

SKRIPSI

**PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP PENGGUNAAN
SISTEM INFORMASI MANAJEMEN PADA KANTOR
DINAS KESEHATAN KABUPATEN MAROS**

**NURUL HUDA S
NIM: 1560302305**



**PROGRAM STUDI STRATA I MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUSLIM MAROS
MAROS
2019**

SKRIPSI

PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP PENGGUNAAN SISTEM INFORMASI MANAJEMEN PADA KANTOR DINAS KESEHATAN KABUPATEN MAROS

Sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi

Disusun dan diajukan oleh

NURUL HUDA S
NIM: 1560302305

**PROGRAM STUDI STRATA I MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUSLIM MAROS
MAROS
2019**

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Skripsi : **Pengaruh Kompetensi Terhadap Penggunaan Sistem Informasi Manajemen Pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Maros**

Nama Mahasiswa : Nurul Huda S

Nomor Induk Mahasiswa : 1560302305

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen SDM

Telah diperiksa dan setuju untuk diujikan.

Pembimbing I


Muhammad Nurjaya, S.Sos., M.Si
S.E., M.M
NIDN. 0912057202

Maros, 27 Agustus 2019
Pembimbing II


Narto Irawan Otoluwa,
NIDN. 0917106901

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muslim Maros


Dr. Dahlan, SE., M.M.
NIDN. 0931125807

HALAMAN PENGESAHAN

SKRIPSI

**PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP PENGGUNAAN SISTEM
INFORMASI MENAJEMEN PADA DINAS KESEHATAN KABUPATEN
MAROS**

disusun oleh:

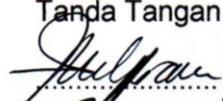
Nurul Huda S

1560302305

Telah diujikan dan diseminarkan

pada tanggal 29 Agustus 2019

TIM PENGUJI

Nama	Jabatan	Tanda Tangan
Dr. H. Muhammad Ikram Idrus, MS.	Ketua	
Abd. Hafid Burhami, S.E., M.M.	Anggota	
Muhammad Nurjaya, S.Sos., M.Si.	Anggota	
Narto Irawan Otoluwa, S.E, M.M.	Anggota	

Maros, 29 Agustus 2019
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muslim Maros
Dekan,



Dr. Dahlan, S.E., M.M.
NIDN. 0931125807

PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Nurul Huda S

Nim : 15 60302 305

Jurusan/Program Studi : SDM/Manajemen S1

Dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang berjudul :

PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP PENGGUNAAN SISTEM INFORMASI MANAJEMEN PADA DINAS KESEHATAN KABUPATEN MAROS

Adalah hasil karya ilmiah saya sendiri dari sepanjang pengetahuan saya didalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik disuatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari ternyata didalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU. No. 20 Tahun 2003, Pasal 25 ayat 2 dan Pasal 70).

Maros, 14 September 2019

Yang membuat pernyataan



KATA PENGANTAR



Assalamu"alaikum Wr.Wb

Alhamdulillahillobbilalamin, puji syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT atas rahmatnya sehingga penulis dapat menyelesaikan **skripsi** dengan judul "Pengaruh Kompetensi Terhadap Penggunaan Sistem Informasi Manajemen Pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Maros" skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan program sarjana (S1) pada program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muslim Maros.

Selama proses penyusunan skripsi ini penulis mendapatkan bimbingan, arahan, bantuan dan dukungan oleh berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak/Ibunda tercinta, serta keluarga yang telah memberikan pengorbanan serta dukungan yang begitu besar selama penulis duduk di bangku kuliah semoga pengorbananmu mampu terbalaskan dan bernilai ibadah di sisi Allah SWT aamiin.
2. Dr. M Ikram Idrus SE., MS. Selaku ketua yayasan perguruan islam Maros (Yapim).

3. Prof. Nurul Ilmi Idrus, M.sc., Ph. D. selaku Rektor Universitas Muslim Maros.
4. Muhammad Nurjaya, S.Sos.,M.Si, selaku Wakil Rektor Satu
5. Dr. Dahlan, SE., MM, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muslim Maros
6. Wakil Dekan I Dan II. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muslim Maros.
7. Ir. Samsu G, M.M selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
8. Muhammad Nurjaya, S.Sos.,M.Si Selaku Pembimbing I dan Narto Irawan Otoluwa, SE., MM. selaku pembimbing ke II terimakasih atas kesempatan waktu, saran, serta kritikan yang membangun demi kesempurnaan skripsi ini
9. Bapak/Ibu dosen Universitas Muslim Maros yang telah memberikan pengorbanan yang begitu besar selama penulis duduk di bangku kuliah.
10. Untuk Ibu pimpinan Dinas Kesehatan Kabupaten Maros yang telah memberikan kesempatan bagi penulis untuk melakukan penelitian semoga penelitian ini memberikan manfaat positif bagi perusahaan terkait.
11. Teman-teman seperjuangan terimakasih atas kebersamaannya. Terima kasih atas segala bantuan moril maupun material yang

telah di berikan kepada peneliti sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini walaupun masih jauh dari kata sempurna. Akhir kata semoga Allah SWT senantiasa mencurahkan rahmat dan hidayahnya kepada kita semua.

Maros, 26 Agustus 2019

Nurul Huda S
1560302305

ABSTRAK

NURUL HUDA S. *Pengaruh Kompetensi Terhadap Penggunaan Sistem Informasi Manajemen Pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Maros, dibimbing oleh (Muhammad Nurjaya dan Narto Irawan Otoluwa).*

Tujuan penelitian ini bermaksud mencari apakah kompetensi berpengaruh terhadap penggunaan sistem informasi manajemen pada kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Maros,

Penelitian ini menggunakan metode analisis kuantitatif dengan menggunakan metode sampel jenuh. Metode ini merupakan prosedur dalam pengumpulan data dengan mengambil seluruh populasi sebagai responden. Populasi dalam penelitian ini yaitu sebanyak 64 orang. Dalam pengumpulan data responden, peneliti membagikan kuesioner. Untuk membuktikan hipotesis yang ada pada penelitian ini digunakan metode analisis, yaitu : Regresi Sederhana, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji validitas, uji reliabilitas, dan uji T dengan menggunakan program statistic package of to the social science (SPSS 23).

Hasil penelitian yang telah dilakukan pada Dinas Kesehatan Kabupaten Maros dapat disimpulkan bahwa kompetensi (X) berpengaruh positif signifikan terhadap penggunaan sistem informasi manajemen pada kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Maros.

Kata kunci : Kompetensi, Sistem Informasi Manajemen

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
PERNYATAAN KEASLIAN	v
KATA PENGANTAR	vi
ABSTRAK.....	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Kompetensi.....	7
B. Sistem Informasi Manajemen.....	15
C. Penelitian Terdahulu	20
D. Kerangka Pikir.....	22
E. Hipotesis	23
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Tempat dan Waktu.....	24
B. Jenis dan Sumber Data.....	24
C. Teknik Pengumpulan Data	25
D. Populasi dan Sampel	27

E. Metode Analisis Data	27
F. Defenisi Operasional Variabel.....	32
BAB IV. SEJARAH SINGKAT PERUSAHAAN	
A. Sejarah Singkat Berdirinya.....	33
B. Visi dan Misi.....	33
C. Struktur Organisasi	34
D. Tugas Pokok, Fungsi, dan Uraian Tugas	35
BAB V. HASIL PENELITIAN DAN PENELITIAN	
A. Hasil Penelitian	39
B. Pembahasan.....	51
BAB VI. PENUTUP	
A. Kesimpulan	53
B. Saran	53
DAFTAR PUSTAKA.....	55
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

2.1	Penelitian Terdahulu	20
3.1	Skala Model Liked	26
5.1	Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin	39
5.2	Tabel karakteristik responden berdasarkan usia	40
5.3	Karakteristik responden berdasarkan masa kerja	41
5.4	Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan	41
5.5	Distribusi jawaban responden variabel kompetensi (X)	42
5.6	Distribusi jawaban responden variabel penggunaan sistem informasi manajemen (Y)	44
5.7	Uji Validitas	46
5.8	Uji realibilitas variabel	47
5.9	Hasil analisis regresi linear sederhana.....	48
5.10	Hasil korelasi antara variabel X dan variabel Y	49
5.11	Koefisien Determinasi	50
5.12	Hasil analisis regresi linear sederhana.....	50

DAFTAR GAMBAR

2.1. Kerangka Pikir	22
4.1 Struktur Organisasi.....	35

DAFTAR LAMPIRAN

Nomor

1. Kuesioner 69

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Fenomena global dewasa ini ialah berbagai terobosan dan perkembangan di bidang teknologi informasi. Teknologi Informasi (TI) merupakan teknologi yang digunakan dalam proses mengolah hingga menyampaikan informasi. Perannya dalam kehidupan manusia sudah sangat beragam dan memberikan dampak yang sangat besar dalam kehidupan manusia. Pengaruh perkembangan dan juga penggunaannya pun semakin meluas keberbagai aspek kehidupan, tidak hanya memiliki peran penting dalam sektor industri, pendidikan, dan bisnis namun juga dimanfaatkan untuk menunjang pelaksanaan tata kelola pemerintahan.

Pentingnya Teknologi Informasi (TI) otomatis memperluas peran fungsi Sistem Informasi (SI). Sistem informasi merupakan komputerisasi yang bekerja karena interaksi antara manusia dan komputer dengan maksud tertentu. Sehingga dengan adanya teknologi komputer diharapkan akan mempermudah suatu pekerjaan. Salah satu bentuknya yaitu penerapan sistem informasi manajemen.

Sistem informasi manajemen adalah manajemen tepat dalam upaya melaksanakan pekerjaan secara cepat, tepat, dan terorganisir. Menurut Rusdiana dan Irfan (2014:95), sistem informasi manajemen adalah suatu sistem yang dirancang untuk menyediakan informasi guna mendukung pengambilan keputusan pada kegiatan manajemen dalam suatu organisasi. Organisasi membutuhkan tersedianya suatu sistem

informasi manajemen yang mampu untuk membantu penyediaan data dan informasi sebagai bahan penentuan kebijaksanaan dan strategi pembangunan maupun bagi tersedianya data dan informasi operasional.

