

PENGARUH SISTEM INFORMASI MANAJEMEN DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA TENAGA KEPENDIDIKAN PADA UNIVERSITAS KATOLIK
SANTO THOMAS

Theresa Sisilia Situmorang¹⁾, Parapat Gultom²⁾

Program Studi S2 Ilmu Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sumatera
Utara

Email : ¹⁾theresasisilia.06@gmail.com, ²⁾parapat@usu.ac.id

ABSTRACT

This study entitled "The Influence of Management Information System and Work Environment on Educational Staff Performance at University of Saint Thomas Sumatera Utara". The purpose of this study was to determine the effect of Management Information System and Work Environment on Educational Staff Performance. This research method is descriptive research, hypothesis testing using multiple regression analysis. Data processing is done using SPSS. The population in this study were 78 educational staffs. In this study, sampling using the slovin formula, the number of samples in this study was 42 people. Based on the F test, it is known that the influence of the management information system and work environment on the performance seducational staff, together has a significant effect on the performance of staff. Based on the t test, it is known that the management information system has a positive and significant effecton the performance of educational staff and work environment has a positive and significant effecton the performance of educational staff. Based on the results of multiple linear regression, it is known that the variable that has the greatest influence on the performance of educational staff University Saint Thomas, Sumatera Utara is the work environment, which is 16,8 percent.

Keywords : Management Information System, Work Environment, Perfomance

PENDAHULUAN

Sistem informasi adalah alat kompleks untuk mengatur distribusi data, di mana salah satu jenisnya adalah sistem informasi manajemen (SIM). SIM merupakan kumpulan komponen yang saling berhubungan, mengelola informasi untuk optimalisasi. Komponen tersebut bertanggung jawab atas pengumpulan, pengolahan, penyimpanan, dan distribusi data dan informasi. Kehadiran sistem informasi sangat krusial bagi kemajuan perusahaan, dan keberhasilannya tergantung pada penerapan yang optimal.

Lingkungan kerja mencakup segala aspek fisik dan nonfisik di sekitar pegawai. Aspek fisik, seperti penerangan, warna dinding, sirkulasi udara, kebersihan, dan keamanan, memengaruhi kinerja pegawai. Sementara aspek nonfisik melibatkan hubungan interpersonal di tempat kerja, termasuk relasi dengan pimpinan, sesama rekan kerja, dan bawahan.

Universitas Katolik Santo Thomas, sebagai institusi pendidikan, harus memastikan proses pendidikan yang berkualitas untuk menghasilkan lulusan yang unggul. Kinerja tenaga kependidikan, sebagai penunjang akademik, menjadi kunci, dan evaluasinya dapat ditemukan dalam tabel berikut.

Tabel 1. Data Penilaian Kinerja Universitas Katolik Santo Thomas 2021, 2022, dan 2023

No	Kriteria	Uraian	JumlahTenaga Kependidikan		
			2021	2022	2023
1	Need Improvement	10-15	0	0	0
2	Average	16-20	0	6	7
3	Good	21-25	60	74	71
4	Excellent	26-30	0	0	0
Jumlah			60	80	78

Sumber : Universitas Katolik Santo Thomas (2023)

Pada tabel evaluasi kinerja tenaga kependidikan, terlihat sebagian besar mendapatkan nilai baik setiap tahunnya, namun tidak ada yang mencapai nilai "Excellent". Tercatat, pada tahun

2021, 60 orang mendapatkan nilai "Good". Pada tahun 2022, 74 orang mendapatkan penilaian "Good" dan 6 orang mendapat "Average". Namun, pada tahun 2023, terjadi penurunan, dengan 72 orang mendapatkan "Good" dan 7 orang "Average". Meskipun hanya mencapai nilai "Cukup", hal ini menunjukkan penurunan kualitas kerja pegawai Universitas Katolik Santo Thomas dari tahun 2022 ke 2023.

