

PENGARUH KOORDINASI DAN SISTEM INFORMASI SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Perusahaan UMKM Se-Kota Banjar)

Enjang Nursolih¹, Endang Rustendi^{2*}, Anisa Lisara^{3*}

Universitas Galuh

Jl. RE. Martadinata No.150 Ciamis

¹email enjangnursolih1972@gmail.com¹, tendiendang@gmail.com², nisalisara01@gmail.com³

Abstract— Coordination activities have a very important role in achieving organizational goals, because with coordination activities, each individual or section in an organization will collaborate with others in achieving organizational goals in an integrated manner. In the implementation of coordination, continuous exchange of information is supported, either between employees and employees or between leaders and subordinates, thereby creating adjustments to all activities to form a unified whole, to realize organizational goals which will have an impact on performance. The research results show that the influence of coordination on performance is 57.90%, while the influence of human resource information systems on performance is 52.18%, then the influence of coordination and human resource information systems on performance is 70.56%. Based on the analysis, it is known that the implementation of human resource coordination and information systems in the company on performance can be verified, the better the coordination and human resource information system, the performance will increase. It is recommended that the company be able to maintain and improve human resource coordination and information systems so that performance can increase

Keywords— Coordination, human resource information systems and employee performance

Abstrak— Kegiatan koordinasi mempunyai peranan yang sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi, karena dengan adanya kegiatan koordinasi setiap individu atau bagian yang ada dalam suatu organisasi akan bekerjasama dengan yang lainnya dalam mencapai tujuan organisasi secara terpadu. Dalam pelaksanaan koordinasi dukungan pertukaran informasi yang terus-menerus baik antara karyawan dengan karyawan atau antara pimpinan dengan bawahan sehingga menciptakan penyesuaian-penyesuaian dari seluruh kegiatan membentuk suatu kesatuan yang utuh, untuk mewujudkan tujuan organisasi yang akan berdampak pada kinerja. Hasil penelitian bahwa pengaruh koordinasi terhadap kinerja sebesar 57,90%, sedangkan pengaruh sistem informasi sumber daya manusia terhadap kinerja sebesar 52,18%, kemudian pengaruh koordinasi dan sistem informasi sumber daya manusia terhadap kinerja sebesar 70,56%. Berdasarkan analisis, diketahui bahwa dalam pelaksanaan koordinasi dan sistem informasi sumber daya manusia di perusahaan terhadap kinerja dapat teruji kebenarannya, semakin baik koordinasi dan sistem informasi sumber daya manusia maka kinerja akan meningkat. Disarankan agar pihak perusahaan, mampu mempertahankan dan ditingkatkan lagi dalam koordinasi dan sistem informasi sumber daya manusia sehingga kinerja dapat meningkat

Kata kunci— Koordinasi, sistem informasi sumber daya manusia dan kinerja karyawan

I. PENDAHULUAN

Organisasi pada era global saat ini dituntut untuk mempunyai keunggulan bersaing baik dalam kuantitas, kualitas, maupun sumber daya manusia yang profesional merupakan harta yang paling penting yang dimiliki oleh suatu organisasi.

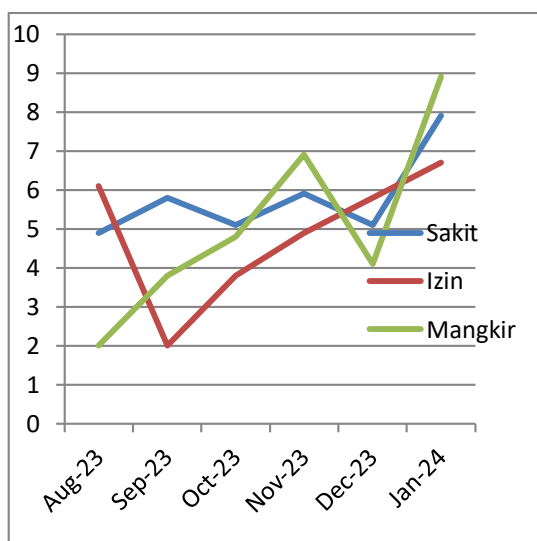
Tetapi di sisi lain, pegawai belum memiliki koordinasi yang baik dan keharmonisan kerja atau sistem informasi sumber daya manusia yang diterapkan pada perusahaan tersebut, dimana penilaian mereka terhadap kerja masih sebatas rutinitas dan beban yang harus dijalani. Kinerja seseorang dikatakan baik, apabila mampu membuktikan dalam

melaksanakan pekerjaan dengan hasil kerja (*output*) yang berkualitas dan kuantitas sesuai dengan target yang telah ditentukan. Secara definisi kinerja sebagaimana dikemukakan oleh Wirawan (2001:13) bahwa kinerja sering juga disebut dengan kinetika kerja atau *performence*, kinerja juga merupakan suatu fungsi dari hasil atau apa yang dicapai seorang karyawan dan kompetisi yang dapat menjelaskan bagaimana pegawai dapat mencapai hasil tersebut.