Sistem informasi manajemen pada umumnya ditujukan untuk menghasilkan informasi di segala bidang antara lain bidang keuangan, bidang personalia dan lainnya yang berkaitan dengan aktivitas organisasi.

Aplikasi sistem informasi manajemen bisa saja menjadi pisau bermata dua, satu sisi memberikan kelebihan yaitu dapat membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, namun disisi lain justru akan memberikan hambatan, terutama bagi karyawan yang tidak menguasai aplikasi teknologi informasi. Oleh karena itu, dalam penerapannya diperlukan 3 hal yang menjamin keberlangsungannya, salah satunya kompetensi sumber daya manusia dalam sistem informasi.

Kompetensi menurut Mc Ashan (Sutrisno, 2017) “sebagai pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya, sehingga ia dapat melakukan perilaku-perilaku kognitif, afektif, dan psikomotorik dengan sebaik-baiknya”.

Padahal dalam era teknologi informasi saat ini, kompetensi tersebut berguna untuk mendefinisikan, mengakses, mengelola, mengintegrasikan, mengevaluasi, menciptakan, serta mengkomunikasikan informasi secara baik dan legal dalam rangka membangun masyarakat berpengetahuan.

Instansi Pemerintah yang ada di daerah umumnya sudah memiliki sistem informasi manajemen yang digunakan untuk menunjang kinerjanya. Salah satunya adalah Dinas Kesehatan Kabupaten Maros. Dinas kesehatan kabupaten Maros merupakan instansi yang bertanggung jawab mengenai kesehatan. Memiliki tugas untuk merumuskan dan melaksanakan kebijakan bidang kesehatan melaksanakan evaluasi dan pelaporan bidang kesehatan, melaksanakan administrasi dan urusan lain yang terkait dengan urusan kesehatan. Setelah melakukan wawancara sederhana dengan beberapa pegawai, peneliti menemukan masalah bahwa penerapan sistem informasi manajemen di kantor ini belum maksimal dikarenakan beberapa pegawainya memiliki kemampuan yang masih kurang dalam hal IT. Artinya kompetensi pegawai belum merata dan belum sesuai harapan.

Bagi pimpinan instansi sangat penting memperhatikan faktor SDM yang dimiliki yang mana harus mampu mengembangkan dan mengelola dengan baik infrastruktur fisik seperti jaringan komputer, *maintenance server*, *maintenance computer client*, infrastruktur non fisik seperti *software*, *database*, *security* dan yang tidak kalah penting yaitu mengembangkan dan mengelola sistem informasi sesuai dengan peraturan-peraturan yang ada di lingkungan instansi tersebut.

Dalam pengembangan dan pengelolaannya memang perlu melibatkan orang-orang yang mempunyai kompetensi di bidang IT. Namun Memperoleh SDM yang unggul dan profesional pada abad

teknologi informatika ini tidak mudah bagi para manajer. Hal ini memerlukan upaya membuka pola pikir baru menjadi pola pikir terkomputerisasi (*computerized mind*) agar SDM dapat memiliki kompetensi yang sesuai dengan kondisi dan situasi kekinian. Mengingat kurang meluasnya *computerized minded* di antara para pemakai data maupun para pengelola data sendiri sehingga tenaga PNS yang tupoksinya sebagai pengelola Sistem Informasi tidak semuanya yang sesuai harapan.

Pimpinan yang berkomitmen untuk menerapkan IT pada setiap kegiatan di instansinya namun terkendala dengan SDM yang tidak mumpuni dari segi pengembangan maupun pengelolaan, umumnya akan menggunakan jasa pihak ke 3 sebagai pengembang dan terkadang juga merangkap sebagai pengelola. Namun kebanyakan pihak ke 3 pengembang Software di daerah, hanya mengejar profit dan deadline. Tidak ada transfer knowledge kepada yang nantinya akan mengelola Sistem Informasi tersebut agar instansi daerah tidak ketergantungan dengan pihak ke 3 dan tapi juga nantinya dapat mengelola dan mengembangkan sendiri. Akibatnya aplikasi yang dibuat cenderung tidak sesuai dengan kebutuhan organisasi, *user behaviour* yang menggunakan aplikasi tersebut, dan kendala-kendala lain yang mungkin terjadi pada saat pelaksanaan sistem yang dikembangkan.

Untuk perawatan mesin atau perangkat keras, organisasi biasanya masih menggantungkan diri kepada pihak pemasok dengan

sistem kontrak tahunan. Akibatnya kalau ada kerusakan-kerusakan teknis, sekalipun sangat sederhana, tidak bisa segera diatasi sendiri oleh para pegawai.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka dalam penelitian ini penulis tertarik mengangkat judul **“Pengaruh Kompetensi terhadap Penggunaan Sistem Informasi Manajemen di kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Maros.”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah maka yang menjadi rumusan masalah pada penelitian ini adalah apakah kompetensi pegawai berpengaruh terhadap penggunaan sistem informasi manajemen pada kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Maros?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompetensi pegawai terhadap penggunaan sistem informasi manajemen di Dinas Kesehatan Kabupaten Maros.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Praktis

a. Bagi objek penelitian

Sebagai referensi dan bahan pertimbangan bagi pihak manajemen dalam pemecahan masalah mengenai kompetensi pegawai dalam penggunaan sistem informasi manajemen.

b. Bagi penulis

Sebagai jalan menambah ilmu dan pengalaman baru mengenai kompetensi dan pengaruhnya terhadap sistem informasi manajemen.

c. Bagi masyarakat

Sebagai sumber informasi dan menambah wawasan para pembaca mengenai pengaruh kompetensi terhadap penggunaan sistem informasi manajemen.

2. Manfaat Teoritis

Penelitian ini bermanfaat menambah wawasan serta memberikan sumbangan pemikiran dalam pengembangan kajian teori yang berkaitan dengan kompetensi dan sistem informasi manajemen.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Kompetensi

1. Pengertian Kompetensi

Istilah Kompetensi menurut *Webster's Dictionary* mulai muncul pada tahun 1596. Istilah ini diambil dari kata latin "*competere*" yang artinya "*to be suitable*". Kemudian ini secara substansial mengalami perubahan dengan masuknya berbagai isu dan pembahasan mengenai konsep kompetensi dari berbagai literatur. Menurut Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia tahun 2013 pasal 1 tentang kompetensi, kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang Pegawai Negeri Sipil berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya, sehingga Pegawai Negeri Sipil tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif dan efisien.

Spencer & Spencer dalam Moeheriono (2014:5) menjelaskan bahwa kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang dimiliki hubungan kausal atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior ditempat kerja atau pada situasi tertentu.

Kompetensi terletak pada bagian dalam setiap manusia dan selamanya ada pada kepribadian seseorang dan dapat memprediksikan tingkah laku dan performansi secara luas pada semua situasi dan tugas

pekerjaan (*job tasks*) (Spencer & Spencer dalam Moeheriono, 2010:4).

Berdasarkan pengertian di atas, ada beberapa makna yang terkandung didalamnya, yaitu :

- a. Karakteristik dasar (*under lying characteristic*) kompetensi, ialah bagian dari kepribadian yang mendalam dan melekat pada diri seseorang serta mempunyai perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan tugas pekerjaan
- b. Hubungan Kausal (*causally related*), ialah kompetensi dapat menyebabkan atau digunakan untuk memprediksi kinerja seseorang. Artinya jika mempunyai kompetensi yang tinggi, maka akan memiliki kinerja tinggi pula
- c. Kriteria (*criteria referenced*) yang dijadikan acuan bahwa kompetensi secara nyata dan memprediksikan seseorang dapat bekerja secara baik, harus terukur dan spesifik (terstandar).

Menurut Mc.Clelland dalam Sedarmayanti (2011:126)

menjelaskan bahwa kompetensi adalah sebagai berikut:

“Karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik.”

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Wibowo 2012:324)

Berdasarkan pengertian tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah kemampuan dalam kerja dengan menintegrasikan pengetahuan, keterampilan, kemampuan serta nilai-nilai pribadi berdasarkan pengalaman dan pembelajaran dalam rangka pelaksanaan tugasnya secara professional, efektif dan efisien.

2. Aspek-Aspek Kompetensi

Menurut Gordon (dalam Edy Sutrisno, 2009:204) ada beberapa aspek yang terkandung dalam konsep kompetensi, yaitu:

- a. Pengetahuan (*knowledge*), adalah kesadaran dalam bidang kognitif. Misalnya seorang karyawan mengetahui cara melakukan identifikasi belajar dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada diperusahaan.
- b. Pemahaman (*understanding*), adalah kedalaman kognitif dan afektif yang dimiliki oleh individu. Misalnya, seorang karyawan dalam melaksanakan pembelajaran harus mempunyai pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi kerja secara efektif dan efisien.
- c. Kemampuan (*skill*), adalah sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Misalnya, kemampuan karyawan dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien.
- d. Nilai (*value*), adalah suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang. Misalnya,

standar perilaku para karyawan dalam melaksanakan tugas (kejujuran, keterbukaan, demokratis, dan lain-lain).

- e. Sikap (*attitude*), yaitu perasaan (senang-tidak senang, suka-tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar. Misalnya, reaksi terhadap krisis ekonomi, perasaan terhadap kenaikan gaji, dan sebagainya.
- f. Minat (*interest*), adalah kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan. Misalnya, melakukan suatu aktivitas kerja.

3. Komponen Kompetensi

Memiliki SDM adalah keharusan bagi perusahaan. Mengelola sumber daya manusia berdasarkan kompetensi diyakini bisa lebih menjamin keberhasilan mencapai tujuan. Sebagian besar perusahaan memakai kompetensi sebagai dasar dalam memilih orang, mengelolah kinerja, pelatihan dan pengembangan, serta pemberian kompensasi.

