur kinerja seorang karyawan, yaitu:

- 1) *Quality*, sejauh mana kemampuan menghasilkan sesuai dengan kualitas standar yang ditetapkan perusahaan.
- 2) *Quantity*, sejauh mana kemampuan menghasilkan sesuai dengan jumlah standar yang ditetapkan perusahaan.
- 3) *Timeliness*, tingkat sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki dengan memperhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.
- 4) *Cost of effectiveness*, sejauh mana tingkat penerapan sumberdaya manusia,
- 5) keuangan, teknologi, dan material yang mampu dioptimalkan.
- 6) *Need of supervision*, sejauh mana tingkatan seorang karyawan untuk bekerja dengan teliti tanpa adanya pengawasan yang ketat dari supervisor.
- 7) *Interpersonal input*, sejauh mana tingkatan seorang karyawan dalam pemeliharaan harga diri, nama baik

dan kerjasama, diantara rekan kerja dan bawahan.

Keseluruhan unsur/komponen penilaian kinerja di atas harus ada dalam pelaksanaan penilaian agar hasil penilaian dapat mencerminkan kinerja dari para karyawan

HIPOTESIS

Berdasarkan permasalahan dan teori yang ada, maka penulis mengemukakan hipotesis sebagai berikut : jika penerapan sistem informasi diterapkan dengan baik maka efektivitas kerja pegawai dapat tercapai”.

METODE ANALISIS

Adapun metode statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Koefisien Korelasi Rank Spearman

Untuk mengetahui kuat atau lemahnya peranan sistem informasi manajemen dengan efektivitas kerja pegawai, digunakan rumus korelasi Rank Spearman sebagai berikut :

Rumus apabila tidak terdapat angka kembar

$$rs = 1 - \frac{6 \sum d_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

dimana :

d_i = selisih rank x dan rank y

n = banyaknya sampel

rs = koefisien korelasi rank spearman

Rumus apabila terdapat angka kembar atau sama

$$rs = \frac{\sum X^2 + \sum Y^2 - \sum d_i^2}{2\sqrt{\sum X^2 \cdot \sum Y^2}}$$

dimana :

$$\sum X^2 = \frac{n^3 - n}{12} - \sum Tx$$

$$\sum Y^2 = \frac{n^3 - n}{12} - \sum Ty$$

$$\sum Tx = \sum Ty = \frac{t^3 - t}{12}$$

Keterangan :

n = jumlah sampel yang digunakan

t = banyaknya data yang memiliki nilai sama

d_i = selisih rank x dan rank y

$\sum Tx$ = faktor korelasi X

$\sum Ty$ = faktor korelasi Y

Besarnya koefisien hubungan adalah $-1 \leq r \leq 1$, yang menunjukkan :

- Apabila $rs = 0$ atau mendekati 0 maka hubungan antara kedua variabel sangat lemah atau tidak ada hubungan sama sekali
- Apabila $rs = 1$ atau mendekati 1 maka terdapat hubungan yang kuat antara variabel X dan variabel Y. Terdapat korelasi yang sempurna antara kedua variabel
- Apabila $rs = -1$ atau mendekati -1 maka terdapat hubungan yang kuat namun berlawanan arah antara variabel X dan variabel Y. Terdapat nilai yang bertentangan antara kedua variabel.

Untuk mengetahui kekuatan hubungan antara variabel X dan variabel Y dapat diukur dengan dengan suatu tafsiran angka-angka korelasi menurut sugiyono (2004) yang dikategorikan sebagai berikut ;

Tabel 1. Nilai koefisien korelasi Rank Spearman (rs) berkisar antara $-1 < rs < +1$

Koefisien Korelasi	Arah Hubungan	Tafsiran
0,00 – 0,25	+ dan -	Hubungan diabaikan
0,26 – 0,50	+ dan -	Hubungan rendah
0,51 – 0,75	+ dan -	Hubungan besar
0,76 – 1,00	+ dan -	Hubungan kuat

Sumber : Sugiyono (2004)

2. Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui prosentase besarnya variabel X yang mempengaruhi variabel Y, maka digunakan koefisien determinasi (kd) dengan rumus sebagai berikut :

$$Kd = (rs)^2 \cdot 100\%$$

Dimana :

Kd = koefisien determinasi

Rs = korelasi Rank Spearman

100% = Untuk mengetahui dalam bentuk %

3. Pengujian Hipotesis

Suatu koefisien korelasi haruslah merupakan suatu nilai yang signifikan untuk menguji keberartian koefisien korelasi dengan dilakukan langkah-langkah sebagai berikut :

c. Menentukan hipotesa

$$H_0 : rs \leq 0$$

Artinya sistem informasi manajemen tidak berperan positif dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai

$$H_0 : rs > 0$$

Artinya sistem informasi manajemen berperan positif dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai

d. Menentukan taraf signifikan

Dengan ketentuan :

$$1. (\alpha) = 0.05$$

$$2. Dk = n - 2$$

e. Uji statistic

$$T = rs \frac{n - 2}{\sqrt{1 - rs^2}}$$

Dimana :

n = jumlah sampel

rs = nilai korelasi

untuk mendapatkan satu kesimpulan apakah terdapat signifikan atau tidaknya korelasi antara variabel X dan variabel Y, maka hasil t_{hitung} dibandingkan dengan t_{tabel} dengan criteria sebagai berikut :

1. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak, H_a diterima
2. Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima, H_a ditolak

PEMBAHASAN

A. Peranan Sistem Informasi Manajemen Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Lembaga Pemasyarakatan Narkotika (Lapastika) Bollangi Kabupaten Gowa

Hasil kuesioner yang sudah dikumpulkan, kemudian diolah dan dianalisis dengan menggunakan korelasi Rank Spearman, yaitu dengan memberikan nilai kepada setiap jawaban kemudian dijumlahkan sehingga diperoleh Rank X dan Rank Y, dan d_i baru kemudian d_i tersebut dikuadratkan. Tujuan dilakukan korelasi Rank adalah

untuk mengetahui seberapa besar Peranan Efektivitas Kerja Pegawai. Untuk lebih Sistem Informasi Manajemen dengan jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 2. Hasil perhitungan Peranan Sistem Informasi Manajemen dengan Efektivitas Kerja Pegawai

No.Resp	Skor X	Skor Y	Rank X	Rank Y	d_i	d_i^2
1	40	25	2,5	14	11,5	132,25
2	42	26	11	30,5	19,5	380,25
3	42	25	11	14	3	9
4	42	28	11	66,5	55,5	3080,25
5	44	27	40	52	12	144
6	45	27	52	52	0	0
7	43	26	24	30,5	6,5	42,25
8	45	24	52	4	-48	2304
9	46	27	58,5	52	-6,5	42,25
10	44	28	40	66,5	26,5	702,25
11	45	27	52	52	0	0
12	43	26	54	30,5	6,5	42,25
13	43	25	24	14	-10	100
14	45	27	52	52	0	0
15	43	26	24	30,5	6,5	42,25
16	45	26	52	30,5	-21,5	462,25
17	45	27	52	52	0	0
18	43	26	24	30,5	6,5	42,25
19	43	25	24	14	-10	100
20	44	24	40	4	-36	1296
21	40	24	2,5	4	1,5	2,25
22	43	27	24	52	28	784
23	47	27	63	52	-11	121
24	44	27	40	52	12	144
25	48	27	67,5	52	-15,5	240,25
26	44	28	40	66,5	26,5	702,25
27	41	26	5,5	30,5	25	625
28	40	26	2,5	30,5	28	784
29	43	25	24	14	-10	100
30	43	26	24	30,5	6,5	42,25
31	47	26	63	30,5	-32,5	1056,25
32	44	26	40	30,5	-9,5	90,25
33	44	28	40	66,5	26,5	702,25
34	44	27	40	52	12	144
35	43	29	24	70	46	2116
36	42	27	11	52	41	1681
37	43	27	24	52	28	784
38	44	25	40	14	-26	676
39	44	25	40	14	-26	676
40	47	27	63	52	-11	121
41	43	25	24	14	-10	100
42	43	27	24	52	28	784
43	40	26	2,5	30,5	28	784

