

PENGARUH KUALITAS SISTEM INFORMASI SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP EFEKTIVITAS PENGAMBILAN KEPUTUSAN SUMBER DAYA MANUSIA

(Penelitian Pada Pt. Perusahaan Listrik Negara (Persero) Distribusi Jatim Area Pelayanan dan Jaringan Malang)

Dodik Andriawan

Kertahadi

Riyadi

Fakultas Ilmu Administrasi

Universitas Brawijaya

Email : andriawan_dodik@ymail.com, kerta@ub.ac.id, riyadi@ub.ac.id

Malang

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk memprediksi dan menganalisis pengaruh kualitas sistem informasi sumber daya manusia terhadap efektivitas pengambilan keputusan. Variabel yang dianalisis meliputi variabel bebas (x) kualitas sistem informasi, dan variabel terikat (y) efektivitas pengambilan keputusan. Penelitian ini mengambil responden pejabat struktural administrasi PLN (Persero) Distribusi Jatim Malang karena dianggap mutlak menggunakan Sistem Informasi Sumber Daya Manusia untuk pengambilan keputusan Sumber Daya Manusia. Pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh dan padat. Tahap pengujian diawali dengan uji validitas dan reliabilitas instrumen. Analisis korelasi, analisis regresi linier sederhana dan uji parsial (uji T). Alat bantu yang digunakan dalam menganalisa menggunakan software SPSS for windows versi 16. Hasil uji validitas dan reliabilitas instrumen pada pertanyaan (X) adalah valid, nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,903 adalah reliabel dan termasuk dalam kriteria "sangat tinggi". Uji validitas dan reliabilitas instrumen pada pertanyaan (Y) adalah valid, nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,852 adalah reliabel dan termasuk dalam kriteria "sangat tinggi". Hasil analisis korelasi yaitu terdapat korelasi atau hubungan antara variabel (X) dan variabel (Y) dengan tingkat kesalahan 5%. Hasil analisis regresi linier sederhana yaitu pengaruh dari variabel X adalah positif, dapat dikatakan bahwa semakin baik Kualitas Sistem Informasi SDM yang diperoleh karyawan dalam bekerja, maka Efektivitas Pengambilan Keputusan SDM karyawan tersebut akan semakin baik pula. Hasil uji T yaitu ada pengaruh yang signifikan dari variabel (X) terhadap variabel (Y), *diterima*. dan dapat dikatakan bahwa *Kualitas Sistem Informasi SDM* berpengaruh secara nyata pada *Efektivitas Pengambilan Keputusan SDM* pada taraf signifikansi 5%. Besarnya pengaruh variabel Kualitas Sistem Informasi SDM terhadap Efektivitas Pengambilan Keputusan SDM dapat dilihat dari nilai *R square* yaitu sebesar 0,485 atau 48,5%. Hal ini berarti bahwa kemampuan variabel Kualitas Sistem Informasi SDM memberikan kontribusi terhadap Efektivitas Pengambilan Keputusan SDM adalah sebesar 48,5%

Kata kunci : *kualitas sistem informasi, efektivitas pengambilan keputusan*

I. PENDAHULUAN

Perusahaan besar pada umumnya memiliki fungsi yang menangani banyak proses khusus yang berhubungan dengan personil perusahaan. Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset potensial yang dimiliki organisasi dan berperan penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Sumber daya manusia diibaratkan sebagai motor penggerak sebuah organisasi. Sebagai apapun tujuan, visi, misi, dan strategi organisasi tidak akan berguna apabila sumber daya manusianya tidak diperhatikan dan dikelola dengan baik. Sebuah organisasi juga tidak akan berkembang apabila sumber daya manusia di dalamnya tidak memiliki rasa memiliki dan keinginan untuk memajukan organisasi dari dalam diri mereka.