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti sistem informasi manajemen dan lingkungan kerja. Sistem informasi manajemen mendorong pegawai untuk mengolah data menjadi informasi yang tepat, akurat, dan relevan. Universitas Katolik Santo Thomas menggunakan berbagai sistem informasi manajemen, seperti Sistem Informasi Akademik (SIK/SIKAD), E-Learning, Penerimaan Mahasiswa Baru, E-Journal, E-Prints, Repository, Digilib, Tracer Study, St. Anna, Fingerprints, Web Universitas, dan Web Fakultas. Meskipun demikian, kendala akses ke sistem informasi tersebut masih ditemukan, menghambat kinerja pegawai dan memaksa mereka untuk mendapatkan informasi atau melakukan pendataan secara manual.

KAJIAN TEORI

Sistem Informasi Manajemen.

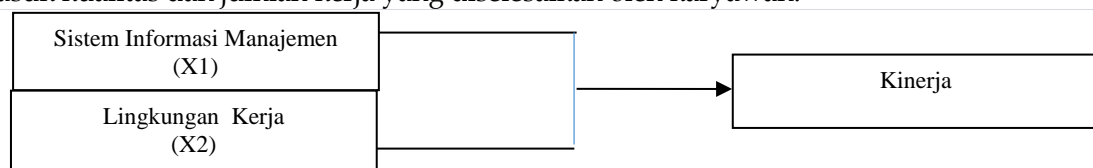
Menurut Hariyanto (2016), Sistem Informasi Manajemen adalah sebuah sistem yang mengolah dan mengorganisir data dan informasi untuk mendukung pelaksanaan tugas suatu organisasi. Jogiyanto (2017) menyatakan bahwa SIM merupakan penerapan sistem informasi di dalam organisasi untuk mendukung informasi yang diperlukan oleh semua tingkatan manajemen. Sutabri (2016) juga mengartikan SIM sebagai sistem terpadu manusia atau mesin untuk menyajikan informasi, mendukung fungsi operasi, manajemen, dan pengambilan keputusan di organisasi. Dari berbagai pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa SIM menyajikan informasi guna membantu pelaksanaan tugas organisasi menjadi lebih efektif dan efisien.

Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2019), lingkungan kerja adalah tempat bagi kelompok di mana terdapat fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Lingkungan kerja yang baik, menurut Sedarmayanti (2019), memungkinkan pelaksanaan kegiatan kerja secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Lingkungan kerja yang menyenangkan dapat membuat pegawai merasa betah dan mencapai hasil optimal, sementara lingkungan yang kurang memadai berpotensi menurunkan produktivitas. Dengan demikian, lingkungan kerja mencakup segala sesuatu di sekitar pegawai dan perusahaan, baik secara fisik maupun nonfisik, yang dapat memengaruhi pelaksanaan tugas.

Kinerja

Menurut Mangkunegara A. P. (2015), kinerja adalah hasil kerja karyawan secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Widodo (2015) mengartikan kinerja sebagai hasil pekerjaan, baik berupa fisik maupun nonfisik atau materi dan nonmateri. Kinerja juga dijelaskan sebagai tingkatan pencapaian hasil atau tugas tertentu yang dilaksanakan (Widodo, 2015). Penilaian kinerja memegang peranan penting dalam meningkatkan motivasi di tempat kerja, dan hasil kinerja dapat mencakup berbagai aspek, termasuk kualitas dan jumlah kerja yang diselesaikan oleh karyawan.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Universitas Katolik Santo Thomas, Jenis penelitian

