

**ANALISIS PENGARUH SISTEM INFORMASI MANAJEMEN  
TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA  
BIDANG SUMBER DAYA KESEHATAN DINAS KESEHATAN  
PROVINSI JAWA BARAT**

**TESIS**

**Diajukan untuk Memenuhi Syarat Kelulusan Guna Memperoleh  
Gelar Magister Administrasi Publik (M.A.P.)  
pada Konsentrasi Kebijakan Publik Program Magister Ilmu Administrasi  
Fakultas Pascasarjana Universitas Pasundan**

**Oleh:**

**Herti Suherti Rachmi Dewi  
NPM: 118122049**



**KONSENTRASI KEBIJAKAN PUBLIK  
PROGRAM MAGISTER ILMU ADMINISTRASI  
FAKULTAS PASCASARJANA  
UNIVERSITAS PASUNDAN  
BANDUNG 2013**

**ANALISIS PENGARUH SISTEM INFORMASI MANAJEMEN  
TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA  
BIDANG SUMBER DAYA KESEHATAN DINAS KESEHATAN  
PROVINSI JAWA BARAT**

**TESIS**

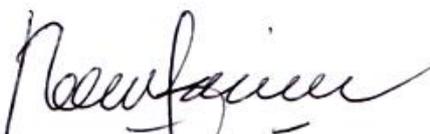
**Diajukan untuk Memenuhi Syarat Kelulusan Guna Memperoleh  
Gelara Magister Administrasi Publik (M.A.P.)  
pada Konsentrasi Kebijakan Publik Program Magister Ilmu Administrasi  
Fakultas Pascasarjana Universitas Pasundan**

**Oleh:**

**Herti Suherti Rachmi Dewi  
NPM: 118122049**

Bandung, Oktober 2013

**Komisi Pembimbing,**

  
**Prof. Dr. H. Benyamin Harits, M.S.**  
Ketua

  
**Prof. Dr. H. Soleh Suryadi, M.Si.**  
Anggota

## ABSTRAK

Penelitian ini didasarkan pada masalah pokok, yaitu Efektivitas Kerja Pegawai rendah. Hal ini diduga disebabkan oleh belum dijalankannya Faktor-faktor Sistem Informasi Manajemen secara menyeluruh pada Bidang Sumber Daya Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat.

Pendekatan dalam penelitian ini tentang Sistem Informasi Manajemen dan Efektivitas Kerja Pegawai dilihat dari konteks kebijakan publik dan administrasi publik sebagai teori induknya untuk mengembangkan khasanah Ilmu Administrasi Publik.

Metode penelitian yang digunakan, metode *explanatory survey*. Metode ini digunakan untuk menjelaskan fenomena sosial yang dalam hal ini digunakan untuk meneliti pengaruh Sistem Informasi Manajemen (X) sebagai variabel bebas terhadap Efektivitas Kerja Pegawai (Y) sebagai variabel terikat. Penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif melalui penggunaan Metode Analisis Jalur (*Path Analysis*) yang dimaksudkan untuk mengetahui besaran pengaruh variabel Sistem Informasi Manajemen terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Bidang Sumber Daya Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat secara simultan dan parsial.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan, pengaruh Sistem Informasi Manajemen (X) terhadap Efektivitas Kerja Pegawai (Y) sebesar 63,50%. Adapun pengaruh variabel lain ( $\epsilon$ ) terhadap Efektivitas Kerja Pegawai (Y) sebesar 36,50%. Sedangkan secara parsial, pengaruh Sistem Informasi Manajemen (X) yang terdiri dari empat Faktor Sistem Informasi Manajemen yang meliputi: Faktor Kualitas Sistem ( $X_1$ ) berpengaruh positif terhadap Efektivitas Kerja Pegawai (Y) sebesar 31,95%, Faktor Kualitas Informasi ( $X_2$ ) berpengaruh positif terhadap Efektivitas Kerja Pegawai (Y) sebesar 21,13%, Faktor Penggunaan ( $X_3$ ) berpengaruh negatif terhadap Efektivitas Kerja Pegawai (Y) sebesar -1,69% dan Faktor Kepuasan Pemakai ( $X_4$ ) berpengaruh positif terhadap Efektivitas Kerja Pegawai (Y) sebesar 12,11%. Dari ke empat faktor Sistem Informasi Manajemen yang memberikan pengaruh dominan secara parsial terhadap Efektivitas Kerja Pegawai, yaitu Faktor Kualitas Sistem ( $X_1$ ) berpengaruh positif terhadap Efektivitas Kerja Pegawai (Y) sebesar 31,95%.

Selanjutnya penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Sistem Informasi Manajemen berpengaruh positif terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Bidang Sumber Daya Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat. Bahwa secara menyeluruh Sistem Informasi Manajemen telah dilaksanakan dan dijalankan sesuai dengan ukuran-ukuran Efektivitas Kerja Pegawai.

## **ABSTRACT**

*The resresearch based on main problems, thats is low employee job Effectiveness. It's thought to have been came by unimplemented of management information System factors of healt West Java Province.*

*Approuching in this resresearch management information System and employee job Effectiveness from public policy and public administration as master theory to developing science area of public administration.*

*Resresearching merthod is explantory survey. This method used to explaining social phenomenon wich in this case used to checking the influence of Management information system (X) as dependent variable to employee job Effectiveness (Y) as dependent variable. This resresearch using quantitative usage Path analysis System meant to knowing values variable to employee job Effectiveness either throught simultan and also by partial at health resources sector Department of healt West Java Province*

*Result of research indicate that by simultan, influence of Management Information System (X) to Employee Job Effectiveness (Y) equal to 63,50%. As for influence of other variable to Employee Job Effectiveness (Y) equal to 36,50%. While by partial, influence of Management Information System (X) which consist of four Management Information System factors covering: Factor of Quality System ( $X_1$ ) have a positive effect to Employee Job Effectiveness (Y) equal to 31,95%, Factor of Information Quality ( $X_2$ ) have a positive effect to Employee Job Effectiveness (Y) equal to 21,13%, Factor of Using ( $X_3$ ) have a negative effect to Employee Job Effectiveness (Y) equal to -1,69%, and Factor of User Satisfaction ( $X_4$ ) have a positive effect to Employee Job Effectiveness (Y) equal to 12,11%. From four Management Information System factors that giving dominant influence by parsial to Employee Job Effectiveness is Factor of Quality System ( $X_1$ ) have an positive effect to Employee Job Effectiveness (Y) equal to 31,95%.*

*Hereinafter this inferential research that Management Information System influential in positive and significance to Employee Job Effectiveness at Health Resources Sector Department of Health West Java Province. That accross the board Management Information System has been executed and implemented as according to Employee Job Effectiveness dimensions.*

## KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Seraya memanjatkan Puji dan syukur ke Hadirat Allah SWT, bahwa atas limpahan Rahmat dan karuniaNya, Alhamdulillah penulis telah dapat menyelesaikan Tesis dengan judul: **“ANALISIS PENGARUH SISTEM INFORMASI MANAJEMEN TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA BIDANG SUMBER DAYA KESEHATAN DINAS KESEHATAN PROVINSI JAWA BARAT”**. Penyusunan tesis ini dilakukan untuk memenuhi syarat guna memperoleh gelar Magister Administrasi Publik (M.A.P.) pada Konsentrasi Kebijakan Publik Fakultas Pascasarjana Universitas Pasundan Bandung.

Peneliti menyadari akan kemampuan dan keterbatasan pengalaman maupun ilmu pengetahuan yang dimiliki dalam penyusunan tesis ini, sehingga apabila didalamnya dijumpai kekurangan yang berkaitan dengan kedalaman materi yang dibahas serta penyusunan tata bahasa yang digunakan. Peneliti sangat terbuka untuk mendapat kritik dan saran dari semua pihak serta masukan bagi perbaikan dan kelengkapan isi tesis ini. Pada kesempatan ini, peneliti ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sedalam-dalamnya atas bimbingan dan arahan yang tiada terhitung nilainya kepada yang terhormat Bapak Prof. Dr. H. Benyamin Harits, M.S. selaku Ketua Komisi Pembimbing dan Bapak Prof. Dr. H. Soleh Suryadi, M.Si., selaku Anggota Komisi Pembimbing.

Selanjutnya pada kesempatan ini pula, peneliti menyampaikan ucapan terimakasih yang setulus-tulusnya kepada yang terhormat:

1. Bapak Prof. Dr. H. Eddy Jusup Sp. M.Si. M.Kom., selaku Rektor Universitas Pasundan Bandung.
2. Bapak Prof. Dr. H. M. Didi Turmudzi, M.Si., selaku Direktur Fakultas Pascasarjana Universitas Pasundan Bandung.
3. Bapak Prof. Dr. H. Benyamin Harits, M.S., selaku Ketua Program Studi Magister Ilmu Administrasi Fakultas Pascasarjana Universitas Pasundan Bandung.
4. Bapak Dr. H. Thomas Bustomi, M.Si., selaku Sekretaris Program Studi Magister Ilmu Administrasi Fakultas Pascasarjana Universitas Pasundan Bandung.
5. Para Dosen Penganjar dan para penguji Sidang Tesis.
6. Ibu Kepala Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat yang telah mengizinkan penulis untuk mengikuti program tugas belajar di Fakultas Pascasarjana Universitas Pasundan Bandung.
7. Semua pihak yang turut membantu di dalam penyusunan Tesis ini yang tidak dapat disebut satu persatu, penulis sampaikan terimakasih yang setulus-tulusnya.

Secara khusus, terimakasih disampaikan teruntuk anak-anakku Novita Herdianti Effendi, Rovinur Hadid Effendi. dan Jevinur Hasya Effendi serta kedua orang tuaku R. H. A. Rachmat dan R. H. Dewi Permana yang selalu mendukung dan memberikan semangat, sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini.

Akhirnya hanya kepada Allah SWT jualah penulis berdoa, semoga amal baik yang telah diberikan mendapat imbalan dan menjadi ibadah serta amal soleh. Dan semoga tesis ini memberikan manfaat bagi kita semua. Amien.

Wassallamu'alaikum Wr. Wb.

Bandung, Oktober 2013

**Penulis**

# **BAB I**

## **P E N D A H U L U A N**

### **1.1. Latar Belakang Penelitian**

Tuntutan kebutuhan yang semakin kompleks dan serba percepatan menyebabkan adanya perubahan dan perlunya teknologi dalam lingkungan masyarakat. Hal itu dapat dilihat dengan adanya perkembangan peralatan teknologi canggih yang mampu membantu manusia memenuhi kebutuhan hidup secara lebih canggih, salah satunya antara lain melalui teknologi informasi.

Teknologi informasi telah mengalami perkembangan yang sangat pesat pada dekade ini yang diikuti dengan pesatnya kemajuan di bidang tersebut. Dengan berkembang dan majunya teknologi informasi, memacu organisasi untuk menggunakan teknologi tersebut sebagai pengolah dan penyedia informasi. Saat ini teknologi informasi telah menjadi faktor yang sangat dominan dalam penerapan sistem informasi sebagai solusi bagi organisasi untuk memecahkan permasalahan yang dihadapi.

Sistem Informasi yang diterapkan di dalam organisasi adalah komponen yang menjadi bagian dari organisasi bersama dengan individu-individu di dalam organisasi untuk saling berinteraksi dan saling memanfaatkan untuk mendapatkan hasil kerja yang efektif dan efisien. Sistem informasi manajemen merupakan salah satu bentuk sistem informasi yang berfungsi untuk membantu para pengguna dalam mengambil keputusan. Laudon dan Laudon terjemahan Sungkono (2008: 22) mengemukakan definisi sistem informasi manajemen sebagai berikut:

**Sistem informasi manajemen merupakan sekumpulan komponen yang saling berhubungan, mengumpulkan (atau mendapatkan), memproses, menyimpan, dan mendistribusikan informasi untuk menunjang pengambilan keputusan dan pengawasan dalam organisasi.**

Pendapat tersebut dapat dipahami bahwa tujuan dari penerepan sistem informasi manajemen ditujukan untuk menyediakan informasi dalam menunjang pengambilan keputusan dan pengawasan dalam kegiatan organisasi. Keberhasilan sistem informasi pada organisasi bergantung pada bagaimana sistem itu dijalankan dan memberikan kemudahan bagi para pemakainya serta mampu memanfaatkan teknologi yang digunakan tersebut.

Salah satu aset organisasi yang paling berharga saat ini adalah sistem informasi yang responsif dan berorientasi pada pengguna. Dengan sistem yang baik diharapkan dapat meningkatkan produktifitas, menurunkan jumlah persediaan yang harus dikelola, mengurangi kegiatan yang tidak memberikan nilai tambah, meningkatkan pelayanan kepada pelanggan dan mempermudah pengambilan keputusan bagi manajemen untuk mengkoordinasikan kegiatan dalam organisasi. Oleh karena itu, audit atas pengembangan dan pemeliharaan sistem informasi semakin dibutuhkan, sehingga sistem yang dimiliki efektif dalam menyelesaikan pekerjaan dan meningkatkan efisiensi kerja.

Efektivitas kerja dimaksud merupakan penyelesaian pekerjaan yang tepat waktu yang disertai dengan kualitas dan kuantitas serta mutu yang dihasilkan sesuai dengan target yang telah ditentukan. Ya'kub (1984: 39) mengemukakan bahwa: **“Efektivitas kerja adalah suatu keadaan yang menunjukkan tingkat keberhasilan kegiatan manajemen dalam mencapai tujuan yang telah**

**ditetapkan terlebih dahulu”**. Pendapat tersebut menjelaskan efektivitas kerja dari sudut pandang kegiatan manajemen yang bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi. Pelaksanaan suatu pekerjaan dinilai memenuhi standar yang baku bila mengacu pada hasil pekerjaan yang telah ditetapkan, sehingga mencapai hasil dan sasaran yang telah ditetapkan dan dicapai secara maksimal termasuk pada Bidang Sumber Daya Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat.

Bidang Sumber Daya Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat adalah salah satu unit kesatuan kerja di dalam struktur organisasi Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat menurut Peraturan Gubernur Jawa Barat Nomor 32 Tahun 2009, tugas pokok Bidang Sumber Daya Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat yaitu menyelenggarakan pengkajian bahan kebijakan teknis sumber daya kesehatan. Penciptaan efektivitas kerja pegawai merupakan salah satu upaya merealisasikan tugas pokok tersebut. Tetapi efektivitas kerja pegawai dapat tercapai, bila seluruh unit kerja organisasi dapat bekerja dan saling mendukung satu dengan yang lainnya.

Bidang Sumber Daya Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat dalam melaksanakan tugas pokok, fungsi, rincian tugas unit dan tata kerjanya mengalami berbagai hambatan dalam pelaksanaannya, mengingat keterbatasan kemampuan pegawai dan terbatasnya fasilitas yang dimiliki, sehingga hasil kerja tidak berjalan secara penuh. Hambatan-hambatan tersebut berpengaruh terhadap hasil kerja organisasi secara keseluruhan yang menyebabkan efektivitas kerja pegawai tidak berjalan sesuai target dan sasaran.

Penelitian awal yang dilakukan peneliti, terkait dengan tugas-tugas Bidang Sumber Daya Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat ditemukan masalah yang berhubungan dengan Efektivitas Kerja Pegawai rendah. Hal ini tampak dari adanya beberapa indikator masalah sebagai berikut:

1. Kualitas kerja pegawai rendah. Contohnya pada Seksi Promosi Kesehatan dan Pemberdayaan dalam pembuatan laporan evaluasi kegiatan, kualitas laporan tidak sesuai dengan aturan dan standar yang berlaku, sehingga perlu dilakukan perbaikan 3 sampai 5 kali, hal ini dikarenakan pegawai tidak menggunakan format standar baku yang sudah ada dalam pembuatan laporan kegiatannya.
2. Ketepatan waktu kerja pegawai rendah. Contohnya pada Seksi Teknologi dan Informasi Kesehatan, dalam pembuatan profil kesehatan yang waktu penyusunannya dengan ketentuan harus selesai 4 bulan, namun pada kenyataannya baru selesai selama 9 bulan, hal ini dikarenakan adanya keterlambatan pemberian informasi yang dibutuhkan dalam penyusunan profil kesehatan.

Kelengkapan data awal berdasarkan indikator masalah di atas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1

## Laporan Hasil Kerja Pegawai

No.	Jenis Kegiatan	Target	Realisasi	Keterangan
1.	Pembuatan laporan evaluasi kegiatan.	Tanpa perbaikan	3-5 kali perbaikan	Terjadi kesalahan yang berulang. Standar baku pembuatan laporan tidak digunakan.
2.	Penyusunan profil kesehatan.	Selesai 4 bulan	Selesai 9 bulan	Keterlambatan informasi yang dibutuhkan dalam pembuatan profil kesehatan.

Sumber: Bidang Sumber Daya Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat (2013).

Masalah yang teridentifikasi di atas, peneliti menduga terkait dengan Sistem Informasi Manajemen belum dijalankan secara optimal oleh Bidang Sumber Daya Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat. Berangkat dari latar belakang tersebut, penulis tertarik untuk melakukan kajian yang lebih mendalam dan komprehensif yang akan dituangkan ke dalam bentuk penelitian melalui penulisan tesis dengan merumuskan judul: **ANALISIS PENGARUH SISTEM INFORMASI MANAJEMEN TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA BIDANG SUMBER DAYA KESEHATAN DINAS KESEHATAN PROVINSI JAWA BARAT.**

## 1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka peneliti mengemukakan pernyataan masalah (*Problem Statement*), yaitu rendahnya Efektivitas Kerja Pegawai yang diduga disebabkan oleh belum dijalanannya

unsur-unsur Sistem informasi manajemen secara penuh. Selanjutnya berdasarkan pernyataan masalah tersebut dirumuskan identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Berapa besar pengaruh Sistem Informasi Manajemen terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Bidang Sumber Daya Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat.
2. Berapa besar pengaruh Sistem informasi manajemen yang ditentukan Faktor-faktor Sistem Informasi Manajemen yang meliputi: Faktor Kualitas Sistem, Faktor Kualitas Informasi, Faktor Penggunaan dan Faktor Kepuasan Pemakai terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Bidang Sumber Daya Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat.

### **1.3. Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

#### **1.3.1. Tujuan Penelitian**

1. Menganalisis besarnya pengaruh Sistem Informasi Manajemen terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Bidang Sumber Daya Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat.
2. Mengembangkan konsep teori pengaruh Sistem Informasi Manajemen dan Efektivitas Kerja Pegawai pada Bidang Sumber Daya Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat.
3. Menerapkan secara teoritis Sistem Informasi Manajemen dalam memecahkan Efektivitas Kerja Pegawai pada Bidang Sumber Daya Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat.

### **1.3.2. Kegunaan Penelitian**

1. Kegunaan teoritis, hasil penelitian ini dapat mengembangkan khasanah keilmuan, khususnya Ilmu Kebijakan Publik yang berkaitan dengan Sistem Informasi Manajemen dan Efektivitas Kerja Pegawai.
2. Kegunaan praktis, hasil penelitian ini dapat berguna sebagai bahan masukan kepada Bidang Sumber Daya Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA BEPIKIR DAN HIPOTESIS**

#### **2.1. Kajian Pustaka**

Kajian pustaka merupakan kajian secara luas mengenai konsep dan kajian hasil penelitian sebelumnya yang digunakan dalam mendukung penelitian yang dilakukan dengan pembahasan variabel-variabel yang dibahas dalam penelitian ini. Beberapa hasil penelitian yang mengkaji dimensi dan faktor dari fungsi administrasi secara luas dikemukakan dalam bahasan di bawah ini.

##### **2.1.1. Hasil Penelitian Sukirman (2012)**

Sukirman (2012) melakukan penelitian tentang Analisis Pengaruh Pengembangan Sistem Informasi Manajemen Berbasis Komputer terhadap Kinerja Organisasi pada Sekretariat Daerah Kabupaten Subang. Penelitian ini didasarkan pada masalah pokok, yaitu Kinerja Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Subang rendah. Hal ini diduga disebabkan belum diterapkannya langkah-langkah pengembangan sistem informasi manajemen berbasis komputer secara utuh dalam mendukung peningkatan kinerja Sekretariat Daerah Kabupaten Subang.

Pendekatan penelitian tentang pengembangan sistem informasi manajemen berbasis komputer dan kinerja organisasi, menggunakan pendekatan Administrasi Publik, Kebijakan Publik dengan menggunakan konteks langkah-langkah pengembangan sistem informasi manajemen berbasis komputer.

Metode penelitian yang digunakan yaitu metode survey deskriptif eksplanasi, dengan tujuan untuk mendapatkan data yang terbaru dari kondisi yang sedang terjadi tentang pengaruh pengembangan sistem informasi manajemen berbasis komputer (variabel bebas) yang disimbolkan dengan X terhadap kinerja Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Subang (variabel terikat) Yang disimbolkan dengan Y. Penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif melalui penggunaan metode analisis jalur (*Path Analysis*).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan pengaruh pengembangan sistem informasi manajemen berbasis komputer (X) terhadap kinerja organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Subang (Y) adalah sebesar 76,20%. Dampak variabel lain ( $\epsilon$ ) terhadap kinerja organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Subang (Y) adalah sebesar 23,80%.

Pengaruh secara parsial langkah-langkah sistem informasi berbasis computer adalah sebagai berikut: pengaruh pengembangan sistem informasi manajemen berbasis komputer (X) yang meliputi langkah Pelatihan keterampilan memanfaatkan perkakas komputer (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Subang (Y) yaitu sebesar 14,50%, langkah Pengembangan sistem kearsipan yang lebih efisien (X2) berpengaruh secara positif terhadap kinerja organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Subang (Y) sebesar 19,50%, langkah Inventarisasi perangkat keras, perangkat lunak dan pranata komputer (X3) berpengaruh secara positif terhadap kinerja organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Subang (Y) sebesar 16,40%, langkah Penataan tata informasi manual yang siap untuk dikomputerisasikan (X4) berpengaruh positif

terhadap kinerja organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Subang (Y) yaitu 19,00%, langkah Penetapan jaringan informasi antar dan intra sektor (X5) berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Subang (Y) sebesar 6,90%, dan langkah Pengembangan fungsi pusat dan sektoral (X6) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Subang (Y) yaitu sebesar 2,30%. Langkah-langkah pengembangan sistem informasi manajemen berbasis komputer yang memberikan pengaruh dominan secara parsial terhadap kinerja organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Subang (Y) yaitu langkah Pengembangan sistem kearsipan yang lebih efisien (X2) sebesar 19,50%.

Melalui penelitian ini dapat disimpulkan bahwa pengembangan sistem informasi manajemen berbasis komputer berpengaruh secara positif terhadap kinerja organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Subang, atau secara menyeluruh langkah-langkah pengembangan sistem informasi manajemen berbasis komputer telah dijalankan sesuai dengan elemen-elemen kinerja organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Subang.

### **2.1.2. Hasil Penelitian Sukaesih (2011)**

Sukaesih (2011) melakukan penelitian tentang Pengaruh Pengendalian terhadap Efektivitas Kerja Pejabat Struktural pada pada Sekretariat Daerah Kota Banjar. Penelitian ini dilakukan atas dasar masalah efektivitas kerja pejabat struktural pada Sekretariat Daerah Kota Banjar masih rendah. Hal ini diduga

disebabkan belum dijalankannya prinsip-prinsip Pengendalian secara menyeluruh pada Sekretariat Daerah Kota Banjar.

Pendekatan dalam penelitian ini tentang Pengendalian terhadap Efektivitas Kerja Pejabat Struktural dilihat dari konteks kebijakan publik dan administrasi publik. Metode penelitian yang digunakan, metode survey deskriptif eksplanatif. Metode ini digunakan untuk menjelaskan fenomena sosial yang dalam hal ini digunakan untuk meneliti pengaruh Pengendalian (variabel bebas) yang disimbolkan dengan X terhadap Efektivitas Kerja Pejabat Struktural (variabel terikat) yang disimbolkan dengan Y. Penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif melalui penggunaan Metode Analisis Jalur (*Path Analysis*) yang dimaksudkan untuk mengetahui besaran pengaruh variabel Pengendalian terhadap Efektivitas Kerja Pejabat Struktural pada Sekretariat Daerah Kota Banjar, baik secara simultan maupun secara parsial.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh secara simultan menunjukkan hasil yang signifikan, dimana pengaruh Pengendalian (X) terhadap Efektivitas Kerja Pejabat Struktural (Y) sebesar 0,406 atau 40,60%. Hal ini menunjukkan bahwa Pengendalian (X) memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan Efektivitas Kerja Pejabat Struktural (Y).

Secara parsial, pengaruh Pengendalian (X) yang terdiri dari tujuh prinsip Pengendalian meliputi: Prinsip Tujuan (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap Efektivitas Kerja Pejabat Struktural (Y) sebesar 7,47%, Prinsip Persesuaian (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap Efektivitas Kerja Pejabat Struktural (Y) sebesar 10%, Prinsip Pertanggungjawaban (X3) berpengaruh secara

tidak signifikan terhadap Efektivitas Kerja Pejabat Struktural (Y) sebesar 1,35%, Prinsip Jenjang (X4) berpengaruh secara signifikan terhadap Efektivitas Kerja Pejabat Struktural (Y) sebesar 7,75%, Prinsip Rentang Kendali (X5) berpengaruh secara tidak signifikan terhadap Efektivitas Kerja Pejabat Struktural (Y) sebesar -1,3%, Prinsip Spesialisasi (X6) berpengaruh secara tidak signifikan terhadap Efektivitas Kerja Pejabat Struktural (Y) sebesar -2,27% dan Prinsip Definisi (X7) berpengaruh secara signifikan terhadap Efektivitas Kerja Pejabat Struktural (Y) sebesar 16,14%, Adapun pengaruh variabel lain ( $\varepsilon$ ) terhadap Efektivitas Kerja Pejabat Struktural (Y) sebesar 0,594 atau 59,40%.

Selanjutnya penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Pengendalian berpengaruh secara signifikan terhadap Efektivitas Kerja Pejabat Struktural pada Sekretariat Daerah Kota Banjar. Bahwa secara menyeluruh Pengendalian telah dilaksanakan dan dijalankan sesuai dengan aspek-aspek Efektivitas Kerja Pejabat Struktural.

### **2.1.3. Relevansi dengan Hasil Penelitian Terdahulu**

Setelah memaparkan hasil penelitian dari Sukirman (2012) dan Sukaesih (2011), dapat dilihat relevansi keterkaitan antara hasil penelitian di atas dengan penelitian yang dilakukan peneliti pada tabel berikut ini:

Tabel 2

## Relevansi Hasil Penelitian Terdahulu dengan Tesis Peneliti

No.	Nama Peneliti/ Judul	Teori Penelitian Terdahulu	Teori yang digunakan peneliti	Relevansi Penelitian
1.	Sukirman (2011)  Analisis Pengaruh Pengembangan Sistem Informasi Manajemen Berbasis Komputer terhadap Kinerja Organisasi pada Sekretariat Daerah Kabupaten Subang.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Langkah-langkah Pengembangan Sistem Informasi Manajemen dari Kumorotomo et.al (1994: 446).</li> <li>Faktor-faktor Kinerja Organisasi dari Mathis terjemahan Sadeli (2002: 78).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Faktor-faktor Sistem Informasi Manajemen dari DeLone dan Mclean dalam Mariana (2006: 31).</li> <li>Ukuran-ukuran Efektivitas Kerja Pegawai dari Siagian (1994: 152).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sama-sama membahas sistem informasi manajemen.</li> <li>Teori yang digunakan berbeda.</li> <li>Variabel terikat berbeda.</li> <li>Obyek penelitian berbeda.</li> </ul>
2.	Sukaesih (2011)  Pengaruh Pengendalian terhadap Efektivitas Kerja Pejabat Struktural pada pada Sekretariat Daerah Kota Banjar	<ul style="list-style-type: none"> <li>Prinsip-prinsip Pengendalian dari Urwick dalam Sadler (1994, 37).</li> <li>Aspek-aspek Efektivitas Kerja dari Steers dalam Jamin (1994: 172)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Faktor-faktor Sistem Informasi Manajemen dari DeLone dan Mclean dalam Mariana (2006: 31).</li> <li>Ukuran-ukuran Efektivitas Kerja Pegawai dari Siagian (1994: 152).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sama-sama membahas efektivitas kerja.</li> <li>Variabel bebas berbeda.</li> <li>Obyek penelitian berbeda.</li> </ul>

Sumber: Diolah peneliti (2013).

Setelah memahami berbagai perbedaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian peneliti, maka tampak tingkat keaslian penelitian ini, sehingga penelitian terdahulu menjadi daya dukung dan memberikan inspirasi bagi peneliti untuk menghasilkan penelitian yang berkualitas dan orisinal.

#### 2.1.4. Lingkup Administrasi Publik

Perkembangan administrasi publik mengalami perubahan dari waktu ke waktu sesuai dengan tuntutan kehidupan dan perkembangan kemajuan masyarakat yang dibarengi dengan perubahan paradigma berpikir. Menurut Pfifner (1975: 6) menyatakan bahwa: *“In sum, public administration is a process concerned with carrying out public policies, encompassing innumerable skills and techniques large numbers of people”*. Pendapat tersebut menyatakan bahwa secara singkat, administrasi publik adalah suatu proses bersangkutan dengan kebijakan-kebijakan pemerintah, pengarahan kecakapan dan teknik-teknik yang tidak terhingga jumlahnya, memberikan arah dan maksud terhadap usaha sejumlah orang.