Seperti yang terjadi di perusahaan UMKM se-Kota Banjar dilihat dari sebagian indikator kinerja karyawan bahwa kinerja karyawan di perusahaan UMKM se Kota Banjar di antaranya:

1. Sebagian karyawan kadang-kadang suka menunda-nunda tugas pekerjaannya.
2. Proses atau hasil kerja yang diselesaikan pegawai masih kurang optimal.
3. Karyawan dalam memberikan pelayanan pada masyarakat masih kurang optimal.

Selanjutnya indikator kinerja karyawan di perusahaan UMKM se Kota Banjar bahwa tingkat kehadiran pegawai perlu mendapat perhatian khusus dari pihak perusahaan UMKM se Kota Banjar. Berdasarkan data yang diperoleh dari perusahaan UMKM se Kota Banjar, dapat dilihat bahwa tingkat kehadiran karyawan pada dua triwulan terakhir ini mengalami penurunan. Rincian kehadiran karyawan pada dua triwulan terakhir (Agustus 2023 sampai dengan Oktober 2023 dan November 2023 sampai dengan Januari 2024) dapat dilihat pada grafik berikut:



Grafik Absensi Ketidakhadiran Karyawan perusahaan UMKM se Kota Banjar Bulan Agustus 2023 - Januari 2024

Meninjau beberapa pendapat di atas untuk mengkaitkannya dengan hasil wawancara serta melihat fenomena yang terjadi di perusahaan UMKM se-Kota Banjar, maka fenomena di atas diduga merupakan permasalahan kinerja yang dipengaruhi oleh koordinasi dan sistem informasi sumber daya manusia.

Kegiatan atau pekerjaan baru efektif jika pekerjaan tersebut dilakukan dengan benar-benar sesuai dengan apa yang direncanakan. Menyatakan keefektifan dapat dengan menspesifikasi sasaran-sasaran untuk seluruh organisasi dan individu-individu serta kelompok pada organisasi perlu koordinasi. Sesuai dengan prinsip koordinasi dengan jalan membagi-bagi pekerjaan atas bagian-bagian. Menurut Handoko (2013:195), koordinasi adalah proses pengintegrasian tujuan-tujuan dan kegiatan-kegiatan pada satuan-satuan yang terpisah (departemen-departemen atau bidang-bidang fungsional) pada suatu organisasi untuk mencapai tujuan secara efisien dan efektif. Berdasarkan wawancara dengan salah satu pegawai di lingkungan perusahaan UMKM se Kota Banjar, bahwa masih terasa lemah dalam melaksanakan koordinasi yang memang sangat perlu dalam mencapai tujuan organisasi. Untuk mencapai tujuan tersebut perlu memperhatikan keseimbangan dalam pembagian tugas, wewenang, dan tanggungjawab sehingga terjadi hubungan yang harmonis, interaksi yang baik, saling menghargai, saling membutuhkan, dan saling mengisi untuk mencapai keseimbangan antara kepentingan karyawan dan kepentingan organisasi instansi tersebut.

Kemudian faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor informasi sumber daya manusia karena informasi sumber daya manusia memainkan peran dalam kinerja karyawan, baik pada tingkat kelompok maupun pada tingkat organisasi secara keseluruhan. Adapun pengertian lain diungkapkan oleh Mc.leod yang telah diterjemahkan oleh Teguh (2011:278) bahwa sistem informasi sumber daya manusia adalah sistem untuk mengumpulkan dan memelihara data yang menjelaskan sumber daya manusia, mengubah data tersebut menjadi informasi dan melaporkan informasi itu kepada pemakai.