PT. PLN (Persero) APJ Malang, merupakan suatu organisasi atau perusahaan yang dimiliki dan dikelola oleh Negara yang bergerak dibidang pengadaan listrik bagi kebutuhan rumah tangga dan industri di suatu wilayah serta melayani pembayaran biaya listrik, penambahan daya listrik, pelayanan gangguan dan penyambungan baru listrik. peneliti melihat betapa pentingnya sistem informasi khususnya dalam bidang kepegawaian agar efektivitas dari organisasi dapat tercapai tentu saja PT PLN (Persero) sebagai penyelenggara institusi, penyelenggara jasa kelistrikan melakukan pengumpulan informasi dalam Sistem Informasi Kepegawaian (SIPEG) dengan menggunakan sistem informasi berbasis teknologi untuk membantu kelancaran pembuatan dokumen penunjang serta data laporan pegawai.

Pada intinya, bahwa dengan sistem informasi yang berkualitas akan memperlancar organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Deputi Manajer SDM dan Administrasi mengungkapkan langkah untuk meraih efektivitas organisasi, bahwa untuk menghadapi tantangan yang semakin terbuka dan kompetitif dalam bisnis bidang ketenagalistrikan di Indonesia, PT PLN (Persero) secara terus-menerus memfokuskan perkembangan strategi penajaman kompetensi sumber daya manusia. Strategi tersebut antara lain dilakukan dengan meningkatkan kompetensi personal, yaitu paduan dari pengetahuan, keterampilan dan tingkah laku positif yang memberi ciri sumber daya manusia PT PLN (persero). Kompetensi personal tersebut kemudian diarahkan menjadi kompetensi kelompok yang pada gilirannya akan meningkatkan daya saing dan bersinergi untuk mencapai efektivitas perusahaan dan membawa PT

PLN (Persero) pada kinerja perusahaan kelas dunia. Namun pada kenyataannya, efektivitas dan rendahnya efisiensi kerja karyawan yang belum tercapai merupakan salah satu masalah yang terjadi selama ini. Hal ini dibuktikan dengan ketidak disiplin pegawai, kesenjangan yang terjadi antar divisi, kurangnya pengalaman dalam menjalankan program aplikasi komputer dalam perusahaan. Sehingga mengakibatkan kesalahan dalam bertindak. Jika ditarik kesimpulan dengan berbagai keterangan yang telah diuraikan, sistem informasi dibutuhkan untuk memantau dan memperbaiki profesionalisme serta kedisiplinan para pegawai. Untuk itu diperlukan sistem informasi yang berintegrasi dan berkualitas dengan maksud mencapai efektivitas, khususnya efektivitas pengambilan keputusan. Sehingga sangat menarik bagi peneliti untuk mengangkat judul “Pengaruh Kualitas Sistem Informasi Sumber Daya Manusia Terhadap Efektivitas Pengambilan Keputusan Sumber Daya Manusia”

2. KAJIAN PUSTAKA

Kualitas Sistem Informasi

Kualitas sistem (*system quality*) digunakan untuk mengukur kualitas sistem teknologi informasinya sendiri. Beberapa peneliti telah mengembangkan beberapa pengukuran untuk mengukur kualitas sistem. (Jogiyanto 2007:12). Pendapat lain yang mengungkapkan definisi yang sama adalah Chen (2010:310) bahwa “ kualitas sistem merupakan suatu ukuran pengolahan sistem informasi itu sendiri”. Berdasarkan pendapat dari beberapa ahli dapat disimpulkan bahwa kualitas sistem merupakan ukuran terhadap informasi itu sendiri dan terfokus pada interaksi antara user dan sistem.

Nelson et al. (2005:206) menjelaskan kualitas sistem dapat diukur melalui lima dimensi antara lain: 1) Reliabilitas sistem, mengukur keandalan atas sistem yang dioperasikan. 2) Fleksibilitas sistem, sistem yang menyesuaikan dengan berbagai kebutuhan pemakai dan kondisi yang berubah-ubah. 3) Integrasi sistem, sistem memudahkan dalam menggabungkan data dari berbagai macam sumber untuk mendukung pengambilan keputusan bisnis. 4) Aksesibilitas sistem, kemudahan untuk mengakses informasi ataupun kemudahan untuk menghasilkan informasi dari suatu sistem. 5) Waktu respon sistem, mengasumsikan respon sistem yang cepat atau tepat waktu terhadap permintaan informasi. Sedangkan