Menurut Moehariono (2012:17) kompetensi seseorang sangat besar dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik dari dalam (internal) maupun dari luar (eksternal), antara lain sebagai berikut:

- a. Bakat bawaan, bakat yang sudah ada dan melekat sejak mereka dilahirkan.
- b. Motivasi kerja yang tinggi.
- c. Sikap, motif, dan nilai cara pandang.
- d. Pengetahuan yang dimiliki baik dari pendidikan formal maupun non formal (pelatihan, course, panel dan lain-lain), keterampilan atau

keahlian yang dimiliki, serta lingkungan hidup dari kehidupan mereka sehari-hari.

Terdapat lima aspek dalam komponen kompetensi menurut Spencer and Spencer (dalam Edy Sutrisno, 2009:206), yaitu:

- a. *Motives*, adalah sesuatu dimana seseorang secara konsisten berpikir sehingga ia melakukan tindakan. Misalnya, orang memiliki motivasi berprestasi secara konsisten mengembangkan tujuan-tujuan yang memberi tantangan pada dirinya dan bertanggung jawab penuh untuk mencapai tujuan tersebut serta mengharapkan feedback untuk memperbaiki dirinya.
- b. *Traits* adalah watak yang membuat orang untuk berperilaku atau bagaimana seseorang merespon sesuatu dengan cara tertentu. Misalnya, percaya diri, kontrol diri, stress atau ketabahan.
- c. *Self concept*, adalah sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang. Sikap dan nilai di ukur melalui tes kepada responden untuk mengetahui bagaimana nilai yang dimiliki seseorang, apa yang menarik bagi seseorang melakukan sesuatu. Misalnya, seseorang yang dinilai menjadi pimpinan seyogianya memiliki perilaku kepemimpinan sehingga perlu adanya tes tentang *leadership ability*.
- d. *Knowledge*, adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu. Pengetahuan merupakan kompetensi yang kompleks. Skor atas tes pengetahuan sering gagal untuk memprediksi kinerja sumber daya manusia karena skor tersebut tidak berhasil mengukur

pengetahuan dan keahlian seperti apa seharusnya dilakukan dalam pekerjaan. Tes pengetahuan mengukur kemampuan peserta tes untuk memilih jawaban yang paling benar, tetapi tidak bisa melihat apakah seseorang dapat melakukan pekerjaan berdasarkan pengetahuan yang dimiliki.

- e. *Skill* adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas tertentu baik secara fisik ataupun mental. Misalnya seorang *relationship officer* harus memiliki kemampuan dalam berkomunikasi dan berpikir analitis.

4. Manfaat Kompetensi

Menurut Rylatt dan Lohan (dalam Moeheriono, 2012:54) kompetensi memberikan beberapa manfaat kepada karyawan dan organisasi. Manfaat-manfaat tersebut, yaitu:

a. Karyawan

Manfaat-manfaat kompetensi bagi karyawan, yaitu:

- 1) Kejelasan relevansi proses pembelajaran sebagai pemegang jabatan agar mampu untuk mentransfer keterampilan, nilai, kualifikasi dan potensi pengembangan karir.
- 2) Adanya kesempatan bagi karyawan untuk mendapatkan program peningkatan kompetensi melalui program-program pengembangan karyawan yang disusun oleh perusahaan.
- 3) Penempatan sasaran sebagai sarana pengembangan karir.

- 4) Kompetensi yang ada sekarang dan manfaatnya akan dapat memberikan nilai tambah pada pembelajaran dan pengembangan karyawan itu sendiri.
- 5) Pilihan perubahan karir yang lebih jelas. Untuk berubah pada jabatan baru, karyawan dapat membandingkan kompetensinya dengan persyaratan kompetensi pada jabatan yang baru. Kompetensi baru yang dibutuhkan mungkin hanya berbeda 10% dari yang telah dimilikinya.
- 6) Penilaian kinerja yang lebih objektif dan umpan balik berbasis standar kompetensi yang ditentukan dengan jelas.
- 7) Meningkatkan keterampilan dan *market ability* sebagai karyawan.

b. Organisasi

Manfaat-manfaat kompetensi bagi organisasi, yaitu:

- 1) Pemetaan yang akurat dan objektif mengenai kompetensi tenaga kerja yang dibutuhkan.
- 2) Meningkatkan efektivitas rekrutmen dengan cara menyesuaikan kompetensi yang diperlukan dalam pekerjaan dengan yang dimiliki pelamar kerja.
- 3) Pendidikan dan pelatihan difokuskan pada kesenjangan keterampilan dan persyaratan keterampilan perusahaan yang lebih khusus.
- 4) Akses pada pendidikan dan pelatihan yang lebih efektif dari segi biaya berbasis kebutuhan industri dan identifikasi penyedia pendidikan dan pelatihan internal dan eksternal berbasis kompetensi yang diketahui.

- 5) Pengambil keputusan dalam organisasi akan lebih percaya diri karena karyawan telah memiliki keterampilan yang akan diperoleh dalam pendidikan dan pelatihan.
- 6) Penilaian pada pembelajaran sebelumnya dan penilaian hasil pendidikan serta pelatihan akan lebih reliable dan konsisten.
- 7) Mempermudah terjadinya perubahan melalui identifikasi kompetensi yang diperlukan untuk mengelola perubahan.

5. Indikator Kompetensi

Menurut Hutapea dan Thoha (2008:28) mengungkapkan bahwa ada tiga komponen utama pembentukan kompetensi yaitu sebagai berikut :

a. Pengetahuan (*Knowledge*)

Informasi yang dimiliki seseorang karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai bidang yang digelutinya (tertentu), misalnya bahasa komputer. Pengetahuan karyawan turut menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya, karyawan yang mempunyai pengetahuan yang cukup meningkatkan efisiensi perusahaan.

2. Keterampilan (*Skill*)

Keterampilan merupakan suatu upaya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada seseorang karyawan dengan baik dan maksimal, misalnya seorang *programer computer*.

3. Sikap (*Attitude*)

Pola tingkah laku seseorang karyawan di dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan peraturan perusahaan. Apabila karyawan mempunyai sifat mendukung pencapaian organisasi, maka secara otomatis segala tugas yang dibebankan kepadanya akan dilaksanakan sebaik-baiknya.

B. Sistem Informasi Manajemen

1. Pengertian Sistem Informasi Manajemen

Sistem informasi secara teknis dapat didefinisikan sebagai kumpulan komponen yang saling berhubungan, mengumpulkan (atau mendapatkan), memproses, menyimpan, dan mendistribusikan informasi untuk menunjang pengambilan keputusan dan pengawasan dalam suatu organisasi. Selain menunjang proses pengambilan keputusan, koordinasi, dan pengawasan, sistem informasi juga dapat membantu manajer dan karyawan menganalisis permasalahan, menggambarkan hal-hal yang rumit, dan menciptakan produk baru (Laudon dan Laudon, 2012: 15).

Sistem Informasi Manajemen atau SIM adalah suatu sistem berbasis komputer yang membuat informasi tersedia bagi para pengguna yang memiliki kebutuhan serupa. (McLeod dan Schell dalam Zakiyudin: 2009 : 12). Menurut Fahmi (2010: 77) bahwa "Sistem Informasi Manajemen (SIM) adalah suatu perangkat manajemen yang dipergunakan untuk mendukung pihak manajemen perusahaan dalam menerima,

mengolah dan mengelola perusahaan secara baik dan sistematis dengan tujuan untuk mendukung penciptaan kinerja perusahaan”.

2. Tugas dan Fungsi Sistem Informasi Manajemen

a. Tugas SIM

1) Pengumpulan Data

Bagian pengumpul data bertugas untuk mengumpulkan data baik daridalam organisasi maupun dari luar organisasi. Pihak dalam perusahaan yang menjalankan tugas ini diambil dari seluruh unit kerja yang adadalam organisasi, sehingga setiap unit kerja terwakili dalam SIM.

2) Penyimpanan Data

Data yang telah terkumpul selanjutnya disimpan untuk segera diproses atau ditunda pemrosesannya, tergantung kebutuhan para manajer.

3) Pemrosesan Data

Pemrosesan data dapat dilakukan oleh satu atau beberapa ahli. Biladatanya terlalu banyak, jasa dari tenaga-tenaga pengumpul dan insidental dapat dimanfaatkan. Bagian inilah yang membuat data itu berubah bentuk menjadi informasi yang disesuaikan dengan permintaan manajer.

4) Pemrogram Data

Setiap komputer memiliki bahasanya sendiri-sendiri. Agar computer dapat melaksanakan tugasnya, maka perintah-perintah terhadap data yang terkumpul harus diubah terlebih dahulu sesuai dengan

bahasa yang digunakan. Pekerjaan inilah yang disebut memprogram, yang biasa dilakukan oleh orang-orang yang ahli di bidang computer.

b. Fungsi SIM

- 1) Meningkatkan aksesibilitas data yang tersaji secara tepat waktu dan akurat bagi para pemakai, tanpa mengharuskan adanya prantara sistem informasi.
- 2) Menjamin tersedianya kualitas dan keterampilan dalam memanfaatkan sistem informasi secara kritis.
- 3) Mengembangkan proses perencanaan yang efektif.
- 4) Mengidentifikasi kebutuhan-kebutuhan akan keterampilan pendukung sistem informasi.
- 5) Menetapkan investasi yang akan diarahkan pada sistem informasi.
- 6) Mengantisipasi dan memahami konsekuensi-konsekuensi ekonomis dari sistem informasi dan teknologi baru.
- 7) Memperbaiki produktivitas dalam aplikasi pengembangan dan pemeliharaan sistem.
- 8) Mengolah transaksi-transaksi, mengurangi biaya dan menghasilkan pendapatan sebagai salah satu produk atau pelayanan mereka.
- 9) Mengolah dokumen-dokumen transaksi yang terjadi.