Sistem informasi SDM merupakan suatu aplikasi yang dapat mengolah dan menyajikan data penilaian kinerja karyawan yang akan diterima oleh masing-masing karyawan. Dimana hasil wawancara dari empat perusahaan UMKM se Kota Banjar masing-masing mewakili perusahaan UMKM dengan salah satu pimpinan di bagian perusahaan UMKM pada perusahaan UMKM se Kota Banjar antara lain masih belum optimalnya sumber daya manusia dalam menyampaikan informasi baik subsistem input, database, ataupun subsistem output. Para karyawan masih terpaksa terhadap prosedur – prosedur yang lama dalam menyampaikan informasi untuk menyelesaikan pekerjaannya karena belum meratanya tingkat pendidikan para karyawan.

Semua ini mencerminkan tentang kinerja karyawan di perusahaan UMKM se Kota Banjar. Hal tersebut disebabkan bukan hanya dengan sebatas kemampuan kerja saja, melainkan merembet ke faktor yang lain, jumlah hasil pekerjaan yang diselesaikan, dari imbasnya pengkoordinasian dan sistem informasi SDM yang kurang optimal. Karena dengan koordinasi yang kurang harmonis dan sistem informasi SDM kurang optimal, kadang mereka bekerja tidak sesuai dengan harapan pemerintah.

Melihat latar belakang di atas, untuk mengetahui besarnya pengaruh koordinasi dan sistem informasi sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada perusahaan UMKM se-Kota Banjar perlu dilakukan penelitian.

II. LANDASAN TEORI

a. Koordinasi

Kegiatan koordinasi merupakan keperluan untuk setiap organisasi agar setiap karyawan yang bekerja pada bagian-bagian yang telah ditetapkan tidak mengejar kepentingannya sendiri-sendiri. Dengan adanya koordinasi diharapkan adanya penyelarasan secara teratur kegiatan-kegiatan yang selalu bergantung dari individu-individu untuk mencapai tujuan. Guna memperoleh gambaran yang jelas mengenai pengertian koordinasi, akan penulis kemukakan menurut Mukijat (2010:132) bahwa koordinasi adalah sinkronisasi (penyelarasan) dari kegiatan usaha secara teratur guna memberikan jumlah waktu dan pengarahan pelaksanaan yang tepat mengakibatkan adanya kegiatan

usaha yang selaras (harmonis) dan disatukan untuk suatu tujuan tertentu.

Menurut Handoko (2013 : 195), koordinasi adalah proses pengintegrasian tujuan-tujuan dan kegiatan-kegiatan pada satuan-satuan yang terpisah (departemen-departemen atau bidang-bidang fungsional) pada suatu organisasi untuk mencapai tujuan secara efisien dan efektif.

Berdasarkan pengertian yang telah dikemukakan di atas, dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa koordinasi merupakan suatu usaha untuk menyelaraskan antara individu dengan tujuan organisasi perusahaan terkait dapat dicapai hasil pekerjaan yang efektif dan efisien.

b. Sistem Informasi Sumber Daya Manusia

Sistem informasi sumber daya manusia merupakan proses kegiatan menginventarisasi kondisi, keadaan sumber daya manusia yang berada di dalam perusahaan untuk mengetahui kuantitas dan kualitas maupun permasalahan yang dihadapi untuk menjadi bahan pertimbangan dalam pengambilan kebijaksanaan manajemen sumber daya manusia. Sistem ini merupakan suatu prosedur yang sistematis untuk mengumpulkan, menarik, menyimpan, dan memutakhirkan data yang dibutuhkan suatu perusahaan tentang sumber daya manusia. Adapun pengertian lain diungkapkan oleh Mcleod yang telah diterjemahkan oleh Teguh (2011:278) bahwa sistem informasi sumber daya manusia adalah sistem untuk mengumpulkan dan memelihara data yang menjelaskan sumber daya manusia, mengubah data tersebut menjadi informasi dan melaporkan informasi itu kepada pemakai.

Kemudian pengertian sistem informasi sumber daya manusia menurut Amirin, (2016:39) menyatakan bahwa suatu sistem di dalam suatu organisasi yang mempertemukan kebutuhan pengolahan transaksi harian, mendukung operasi, bersifat manajerial dan kegiatan strategi dan suatu organisasi dan menyediakan pihak luar tertentu dengan laporan-laporan yang diperlukan tentang sumber daya manusia.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sistem informasi sumber daya manusia merupakan suatu prosedur sistematis yang memiliki kemampuan lebih dan sekadar laporan komputer mengenai

informasi karyawan, namun sistem informasi sumber daya manusia juga mampu menyimpan, menganalisis, memelihara, dan mengendalikan informasi keseluruhan mengenai sumber daya manusia agar dapat dipakai oleh semua pihak yang membutuhkan.