Administrasi publik (*public administration*) yang lebih dikenal di Indonesia dengan istilah administrasi negara, selanjutnya dalam tulisan ini akan disebut administrasi publik, merupakan salah satu aspek dari kegiatan pemerintahan. Administrasi publik merupakan salah satu bagian dari ilmu administrasi yang erat kaitannya dengan proses politik, terutama kaitannya dengan perumusan berbagai kebijakan negara, sehingga administrasi publik itu sudah dikenal sesuai dengan keberadaan sistem politik di suatu negara. Oleh karena itu Kasim (1994: 8) menyatakan:

**Administrasi publik sangatlah berpengaruh tidak hanya terhadap tingkat perumusan kebijakan, melainkan pula terhadap implementasi kebijakan, karena memang administrasi publik berfungsi untuk mencapai tujuan program yang telah ditentukan oleh para pembuat kebijakan politik.**

Pemahaman di atas, memperlihatkan bahwa administrasi publik berdampak pada tingkat perumusan kebijakan, juga pada implementasi kebijakan karena administrasi publik memiliki tujuan program yang ditentukan oleh para perumus kebijakan negara. Menurut Dimock dalam Suradinata (1993: 33) bahwa *“the administration process is an integral part of political process of the nation”*. Dengan demikian proses administrasi sebagai proses politik merupakan bagian dari proses politik suatu bangsa. Hal ini bisa dipahami. karena berdasarkan perkembangan paradigma administrasi pada dasarnya administrasi publik itu berasal dari ilmu politik yang ditujukan agar proses kegiatan kenegaraan dapat berjalan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Kontek politik, administrasi publik sangat berperan dalam perumusan kebijakan negara. Hal ini dikemukakan oleh Henry (2004: 37) yang menyebutkan bahwa: *“For the later of the twentieth century, the public bureaucracy has been the locus of public policy formulation and the major determinant of where this county is going”*. Pendapat tersebut menyatakan bahwa pada abad ke 20, birokrasi publik telah menjadi bagian dari kebijakan publik dan faktor penentu bagi proses perubahan suatu pemerintahan.

Administrasi publik telah dipandang sebagai bagian yang sama pentingnya dengan fungsi pelaksanaan kebijakan negara (*public policy implementation*). Birokrasi pemerintah telah menjadi wadah perumusan kebijakan negara dan penentu utama ke mana negara itu akan dituju. Pendapat

tersebut di dukung oleh Gordon dalam Henry terjemahan Lontoh (1988: 21-22) yang menyatakan:

**Birokrasi pemerintah semakin dituntut untuk menerapkan unsur-unsur efisiensi agar penggunaan sumber daya berlangsung secara optimal di sektor publik. Selain itu, dituntut adanya keahlian administratif sehingga dapat diwujudkan pemerintahan yang efisien atau dengan perkataan lain, pejabat dalam administrasi pemerintah dapat ditingkatkan menjadi lebih profesional.**

Berdasarkan pendapat di atas, sebaiknya birokrasi pemerintah melakukan tindakan efisien dalam penggunaan perangkat lunak maupun perangkat keras dan juga menempatkan orang sesuai dengan keahlian yang dimiliki. Menurut Gordon dalam Henry terjemahan Lontoh (1988: 6) menyatakan bahwa ciri dari:

**Administrasi publik tercermin dari definisi dan individu yang bertindak sesuai dengan peranan dan jabatan sehubungan dengan pelaksanaan peraturan perundangan yang dikeluarkan oleh lembaga legislatif, eksekutif dan peradilan.**

Pendapat tersebut secara implisit menganggap bahwa administrasi publik terlibat dalam seluruh proses kebijakan publik. Terminologi tentang kebijakan publik (*public policy*) itu sendiri menurut Wahab (1997: 2), bahwa **“kebijakan publik menggunakan istilah yang berbeda-beda, karena memang ada yang menggunakan terminologi *public policy* dengan istilah kebijakan publik dan ada pula yang menggunakan istilah kebijaksanaan publik”**. Tetapi tampaknya para ahli lebih banyak yang menggunakan istilah kebijakan publik. Istilah kebijakan mengarah kepada produk yang dikeluarkan oleh badan-badan publik yang bentuknya bisa berupa peraturan perundangan dan keputusan-keputusan, sedangkan kebijaksanaan lebih menitik beratkan kepada fleksibilitas

sesuatu kebijakan. Adanya perbedaan pengertian tersebut sebenarnya karena munculnya dua konteks istilah yang berbeda, baik dalam konteks Indonesia maupun dalam konteks Inggris, sehingga mengembangkan pengertian dan makna yang berbeda dipahaminya.

Walaupun mengandung makna yang berbeda antara istilah kebijakan publik dan kebijaksanaan publik, tetapi hakekat kedua istilah tersebut terkait dengan hasil rumusan pengambilan keputusan yang dilakukan oleh lembaga-lembaga kenegaraan sebagai hasil rumusan dari berbagai aspirasi yang diambil dari berbagai kelompok kepentingan di dalam masyarakat. Selanjutnya produk keputusan dimaksud dijadikan sebagai produk administrasi publik yang harus dijalankan oleh lembaga-lembaga negara sebagai kebijakan negara yang harus diimplementasikan dalam kehidupan masyarakat secara menyeluruh.

Gordon dalam Kasim (1994: 12) menyatakan pemahanan mengenai peran administrasi publik sebagai berikut:

**Administrasi publik mempunyai peranan yang lebih besar dan lebih banyak terlibat dalam perumusan kebijakan, implementasi dan evaluasi kebijakan. Hal tersebut telah mempengaruhi perkembangan ilmu administrasi publik yang ruang lingkupnya mulai mencakup analisis dan perumusan kebijakan (*policy analysis and formulation*), pelaksanaan dan pengendalian pelaksanaan (*policy implementation*) serta Pengawasan Melekat dan penilaian hasil kebijakan tersebut (*policy evaluation*).**

Administrasi publik pada dasarnya tercermin dari tindakan individu sesuai dengan peranan dan jabatan yang diimplementasikan melalui peraturan perundangan yang dikeluarkan oleh lembaga negara baik legislatif, eksekutif dan

peradilan negara yang berlaku pada suatu negara yang mengeluarkan peraturan dan perundangan tersebut. Selanjutnya Suradinata (1993: 34) menyatakan bahwa:

**Perkembangan lebih lanjut dari suatu administrasi publik sangat berkaitan erat dengan struktur birokrasi pemerintah (*the government's bureaucracy structure*), yaitu sebagai pengaturan organisasi dan konsep-konsep dalam ilmu politik. Bahkan sekarang, seiring dengan terjadinya fenomena baru berupa perubahan-perubahan peran birokrasi ke arah paradigma baru, memandang birokrasi sebagai organisasi pemerintahan yang tidak lagi semata-mata hanya melakukan tugas-tugas pemenuhan akan barang-barang publik (*public goods*) tetapi juga melakukan dorongan dan motivator bagi tumbuh kembangnya peran serta masyarakat.**

Hakekatnya administrasi publik terlibat dalam seluruh proses kebijakan publik untuk dijadikan landasan dalam melakukan dan memberikan pelayanan pada masyarakat sebagai implementasi kebijakan publik. White dalam Handayani (1995: 2) menyatakan bahwa: *“Public administration consists of all those operations having for their purpose the fulfillment and enforcement of public policy”*. Pendapat tersebut menyatakan bahwa administrasi publik terdiri atas semua kegiatan negara dengan maksud untuk menunaikan dan melaksanakan kebijakan negara.

Pemahaman di atas, tampak bahwa administrasi publik mencakup kegiatan negara untuk mencapai kebijakan negara secara keseluruhan. Menurut Atmosudirdjo (1982: 9) memberikan definisi administrasi publik sebagai **“organisasi dan administrasi dari unit-unit organisasi yang mengejar tercapainya tujuan-tujuan kenegaraan”**. Pendapat tersebut menyatakan bahwa organisasi dan administrasi dua sisi yang tidak dapat dipisahkan dalam pencapaian tujuan. Sedangkan Kristiadi (1994: 3) menyebutkan:

**Tujuan kenegaraan sebagaimana dimaksud adalah upaya mewujudkan kesejahteraan rakyat melalui penyediaan berbagai barang-barang publik (*public goods*) dan memberikan pelayanan publik (*public service*).**

Pendapat di atas, tampak bahwa tujuan negara di arahkan pada kesejahteraan rakyat dengan menyediakan fasilitas dan pelayanan yang prima pada masyarakat. Siagian (1994: 8) memberikan pengertian administrasi sebagai **“keseluruhan kegiatan yang dilakukan oleh seluruh aparatur pemerintah dari suatu negara dalam usaha mencapai tujuan negara”**.

Berdasarkan uraian di atas, jelaslah bahwa pendekatan administrasi publik Indonesia berhubungan dengan peranan birokrasi pemerintah, baik pada tingkat pusat maupun tingkat daerah. Pengaruh perilaku aparatur dalam mengimplementasikan berbagai kebijakan publik akan mewarnai budaya organisasi birokrasi yang pada gilirannya akan berpengaruh pada tingkat kinerja birokrasi dalam sistem administrasi publik secara keseluruhan.

Pendekatan administrasi publik sebagaimana diuraikan di atas, sangat berhubungan dengan aparatur pemerintah sebagai pembuat kebijakan publik. Hal ini dinyatakan oleh Wahab (1997: 41) yang menyebutkan bahwa:

**Pembuat kebijakan publik adalah para pejabat-pejabat publik, termasuk para pegawai senior pemerintah (*public bureaucrats*) yang tugasnya tidak lain adalah untuk memikirkan dan memberikan pelayanan demi kebaikan umum (*public good*).**

Pemahaman di atas, tampak bahwa pembuat kebijakan publik itu terdiri dari para pejabat publik yang bertugas menjadi pemikir guna memberikan pelayanan umum. Selanjutnya Wahab (1997: 48) yang mengutip dari Fisterbuch membagi kebijakan publik ke dalam lima unsur sebagai berikut:

1. **Keamanan** (*security*).
2. **Hukum dan ketertiban umum** (*law and order*).
3. **Keadilan** (*justice*).
4. **Kebebasan** (*liberty*).
5. **Kesejahteraan** (*welfare*).

Penyelenggaraan berbagai kegiatan di atas, pada dasarnya merupakan kegiatan administrasi publik yang dilaksanakan oleh birokrasi pemerintah. Adanya kesejajaran fungsi antara politik dan administrasi dalam praktek kenegaraan, menjadikan politik mempunyai hubungan yang erat sekali dengan administrasi telah membantah pendapat yang mendikotomikan antara politik dan administrasi sebagaimana dinyatakan Goodnow dalam Islamy (1994: 3) bahwa:

**Pemerintah mempunyai dua fungsi yang berbeda (*two distinct functions of government*), yaitu fungsi politik dan fungsi administrasi. Fungsi politik ada kaitannya dengan pembuatan kebijakan atau perumusan pernyataan keinginan negara (*has to do with policies or expressions of the state will*), sedangkan fungsi administrasi adalah yang berkenaan dengan pelaksanaan kebijakan-kebijakan tersebut (*has to do with the execution of the policies*).**

Pendapat yang lain tidak sedikit yang menyatakan bahwa pada kenyataannya pakar administrasi menyetujui adanya dikotomi antara politik dan administrasi sebagaimana dikemukakan Goodnow. Karena pada dasarnya peranan birokrasi pemerintahan bukan saja melaksanakan kebijakan negara. tetapi juga berperan pula dalam merumuskan kebijakan. Peranan kembar yang dimainkan oleh birokrasi pemerintah tersebut. memberikan gambaran tentang pentingnya administrasi publik dalam proses politik.

Konteks di atas, secara praktis menyatakan bahwa tugas birokrasi pemerintah Indonesia merupakan sebagian saja dari fungsi administrasi publik,

karena lebih banyak sebagai pelaksana (*the execution or implementation*) atas kebijakan yang telah ditetapkan oleh badan-badan politik melalui mekanisme dan proses politik dalam sistem Demokrasi Pancasila yang telah dianut selama kurun waktu setengah abad. Dalam konteks perumusan kebijakan, maka peran administrasi publik sebagaimana dikemukakan Presthus dalam Kristiadi (1994: 24) bahwa: ***“Public administration involves the implementation of public policy which has been determined by representative political bodies”***. Pendapat tersebut menyatakan bahwa administrasi publik menyangkut implementasi kebijakan publik yang telah ditetapkan oleh badan-badan perwakilan politik.

Pernyataan Presthus di atas, mengindikasikan bahwa administrasi bukan sekedar melaksanakan kebijakan negara (*public policy*) melainkan juga terlibat dalam proses perumusan kebijakan negara dan penentuan tujuan serta cara-cara pencapaian tujuan negara tersebut. Dalam konteks ini, maka administrasi publik tidak hanya berkaitan dengan badan-badan eksekutif melainkan pula seluruh lembaga-lembaga negara dan gabungan antar lembaga tersebut satu sama lainnya. Dengan demikian, perumusan kebijakan negara (*public policy*) yang semula merupakan fungsi politik telah menjadi fungsi administrasi publik.

Uraian di atas, menunjukkan bahwa administrasi publik yang dalam tingkat operasional dilakukan oleh birokrasi pemerintah memiliki peranan yang lebih besar karena banyak terlibat tidak hanya dalam tingkat implementasi kebijakan (*policy implementation*), tetapi terlibat pula dalam tingkat perumusan kebijakan (*policy formulation*) dan evaluasi kebijakan (*public policy evaluation*).

Peranan administrasi publik dalam proses politik, menurut Islamy (1994: 9) **“telah semakin dominan, yaitu terlibat dalam proses perumusan kebijakan dan pelaksanaan kebijakan negara”**. Dengan kata lain, administrasi publik tidak hanya memainkan peranan instrumental (*instrumental role*) saja melainkan juga aktif dalam peranan politik. Dengan demikian, perumusan kebijakan negara merupakan hal yang sangat penting dalam administrasi publik. Menurut White dalam Silalahi (1989: 17) menyebutkan bahwa: **“Administrasi publik terdiri atas semua kegiatan negara dengan maksud untuk melaksanakan kebijakan negara”**. Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa administrasi publik terdiri dari semua kegiatan untuk mencapai tujuan atau melaksanakan kebijakan.

Administrasi publik mencakup kegiatan untuk mencapai tujuan, diantaranya melaksanakan kebijakan publik dengan penuh kesungguhan. Pandangan yang sama dikemukakan oleh Piftner dan Presthus dalam Silalahi (1989: 18) yang menyebutkan bahwa: **“Public administration may be defined as the coordination of individuals and group efforts to carry out public policy”**. Pendapat tersebut menyatakan bahwa administrasi publik kiranya dapat dirumuskan sebagai sarana koordinasi dari individu-individu dan kelompok dalam melaksanakan kebijakan negara.

Berdasarkan uraian di atas, dapat dilihat bahwa tampak hubungan antara kebijakan administrasi publik dan kebijakan negara yang pada unsurnya dapat dilihat dari fungsinya. Menurut Silalahi (1989: 21) tingkat perumusan haluan negara meliputi:

1. **Tingkat kelembagaannya, sedangkan perumusan adalah mencanangkan dan menetapkan lembaga yang berperan sebagai perumusan kebijakan yang meliputi hal-hal sebagai berikut:**
  - a. **Mempunyai wewenang untuk menetapkan atau menentukan kebijakan yang harus diikuti oleh pemerintah.**
  - b. **Mempunyai wewenang untuk menyatakan kehendak publik dalam bentuk hukum.**
  - c. **Secara penuh memegang *political authority*.**
2. **Tingkat pelaksanaan haluan negara dalam pengertian administrasi negara mencakup tingkat pelaksanaan haluan negara dan sering disebut sebagai tingkat administrasi.**

Berdasarkan pendapat-pendapat di atas sangatlah jelas bahwa terdapat hubungan antara kebijakan negara dengan administrasi publik dan keduanya berkaitan dengan politik. karena memang setiap kehendak politik masuk dalam kebijakan negara yang digariskan Sedangkan di lain pihak. tingkat pelaksanaan kebijakan. yaitu birokrasi sebagai bagian dari administrasi publik juga aspirasinya masuk ke dalam penyusunan kebijakan negara.

Saat ini, para ahli administrasi publik tidak hanya secara tradisional mengartikan “*public administration*”, semata-mata hanya bersifat kelembagaan seperti halnya negara. Tetapi telah meluas dalam kriteria hubungan antara lembaga dalam arti negara dengan kepentingan publik (*public interest*). Dengan demikian dalam konsep demokrasi modern, menurut pemahaman Islamy (1994: 10) dikatakan sebagai berikut:

**Kebijakan negara tidaklah hanya berisi cetusan pikiran atau pendapat para pejabat yang mewakili rakyat, tetapi opini publik (*public opinion*) juga mempunyai porsi yang sama besarnya untuk diisikan (tercermin) dalam kebijakan-kebijakan negara. Oleh karena itulah, maka kebijakan negara harus selalu berorientasi kepada kepentingan publik.**

Berdasarkan uraian-uraian di atas, tampak bahwa politik administrasi publik dan perumusan kebijakan negara masing-masing memiliki peran sendiri, tetapi satu sama lain sangat erat berkaitan dengan masalah-masalah kenegaraan. Selanjutnya Webster sebagaimana dikutip Wahab dalam Putra (2001: 81) merumuskan implementasi kebijakan sebagai berikut:

**Implementasi kebijakan merupakan suatu proses pelaksanaan keputusan kebijakan (biasanya dalam bentuk Undang-undang, peraturan pemerintah, keputusan peradilan, perintah eksekutif, atau dekrit presiden).**

Implementasi kebijakan sebagai suatu tindakan melaksanakan keputusan negara, baik dalam bentuk undang-undang, peraturan, keputusan pengadilan, perintah presiden maupun dekrit presiden. Pemahaman lebih lanjut tentang pelaksanaan kebijakan dirumuskan oleh Udodji dalam Putra (2001: 79) menyatakan bahwa: *“The execution of policies is important if not more important than policy-making. Policy will remain dreams or blue prints file jackets unless they are implemented”*. Pendapat tersebut menyatakan bahwa pelaksanaan kebijakan adalah suatu yang penting, bahkan mungkin jauh lebih penting dari pembuatan kebijakan. Kebijakan-kebijakan hanya akan berupa impian atau rencana yang bagus, yang tersimpan dengan rapi dalam arsip kalau tidak diimplementasikan.

Implementasi kebijakan perlu dilakukan secara arif, bersifat situasional, mengacu pada semangat kompetisi dan berwawasan pemberdayaan. Hal ini dinyatakan oleh Wahab dalam Putra (2001:80) sebagai berikut:

**Implementasi suatu kebijakan publik biasanya terjadi interaksi antara lingkungan yang satu dengan yang lainnya melalui komunikasi dan saling pengertian dari para pelaku (aktor) yang terlibat. Kegagalan komunikasi biasanya terjadi karena pesan yang disampaikan tidak jelas, sehingga membingungkan penerima pesan. Kesalahan interpretasi menyebabkan perbedaan persepsi bahkan mempengaruhi pengertian masyarakat yang karena kebijakan.**

Implementasi kebijakan publik dilakukan dalam kerangka interaksi antara lingkungan dengan lingkungan lainnya sehingga tercapai tujuan bersama. Terjadinya proses saling pengertian dalam implementasi kebijakan publik, menurut Anderson dalam Putra (2001: 113) adalah: **“tergantung bagaimana usaha pemerintah dalam membangkitkan kepercayaan masyarakat secara psikologis dalam proses sosialisasi kebijakan tersebut”**.

Berdasarkan pemahaman di atas, tampak bahwa pemerintah harus berusaha memberi semangat dan keyakinan kepada masyarakat, baik secara kejiwaan dalam proses kebijakan publik. John dalam Putra (2001: 164) mengemukakan bahwa **“implementasi kebijakan publik bersifat saling mempengaruhi dengan kebijakan-kebijakan yang mendahuluinya”**. Selanjutnya Anderson dalam Putra (2001: 165) menjelaskan bahwa Implementasi kebijakan publik merupakan kegiatan pengoprasian program yang mempunyai tiga pilar kegiatan, antara lain:

- 1) Organisasi, yaitu penataan sumber daya, unit-unit serta metode untuk menunjang agar program tersebut dapat berjalan.**
- 2) Interpretasi, yakni penafsiran program agar menjadi rencana yang tepat sehingga dapat diterima dan dilaksanakan.**
- 3) Penerapan, yaitu pelayanan sesuai dengan tujuan.**

Implementasi kebijakan publik pada dasarnya melibatkan berbagai pihak meskipun dengan persepsi dan kepentingan yang berbeda, bahkan sering terjadi pertentangan kepentingan antar lembaga atau pihak yang terlibat. Menurut Edwards III dalam Putra (2001: 9) ”**terdapat empat faktor yang menentukan suksesnya implementasi kebijakan publik, yaitu: *Communication* (Komunikasi), *Resources* (Sumber daya), *Dispotions or attitudes* (Sikap) dan *Buereaucratic structure* (Struktur birokrasi)**”. Keempat faktor tersebut dalam penerapannya sangat simultan, saling berinteraksi dan saling mempengaruhi.

Berdasarkan pemahaman di atas, selanjutnya Winarno (2002: 101) menyatakan mengenai Implementasi kebijakan, sebagai berikut:

**Implementasi kebijakan dipandang dalam pengertian yang luas, merupakan alat administrasi hukum di mana berbagai aktor, organisasi, prosedur, dan teknik yang bekerja bersama-sama untuk menjalankan kebijakan guna meraih dampak atau tujuan yang diinginkan. Implementasi pada sisi yang lain merupakan fenomena yang kompleks yang mungkin dapat dipahami sebagai proses, keluaran (*output*) maupun sebagai berikut.**

Pemahaman di atas, tampak bahwa implementasi kebijakan dipandang dalam makna luas merupakan administrasi hukum, karena berbagai fasilitas dan kepentingan di dalamnya terlibat dalam implementasi kebijakan. Van Meter dan Van Horn dalam Winarno, (2002: 102) membatasi implementasi kebijakan, yaitu sebagai berikut:

**Sebagai tindakan-tindakan yang dilakukan oleh individu-individu (atau kelompok-kelompok) pemerintah maupun swasta yang diarahkan untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan dalam keputusan-keputusan kebijakan sebelumnya. Tindakan-tindakan ini mencakup usaha-usaha untuk mengubah keputusan-keputusan menjadi tindakan-tindakan operasional dalam kurun waktu tertentu maupun dalam rangka melanjutkan**

**usaha-usaha untuk mencapai perubahan-perubahan besar dan kecil yang ditetapkan oleh keputusan-keputusan kebijakan.**

Perlu ditekankan di sini bahwa tahap implementasi kebijakan tidak akan dimulai sebelum tujuan-tujuan dan sasaran-sasaran ditetapkan atau diidentifikasi oleh keputusan-keputusan kebijakan. Dengan demikian, tahap implementasi terjadi setelah undang-undang ditetapkan dan dana disediakan untuk membiayai implementasi kebijakan tersebut. Implementasi kebijakan merupakan salah satu tahap dari sekian tahap kebijakan publik. Hal ini berarti bahwa implementasi kebijakan merupakan salah satu kriteria penting yang berpengaruh terhadap keberhasilan suatu kebijakan di dalam memecahkan persoalan-persoalan publik.

Lineberry dalam Putra (2001: 81) menyatakan bahwa proses implementasi setidak-tidaknya memiliki elemen-elemen sebagai berikut:

- 1. Pembentukan unit organisasi baru dan staf pelaksana.**
- 2. Penjabaran tujuan keberhasilan aturan pelaksana (*Standar Operating Procedures/SOP*).**
- 3. Koordinasi sebagai sumber dan pengeluaran kepada kelompok sasaran.**
- 4. Pembagian tugas di dalam dan di antara dinas-dinas/badan pelaksana.**
- 5. Pengalokasian sumber-sumber untuk mencapai tujuan.**

Implementasi kebijakan dimaksud untuk memahami apa yang terjadi setelah suatu program dirumuskan dan dilaksanakan, serta apa dampak yang ditimbulkannya. Di samping itu, implementasi kebijakan tidak hanya terkait pada persoalan birokrasi administratif saja melainkan juga mengkaji faktor-faktor lingkungan (di luar birokrasi) seperti Organisasi Kemasyarakatan, hal ini untuk menghindari pertentangan dalam pelaksanaan antar-*implementers* (antara unit

birokrasi dan non birokrasi) yang berpengaruh pada proses implementasi kebijakan.

#### **2.1.5. Lingkup Sistem Informasi Manajemen**

Sebelum diuraikan mengenai pengertian Sistem Informasi Manajemen secara utuh, berikut ini dibahas terlebih dahulu pengertian dari masing-masing konsep yang membentuk Sistem Informasi Manajemen. Effendi (1989: 53) mengemukakan definisi sistem sebagai berikut:

**Sistem adalah suatu totalitas himpunan bagian-bagian yang satu sama lain berinteraksi dan bersama-sama beroperasi mencapai suatu tujuan tertentu di dalam suatu lingkungan. Bagian-bagian atau sub-sub sistem tersebut merupakan suatu kompleksitas, tetapi dalam kebersamaan mencapai suatu tujuan tersebut berlangsung secara harmonis dalam ketentuan yang pasti.**

Pendapat tersebut menjelaskan bahwa sistem adalah serangkaian kegiatan yang saling berhubungan dan saling mempengaruhi antara satu dengan yang lainnya untuk mencapai suatu tujuan. Selanjutnya Hamalik (2003: 19) mengemukakan pengertian sistem sebagai berikut:

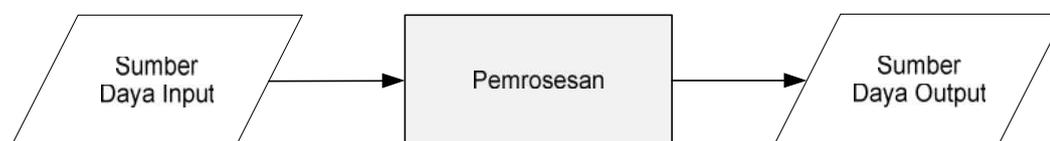
**Sistem adalah suatu keseluruhan atau totalitas yang terdiri dari bagian-bagian atau komponen yang saling berinterelasi dan berinteraksi satu sama lain dan dengan keseluruhan itu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.**

Pengertian sistem di atas menunjukkan bahwa sistem merupakan satu kesatuan atau suatu kumpulan yang tersiri atas bagian-bagian atau sub-sub sistem yang saling berinteraksi dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan. Hamalik (2003: 20) mengemukakan bahwa: **“Informasi adalah semua hal yang diperlukan dalam proses pembuatan keputusan, misalnya pengetahuan,**

**fakta, angka dan sebagainya**”. Berdasarkan pendapat tersebut dapat dimaknai bahwa informasi merupakan data yang diolah menjadi bentuk yang berarti bagi penerimanya dalam mengambil suatu keputusan. Pendapat lain mengenai informasi dikemukakan oleh Jogiyanto (1991: 748) sebagai berikut:

**Informasi adalah hasil dari pengolahan data dalam suatu bentuk yang lebih berguna dan lebih berarti bagi penerimanya yang menggambarkan suatu kejadian yang nyata yang digunakan untuk mengambil keputusan.**

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa data adalah bahan baku yang diolah oleh sistem menjadi informasi yang berguna bagi penerimanya untuk mengambil keputusan. Secara umum sebuah sistem informasi dibentuk oleh *input* (masukan), *processing* (pengolahan) dan *output* (keluaran). Gambaran sistem informasi sederhana dikemukakan dalam sebuah skema oleh McLeod dan Schell terjemahan Yulianto (2008: 10) sebagai berikut:



Sumber: McLeod dan Schell terjemahan Yulianto (2008: 10).

Gambar 1

#### Sistem Informasi Sederhana

Berdasarkan gambar di atas tampak bahwa kegiatan utama dari sistem informasi terdiri dari menerima data sebagai masukan (*input*), memproses data dengan melakukan perhitungan, penggabungan unsur data, pemutakhiran perkiraan dan lain-lain, serta menghasilkan informasi sebagai keluaran. Secara sederhana dapat dikatakan bahwa sebuah sistem informasi melakukan fungsi

memproses data dan mengubahnya menjadi informasi. Prinsip ini berlaku baik untuk sistem informasi manual, elektromekanis maupun komputer.

Selanjutnya Handayani (1998: 20) merumuskan definisi manajemen sebagai berikut:

**Manajemen adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengawasan dengan memanfaatkan baik itu ilmu maupun seni, agar dapat menyelesaikan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.**

Pendapat tersebut menunjukkan bahwa manajemen merupakan proses pengelolaan yang menggunakan ilmu serta seni untuk mencapai suatu tujuan secara efektif dan efisien. Selanjutnya Stoner et.al terjemahan Sindoro (1996: 7) merumuskan definisi manajemen sebagai berikut:

***Management* (manajemen) adalah proses merencanakan, mengorganisasikan, memimpin dan mengendalikan pekerjaan anggota organisasi dan menggunakan semua sumber daya organisasi untuk mencapai sasaran organisasi yang sudah ditetapkan.**

Pendapat tersebut memberikan pemahaman bahwa manajemen adalah suatu proses sistematis yang berhubungan dengan pencapaian tujuan organisasi, artinya seorang manajer/pimpinan dinilai berhasil apabila ia mampu mengelola, menggerakkan, mengarahkan dan mengintegrasikan seluruh sumber daya yang dimiliki organisasi untuk pencapaian tujuan organisasi.

Manajemen hendaknya dipahami sebagai aktivitas untuk menggerakkan dan menyerasikan sumber-sumber daya yang dimiliki organisasi (termasuk sumber daya informasi) dalam rangka melakukan tugas dan fungsi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam konteks ini manajer/pimpinan akan

senantiasa memerlukan informasi yang berkualitas untuk menunjang keputusan-keputusan manajemen. Informasi yang memiliki kualitas tinggi akan sangat menentukan efektivitas keputusan seorang manajer/pimpinan.