3. Komponen Sistem Informasi Manajemen

Sistem Informasi terdiri dari lima sumber daya yang disebut juga komponen sistem informasi (Agus Mulyanto, 2009:31), diantaranya :

a. Manusia

Dalam hal ini manusia memegang peranan penting dalam pengoperasian sistem. Sumber daya manusia dibedakan menjadi dua yaitu pengguna akhir dan pakar sistem informasi. Pengguna akhir merupakan orang-orang yang menggunakan informasi yang dihasilkan dari sistem informasi seperti pelanggan, pemasok, teknisi, mahasiswa, dosen dan orang-orang yang berkepentingan dengan informasi tersebut. Pakar sistem informasi merupakan orang-orang yang mengembangkan dan mengoperasikan sistem informasi, misalnya sistem analis, developer, operator sistem, dan staf administrasi.

b. Hardware

Hardware merupakan semua peralatan yang digunakan dalam pemrosesan informasi. Sumber daya hardware tidak hanya sebatas computer saja, melainkan semua media data seperti lembaran kertas dan *disk* magnetik atau optikal.

c. Software

Software merupakan semua rangkaian perintah yang digunakan untuk memproses informasi. Sumber daya ini tidak hanya berupa program saja, tetapi juga berupa prosedur. Program merupakan sekumpulan instruksi untuk pemrosesan informasi. Sedangkan prosedur adalah sekumpulan aturan yang digunakan untuk mewujudkan pemrosesan informasi dan mengoperasikan perintah bagi orang-orang yang akan menggunakan informasi.

d. Data

Sumber daya data bukan hanya sekadar bahan baku untuk masukan sebuah sistem informasi, melainkan sebagai dasar membentuk sumber daya organisasi. Seperti yang dijelaskan sebelumnya data dapat berbentuk teks, gambar, audio, maupun video.

e. Jaringan

Sumber daya jaringan merupakan media komunikasi yang menghubungkan computer, pemroses komunikasi, dan peralatan lainnya, serta dikendalikan melalui software komunikasi. Sumber daya jaringan dapat berupa media komunikasi seperti kabel, satelit, seluler dan dukungan jaringan seperti modem, software pengendali, serta prosesor antar jaringan.

Komponen-komponen tersebut diatas digunakan oleh sistem informasi untuk menjalankan aktivitas input, pemrosesan, output, penyimpanan, dan pengendalian yang mengubah sumber daya data menjadi produk informasi.

4. Indikator Sistem Informasi Manajemen

DeLone dan Mclean dalam Mariana (2006: 31) mengemukakan faktor pengukuran sistem informasi manajemen sebagai berikut:

a. Kualitas system

Keakurasian dan efisiensi dari sistem yang berperan dalam menghasilkan informasi.

b. Kualitas informasi

Difokuskan pada relevansi, kecepatan yang diperoleh untuk mendapatkan informasi dan konsistensi informasi yang dihasilkan oleh sistem informasi.

c. Penggunaan

Penggunaan sistem informasi oleh pengguna akhir atas kesadaran dan keinginannya sendiri.

4. Kepuasan pemakai

Tanggapan pengguna sistem informasi atas aplikasi dan outputnya.

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

C. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

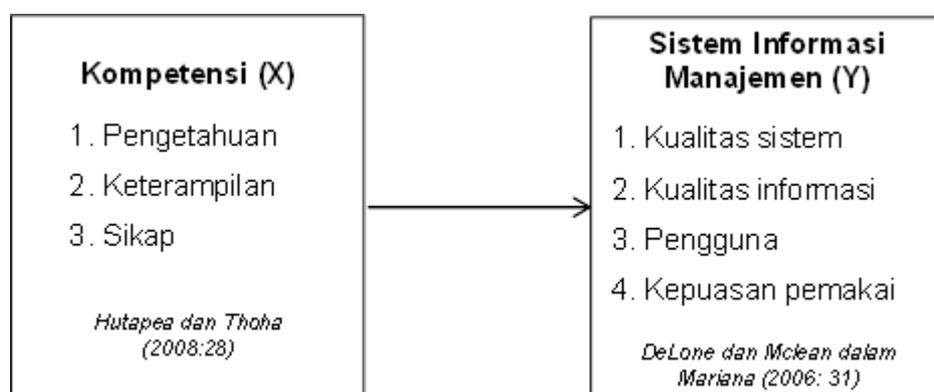
No	Nama dan Tahun	Judul	Variabel	Alat Analisis	Hasil
1.	Wildoms Sahusilawane (2013)	Pengaruh Partisipasi Pemakai Dan Dukungan Atasan Terhadap Kinerja Sistem Informasi Akuntansi Pada Bank Umum Pemerintah	Partisipasi Pemakai, Dukungan Atasan, Kinerja Sistem Informasi Akuntansi	Analisis regresi berganda	partisipasi pengguna dengan kinerja sistem informasi akuntansi dan dukungan pengawas menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja sistem informasi akuntansi.

No	Nama dan Tahun	Judul	Variabel	Alat Analisis	Hasil
2.	Fitri Purwati Ayudhita (2011)	Implementasi sistem informasi manajemen dan Kompetensi dampaknya terhadap Kinerja karyawan Pada pt.cimb securities Indonesia	Implementasi sistem informasi manajemen Kompetensi Kinerja karyawan	Regresi Berganda	Implementasi Sistem Informasi Manajemen dan Kompetensi Karyawan memberikan dampak terhadap kinerja karyawan pada PT CIMB Indonesia adalah sebesar 63,1%.
3.	S Mia Lasmaya (2016)	Pengaruh Sistem Informasi Sdm, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Sistem Informasi SDM, Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan	Analisis Jalur	pengaruh ketiga variabel tersebut termasuk kategori sangat signifikan sedangkan sisanya sebesar 17,5% merupakan variabel lain yang tidak diteliti seperti kompensasi, budaya organisasi, komunikasi kerja.
4.	Ibrahim Bali Pamungkas (2016)	Pengaruh sistem informasi manajemen ,kompeterhadap kinerja karyawan pada pt. Circleka indonesia utama (wilayah jakarta)	sistem informasi manajemen,k ompetensi, motivasi terhadap kinerja karyawan	Regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan semua variabasi Manajemen, Kompetensi, dan Motivasi) secara bersama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Kinerja),

No	Nama dan Tahun	Judul	Variabel	Alat Analisis	Hasil
5.	Suhaya, Jarnawi Afgani Dahlan, Afriani & Siti Sohibah (2018)	Kompetensi Sumber Daya Manusia Dalam Era Teknologi: Analisis Terhadap Pegawai Di Lingkungan Pemerintahan Kabupaten Pangkep.	kompetensi dalam teknologi informasi	survei crosssectional	Kompetensi memberikan pengaruh yang berarti pada sistem informasi di pemerintahan pada era teknologi seperti sekarang ini yaitu sebesar 44,6%.

D. Kerangka Pikir

Kompetensi (X) adalah kemampuan pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Sedangkan, sistem informasi manajemen (Y) adalah sistem yang digunakan untuk mengolah dan menyediakan data dan informasi sebagai penunjang kinerja dan penentuan kebijaksanaan. Mengingat pentingnya sumber daya manusia, maka setiap perusahaan harus memperhatikan kompetensi SDM yang dimiliki demi suksesnya penerapan sistem informasi manajemen. Berpijak dari pemikiran diatas, maka kerangka pikir digambarkan seperti berikut ini:



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

E. Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka hipotesisnya adalah bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap penggunaan sistem informasi manajemen.

BAB III METODE PENELITIAN

A. Tempat dan Waktu Penelitian

Lokasi pada penelitian ini yaitu kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Maros yang berlokasi di Jl. Bougenville No. 3, Pettuadae, Kecamatan Turikale, Kabupaten Maros, Sulawesi Selatan 90516. Waktu penelitian direncanakan selama 2 bulan dimulai Januari sampai Juni 2019.

B. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

a. Data kualitatif

Data yang tidak menggunakan angka (numerik) dan penelitian datanya pun lebih bersifat seni (kurang terpola) dan data yang di hasilkan dari penelitian ini pun lebih berkenaan dengan interpretasi terhadap data yang di temukan di lapangan (Sugiyono, 2014 : 224) Data ini diperoleh melalui wawancara, observasi, dan analisa dokumen.

b. Data kuantitatif

Data yang bersifat numerik atau angka yang dapat dianalisis dengan menggunakan statistik (Sugiyono, 2014 : 224). Data ini dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan dan berhubungan dengan masalah yang diteliti.

2. Sumber Data

a. Data Primer

Data yang didapat dan dikumpulkan dari sumber – sumber asli untuk tujuan tertentu (Kuncoro, 2009 : 145). Data ini diperoleh melalui

pembagian kuesioner ke responden yang merupakan pegawai kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Maros.

b. Data sekunder

Data yang telah dikumpulkan oleh pihak lain, peneliti dapat mencari sumber data ini melalui sumber data lain yang berkaitan dengan data yang ingin dicari (Kuncoro, 2009 : 145). Data ini diperoleh dari analisa dokumen yang ada berupa gambaran umum instansi (sejarah berdirinya, struktur organisasi, uraian tugas dan tanggung jawab).

C. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data dan informasi yang mendukung tujuan penelitian, maka teknik yang digunakan ialah :

1. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Menurut Djaman Satori dan Aan Komariah (2011:105), studi kepustakaan merupakan pendukung penelitian yang berasal dari pandangan-pandangan ahli dalam bentuk yang tertulis berupa referensi buku, jurnal, laporan penelitian atau karya ilmiah lainnya.

2. Studi Lapangan (*Field Research*)

Menurut Danang Sunyoto (2013:22), studi lapangan adalah suatu metode yang dilakukan oleh peneliti dengan cara pengamatan langsung terhadap kegiatan yang dilakukan oleh pegawai pada objek penelitian (Dinas Kesehatan Kabupaten Maros).

a. Wawancara (*Interview*)

Yaitu mengumpulkan data dengan cara tanya-jawab langsung dengan yang berwenang yang ada kaitannya dengan objek penelitian. Dari hasil wawancara penulis akan memperoleh data mengenai gambaran umum dan sejarah perkembangan Dinas Kesehatan Kabupaten Maros.

b. Kuesioner

Dalam metode kuesioner yang akan dilakukan yakni menyajikan beberapa pertanyaan yang terkait dengan objek dan variabel penelitian yang akan diberikan ke beberapa pegawai selaku responden. Kemudian data yang diolah dari hasil pengumpulan kuesioner diberi bobot dalam setiap alternatif jawaban menggunakan skala *likert*.