c. Kinerja

Istilah kinerja merupakan prestasi atau tingkat keberhasilan individu maupun kelompok individu atau kata lain *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Kinerja bisa diketahui hanya jika individu atau kelompok individu mempunyai keberhasilan yang telah ditetapkan dalam suatu organisasi, baik itu pemerintah maupun swasta, selalu digerakan oleh sekelompok orang yang berperan aktif untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai dari organisasi tersebut. Tujuan organisasi tentunya tidak akan tercapai jika kinerja anggota atau pegawainya tidak maksimal. Menurut A.A. Prabu Mangkunegara (2012 : 67) kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Kemudian menurut Peraturan pemerintah republik Indonesia Nomor 30 tahun 2019 bahwa Kinerja Pegawai Negeri Sipil adalah suatu proses sistematis yang terdiri dari perencanaan kinerja; pelaksanaan, pemantauan, dan pembinaan kinerja; penilaian kinerja; tindak lanjut; dan sistem informasi kinerja.

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil yang telah dicapai oleh seorang pegawai baik secara kualitas, kuantitas ataupun efektifitas kerja dengan penggunaan waktu dan efisiensi sumber daya juga dapat dijadikan ukuran kinerja seorang karyawan.

Secara umum, manusia bekerja dalam suatu organisasi karena mempunyai keinginan untuk memenuhi kebutuhannya hidupnya. Dengan adanya kebutuhan-kebutuhan itulah, maka manusia mau mengorbankan tenaga, waktu dan pikirannya bagi suatu perusahaan, yaitu perusahaan atau organisasi. Salah satunya upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan UMKM se Kota Banjar dapat dicapai melalui kegiatan koordinasi dan

sistem informasi sumber daya manusia yang baik.

Koordinasi diperlukan untuk menyelaraskan antara tujuan individu dengan tujuan organisasi dapat menciptakan kinerja yang tinggi. Adapun mekanisme pelaksanaan koordinasi yang dilakukan dalam suatu organisasi menurut Hendry Fayol (2012:85) sebagai berikut. 1).Pimpinan, 2).Komunikasi, 3).Bawahan, 4).Penghubung.

Berdasarkan pengertian tersebut bahwa koordinasi merupakan suatu usaha untuk menyelaraskan antara pekerja dengan pekerja yang lainnya sehingga keharmonisan kerja baik dan perlu juga didukung oleh sistem informasi sumber daya manusia. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi sistem informasi sumber daya manusia menurut Mcleod (2011:281) mengemukakan model dan sistem informasi sumber daya manusia yang menggambarkan subsistem *input, database, dan subsistem output*.

Perencanaan awal dari sistem informasi sumber daya manusia harus memasukan sebuah model keseluruhan yang akan menggambarkan masukan-masukan, transformasi, dan keluaran-keluaran yang diharapkan dan sebuah sistem dan data-data organisasi mengenai sumber daya manusia dan kegiatan-kegiatan personalia berdampak pada kinerja karyawan.

Pencapaian hasil yang baik dalam suatu pekerjaan dengan biaya relatif kecil hendaknya informasi manajemen sumber daya manusia perlu dipelihara dengan baik karena berdampak pada kinerja karyawan, sedangkan untuk mengukur keberhasilan koordinasi dapat dilakukan dengan cara menggunakan kinerja karyawan dalam bekerja. Adapun kinerja (*performance*) pada dasarnya merupakan apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai. Kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi antara lain termasuk: 1).Kuantitas, 2).Kualitas, 3).Jangka waktu, 3).Kehadiran ditempat kerja, 4).Sikap kooperatif.

Berdasarkan uraian di atas, dapat penulis simpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Pada umumnya kinerja seorang karyawan dipengaruhi oleh kualitas, kuantitas, jangka waktu, kehadiran ditempat kerja dan sikap kooperatif pegawai yang bersangkutan. Dengan demikian kinerja perlu mendapat

dukungan koordinasi dan sistem informasi sumber daya manusia.

Menurut Muchdarsyah Sinungan (2010:17) bahwa kinerja merupakan suatu pendekatan interdisipliner untuk menentukan tujuan yang efektif, pembuatan rencana aplikasi penggunaan cara yang produktif untuk menggunakan sumber-sumber secara efisien dan tetap menjaga adanya kualitas yang tinggi. Kinerja mengikutsertakan pengkoordinasian sumber daya manusia, keterampilan, barang, modal, teknologi, manajemen, informasi, energi, dan sumber-sumber lain menuju kepada pengembangan dan peningkatan standar hidup untuk seluruh masyarakat, melalui konsep kinerja semesta (total).