deskriptif , jumlah sampel 42 orang, metode pengumpulan data dengan koesioner dan dokumentasi analisis data dengan regresi linier berganda . Penelitian ini dilakukan dari bulan September-Oktober 2023. Variabel bebas : sistem informasi manajemen (X1) dan lingkungan kerja(X2). Indikator Sistem Informasi Manajemen adalah : Kualitas Sistem, Kualitas Informasi, Kualitas Pelayanan, Frekuensi Penggunaan, Kepuasan pemakaian system,. Manfaat bersih. Dimensi dari lingkungan kerja adalah : Lingkungan kerja fisik adalah dimana semua pekerjaan yang dihadapi berbentuk fisik yang terdapat disekitar pegawai yang mampu mempengaruhi pegawai secara langsung ataupun tidak langsung. Indikator lingkungan dari kerja fisik adalah: ruangan kerja, fasilitas, suhu, udara, cahaya dan Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan kepala bagian maupun hubungan antar rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Indikator dari lingkungan kerja non fisik adalah : hubungan antara sesama pegawai, hubungan antara atasan dan bawahan, kerja sama rekan kerja Sedangkan variabel terikat : Kinerja (Y). Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan. Dimensi dari kinerja adalah : Kuantitas Kerja adalah volume kerja yang dihasilkan dalam kondisi normal, volume kerja, efisiensi, target pekerjaan, pemanfaatan waktu. Kualitas Kerja adalah ketelitian, kerapian dan ketepatan hasil kerja yang dilakukan dengan baik agar terhindar dari kesalahan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Tabel 2. Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	Laki-laki	18	42.9	42.9
	Perempuan	24	57.1	57.1
	Total	42	100.0	100.0

Sumber : Hasil Penelitian, 2023 (Data Diolah)

Tabel 3. Umur

		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	21-30 Tahun	20	47.6	47.6
	31-40 Tahun	9	21.4	21.4
	41-50 Tahun	9	21.4	21.4
	51-60 Tahun	4	9.5	9.5
	Total	42	100.0	100.0

Sumber : Hasil Penelitian, 2023 (Data Diolah)

Tabel 4. Masa Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	1-5 Tahun	24	57.1	57.1
	6-10 Tahun	6	14.3	14.3
	11-15 Tahun	5	11.9	11.9
	16-20 Tahun	2	4.8	4.8
	21-25 Tahun	4	9.5	9.5
	26-30 Tahun	1	2.4	2.4
	Total	42	100.0	100.0

Sumber : Hasil Penelitian, 2023 (Data Diolah)

A. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tabel 5. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		42
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.78608418
Most Extreme Differences	Absolute	.121
	Positive	.121

	Negative		-.114
Test Statistic			.121
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.126
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.		.120
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.112
		Upper Bound	.128

a. Test distribution is Normal.

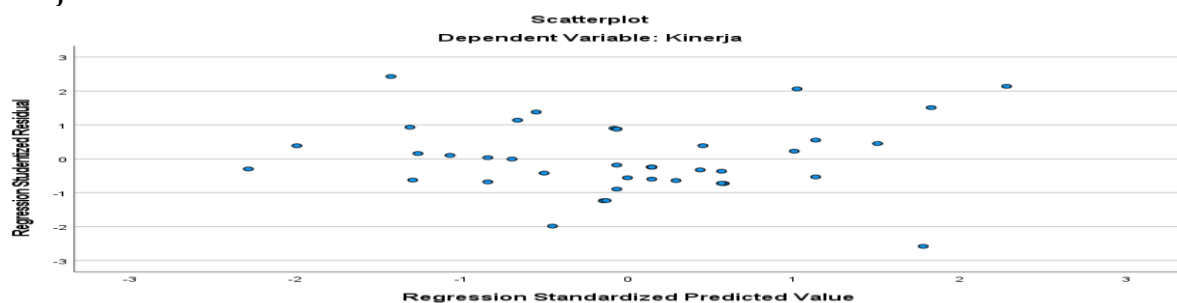
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Hasil Penelitian, 2023 (Data Diolah)

Tabel memperlihatkan bahwa nilai residual probabilitas (asympt.sig. 2-tailed) adalah 0.126 lebih besar dari sig-α (0.05), sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi secara normal.

2. Uji Heterokedastitas



Sumber : Hasil Penelitian, 2023 (Data Diolah)

Dari gambar terlihat titik-titik menyebar secara acak tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka Nol pada sumbu Y. hal ini dapat disimpulkan tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi.

B. Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil pengolahan data dapat ditunjukkan sebagai berikut :

Tabel 3: Koefisien Regresi, t.hitung, F.hitung, Korelasi dan Determinasi

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	F	Sig.
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	24.533	4.655		5.270	.000	15.950	.000 ^b
	Sistem Informasi Manajemen	.116	.138	.130	1.845	.001		
	Lingkungan Kerja	.168	.112	.232	1.500	.000		

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber :Hasil Penelitian, 2023 (Data Diolah)

Persamaan regresi berganda : $Y = 24,533 + 0,116X_1 + 0,168X_2$

1. Konstanta (a) = 24,533, ini menunjukkan tingkat konstan, dimana jika variabel Sistem Informasi Manajemen (X1), dan Lingkungan Kerja (X2) adalah 0, maka Kinerja (Y) tetap ada sebesar 24,533, dengan asumsi variabel lain tetap.
2. Koefisien X1 = 11,6 persen, ini menunjukkan bahwa variabel Sistem Informasi Manajemen (X1) berpengaruh positif terhadap Kinerja. Dengan kata lain, ketika sistem informasi manajemen semakin baik atau semakin kondusif, maka kinerja akan semakin meningkat.
3. Koefisien X2 = 16,8 persen, ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh positif terhadap Kinerja . Dengan kata lain, ketika lingkungan kerja semakin baik atau semakin kondusif, maka kinerja akan semakin meningkat.

4. Nilai F hitung (15,950) > F tabel (3,22) maka H_0 diterima dan H_1 ditolak artinya variabel Sistem Informasi Manajemen (X_1), dan Lingkungan Kerja (X_2) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja.
5. Nilai t. hitung Variabel Sistem Informasi Manajemen = 1,845 > t. tabel = 1,38) maka H_0 diterima dan H_1 ditolak artinya sistem informasi manajemen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
6. Nilai t. hitung Variabel Lingkungan Kerja = 1,500 > t. tabel = 1,38 maka H_0 diterima dan H_1 ditolak artinya lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

PEMBAHASAN

Pengaruh Sistem informasi Manajemen terhadap Kinerja

Berdasarkan uji t secara parsial variabel sistem informasi manajemen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dengan kata lain, semakin baik sistem informasi manajemen yang diberikan universitas maka semakin meningkat kinerja tenaga kependidikan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan uji t secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Dengan kata lain, semakin baik lingkungan kerja yang diberikan universitas maka semakin meningkat kinerja tenaga kependidikan.

KESIMPULAN

Berdasarkan temuan dari penelitian ini, beberapa kesimpulan dan saran :

1. Melalui Uji F, dapat disimpulkan bahwa variabel sistem informasi manajemen dan lingkungan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan di Universitas Katolik Santo Thomas.
2. Hasil Uji t menunjukkan bahwa variabel sistem informasi manajemen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan Universitas Katolik Santo Thomas, begitu juga dengan variabel lingkungan kerja yang juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan di universitas tersebut.
3. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar peneliti dapat terus mengembangkan studi ini dengan mengganti variabel bebas, seperti motivasi kerja, budaya perusahaan, gaya kepemimpinan, dan variabel lainnya. Hal ini diharapkan dapat menghasilkan temuan yang lebih komprehensif dengan melibatkan populasi yang lebih besar, sehingga dapat memberikan kontribusi signifikan dan menemukan inovasi baru dalam konteks kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Riau.
- Eko, W. S. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Pustaka Belajar.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Hasibuan, M. S. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Lumongga. (2014). *Memahami Dasar-dasar Konseling dalam Teori dan Praktik*. Jakarta: Kencana.
- Mangkunegara. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda.
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Marliani. (2015). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Munandar. (2014). *Psikologi Kepribadian*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Nitisemito. (2012). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nitisemito. (2014). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

- Rivai, V. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2016). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2019). *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Situmorang. (2014). *Untuk Riset dan Manajemen*. Medan: USU PRESS.
- Situmorang. (2015). *Analisis Data untuk Riset Manajemen dan Bisnis*. USU PRESS.
- Situmorang, S. H. (2012). *Analisis Data : Untuk Riset Manajemen dan Bisnis*. Medan: USU Press.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabet.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabet.
- Umar, H. (2011). *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: PT.Gramedia Pustaka Umum.
- Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Pelajar.
- Widoyoko, E. P. (2013). *Teknik Penyusunan Instrumen Penelitian*. Pustaka Pelajar.