Agusnurli Mengukur kualitas sistem dari sisi Aplikasi, meliputi: *Relevance* (sesuai kebutuhan), *Capacity* (kapasitas sistem), *Efficiency* (efisiensi sistem), *Timeliness* (ketepatan waktu untuk menghasilkan informasi), *Accessibility* (kemudahan teknis), *Flexibility* (keluwesan sistem), *Accuracy* (ketepatan nilai dari informasi), *Reliability* (keandalan sistem), *Security* (keamanan sistem), *Economy* (nilai ekonomis sistem), *Simplicity* (kemudahan sistem digunakan).

Penggunaan informasi merupakan salah satu faktor yang menunjukkan kualitas suatu sistem informasi manajemen. Bila penggunaan dilakukan terus menerus, dan pengguna sangat tergantung pada sistem informasi tersebut dapat dikatakan berkualitas. Ini juga disebutkan oleh Delone dan McLean (1992). Model ini merefleksikan ketergantungan dari enam pengukuran kesuksesan sistem informasi. Salah satu model kesuksesannya yakni kualitas sistem informasi; digunakan untuk mengukur kualitas sistem teknologi informasi nya sendiri. Kualitas sistemnya meliputi; akurasi data, kekinian data, isi basis data, kemudahan penggunaan, kemudahan dipelajari, kenyamanan akses, faktor manusia, integrasi dari sistem, realisasi dari kebutuhan pemakai, kegunaan fitur dan fungsi sistem, akurasi sistem, keluwesan sistem, keandalan sistem, kecanggihan sistem, pemanfaatan sumber daya, waktu respon, waktu pembalikan.

Sistem Informasi Sumber Daya Manusia

Sistem informasi sumber daya manusia yang diungkapkan oleh Handoko (2000:237) Sistem informasi sumber daya manusia (SISDM) adalah prosedur sistematis untuk mengumpulkan, penyimpanan, pemeliharaan, perolehan kembali dan validasi berbagai data tertentu yang dibutuhkan oleh suatu organisasi tentang sumber daya manusianya, kegiatan personalia dan karakteristik satuan kerja. Dalam kegiatannya SISDM mengelola dan menjalankan sistem administrasi SDM mulai dari *Perekrutan dan Penerimaan*. (SDM membantu menerima pegawai baru ke dalam perusahaan, SDM selalu mengikuti perkembangan terakhir dalam pemerintah yang mempengaruhi praktek kepegawaian dan menasehati manajemen untuk menentukan kebijakan yang sesuai). *Pendidikan dan Pelatihan*. (Selama periode kepegawaian seseorang, SDM dapat mengatur berbagai program pendidikan dan pelatihan yang diperlukan untuk meningkatkan pengetahuan dan

keahlian kerja pegawai). *Manajemen Data*. (SDM menyimpan database yang berhubungan dengan pegawai, dan memproses data tersebut untuk memenuhi kebutuhan informasi pemakai). *Penghentian dan Administrasi Tunjangan*. (Selama seseorang dipekerjakan oleh perusahaan mereka menerima paket tunjangan. Setelah penghentian, SDM mengurus program pensiun perusahaan bagi mantan pegawai yang berhak).