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh positif koordinasi terhadap kinerja karyawan.
2. Terdapat pengaruh positif sistem informasi sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan.
3. Terdapat pengaruh positif koordinasi dan sistem informasi sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan.

III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif analisis yaitu suatu metode penelitian yang menggambarkan objek penelitian berdasarkan fakta dan data yang terjadi pada saat penelitian berlangsung dengan cara mengumpulkan, menyusun dan menjelaskan data yang diperoleh untuk kemudian dianalisis. Di mana penelitian ini berupaya untuk mendeskripsikan dan menginterpretasikan hubungan antar variabel berdasarkan data dan informasi yang mendukung sesuai dengan sifat, permasalahan dan tujuan dilakukannya penelitian yang diperoleh dari data dan informasi yang dikumpulkan dengan melakukan berbagai analisis untuk mencapai kesimpulan

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada perusahaan UMKM se Kota Banjar. Karyawan perusahaan UMKM se Kota Banjar sebanyak 78 responden yang mewakilinya. Jadi, sampel dalam penelitian ini berjumlah 78 orang.

Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer dan skunder sedangkan teknik pengumpulan data yang akan dilakukan

penulis adalah: 1). Observasi, 2). Studi Kepustakaan, 3). Kuisisioner.

Analisis data adalah menyederhanakan seluruh data yang terkumpul, menyajikannya dalam susunan yang sistematis, kemudian mengolah dan menafsirkan atau memaknai data yang sebelumnya telah dikumpulkan, maka dilakukan cara untuk mengetahui besarnya pengaruh koordinasi dan sistem informasi sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan, dengan langkah-langkah sebagai berikut: analisis koefisien korelasi sederhana, analisis koefisien determinasi, menguji signifikan digunakan uji t dan uji f.

IV. HASIL PENELITIAN

a. Pengaruh Koordinasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan UMKM Se-Kota Banjar.

Hasil penelitian bahwa pengaruh koordinasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan UMKM Se-Kota Banjar dapat dilihat dari adanya usaha meningkatkan kemampuan dalam menjalankan koordinasi untuk bekerja lebih giat dan produktif, sebab koordinasi yang baik adanya hubungan baik antara pemimpin dengan bawahannya pada proses kerja sehingga akan menghasilkan kinerja karyawan yang tinggi. Berdasarkan hasil penelitian hipotesis yang diajukan diterima artinya koordinasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan UMKM Se-Kota Banjar. Semakin baik koordinasi maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Sedangkan hubungan koordinasi dengan kinerja pegawai di perusahaan UMKM Se-Kota Banjar memiliki hubungan sebesar 0,76 dalam kategori kuat. Sedangkan koordinasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 57,90%.

b. Pengaruh Sistem Informasi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan UMKM Se-Kota Banjar

Pengaruh sistem informasi sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada perusahaan UMKM Se-Kota Banjar dapat dilihat dari adanya pengelolaan subsistem input, database SISDM dan subsistem output, karena sistem informasi sumber daya manusia dipandang perlu dalam sebuah organisasi guna memberikan arahan dan segera dilakukan tindakan perbaikan sehingga akan menghasilkan kinerja karyawan yang tinggi. Berdasarkan hasil penelitian hipotesis yang diajukan diterima

artinya sistem informasi sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan UMKM Se-Kota Banjar. Semakin baik sistem informasi sumber daya manusia yang dilakukan maka akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan pada perusahaan UMKM Se-Kota Banjar.

Kemudian hubungan sistem informasi sumber daya manusia dengan kinerja karyawan di Kantor Kecamatan Se-Kota Banjar memiliki hubungan sebesar 0,72 dalam kategori kuat, sedangkan sistem informasi sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 52,18%.

c. Pengaruh Koordinasi dan Sistem Informasi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja karyawan

Hasil penelitian diketahui bahwa terdapat pengaruh koordinasi dan sistem informasi sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan di perusahaan UMKM Se-Kota Banjar, hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan regresi berganda yang menyatakan bahwa setiap penambahan atau peningkatan variabel koordinasi dan sistem informasi sumber daya manusia akan berdampak pada kinerja karyawan. Kemudian hubungan antara koordinasi dan sistem informasi sumber daya manusia dengan kinerja karyawan di perusahaan UMKM Se-Kota Banjar memiliki hubungan sebesar 0,84 dalam kategori sangat kuat. Kemudian koordinasi dan sistem informasi sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 70,56%.