Setelah membahas pengertian dari masing-masing unsur yang membentuk istilah SIM, yaitu sistem, informasi dan manajemen. Selanjutnya dibahas mengenai pengertian Sistem Informasi Manajemen seperti yang dikemukakan oleh McLeod dan Schell terjemahan Yulianto (2008: 12) sebagai berikut:

**Sistem informasi manajemen merupakan sistem berbasis komputer yang membuat informasi tersedia bagi para pengguna yang memiliki kebutuhan serupa. Para pengguna SIM biasanya terdiri atas entitas-entitas organisasi atau sub-unit organisasi tersebut.**

Berdasarkan pendapat tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa informasi yang diberikan sistem informasi manajemen menjelaskan organisasi atau salah satu sistem dalam organisasi dilihat dari apa yang telah terjadi di masa lalu, yang sedang terjadi dan kemungkinan yang akan terjadi di masa depan. Selanjutnya Scott terjemahan Budiman (2002: 37) mengemukakan definisi sistem informasi manajemen sebagai berikut:

**Sistem Informasi Manajemen adalah serangkaian sub-sistem yang menyeluruh dan terkoordinasi dan secara rasional terpadu yang mampu mentransformasi data sehingga menjadi informasi lewat serangkaian cara guna meningkatkan produktivitas yang sesuai dengan gaya dan sifat manajer atas dasar criteria mutu yang ditetapkan.**

Pengertian di atas menerangkan bahwa sistem informasi manajemen merupakan serangkaian sub-sistem yang terpadu di mana, masing-masing sub-sistem tersebut akan meningkatkan produktivitas manajemen dan organisasi.

Pendapat lain mengenai sistem informasi manajemen dikemukakan oleh Davis terjemahan Hamalik (1995: 3) yang menghubungkan pengertian sistem informasi manajemen dengan penggunaan teknologi informasi sebagai berikut:

**Sistem informasi manajemen adalah sebuah sistem manusia/mesin yang terpadu (*integrated*), untuk menyajikan informasi guna mendukung fungsi operasi, manajemen dan pengambilan keputusan dalam sebuah organisasi. Sistem ini menggunakan perangkat keras (*hardware*) dan perangkat lunak (*software*) komputer, prosedur, pedoman, model manajemen dan keputusan serta sebuah penyimpanan data (*database*).**

Definisi di atas menunjukkan bahwa sistem informasi manajemen merupakan perpaduan dari komponen-komponen utama yang terdiri dari *software* (perangkat lunak), *hardware* (perangkat keras) dan *brainware* (perangkat otak) yang terintegrasi serta didukung oleh *standard operating procedure* (SOP) dan *database*. Hartono (2002: 8) mengemukakan definisi sistem informasi manajemen secara lebih khusus pada bidang kesehatan sebagai berikut:

**Sistem informasi manajemen kesehatan adalah suatu sistem yang menyediakan dukungan informasi bagi proses pengambilan keputusan di setiap jenjang administrasi kesehatan baik di tingkat unit pelaksana upaya kesehatan, Kabupaten/Kota, Provinsi dan tingkat Pusat.**

Pendapat tersebut menjelsakan bahwa sistem informasi manajemen kesehatan merupakan sistem yang mendukung proses pengambilan keputusan di bidang kesehatan pada setiap tingkat unit pelayanan kesehatan. Selanjutnya, mengenai tujuan dibentuknya sistem informasi manajemen dikemukakan oleh Kumorotomo dan Margono (1994: 13) sebagai berikut:

**Tujuan dari dibentuknya Sistem Informasi Manajemen (SIM) adalah supaya organisasi memiliki suatu sistem yang dapat diandalkan dalam mengolah data menjadi informasi yang**

**bermanfaat dalam pembuatan keputusan manajemen, baik yang menyangkut keputusan-keputusan rutin maupun keputusan-keputusan strategis.**

Dari pendapat di atas tampak jelas bahwa SIM yang andal dapat memberi kontribusi yang besar kepada pimpinan yaitu dalam bentuk informasi yang digunakan sebagai dasar dalam proses pengambilan keputusan. Pengambilan keputusan (*decision making*) itu sendiri dipandang sebagai inti dari kepemimpinan (*leadership*) yang harus dimiliki oleh setiap pimpinan. Adapun manfaat sistem informasi manajemen dikemukakan oleh Sudirman (1996: 12) sebagai berikut:

- 1. Sistem informasi manajemen sebagai Pembantu Dalam Pengambilan Keputusan.**
- 2. Sistem informasi manajemen sebagai Pendukung Fungsi Perencanaan dan Pengendalian.**
- 3. Sistem informasi manajemen sebagai Penentuan Program Kerja.**

Sistem informasi manajemen sebagai pembantu dalam pengambilan keputusan, berarti bahwa sebuah sistem informasi manajemen adalah sebuah sistem informasi yang melakukan semua pengolahan transaksi yang dibutuhkan serta memberikan dukungan informasi dan pengolahan untuk fungsi-fungsi manajemen dan pengambilan keputusan. Sistem informasi manajemen sebagai pendukung fungsi perencanaan dan pengendalian, maksudnya adalah usaha mencapai tujuan bagi organisasi guna tercapainya tujuan perusahaan yang sesuai dengan perencanaan semula. Peran sistem informasi manajemen sebagai penentuan program kerja maksudnya, perincian dalam program kerja selalu didasarkan kepada program mana yang harus didahulukan dan program mana yang dapat ditunda untuk sementara. Untuk menentukan skala prioritas kerja

diperlukan informasi tepat dan sistem informasi manajemen dapat mengakomodir hal-hal tersebut.

Davis terjemahan Hamalik (1995: 15-16) mengemukakan elemen fisik sebuah sistem informasi manajemen sebagai berikut:

1. **Perangkat Keras Komputer.** Peralatan di sistem komputer yang secara fisik terlihat dan dapat dijamah merupakan salah satu faktor penting untuk mewujudkan sebuah konsep sistem informasi manajemen.
2. **Perangkat Lunak Komputer.** Program yang berisi perintah-perintah untuk melakukan pengolahan data atau perangkat lunak merupakan hal yang harus membentuk satu kesatuan yang saling berhubungan dengan perangkat keras.
3. **Data Base.** Data base merupakan kumpulan dari data yang saling berhubungan satu dengan lainnya, dimana dalam hal prosedur, program, model dan lain sebagainya tidak saling bersamaan dan dengan fungsionalnya berdiri sendiri, tersimpan di perangkat keras dan digunakan perangkat lunak untuk memanipulasinya.
4. **Prosedur.** Prosedur merupakan cara pengerjaan atau instruksi-instruksi menurut tingkatan-tingkatan yang ada pada sebuah sistem.
5. **Petugas Pengoperasian.** Petugas pengoperasian yang dimaksud adalah orang-orang yang terlibat dan mempunyai tanggung jawab serta kewajiban yang telah ditentukan untuk dilakukan di dalam mengoperasikan serta mengatur sistem komputer.

Pendapat di atas menjelaskan bahwa elemen fisik sistem informasi manajemen terdiri dari perangkat keras, perangkat lunak, database, prosedur dan petugas yang mengoperasikannya. Laudon dan Laudon terjemahan Sungkono (2008: 23) mengidentifikasi dan menjelaskan tiga dimensi sistem informasi manajemen sebagai berikut:

1. **Dimensi manajemen sistem informasi meliputi kepemimpinan, strategi, dan perilaku manajemen.**
2. **Dimensi teknologi terdiri atas peranti keras, peranti lunak komputer, teknologi manajemen data dan teknologi jaringan/telekomunikasi (termasuk internet).**

**3. Dimensi organisasi dari sistem informasi melibatkan hierarki organisasi, keahlian fungsional, proses bisnis, budaya, dan kelompok politis.**

Pendapat di atas menyatakan bahwa untuk memahami sistem informasi manajemen diperlukan pemahaman mengenai dimensi organisasi, dimensi manajemen dan dimensi teknologi. Hamalik (2003: 25) mengemukakan dimensi sistem informasi manajemen sebagai berikut:

1. **Fungsionalisasi**, mengandung arti bahwa pengelolaan sistem informasi manajemen yang dilakukan oleh suatu organisasi atau sub-organisasi harus disesuaikan dengan fungsi dan bidang keahlian masing-masing pegawai.
2. **Keterpaduan**, mengandung arti bahwa pengelolaan sistem informasi manajemen dilaksanakan secara terpadu sesuai dengan tingkatannya.
3. **Profesionalisme**, mengandung arti bahwa pengelolaan sistem informasi manajemen sebaiknya dikelola oleh tenaga-tenaga yang terampil, baik tenaga pimpinan maupun tenaga pelaksana.
4. **Mutu atau Kualitas**, mengandung arti bahwa proses pengolahan sistem informasi manajemen harus bermutu sehingga menghasilkan informasi yang berkualitas.
5. **Pemerataan**, mengandung arti bahwa penyebarluasan informasi harus merata serta dapat menjangkau semua sasaran pada semua jenjang organisasi, mulai dari pengelola pusat, pimpinan daerah, pelaksana lapangan, masyarakat luas sampai keluarga.
6. **Koordinasi**, mengandung arti bahwa pengelolaan sistem informasi manajemen harus dilakukan secara terkoordinasi, baik secara vertikal maupun horizontal.

Keenam dimensi sistem informasi manajemen di atas merupakan syarat yang harus dipenuhi dalam melakukan pengelolaan sistem informasi manajemen. Selanjutnya Ives dan Olson dalam Mariana (2006: 33) mengemukakan kriteria pengukuran keberhasilan sistem informasi manajemen sebagai berikut: “(1) **Kualitas Sistem (*System Quality*)** dan (2) **Penerimaan Sistem (*System***

*Acceptance*)". Dari pendapat tersebut, dapat diketahui bahwa kriteria pertama berkaitan dengan dampak yang diterima pengguna dalam menggunakan sistem. Sedangkan kriteria kedua berkaitan dengan persepsi pengguna mengenai kemudahan dalam menggunakan sistem.

#### **2.1.6. Lingkup Efektivitas Kerja Pegawai**

Keberhasilan suatu organisasi dapat dilihat dari segi pencapaian tujuan organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, agar dapat dikategorikan efektif. Makna efektif dapat diistilahkan dengan hasil guna atau dengan kata lain bahwa efektivitas tercapainya suatu sasaran yang telah ditentukan sebelumnya. Kata Efektivitas biasanya menekan pengukuran pada masalah ketepatan waktu (akurasi) dan kesempatan. Namun demikian, banyak pengertian lain dari efektivitas yang menekankan ada masalah waktu dan biaya juga pengertian lainnya.

Selanjutnya peneliti menguraikan pengertian efektivitas kerja yang terlebih dahulu akan mengemukakan pengertian efektif dan pengertian kerja menurut pendapat ahli. The Liang Gie (1982: 197), mengemukakan bahwa:

**Efektif itu adalah suatu program tertentu dapat dicapai tepat sesuai dengan rencana, pekerjaan dilaksanakan sesuai dengan tata kerja yang telah ditentukan, sumber manajemen telah tersedia dengan lengkap dan tepat sesuai kebutuhan untuk pencapaian tujuan, berbagai sumber manajemen dapat digunakan secara tepat serta pencapaian tujuan organisasi sesuai rencana yang telah ditentukan.**

Pendapat di atas, menyatakan tentang pemahaman terminologi efektif yang di dalamnya mengandung konsep perencanaan dan pelaksanaan kerja yang telah ditentukan sebelumnya dan perangkat manajemen yang tersedia secara tepat serta kebutuhan-kebutuhan lain yang diperlukan oleh organisasi. Selanjutnya Siagian (1994: 150) mendefinisikan efektivitas sebagai berikut: **“Efektivitas adalah penyelesaian pekerjaan tepat pada waktu yang telah ditetapkan”**. Dengan demikian pelaksanaan suatu tugas dinilai efektif bilamana tugas tersebut dapat diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan sebelumnya.

Pengertian mengenai kerja dikemukakan oleh The Liang Gie (1982: 73) sebagai berikut:

**Kerja adalah keseluruhan pelaksanaan aktivitas-aktivitas jasmaniah dan rohaniah yang dilakukan oleh manusia untuk mencapai tujuan tertentu yang berhubungan dengan kelangsungan hidupnya.**

Pendapat di atas mengemukakan bahwa kerja merupakan aktivitas jasmaniah yang dilakukan manusia untuk mencapai tujuan tertentu. Kemudian untuk memperjelas pengertian efektivitas kerja, peneliti mengemukakan pendapat dari Siagian (1994: 151) sebagai berikut:

**Secara sederhana dapat dikatakan bahwa efektivitas kerja berarti penyelesaian pekerjaan tepat pada waktu yang telah ditetapkan. Artinya, apakah pelaksanaan sesuatu tugas dinilai baik atau tidak sangat tergantung pada bilamana tugas itu diselesaikan, dan tidak terutama menjawab pertanyaan bagaimana cara melaksanakannya dan berapa biaya yang dikeluarkan untuk itu.**

Pemahaman pengertian efektivitas kerja di atas menunjukkan perlunya penyelesaian pekerjaan tepat waktu sesuai dengan target yang telah ditentukan.

Lebih jelasnya pengertian efektivitas kerja juga dikemukakan oleh Ya'kub (1984: 39) bahwa: **“Efektivitas kerja adalah suatu keadaan yang menunjukkan tingkat keberhasilan kegiatan manajemen dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan terlebih dahulu”**.

Berdasarkan pengertian efektivitas kerja di atas, maka dapat dikatakan bahwa kegiatan organisasi dapat mencapai efektivitas apabila menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Untuk mencapai hal tersebut diperlukan suatu usaha maksimal, baik dalam teknik penyelesaian tugas, pola pikir yang matang dalam penyelesaian tugas yang dibebankan kepada seorang pegawai dan lainnya. Dengan demikian dari keseluruhan uraian tersebut, maka dapat diperoleh suatu gambaran mengenai efektivitas yang belum tentu dapat dikatakan efisien tetapi di dalamnya terkandung hasil yang efektif.

Siagian (1994: 153) mengemukakan tentang alat untuk mengukur efektivitas kerja, antara lain meliputi

- a. ***Waktu yang telah ditetapkan.*** Hal ini berhubungan dengan penyelesaian pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan, dengan pemanfaatan waktu yang efisien dapat diperoleh hasil yang optimal.
- b. ***Penyelesaian/hasil kerja.*** Hal ini berhubungan dengan pencapaian kegiatan atau usaha yang telah ditetapkan, hasil pekerjaan dengan jumlah pekerjaan yang produktif dan berkualitas ditentukan oleh waktu.

Pandangan efektivitas di atas, lebih didasarkan kepada kualitas kehidupan organisasi dalam mencapai tujuannya yang tepat waktu dan tepat hasil.

Selanjutnya Siagian dalam Harits (2004: 114) mengemukakan pendapat mengenai adanya faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja sebagai berikut:

1. Suasana kerja yang memungkinkan berkembangnya daya kreativitas setiap orang dalam organisasi.
2. Suasana kerja yang merangsang timbulnya perasaan sepenanggungan dan seperasaan.
3. Situasi lingkungan intern dimana jiwa anggota-anggota suatu keluarga besar selalu diusahakan dapat berkembang.
4. Kondisi pekerjaan secara fisik menyenangkan, tempat kerja tidak menyesak napas, ventilasi cukup, tata ruang rapi dan bersih, fasilitas kerja yang memadai dan sejenisnya.
5. Terciptanya iklim saling mempercayai dan bukan saling mencurigai.
6. Adanya kesepakatan mengembangkan kemampuan karyawan secara sistematis dan berencana yang dikaitkan dengan pengembangan karir dan digunakan sebagai wahana mempersiapkan karyawan dalam proses memikul tanggung jawab lebih besar dikemudian hari
7. Pengikutsertaan karyawan dalam proses pengambilan keputusan, terutama yang menyangkut bidang tugas masing-masing.

Faktor-faktor tersebut di atas, sangat dominan terhadap tingkat efektifitas suatu organisasi dalam melaksanakan kegiatan untuk mencapai tujuannya. Sebuah organisasi yang efektif akan berusaha menciptakan suasana kerja di mana para pekerja tidak hanya melaksanakan persyaratan kerja yang utama saja, tetapi juga memikul tanggungjawab berpikir dan bertindak secara kreatif dengan peningkatan efisien maupun usaha menuju tujuan. Lebih jauh Steers terjemahan Jamin (1994: 7-8) memberikan pandangan mengenai efektivitas organisasi yang meliputi faktor-faktor penyokong keberhasilan suatu organisasi, diantaranya:

1. **Karakteristik Organisasi.**
3. **Karakteristik Lingkungan.**
4. **Karakteristik Pekerjaan.**
5. **Kebijakan dan Praktek Manajemen.**

Karakteristik-karakteristik di atas, merupakan faktor penting dari manajemen organisasi dalam mencapai keberhasilan suatu organisasi pada setiap kegiatan. Selanjutnya Steers terjemahan Jamin (1994: 172) menyatakan efektivitas kerja dilihat dari tiga aspek utama sebagai berikut:

- 1. Ketepatan Kualitas dimaksud hasil kerja yang di capai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan melalui standar mutu yang ada, sehingga pekerjaan itu memenuhi syarat untuk dijadikan pedoman bagi pekerjaan lainnya.**
- 2. Ketepatan Kuantitas dimaksud jumlah hasil kerja terlihat dari bilangan yang ada dan lebih banyak hasilnya dari hasil kerja sebelumnya, sehingga hasil pekerjaan tersebut meningkat.**
- 3. Ketepatan Waktu dimaksud setiap pekerjaan diselesaikan sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan dan tidak keluar dari waktu yang telah ditetapkan organisasi.**

Pendapat di atas menjelaskan bahwa efektivitas kerja dapat diukur berdasarkan tiga aspek, yaitu aspek ketepatan kualitas, aspek ketepatan kuantitas dan aspek ketepatan waktu.

## **2.2.Kerangka Berpikir**

Kerangka berpikir yang akan diuraikan pada bagian ini difokuskan dalam menentukan tujuan dan arah penelitian serta untuk memilih referensi yang relevan dengan masalah yang akan diteliti. Dalam konteks ini, peneliti akan mengemukakan teori utama sebagai basis pemikiran untuk menjelaskan struktur hubungan antara faktor-faktor yang terlibat dalam kontelasi masalah Sistem Informasi Manajemen dan Efektivitas Kerja Pegawai.

Sistem informasi manajemen sangat penting dalam menunjang efektivitas kerja organisasi secara keseluruhan maupun efektivitas kerja pegawai secara

individual. Sistem informasi manajemen berfungsi untuk menyelenggarakan kegiatan-kegiatan dalam penyiapan informasi yang akurat dan tepat waktu mulai dari pengumpulan, pengolahan data sampai menghasilkan informasi untuk membantu para pimpinan pada berbagai tingkatan manajemen. Dalam hal ini Davis terjemahan Hamalik (1995: 3) merumuskan pengertian sistem informasi manajemen sebagai berikut:

**Sistem informasi manajemen adalah sebuah sistem manusia/mesin yang terpadu (*integrated*), untuk menyajikan informasi guna mendukung fungsi operasi, manajemen dan pengambilan keputusan dalam sebuah organisasi.**

Pemahaman di atas, menunjukkan bahwa sistem informasi manajemen sangat berperan dalam menghasilkan informasi yang tepat waktu, akurat, relevan dan dapat dipercaya. Dengan demikian penggunaan sistem informasi manajemen harus benar-benar dilaksanakan sesuai dengan landasan sistem informasi manajemen. Berkaitan dengan hal tersebut, DeLone dan Mclean dalam Mariana (2006: 31) mengemukakan faktor pengukuran sistem informasi manajemen sebagai berikut:

- 1. Kualitas sistem, merupakan keakurasian dan efisiensi dari sistem yang berperan dalam menghasilkan informasi.**
- 2. Kualitas informasi, difokuskan pada relevansi, kecepatan yang diperoleh untuk mendapatkan informasi dan konsistensi informasi yang dihasilkan oleh sistem informasi.**
- 3. Penggunaan, merupakan penggunaan sistem informasi oleh pengguna akhir atas kesadaran dan keinginannya sendiri.**
- 4. Kepuasan pemakai, merupakan tanggapan dari pengguna sistem informasi atas aplikasi dan outputnya.**

Pendapat di atas menjelaskan bahwa ke empat faktor di atas dapat dijadikan ukuran kesuksesan sistem informasi manajemen untuk mencapai

efektivitas kerja pegawai. Adapun pengertian efektivitas kerja menurut Siagian (1994: 151) sebagai berikut:

**Efektivitas kerja berarti penyelesaian pekerjaan tepat pada waktu yang telah ditetapkan. Artinya, apakah pelaksanaan sesuatu tugas dinilai baik atau tidak sangat bergantung bilamana tugas itu diselesaikan, dan tidak terutama menjawab pertanyaan bagaimana cara melaksanakannya dan berapa biaya yang dikeluarkan untuk itu.**

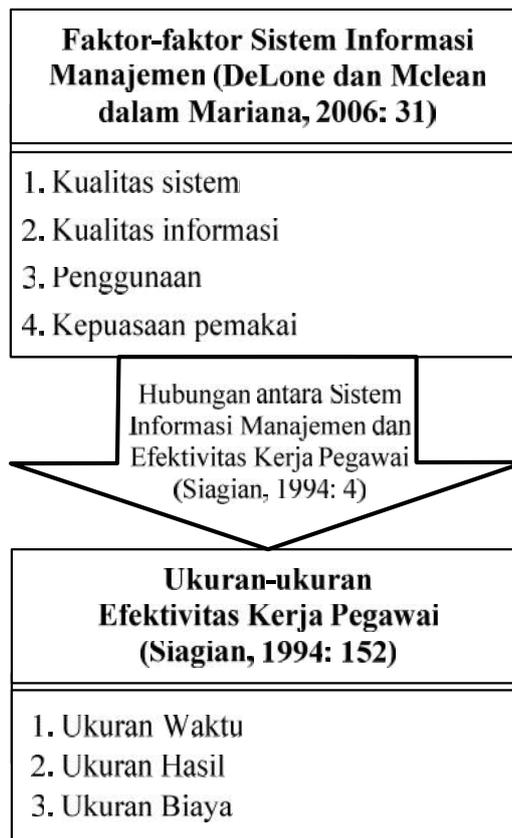
Pemahaman efektivitas kerja di atas, berkaitan dengan adanya ketepatan waktu dan kesempatan melaksanakan tugas yang disertai dengan biaya yang dibutuhkan. Selanjutnya Siagian (1994: 152) mengemukakan ukuran dari efektivitas kerja sebagai berikut:

- 1. Ukuran waktu, merupakan penyelesaian pekerjaan tepat pada waktu yang telah ditetapkan.**
- 2. Ukuran hasil, merupakan hasil kerja sesuai dengan yang direncanakan.**
- 3. Ukuran biaya, merupakan biaya yang dikeluarkan sesuai dengan rencana.**

Pendapat di atas, menjelaskan bahwa efektivitas kerja bercirikan ukuran waktu, hasil dan biaya yang dibutuhkan agar tujuan dan sasaran kerja tercapai sesuai dengan harapan. Setelah dijelaskan kerangka berpikir variabel Sistem Informasi Manajemen dan Efektivitas Kerja Pegawai menurut ahli, selanjutnya dikemukakan keterkaitan antara kedua variabel tersebut yang dikemukakan Siagian (1994: 4) sebagai berikut:

**Dengan sistem informasi manajemen memungkinkan pimpinan memecahkan masalah-masalah yang tidak dapat dipecahkan sebelumnya. Selain itu dengan sistem informasi manajemen akan dapat mengurangi pemborosan atau in-efisiensi serta mampu meningkatkan efektivitas kerja para pegawai.**

Setelah melihat hubungan keterkaitan variabel Sistem Informasi Manajemen dan Efektivitas Kerja Pegawai, selanjutnya dapat dilihat paradigma hubungan kedua variabel yang digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2

Paradigma Berpikir tentang  
Sistem Informasi Manajemen dan Efektivitas Kerja Pegawai

### **2.3.Hipotesis**

Berdasarkan identifikasi masalah dan kerangka berpikir di atas, penulis mengajukan hipotesis utama sebagai berikut:

- 1. Besarnya Sistem Informasi Manajemen berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Bidang Sumber Daya Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat.**
- 2. Besarnya Sistem Informasi Manajemen yang ditentukan oleh: Faktor Kualitas Sistem, Faktor Kualitas Informasi, Faktor Penggunaan dan Faktor Kepuasan Pemakai berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Bidang Sumber Daya Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat.**

## **BAB III**

### **OBJEK DAN METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Obyek Penelitian**

Obyek penelitian merupakan wilayah atau daerah penelitian di mana peneliti melakukan penelitian. Objek penelitian dilakukan pada Bidang Sumber Daya Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat. Untuk lengkapnya uraian objek penelitian ini dibahas dalam paragraf dibawah ini.

##### **3.1.1. Gambaran Umum tentang Bidang Sumber Daya Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat**

Dinas Kesehatan provinsi Jawa Barat dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Jawa Barat Nomor 21 Tahun 2008. Adapun Visi Dinas Kesehatan provinsi Jawa Barat yaitu: “Akselerator Pencapaian Masyarakat Jawa Barat yang Mandiri untuk Hidup Sehat”. Sedangkan Misi Dinas Kesehatan provinsi Jawa Barat yaitu:

1. Meningkatkan akses masyarakat terhadap pelayanan kesehatan yang berkualitas.
2. Mengembangkan kebijakan dan manajemen pembangunan kesehatan.
3. Meningkatkan Sistem *Surveillance* dalam Upaya Pencegahan dan Pengendalian Penyakit.
4. Menjamin ketersediaan sumber daya manusia dan fasilitas pelayanan kesehatan yang merata, terjangkau dan berkualitas.

Sesuai Peraturan Gubernur Nomor 32 Tahun 2009 tugas pokok Dinas Kesehatan provinsi Jawa Barat yaitu, melaksanakan urusan pemerintahan daerah bidang kesehatan berdasarkan asas otonomi, dekonsentrasi dan tugas pembantuan. Dalam pelaksanaan tugas pokoknya Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat mempunyai fungsi:

- a. Perumusan dan penetapan kebijakan teknis urusan bidang kesehatan.
- b. Penyelenggaraan bidang urusan kesehatan meliputi regulasi dan kebijakan kesehatan, bina pelayanan kesehatan, bina penyehatan lingkungan dan pencegahan penyakit, serta sumber daya kesehatan.
- c. Pembinaan dan pelaksanaan tugas-tugas kesehatan meliputi regulasi dan kebijakan kesehatan, bina pelayanan kesehatan, bina penyehatan lingkungan dan pencegahan penyakit, serta sumber daya kesehatan.
- d. Penyelenggaraan tugas-tugas kesekretariatan.
- e. Pengkoordinasian dan pembinaan UPTD.

Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat dalam pelaksanaan tugas dan fungsi membawahkan:

1. Sekretariat.
2. Bidang Regulasi Kebijakan Kesehatan.
3. Bidang Bina Pelayanan Kesehatan.
4. Bidang Bina Penyehatan Lingkungan.
5. Bidang Sumber Daya Kesehatan.

Bidang Sumber Daya Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat merupakan bagian dari unit organisasi Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat. Bidang Sumber Daya Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat dipimpin oleh seorang Kepala Bidang. Tugas pokok Bidang Sumber Daya Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat yaitu, menyelenggarakan pengkajian bahan kebijakan teknis sumber daya kesehatan. Dalam pelaksanaan tugas pokoknya Bidang Sumber Daya Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat mempunyai fungsi:

- a. Penyelenggaraan pengkajian bahan kebijakan teknis sumberdaya kesehatan.
- b. Penyelenggaraan pengkajian bahan fasilitasi sumberdaya kesehatan.
- c. Penyelenggaraan fasilitasi sumber daya kesehatan.

Bidang Sumber Daya Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat dalam pelaksanaan tugas dan fungsi membawahkan:

#### **1. Seksi Farmasi, Kosmetika, Alat Kesehatan dan Makanan Minuman**

Seksi Farmasi, Kosmetika, Alat Kesehatan dan Makanan Minuman mempunyai tugas pokok melaksanakan penyusunan bahan kebijakan teknis dan fasilitasi ketersediaan farmasi, kosmetika, alat kesehatan, perbekalan kesehatan rumah tangga serta makanan dan minuman. Untuk melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud, Seksi Farmasi, Kosmetika, Alat Kesehatan dan Makanan Minuman mempunyai fungsi:

- a. Pelaksanaan penyusunan bahan kebijakan teknis dan fasilitasi sediaan farmasi, kosmetika, alat kesehatan, perbekalan kesehatan rumah tangga serta makanan dan minuman.

- b. Pelaksanaan penyusunan dan pengolahan data kegiatan ketersediaan farmasi, kosmetika, alat kesehatan, perbekalan kesehatan rumah tangga serta makanan dan minuman.

## **2. Seksi Promosi Kesehatan dan Pemberdayaan Masyarakat**

Seksi Promosi Kesehatan dan Pemberdayaan Masyarakat mempunyai tugas pokok melaksanakan penyusunan bahan kebijakan teknis dan fasilitasi promosi kesehatan dan pemberdayaan masyarakat. Seksi Promosi Kesehatan dan Pemberdayaan Masyarakat mempunyai fungsi:

- a. Pelaksanaan penyusunan bahan kebijakan teknis dan fasilitasi promosi kesehatan dan pemberdayaan masyarakat.
- b. Pelaksanaan penyusunan dan pengolahan data kegiatan promosi kesehatan dan pemberdayaan masyarakat.