Sedangkan dalam penerapannya, terdapat model SISDM yang didalamnya meliputi subsistem *Input* antara lain *SIA* (SIA menyediakan data akuntansi bagi SISDM sehingga database berisi gambaran yang lengkap dari SDM personil baik keuangan maupun non-keuangan), *Penelitian SDM* (berfungsi mengumpulkan data melalui proyek penelitian khusus. Contohnya adalah penelitian suksesi, analisis dan evaluasi jabatan, dan penelitian keluhan). dan *Intelijen SDM* (berfungsi mengumpulkan data yang berhubungan dengan sumber daya manusia dari lingkungan perusahaan perusahaan), serta *Output* berupa laporan periodik dan jawaban atas database queries. *Subsistem Perencanaan Kerja*. (Merupakan informasi yang dibutuhkan oleh manajer atas untuk merencanakan kebutuhan tenaga kerja dalam jangka pendek dan jangka panjang), *Perekrutan* (Merupakan informasi yang dibutuhkan untuk pengadaan tenaga kerja secara eksternal maupun internal), *Manajemen Angkatan Kerja* (Merupakan informasi informasi yang dibutuhkan untuk mengelola sumber daya manusia di dalam organisasi). *Kompensasi* (Merupakan informasi tentang penggajian dan kompensasinya yang meliputi kehadiran dan jam kerja, perhitungan gaji dan bonus, analisis kompensasi dan perencanaan kompensasi). *Tunjangan* (Meliputi benefit yang diterima oleh karyawan. Benefit berbeda dengan kompensasi. Kompensasi lebih ke insentif yang dihubungkan dengan kinerja karyawannya, sedang benefit lebih ke manfaat tambahan yang diterima karyawan seperti dana pensiun). dan *Pelapor Lingkungan* (informasi ini berhubungan dengan keluhan, kecelakaan selam kerja, kesehatan karyawan dan lingkungan kerjanya).

Efektivitas Pengambilan Keputusan

Menurut Davis dalam Syamsi (2000:3), Keputusan adalah hasil pemecahan masalah yang dihadapinya dengan tegas. Keputusan itu dibuat untuk menghadapi masalah-masalah atau kesalahan yang terjadi terhadap

rencana yang telah digariskan atau penyimpangan serius terhadap rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Siagian dalam Syamsi (2000:5), pada hakikatnya pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan sistematis terhadap hakikat suatu masalah, pengumpulan fakta-fakta dan data, penentuan yang matang dari alternatif yang dihadapi dan pengambilan tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.

Menurut Komarudin (1994:269) “efektivitas adalah melakukan pekerjaan yang tepat dengan berbagai sarana yang mendukung guna pencapaian tujuan yang ditetapkan”. Secara umum suatu pengambilan keputusan disebut efektif apabila hasil dari keputusan tersebut bisa menyelesaikan suatu permasalahan. Menurut Murdick dan Ross (1997:342), dalam melihat efektifitas suatu keputusan harus mengacu pada : 1) *Mutu dari keputusan*. Hasil yang diambil tidak menyimpang dari yang diharapkan. 2) *Frekuensi yang dibatalkan oleh atasan dalam organisasi*. Tingkat keseringan pembatalan keputusan yang dilakukan. 3) *Jumlah alternatif yang dipertimbangkan sebelum mengambil sebuah keputusan*. Banyaknya alternatif-alternatif yang dipertimbangkan sebelum mengambil keputusan. 4) *Hasil teoritis dari pengambilan keputusan*. Perhitungan-perhitungan yang dilakukan terhadap suatu keputusan yang akan diambil. 5) *Waktu yang diperoleh untuk mengambil keputusan*. Lamanya waktu yang diperlukan untuk mengambil suatu keputusan . 6) *Jumlah keputusan yang diambil*. Banyaknya keputusan yang diambil dalam periode tertentu. 7) *Otomatisasi dari situasi keputusan yang berulang*. Berkenaan dengan masalah yang sama pernah terjadi sebelumnya yang keputusannya diambil secara otomatis. 8) *Biaya*. Biaya yang diperlukan dalam proses pengambilan keputusan

Mengukur Kesuksesan Kualitas Sistem Informasi

Model kesuksesan sistem informasi telah banyak dikembangkan oleh para peneliti (Bailey dan Person 1983, DeLone dan McLean 1992, Seddon 1997, Rai et al. 2002 dalam Sabherwal et al. 2004). Dari beberapa model kesuksesan sistem informasi tersebut, model DeLone dan McLean (1992) banyak mendapat perhatian dari para peneliti selanjutnya (Walstrom dan Hardgrave 1996, Walstrom dan Leonard 2000 dalam Mc Gill et al. 2003). Livari (2005) juga menguji secara empiris Model DeLone dan McLean tersebut,

hasilnya membuktikan bahwa kesuksesan sistem informasi dipengaruhi oleh kualitas sistem informasi dan kualitas informasi yang dihasilkan dari sistem yang bersangkutan.