Menurut Sugiyono (2017:93), skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Skala *likert* mempunyai gradasi jawaban dari sangat positif sampai dengan negatif.

Berikut ini adalah kriteria penilaian yang digunakan pada skala *likert* :

Tabel 3.1	
Skala Model Liked	
Kriteria	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono (2017:94)

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017:80). Penentuan populasi merupakan tahapan penting dalam penelitian. Populasi dapat memberikan informasi atau data yang berguna bagi suatu penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Maros berjumlah 64 orang.

2. Sampel

Karena semua populasi adalah responden maka teknik pengambilan sampel disebut sampling jenuh.

E. Metode Analisis Data

Untuk membuktikan hipotesis yang ada pada penelitian ini dilakukan metode analisis yaitu : Uji instrument penelitian, Regresi Linear sederhana, Uji Korelasi, Uji koefisien determinasi, Uji Hipotesis dengan menggunakan Program SPSS 23.

1. Uji Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian (kuesioner) yang baik harus memenuhi persyaratan yaitu valid dan reliabel, karena validitas dan reliabilitas ini bertujuan untuk menguji apakah kuesioner yang dibagikan untuk mendapatkan data penelitian adalah valid dan reliabel.

a. Uji validitas

Pengujian validitas dimaksudkan untuk mengetahui tingkat valid tidaknya instrument kuesioner yang digunakan dalam pengumpulan data. Menurut Sugiyono (2016, hlm. 168) "Valid berarti alat ukur yang digunakan mendapat data (mengukur) itu valid. Dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkapkan data variabel yang diteliti secara tepat. Caranya dengan membandingkan nilai r_{hitung} dan r_{tabel} pada taraf 5% (0,05).

Apabila perhitungan dengan bantuan *SPSS 23* diperoleh nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (pada taraf 5%), maka pernyataan tersebut dinyatakan valid. Sebaliknya apabila diperoleh nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ (pada taraf 5%) maka dikatakan butir instrumen tidak valid dan butir instrumen tersebut tidak dapat digunakan sebagai data penelitian.

Sebelum angket disebar pada responden sesungguhnya terlebih dahulu dilakukan uji coba instrumen (pilot tes) pada beberapa responden sebagai sampel. Hal ini dimaksudkan untuk menghilangkan pernyataan yang tidak relevan, mengevaluasi apakah pernyataan mudah dimengerti responden atau tidak, menentukan apakah urutan pernyataan perlu diubah atau tidak dan untuk mengetahui lamanya pengisian angket.

b. Uji Realibilitas

Suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen itu baik. Instrumen yang baik adalah instrumen yang sudah reliabel yaitu yang akan menghasilkan data

yang dipercaya. Menurut Sugiyono (2016, hlm. 168) bahwa reliabilitas adalah hasil penelitian dimana terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda.

Pengujian reliabilitas dengan bantuan *SPSS 23* menggunakan metode Cronbach's Alpha, maka r hitung diwakili oleh nilai alfa. Jika nilai Cronbach's Alpha $>$ r tabel maka kuesioner yang diuji coba terbukti reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dapat dibedakan atas beberapa jenis, yaitu uji normalitas, dan ujian linearitas.

a. Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk melihat apakah model yang dibangun mempunyai hubungan linear atau tidak. Uji ini jarang digunakan pada penelitian, karena biasanya model ini dibentuk berdasarkan pengkajian teori yang menyatakan bahwa hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikatnya adalah linear. Jika ada hubungan antara dua variabel yang belum diketahui apakah linear atau tidak maka uji linearitas tidak dapat digunakan untuk memberikan adjustment bahwa hubungan tersebut bersifat linear atau tidak. Uji linearitas digunakan untuk mengkonfirmasi apakah sifat linear antara dua variabel diidentifikasi sesuai teori atau tidak dengan mengaitkan hasil penelitian yang sebelumnya telah diteliti. Cara mendeteksi uji linearitas dapat

menggunakan uji Durbin-Watson, Ramsey Test atau uji *lagrange multiplier*.

b. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal, sehingga layak dilakukan pengujian secara statistik. Cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan uji statistik. Uji statistik yaitu dengan *Kolmogorov-Smirnov test*, jika nilai sig (2-tailed) lebih besar daripada 5 %, maka data berdistribusi normal. Dasar pengambilan keputusan dapat dilakukan berdasarkan probabilitas (*Asymtotic Significance*), yaitu:

- a. Jika probabilitas > 0,05 maka distribusi dari populasi adalah normal.
- b. Jika probabilitas < 0,05 maka populasi tidak berdistribusi secara normal.

3. Regresi Linear Sederhana

Regresi linear sederhana adalah regresi linear dimana variabel yang terlibat didalamnya hanya dua, yaitu satu variabel terikat Y dan satu Variabel bebas X, serta berpangkat satu. Adapun rumus persamaan regresi sederhana (linier) adalah:

$$Y = a + b X$$

Keterangan:

Y= Variabel Terikat (Sistem Informasi Manajemen)

a = Intersep (Variabel tak terduga / Variabel Penganggu)

b = Koefisien korelasi (slop)

X = Variabel Bebas (Kompetensi)

4. Analisis Koefisien korelasi

Analisis koefisien korelasi merupakan angka yang menunjukkan arah kuatnya hubungan antar dua variabel atau lebih. Arahnya dinyatakan dalam bentuk hubungan positif atau negatif, sedangkan kuat atau lemahnya hubungan dinyatakan dalam besarnya koefisien korelasi.

Untuk memudahkan melakukan interpretasi mengenai kekuatan hubungan antara dua variabel penulis memberikan kriteria sebagai berikut (Sarwono:2006):

0 : Tidak ada korelasi antara dua variabel

> 0 – 0,25 : Korelasi sangat lemah

> 0,25 – 0,5 : Korelasi cukup

> 0,5 – 0,75 : Korelasi kuat

> 0,75 – 0,99 : Korelasi sangat kuat

1 : Korelasi sempurna

5. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (*R Square*) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terkait. *Adjusted R square* yang sudah disesuaikan dengan derajat masing-masing jumlah drajat masing-masing jumlah kuadrat yang tercakup perhitungan *Adjusted R square* yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel

dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk mempersiapkan variasi dependen.

6. Uji Hipotesis

a. Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui seberapa besar berpengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Patokan yang digunakan adalah dengan membandingkan nilai signifikansi yang dihasilkan dengan $\alpha = 0,05$ atau dengan membandingkan t hitung dengan t tabel.

- H_0 diterima bila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} > -t_{tabel}$

- H_0 ditolak bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$

G. Defenisi Operasional Variabel

1. Kompetensi (X) adalah kemampuan pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Maros.
2. Sistem Informasi Manajemen (Y) adalah sistem yang digunakan untuk mengolah dan menyediakan data dan informasi sebagai penunjang kinerja dan penentuan kebijaksanaan di kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Maros.

BAB IV SEJARAH SINGKAT PERUSAHAAN

A. Sejarah Berdirinya Perusahaan

Dinas Kesehatan (dinkes) daerah / wilayah Kabupaten Maros, Sulawesi Selatan merupakan instansi yang bertanggung jawab mengenai kesehatan. Dinkes Kabupaten Maros memiliki tugas untuk merumuskan kebijakan bidang kesehatan, melaksanakan kebijakan bidang kesehatan, melaksanakan evaluasi dan pelaporan bidang kesehatan, melaksanakan administrasi Dinas Kesehatan, dan melaksanakan fungsi lain yang terkait dengan urusan kesehatan.

Selain fungsi-fungsi tersebut, melalui kantor dinas kesehatan ini juga pemerintah bertanggung jawab untuk melakukan penyuluhan kesehatan, penyuluhan hidup sehat dengan olahraga dan kesehatan jiwa bagi masyarakat serta keluarga. Dinas kesehatan ini juga bertugas sebagai penjamin dan pengawas fasilitas kesehatan di wilayah kerjanya, baik rumah sakit, alat kesehatan, obat-obatan, dokter, klinik, apotek dan sebagainya. Kunjungi kantor dinas kesehatan terdekat ini untuk aduan atau informasi seperti info kesehatan, program kesehatan, hingga berita kebijakan kesehatan. Anda juga dapat mengunjungi situs atau website resmi dinkes secara online untuk informasi lainnya.

B. Visi Misi

Dinas Kesehatan Kabupaten Maros dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 21 Tahun 2008. Adapun Visi Dinas Kesehatan

yaitu: “Akselerator Pencapaian Masyarakat yang Mandiri untuk Hidup Sehat”. Sedangkan Misi Dinas Kesehatan yaitu:

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

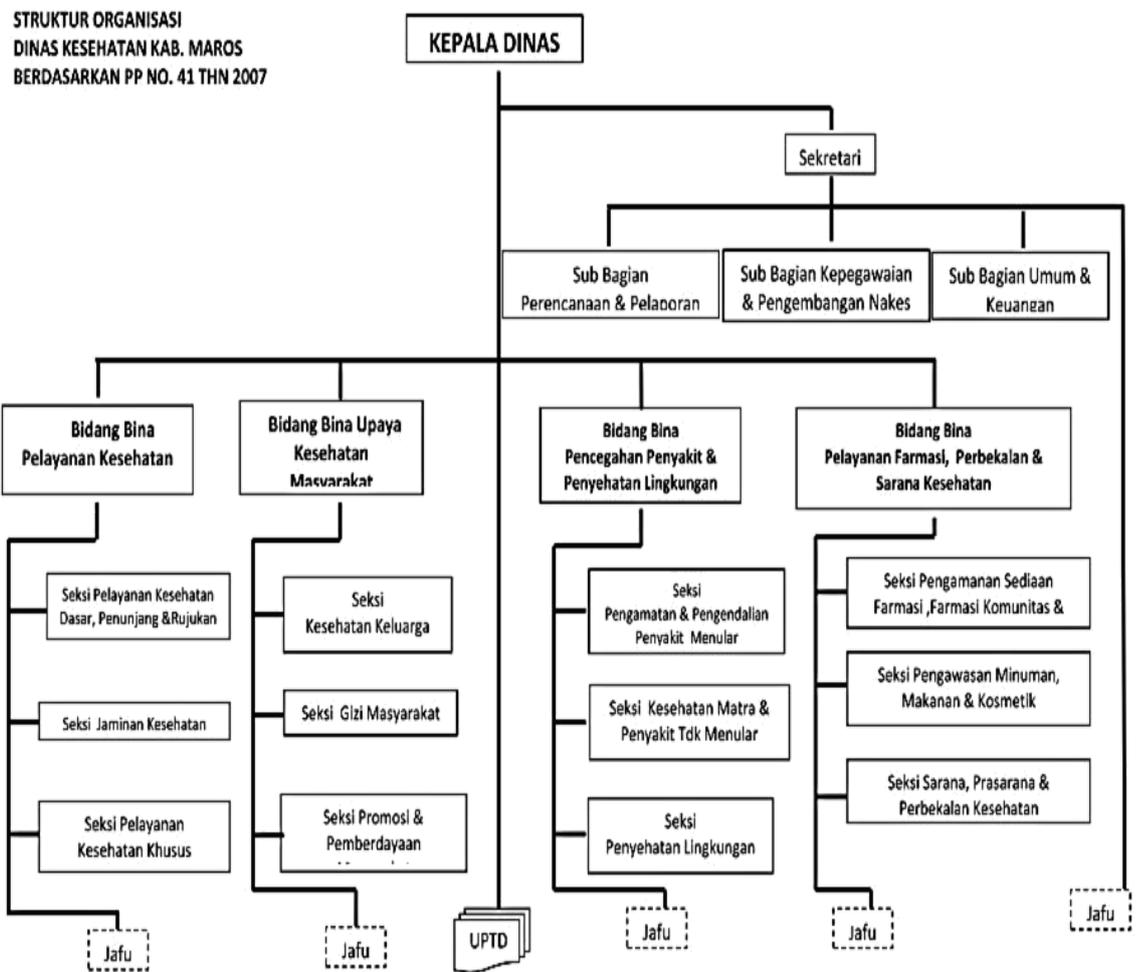
Dinas Kesehatan ini mempunyai fungsi:

1. Perumusan dan penetapan kebijakan teknis urusan bidang kesehatan.
2. Penyelenggaraan bidang urusan kesehatan meliputi regulasi dan kebijakan kesehatan, bina pelayanan kesehatan, bina penyehatan lingkungan dan pencegahan penyakit, serta sumber daya kesehatan.
3. Pembinaan dan pelaksanaan tugas-tugas kesehatan meliputi regulasi dan kebijakan kesehatan, bina pelayanan kesehatan, bina penyehatan lingkungan dan pencegahan penyakit, serta sumber daya kesehatan.
4. Penyelenggaraan tugas-tugas kesekretariatan.
5. Pengkoordinasian dan pembinaan UPTD.

C. Struktur Organisasi

Berdasarkan struktur organisasi, penjabaran tugas pokok, fungsi uraian tugas dan tata kerja Dinas Kesehatan Kabupaten Maros adalah sebagai berikut :

Gambar 4.1. Stuktur Organisasi Dinas Kesehatan Kabupaten Maros.



D. Tugas Pokok, Fungsi, dan Uraian Tugas

1. Sekretariat

Sekretariat mempunyai tugas menyelenggarakan koordinasi pelaksanaan kegiatan, pembinaan dan pemberian dukungan pelayanan administratif yang meliputi umum dan kepegawaian, keuangan, dan

program, serta evaluasi pelaporan kepada seluruh unit organisasi di Lingkungan Dinas. Sekretariat dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7, menyelenggarakan fungsi:

- a. Pengoordinasian dan pembinaan pelaksanaan kegiatan;
- b. Pemberian dukungan pelayanan administrasi umum dan kepegawaian;
- c. Pemberian dukungan pelayanan administrasi keuangan;
- d. Pemberian dukungan pelayanan administrasi program, evaluasi dan pelaporan; dan
- e. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh kepala dinas sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Sekretariat membawahi 3 sub bagian terdiri dari :

- a. Sub bagian perencanaan dan pelaporan
- b. Sub bagian kepegawaian dan pengembangan nakes
- c. Sub bagian Keuangan.

2. Bidang Bina Upaya Kesehatan Masyarakat

Bidang Bina Upaya Kesehatan Masyarakat melaksanakan sebagian tugas Dinas yang meliputi kesehatan keluarga dan gizi, promosi dan pemberdayaan kesehatan, serta kesehatan lingkungan, kesehatan kerja dan olah raga. Bidang Kesehatan Masyarakat dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15, menyelenggarakan fungsi:

- a. Perumusan kebijakan, pelaksanaan kebijakan, pelaksanaan evaluasi dan pelaporan, serta pelaksanaan administrasi kesehatan keluarga dan gizi;

- b. Perumusan kebijakan, pelaksanaan kebijakan, pelaksanaan evaluasi dan pelaporan, serta pelaksanaan administrasi promosi dan pemberdayaan kesehatan;
- c. Perumusan kebijakan, pelaksanaan kebijakan, pelaksanaan evaluasi dan pelaporan, serta pelaksanaan administrasi kesehatan lingkungan, kesehatan kerja dan olah raga; dan
- d. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh kepala dinas sesuai dengan tugas dan fungsinya.

3. Bidang Pencegahan Penyakit dan Penyehatan Lingkungan

Bidang Pencegahan dan Pengendalian Penyakit dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 24, menyelenggarakan fungsi:

- a. Perumusan kebijakan, pelaksanaan kebijakan, pelaksanaan evaluasi dan pelaporan, serta pelaksanaan administrasi surveilans dan imunisasi;
- b. Perumusan kebijakan, pelaksanaan kebijakan, pelaksanaan evaluasi dan pelaporan, serta pelaksanaan administrasi pencegahan dan pengendalian penyakit menular;
- c. Perumusan kebijakan, pelaksanaan kebijakan, pelaksanaan evaluasi dan pelaporan, serta pelaksanaan administrasi pencegahan dan pengendalian penyakit tidak menular dan kesehatan jiwa; dan
- d. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh kepala dinas sesuai dengan tugas dan fungsinya.

4. Bidang Pelayanan Kesehatan

Bidang Pelayanan Kesehatan melaksanakan sebagian tugas Dinas yang meliputi pelayanan kesehatan, kefarmasian dan alat kesehatan, serta sumber daya manusia kesehatan. Bidang Pelayanan dan Sumber daya Kesehatan dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam menyelenggarakan fungsi:

- a. Perumusan kebijakan, pelaksanaan kebijakan, pelaksanaan evaluasi dan pelaporan, serta pelaksanaan administrasi pelayanan kesehatan;
- b. Perumusan kebijakan, pelaksanaan kebijakan, pelaksanaan evaluasi dan pelaporan, serta pelaksanaan administrasi kefarmasian dan alat kesehatan;
- c. Perumusan kebijakan, pelaksanaan kebijakan, pelaksanaan evaluasi dan pelaporan, serta pelaksanaan administrasi sumber daya manusia kesehatan; dan
- d. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh kepala dinas sesuai dengan tugas dan fungsinya.

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Karakteristik Responden

Berikut ini akan digambarkan atau dideskripsikan dari data masing-masing informasi mengenai identitas diri responden mulai jenis kelamin, usia, masa kerja, dan pendidikan yang akan menampilkan karakteristik sampel yang digunakan dalam penelitian. Untuk lebih jelasnya dapat dikemukakan sebagai berikut :

a. Jenis Kelamin

Deskripsi profil responden berdasarkan jenis kelamin yaitu menguraikan atau menggambarkan jenis kelamin responden. Hal ini dapat dikelompokkan menjadi 2 kelompok yaitu laki-laki dan perempuan. Adapun deskripsi profil responden berdasarkan jenis kelamin dapat disajikan melalui tabel berikut ini :

Tabel 5.1 Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin .

Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Presentase (%)
Laki – Laki	27	42,19
Perempuan	37	57,81
Jumlah	64	100

Sumber data kuesioner 2019

Dilihat dari tabel 5.1 deskripsi profil responden berdasarkan jenis kelamin yang lebih dominan adalah perempuan yang berjumlah 37 orang dengan persentase 57,81%, sedangkan laki-laki sebanyak 27 orang dengan persentase sebesar 42,19%.

b. Usia

Deskripsi profil responden menurut usia bertujuan untuk menguraikan atau menggambarkan identitas responden berdasarkan usia atau umur responden yang dijadikan sampel penelitian. Oleh karena itulah akan disajikan deskripsi profil responden berdasarkan usia yang dapat disajikan pada tabel berikut ini :

Tabel 5.2 Tabel karakteristik responden berdasarkan usia

Usia	Jumlah (orang)	Presentase (%)
30 – 39	23	35,94
40 – 49	25	39,06
50 – 59	16	25
Jumlah	64	100

Sumber data kuesioner 2019

Berdasarkan tabel 5.2 yang menunjukkan karakteristik responden berdasarkan usia dapat disimpulkan bahwa responden lebih banyak didominasi oleh responden yang berusia antara 40 - 49 tahun, yaitu sebanyak 25 orang dengan persentase sebesar 39,06% sedangkan usia responden yang paling sedikit yaitu usia 50 -59 tahun sebanyak 16 orang dengan persentase sebesar 25 %.

c. Masa Kerja

Deskripsi profil responden berdasarkan masa kerja adalah menguraikan atau menggambarkan responden berdasarkan masa kerja. Oleh karena itulah akan disajikan deskripsi profil responden berdasarkan masa kerja yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 5.3 Karakteristik responden berdasarkan masa kerja

Masa kerja (tahun)	Jumlah (orang)	Presentase (%)
1 – 9	33	51,56
10 – 19	16	25
20 – 29	7	10,94
30-39	8	12,5
Jumlah	64	100