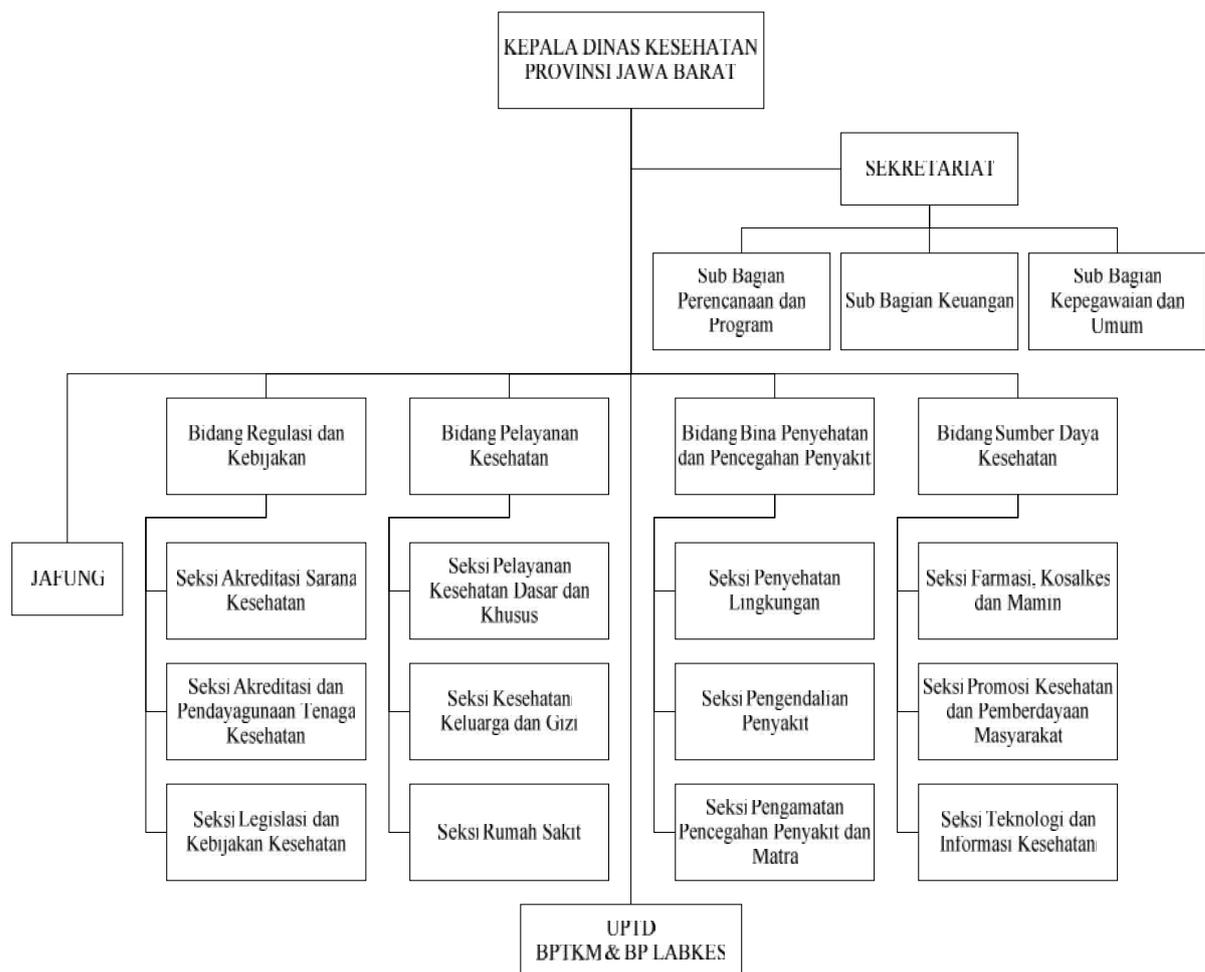
## **3. Seksi Teknologi dan Informasi Kesehatan**

Seksi Teknologi dan Informasi Kesehatan mempunyai tugas pokok melaksanakan penyusunan bahan kebijakan teknis dan fasilitasi teknologi dan informasi kesehatan. Untuk melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud Seksi Teknologi dan Informasi Kesehatan mempunyai fungsi:

- a. Pelaksanaan penyusunan dan pengolahan data kegiatan teknologi dan informasi kesehatan.
- b. Penyusunan bahan kebijakan teknis dan fasilitasi teknologi dan informasi kesehatan.

### 3.1.2. Struktur Organisasi Bidang Sumber Daya Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat

Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat secara keseluruhan memiliki Struktur organisasi yang menggambarkan seluruh bagian dari unit-unit kerja antara satu dengan yang lainnya saling terkait. Untuk melihat struktur organisasi Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat secara utuh dikemukakan sebagai berikut:



Sumber: Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat (2013).

Gambar 3

Struktur Organisasi Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat

Bidang Sumber Daya Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat merupakan bagian unit kerja dari Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat. Selanjutnya struktur organisasi Bidang Sumber Daya Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat beserta unit kerja yang dibawahinya dapat dilihat pada bagan struktur berikut ini:



Sumber: Bidang Sumber Daya Kesehatan Dinkes Prov. Jawa Barat (2013).

Gambar 4

#### Struktur Organisasi

#### Bidang Sumber Daya Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat

### 3.1.3. Kondisi Umum Keadaan Pegawai Bidang Sumber Daya Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat

Kondisi umum pegawai pada Bidang Sumber Daya Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat yang juga merupakan responden pada penelitian ini dikemukakan dalam tabel berikut:

Tabel 3

## Keadaan Pegawai Berdasarkan Golongan dan Jabatan

No.	Nama	Gol.	Jabatan
1.	Dr. Yuzar I. B. Ismoetoto	IV/a	Kepala Bidang Sumber Daya Kes.
2.	Edi Sutardi, SKM, M.Epid	IV/a	Kasie. Teknologi dan Informasi Kesehatan
3.	Diah Dwiningsih, ST. MP.	IV/a	Pelaksana Teknologi dan Informasi Kesehatan
4.	Kristiyani, BSc	III/c	Pelaksana Teknologi dan Informasi Kesehatan
5.	Tintin Kabulyani	III/b	Pelaksana Teknologi dan Informasi Kesehatan
6.	Dra. H. S. Rahmi D.	III/d	Pelaksana Teknologi dan Informasi Kesehatan
7.	Sustiwa Wahyudin, SKM	III/b	Pelaksana Teknologi dan Informasi Kesehatan
8.	Uus Usuludin, A Md	III/b	Pelaksana Teknologi dan Informasi Kesehatan
9.	Didin Sahudin	III/b	Pelaksana Teknologi dan Informasi Kesehatan
10.	Endah Pusporini	II/b	Pelaksana Teknologi dan Informasi Kesehatan
11.	Oman Rustandi	II/b	Pelaksana Teknologi dan Informasi Kesehatan
12.	drg Yus Ruseno, MSc.PH	IV/a	Kepala Seksi Promosi dan Pemberdayaan Kesehatan
13.	Eti Budiarti	III/b	Promosi dan Pemberdayaan Kesehatan
14.	Sri Suciyanti, SKM	III/c	Promosi dan Pemberdayaan Kesehatan
15.	Ade Sudradjat	III/b	Promosi dan Pemberdayaan Kesehatan
16.	Drs .Riwayat	III/d	Promosi dan Pemberdayaan Kesehatan
17.	Nok Aen Nuraeni, SKM.	III/c	Promosi dan Pemberdayaan Kesehatan
18.	Dadang Sulaeman, S.Sos.	III/b	Promosi dan Pemberdayaan Kesehatan
19.	Adi Komara,AMKL	III/a	Promosi dan Pemberdayaan Kesehatan
20.	Imas Ati Rosidah, SKM	III/a	Promosi dan Pemberdayaan Kesehatan

No.	Nama	Gol.	Jabatan
21.	Dedeh Hadiati, SKM, M.Kes	IV/a	Promosi dan Pemberdayaan Kesehatan
22.	Dra. Putriarti, MPd	IV/a	Promosi dan Pemberdayaan Kesehatan
23.	Teti Nurhayati	III/b	Promosi dan Pemberdayaan Kesehatan
24.	Wini N., SKM, M.Si	III/c	Promosi dan Pemberdayaan Kesehatan
25.	Tati Nurhayati, S.F, Apt, MH.Kes	III/c	Kepala Seksi Pelaksana Farmasi dan Kosalkes
26.	Wisye Hadiani	III/b	Pelaksana Farmasi dan Kosalkes
27.	Dra. A. Hadijah Aprillany	III/d	Pelaksana Farmasi dan Kosalkes
28.	Wiwies Nusantari, AMG	III/a	Pelaksana Farmasi dan Kosalkes
29.	Warningsih, S.Si, Apt	III/c	Pelaksana Farmasi dan Kosalkes
30.	Ahmad Fatahilah	II/b	Pelaksana Farmasi dan Kosalkes
31.	Seja	II/b	Pelaksana Farmasi dan Kosalkes
32.	Rd.Hermalia, SF, Apt	III/b	Pelaksana Farmasi dan Kosalkes
33.	Yura Kalfataru I., Apt	III/b	Pelaksana Farmasi dan Kosalkes
34.	Mega P. S., Apt.	III/b	Pelaksana Farmasi dan Kosalkes

Sumber: Bidang Sumber Daya Kesehatan Dinkes Prov. Jawa Barat (2013).

Gambaran umum pegawai di atas, menjelaskan tentang identitas pegawai yang terkait dengan nama pegawai, golongan dan jabatan sebagai kelengkapan dari data untuk menggambarkan karakteristik dari pegawai di lingkungan Bidang Sumber Daya Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat.

#### **3.1.4. Gambaran Umum Efektivitas Kerja Pegawai pada Bidang Sumber Daya Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat**

Gambaran umum efektivitas kerja pegawai pada Bidang Sumber Daya Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat tahun anggaran 2012 tercermin pada pencapaian indikator sasaran kinerja Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat dalam rangka mewujudkan rencana pembangunan jangka menengah Provinsi Jawa Barat tahun 2008-2013 yang ditentukan oleh 4 indikator sebagai berikut:

1. Angka Kematian Bayi dengan target tahun 2012 sebesar 35-36/1.000 kelahiran Hidup

Angka Kematian Bayi (AKB) atau Infant Mortality Rate (IMR) merupakan indikator yang sangat sensitif terhadap kualitas dan pemanfaatan pelayanan kesehatan terutama yang berhubungan dengan perinatal, juga merupakan tolok ukur pembangunan sosial ekonomi masyarakat menyeluruh. AKB dihitung dari jumlah kematian bayi dibawah usia 1 tahun pada setiap 1000 kelahiran hidup. AKB di Provinsi Jawa Barat dari 45,69 per 1000 kelahiran hidup tahun 2000, pada tahun 2006 menurun menjadi 46,25 per 1000 kelahiran hidup. Data hasil Survey Demografi dan Kesehatan Indonesia (SDKI) 2007 menunjukkan AKB di Provinsi Jawa Barat sebesar 39 per 1000 kelahiran hidup, dan pada tahun 2010 AKB menurun kembali menjadi 36 per 1000 kelahiran hidup.

2. Angka Kematian Ibu dengan target tahun 2012 sebesar 215-220/100.000 kelahiran Hidup

AKI berguna untuk menggambarkan tingkat kesadaran perilaku hidup sehat, status gizi dan kesehatan ibu, kondisi lingkungan, tingkat pelayanan kesehatan terutama untuk ibu hamil, pelayanan kesehatan sewaktu ibu melahirkan dan masa nifas. Beberapa determinan penting yang mempengaruhi AKI secara langsung antara lain, status gizi, anemia pada kehamilan, keadaan tiga terlambat dan empat terlalu. Faktor mendasar penyebab kematian ibu maternal adalah tingkat pendidikan ibu, kesehatan lingkungan fisik maupun budaya, keadaan ekonomi keluarga dan pola kerja rumah tangga. Adanya pandangan masyarakat

bahwa ibu hamil, melahirkan dan menyusui adalah proses alami, menyebabkan ibu maternal tidak diperlakukan secara khusus, seperti dibiarkan dan membiarkan diri untuk bekerja berat, makan dengan gizi dan porsi yang kurang memadai.

Survey yang dilaksanakan Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Barat Tahun 2003 menunjukkan bahwa AKI Provinsi Jawa Barat sebesar 321,15 per 100.000 kelahiran hidup dengan pembagian perkelompok wilayah. Pada umumnya kematian ibu terjadi pada saat melahirkan (60,87%), waktu nifas (30,43%) dan waktu hamil (8,70%). Hal ini sejalan dengan data mengenai jumlah kematian ibu maternal dari laporan sarana pelayanan kesehatan. Ditinjau dari sudut pendidikannya, maka diduga terdapat korelasi yang kuat antara pendidikan perempuan dengan besarnya Angka Kematian ibu, seperti di daerah Pantura dimana AKI-nya tinggi dimana ternyata perempuan berumur 10 tahun ke atas yang tidak bersekolah mencapai 15,53%. Hasil Survei Demografi dan Kesehatan Indonesia tahun 2007, bahwa AKI tahun 2007 sebesar 228 per 100.000 kelahiran hidup. Angka ini dibandingkan tahun sebelumnya menampilkan kecenderungan terjadi penurunan.

### 3. Masyarakat Miskin yang dilayani

Pencapaian masyarakat miskin yang mendapatkan pelayanan kesehatan dasar dan jaringannya adalah sebesar 100% atau sebanyak 15.760.833 orang, hal ini dibiayai dari anggaran kegiatan Bantuan Keuangan Gubernur untuk Pelayanan Masyarakat Miskin dan Program Jamkesmas dari Kemenkes.

Hasil capaian indikator sasaran kinerja Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat tahun 2012 secara singkat dikemukakan pada tabel berikut ini:

Tabel 4

Capaian Indikator Sasaran  
Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat Tahun 2012

No	Indikator Sasaran	Indikator Kerja	Target	Realisasi	Pencapaian
1.	Meningkatnya upaya utk membudayakan Perilaku Hidup Bersih dan Sehat & mengembangkan Upaya Kesehatan Berbasis Masyarakat serta mendorong masyarakat utk memilih tmpt pelayanan yg tepat.	• Persentase desa siaga aktif	65%	74,63 %	114,82 %
		• Persentase masyarakat miskin yg mendapatkan pelayanan kesehatan di pelayanan dasar & jaringannya (Puskesmas dan RS)	100%	100%	100%
2.	Meningkatnya upaya utk menyediakan pelayanan kesehatan yg komprehensif bagi: ibu maternal, bayi, balita, anak sekolah/remaja, usia produktif dan usia lanjut.	• Meningkatkan Cakupan Persalinan yang ditolong oleh Tenaqa Kesehatan	83.76%	85.89 %	102,54%
		• Cakupan Komplikasi Kebidanan yg ditangani	68,94%	74,31 %	107,79%
		• Meningkatkan Cakupan Kunjungan Bayi	83.90%	86,54%	103,15%
3.	Meningkatnya upaya utk meningkatkan status gizi masyarakat terutama pd ibu hamil dan balita.	Gizi Buruk Mendapatkan Perawatan sesuai standar	100%	100 %	100%
4.	Terwujud & dipatuhinya berbagai kebijakan & regulasi kesehatan yg pro rakyat, mengutamakan Kenyamanan & keamanan klien/pasien serta petugas.	Tersedianya Sistem Kesehatan Provinsi (SKP) Provinsi Jawa Barat	1 dok Pergub	1 dok Perda	100%

No	Indikator Sasaran	Indikator Kerja	Target	Realisasi	Pencapaian
5.	Meningkatnya peran & komitmen pemerintah daerah, jejaring kerja LS/LP & kemitraan dgn masyarakat termasuk swasta dalam upaya pencegahan & pemberantasan penyakit.	Presentase Kab/Kota dengan jumlah Desa <i>Universal Child Immunization (UCI)</i> 95%	100%	34.60%	34,60%
6.	Meningkatnya peran dan komitmen pemerintah daerah, jejaring kerja LS/LP & kemitraan dgn masyarakat termasuk swasta dalam upaya pencegahan dan pemberantasan penyakit.	• Proporsi Kab/Kota dgn <i>Case Detction Rate TB</i> 80% dengan Angka Kesembuhan 85 %	50%	38%	76%
		• Proporsi Kab/Kota dgn Angka Kesakitan Demam Berdarah (DBD) 550/100.000	65%	80%	124%
7.	Meningkatnya ketersediaan tenaga kesehatan yang professional dan kompeten di semua sarana pelayanan kesehatan.	• Persentase Puskesmas ada dokter Minimal 2	100%	50%	50%
		• Persentase Puskesmas ada dokter gigi	47%	55%	117%
		• Persentase Puskesmas ada Tenaga Bidan Minimal 3	100%	89%	89%
8.	Meningkatnya kualitas manajemen kesehatan yang <i>evidence base</i> yang didukung oleh data yang akurat.	Persentase Tersedianya Data dan Informasi Hasil Pembangunan yang <i>Evidence Base</i> , Lengkap dan Terintegrasi.	75%	60%	89%

Sumber: Lakip Dinkes Provinsi Jawa Barat tahun 2012.

Pencapaian Kinerja Sasaran Utama berdasarkan hasil pelaksanaan kegiatan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat pada tahun 2012 sebagai bahan evaluasi kinerja adalah Meningkatkan Akses dan Mutu Pelayanan Kesehatan terutama untuk Pelayanan Kesehatan Ibu dan Anak, yang tercapai melalui Indikator Kinerja Utama Sasaran Strategis, yaitu:

- a. Meningkatnya upaya untuk membudayakan Perilaku Hidup Bersih dan Sehat dan mengembangkan Upaya Kesehatan Berbasis Masyarakat serta mendorong masyarakat untuk memilih tempat pelayanan yang tepat.
- b. Meningkatnya upaya untuk menyediakan pelayanan kesehatan yang komprehensif bagi ibu maternal, bayi, balita, anak sekolah/remaja, usia produktif dan usia lanjut.
- c. Meningkatnya upaya untuk meningkatkan status gizi masyarakat terutama pada ibu hamil dan balita.
- d. Terwujud dan dipatuhinya berbagai kebijakan dan regulasi kesehatan yang pro rakyat, mengutamakan kenyamanan dan keamanan klien/pasien serta petugas.
- e. Meningkatnya peran dan komitmen pemerintah daerah, jejaring kerja LS/LP dan kemitraan dengan masyarakat termasuk swasta dalam upaya pencegahan dan pemberantasan penyakit.
- f. Meningkatnya perlindungan, penatalaksanaan kasus, pengendalian factor resiko serta terselenggaranya *system surveillance* dan kewaspadaan dini KLB/Wabah secara berjenjang.
- g. Meningkatnya ketersediaan tenaga kesehatan yang profesional dan kompeten di semua sarana pelayanan kesehatan.

## 3.2. Metode dan Desain Penelitian

### 3.2.1. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *explanatory survey*. Pemilihan metode ini didasarkan pertimbangan bahwa metode ini tidak hanya menjelaskan atau menggambarkan fakta empiris di lapangan tetapi juga akan menjelaskan analisis pengaruh, hal ini didasarkan pada pendapat Singarimbun (1982: 4) yang menyatakan bahwa “penelitian *explanatory* (penjelasan) atau *confirmatory* riset menyoroti hubungan antara variabel-variabel penelitian dan menguji hipotesis atau *testing research* yang telah dirumuskan sebelumnya”.

Berdasarkan pendapat di atas, maka metode *explanatory survey* metode yang berkaitan dengan menyoroti hubungan atau pengaruh variabel-variabel penelitian dengan menguji hipotesis yang telah dikemukakan pada uraian sebelumnya. Dengan demikian selain menggambarkan potret terhadap obyek yang dikaji, juga menjelaskan hubungan-hubungan dari beberapa variabel, menguji hipotesis-hipotesis, membuat prediksi maupun implikasi.

Berdasarkan metode penelitian tersebut, maka metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *explanatory survey*, yaitu penelitian yang menyoroti hubungan atau pengaruh antara variabel penelitian dengan menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya.

### **3.2.2. Desain Penelitian**

Penelitian merupakan suatu proses mencari sesuatu secara sistematis dalam waktu yang lama dengan menggunakan metode tertentu. Penerapan metode tersebut dalam praktek penelitian diperlukan desain penelitian yang sesuai dengan kondisi dan situasi penelitian. Menurut Nazir (2011: 84) “Desain penelitian adalah semua proses yang diperlukan dalam perencanaan dan pelaksanaan penelitian”. Dengan demikian jelas terlihat bahwa proses penelitian terdiri dari perencanaan penelitian dan pelaksanaan penelitian atau proses operasional penelitian.

Perencanaan penelitian, desainnya dimulai dengan mengadakan penyelidikan dan evaluasi terhadap penelitian yang sudah dikerjakan dan diketahui dalam memecahkan masalah. Sedangkan pelaksanaan penelitian meliputi proses membuat percobaan atau pengamatan serta memilih pengukuran-pengukuran variabel, memilih prosedur dan teknik sampling, alat-alat untuk mengumpulkan data kemudian membuat *coding*, *editing* dan memproses data yang dikumpulkan.

## **3.3. Variabel dan Operasional Variabel Penelitian**

### **3.3.1. Variabel Penelitian**

Penelitian ini meliputi dua variabel, yaitu Sistem Informasi Manajemen sebagai Variabel Bebas (X) yang meliputi 4 faktor, yaitu: Faktor Kualitas Sistem, Faktor Kualitas Informasi, Faktor Penggunaan dan Faktor Kepuasan Pemakai.

Adapun Efektivitas Kerja Pegawai sebagai Variabel Terikat (Y) yang meliputi 3 ukuran, yaitu: Ukuran Waktu, Ukuran Hasil dan Ukuran Biaya.

### **3.3.2. Operasional Variabel Penelitian**

Operasional variabel penelitian dirumuskan untuk mendukung pemahaman operasional dari variabel-variabel yang digunakan, variabel-variabel tersebut dirumuskan sebagai berikut:

1. Variabel Sistem Informasi Manajemen (X), yaitu sistem informasi pada Bidang Sumber Daya Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat yang mengatur keterpaduan antar pegawai untuk menyajikan informasi guna mendukung proses kerja dan pengambilan keputusan pada Bidang Sumber Daya Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat.
2. Variabel Efektivitas Kerja Pegawai (Y), yaitu penyelesaian pekerjaan tepat pada waktu yang telah ditetapkan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh aturan yang berlaku pada Bidang Sumber Daya Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat.

Selanjutnya secara keseluruhan variabel yang akan dioperasionalkan dalam penelitian ini selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5

## Operasional Variabel Sistem Informasi Manajemen

Variabel	Faktor-faktor	Indikator	No. Item
Sistem Informasi Manajemen (X)	1. Kualitas sistem	1. Keakurasian sistem.	1
		2. Kemudahan penggunaan.	2
		3. Menghasilkan informasi.	3
	2. Kualitas informasi	1. Informasi relevan.	4
		2. Kecepatan informasi.	5
		3. Konsistensi informasi.	6
	3. Penggunaan	1. Pengguna akhir.	7
		2. Kesadaran sendiri.	8
		3. Keinginan sendiri.	9
	4. Kepuasan pemakai	1. Merasa puas.	10
		2. Kepuasan fungsi.	11
		3. Kepuasan informasi.	12

Sumber: DeLone dan Mclean dalam Mariana (2006: 31).

Setelah dikemukakan tabel operasional variabel Sistem Informasi Manajemen yang telah ditafsir dan diolah peneliti dari teori DeLone dan Mclean dalam Mariana (2006: 31), selanjutnya dikemukakan operasional variabel penelitian Efektivitas Kerja Pegawai dari Siagian (1994: 152) sebagai berikut:

Tabel 6

## Operasional Variabel Efektivitas Kerja Pegawai

Variabel	Ukuran-ukuran	Indikator	No. Item
Efektivitas Kerja Pegawai (Y)	1. Ukuran waktu.	1. Tepat waktu.	13
		2. Tepat Sasaran.	14
		3. Sesuai jadwal.	15
	2. Ukuran hasil.	1. Hasil kerja.	16
		2. Sesuai target.	17
		3. Memenuhi harapan.	18
	3. Ukuran biaya.	1. Mencukupi kebutuhan.	19
		2. Sesuai program.	20
		3. Sesuai ukuran.	21

Sumber: Siagian (1994: 152).

### 3.4. Populasi Penelitian

Populasi dalam penelitian ini Bidang Sumber Daya Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat dengan jumlah responden 33 orang pegawai pada Bidang Sumber Daya Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat menggunakan teknik sensus. Adapun rincian jumlah responden dikemukakan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 7

Populasi Sasaran (Responden) N = 33

No.	Unit Kerja	Jumlah (Orang)
1.	Seksi Farmasi, Kosmetika, Alat Kesehatan dan Makanan Minuman	13
2.	Seksi Promosi Kesehatan dan Pemberdayaan Masyarakat	11
3.	Seksi Teknologi dan Informasi Kesehatan	9
	<b>Jumlah</b>	<b>33</b>

Sumber: Bidang Sumber Daya Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat (2013).

### 3.5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam melaksanakan penelitian ini sebagai berikut:

1. Studi kepustakaan, yaitu studi dengan mempelajari buku-buku atau bahan-bahan tertulis lainnya yang ada hubungannya dengan penelitian yang dilakukan.
2. Studi lapangan, yaitu studi pengumpulan data yang langsung terjun ke lapangan dengan cara sebagai berikut:

- a. Observasi, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui pengamatan lapangan terhadap obyek penelitian atau dengan melakukan tanya-jawab kepada para pejabat struktural secara non partisipan.
- b. Wawancara, yaitu teknik pengumpulan data dengan mengadakan tanya-jawab kepada Kepala Bidang Sumber Daya Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat.
- c. Angket, yaitu teknik pengumpulan data primer yang diajukan kepada Pegawai Bidang Sumber Daya Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat.

Penjaringan jawaban responden menggunakan kuesioner dengan teknik *Rating Scale*, yaitu melalui pengukuran pada tingkat skala ordinal atau berjenjang dengan kategori pada tabel sebagai berikut:

Tabel 8

## Bobot Nilai Pernyataan

No	Pernyataan	Bobot Nilai	
		Positif	Negatif
1.	Sangat Setuju (SS).	5	1
2.	Setuju (S).	4	2
3.	Netral (N)	3	3
4.	Tidak Setuju (TS).	2	4
5.	Sangat Tidak Setuju (STS).	1	5

Sumber: Likert dalam Al-Rasid (1994).

### 3.6. Uji Validitas dan Reliabilitas

Sebelum angket digunakan untuk pengumpulan data, maka terlebih dahulu diuji validitas melalui *Construc Validity* dan reabilitas melalui *Internal Consistency-test*.

Suatu alat ukur yang tinggi validitasnya akan memiliki error pengukuran yang kecil, artinya skor setiap subyek yang diperoleh oleh alat ukur tersebut tidak jauh berbeda dari skor yang sesungguhnya. Dengan demikian secara keseluruhan alat tes yang bersangkutan akan menghasilkan varian error yang kecil pula. Ukuran dari validitas ditentukan oleh tingkat hubungan atau tingkat keeratan (korelasi) antara item-item yang ada dengan jumlah skornya. Secara operasional uji validitas dilakukan dengan cara mengkorelasikan skor untuk setiap item dengan skor total melalui rumus korelasi *Person* sebagai berikut:

$$r_{yx} = \frac{N \sum_{h=1}^n X_{ih} Y_{jh} - \sum_{h=1}^n X_{ih} \sum_{h=1}^n Y_{jh}}{\sqrt{\left[ N \sum_{h=1}^n (X_{ih})^2 - \left( \sum_{h=1}^n X_{ih} \right)^2 \right] \left[ n \sum_{h=1}^n (Y_{jh})^2 - \left( \sum_{h=1}^n Y_{jh} \right)^2 \right]}} \dots\dots\dots (1)$$

Keterangan:

- $r_{yx}$  : Koefisien validitas yang dicari.
- X : Skor yang diperoleh subyek dalam setiap item.
- Y : Skor yang diperoleh subyek dari seluruh item.
- N : Jumlah Subyek.

Menurut Masrun dalam Sugiono (1992: 106), bila skor korelasi ( $r$ )  $\geq 0,3$ , maka item tersebut valid.

Pengujian reliabilitas bertujuan mengetahui keandalan alat ukur yang digunakan. Keandalan ini menunjukkan ketepatan dan homogenitas angket yang digunakan sebagai alat ukur. Metoda yang digunakan untuk menguji reliabilitas (keandalan) alat ukur pada penelitian ini digunakan *interval consistency* dengan teknik belah dua (*split half*) dengan model matematisnya sebagai berikut:

$$r_i = \frac{2r_b}{1+r_b}, \text{ di mana: } r_i = \text{reliabilitas dan } r_b = \text{korelasi antara belahan ganjil dan}$$

belahan genap.

### 3.7. Teknik Analisis Data

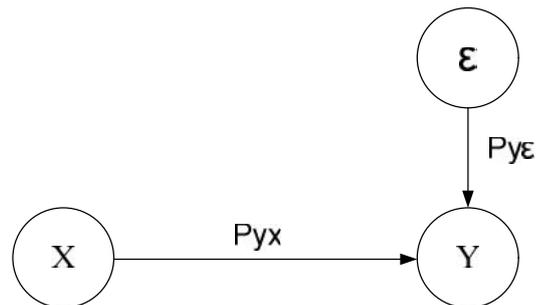
Analisis data dilakukan melalui uji statistik, setelah data dikumpulkan melalui angket penelitian. Pengujian data dilakukan dengan menggunakan analisis jalur (*Path Analysis*), yaitu untuk mengukur pengaruh langsung dan tidak langsung dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Analisis data yang dipergunakan berdasarkan pedoman tabulasi data dengan standar sebagai berikut:

1. Nilai Indeks Minimum, yaitu skor minimum dikali jumlah pernyataan dikali jumlah responden.
2. Nilai Indeks Maksimum, yaitu skor maksimum dikali jumlah pernyataan dikali jumlah responden.
3. Jenjang *Range*, yaitu jenjang *Range* yang diinginkan untuk katagori yang diberikan terdiri dari tingkat: sangat rendah, sedang, tinggi dan sangat tinggi.

Range, ialah selisih antara nilai indeks maksimum dikurangi nilai indeks minimum.