DeLone dan McLean (1992) melakukan studi yang mendalam terhadap literatur mengenai kesuksesan sistem informasi. Mereka menemukan bahwa kesuksesan sebuah sistem informasi dapat direpresentasikan oleh karakteristik kualitatif dari sistem informasi itu sendiri. Penelitian empiris terhadap Model DeLone dan McLean (1992) yang dilakukan oleh McGill et al. (2003) menemukan bahwa *perceived information quality* dan *perceived system quality* merupakan prediktor yang signifikan bagi *user satisfaction*. Sedangkan *user satisfaction* juga merupakan prediktor yang signifikan bagi *intended use* dan *perceived individual impact*.

Studi lain yang dilakukan Livari (2005) menunjukkan hasil bahwa *perceived system quality* dan *perceived information quality* merupakan prediktor yang signifikan bagi *user satisfaction*, namun tidak signifikan terhadap intensitas penggunaan sistem tersebut, dan *User satisfaction* juga merupakan prediktor yang signifikan bagi *individual impact*. Hasil studi Livari (2005) tersebut berbeda dengan temuan McGill et al. (2003) hanya pengaruh dua variabel antededen tersebut pada intensitas penggunaan sistem yang bersangkutan.

Pengaruh Kualitas Sistem Informasi Sumber Daya Manusia Terhadap Efektivitas Pengambilan Keputusan

Sriwinarsih (2006) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Kualitas Sistem Informasi Terhadap Efektivitas Pengambilan Keputusan, Hasil dari penelitian ini diketahui bahwa efektivitas pengambilan keputusan mempunyai hubungan positif yang kuat dalam kualitas sistem informasi. Dan dapat disimpulkan bahwa efektivitas pengambilan keputusan sangat dipengaruhi oleh kualitas sistem informasi. Dari hasil penelitian tersebut menyimpulkan bahwa kualitas sistem informasi mempunyai hubungan positif yang kuat dengan efektivitas pengambilan keputusan yang diterapkan instansi, efektivitas pengambilan keputusan sangat tergantung dan dipengaruhi oleh kualitas sistem informasi yang diterapkan oleh instansi. Tingkat kualitas sistem informasi mempunyai pengaruh positif

yang sangat signifikan terhadap tingkat efektivitas pengambilan keputusan.

Sigit Dwi Irawan (2007) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Informasi Sumber Daya Manusia Berbasis Komputer Terhadap Efektivitas Pengambilan Keputusan, Hasil penelitian yang telah dilakukan memberikan kesimpulan informasi sumber daya manusia berbasis komputer mempunyai hubungan yang erat dengan efektivitas pengambilan keputusan yang diterapkan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kediri. Dari hasil perhitungan signifikansi disimpulkan bahwa variabel informasi sumber daya manusia berbasis komputer (X) memberikan pengaruh yang nyata atau signifikansi terhadap variabel efektivitas pengambilan keputusan (Y). Dari hasil R square sebesar 0.808 atau 80,8% hal ini menunjukkan kontribusi dari variabel informasi sumber daya manusia berbasis komputer (X) terhadap efektivitas pengambilan keputusan (Y)

Pada penelitian sekarang ini diangkat judul “ Pengaruh Kualitas Sistem Informasi Sumber Daya Manusia terhadap Efektivitas Pengambilan Keputusan Sumber Daya Manusia“. Penelitian ini jelas terkonsentrasi pada manajemen sumber daya manusia dalam suatu perusahaan. Terlepas dari unsur-unsur yang terdapat baik yang terdapat dalam input, proses dan outputnya, penelitian terdahulu hanya menyoroti prosedur pengolahan sistem informasi secara umum dan tidak sampai pada sendi-sendinya. Penelitian ini mengulas secara khusus unsur-unsur informasi yang terdapat pada sumber daya manusia yang memiliki kegiatan utama antara lain perekrutan dan penerimaan, pendidikan dan pelatihan, manajemen data dan penghentian beserta administrasi tunjangan. Penelitian terdahulu tidak menekankan pada komponen – komponen yang ada dalam suatu bidang sistem informasi pada perusahaan, melainkan sistem informasi yang bersifat holistik dan umum yang terdapat pada suatu perusahaan.