Sumber data kuesioner 2019

Dari tabel 5.3 yang menunjukkan karakteristik responden berdasarkan masa kerja dapat disimpulkan bahwa responden yang paling dominan adalah responden dengan masa kerja 1 – 9 tahun dengan jumlah 33 orang dengan persentase sebesar 51,56% sedangkan yang paling sedikit adalah responden dengan masa kerja 20 – 29 tahun dengan persentase sebesar 10,94%.

d. Tingkat Pendidikan

Deskripsi profil responden berdasarkan jenjang pendidikan adalah menguraikan atau menggambarkan responden menurut jenjang pendidikan terakhir. Oleh karena itulah akan disajikan deskripsi profil responden berdasarkan jenjang pendidikan terakhir yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 5.4 Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah (orang)	Presentase (%)
Diploma	4	6,25
SMA	26	40,62
S1	27	42,19
S2	7	10,94
Jumlah	102	100

Sumber data kuesioner 2019

Dari tabel 5.4 yang menunjukan karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat disimpulkan bahwa tingkat

pendidikan responden dalam penelitian ini yang paling banyak adalah S1 sebanyak 27 orang dengan persentasi 42,19%. Sementara tingkat pendidikan yang paling rendah frekuensinya adalah diploma yaitu sebanyak 4 orang, dengan persentasi 6,25%

2. Deskripsi Variabel Hasil Penelitian

Berdasarkan data yang dihimpun pada setiap variabel sebagai suatu nilai dari setiap responden yang diperoleh melalui kuesioner dan dihitung melalui program SPSS versi 23, deskripsi variabel hasil penelitian dapat menggambarkan tingkat frekuensi hasil kuesioner responden pada skala *likert*.

Distribusi jawaban responden mengenai variabel kompetensi (X) dan penggunaan sistem informasi manajemen (Y) dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 5.5 Distribusi jawaban responden variabel kompetensi (X)

ITEM	Item 1		Item 2		Item 3		Item 4		Item 5		TOTAL
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F
STS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TS	1	1,6	0	0	0	0	1	1,6	0	0	2
KS	5	7,8	5	7,8	0	0	15	23,4	0	0	25
S	39	60,9	46	71,9	53	82,8	29	45,3	26	40,6	167
SS	19	29,7	13	20,3	11	17,2	19	29,7	38	59,4	62
TOTAL	64	100	64	100	64	100	64	100	64	100	

Sumber: data kuesioner 2019

- a. Berdasarkan tabel 5.5 untuk pernyataan pertama responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 19 orang dengan persentase

sebesar 29,7%. Kemudian jawaban setuju sebanyak 39 orang dengan persentase sebesar 60,9%. Kemudian jawaban kurang setuju sebanyak 5 orang dengan presentase 7,8%, dan untuk jawaban tidak setuju sebanyak 1 orang dengan persentase 1,6%. Jadi, kesimpulannya untuk pernyataan pertama responden lebih dominan menjawab setuju.

- b. Berdasarkan tabel 5.5 untuk pernyataan kedua responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 13 orang dengan persentase sebesar 20,3%. Kemudian jawaban setuju sebanyak 46 orang dengan persentase sebesar 71,9%. Kemudian jawaban kurang setuju sebanyak 5 orang dengan persentase 7,8%. Jadi, kesimpulan untuk pernyataan kedua responden lebih dominan menjawab setuju.
- c. Berdasarkan tabel 5.5 untuk pernyataan ketiga responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 11 orang dengan persentase sebesar 17,2%. Kemudian jawaban setuju sebanyak 53 orang dengan persentase sebesar 82,8%. Jadi kesimpulannya untuk pernyataan ketiga responden lebih dominan menjawab setuju.
- d. Berdasarkan tabel 5.5 untuk pernyataan keempat responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 19 orang dengan persentase sebesar 29,7%. Kemudian jawaban setuju sebanyak 29 orang dengan persentase sebesar 45,3%. Jawaban kurang setuju sebanyak 15 orang dengan persentase sebesar 23,4%. Dan untuk jawaban tidak setuju

sebanyak 1 orang dengan persentase 1,6%. Jadi, kesimpulannya untuk pernyataan keempat responden lebih dominan menjawab setuju.

- e. Berdasarkan tabel di atas untuk pernyataan kelima responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 38 orang dengan persentase sebesar 59,4%. Kemudian jawaban setuju sebanyak 62 orang dengan persentase sebesar 40,6%. Jadi, kesimpulannya untuk pernyataan kelima responden lebih dominan menjawab sangat setuju.

Berdasarkan tabel, kesimpulan untuk keseluruhan item pernyataan untuk variabel kompetensi (X) adalah responden dalam penelitian ini dominan menjawab setuju.

Tabel 5.6 Distribusi jawaban responden variabel penggunaan sistem informasi manajemen (Y)

ITEM	Item 1		Item 2		Item 3		Item 4		TOTAL
	F	%	F	%	F	%	F	%	
									0
STS	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TS	0	0	0	0	0	0	0	0	69
KS	10	15,6	15	23,4	27	42,2	17	26,6	128
S	32	50	36	56,3	31	48,4	29	45,3	59
SS	22	34,4	13	20,3	6	9,4	18	28,1	256
TOTAL	64	100	64	100	64	100	64	100	

Sumber: data kuesioner 2019

- a. Berdasarkan tabel 5.5 untuk pernyataan pertama responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 22 orang dengan persentase sebesar 34,4%. Kemudian jawaban setuju sebanyak 32 orang dengan

persentase sebesar 50%. Kemudian jawaban kurang setuju sebanyak 10 orang dengan presentase 15,6%, Jadi, kesimpulannya untuk pernyataan pertama responden lebih dominan menjawab setuju.

- b. Berdasarkan tabel 5.5 untuk pernyataan kedua responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 13 orang dengan persentase sebesar 20,3%. Kemudian jawaban setuju sebanyak 36 orang dengan persentase sebesar 56,3%. Kemudian jawaban kurang setuju sebanyak 15 orang dengan persentase 23,4%. Jadi, kesimpulan untuk pernyataan kedua responden lebih dominan menjawab setuju.
- c. Berdasarkan tabel 5.5 untuk pernyataan ketiga responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 6 orang dengan persentase sebesar 9,4%. Kemudian jawaban setuju sebanyak 31 orang dengan persentase sebesar 48,4%. Kemudian jawaban setuju sebanyak 27 orang dengan persentase sebesar 42,2%. Jadi kesimpulannya untuk pernyataan ketiga responden lebih dominan menjawab setuju.
- d. Berdasarkan tabel 5.5 untuk pernyataan keempat responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 18 orang dengan persentase sebesar 28,1%. Kemudian jawaban setuju sebanyak 29 orang dengan persentase sebesar 45,3%. Jawaban kurang setuju sebanyak 17 orang dengan persentase sebesar 26,6%. Jadi, kesimpulannya untuk pernyataan keempat responden lebih dominan menjawab setuju.

Berdasarkan tabel di atas, kesimpulan untuk keseluruhan item pernyataan untuk variabel penggunaan sistem informasi manajemen (Y) adalah responden dalam penelitian ini juga dominan menjawab setuju.

2. Uji Validitas dan Realibilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui tingkat valid atau tidaknya instrument penelitian yang digunakan dalam pengumpulan data. Uji validitas yang digunakan adalah dengan metode item total *correlation* yaitu metode korelasi antar skor item dengan skor total. Item dikatakan valid apabila diperoleh nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (pada taraf 5%), Sebaliknya apabila diperoleh nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ (pada taraf 5%) maka dikatakan butir instrumen tidak valid. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan program aplikasi SPSS 23. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.7 Uji Validitas

Variabel	Item	R Hitung	Nilai R Tabel	Ket.
Kompetensi (X)	Item 1	0.724	0.254	VALID
	Item 2	0.565	0.254	VALID
	Item 3	0.5	0.254	VALID
	Item 4	0.763	0.254	VALID
	Item 5	0.403	0.254	VALID
SIM (Y)	Item 1	0.856	0.254	VALID
	Item 2	0.779	0.254	VALID
	Item 3	0.583	0.254	VALID
	Item 4	0.832	0.254	VALID

Sumber : Hasil olah data Program SPSS 23

Dari hasil uji validitas pada tabel di atas dapat diketahui bahwa keseluruhan item pernyataan pada kuesioner dalam penelitian ini menunjukkan nilai R hitung lebih besar dari nilai R tabel dengan signifikansi 5 % (0,254). Dengan demikian keseluruhan item pernyataan pada kedua variabel ini dinyatakan valid.

b. Uji Realibilitas

Setelah kuesioner dinyatakan valid, kuesioner kemudian di uji realibilitasnya untuk mengetahui kestabilan dalam mengukur dengan kata lain kuesioner tersebut konsisten jika digunakan untuk mengukur konsep atau struktur dari suatu kondisi ke kondisi yang lain.

Dasar pengambilan keputusan dalam uji realibilitas adalah jika nilai *Alpha* lebih besar dari nilai R tabel maka item-item pernyataan dalam angket yang digunakan dinyatakan reliabel atau konsisten, sebaliknya jika nilai *Alpha* lebih kecil dari R tabel maka item-item pernyataan dalam angket yang digunakan dinyatakan tidak reliabel atau tidak konsisten.

Tabel 5.8 Uji realibilitas variabel

No	Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
1	Kompetensi (X)	0.746	Reliabel
2	Penggunaan SIM (Y)	0.869	Reliabel

Sumber: hasil olah program spss 23

Berdasarkan tabel hasil uji realibilitas menggunakan program SPSS 23, semua variabel dalam instrument penelitian ini memiliki *Cronbach Alpha* > r tabel (0.254). Dengan demikian dapat dinyatakan

bahwa keseluruhan variabel dalam instrument penelitian ini bersifat reliabel.

3. Analisis regresi sederhana

Berdasarkan analisis regresi dapat diketahui model regresi yang dapat digunakan untuk mengetahui bentuk hubungan antara kompetensi dan penggunaan sistem informasi manajemen.