Selanjutnya sesuai hipotesis yang diajukan, maka diagram jalurnya dapat dikemukakan sebagai berikut:



Gambar 5

Diagram Jalur Pengaruh Simultan Variabel X terhadap Y

Keterangan:

X = Sistem Informasi Manajemen

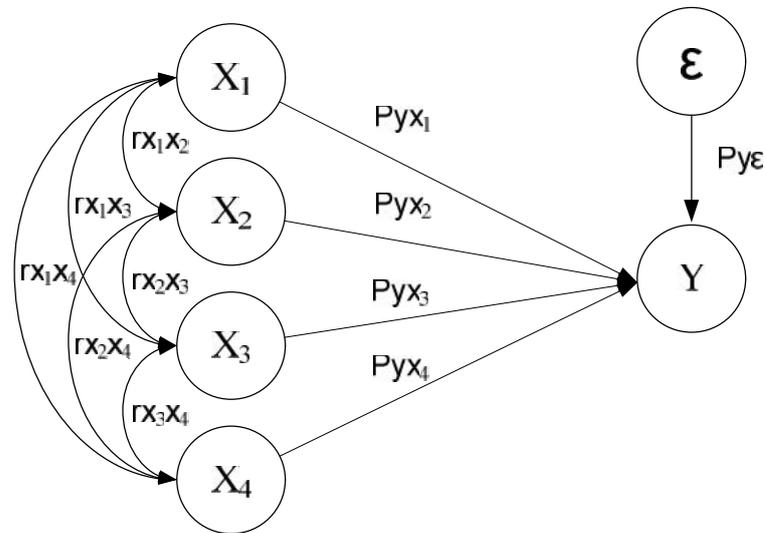
Y = Efektivitas Kerja Pegawai

= Epsilon

$P_{yx}$  = Pengaruh X terhadap Y

$P_{y\epsilon}$  = Koefisien Jalur residu ke Y

Gambar di atas, merupakan diagram simultan dari analisis jalur. Sementara itu diagram parsialnya dikemukakan sebagai berikut:



Gambar 6

Diagram Jalur Pengaruh Parsial Variabel  $X_1$  sampai dengan  $X_4$  terhadap  $Y$

Keterangan:

$X_1$  = Faktor Kualitas Sistem.

$X_2$  = Faktor Kualitas Informasi.

$X_3$  = Faktor Penggunaan.

$X_4$  = Faktor Kepuasan Pemakai.

$Y$  = Efektivitas Kerja Pegawai.

$r_{X_1X_2}$  = Koefisien Korelasi  $X_1X_2$ .

$r_{X_1X_3}$  = Koefisien Korelasi  $X_1X_3$ .

$r_{X_1X_4}$  = Koefisien Korelasi  $X_1X_4$ .

$r_{X_2X_3}$  = Koefisien Korelasi  $X_2X_3$ .

$r_{X_2X_4}$  = Koefisien Korelasi  $X_2X_4$ .

$r_{X_3X_4}$  = Koefisien Korelasi  $X_3X_4$ .

$P_{y\epsilon}$  = Koefisien Jalur residu ke  $Y$

$\epsilon$  = Variabel residu yang terdiri dari 4 (empat) komponen terdiri dari:

1. Semua Variabel yang berpengaruh pada  $Y$  (di luar  $X$ ) yang sudah diidentifikasi.
2. Semua Variabel yang berpengaruh pada  $Y$  (di luar  $X$ ) yang belum diidentifikasi.
3. Kekeliruan Pengukuran.
4. Komponen yang sifatnya tidak bisa diramalkan.

$Py_{X_1}$  = Faktor Kualitas Sistem berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Bidang Sumber Daya Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat.

$Py_{X_2}$  = Faktor Kualitas Informasi berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Bidang Sumber Daya Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat.

$Py_{X_3}$  = Faktor Penggunaan berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Bidang Sumber Daya Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat.

$Py_{X_4}$  = Faktor Kepuasan Pemakai berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Bidang Sumber Daya Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat.

Berdasarkan gambar korelasi antara variabel X ke Y dapat dilihat besarnya koefisien jalur antara variabel bebas dengan variabel terikat  $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$  dan  $X_4$  ke Y. Menurut data yang sudah tersusun, tahap selanjutnya menentukan total skor untuk masing-masing variabel, karena skor merupakan data yang terbentuk ordinal. Untuk keperluan perhitungan selanjutnya data tersebut perlu ditransformasikan ke dalam bentuk data interval dengan menggunakan *Method of Successive Interval*. Setelah itu nilai-nilai skor untuk variabel diakumulasikan dan tahap akhir dilakukan perhitungan dengan menggunakan analisis jalur (*Path Analysis*).

Pengaruh variabel penyebab  $Py_{X_1X_1}$ ,  $Py_{X_2X_2}$ ,  $Py_{X_3X_3}$  dan  $Py_{X_4X_4}$  terhadap Y diperlihatkan oleh besar parameter strukturnya ( $Py_{X_iX_i}$ ). Besarnya pengaruh variabel  $Py_{X_1X_1}$ ,  $Py_{X_2X_2}$ ,  $Py_{X_3X_3}$  dan  $Py_{X_4X_4}$  terhadap Y ditentukan dengan modifikasi dari persamaan fungsi (1).

Untuk menentukan nilai koefisien  $P_{yx_i}$ , menurut Al Rasjid (1994: 23) dapat dipergunakan persamaan fungsi sebagai berikut:

$$P_{yx_i} = \sum_{i=1} CR_{ii} r_{yx_i} \dots\dots (2)$$

Keterangan:

$CR_{ii}$  : Unsur pada baris ke-i dan kolom ke-i dari matriks invers korelasi  $r_{yx_i}$ .

Dampak variabel lainnya dapat ditentukan melalui rumus (Al-Rasjid, 1994: 23) sebagai berikut:

$$P_{xy_1} = \sqrt{I - R^2_{yx_1}} \dots\dots (3)$$

dalam hal ini:

$$R^2_{yx_1} = \sum P_{yx_i} r_{yx_i} \dots\dots (4)$$

Berdasarkan pengaruh langsung setiap variabel bebas diperlihatkan oleh besarnya koefisien jalur.

### 3.8. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan melalui dua tahap, yaitu secara parsial dan simultan. Pengujian secara parsial dilakukan melalui langkah-langkah sebagai berikut:

1. Tentukan hipotesis statistik yang akan diuji:

$$H_0 \quad y_{x1} = 0 \text{ melawan } H_1 \quad y_{x1} \neq 0$$

2. Tentukan statistik uji yang akan digunakan:

$$t_i = \frac{\rho_{yxi}}{\sqrt{\frac{(1-R^2)CR_{ii}}{n-k-1}}} ; i = 1, 2, \dots, k$$

3. Adapun kriteria ujinya adalah:

Jika nilai  $t_i > t_{/2(n-k-1)}$  dimana  $t_{/2(n-k-1)}$  adalah nilai t kritis tabel, maka uji hipotesis  $H_0$  tersebut ditolak atau uji tersebut adalah signifikan atau koefisien jalur tersebut signifikan.

4. Membuat kesimpulan.

Sedangkan pengujian simultan dilakukan berdasarkan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Tentukan hipotesis statistik yang akan diuji:

$$H_0 : \rho_{yx1} \dots \rho_{yxk} = 0$$

$$H_1 : \text{sekurang-kurangnya ada sebuah } \rho_{yx1} \neq 0, 1 = 1, 2, \dots, k$$

2. Tentukan statistik uji yang akan digunakan:

$$F = \frac{(n - k - 1) \sum_{i=1}^k \rho_{yxi} r_{yxi}}{k(1 - \sum_{i=1}^k \rho_{yxi} r_{yxi})}$$

atau

$$F = \frac{(n - k - 1)R^2}{k(1 - R^2)}$$

3. Adapun kriteria ujinya adalah sebagai berikut:

Statistik uji di atas mengikuti distribusi F-*Snedecor* dengan derajat bebas  $v_1=k$  dan  $v_2=n-k-1$ . Kriteria uji, ditolak jika  $F > F_{(k;n-k-1)}$  diperoleh dari tabel distribusi F dengan  $\alpha = 5\%$ , derajat bebasnya,  $db_1 = k$ , dan  $db_2 = n-k-1$ .

### 3.9. Lokasi dan Jadwal Penelitian

Penelitian dilakukan pada Bidang Sumber Daya Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat Jalan Pasteur No. 25 Bandung, pelaksanaan penelitian direncanakan selama 6 (enam) bulan dengan rincian jadwal sebagai berikut:

No	Kegiatan	Thn	2013																									
		Blm	Maret				April				Mei				Juni				J.	A.	Sep.				Okt.			
		Mgg	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4			1	2	3	4	1	2	3	4
1.	Usulan Penelitian:																											
	a. Penyusunan UP		■	■	■	■	■	■	■																			
	b. Penyusunan Pedoman Observasi				■																							
	c. Peny. Pedoman Wawancara					■	■																					
	d. Penyusunan Angket						■	■																				
2.	Bimbingan		■			■	■	■	■					■	■													
3.	Seminar Usulan Penelitian									■																		
4.	Pengumpulan Data:																											
	a. Observasi							■	■																			
	b. Wawancara									■	■																	
	c. Penyebaran dan Penarikan Angket									■	■																	
5.	Pengolahan Data											■	■	■														
6.	Analisis Data														■	■	■	■										
7.	Penyelesaian Draft Akhir																				■	■	■	■	■	■		
8.	Sidang Tesis																										■	
9.	Perbaiki Tesis																										■	■

Gambar 7

Jadwal Penelitian

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1. Hasil Penelitian**

Hasil penelitian ini merupakan data penelitian yang diolah secara faktual dari responden melalui angket penelitian sebagai sumber data yang langsung didapatkan dari anggota populasi.

##### **4.1.1. Identitas Responden**

Sebagaimana telah dicantumkan dalam Bab III tabel 7 Populasi Sasaran atau Responden, yaitu para pegawai pada Bidang Sumber Daya Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat. Jumlah responden pada penelitian ini sebanyak 33 orang.

Jumlah responden tersebut dianalisis melalui perhitungan persentase dan koefisien korelasi untuk melihat hubungan antar faktor dari variabel-variabel yang telah dijadikan teori utama dalam kerangka pemikiran dan juga untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan di muka. Selanjutnya setelah dibahas hubungan antar faktor pada setiap variabel yang dimulai dari  $X_1$  sampai dengan  $X_4$ , dilanjutkan dengan pembahasan pengaruh Variabel  $X_1$  sampai dengan  $X_4$  ( $X$ ) terhadap ( $Y$ ).

##### **4.1.2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas**

Uji validitas dan reliabilitas sangat penting dalam pengujian instrumen sebagai alat dalam penelitian ini, uji validitas menilai sejauhmana instrumen yang

digunakan telah sah untuk mengukur variabel, dan uji reliabilitas digunakan untuk menilai tingkat kehandalan instrumen penelitian.

#### 4.1.2.1. Uji Validitas

Angket penelitian disusun dalam dua kelompok sesuai dengan banyaknya variabel penelitian. Jumlah item keseluruhan adalah 21 item pernyataan. Angket yang digunakan dalam mengukur variabel, terdiri dari variabel Sistem Informasi Manajemen (X) dan variabel Efektivitas Kerja Pegawai (Y). Variabel Sistem Informasi Manajemen (X) dibagi menjadi empat faktor, yaitu faktor Kualitas sistem ( $X_1$ ), faktor Kualitas informasi ( $X_2$ ), faktor Penggunaan ( $X_3$ ) dan faktor Kepuasan pemakai ( $X_4$ ). Variabel Efektivitas Kerja Pegawai (Y) yang terbagi ke dalam tiga ukuran, yaitu ukuran Waktu ( $Y_1$ ), ukuran Hasil ( $Y_2$ ) dan ukuran Biaya ( $Y_3$ ). Semua pernyataan angket diukur dalam skala ordinal dan disusun dalam bentuk skala Likert.

Pengujian instrumen penelitian sangat penting dilakukan sebelum penelitian dilaksanakan, karena pengujian bertujuan untuk mengetahui apakah instrumen telah memenuhi persyaratan, baik ditinjau dari segi kesahihan/validitasnya maupun dari segi keterandalannya. Menurut Sugiono (1999: 109) **“sebuah instrumen penelitian dapat dikatakan valid jika instrumen penelitian tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur”**.

Sebuah instrumen dapat dikatakan sah apabila dapat mengukur apa yang diukur. Instrumen dikatakan valid apabila instrumen penelitian mampu mengukur

variabel Sistem Informasi Manajemen dan Efektivitas Kerja Pegawai pada Bidang Sumber Daya Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat.

Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauhmana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud (Arikunto, 1998: 160). Adapun alat pengujian yang dipakai adalah rumus korelasi *Product Moment Pearson* (Soepono dalam Iskandar, 2004: 65) sebagai berikut:

#### 1. Penentuan nilai korelasi (r)

Untuk menentukan nilai korelasi, digunakan rumus sebagai berikut:

$$r_{yx} = \frac{N \sum_{h=1}^n X_{ih} Y_{jh} - \sum_{h=1}^n X_{ih} \sum_{h=1}^n Y_{jh}}{\sqrt{\left[ N \sum_{h=1}^n (X_{ih})^2 - \left( \sum_{h=1}^n X_{ih} \right)^2 \right] \left[ n \sum_{h=1}^n (Y_{jh})^2 - \left( \sum_{h=1}^n Y_{jh} \right)^2 \right]}}$$

#### 2. Kaidah Keputusan

Nilai  $r_{hitung}$  kemudian dibandingkan dengan nilai  $r_{tabel}$  dengan tingkat tertentu dan derajat bebas sebesar  $n-2$ . Kaidah keputusan sebagai berikut:

- a. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka alat ukur yang digunakan valid.
- b. Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka alat ukur yang digunakan tidak valid.

Untuk menguji validitas setiap item, skor-skor yang ada pada item yang dimaksud dikorelasikan dengan skor total. Skor item dipandang sebagai nilai X dan skor total dipandang sebagai Y. Dengan diperolehnya indeks validitas setiap item dapat diketahui dengan pasti item-item manakah yang tidak memenuhi syarat ditinjau dari validitasnya. Berdasarkan informasi tersebut peneliti dapat mengganti ataupun merevisi item-item dimaksud. Pengujian terhadap item dapat dilakukan

dengan mengkorelasikan item dengan skor total pada faktor. Hasil uji validitas terhadap variabel Sistem Informasi Manajemen (X) adalah sebagai berikut:

Tabel 9

## Hasil Uji Validitas Variabel Sistem Informasi Manajemen (X)

<b>Item</b>	<b>R</b>	<b>Rtabel</b>	<b>Keputusan</b>
1	0,7902	0,1946	Valid
2	0,3968	0,1946	Valid
3	0,7231	0,1946	Valid
4	0,7264	0,1946	Valid
5	0,6968	0,1946	Valid
6	0,8292	0,1946	Valid
7	0,5425	0,1946	Valid
8	0,4555	0,1946	Valid
9	0,7747	0,1946	Valid
10	0,7281	0,1946	Valid
11	0,6457	0,1946	Valid
12	0,6465	0,1946	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2013.

Uji validitas untuk variabel Y (Efektivitas Kerja Pegawai) yang terdiri dari 9 item pernyataan menyatakan bahwa semua item pernyataan valid. Hasil perhitungan dijelaskan pada tabel berikut ini:

Tabel 10

## Hasil Uji Validitas Variabel Efektivitas Kerja Pegawai (Y)

<b>Item</b>	<b>R</b>	<b>Rtabel</b>	<b>Keputusan</b>
13	0,5858	0,1946	Valid
14	0,7370	0,1946	Valid
15	0,3792	0,1946	Valid
16	0,2871	0,1946	Valid
17	0,4034	0,1946	Valid
18	0,6528	0,1946	Valid
19	0,7118	0,1946	Valid
20	0,6762	0,1946	Valid
21	0,2467	0,1946	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2013.

Suatu item dikatakan valid apabila nilai  $r$  atau nilai korelasi antara skors item dengan totalnya menunjukkan koefisien yang signifikan, dikatakan signifikan apabila nilai  $r_{\text{tabel}}$  dari item lebih kecil dari nilai  $r_{\text{hitung}}$ , dengan menggunakan tabel  $r$  untuk korelasi *product moment* dan mengambil  $\alpha = 0,05$  dan  $n = 33$ . Berdasarkan perhitungan tersebut diperoleh nilai  $r_{\text{tabel}} 0,1946$ , apabila terdapat pernyataan item yang tidak valid maka data yang didapatkan tidak bisa digunakan untuk analisis selanjutnya.

#### **4.1.2.2. Uji Reliabilitas Kuesioner**

Hasil penelitian tergantung pada kualitas data yang dianalisis dan instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian instrumen pada penelitian ini adalah kuesioner, sehingga data yang diperoleh dan responden akan di uji kualitas datanya dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas.

Uji reliabilitas bertujuan untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran diulangi dua kali atau lebih. Jadi dengan kata lain bahwa reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur mencukupi kebutuhan atau dapat diandalkan, bila alat pengukur tersebut digunakan dua kali atau lebih untuk mengukur gejala yang sama, dan hasil pengukuran yang diperoleh relatif konsisten. Setiap instrumen seharusnya memiliki kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran yang konsisten, sehingga hasil pengukuran mencukupi kebutuhan hanya apabila dalam beberapa kali pengukuran terhadap kelompok subyek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama, selama aspek yang diukur dalam diri subyek memang belum berubah. Untuk menghitung koefisien reliabilitas, Cronbach (1951) dalam

Soehartono (2000: 86) menyarankan penggunaan koefisien *alpha*: “suatu koefisien reliabilitas yang disebut koefisien *alpha*. Koefisien *alpha* ini menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\alpha = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma t^2} \right)$$

Dimana: = Reliabilitas Instrument  
 k = Banyak butir pernyataan  
 $t^2$  = Varians total  
 $\sigma_b^2$  = Jumlah varians butir

Berdasarkan hasil perhitungan data dengan menggunakan rumus tersebut, maka diperoleh keputusan koefisien reliabilitas dari masing-masing variabel sebagai berikut:

Tabel 11

## Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

No. Resp	Total Skor Pernyataan Nomor Ganjil	Total Skor Pernyataan Nomor Genap
1	30	27
2	40	36
3	36	36
4	40	35
5	43	40
6	38	34
7	42	33
8	38	34
9	37	34
10	38	33
11	38	33
12	41	36
13	44	38
14	38	35
15	37	33

No. Resp	Total Skor Pernyataan Nomor Ganjil	Total Skor Pernyataan Nomor Genap
16	42	38
17	38	36
18	37	34
19	33	28
20	37	33
21	37	39
22	38	36
23	37	38
24	31	29
25	35	33
26	43	44
27	37	38
28	41	40
29	41	34
30	45	31
31	35	34
32	43	41
33	38	33
Korelasi	0,6284	
Angka Reliabilitas	0,7718	
Kesimpulan	Cukup Bagus/Cukup Reliabel	

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2013.

Balian (1988) dalam Soehartono (2004: 85) mengemukakan pedoman interpretasi nilai berdasarkan koefisien reliabilitas, yaitu sebagai berikut:

+0,90 - +1,00	:	luar biasa bagus/luar biasa reliabel
+0,85 - +0,88	:	sangat bagus/sangat reliabel
+0,80 - +0,84	:	bagus/reliabel
+0,70 - +0,79	:	cukup reliabel
Kurang dari 0,70	:	kurang reliabel

Tabel di atas menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian mempunyai nilai reliabilitas yang reliabel. Keputusan reliabel ini menunjukkan bahwa seluruh instrumen yang digunakan untuk mengukur seluruh item dari variabel Sistem Informasi Manajemen dan Efektivitas Kerja Pegawai sebagaimana telah dioperasionalkan pada operasionalisasi variabel dapat diterima keterandalannya atau kekonsistennannya.

#### 4.1.3. Penetapan Koefisien Korelasi

Setelah diketahui dan didapatkan data hasil penelitian dari para responden dengan cara menghitungnya. Kemudian dijelaskan berdasarkan faktor-faktor yang dibahas dalam unsur-unsur penelitian dan dilakukan pembahasan berdasarkan Gambar pada Bab III yang telah dibahas di muka dengan menetapkan koefisien:

$X_1$  = Faktor Kualitas sistem.

$X_2$  = Faktor Kualitas informasi.

$X_3$  = Faktor Penggunaan.

$X_4$  = Faktor Kepuasan pemakai.

$r_x$  = Koefisien Korelasi.

$P_{yx}$  = Pengaruh X terhadap Y

$P_{y\varepsilon}$  = Koefisien Jalur residu ke Y

Kemudian dengan menggunakan *persamaan (1)*, diperoleh matrik korelasi, antara  $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$  dan  $X_4$ .

$$r_{yx} = \frac{N \sum_{h=1}^n X_{ih} Y_{jh} - \sum_{h=1}^n X_{ih} \sum_{h=1}^n Y_{jh}}{\sqrt{\left[ N \sum_{h=1}^n (X_{ih})^2 - \left( \sum_{h=1}^n X_{ih} \right)^2 \right] \left[ n \sum_{h=1}^n (Y_{jh})^2 - \left( \sum_{h=1}^n Y_{jh} \right)^2 \right]}}$$

Selanjutnya berdasarkan rumusan di atas dapat dijelaskan matriks korelasi dalam bentuk tabel berikut ini:

Tabel 12

Matrik Korelasi X<sub>1</sub> hingga X<sub>4</sub>

	X <sub>1</sub>	X <sub>2</sub>	X <sub>3</sub>	X <sub>4</sub>
X <sub>1</sub>	1,000	0,205	-0,139	-0,206
X <sub>2</sub>	0,205	1,000	0,377	0,029
X <sub>3</sub>	-0,139	0,377	1,000	0,491
X <sub>4</sub>	-0,206	0,029	0,491	1,000

Sumber: Hasil Penelitian (2013).

Selanjutnya diperlihatkan matriks invers korelasi, setelah dihitung sedemikian rupa dengan menggunakan rumus korelasi diperoleh hasil hitungan seperti terlihat pada tabel berikut ini:

Tabel 13

Invers Matrik Korelasi X<sub>1</sub> hingga X<sub>4</sub>

	X <sub>1</sub>	X <sub>2</sub>	X <sub>3</sub>	X <sub>4</sub>
X <sub>1</sub>	1,285	-0,166	-0,079	0,389
X <sub>2</sub>	-0,166	1,433	-0,760	0,294
X <sub>3</sub>	-0,079	-0,760	1,638	-0,718
X <sub>4</sub>	0,389	0,294	-0,718	1,420

Sumber: Hasil Penelitian (2013).

#### **4.1.4. Deskripsi Faktor -faktor Sistem Informasi Manajemen (X)**

Gambaran mengenai Sistem Informasi Manajemen tercermin dari hasil jawaban responden yang diukur melalui empat faktor, sebagaimana telah ditetapkan dalam kerangka pikir yang dikemukakan di muka sesuai pendapat ahli. Selanjutnya masing-masing faktor dari Sistem Informasi Manajemen tersebut memiliki indikator-indikator yang akan dinilai oleh responden dalam bentuk jawaban terhadap pernyataan angket yang berkaitan dengan ke empat faktor Sistem Informasi Manajemen tersebut.

Pernyataan yang harus dijawab responden mengenai Sistem Informasi Manajemen terdiri dari 12 item, yaitu setiap faktor Sistem Informasi Manajemen terdiri dari 3 item pernyataan. Hasil pengolahan data variabel Sistem Informasi Manajemen tersebut disajikan dalam bentuk tabel frekuensi pada masing-masing item pernyataan berikut penjelasannya.

##### **a. Sistem Informasi Manajemen Mengacu pada Faktor Kualitas sistem (X<sub>1</sub>)**

Faktor Kualitas sistem menjelaskan bahwa Sistem Informasi Manajemen pada Bidang Sumber Daya Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat harus dilakukan melalui indikator: Keakurasian sistem kerja, Kemudahan penggunaan dan Menghasilkan informasi. Untuk melihat hasil penelitian dari komponen ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 14

## Frekuensi Faktor Kualitas sistem

No	Pernyataan Responden	Keakurasian sistem kerja		Kemudahan penggunaan		Menghasilkan informasi	
		Frek. Jwbn	%	Frek. Jwbn	%	Frek. Jwbn	%
1.	Sangat Setuju	8	24,24	0	0,00	5	15,15
2.	Setuju	22	66,67	15	45,45	22	66,67
3.	Netral	3	9,09	11	33,33	3	9,09
4.	Tidak Setuju	0	0,00	7	21,21	3	9,09
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Jumlah		33	100,00	33	100,00	33	100,00

Sumber: Hasil Penelitian (2013).

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa Sistem Informasi Manajemen harus mengacu pada Faktor Kualitas sistem ( $X_1$ ) dengan indikator meliputi: Keakurasian sistem kerja, Kemudahan penggunaan dan Menghasilkan informasi. Masing-masing indikator dijelaskan berdasarkan hasil penelitian sebagai berikut.

Indikator Keakurasian sistem kerja memperlihatkan pernyataan setuju berada pada posisi tinggi, jawaban responden dengan pernyataan setuju menunjukkan besaran angka 66,67%. Sedangkan sisanya menunjukkan angka yang lebih kecil, hal ini menunjukkan bahwa Indikator Keakurasian sistem kerja telah dilaksanakan sesuai dengan Faktor Kualitas sistem.

Indikator Kemudahan penggunaan memperlihatkan pernyataan setuju berada pada posisi tinggi, jawaban responden dengan pernyataan sangat tidak setuju menunjukkan besaran angka 45,45%. Sedangkan sisanya memilih jawaban yang lebih bervariasi, hal ini menunjukkan bahwa Indikator Kemudahan penggunaan telah dilaksanakan sesuai dengan Faktor Kualitas sistem.

Indikator Menghasilkan informasi memperlihatkan pernyataan setuju berada pada posisi tinggi, jawaban responden dengan pernyataan setuju menunjukkan besaran angka 66,67%. Sedangkan sisanya lebih bervariasi jawabannya, hal ini menunjukkan bahwa Indikator Menghasilkan informasi telah dilaksanakan sesuai dengan Faktor Kualitas sistem.

Tabel 15

## Skor Faktor Kualitas sistem

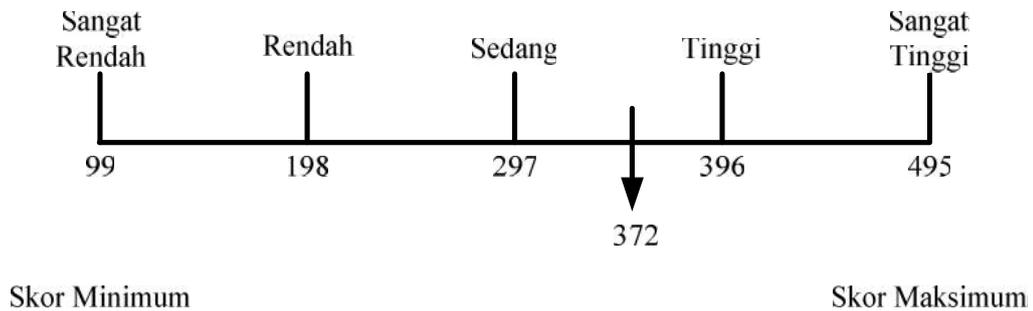
No. Pernyataan	Fi					Xi					Fi xXi					Fi.Xi
	SS	S	N	TS	STS											
1	8	22	3	0	0	5	4	3	2	1	40	88	9	0	0	137
2	0	15	11	7	0	5	4	3	2	1	0	60	33	14	0	107
3	5	22	3	3	0	5	4	3	2	1	25	88	9	6	0	128
Jumlah															<b>372</b>	
Kategori											<b>Sedang Menuju Tinggi</b>					

Sumber: Hasil Penelitian (2013).

Perhitungan secara keseluruhan dari Faktor Kualitas sistem, dengan jumlah responden 33 orang, maka jumlah nilai ideal untuk seluruh item pernyataan yang berjumlah 3 dengan kriteria sebagai berikut:

Sangat Tinggi (ST)	33 Responden x 3 item x 5	495
Tinggi (T)	33 Responden x 3 item x 4	396
Sedang	33 Responden x 3 item x 3	297
Rendah (R)	33 Responden x 3 item x 2	198
Sangat Rendah (SR)	33 Responden x 3 item x 1	99

Garis Kontinum (kuartil) Faktor Kualitas sistem ( $X_1$ ) dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 8

#### Tahapan Kuartil Faktor Kualitas sistem

Penilaian terhadap Faktor Kualitas sistem menghasilkan skor sebesar 372 dan terletak pada interval sedang menuju tinggi. Jadi Faktor Kualitas sistem pada Bidang Sumber Daya Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat menurut responden berada pada posisi sedang menuju tinggi.

#### **b. Sistem Informasi Manajemen Mengacu pada Faktor Kualitas Informasi (X<sub>2</sub>)**

Faktor Kualitas informasi menjelaskan bahwa Sistem Informasi Manajemen pada Bidang Sumber Daya Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat harus dilakukan melalui indikator: Informasi relevan, Kecepatan informasi serta Konsistensi informasi. Untuk melihat hasil penelitian dari komponen ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 16

## Frekuensi Faktor Kualitas Informasi

No	Pernyataan Responden	Informasi relevan		Kecepatan informasi		Konsistensi informasi	
		Frek. Jwbn	%	Frek. Jwbn	%	Frek. Jwbn	%
1.	Sangat Setuju	7	21,21	3	9,09	5	15,15
2.	Setuju	18	54,55	5	15,15	21	63,64
3.	Netral	5	15,15	7	21,21	2	6,06
4.	Tidak Setuju	3	9,09	18	54,55	5	15,15
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Jumlah		33	100	33	100	33	100

Sumber: Hasil Penelitian (2013).