Pengembangan Hipotesis

Rumusan hipotesisnya adalah bahwa diduga terdapat hubungan dan pengaruh yang signifikan dari variabel kualitas sistem informasi (X) terhadap variabel efektivitas pengambilan keputusan (Y).

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini berusaha menjelaskan hubungan kualitas sistem informasi sumber daya manusia berpengaruh terhadap efektivitas pengambilan keputusan. Adapun variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitas sistem informasi sebagai variabel bebas. Variabel terikatnya adalah efektivitas pengambilan keputusan. Definisi operasional setiap variabel dijelaskan sebagai berikut. Variabel bebas (X), kualitas sistem informasi adalah merupakan ukuran terhadap informasi itu sendiri dan terfokus pada interaksi antara *user* dan sistem. Variabel (Y), efektivitas pengambilan keputusan adalah Secara umum suatu pengambilan keputusan disebut efektif apabila hasil dari keputusan tersebut bisa menyelesaikan suatu permasalahan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pejabat struktural administrasi di PT. PLN (Persero) Distribusi Jatim APJ Malang terdiri dari satu unit kantor pusat dan 14 unit kantor cabang. Jumlah keseluruhan adalah 247 responden tidak termasuk teknisi lapangan melainkan hanya sebatas bagian administrasi perkantoran saja. Sampel dalam penelitian ini dipilih atas dasar *Sampling jenuh dan padat*. Banyaknya sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 120 responden dengan jumlah kuisioner yang disebarkan sebanyak 120 eksemplar, yang kembali sebanyak 120 eksemplar dengan tingkat respon 100%. Jumlah kuisioner yang dapat diolah sebanyak 93 eksemplar. Hal ini disebabkan karena 27 responden menjawab tidak lengkap. Pengujian Instrumen menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Analisis regresi linear sederhana dipergunakan untuk memecahkan masalah dalam penelitian dengan model regresi linear sederhana sebagai berikut :

$$Y' = a + bX$$

Y = Variabel dependen yang diprediksikan

X = Variabel independen yang mempunyai

Nilai tertentu

a = Bilangan konstanta

b = Koefisien regresi

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha
Kualitas sistem informasi (x)	0,903
Efektivitas pengambilan keputusan (y)	0,852

Uji validitas dilakukan dengan menghitung korelasi antara skor masing-masing butir pernyataan dengan total skor sehingga didapat nilai *Pearson Correlation*. Dari tabel dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan yang digunakan dalam instrumen memenuhi uji validitas. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan uji statistic *Cronbach Alpha*, dimana suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* > 0,6. Pada tabel 1 dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach Alpha* dari masing-masing variabel di atas 0,60 sehingga variabel yang digunakan adalah reliabel.

Analisis Korelasi

Nilai *r* tabel yang didapatkan untuk penelitian ini dengan jumlah responden (n) sebesar 93 dan alpha 5% adalah sebesar 0,204.

Tabel 2. Analisis Korelasi

r hitung	Signifikansi	Keterangan
0,696	0,000	Terdapat korelasi

Pada tabel analisis korelasi dapat disimpulkan yaitu terdapat korelasi atau hubungan antara variabel X (*Kualitas Sistem Informasi SDM*) dan variabel Y (*Efektivitas Pengambilan Keputusan SDM*) dengan tingkat kesalahan 5%. Besarnya korelasi yaitu 0,696 menunjukkan bahwa tingkat hubungan antara kedua variabel tersebut kuat, dan tanda positif menunjukkan bahwa bentuk hubungan kedua variabel tersebut adalah berbanding lurus yaitu semakin meningkatnya nilai (X) maka akan meningkatkan nilai (Y) atau dapat dikatakan pula bahwa semakin baik *Kualitas Sistem Informasi SDM* yang diperoleh karyawan dalam bekerja, maka *Efektivitas Pengambilan Keputusan SDM* karyawan tersebut akan semakin baik pula