Supaya kinerja karyawan di perusahaan UMKM Se-Kota Banjar tidak menurun maka koordinasi dan sistem informasi sumber daya manusia harus tetap dilaksanakan dengan baik supaya kinerja di perusahaan UMKM Se-Kota Banjar lebih baik. Di mana kenyataannya koordinasi yang dilaksanakan di perusahaan UMKM Se-Kota Banjar salah satunya kurangnya komunikasi antara bawahan dengan atasan dalam hal garapan kerjanya, sedangkan sistem informasi sumber daya manusia mulai dari subsistem *input*, *database* SISDM dan subsistem *output*, perlunya memberlakukan sistem informasi sumber daya manusia sebagai sub sistem input berfungsi untuk mengumpulkan data yang berhubungan dengan sumber daya manusia dari lingkungan perusahaan UMKM yang ada Se-Kota Banjar.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Koordinasi pada perusahaan UMKM Se-Kota Banjar adalah sangat baik. Hal tersebut terlihat dari hasil tanggapan responden dengan indikator penelitian yang meliputi pimpinan, komunikasi, bawahan, penghubung. Walaupun indikator penghubung informasi dari atasan untuk disampaikan kepada bawahan kurang baik akan tetapi pimpinan selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawan. Kemudian hubungan antara koordinasi dengan kinerja karyawan di perusahaan UMKM Se-Kota Banjar memiliki hubungan kuat, dan koordinasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin ditingkatkan koordinasi maka kinerja karyawan akan semakin meningkat pula.
2. Sistem informasi sumber daya manusia yang dilakukan pada perusahaan UMKM Se-Kota Banjar adalah sudah baik. Hal tersebut dibuktikan dari tanggapan responden dengan indikator penelitian meliputi subsistem *input*, *database* SISDM, subsistem *output*. Meskipun sistem informasi sumber daya manusia sebagai subsistem input kurang berfungsi untuk mengumpulkan data yang berhubungan dengan sumber daya manusia dari lingkungan pemerintah akan tetapi sistem informasi sumber daya manusia sebagai *database* SISDM sangat menyediakan informasi-informasi yang dibutuhkan untuk mengelola sumber daya manusia di dalam organisasi. Sedangkan hubungan antara sistem informasi sumber daya manusia dengan kinerja karyawan di perusahaan UMKM Se-Kota Banjar memiliki hubungan kuat, dan sistem informasi sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya apabila sistem informasi sumber daya manusia ditingkatkan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat pula.
3. Hubungan antara koordinasi dan sistem informasi sumber daya manusia dengan kinerja karyawan di perusahaan UMKM Se-Kota Banjar memiliki hubungan sangat kuat, dan secara bersama-sama yaitu koordinasi dan sistem informasi sumber daya manusia mempunyai pengaruh yang



positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan UMKM Se-Kota Banjar; Artinya semakin meningkat koordinasi dan sistem informasi sumber daya manusia maka kinerja karyawan akan semakin meningkat pula

REFERENSI

1. Amirin. 2016. Sistem Informasi Manajemen, Jakarta : Salemba Empat
2. Fayol, Hendry. 2012. Dasar-dasar Manajemen. Jakarta : Ghalia Indonesia.
3. Handoko, 2003. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Edisi 2, Cetakan kelibelas, Yogyakarta, BPFE.
4. Mangkunegara A.A. Anwar Prabu, 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama, Bandung, Refika Aditama.
5. Mcleod. 2011. Sistem Teknologi Komputer (terjemahan): Yogyakarta : Penerbit Gava Media.
6. Mukijat. 2010. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
7. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 tahun 2019 tentang Kinerja Pegawai Negeri Sipil.
8. Riduwan. 2017. Rumus dan Data dalam Analisis Statistikaan Penerbit Alfabeta Bandung.
9. Sinungan, Muchdarsyah. 2010. Pengantar Manajemen dalam Berorganisasi. Jakarta Erlangga.
10. Sugiyono. 2011. Statistik untuk penelitian, Penerbit CV. Alfabeta Bandung Cetakan kenam 2011.
11. -----2014. Metode Penelitian Bisnis. Cetakan kedelapan. Alfabeta. Bandung.
12. Wirawan. 2011. Manajemen Prestasi Kerja, Jakarta: Erlangga.