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa Sistem Informasi Manajemen harus mengacu pada Faktor Kualitas Informasi ( $X_2$ ) dengan indikator meliputi: Informasi relevan, Kecepatan informasi serta Konsistensi informasi. Masing-masing indikator dijelaskan berdasarkan hasil penelitian sebagai berikut.

Indikator Informasi relevan memperlihatkan pernyataan setuju berada pada posisi tinggi, jawaban responden dengan pernyataan setuju menunjukkan besaran angka 54,55%. Sedangkan sisanya menunjukkan besaran angka yang lebih rendah, hal ini menunjukkan bahwa Indikator Informasi relevan sudah dilaksanakan sesuai dengan Faktor Kualitas Informasi.

Indikator Kecepatan informasi memperlihatkan pernyataan tidak setuju berada pada posisi tinggi, jawaban responden dengan pernyataan tidak setuju menunjukkan besaran angka 54,55%. Sedangkan sisanya menunjukkan besaran angka bervariasi dan lebih rendah, hal ini menunjukkan bahwa Indikator Kecepatan informasi sudah dilaksanakan sesuai dengan Faktor Kualitas Informasi.

Indikator Konsistensi informasi memperlihatkan pernyataan setuju berada pada posisi tinggi, jawaban responden dengan pernyataan setuju menunjukkan besaran angka 63,64%. Sedangkan sisanya lebih bervariasi dan menunjukkan besaran yang lebih rendah, hal ini menunjukkan bahwa Indikator Konsistensi informasi sudah dilaksanakan sesuai dengan Faktor Kualitas informasi.

Tabel 17

## Skor Faktor Kualitas informasi

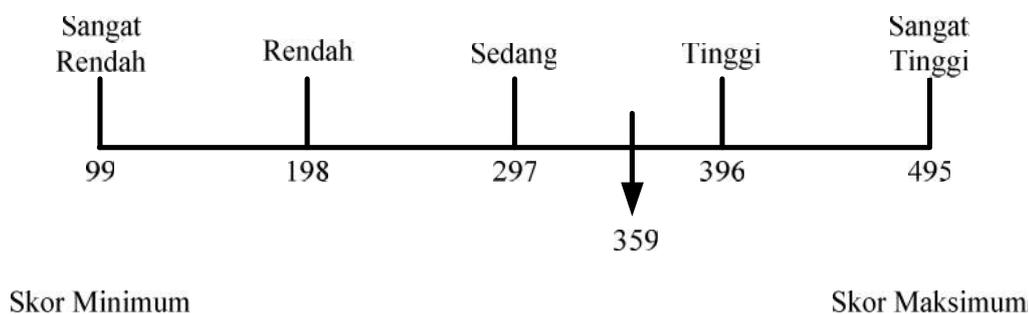
No. Pernyataan	Fi					Xi					Fi xXi					Fi.Xi
	SS	S	N	TS	STS	5	4	3	2	1	35	72	15	6	0	
4	7	18	5	3	0	5	4	3	2	1	35	72	15	6	0	128
5	3	5	7	18	0	1	2	3	4	5	3	10	21	72	0	106
6	5	21	2	5	0	5	4	3	2	1	25	84	6	10	0	125
Jumlah															<b>359</b>	
Kategori										<b>Antara Sedang menuju Tinggi</b>						

Sumber: Hasil Penelitian (2013).

Penilaian untuk Faktor Kualitas informasi, dengan jumlah responden 33 orang, maka jumlah nilai ideal untuk seluruh item pernyataan yang berjumlah 3 dengan kriteria sebagai berikut:

Sangat Tinggi (ST)	33 Responden x 3 item x 5	495
Tinggi (T)	33 Responden x 3 item x 4	396
Sedang	33 Responden x 3 item x 3	297
Rendah (R)	33 Responden x 3 item x 2	198
Sangat Rendah (SR)	33 Responden x 3 item x 1	99

Garis Kontinum (kuartil) Penilaian Faktor Kualitas informasi ( $X_2$ ) dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 9

### Tahapan Kuartil Faktor Kualitas informasi

Penilaian terhadap Faktor Kualitas informasi menghasilkan skor sebesar 359 dan terletak pada interval sedang menuju tinggi. Jadi Faktor Kualitas informasi di Bidang Sumber Daya Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat menurut responden sedang menuju tinggi.

#### c. Sistem Informasi Manajemen Mengacu pada Faktor Penggunaan ( $X_3$ )

Faktor Penggunaan menjelaskan bahwa Sistem Informasi Manajemen pada Bidang Sumber Daya Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat harus dilakukan melalui indikator: Pengguna akhir, Kesadaran sendiri dan Keinginan sendiri. Untuk melihat hasil penelitian dari komponen ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 18

## Frekuensi Faktor Penggunaan

No	Pernyataan Responden	Pengguna akhir		Kesadaran sendiri		Keinginan sendiri	
		Frek. Jwbn	%	Frek. Jwbn	%	Frek. Jwbn	%
1.	Sangat Setuju	2	6,06	0	0,00	9	27,27
2.	Setuju	14	42,42	8	24,24	6	18,18
3.	Netral	10	30,30	5	15,15	6	18,18
4.	Tidak Setuju	7	21,21	18	54,55	10	30,30
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0,00	2	6,06	2	6,06
Jumlah		33	100	33	100	33	100

Sumber: Hasil Penelitian (2013).

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa Sistem Informasi Manajemen harus mengacu pada Faktor Penggunaan ( $X_3$ ) dengan indikator meliputi: Pengguna akhir, Kesadaran sendiri dan Keinginan sendiri. Masing-masing indikator dijelaskan berdasarkan hasil penelitian sebagai berikut.

Indikator Pengguna akhir memperlihatkan pernyataan setuju berada pada posisi tinggi, jawaban responden dengan pernyataan setuju menunjukkan besaran angka 42,42%. Sedangkan sisanya lebih bervariasi dan lebih rendah, hal ini menunjukkan bahwa Indikator Pengguna akhir sudah dilaksanakan sesuai dengan Faktor Penggunaan.

Indikator Kesadaran sendiri memperlihatkan pernyataan tidak setuju berada pada posisi tinggi, jawaban responden dengan pernyataan tidak setuju menunjukkan besaran angka 54,55%. Sedangkan sisanya memilih jawaban yang lebih bervariasi dan lebih rendah, hal ini menunjukkan bahwa Indikator Kesadaran sendiri sudah dilaksanakan sesuai dengan Faktor Penggunaan.

Indikator Keinginan sendiri memperlihatkan pernyataan tidak setuju berada pada posisi tinggi, jawaban responden dengan pernyataan tidak setuju menunjukkan besaran angka 30,30%. Sedangkan sisanya menunjukkan besaran angka bervariasi dan lebih rendah, hal ini menunjukkan bahwa Indikator Keinginan sendiri sudah dilaksanakan sesuai dengan Faktor Penggunaan.

Tabel 19

## Skor Faktor Penggunaan

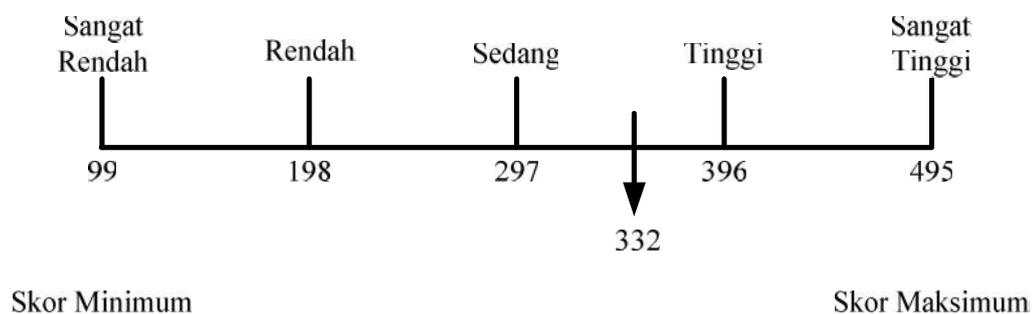
No. Pernyataan	Fi					Xi					Fi xXi					Fi.Xi
	SS	S	N	TS	STS											
7	2	14	10	7	0	5	4	3	2	1	10	56	30	14	0	110
8	0	8	5	18	2	1	2	3	4	5	0	16	15	72	10	113
9	9	6	6	10	2	5	4	3	2	1	45	24	18	20	2	109
Jumlah															<b>332</b>	
Kategori											<b>Sedang menuju Tinggi</b>					

Sumber: Hasil Penelitian (2013).

Penilaian untuk Faktor Penggunaan, dengan jumlah responden 33 orang, maka jumlah nilai ideal untuk seluruh item pernyataan yang berjumlah 3 dengan kriteria sebagai berikut:

Sangat Tinggi (ST)	33 Responden x 3 item x 5	495
Tinggi (T)	33 Responden x 3 item x 4	396
Sedang	33 Responden x 3 item x 3	297
Rendah (R)	33 Responden x 3 item x 2	198
Sangat Rendah (SR)	33 Responden x 3 item x 1	99

Garis Kontinum (kuartil) Faktor Penggunaan ( $X_3$ ) dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 10

#### Tahapan Kuartil Faktor Penggunaan

Penilaian terhadap Faktor Penggunaan menghasilkan skor sebesar 332 dan terletak pada interval tinggi menuju sangat tinggi. Jadi Faktor Penggunaan di Bidang Sumber Daya Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat menurut responden tinggi menuju sangat tinggi.

#### d. Sistem Informasi Manajemen Mengacu pada Faktor Kepuasan pemakai (X<sub>4</sub>)

Faktor Kepuasan pemakai menjelaskan bahwa Sistem Informasi Manajemen pada Bidang Sumber Daya Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat harus dilakukan melalui indikator: Merasa puas, Kepuasan fungsi dan Kepuasan informasi. Untuk melihat hasil penelitian dari komponen ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 20

## Frekuensi Faktor Kepuasan pemakai

No	Pernyataan Responden	Merasa puas		Kepuasan fungsi		Kepuasan informasi	
		Frek. Jwbn	%	Frek. Jwbn	%	Frek. Jwbn	%
1.	Sangat Setuju	0	0,00	1	3,03	3	9,09
2.	Setuju	14	42,42	14	42,42	20	60,61
3.	Netral	8	24,24	9	27,27	6	18,18
4.	Tidak Setuju	11	33,33	7	21,21	4	12,12
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0,00	2	6,06	0	0,00
Jumlah		33	100	33	100	33	100

Sumber: Hasil Penelitian (2013).

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa Sistem Informasi Manajemen harus mengacu pada Faktor Kepuasan pemakai ( $X_4$ ) dengan indikator meliputi: Merasa puas, Kepuasan fungsi, dan Kepuasan informasi. Masing-masing indikator dijelaskan berdasarkan hasil penelitian sebagai berikut.

Indikator Merasa puas memperlihatkan pernyataan setuju berada pada posisi tinggi, jawaban responden dengan pernyataan setuju menunjukkan besaran angka 42,42%. Sedangkan sisanya memilih yang lain dengan angka yang lebih rendah, hal ini menunjukkan bahwa Indikator Merasa puas telah dilaksanakan sesuai dengan Faktor Kepuasan pemakai.

Indikator Kepuasan fungsi memperlihatkan pernyataan setuju berada pada posisi tinggi, jawaban responden dengan pernyataan setuju menunjukkan besaran angka 42,42%. Sedangkan sisanya lebih bervariasi dan menunjukkan besaran yang lebih rendah, hal ini menunjukkan bahwa Indikator Kepuasan fungsi telah dilaksanakan sesuai dengan Faktor Kepuasan pemakai.

Indikator Kepuasan informasi memperlihatkan pernyataan setuju berada pada posisi tinggi, jawaban responden dengan pernyataan setuju menunjukkan besaran angka 60,61%. Sedangkan sisanya lebih bervariasi dengan nilai yang lebih rendah, hal ini menunjukkan bahwa Indikator Kepuasan informasi telah dilaksanakan sepenuhnya sesuai dengan Faktor Kepuasan pemakai.

Tabel 21

## Skor Faktor Kepuasan pemakai

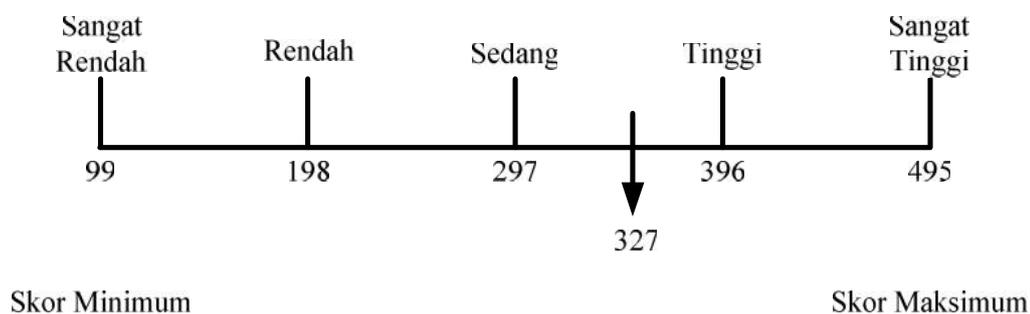
No. Pernyataan	Fi					Xi					Fi xXi					Fi.Xi
	SS	S	N	TS	STS											
10	0	14	8	11	0	5	4	3	2	1	0	56	24	22	0	102
11	1	14	9	7	2	5	4	3	2	1	5	56	27	14	2	104
12	3	20	6	4	0	5	4	3	2	1	15	80	18	8	0	121
Jumlah															<b>327</b>	
Kategori											<b>Antara Sedang menuju Tinggi</b>					

Sumber: Hasil Penelitian (2013).

Penilaian untuk Faktor Kepuasan pemakai, dengan jumlah responden 33 orang, maka jumlah nilai ideal untuk seluruh item pernyataan yang berjumlah 3 dengan kriteria sebagai berikut:

Sangat Tinggi (ST)	33 Responden x 3 item x 5	495
Tinggi (T)	33 Responden x 3 item x 4	396
Sedang	33 Responden x 3 item x 3	297
Rendah (R)	33 Responden x 3 item x 2	198
Sangat Rendah (SR)	33 Responden x 3 item x 1	99

Garis Kontinum (kuartil) Penilaian Faktor Kepuasan pemakai ( $X_4$ ) dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 11

#### Tahapan Kuartil Faktor Kepuasan pemakai

Penilaian terhadap Faktor Kepuasan pemakai menghasilkan skor sebesar 327 dan terletak pada interval sedang menuju tinggi. Jadi Faktor Kepuasan pemakai di Bidang Sumber Daya Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat menurut responden sedang menuju tinggi.

#### 4.1.5. Deskripsi Ukuran-Ukuran Efektivitas Kerja Pegawai (Y)

Gambaran mengenai Efektivitas Kerja Pegawai tercermin dari hasil jawaban responden yang diukur melalui tiga Ukuran. Masing-masing Ukuran memiliki indikator-indikator yang akan dinilai oleh responden dalam bentuk jawaban dari pernyataan yang berkaitan dengan ke tiga Ukuran penilaian Efektivitas Kerja Pegawai tersebut.

Pernyataan yang harus dijawab responden mengenai Efektivitas Kerja Pegawai terdiri 9 item, yaitu setiap Ukuran penilaian terdiri dari 3 item pernyataan. Hasil pengolahan data Efektivitas Kerja Pegawai tersebut disajikan dalam tabel frekuensi masing-masing item pernyataan berikut dengan penjelasannya.

**a. Efektivitas Kerja Pegawai Mengacu pada Ukuran Waktu (Y<sub>1</sub>)**

Ukuran Waktu menjelaskan bahwa Efektivitas Kerja Pegawai pada Bidang Sumber Daya Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat harus dilakukan melalui indikator: Tepat waktu, Tepat sasaran dan Sesuai jadwal. Untuk melihat hasil penelitian dari Ukuran ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 22  
Frekuensi Ukuran Waktu

No	Pernyataan Responden	Tepat waktu		Tepat sasaran		Sesuai jadwal	
		Frek. Jwbn	%	Frek. Jwbn	%	Frek. Jwbn	%
1.	Sangat Setuju	3	9,09	1	3,03	1	3,03
2.	Setuju	19	57,58	5	15,15	25	75,76
3.	Netral	8	24,24	11	33,33	5	15,15
4.	Tidak Setuju	3	9,09	16	48,48	2	6,06
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Jumlah		33	100	33	100	33	100

Sumber: Hasil Penelitian (2013).

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa Efektivitas Kerja Pegawai harus mengacu pada Ukuran Waktu (Y<sub>1</sub>) dengan indikator meliputi: Tepat waktu, Tepat sasaran dan Sesuai jadwal. Masing-masing indikator dijelaskan berdasarkan hasil penelitian sebagai berikut.

Indikator Tepat waktu memperlihatkan pernyataan setuju berada pada posisi tinggi, jawaban responden dengan pernyataan setuju menunjukkan besaran angka 57,58%. Sedangkan sisanya bervariasi dengan angka yang lebih rendah, hal ini menunjukkan bahwa Indikator Tepat waktu telah dilaksanakan sesuai dengan Ukuran Waktu.

Indikator Tepat sasaran memperlihatkan pernyataan tidak setuju berada pada posisi tinggi, jawaban responden dengan pernyataan tidak setuju menunjukkan besaran angka 48,48%. Sedangkan sisanya lebih bervariasi dengan besaran angka yang lebih rendah, hal ini menunjukkan bahwa Indikator Tepat sasaran telah dilaksanakan sesuai dengan Ukuran Waktu.

Indikator Sesuai jadwal memperlihatkan pernyataan setuju berada pada posisi tinggi, jawaban responden dengan pernyataan setuju menunjukkan besaran angka 75,76%. Sedangkan sisanya bervariasi dan menunjukkan besaran angka rendah, hal ini menunjukkan bahwa Indikator Sesuai jadwal telah dilaksanakan sepenuhnya sesuai dengan Ukuran Waktu.

Tabel 23

## Skor Ukuran Waktu

No. Pernyataan	Fi					Xi					Fi xXi					Fi.Xi
	SS	S	N	TS	STS	5	4	3	2	1	15	76	24	6	0	
13	3	19	8	3	0	5	4	3	2	1	15	76	24	6	0	121
14	1	5	11	16	0	1	2	3	4	5	1	10	33	64	0	108
15	1	25	5	2	0	5	4	3	2	1	5	100	15	4	0	124
Jumlah															<b>353</b>	
Kategori										<b>Antara Sedang menuju Tinggi</b>						

Sumber: Hasil Penelitian (2013).

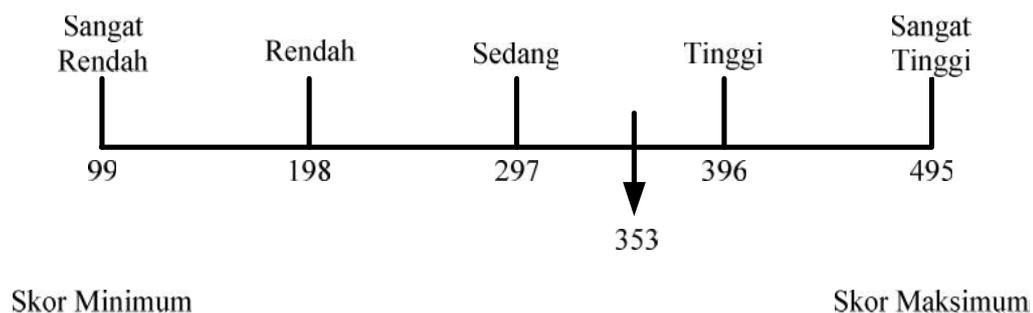
Penilaian untuk Ukuran Waktu, dengan jumlah responden 33 orang, maka jumlah nilai ideal untuk seluruh item pernyataan yang berjumlah 3 dengan kriteria sebagai berikut:

Sangat Tinggi (ST)	33 Responden x 3 item x 5	495
Tinggi (T)	33 Responden x 3 item x 4	396
Sedang	33 Responden x 3 item x 3	297

Rendah (R)                    33 Responden x 3 item x 2    198

Sangat Rendah (SR)    33 Responden x 3 item x 1    99

Garis Kontinum (kuartil) Penilaian Ukuran Waktu ( $Y_1$ ) dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 12

#### Tahapan Kuartil Ukuran Waktu

Penilaian terhadap Ukuran Waktu menghasilkan skor sebesar 353 dan terletak pada interval sedang menuju tinggi. Jadi Ukuran Waktu di Bidang Sumber Daya Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat menurut responden sedang menuju tinggi.

#### **b. Efektivitas Kerja Pegawai Mengacu pada Ukuran Hasil ( $Y_2$ )**

Ukuran Hasil menjelaskan bahwa Efektivitas Kerja Pegawai pada Bidang Sumber Daya Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat harus dilakukan melalui indikator: Hasil kerja, Sesuai target dan Memenuhi harapan. Untuk melihat hasil penelitian dari Ukuran ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 24  
Frekuensi Ukuran Hasil

No	Pernyataan Responden	Hasil kerja		Sesuai target		Memenuhi harapan	
		Frek. Jwbn	%	Frek. Jwbn	%	Frek. Jwbn	%
1.	Sangat Setuju	5	15,15	1	3,03	3	9,09
2.	Setuju	16	48,48	9	27,27	18	54,55
3.	Netral	7	21,21	6	18,18	10	30,30
4.	Tidak Setuju	5	15,15	17	51,52	1	3,03
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0,00	0	0,00	1	3,03
Jumlah		33	100	33	100	33	100

Sumber: Hasil Penelitian (2013).

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa Efektivitas Kerja Pegawai harus mengacu pada Ukuran Hasil ( $Y_2$ ) dengan indikator meliputi: Hasil kerja, Sesuai target dan Memenuhi harapan. Masing-masing indikator dijelaskan berdasarkan hasil penelitian sebagai berikut.

Indikator Hasil kerja memperlihatkan pernyataan setuju berada pada posisi tinggi, jawaban responden dengan pernyataan setuju menunjukkan besaran angka 48,48%. Sedangkan sisanya bervariasi dan menunjukkan besaran angka rendah, hal ini menunjukkan bahwa Indikator Hasil kerja sudah dilaksanakan sesuai dengan Ukuran Hasil.

Indikator Sesuai target memperlihatkan pernyataan tidak setuju berada pada posisi tinggi, jawaban responden dengan pernyataan tidak setuju menunjukkan besaran angka 51,52%. Sedangkan sisanya bervariasi dengan besaran angka yang lebih rendah, hal ini menunjukkan bahwa Indikator Sesuai target telah dilaksanakan sesuai dengan Ukuran Hasil.

Indikator Memenuhi harapan memperlihatkan pernyataan setuju berada pada posisi tinggi, jawaban responden dengan pernyataan setuju menunjukkan besaran angka 54,55%. Sedangkan sisanya memilih yang lain dengan nilai yang lebih rendah, hal ini menunjukkan bahwa Indikator Memenuhi harapan telah dilaksanakan sesuai dengan Ukuran Hasil.

Tabel 25  
Skor Ukuran Hasil

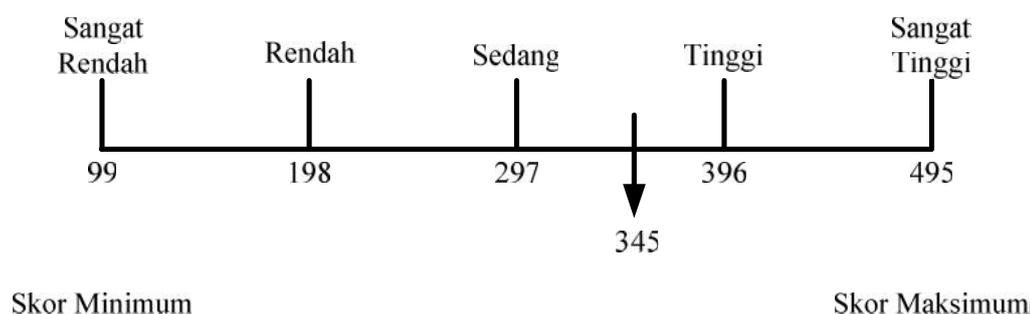
No. Pernyataan	Fi					Xi					Fi xXi					Fi.Xi
	SS	S	N	TS	STS											
16	5	16	7	5	0	5	4	3	2	1	25	64	21	10	0	120
17	1	9	6	17	0	1	2	3	4	5	1	18	18	68	0	105
18	3	18	10	1	1	5	4	3	2	1	15	72	30	2	1	120
Jumlah															<b>345</b>	
Kategori											<b>Sedang menuju Tinggi</b>					

Sumber: Hasil Penelitian (2013).

Penilaian untuk Ukuran Hasil, dengan jumlah responden 33 orang, maka jumlah nilai ideal untuk seluruh item pernyataan yang berjumlah 3 dengan kriteria sebagai berikut:

Sangat Tinggi (ST)	33 Responden x 3 item x 5	495
Tinggi (T)	33 Responden x 3 item x 4	396
Sedang	33 Responden x 3 item x 3	297
Rendah (R)	33 Responden x 3 item x 2	198
Sangat Rendah (SR)	33 Responden x 3 item x 1	99

Garis Kontinum (kuartil) Penilaian Ukuran Hasil ( $Y_2$ ) dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 13

#### Tahapan Kuartil Ukuran Hasil

Penilaian terhadap Ukuran Hasil menghasilkan skor sebesar 345 dan terletak pada interval sedang menuju tinggi. Jadi Ukuran Hasil di Bidang Sumber Daya Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat menurut responden sedang menuju tinggi.

#### c. Efektivitas Kerja Pegawai Mengacu pada Ukuran Biaya ( $Y_3$ )

Ukuran Biaya menjelaskan bahwa Efektivitas Kerja Pegawai pada Bidang Sumber Daya Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat harus dilakukan melalui indikator: Mencukupi kebutuhan, Sesuai program dan Sesuai ukuran. Untuk melihat hasil penelitian dari aspek ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 26  
Frekuensi Ukuran Biaya

No	Pernyataan Responden	Mencukupi kebutuhan		Sesuai program		Sesuai ukuran	
		Frek. Jwbn	%	Frek. Jwbn	%	Frek. Jwbn	%
1.	Sangat Setuju	1	3,03	1	3,03	3	9,09
2.	Setuju	14	42,42	7	21,21	18	54,55
3.	Netral	10	30,30	7	21,21	8	24,24
4.	Tidak Setuju	6	18,18	14	42,42	4	12,12
5.	Sangat Tidak Setuju	2	6,06	4	12,12	0	0,00
Jumlah		33	100	33	100	33	100

Sumber: Hasil Penelitian (2013).

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa Efektivitas Kerja Pegawai harus mengacu pada Ukuran Biaya ( $Y_3$ ) dengan indikator meliputi: Mencukupi kebutuhan, Sesuai program dan Sesuai ukuran. Masing-masing indikator dijelaskan berdasarkan hasil penelitian sebagai berikut.

Indikator Mencukupi kebutuhan memperlihatkan pernyataan setuju berada pada posisi tinggi, jawaban responden dengan pernyataan setuju menunjukkan besaran angka 42,42%. Sedangkan sisanya bervariasi dan menunjukkan besaran angka rendah, hal ini menunjukkan bahwa Indikator Mencukupi kebutuhan telah dilaksanakan sesuai dengan Ukuran Biaya.

Indikator Sesuai program memperlihatkan pernyataan tidak setuju berada pada posisi tinggi, jawaban responden dengan pernyataan tidak setuju menunjukkan besaran angka 42,42%. Sedangkan sisanya bervariasi dan menunjukkan besaran angka rendah, hal ini menunjukkan bahwa Indikator Sesuai program telah dilaksanakan sesuai dengan Ukuran Biaya.

Indikator Sesuai ukuran memperlihatkan pernyataan setuju berada pada posisi tinggi, jawaban responden dengan pernyataan setuju menunjukkan besaran angka 54,55%. Sedangkan sisanya lebih bervariasi dengan besaran angka rendah, hal ini menunjukkan bahwa Indikator Sesuai ukuran telah dilaksanakan sesuai dengan Ukuran Biaya.

Tabel 27

## Skor Ukuran Biaya

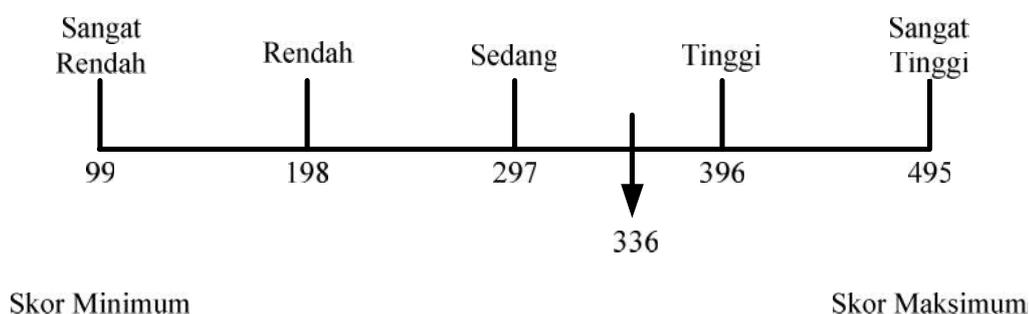
No. Pernyataan	Fi					Xi					Fi xXi					Fi.Xi
	SS	S	N	TS	STS	5	4	3	2	1	5	56	30	12	2	
19	1	14	10	6	2	5	4	3	2	1	5	56	30	12	2	105
20	1	7	7	14	4	1	2	3	4	5	1	14	21	56	20	112
21	3	18	8	4	0	5	4	3	2	1	15	72	24	8	0	119
Jumlah															<b>336</b>	
Kategori										<b>Sedang menuju Tinggi</b>						

Sumber: Hasil Penelitian (2013).