Analisis Regresi Linier Sederhana

Tabel 3. Rekapitulasi Analisis Koefisien Regresi Linier Sederhana antara Variabel Kualitas Sistem Informasi SDM (X) Terhadap Efektivitas Pengambilan Keputusan SDM (Y)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	beta		
(Constant)	10.889	3.354		3.247	.002
x	.352	.038	.696	9.254	.000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana pada tabel menunjukkan bahwa besarnya nilai konstan yang dihasilkan adalah 10,889 dan koefisien regresi untuk variabel Bukti kualitas sistem informasi SDM (X) adalah sebesar 0,352. Dengan demikian dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

$$Y = 10,899 + 0,352X$$

Dari persamaan regresi linier sederhana, dapat dijelaskan bahwa koefisien regresi (b) variabel Kualitas Sistem Informasi SDM (X) sebesar 0,352 yang berarti setiap kenaikan 1 satuan variabel X akan mempengaruhi variabel Y sebesar 0,352 atau pengaruh dari variabel X adalah positif, dapat dikatakan bahwa semakin baik Kualitas Sistem Informasi SDM (X) yang diperoleh karyawan dalam bekerja, maka Efektivitas Pengambilan Keputusan SDM (Y) karyawan tersebut akan semakin baik pula.

Uji Parsial (Uji T)

Nilai tabel yang didapatkan dengan db=92 dan alpha 5% adalah sebesar 1,986.

Tabel 4. Uji Parsial

Variabel bebas	Variabel terikat	t hitung	Signifikansi	Keterangan
(X)	(Y)	9,254	0,000	Berpengaruh

Pada tabel uji parsial menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan dari variabel (X) terhadap variabel (Y), *diterima*. dan dapat dikatakan bahwa variabel X (*Kualitas Sistem Informasi SDM*) berpengaruh secara nyata pada variabel Y (*Efektivitas Pengambilan Keputusan SDM*) pada taraf signifikansi 5%.

Koefisien Determinasi (R square)

Tabel 5. Nilai Koefisien Determinasi (R square)

Model Summary				
model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.696 ^a	.485	.479	3.06536

a. Predictors: (Constant), X

Besarnya pengaruh variabel Kualitas Sistem Informasi SDM terhadap Efektivitas Pengambilan Keputusan SDM dapat dilihat dari nilai R square yaitu sebesar 0,485 atau 48,5%. Hal ini berarti bahwa kemampuan variabel Kualitas Sistem Informasi SDM memberikan kontribusi terhadap Efektivitas Pengambilan Keputusan SDM sebesar 48,5% sedangkan sisanya sebesar 51,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian ini dapat disimpulkan:

1. Kualitas sistem informasi sumber daya manusia mempunyai hubungan yang erat atau kuat dengan efektivitas pengambilan keputusan sumber daya manusia yang diterapkan oleh PT. PLN (persero) Distribusi Jatim APJ Malang.
2. Dari hasil perhitungan dapat disimpulkan bahwa variabel kualitas sistem informasi sumber daya manusia (X) memberikan pengaruh yang nyata atau signifikan terhadap variabel efektivitas pengambilan keputusan sumber daya manusia.
3. Dari hasil analisis Besarnya pengaruh variabel Kualitas Sistem Informasi SDM terhadap Efektivitas Pengambilan Keputusan SDM dapat dilihat dari nilai R square yaitu sebesar 0,485 atau 48,5%. Hal ini berarti bahwa kemampuan variabel Kualitas Sistem Informasi SDM memberikan kontribusi terhadap Efektivitas Pengambilan Keputusan SDM adalah sebesar 48,5% sedangkan sisanya sebesar 51,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini

SARAN

1. Dalam penerapan sistem informasi untuk pengambilan keputusan pada perusahaan PT. PLN (persero) Distribusi Jawa Timur APJ Malang, hendaknya pihak manajemen lebih memperhatikan sistem informasi SDM, semakin baik sistem

informasi SDM maka akan semakin efektif pengambilan keputusan yang dilakukan.