Tabel 5.9 Hasil analisis regresi linear sederhana

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.621	3.121		2.762	.008
	KOMPETENSI (X)	.342	.147	.283	2.322	.024

a. Dependent Variable: SISTEM INFORMASI MANAJEMEN (Y)
Sumber: data primer hasil SPSS penelitian (2019)

Berdasarkan tabel 5.5 diperoleh bahwa persamaan regresi kompetensi terhadap penggunaan sistem informasi manajemen pada kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Maros sebesar $Y = 8.621 + 0,342 X$.

- a. Konstanta sebesar 8.621 menyatakan bahwa jika tidak ada kompetensi pegawai, maka penggunaan sistem informasi manajemen sebesar 8.621.
- b. Koefisien regresi sebesar 0,342 menyatakan bahwa setiap penambahan (1) satuan kompetensi akan meningkatkan penggunaan sistem informasi manajemen sebesar 0,342 begitupun sebaliknya.

4. Uji koefisien korelasi

Koefisien korelasi dicari untuk menguji hipotesis dengan melihat seberapa besar hubungan kompetensi (X) terhadap penggunaan sistem informasi manajemen (Y). Nilai dari koefisien korelasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.10. Hasil korelasi antara variabel X dan variabel Y

Correlations			
		KOMPETENSI (X)	SISTEM INFORMASI MANAJEMEN (Y)
KOMPETENSI (X)	Pearson Correlation	1	.283 [*]
	Sig. (2-tailed)		.024
	N	64	64
PENGGUNAAN SISTEM INFORMASI MANAJEMEN (Y)	Pearson Correlation	.283 [*]	1
	Sig. (2-tailed)	.024	
	N	64	64

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber : Data primer penelitian setelah di olah dengan SPSS 23 (2019)

Berdasarkan pada tabel 5.6, .menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,024. Karena nilai signifikansi $0,024 < 0,05$ maka hipotesis diterima. Untuk derajat hubungan atau korelasi antara kompetensi dan penggunaan sistem informasi manajemen menghasilkan angka 0,283. Angka tersebut menunjukkan korelasi antara kompetensi dan penggunaan sistem informasi manajemen berada pada taraf cukup, sesuai dengan tingkat interpretasi korelasi menurut Sarwono 2006. Tanda '+' menunjukkan bahwa semakin tinggi kompetensi akan memungkinkan penggunaan sistem informasi manajemen meningkat.

5. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 5.11 Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.283 ^a	.080	.065	2.03265

a. Predictors: (Constant), KOMPETENSI (X)

Sumber : Data primer penelitian di olah dengan SPSS 23 (2019)

Pada tabel. 5.7 dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi terdapat pada nilai *R Square* sebesar 0,80. Hal ini berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat adalah sebesar 80% sisanya 20% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

6. Uji Hipotesis (uji t)

Pengujian hipotesis secara parsial ini dimaksudkan untuk menguji keberartian pengaruh masing-masing variabel bebas yaitu kompetensi (X), terhadap penggunaan sistem informasi manajemen (Y). Hasil analisis regresi selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.12 Hasil analisis regresi linear sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.621	3.121		2.762	.008
	KOMPETENSI (X)	.342	.147	.283	2.322	.024

a. Dependent Variable: SIM (Y)

Sumber: Data Primer Hasil SPSS Penelitian (2019)

Hasil nilai t-hitung pada variabel kompetensi (X) adalah = 2,322 lebih besar dari nilai t-tabel = 1,998 dengan tingkat signifikan 0,024 pada tingkat kesalahan 0,05. Karena t-hitung lebih besar dari t-tabel maka hipotesis diterima. Kemudian nilai sig. 0.024 < 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap penggunaan sistem informasi manajemen pada Dinas Kesehatan Kabupaten Maros.

2. Pembahasan pengaruh kompetensi terhadap penggunaan sistem informasi manajemen

Dari hasil observasi dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti memberikan gambaran bahwa pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Maros memanfaatkan sistem informasi manajemen dalam menyelesaikan pekerjaannya dibuktikan dengan digunakannya perangkat teknologi informasi yang memadai, namun terdapat kendala dari segi kompetensi dimana masih ada pegawai yang kurang mahir dalam menggunakan aplikasi sistem informasi yang diterapkan. Peneliti juga menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang kemudian dianalisis menggunakan program SPSS 23 yang diolah pada tahun 2019. Jenis uji yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, reliabilitas, regresi linier berganda, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi, uji parsial, dan simultan. Dari hasil pengujian menggunakan program SPSS 23 diperoleh hasil penelitian bahwa apabila terjadi peningkatan teknologi

kompetensi pegawai sebanyak 1% maka penggunaan sistem informasi manajemen juga akan meningkat. Maka hipotesis yang diajukan diterima.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Suhaya, Jarnawi Afgani Dahlan, Afriani & Siti Sohibah(2018), yang membuktikan bahwa kompetensi memberikan pengaruh yang berarti sebesar 44,6% terhadap sistem informasi di pemerintahan kota Tangerang. Apabila seseorang memiliki kompetensi dalam sistem informasi manajemen maka pekerjaannya pun akan lebih efektif dan efisien di era teknologi seperti sekarang ini. Dalam era teknologi informasi saat ini, kompetensi tersebut berguna untuk mendefinisikan, mengakses, mengelola, mengintegrasikan, mengevaluasi, menciptakan, serta mengkomunikasikan informasi secara baik dan legal dalam rangka membangun masyarakat berpengetahuan.

Berdasarkan uraian di atas maka, variabel kompetensi berpengaruh terhadap penggunaan sistem informasi manajemen pada kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Maros.

BAB VI PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Maros, maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap penggunaan sistem informasi manajemen pada kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Maros, dengan demikian hipotesis pada penelitian ini diterima.

B. Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka penulis mengajukan saran sebagai berikut :

1. Selain memperhatikan kemampuan atau kemahiran pegawai dalam menggunakan sistem informasi, pihak manajemen sebaiknya juga menaruh perhatian pada sistem yang digunakan. Ini sesuai dengan hasil distribusi angket yang peneliti dapatkan pegawai mengeluhkan aplikasi sistem yang digunakan belum relevan dan tidak tepat waktu dalam menghasilkan informasi. Sehingga mempengaruhi kepuasan pengguna.
2. Berdasarkan penilaian responden dalam penelitian ini masih banyak yang menggunakan sistem informasi bukan atas kesadaran diri sendiri. Untuk itu, pelatihan dan sosialisasi dari segi sistem informasi manajemen penting untuk meningkatkan kemampuan

dan kesadaran pegawai akan perlunya sistem informasi manajemen dalam membantu menyelesaikan pekerjaan di kantor.

3. Pada penelitian selanjutnya diharapkan meneliti faktor-faktor lain yang dapat meningkatkan penggunaan atau penerapan sistem informasi manajemen seperti dukungan manajemen puncak, pelatihan, atau kecanggihan sistem informasi yang tidak dibahas pada penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Fahmi, Irham. 2010. *Manajemen Resiko*. Bandung: Alfabeta.
- Kuncoro, Mudrajad. 2009. *Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi*. Penerbit Erlangga. Jakarta
- Moehariono. 2014. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi; Edisi Revisi*. Jakarta: Rajawali Pers
- Moehariono. 2010. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Surabaya: Ghalia Indonesia.
- Mulyanto, Agus. 2009. *Sistem Informasi Konsep dan Aplikasi*. Yogyakarta. Pustaka Pelajar.
- Moehariono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Nuryanti, Novi. 2016. *Pengaruh SIM Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Bidang Sumber Daya Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat*. <http://repository.unpas.ac.id/13514/1/TEISIS%20ANALISIS%20SIM%20DAN%20EFEKTIF%20KINERJA%20PDF.pdf> Diakses 29 Juli 2019
- Pajandas, Laurensius. 2017. *Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Di Kantor Badan Kepegawaian Daerah (Bkd) Kota Palopo* (<http://repository.unhas.ac.id/bitstream/handle/123456789/18886/SKRIPSI%20LAURENSIUS%20J%20PASANDA.pdf?sequence=1>) Diakses 23 Juli 2019

Rusdiana, Moch. Irfan, S. M. (2014). *Sistem Informasi Manajemen*. Bandung: Pustaka Setias

Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Cetakan Kelima. PT Refika Aditama: Bandung.

Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabet

Sutrisno, H Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi revisi. Surabaya: Kencana

Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group

Wibowo (2012). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: raja Grafindo Persada.

Zakiyudin, Ais. 2011. *Sistem Informasi Manajemen*. Jakarta: Mitra Wacana Media.

<https://repository.widyatama.ac.id/xmlui/bitstream/handle/123456789/6524/Bab%202.pdf?sequence=9> Diakses Juli 2019

http://repository.unisba.ac.id/bitstream/handle/123456789/3117/06bab2_Nova%20Fahrunisya_10090309109_skr_2016.pdf?sequence=6&isAllowed Diakses Juli 2019

http://dosen.stie-alanwar.ac.id/file/content/2018/02/Chamdan_Purnama-sistem_informasi_manajemen.pdf_chamdan.pdf Diakses Agustus 2019

<http://repository.usu.ac.id/bitstream/handle/123456789/65150/Chapter%20II.pdf?sequence=2&isAllowed=y> Diakses Agustus 2019

RIWAYAT HIDUP



Nurul Huda S , Lahir di Maros, 05 Agustus 1997, anak pertama dari tiga bersaudara memulai pendidikan pada tahun 2001 di SD Inpres No. 5 Hasanuddin dan tamat tahun 2007. Pada tahun yang sama melanjutkan Pendidikan ke SMP Negeri 5 Mandai dan tamat tahun 2012. Pada tahun yang sama melanjutkan pendidikan di SMA Negeri 1 Maros dan tamat pada tahun 2015. Pada tahun 2015 penulis melanjutkan studi di perguruan tinggi dan tercatat sebagai mahasiswa Universitas Muslim Maros Fakultas Ekonomi dan Bisnis jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia dan menyelesaikan pendidikan tahun 2019 dengan menyelesaikan tugas akhir berupa skripsi yang berjudul **Pengaruh Kompetensi terhadap Penggunaan Sistem Informasi Manajemen di kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Maros.**