Penilaian untuk Ukuran Biaya, dengan jumlah responden 33 orang, maka jumlah nilai ideal untuk seluruh item pernyataan yang berjumlah 3 dengan kriteria sebagai berikut:

Sangat Tinggi (ST)	33 Responden x 3 item x 5	495
Tinggi (T)	33 Responden x 3 item x 4	396
Sedang	33 Responden x 3 item x 3	297
Rendah (R)	33 Responden x 3 item x 2	198
Sangat Rendah (SR)	33 Responden x 3 item x 1	99

Garis Kontinum (kuartil) Penilaian Ukuran Biaya ( $Y_3$ ) dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 14

#### Tahapan Kuartil Ukuran Biaya

Penilaian terhadap Ukuran Biaya menghasilkan skor sebesar 336 dan terletak pada interval sedang menuju tinggi. Jadi Ukuran Biaya di Bidang Sumber Daya Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat menurut responden tinggi menuju sangat tinggi.

#### 4.1.6. Penetapan Koefisien Jalur Variabel X terhadap Y dan Koefisien Jalur Variabel $X_1$ sampai $X_4$ terhadap Y

##### 1. Penetapan Koefisien Jalur Variabel X terhadap Y

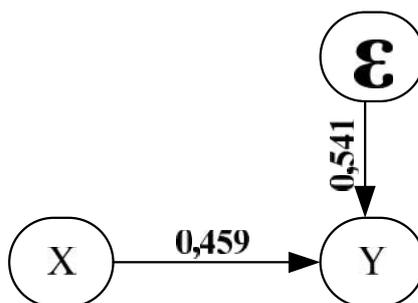
Berdasarkan hasil penghitungan statistik, maka dapat ditetapkan hasil hitungan struktur koefisien X terhadap Y. Untuk mengetahui hasil struktur koefisien X terhadap Y digunakan rumus persamaan di bawah ini:

$R^2_{YX_1X_k} = \sum_{i=1}^k p_{YX_i} r_{YX_i}$ , maka dapat diperoleh hasil sebesar 0,459. Kemudian untuk

mengetahui struktur koefisien pengaruh lain di luar pengaruh X terhadap Y ditentukan melalui rumus dan hasil hitungan sebagai berikut:

$$P_{y_\epsilon} = 1 - R^2 = 1 - 0,459 = 0,541$$

Sebelum menjelaskan koefisien jalur  $X_1$  sampai dengan  $X_4$  terhadap  $Y$  dikemukakan terlebih dahulu koefisien  $X$  terhadap  $Y$  variabel  $X$  terhadap  $Y$  yang diperlihatkan pada gambar sebagai berikut:



Gambar 15

#### Diagram Koefisien Jalur Variabel $X$ terhadap $Y$

Gambar di atas memperlihatkan bahwa koefisien Jalur  $X$  terhadap  $Y$  sebesar 0,459, sementara koefisien jalur variabel luar ( $\epsilon$ ) terhadap  $Y$  sebesar 0,541.

## 2. Pengaruh Koefisien Jalur Variabel $X_1$ sampai $X_4$ terhadap $Y$

Setelah diketahui struktur koefisien jalur  $X$  terhadap  $Y$ , selanjutnya ditetapkan koefisien jalur  $X_1$  sampai dengan  $X_4$  yang diperlihatkan melalui rumus nilai dan koefisien jalur yang ditentukan melalui persamaan berikut ini:

$$P_{YX_1} = \sum_{j=1}^k CR_{ij} r_{yxj} \quad i = 1, 2, \dots, k,$$

sehingga diperoleh nilai koefisien jalur untuk masing-masing variabel sebagaimana diperlihatkan dalam tabel sebagai berikut:

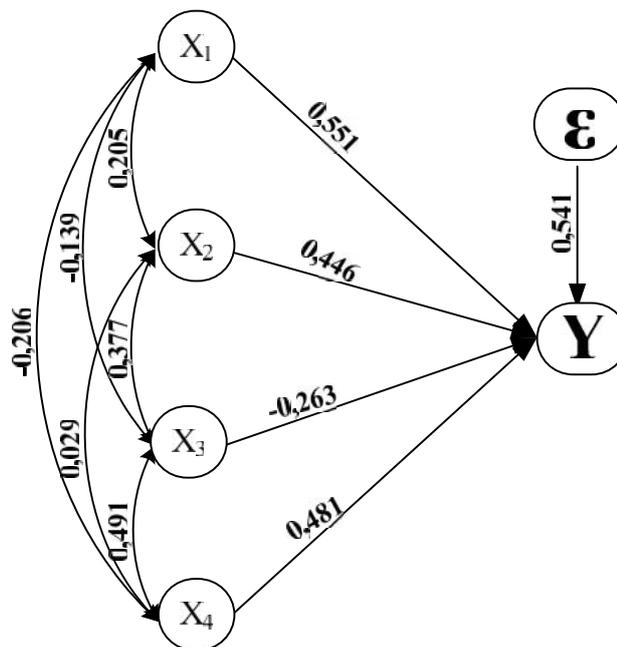
Tabel 28

Koefisien Jalur  $PYX_1$  sampai dengan  $PYX_4$ 

Koefisien Jalur	Nilai
$PYX_1$	0,551
$PYX_2$	0,446
$PYX_3$	-0,263
$PYX_4$	0,481

Sumber: Hasil Penelitian (2013).

Adapun nilai koefisien jalur melalui  $X_1$  sampai dengan  $X_4$  diperlihatkan pada tabel di atas, selanjutnya untuk melihat struktur koefisien jalur  $PYX_1$  sampai dengan  $PYX_4$  diperlihatkan pada gambar di berikut ini:



Gambar 16

Diagram Koefisien Jalur Variabel  $X_1$  sampai dengan  $X_4$  terhadap  $Y$

Gambar di atas memperlihatkan hasil perhitungan Struktur Koefisien Jalur Variabel  $X_1$  sampai dengan  $X_4$  terhadap  $Y$ . Untuk melihat hasil keseluruhan struktur koefisien jalur  $X_1$  dan  $X_4$ , dan koefisien determinasi multipel serta koefisien determinasi pengaruh variabel lain ( $\varepsilon$ ) terhadap  $Y$  diperlihatkan melalui tabel koefisien jalur sebagai berikut:

Tabel 29  
Hasil Koefisien Jalur

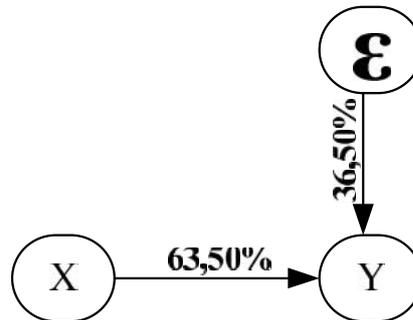
Koefisien Jalur		Nilai
Koefisien jalur pengaruh $X_1$ terhadap $Y$	$P_{YX_1}$	0,551
Koefisien jalur pengaruh $X_2$ terhadap $Y$	$P_{YX_2}$	0,446
Koefisien jalur pengaruh $X_3$ terhadap $Y$	$P_{YX_3}$	-0,263
Koefisien jalur pengaruh $X_4$ terhadap $Y$	$P_{YX_4}$	0,481
Koefisien determinasi multiple	$R^2_{YX_1, X_2, \dots, X_4}$	0,459
Koefisien determinasi pengaruh variabel lain ( $\varepsilon$ ) terhadap $Y$	$P^2_{Y\varepsilon}$	0,541

Sumber: Hasil Penelitian (2013).

#### 4.1.7. Penetapan Pengaruh Langsung Variabel $X$ terhadap $Y$ dan Pengaruh Tidak Langsung Variabel $X_1$ sampai $X_4$ terhadap $Y$

##### 1. Pengaruh Langsung Variabel $X$ terhadap $Y$

Berdasarkan nilai koefisien jalur tersebut, selanjutnya dapat dihitung pengaruh langsung variabel  $X$  terhadap  $Y$  yang diperlihatkan pada gambar di bawah ini:



Gambar 17

### Pengaruh Langsung Variabel X terhadap Y

Gambar di atas memperlihatkan bahwa Pengaruh Langsung Variabel X terhadap Y sebesar 63,50%, sementara Pengaruh Langsung Variabel Lain ( $\epsilon$ ) terhadap Y sebesar 36,50%.

## 2. Uji Statistik Pengaruh Langsung Variabel X Terhadap Y.

Statistik uji yang digunakan adalah Statistik *F-Snedechor* dengan tahapan pengujian secara bersama yang faktornya dilakukan sebagai berikut:

### 1) Pernyataan hipotesis statistik yang akan diuji

$$H_0 : \rho_{YX_1} = \rho_{YX_2} \dots \rho_{YX_i} = 0$$

$$H_A : \rho_{YX_i} \neq 0$$

### 2) Statistik Uji *F* digunakan untuk mengukur pengaruh secara keseluruhan dan hasilnya adalah:

$$F = \frac{33 - 4 - 1}{4 \times (1 - 0,459)} 0,459 = 14,70$$

### 3) Kriteria pengujian

Tolak  $H_0$  jika  $F$  hitung  $>$   $F$  tabel. Nilai  $F$  tabel diperoleh dari tabel distribusi  $F$ , dengan  $dk = 3$  dan  $28$ . taraf kekeliruan = 5% maka nilai  $F$  tabel = 2,92

4) *Keputusan*

Nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel, maka **hipotesis nol ditolak (signifikan)**, yang berarti bahwa sedikitnya ada satu koefisien jalur yang berpengaruh secara signifikan.

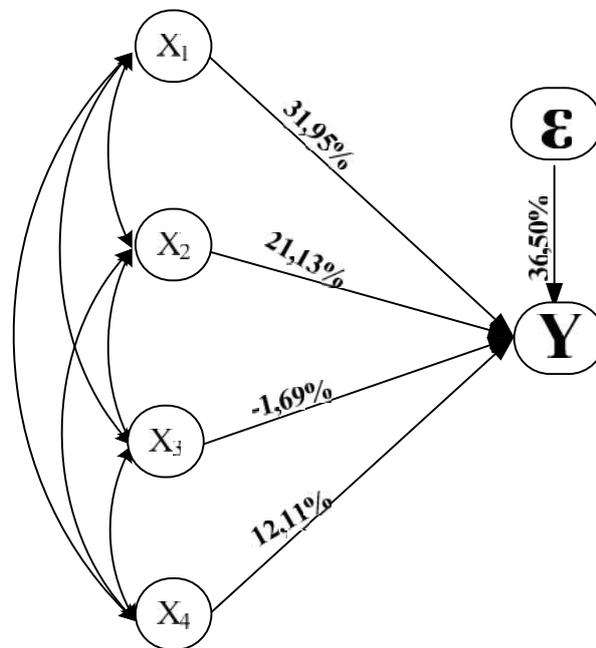
### 3. Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Variabel $X_1$ sampai $X_4$ terhadap Y.

Berdasarkan perhitungan pengaruh langsung di atas maka selanjutnya dapat dilakukan perhitungan pengaruh langsung dan tidak langsung variabel  $X_1$  sampai  $X_4$  terhadap Y yang diperlihatkan sebagai berikut:

Pengaruh langsung	$X_1$	Y	= 0,3036
Pengaruh tidak langsung	$X_1$	Y melalui $X_2$	= 0,0503
Pengaruh tidak langsung	$X_1$	Y melalui $X_3$	= 0,0202
Pengaruh tidak langsung	$X_1$	Y melalui $X_4$	= <u>-0,0545+</u>
<b>Pengaruh</b>	<b><math>X_1</math></b>	<b>Y</b>	<b>= 0,3195</b> <b>= 31,95%</b>
Pengaruh langsung	$X_2$	Y	= 0,1989
Pengaruh tidak langsung	$X_2$	Y melalui $X_1$	= 0,0503
Pengaruh tidak langsung	$X_2$	Y melalui $X_3$	= -0,0442
Pengaruh tidak langsung	$X_2$	Y melalui $X_4$	= <u>0,0063+</u>
<b>Pengaruh</b>	<b><math>X_2</math></b>	<b>Y</b>	<b>= 0,2113</b> <b>= 21,13%</b>
Pengaruh langsung	$X_3$	Y	= 0,0692
Pengaruh tidak langsung	$X_3$	Y melalui $X_1$	= 0,0202
Pengaruh tidak langsung	$X_3$	Y melalui $X_2$	= -0,0442
Pengaruh tidak langsung	$X_3$	Y melalui $X_4$	= <u>-0,0621+</u>
<b>Pengaruh</b>	<b><math>X_3</math></b>	<b>Y</b>	<b>= -0,0169</b> <b>= -1,69%</b>

Pengaruh langsung	$X_4$	$Y$	$= 0,2314$
Pengaruh tidak langsung	$X_4$	$Y$ melalui $X_1$	$= -0,0545$
Pengaruh tidak langsung	$X_4$	$Y$ melalui $X_2$	$= 0,0063$
Pengaruh tidak langsung	$X_4$	$Y$ melalui $X_3$	$= -0,0621 +$
<b>Pengaruh</b>	<b><math>X_4</math></b>	<b><math>Y</math></b>	<b><math>= 0,1211</math></b>
			<b><math>= 12,11\%</math></b>

Sedangkan jika dibuat dalam bentuk gambar akan dihasilkan sebagai berikut ini:



Gambar 18

Pengaruh Tidak Langsung Variabel  $X_1$  sampai dengan  $X_4$  terhadap  $Y$

Gambar di atas menunjukkan bahwa pengaruh langsung dan tidak langsung variabel  $X_1$  terhadap  $Y$  sebesar 31,95%, pengaruh langsung dan tidak langsung variabel  $X_2$  terhadap  $Y$  sebesar 21,13%, pengaruh langsung dan tidak langsung variabel  $X_3$  terhadap  $Y$  sebesar -1,69%, pengaruh langsung dan tidak

langsung variabel  $X_4$  terhadap  $Y$  sebesar 12,11%, dan sementara pengaruh variabel lain ( $\varepsilon$ ) terhadap  $Y$  sebesar 36,50%.

#### 4. Uji Statistik Pengaruh Tidak Langsung Variabel $X_1$ sampai $X_4$ terhadap Variabel $Y$ .

Pengujian secara individual dilakukan dengan menggunakan statistik *t-student*. Tahapan pengujian secara individu ini dilakukan sebagai berikut:

##### 1) Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Mengacu pada Faktor Kualitas sistem ( $X_1$ ) terhadap Efektivitas Kerja Pegawai ( $Y$ ).

$$H_0 : \rho_{yx1} = 0$$

$$H_A : \rho_{yx1} \neq 0$$

$$t \text{ hitung} = 4,529$$

$$t \text{ tabel} = 1,671$$

*Kriteria Pengujian*

$H_0$  ditolak jika  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ .

*Kesimpulan*

**$H_0$  ditolak**, maka  $X_1$  berpengaruh secara signifikan terhadap  $Y$ .

##### 2) Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Mengacu pada Faktor Kualitas informasi ( $X_2$ ) terhadap Efektivitas Kerja Pegawai ( $Y$ ).

$$H_0 : \rho_{yx2} = 0$$

$$H_A : \rho_{yx2} \neq 0$$

$$t \text{ hitung} = 3,472$$

$$t \text{ tabel} = 1,671$$

*Kriteria Pengujian*

$H_0$  ditolak jika  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ .

*Kesimpulan*

**H<sub>0</sub> ditolak**, maka **X<sub>2</sub>** berpengaruh secara signifikan terhadap **Y**.

**3) Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Mengacu pada Faktor Penggunaan (X<sub>3</sub>) terhadap Efektivitas Kerja Pegawai (Y).**

$$H_0 : \rho_{YX3} = 0$$

$$H_A : \rho_{YX3} \neq 0$$

$$t \text{ hitung} = -1,915$$

$$t \text{ tabel} = 1,671$$

*Kriteria Pengujian*

H<sub>0</sub> ditolak jika  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ .

*Kesimpulan*

**H<sub>0</sub> diterima**, maka **X<sub>3</sub>** tidak berpengaruh secara signifikan terhadap **Y**.

**4) Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Mengacu pada Faktor Kepuasan pemakai (X<sub>4</sub>) terhadap Efektivitas Kerja Pegawai (Y).**

$$H_0 : \rho_{YX4} = 0$$

$$H_A : \rho_{YX4} \neq 0$$

$$t \text{ hitung} = 3,760$$

$$t \text{ tabel} = 1,671$$

*Kriteria Pengujian*

H<sub>0</sub> ditolak jika  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ .

*Kesimpulan*

**H<sub>0</sub> ditolak**, maka **X<sub>4</sub>** berpengaruh secara signifikan terhadap **Y**.

Kesimpulan Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Variabel  $X_1$  sampai dengan  $X_4$  sebagai Faktor -Faktor Sistem Informasi Manajemen terhadap variabel Y Efektivitas Kerja Pegawai dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 30

Kesimpulan Analisis Statistik  
Variabel Sistem Informasi Manajemen terhadap Efektivitas Kerja Pegawai

<b>Faktor Sistem Informasi Manajemen (<math>X_i</math>)</b>	<b>t hitung</b>	<b>t tabel</b>	<b>Kesimpulan</b>	<b>Keterangan</b>
$X_1$	4,529	1,671	HO Ditolak	Signifikan
$X_2$	3,472	1,671	HO Ditolak	Signifikan
$X_3$	-1,915	1,671	HO Diterima	Tidak Signifikan
$X_4$	3,760	1,671	HO Ditolak	Signifikan

Sumber: Hasil Analisis Penelitian 2013.

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat diperoleh bahwa ada 3 Faktor Sistem Informasi Manajemen yang berpengaruh secara signifikan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai, yaitu: Faktor Kualitas sistem, Faktor Kualitas informasi dan Faktor Kepuasan pemakai. Adapun Faktor Penggunaan, menunjukkan pengaruh tidak signifikan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai.

Bagian ini merupakan pembahasan interpretasi dari  $P_{yx_1}$  sampai dengan  $P_{yx_4}$  yang menurut perhitungan sebelumnya dinyatakan ada pengaruh yang signifikan. Hal itu secara tegas dapat dilengkapi dengan melihat tabel-tabel dan gambar struktur yang disediakan oleh peneliti. Kemudian untuk pembahasan lebih lanjut dilakukan pembahasan analisis pengaruh masing-masing Faktor Sistem Informasi Manajemen terhadap Efektivitas Kerja Pegawai.

## **4.2. Pembahasan**

Pembahasan Pengaruh Sistem Informasi Manajemen terhadap Efektivitas Kerja Pegawai dimaksud untuk mengungkapkan dan menjelaskan hasil penelitian serta menganalisis hasil penelitian dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dan kualitatif, juga membahas hasil pengujian hipotesis dengan mengungkapkan temuan-temuan yang akan dibahas, baik pembahasan secara simultan maupun pembahasan secara parsial pada masing-masing paragraf berikut ini.

### **4.2.1. Pembahasan Pengaruh Simultan Sistem Informasi Manajemen terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Bidang Sumber Daya Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat**

Besarnya pengaruh Sistem Informasi Manajemen terhadap Efektivitas Kerja Pegawai 63,50%, artinya pengaruh Sistem Informasi Manajemen terhadap Efektivitas Kerja Pegawai ini menunjukkan pengaruh yang positif. Nilai tersebut memperlihatkan bahwa penerapan Sistem Informasi Manajemen yang dilakukan oleh pimpinan di Bidang Sumber Daya Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat terhadap Efektivitas Kerja Pegawai telah dilakukan dengan penuh kesungguhan. Dalam hal ini pimpinan telah melaksanakan penerapan Sistem Informasi Manajemen sebagai suatu sistem yang menyediakan fasilitas kepada pengelola organisasi dalam bentuk data maupun informasi yang berkaitan dengan pelaksanaan tugas para pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian variabel Sistem Informasi Manajemen merupakan sarana yang memberikan dukungan kepada para pegawai bagi peningkatan Efektivitas Kerja

Pegawai di Bidang Sumber Daya Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat.

Berdasarkan hasil penelitian memperlihatkan bahwa pimpinan telah menerapkan Sistem Informasi Manajemen kepada bawahannya sebagai fasilitas yang dapat mengubah pola berpikir dari pola berpikir manual ke pola berpikir rasional berdasarkan aturan dan prosedur kerja yang berlaku di Bidang Sumber Daya Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat. Dengan demikian pencapaian Sistem Informasi Manajemen tersebut telah dilakukan oleh kepala Bidang sesuai dengan visi dan misi Bidang Sumber Daya Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat yang tertuang dalam visi dan misi Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat. Visi Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat antara lain: Akselerator Pencapaian Masyarakat Jawa Barat yang Mandiri untuk Hidup Sehat. Sedangkan misinya: (1) Meningkatkan akses masyarakat terhadap pelayanan kesehatan yang berkualitas, (2) Mengembangkan kebijakan dan manajemen pembangunan kesehatan, (3) Meningkatkan Sistem Surveillance dalam Upaya Pencegahan dan Pengendalian Penyakit, (4) Menjamin ketersediaan sumber daya manusia dan fasilitas pelayanan kesehatan yang merata, terjangkau dan berkualitas.

Sesuai dengan hasil penelitian bahwa Sistem Informasi Manajemen telah dijalankan dengan tepat, hal ini sesuai dengan tujuan strategis dari misi yang telah ditentukan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat, antara lain: (1) Meningkatkan upaya kesehatan yang mampu mendukung akses dan memberdayakan masyarakat untuk menjangkau pelayanan kesehatan yang berkualitas. (2) Meningkatkan

ketersediaan pembiayaan, kebijakan dan pedoman, hukum, system informasi, pemahaman public yang positif tentang kesehatan, dan diikutinya standard mutu sarana, prasarana dan peralatan kesehatan. (3) Menurunkan angka kesakitan, kematian dan kecacatan akibat penyakit. (4) Meningkatkan jumlah, jenis, mutu dan penyebaran tenaga kesehatan sertapemberdayaan profesi kesehatan sesuai dengan kebutuhan pembangunan kesehatan.

Makna dari pelaksanaan Sistem Informasi Manajemen tersebut telah menunjukkan bahwa Sistem Informasi Manajemen memiliki peran penting bagi peningkatan Efektivitas Kerja Pegawai pada Bidang Sumber Daya Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat. Keberhasilan ini memberi pengaruh positif bagi keberhasilan organisasi secara keseluruhan untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan sebaik-baiknya. Dengan demikian, pengaruh secara simultan ini telah menunjukkan hasil yang valid dan potensial untuk meningkatkan Efektivitas Kerja Pegawai pada Bidang Sumber Daya Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat.

Setelah diketahui hasil secara langsung, maka di masa yang akan datang kelemahan-kelemahan yang berkaitan dengan peningkatan Efektivitas Kerja Pegawai pada Bidang Sumber Daya Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat dapat diatasi, sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat dikendalikan untuk mengurangi dan menghambat permasalahan yang timbul di kemudian hari.

#### **4.2.2. Pengaruh Variabel Lain di luar Variabel yang Dikaji**

Selain variabel yang dikaji di muka, banyak variabel lain yang berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja Pegawai untuk dikaji dan dibahas lebih lanjut di kemudian hari untuk memperkuat dan memperkokoh teori-teori yang telah dibahas dan dikembangkan dalam penelitian ini, pengaruh lain tersebut sebesar 36,50%.

Variabel lain yang berpengaruh ini mengingatkan bahwa variabel luar sama pentingnya dengan variabel yang telah dibahas dalam penelitian ini. Untuk itu variabel luar ini dapat dijadikan studi lanjutan dalam penelitian mendatang agar dapat menemukan hasil penelitian lebih luas dilihat dari berbagai variabel yang multivarian.

#### **4.2.3. Pembahasan Pengaruh Parsial Sistem Informasi Manajemen terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Bidang Sumber Daya Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat**

Variabel Sistem Informasi Manajemen ini terdiri dari Faktor Kualitas Sistem, Faktor Kualitas Informasi, Faktor Penggunaan dan Faktor Kepuasan Pemakai. Faktor-faktor tersebut akan dibahas pada paragraf di bawah ini.

##### **1. Pembahasan Pengaruh Sistem Informasi Manajemen melalui Faktor Kualitas Sistem terhadap Efektivitas Kerja Pegawai**

Pengaruh Sistem Informasi Manajemen melalui Faktor Kualitas Sistem terhadap Efektivitas Kerja Pegawai menunjukkan pengaruh yang positif berdasarkan hitungan statistik dengan besaran angka 31,95%. Hal ini menunjukkan bahwa Faktor Kualitas Sistem telah memberikan makna penting bagi peningkatan Efektivitas Kerja Pegawai di Bidang Sumber Daya Kesehatan

Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat. Tingginya pengaruh Faktor Kualitas Sistem terhadap Efektivitas Kerja Pegawai didasarkan pada keakuratan sistem dalam menghasilkan informasi serta kemudahan dalam penggunaannya. Melihat hasil penelitian di atas, tampak bahwa Faktor Kualitas Sistem untuk Sistem Informasi Manajemen telah sesuai dengan harapan bagi peningkatan Efektivitas Kerja Pegawai pada Bidang Sumber Daya Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat.

Berdasarkan hasil penelitian pengaruh Faktor Kualitas Sistem dapat dianalisis melalui masing-masing indikator yang terdiri dari indikator Keakurasian sistem, Kemudahan penggunaan dan Menghasilkan informasi. Pengaruh faktor Kualitas Sistem melalui indikator Keakurasian sistem, bahwa sistem yang digunakan telah menunjukkan keakuratannya untuk mendukung penyelesaian tugas para pegawai. Melalui indikator Kemudahan penggunaan, bahwa sistem yang digunakan tidak sulit untuk digunakan sehingga para pegawai tidak mengalami kesulitan saat menggunakannya. Melalui indikator Menghasilkan informasi, bahwa sistem yang digunakan telah menghasilkan informasi sesuai yang diinginkan.

Analisis di atas, didukung oleh hasil wawancara dengan Kepala Bidang Sumber Daya Kesehatan bahwa Faktor Kualitas Sistem yang terdiri dari indikator Keakurasian sistem, Kemudahan penggunaan dan Menghasilkan informasi, dapat dinyatakan bahwa: Pertama, indikator Keakurasian sistem, Kepala merasa keakurasian sistem telah sesuai dengan yang diharapkan dan mampu mendukung penyelesaian kerja para pegawai. Kedua, indikator Kemudahan penggunaan,

Kepala merasa sistem yang ada sudah cukup mudah untuk digunakan, sehingga seharusnya para pegawai tidak mengalami kesulitan dalam menggunakannya. Ketiga, indikator Menghasilkan informasi, Kepala merasa sistem yang ada dapat menghasilkan informasi yang diperlukan untuk mendukung penyelesaian pekerjaan. Dari hasil olah data dan wawancara terlihat bahwa Sistem Informasi Manajemen yang ada telah memenuhi standar kualitas sistem yang diinginkan, meliputi: keakurasian, kemudahan penggunaan dan menghasilkan informasi yang dibutuhkan.

## **2. Pembahasan Pengaruh Sistem Informasi Manajemen melalui Faktor Kualitas Informasi terhadap Efektivitas Kerja Pegawai**

Pengaruh Sistem Informasi Manajemen melalui Faktor Kualitas Informasi terhadap Efektivitas Kerja Pegawai menunjukkan pengaruh yang positif berdasarkan hitungan statistik dengan besaran angka 21,13%. Hal ini menunjukkan bahwa Faktor Kualitas Informasi telah memberikan makna penting bagi peningkatan Efektivitas Kerja Pegawai di Bidang Sumber Daya Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat. Tingginya pengaruh Faktor Kualitas Informasi terhadap Efektivitas Kerja Pegawai ini berdasarkan pada hasil keluaran yang dihasilkan sistem telah memenuhi criteria yang ditentukan. Melihat hasil penelitian di atas, tampak bahwa Faktor Kualitas Informasi untuk Sistem Informasi Manajemen telah sesuai dengan tuntutan yang dibutuhkan untuk peningkatan Efektivitas Kerja Pegawai pada Bidang Sumber Daya Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat.

Berdasarkan hasil penelitian pengaruh Faktor Kualitas Informasi dapat dianalisis melalui masing-masing indikator yang terdiri dari indikator Informasi relevan, Kecepatan informasi dan Konsistensi informasi. Pengaruh faktor Kualitas Informasi melalui indikator Informasi relevan, bahwa sistem yang digunakan telah menghasilkan informasi yang relevan dan sesuai dengan ketentuan. Melalui indikator Kecepatan informasi, bahwa sistem yang ada mampu menghasilkan informasi lebih cepat dibandingkan dengan proses secara manual. Melalui indikator Konsistensi informasi, bahwa sistem yang digunakan mampu menghasilkan informasi yang konsisten, sehingga hasil keluaran atau outputnya dapat dipercaya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Bidang Sumber Daya Kesehatan dapat diketahui bahwa Faktor Kualitas Informasi yang terdiri dari indikator Informasi relevan, Kecepatan informasi dan Konsistensi informasi dapat dinyatakan bahwa: Pertama, indikator Informasi relevan, Kepala merasa informasi yang dikeluarkan sistem cukup relevan dan sesuai dengan yang dibutuhkan para pegawai. Kedua, indikator Kecepatan informasi, Kepala merasa sistem mampu mengeluarkan informasi dengan cepat sehingga dapat mendukung efektivitas kerja para pegawai. Ketiga, indikator Konsistensi informasi, Kepala merasa sistem yang ada dapat dijamin konsistensi keluarannya, sehingga para pegawai tidak perlu khawatir dalam menggunakannya. Dari hasil olah data dan wawancara terlihat bahwa faktor Kualitas Informasi pada Sistem Informasi Manajemen telah dipenuhi, sehingga mampu meningkatkan Efektivitas Kerja Pegawai di Bidang Sumber Daya Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat.