2. Untuk mencapai kualitas sistem informasi SDM yang akurat, hendaknya pihak manajemen lebih memperhatikan *update database* sistem informasi SDM. Karena dengan *update database* sistem informasi SDM maka informasi yang digunakan untuk pengambilan keputusan dapat diperoleh dengan akurat.
3. Selain *update database* seperti yang telah dikemukakan sebelumnya, diharapkan instansi juga perlu mengadakan *update system*. Alasan mengapa harus mendahulukan *update database* sebelum *update system* adalah bahwa database akan lebih cepat usang atau tak terpakai karena siklus pembaharuannya relatif lebih cepat seperti perubahan data pada karyawan, perpidahan karyawan lama oleh karyawan baru, atau pensiun. Sementara usia sistem akan cenderung lebih panjang mengikuti evolusi perkembangan jaman.
4. Dalam setiap proses pengambilan keputusan di bidang SDM, diharapkan efektivitas pengambilan keputusan menjadi perhatian utama sehingga keputusan yang diambil dan yang akan dilaksanakan tepat pada sasaran atau tujuan yang diharapkan. Karena SDM merupakan pondasi berdirinya organisasi dan karyawan sebagai suatu asset yang sangat berharga yang harus dipertahankan serta diperhatikan kualitas kerjanya

6. DAFTAR PUSTAKA

- Handoko, T. (2000). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Universitas Gajah Mada
- Jogiyanto. 2007. *Analisis dan desain sistem informasi : pendekatan terstruktur teori dan praktek aplikasi bisnis*. Yogyakarta: andi
- Komarudin, 1994, *Ensiklopedia Manajemen*, Edisi Kedua, Jakarta: Bumi Aksara
- Murdick. Robert G. 1997. *Sistem Informasi Untuk Manajemen Modern*. Jakarta: Erlangga
- Syamsi, Ibnu. 2000. *Pengambilan Keputusan dan Sistem Informasi*. Bumi Aksara. Jakarta

Daftar Internet

- Chen, C.W.2010. Impact Of Quality Antecedents On Taxpayer Satisfaction With Online Tax-Filling System- An Empirical Study. *Information and managemen*, 47(5-6): 303-315.
- DeLone,W., and McLean E.R. *The DeLone and McLean Model of InformationSystem Success: A Ten Year Update*. Journal of MIS (19,:4), 2003, pp 9-30
- Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia, Vol. 22, No. 4, h. 447-465.Livary, Juhani. 2005. “An Empirical Test of The DeLone –McLean Model of Information System Success” Database for Advance in Information System
- Nelson, R. R., Todd, P. A., and Wixom, B. H. 2005. Antecedents Of Information And System Quality: An Empirical Examination Within The Context Of Data Warehousing. *Manajemen Information System*, 21(4): 199-235.
- <http://kuliah.dinus.ac.id/ika/prc1.html>. Mengukur kualitas sistem dari sisi Aplikasi < Catatan kecil AGUSNURLI.htm. diakses pada tanggal 9 mei 2012 pada waktu pukul 19.25

Skripsi

- Irawan, Sigit Dwi. 2007 skripsi: *Pengaruh Informasi Sumber Daya Manusia Berbasis Computer Terhadap Efektifitas Pengambilan Keputusan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kediri*. Skripsi Fakultas Ilmu Administrasi Uniiiversitas Brawijaya Malang.
- Sriwinarsih. 2006. Skripsi: *Pengaruh Kualitas Sistem Informasi Terhadap Efektifitas Pengambilan Keputusan pada KPRI “Mekar” Wonokerto Kecamatan Bantur Malang*. Skripsi Fakultas Ilmu Administrasi Uniiiversitas Brawijaya Malang