44	44	27	40	52	12	144
45	44	27	40	52	12	144
46	42	27	11	52	41	1681
47	43	26	24	30,5	6,5	42,25
48	44	26	40	30,5	-9,5	90,25
49	46	27	58,5	52	-6,5	42,25
50	45	28	52	66,5	14,5	210,25
51	45	26	24	30,5	6,5	42,25
52	42	24	11	4	-7	49
53	46	24	58,5	4	-54,5	2970,25
54	45	26	52	30,5	-21,5	462,25
55	43	25	24	14	-10	100
56	42	25	11	14	3	9
57	45	24	52	4	-48	2304
58	41	26	5,5	30,5	25	625
59	42	26	11	30,5	19,5	380,25
60	44	27	40	52	12	144
61	47	26	63	30,5	-32,5	1056,25
62	48	27	67,5	52	-12,5	240,25
63	46	27	58,5	52	-6,5	42,25
64	42	25	11	14	3	9
65	44	25	40	14	-26	676
66	43	25	24	14	-10	100
67	48	24	67,5	4	-63,5	4032,25
68	50	26	70	30,5	-39,5	1560,25
69	48	28	67,5	66,5	-1	1
70	47	27	63	52	-11	121
Jumlah						39459,5

Sumber : data diolah

Berdasarkan data pada tabel 1 dimasukkan kedalam perhitungan tersebut, terdapat data kembar baik untuk korelasi rank spearman, adapun data rank rank X maupun data rank Y, untuk itu x dan rank y sebagai berikut :

Tabel 3. Hasil perhitungan angka kembar data rank X

X	t	t ³	t ³ - t	(t ³ - t)/12
40	4	64	60	5
41	2	8	6	0,5
42	9	729	720	60
43	17	4913	4896	408
44	15	3375	3360	280
45	9	729	720	60
46	4	64	60	5
47	5	125	120	10
48	4	64	60	5
$\sum Tx$				833,5

Sumber : data diolah

Tabel 4. Hasil perhitungan angka kembar data rank Y

Y	T	T ³	T ³ - T	(T ³ - T)/12
24	7	343	336	28
25	13	2197	2184	182
26	20	8000	7980	665
27	23	12167	12144	1012
28	6	216	210	17,5
ΣTx				1904,5

Sumber : data diolah

B. Analisis Koefisien Korelasi Rank Spearman

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar peranan antara variabel (X) dan variabel (Y), karena terdapat angka kembar, maka digunakan rumus sebagai berikut :

$$rs = \frac{\sum X^2 + \sum Y^2 - \sum d_i^2}{2\sqrt{\sum X^2 \cdot \sum Y^2}}$$

Sedangkan untuk mencari nilai $\sum X^2$ dan $\sum Y^2$ dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\sum X^2 = \frac{n^3 - n}{12} - \sum Tx$$

$$\sum X^2 = \frac{70^3 - 70}{12} - 833,5$$

$$= 27744$$

$$\sum Y^2 = \frac{n^3 - n}{12} - \sum Ty$$

$$= \frac{70^3 - 70}{12} - 1904,5$$

$$\sum X^2 = \frac{70^3 - 70}{12} - 1904,5$$

$$= 26673$$

Berdasarkan perhitungan tersebut, maka diperoleh nilai koefisien korelasi

$$70^3 - 70$$

$$rs = \frac{27744 + 26673 - 39.459,5}{2\sqrt{27744 \cdot 26673}} = 0,27$$

Hasil perhitungan tersebut diperoleh nilai sebesar 0,27 yang berarti nilai tersebut berada antara 0,26 – 0,50. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan peranan sistem informasi manajemen (SIM) dan Efektivitas Kerja Pegawai mempunyai hubungan yang rendah dan positif menunjukkan adanya hubungan yang

searah yang artinya semakin baik Sistem Informasi Manajemen yang digunakan akan mengakibatkan semakin tinggi Efektivitas Kerja Pegawai, begitu juga sebaliknya.

C. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dapat diketahui berapa besar kontribusi

variabel X terhadap variabel Y, dengan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} Kd &= (rs)^2 \cdot 100\% \\ &= (0,027)^2 \cdot 100\% \\ &= 7,29 \end{aligned}$$

Artinya bahwa adanya perubahan pada sistem informasi manajemen (SIM) mampu menjelaskan perubahan Efektivitas Kerja Pegawai sebesar 7,29%, sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

D. Pengujian Hipotesis

Untuk membuktikan hipotesis yang diajukan penulis, maka digunakan uji signifikansi dengan cara sebagai berikut :

1. Menentukan hipotesa

$$H_0 : rs \leq 0$$

Artinya sistem informasi manajemen tidak berperan positif dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai

$$H_a : rs > 0$$

Artinya sistem informasi manajemen berperan positif dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai

2. Menentukan taraf signifikan

Dengan derajat kebebasan ($dk = 70 - 2 = 68$) dan taraf $\alpha = 5\%$ maka diperoleh $t_{tabel} = 1,6749$, sedangkan hasil $t_{hitung} = 2,3112$

Artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,3112 > 1,6749$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, di mana terdapat peran yang signifikan atau positif antara sistem informasi manajemen (SIM) dalam meningkatkan Efektivitas Kerja Pegawai, dengan demikian hipotesis yang diajukan **dapat diterima**.

PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan penulis dapat disimpulkan bahwa sistem informasi manajemen berperan positif dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai, sedangkan saran yang diajukan bahwa sebaiknya pegawai diikutkan pendidikan dan pelatihan.

DAFTAR PUSTAKA

- Azhar, Susanto. 2004. *Sistem Informasi Manajemen*, Linggar Jaya, Bandung
- Bernard. 2005. *An introduction to Enterprise Architecture* (2nd ed). United States of America:AuthorHouse
- Bernardin H. John and Russe.2007. *Human Resourch Management:An Experiential Approach*, Singapore,MC Graw-Hill international Editions
- John Minor Echols dan Hasan Shadily, *Kamus Inggris-Indonesia*. (Jakarta: Gramedia, 1977),
- Fakhri Husein M dan Wibowo A. 2002. *Sistem Informasi Manajemen*, edisi Revisi, UPP AMP YKPN Yogyakarta
- Hariandja. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengadaan pengembangan Pengkoordinasian dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*, PT.Grasindo, Jakarta
- Jogiyanto. 2005. *Sistem teknologi Informasi*, Andi, Yogyakarta.

- Kusrini. 2007. *Strategi Perancangan dan Pengelolaan Basis Data*, Amikom, Yogyakarta.
- K.C.S. Ranganayakulu, 2005. *Organisational Behaviour* (New Delhi: Atlantic Publishers & Dist.
- Malayu Hasibuan. 2005. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Bandung: CV.Alphabeta.
- Mangkunegara. 2000. *Manajemen Sumber Daya manusia*, PT. Remadja Rosda Karya, Bandung
- Mathias R L Jackson. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Salemba Empat, Jakarta
- Mulyadi. 2008. *Sistem Informasi Akuntansi*, YKPN, Yogyakarta
- MCLeod.J.R. 2001. *Sistem Informasi Manajemen*, Pearson Education Asia Pte.Ltd dan PT Prenhalindo, Jakarta
- Sastradipoera dan Komarudin. 2001. *Asas-Asas Manajemen Perkantoran (Pendekatan Sistem Informasi Manajemen*, Kappa Sigma, Bandung
- Sastrohadiwiryono. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Schemerhon John R. Jr, 2009. *Management Management 2nd* (Edition. Ohio: John Willey.
- Sugiyono. 2004. *Metode penelitian Bisnis*. Cetakan ketujuh, CV.Alfa Beta, Bandung
- Winarno. 2006. *Sistem Informasi Manajemen*, Yogyakarta:UPP STIM YKPN