### **3. Pembahasan Pengaruh Sistem Informasi Manajemen melalui Faktor Penggunaan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai**

Pengaruh Sistem Informasi Manajemen melalui Faktor Penggunaan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai menunjukkan pengaruh yang negatif berdasarkan hitungan statistik dengan besaran angka -1,69%. Hal ini menunjukkan bahwa Faktor Penggunaan tidak bermakna bagi peningkatan Efektivitas Kerja Pegawai di Bidang Sumber Daya Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat. Rendahnya pengaruh Faktor Penggunaan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai ini dikarenakan belum sepenuhnya pegawai menggunakan sistem untuk membantu menyelesaikan pekerjaan sehari-hari dan belum adanya instruksi pimpinan untuk menggunakan sistem tersebut. Melihat hasil penelitian di atas, tampak bahwa Faktor Penggunaan untuk Sistem Informasi Manajemen belum dijalankan sepenuhnya terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Bidang Sumber Daya Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat.

Berdasarkan hasil penelitian, pengaruh Faktor Penggunaan dapat dianalisis melalui masing-masing indikator yang terdiri dari indikator Pengguna akhir, Kesadaran sendiri dan Keinginan sendiri. Pengaruh faktor Penggunaan melalui indikator Pengguna akhir, bahwa para pegawai sebagai pengguna akhir masih belum menyadari keunggulan/manfaat sistem yang ada, sehingga para pegawai ragu untuk menggunakannya. Melalui indikator Kesadaran sendiri, bahwa para pegawai tidak memiliki kesadaran untuk menggunakan sistem yang ada, hal ini dikarenakan pegawai masih merasa nyaman dengan proses manual. Melalui

indikator Keinginan sendiri, bahwa keinginan pegawai untuk menggunakan sistem informasi masih rendah, dikarenakan tidak adanya instruksi pimpinan yang mewajibkan penggunaan sistem.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Bidang Sumber Daya Kesehatan dapat diketahui bahwa Faktor Penggunaan yang terdiri dari indikator Pengguna akhir, Kesadaran sendiri dan Keinginan sendiri, dapat dinyatakan bahwa: Pertama, indikator Pengguna akhir, Kepala belum menjelaskan kepada para pegawai sebagai pengguna akhir sistem mengenai manfaat atau kegunaan sistem dalam membantu pelaksanaan tugas para pegawai. Kedua, indikator Kesadaran sendiri, Kepala belum mampu menumbuhkan kesadaran pada para pegawai mengenai pentingnya menggunakan sistem informasi manajemen. Ketiga, indikator Keinginan sendiri, Kepala merasa seharusnya para pegawai memiliki keinginan sendiri dalam menggunakan sistem meskipun tidak ada instruksi khusus. Berdasarkan hasil analisis data baik menurut responden maupun wawancara faktor penggunaan ini negatif atau belum dilaksanakan secara utuh, sehingga belum mendukung terhadap peningkatan Efektivitas Kerja Pegawai pada Bidang Sumber Daya Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat.

#### **4. Pembahasan Pengaruh Sistem Informasi Manajemen melalui Faktor Kepuasan pemakai terhadap Efektivitas Kerja Pegawai**

Pengaruh Sistem Informasi Manajemen melalui Faktor Kepuasan pemakai terhadap Efektivitas Kerja Pegawai menunjukkan pengaruh yang positif berdasarkan hitungan statistik dengan besaran angka 12,11%. Hal ini menunjukkan bahwa Faktor Kepuasan pemakai telah memberikan makna penting

bagi peningkatan Efektivitas Kerja Pegawai di Bidang Sumber Daya Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat. Tingginya pengaruh Faktor Kepuasan pemakai terhadap Efektivitas Kerja Pegawai ini dikarenakan pegawai merasakan manfaat dari penggunaan Sistem Informasi Manajemen dalam membantu menyelesaikan tugas. Melihat hasil penelitian di atas, tampak bahwa Faktor Kepuasan pemakai untuk Sistem Informasi Manajemen telah sesuai dengan kebutuhan para pegawai, sehingga mendukung peningkatan Efektivitas Kerja Pegawai pada Bidang Sumber Daya Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat.

Berdasarkan hasil penelitian, pengaruh Faktor Kepuasan pemakai dapat dianalisis melalui masing-masing indikator yang terdiri dari indikator Merasa puas, Kepuasan fungsi dan Kepuasan informasi. Pengaruh faktor Kepuasan pemakai melalui indikator Merasa puas, bahwa para pegawai merasa puas pada saat menggunakan sistem, karena dapat membantu mempercepat proses penyelesaian kerja. Melalui indikator Kepuasan fungsi, bahwa para pegawai merasa puas dengan fungsi yang ada pada sistem tersebut. Melalui indikator Kepuasan informasi, para pegawai merasa puas dengan informasi yang dihasilkan oleh sistem guna mendukung penyelesaian pekerjaan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Bidang Sumber Daya Kesehatan dapat diketahui bahwa Faktor Kepuasan pemakai yang terdiri dari indikator Merasa puas, Kepuasan fungsi dan Kepuasan informasi, dapat dinyatakan bahwa: Pertama, indikator Merasa puas, Kepala merasa pegawai cukup puas pada saat menggunakan sistem, karena dapat membantu dalam

menyelesaikan tugas. Kedua, indikator Kepuasan fungsi, Kepala menganggap bahwa sistem yang ada memiliki fungsi sesuai dengan yang diharapkan untuk membantu penyelesaian pekerjaan. Ketiga, indikator Kepuasan informasi, Kepala telah puas dengan informasi yang dihasilkan oleh sistem karena akurat dan sesuai dengan yang diharapkan. Dari hasil olah data dan wawancara terlihat bahwa para pegawai dan kepala bidang merasa puas dengan fungsi dan keluaran atau output yang dihasilkan sistem dalam membantu penyelesaian tugas.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1. Kesimpulan**

Setelah diselesaikan analisis hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh Sistem Informasi Manajemen terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Bidang Sumber Daya Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat, selanjutnya dapat disimpulkan hasil-hasil analisis dan pembahasan penelitian tersebut sebagai berikut:

1. Secara simultan Sistem Informasi Manajemen telah berpengaruh positif terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Bidang Sumber Daya Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat, dalam hal ini Sistem Informasi Manajemen sangat penting untuk meningkatkan Efektivitas Kerja Pegawai dalam memecahkan berbagai masalah yang dihadapi pada Bidang Sumber Daya Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat. Namun masih ada variabel lain yang berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja Pegawai yang perlu dilakukan penelitian lebih lanjut.
2. Secara parsial Faktor-faktor Sistem Informasi Manajemen yang terdiri dari Faktor Kualitas Sistem, Faktor Kualitas Informasi, Faktor Penggunaan dan Faktor Kepuasan Pemakai berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Bidang Sumber Daya Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat. Namun hasil penelitian menunjukkan adanya variasi nilai yang tidak sama

diantara faktor-faktor tersebut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada satu faktor Sistem Informasi Manajemen yang menunjukkan pengaruh tidak positif terhadap Efektivitas Kerja Pegawai yaitu: faktor Penggunaan. Faktor ini belum memberikan makna positif bagi peningkatan Efektivitas Kerja Pegawai, mengingat rendahnya keinginan pegawai untuk mencoba dan minimnya instruksi pimpinan untuk menggunakan sistem informasi manajemen. Sedangkan tiga faktor lainnya yaitu: faktor Kualitas Sistem, Kualitas Informasi serta Kepuasan Pemakai telah menunjukkan pengaruh positif, karena sistem informasi manajemen yang ada memiliki fungsi dan kualitas yang diharapkan dalam membantu menyelesaikan tugas para pegawai.

## **5.2. Saran-saran**

Setelah disimpulkan hasil penelitian ini, selanjutnya disampaikan saran-saran peneliti sebagai kontribusi hasil penelitian untuk meningkatkan Efektivitas Kerja Pegawai pada Bidang Sumber Daya Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat. Saran-saran tersebut dapat dikemukakan sebagai berikut:

1. Saran bagi Pengembangan Ilmu:
  - a. Sebaiknya dilakukan penelitian lebih lanjut bagi pengembangan ilmu administrasi publik yang berkaitan dengan Sistem Informasi Manajemen dan Efektivitas Kerja Pegawai, terutama yang terkait dengan variabel-variabel di luar variabel Sistem Informasi Manajemen.

- b. Penelitian lanjutan diharapkan dapat mendukung hasil-hasil penelitian ini untuk memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu administrasi publik di masa mendatang.
2. Saran bagi Kegunaan Praktis:
    - a. Mengoptimalkan Efektivitas Kerja Pegawai melalui Sistem Informasi Manajemen khususnya ditinjau dari faktor yang belum memberikan pengaruh yang positif, yaitu faktor penggunaan.
    - b. Perlu dilakukan usaha-usaha pemecahan masalah untuk meningkatkan faktor penggunaan, karena faktor ini belum dapat dijalankan dengan sepenuhnya oleh pimpinan, sehingga faktor ini perlu mendapat perhatian Kepala Bidang Sumber Daya Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat, melalui instruksi ataupun anjuran agar para pegawai mau menggunakan sistem informasi manajemen.
  3. Saran bagi Kebijakan:
    - a. Sebaiknya diterapkan Sistem Informasi Manajemen dengan berorientasi pada petunjuk teknis dan pedoman kerja guna mendukung perbaikan Efektivitas Kerja Pegawai secara menyeluruh dan mengusulkan peraturan daerah Sistem Informasi Manajemen di Provinsi Jawa Barat.
    - b. Guna pencapaian hasil kerja yang maksimal, sebaiknya Bidang Sumber Daya Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat memiliki pedoman penggunaan Sistem Informasi Manajemen pada Bidang Sumber Daya Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat.

## DAFTAR PUSTAKA

- Al-Rasjid, Harun. 1994. **Analisis Jalur (*Path Analysis*) Sebagai Sarana Statistika Dalam Analisis Kausal**. Bandung: LP3ES Fakultas Ekonomi UNPAD.
- Atmosudirdjo, Prajudi. 1982. **Administrasi dan Manajemen**. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Davis, George B. 1995. **Kerangka Dasar Sistem Informasi Manajemen Bag 1**. Terjemahan: Hamalik. Jakarta: PT. Pustaka Binaman Pressindo.
- Effendi, Onong Uchjana. 1989. **Sistem Informasi Manajemen**. Bandung: Sinar Baru.
- Fuad, Anis. 2006. **Sistem Informasi Kesehatan Kabupaten/Kota (Sistem Informasi Manajemen Kesehatan)**. Yogyakarta: UGM.
- Gibson, James L., John M. Ivancevich dan James H. Donnelly Jr., 1994. ***Organizations Behavior: Behavior, Structure, Process***. Terjemahan: Nunuk Adriani. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Handayani, Soewarno. 1995. **Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen**. Jakarta: Gunung Agung.
- \_\_\_\_\_. 1998. **Efektivitas Kerja dalam Organisasi**. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Harits, Benyamin. 2004. **Paradigma Baru Dimensi-Dimensi Prima Administrator Publik**. Bandung: Insani Press.
- Hartono, Bambang. 2002. **Pengembangan Sistem Informasi Kesehatan Daerah**. Jakarta: Pusat Data dan Informasi Departemen kesehatan.
- Hamalik, Oemar. 1995. **Pengelolaan Sistem Informasi**. Bandung: PT. Tri Genda Karya.
- Henry, Nicholas. 1988. **Administrasi Negara dan Masalah-masalah Kenegaraan**. Terjemahan: Luciana D. Lontoh. Jakarta: Rajawali.

- \_\_\_\_\_. 2004. *Public Administration & Public Affairs*. New Jersey: Pearson Education Inc.
- Iskandar. 2001. **Metode Penelitian Survey**. Jakarta: Gramedia.
- Islamy, M. Irfan. 1994. **Prinsip-prinsip Perumusan Kebijakan Negara**. Jakarta: Bumi Aksara Jakarta.
- Jogiyanto. 1991. **Analisis da Desain Sistem Informasi**. Yogyakarta: Andi Offset.
- Johnson, Richard A., Kast & Rozenweig. 1973. *The Theory and Management of Systems*. Tokyo: McGraw-Hil Kogakusha, Ltd.
- Kasim, M. 1994. **Analisis Kebijakan Negara**. Jakarta: Erlangga.
- Komarudin. 1993. **Manajemen Kantor Teori dan Praktek**. Bandung: Sinar Baru.
- Kristiadi, J.R. 1994. **Administrasi Pembangunan dan Keuangan Daerah**. Jakarta: Gramedia.
- Kumorotomo, Wahyudi dan Subandi Agus Margono. 1994. **Sistem Informasi Manajemen dalam Organisasi-organisasi Publik**. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Laudon, Kenneth C. dan Jane P. Laudon. 2008. **Sistem Informasi Manajemen**. Terjemahan: Chriswan Sungkono. Jakarta: Salemba Empat.
- Mariana, Novita. 2006. **Pengukur-pengukur Kesuksesan Sistem Informasi Eksekutif**. Jurnal Teknologi Informasi DINAMIK Volume XI.
- McLeod, Raymond Jr. dan George P. Schell. **Sistem Informasi Manajemen**. Terjemahan: Ali Akbar Yulianto. Jakarta: Salemba Empat.
- Moekijat. 1993. **Tata Laksana Kantor Manajemen Perkantoran**. Bandung: Cv. Mandar Maju.
- Nazir, Mohammad. 2011. **Metode Penelitian**. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nurwono, Yuniarto. 1996. **Manajemen Informasi, Pendekatan Global**. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.

- Pfifner, John Mc Donald. 1975. *Principles of Public Admnistration*. California: Ronald Press.
- Putra, Fadillah. 2001. **Paradigma Kritis Dalam Studi Kebijakan Publik, Perubahan dan Inovasi Kebijakan dan Ruang Partisipasi Masyarakat Dalam Proses Kebijakan Publik**. Surabaya: Pustaka Pelajar.
- Scott, George M. 1999. **Prinsip-prinsip Sistem Informasi Manajemen**. Terjemahan: Ahmad Nasir Budiman. Jakarta: PT. Rajawali Garfindo Persada.
- Siagian, Sondang P. 1994. **Pengembangan Sumber Daya Insani**. Jakarta: Gunung Agung.
- Silalahi. 1989. **Sistem Administrasi Pemerintahan**. Jakarta: Bina Aksara.
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi. 1982. **Metode Penelitian Survei**. Jakarta: LP3ES.
- Steers, Richard. 1994. **Efektivitas Organisasi**. Terjemahan Magdalena Jamin. Jakarta: Erlanga.
- Stoner, James, Freeman & Gilbert Jr. 1996. *Management*. Terjemahan: Alex Sindoro. Jakarta: Erlangga.
- Sugiono. 1992. **Metoda Penelitian Administrasi**. Bandung: Alfabeta.
- Sudirman, Iman. 1996. **Sistem Informasi Manajemen**. Bandung: LEMLIT Unpas Press.
- Suradinata, Ernmaya. 1993. **Kebijakan, Keputusan dan Kebijaksanaan**. Bandung: Mandar Maju.
- The Liang Gie. 1982. **Ensiklopedia Administrasi**. Jakarta: Gunung Agung.
- Wahab, Abdul Solihin. 1997. **Analisis Kebijaksanaan Dari Formulasi Ke Implementasi Kebijaksanaan Negara**. Jakarta: Bumi Aksara.
- Winarno, Budi. 2002. **Teori dan Proses Kebijakan Publik**. Yogyakarta: MedPress.

Ya'kub, Hamzah. 1984. **Menuju Keberhasilan Manajemen dan Kepemimpinan**. Jakarta: CV. Mas Agung.

### **Dokumentasi**

Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat Tahun 2012.

Peraturan Gubernur Jawa Barat Nomor 32 Tahun 2009 tentang Tugas Pokok, Fungsi, Rincian Tugas Unit dan Tata Kerja Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat.

Peraturan Daerah Nomot 21 Tahun 2008 tentang Pembentukan dan Susunan Organisasi Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat.

Sukaesih, Ade Uu. 2011. **Pengaruh Pengendalian terhadap Efektivitas Kerja Pejabat Struktural pada pada Sekretariat Daerah Kota Banjar**. Tesis. Program Magister Ilmu Administrasi Program Pascasarjana Unpas Bandung.

Sukirman, Maman. 2012. **Analisis Pengaruh Pengembangan Sistem Informasi Berbasis Komputer terhadap Kinerja Organisasi pada Sekretariat Daerah Kabupaten Subang**. Tesis. Program Magister Ilmu Administrasi Fakultas Pascasarjana Universitas Pasundan Bandung.

## Lampiran 1 Pengantar Angket

### **KATA PENGANTAR ANGKET**

Dengan memohon Ridho Allah SWT, bersama ini disampaikan dengan hormat daftar pertanyaan angket untuk dapat kiranya Bapak/Ibu/Sdr. membantu dalam pengisiannya. Maksud dan tujuan dari hasil penelitian ini hanya akan digunakan untuk menyusun tugas akhir yang berupa Tesis dengan judul: “Analisis Pengaruh Sistem Informasi Manajemen terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Bidang Sumber Daya Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat”.

Jawaban yang diberikan sesuai dengan kondisi yang sebenarnya akan sangat membantu dan berharga dalam upaya melakukan penelitian tentang Sistem Informasi Manajemen dan Efektivitas Kerja Pegawai pada Bidang Sumber Daya Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat. Kerahasiaan jawaban Bapak/Ibu/Sdr, sepenuhnya dijamin dan hanya digunakan untuk kepentingan akademis pada Program Magister Ilmu Administrasi Fakultas Pascasarjana Universitas Pasundan Kota Bandung.

Demikian pengantar ini disampaikan agar menjadi maklum, atas perhatian dan kerjasamanya dari Bapak/Ibu/Sdr, diucapkan terimakasih.

Bandung, Mei 2013

Ttd.

Herti Suherti R.D.

## Lampiran 2 Angket Penelitian

**ANGKET PENELITIAN**

Beri tanda (  $\checkmark$  ) atau ( X ) pada kolom pernyataan yang dianggap oleh Ibu/Bapak/Saudara tepat.

Keterangan:

SS : Sangat Setuju.

S : Setuju.

N : Netral

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Keakurasian sistem informasi membantu saya dalam menyelesaikan tugas.					
2.	Sistem informasi yang saya pakai tidak mudah digunakan.					
3.	Sistem informasi yang saya gunakan menghasilkan informasi yang berguna.					
4.	Sistem informasi yang saya gunakan menghasilkan informasi relevan.					
5.	Kecepatan informasi tidak dirasakan saya saat menggunakan sistem informasi.					
6.	Konsisten informasi saya dapatkan dari sistem informasi yang ada.					
7.	Saya adalah pengguna akhir pada sistem informasi dalam menyelesaikan pekerjaan.					
8.	Saya tidak menggunakan sistem informasi atas kesadaran diri.					
9.	Saya menggunakan sistem informasi atas dasar keinginan sendiri.					
10.	Saya merasa puas dengan sistem informasi yang saya pakai.					

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
11.	Saya tidak puas dengan fungsi yang ada pada sistem informasi.					
12.	Saya merasa puas dengan informasi yang dihasilkan oleh sistem informasi.					
13.	Saya terbiasa tepat waktu dalam menjalankan tugas.					
14.	Saya tidak bisa menjalankan tugas tepat pada sasaran.					
15.	Saya melaksanakan tugas sesuai dengan jadwal yang ada.					
16.	Saya telah bekerja dengan hasil kerja yang akurat.					
17.	Saya bekerja tidak sesuai dengan target yang ditentukan.					
18.	Saya telah menjalankan tugas dengan memenuhi harapan atasan.					
19.	Anggaran yang digunakan saya telah memenuhi kebutuhan tugas.					
20.	Saya menjalankan tugas tidak sesuai program yang ada.					
21.	Saya telah mengajukan anggaran kerja sesuai dengan ukuran yang ada.					

### Lampiran 3 Pedoman Wawancara

#### **PEDOMAN WAWANCARA**

1. Apakah Bapak dalam menjalankan sistem informasi manajemen didasarkan pada kualitas sistem dengan berbasis pada keakurasian sistem, memiliki kemudahan penggunaan dan menghasilkan informasi akurat?
2. Bagaimana Bapak dalam menjalankan sistem informasi manajemen dengan kualitas informasi didasarkan pada informasi relevan, kecepatan informasi dan konsistensi informasi?
3. Sejauhmana Bapak menggunakan sistem informasi manajemen oleh pengguna sistem dengan melihat pengguna kahir, kesadaran sendiri dan keinginan sendiri?
4. Apakah Bapak dalam menggunakan sistem informasi manajemen berdasarkan pada kepuasan pemakai dengan ukuran merasa puas, kepuasan fungsi dan kepuasan informasi?
5. Bagaimanakah Bapak mengukur efektivitas kerja didasarkan dengan ukuran waktu didasarkan pada tepat waktu, tepat sasaran dan sesuai waktu?
6. Sejauhmana Bapak mengukur efektivitas kerja dengan ukuran hasil didasarkan pada hasil kerja, sesuai target dan memenuhi harapan?
7. Apakah Bapak mengukur efektivitas kerja dengan ukuran biaya didasarkan pada ukuran mencukupi kebutuhan, sesuai harapan dan sesuai ukuran?

**PERNYATAAN REKOMENDASI DAN CATATAN PERBAIKAN  
DOSEN PEMBIMBING / PENGUJI**

---

Komisi Tim Pembimbing Sidang Tesis Mahasiswa Menyatakan :

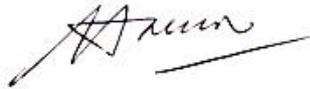
Nama : Herti Suherti Rachmi Dewi  
NPM : 118122049  
Konsentrasi : Kebijakan Publik  
Tgl\_Sidang : 29 Oktober 2013

Telah mengakomodasi saran dan usulan dari para Penguji Sidang Tesis sehingga kepada yang bersangkutan dapat dinyatakan LAYAK untuk proses selanjutnya.

Demikian rekomendasi ini kami berikan, agar menjadi maklum.

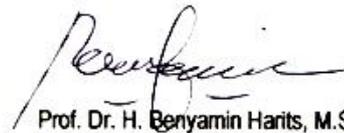
Bandung, 29 Oktober 2013

Anggota Komisi Pembimbing



Prof. Dr. H. Soleh Suryadi, M.Si.

Ketua Komisi Pembimbing



Prof. Dr. H. Benyamin Harits, M.S.

## DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK .....	i
<i>ABSTRACT</i> .....	ii
KATA PENGANTAR .....	iii
DAFTAR ISI .....	vi
DAFTAR TABEL .....	ix
DAFTAR GAMBAR .....	xi
BAB I PENDAHULUAN .....	1
1.1. Latar Belakang Penelitian .....	1
1.2. Identifikasi Masalah .....	5
1.3. Tujuan dan Kegunaan Penelitian .....	6
1.3.1. Tujuan Penelitian .....	6
1.3.2. Kegunaan Penelitian .....	7
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS .....	8
2.1. Kajian Pustaka .....	8
2.1.1. Hasil Penelitian Sukirma (2012) .....	8
2.1.2. Hasil Penelitian Sukaesih (2011) .....	10
2.1.3. Relevansi dengan Hasil Penelitian Terdahulu .....	12
2.1.4. Lingkup Administrasi Publik .....	13
2.1.5. Lingkup Sistem Informasi Manajemen .....	28
2.1.6. Lingkup Efektivitas Kerja Pegawai .....	26

2.2. Kerangka Berpikir .....	40
2.3. Hipotesis .....	44
BAB III OBYEK DAN METODE PENELITIAN .....	45
3.1. Obyek Penelitian .....	45
3.1.1. Gambaran Umum tentang Bidang Sumber Daya Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat .....	45
3.1.2. Struktur Organisasi Bidang Sumber Daya Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat .....	49
3.1.3. Kondisi Umum Keadaan Pegawai Bidang Sumber Daya Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat .....	50
3.1.4. Gambaran Umum Efektivitas Kerja Pegawai pada Bidang Sumber Daya Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat .....	52
3.2. Metode dan Desain Penelitian .....	58
3.2.1. Metode Penelitian .....	58
3.2.2. Desain Penelitian .....	59
3.3. Variabel Penelitian .....	59
3.3.1. Variabel Penelitian .....	59
3.3.2. Operasional Variabel Penelitian .....	60
3.4. Populasi Penelitian .....	62
3.5. Teknik Pengumpulan Data .....	62
3.6. Uji Validitas dan Reliabilitas .....	64
3.7. Teknik Analisis Data .....	65
3.8. Uji Hipotesis .....	69
3.9. Lokasi dan Jadwal Penelitian .....	71
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....	72
4.1. Hasil Penelitian .....	72

	iii
4.1.1. Identitas Responden .....	72
4.1.2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas .....	72
4.1.3. Penetapan Koefisien Korelasi .....	79
4.1.4. Deskripsi Faktor-faktor Sistem Informasi Manajemen (X) .....	81
4.1.5. Deskripsi Ukuran-ukuran Efektivitas Kerja Pegawai (Y) .....	93
4.1.6. Penetapan Koefisien Jalur Variabel X terhadap Y dan Koefisien Jalur Variabel $X_1$ sampai $X_4$ terhadap Y ...	102
4.1.7. Penetapan Pengaruh Langsung Variabel X terhadap Y dan Pengaruh Tidak Langsung Variabel $X_1$ sampai $X_4$ terhadap Y.....	105
4.2. Pembahasan .....	112
4.2.1. Pembahasan Pengaruh Simultan Sistem Informasi Manajemen Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Bidang Sumber Daya Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat .....	112
4.2.2. Pengaruh Variabel Lain di luar Variabel yang Dikaji ..	115
4.2.3. Pembahasan Pengaruh Parsial Sistem Informasi Manajemen Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Bidang Sumber Daya Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat .....	115
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....	123
5.1. Kesimpulan .....	123
5.2. Saran-saran .....	124
DAFTAR PUSTAKA .....	126
LAMPIRAN.....	130

## DAFTAR TABEL

		Halaman
Tabel 1	Laporan Hasil Kerja Pegawai . . . . .	5
Tabel 2	Relevansi Hasil Penelitian Terdahulu dengan Tesis Peneliti . .	13
Tabel 3	Keadaan Pegawai Berdasarkan Golongan dan Jabatan . . . . .	51
Tabel 4	Capaian Indikator Sasaran Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat Tahun 2012 . . . . .	55
Tabel 5	Operasional Variabel Sistem Informasi Manajemen . . . . .	61
Tabel 6	Operasional Variabel Efektivitas Kerja Pegawai . . . . .	62
Tabel 7	Populasi Sasaran (Responden) N = 33 . . . . .	62
Tabel 8	Bobot Nilai Pernyataan . . . . .	63
Tabel 9	Hasil Uji Validitas Variabel Sistem Informasi Manajemen (X).	75
Tabel 10	Hasil Uji Validitas Variabel Efektivitas Kerja Pegawai (Y) . .	75
Tabel 11	Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian . . . . .	77
Tabel 12	Matrik Korelasi $X_1$ hingga $X_4$ . . . . .	80
Tabel 13	Invers Matrik Korelasi $X_1$ hingga $X_4$ . . . . .	80
Tabel 14	Frekuensi Faktor Kualitas sistem . . . . .	82
Tabel 15	Skor Faktor Kualitas sistem . . . . .	83
Tabel 16	Frekuensi Faktor Kualitas Informasi . . . . .	85
Tabel 17	Skor Faktor Kualitas Informasi . . . . .	86
Tabel 18	Frekuensi Faktor Penggunaan . . . . .	88
Tabel 19	Skor Faktor Penggunaan . . . . .	89
Tabel 20	Frekuensi Faktor Kepuasan pemakai . . . . .	91
Tabel 21	Skor Faktor Kepuasan pemakai . . . . .	92

Tabel 22	Frekuensi Ukuran Waktu .....	94
Tabel 23	Skor Faktor Ukuran Waktu .....	95
Tabel 24	Frekuensi Ukuran Hasil .....	97
Tabel 25	Skor Ukuran Hasil .....	98
Tabel 26	Frekuensi Ukuran Biaya .....	100
Tabel 27	Skor Ukuran Biaya .....	101
Tabel 28	Koefisien Jalur $PYX_1$ sampai dengan $PYX_4$ .....	104
Tabel 29	Hasil Koefisien Jalur .....	105
Tabel 30	Kesimpulan Analisis Statistik Variabel Sistem Informasi Manajemen terhadap Efektivitas Kerja Pegawai .....	111

## DAFTAR GAMBAR

		Halaman
Gambar 1	Sistem Informasi Sederhana .....	29
Gambar 2	Paradigma Berpikir tentang Sistem Informasi Manajemen dan Efektivitas Kerja Pegawai .....	43
Gambar 3	Struktur Organisasi Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat ..	49
Gambar 4	Struktur Organisasi Bidang Sumber Daya Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat .....	50
Gambar 5	Diagram Jalur Pengaruh Simultan X terhadap Y .....	66
Gambar 6	Diagram Jalur Pengaruh Variabel $X_1$ sampai dengan $X_4$ terhadap Y .....	67
Gambar 7	Jadwal Penelitian .....	71
Gambar 8	Tahapan Kuartil Faktor Kualitas sistem .....	84
Gambar 9	Tahapan Kuartil Faktor Kualitas informasi .....	87
Gambar 10	Tahapan Kuartil Faktor Penggunaan .....	90
Gambar 11	Tahapan Kuartil Faktor Kepuasan pemakai .....	93
Gambar 12	Tahapan Kuartil Ukuran Waktu .....	96
Gambar 13	Tahapan Kuartil Ukuran Hasil .....	99
Gambar 14	Tahapan Kuartil Ukuran Biaya .....	102
Gambar 15	Struktur Koefisien Jalur Variabel X terhadap Y .....	103
Gambar 16	Struktur Koefisien Jalur Variabel $X_1$ sampai dengan $X_4$ terhadap Y .....	104
Gambar 17	Pengaruh Langsung Variabel X terhadap Y .....	106
Gambar 18	Pengaruh Tidak Langsung Variabel $X_1$ sampai dengan $X_4$ terhadap Y .....	108