



Original Article

Pengaruh Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (SISDM) Mobile terhadap Kinerja Karyawan

Yudi Permana[✉]

RSUD Kab.Bekasi

yudipermana74@gmail.com[✉]

Abstract:

As an effort to improve and support an electronic-based acceleration system, BLUD RSUD Bekasi Regency has built, developed and managed personnel applications to meet personnel services. Mobile HRIS plays an important role in improving employee performance by providing easy access to information, improving communication and collaboration, and monitoring performance effectively. The purpose of this study is to analyze the effect of the mobile Human Resources Information System (HRIS) on employee performance at BLUD RSUD Bekasi Regency in 2025. This study used a survey method with a quantitative descriptive and verification approach. The sample size was determined using the Slovin formula, with 258 respondents. The sampling technique used was simple random sampling. Data collection in this study used Google Forms. The instrument used by the researcher was a closed-ended questionnaire with a Likert scale. Data analysis techniques included classical assumption testing, descriptive analysis, and verification analysis using Multiple Linear Regression Analysis. The results of the study indicate that the mobile Human Resources Information System (SISDM) and employee performance at the Bekasi Regency Hospital BLUD are in the very good category. There is an influence of the mobile Human Resources Information System (SISDM) on employee performance at the Bekasi Regency Hospital BLUD. Suggestions for the Bekasi Regency Regional Public Service Agency (BLUD) include designing the mobile SISDM to improve efficiency, allowing tasks such as attendance, leave requests, and performance tracking to be performed mobile, saving time and resources. Rewards are an effective way to improve ASN performance, in the form of recognition, awards, or incentives, which can motivate ASN to work better and achieve organizational targets. Conducting regular evaluations

Submitted	: 1 January 2026
Revised	: 7 January 2026
Acceptance	: 30 January 2026
Publish Online	: 31 January 2026

of the use of the mobile SISDM and gathering feedback from employees to identify areas that need improvement and enhancement.

Keywords: HRIS Mobile, *employee performance*

Pendahuluan

Seiring berjalananya waktu, peran teknologi dalam mendukung kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) semakin krusial. Tak hanya sebagai alat bantu, teknologi kini menjadi pendorong utama dalam peningkatan efisiensi dan efektivitas kerja. Di era digital ini, kemajuan teknologi telah mengubah tatanan kehidupan masyarakat, termasuk dalam dunia birokrasi.

Pemanfaatan teknologi informasi pada setiap kegiatan penyelenggaraan pemerintahan dilaksanakan untuk menuju good governance. Konsep good governance ini memerlukan sistem yang mampu mengakomodir kebutuhan pelayanan yang efektif dan efisien. Penggunaan sistem informasi dimungkinkan adanya otomatisasi pekerjaan dan fungsi pelayanan untuk mewujudkan pelayanan yang baik termasuk otomatisasi dalam penanganan sistem kepegawaian.

Penerapan kebijakan e-Government merupakan suatu upaya untuk mengembangkan penyelenggaraan pemerintahan yang berbasis elektronik. Perkembangan dan pemanfaatan teknologi informasi (TI), diiringi semakin meluasnya penggunaan Internet sebagai akses ke dunia maya, telah mendorong suatu perubahan yang revolusioner. Perubahan pemanfaatan teknologi informasi tersebut selain dalam cara berkomunikasi dan menikmati hiburan, juga dalam proses penyelenggaraan pemerintahan. Penerapan kebijakan e-Government dilakukan dengan cara mengoptimalkan pemanfaatan kemajuan teknologi informasi untuk mengeliminasi sekat-sekat organisasi dan birokrasi.

Kebijakan penerapan e-Government harus ditunjang dengan infrastruktur institusional yang dapat diwujudkan apabila institusi pemerintah memiliki kesadaran dan eksis melaksanakan tujuannya. Infrastruktur institusional tersebut meliputi adanya koordinasi antar instansi, meningkatkan kerjasama serta memiliki komunikasi yang baik antar instansi terkait ([Indrajit, 2004](#)).

Reformasi tahun 1998 mengakibatkan tuntutan kuat masyarakat terhadap pemerintah untuk segera diadakan reformasi penyelenggaraan kehidupan berbangsa dan bernegara. Sumberdaya Manusia Aparatur sebagai salah satu area perubahan reformasi menuntut adanya pengelolaan manajemen sumberdaya aparatur yang mudah diakses baik oleh masyarakat maupun oleh aparatur sipil negara.

Berdasarkan hal tersebut serta untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang bersih, efektif, transparan, dan akuntabel serta pelayanan publik yang berkualitas dan terpercaya berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 95 Tahun 2018 tentang Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE), maka diperlukan sistem pemerintahan berbasis elektronik.

Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (SISDM) merupakan suatu aplikasi perangkat lunak dimana bertujuan sebagai pengolah data masuk yang nantinya dijadikan sebagai informasi bedasarkan kebutuhan pegawai ataupun instansi yang saling terintegrasi dalam lingkungan pemerintahan. Di era

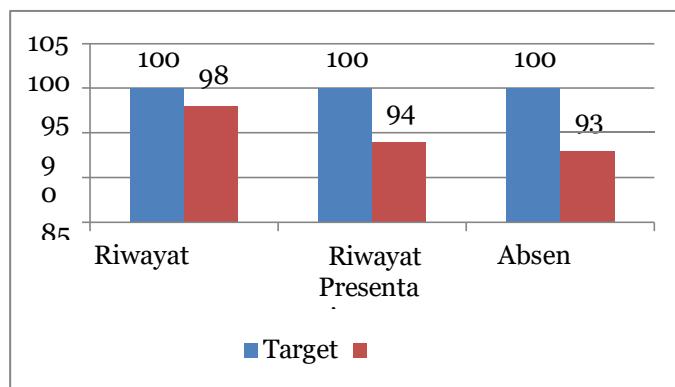
percepatan informasi Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (SISDM) sangat diperlukan sebagai pengolah administrasi pegawai dari lingkup kecil ke lingkup besar dalam konteks lingkungan pemerintahan. Dengan perkembangan dan kebutuhan yang semakin banyak mengakibatkan banyak perubahan dan regulasi dalam proses administrasi yang diharapkan dapat lebih efisien, efektif dan akurat dalam pengambilan keputusan dalam manajemen ASN.

Rumah Sakit merupakan salah satu instansi yang bergerak dalam bidang kesehatan. Rumah Sakit Umum Daerah Kab. Bekasi khusus karyawan BLUD (Badan Layanan Umum Daerah) memiliki suatu proses absensi yang belum terkomputerisasi. Proses absensi pada Rumah Sakit ini dilakukan langsung dengan menggunakan pencatatan manual dan dilaporkan setiap bulannya. Dalam pelaksanaannya, pendokumentasian dan pelaporan dengan metode konvensional/paper based lebih banyak kekurangannya dibandingkan dengan menggunakan basis teknologi informasi (IT/computer based). Mulai dari tempat penyimpanan yang membutuhkan ruang yang cukup besar, miss communication karena tulisan tangan yang kurang terbaca, waktu pengisian laporan lebih lama, dan masih banyak lagi.

Sebagai upaya meningkatkan dan mendukung sistem percepatan berbasis elektronik, BLUD RSUD Kabupaten Bekasi telah membangun, mengembangkan dan mengelola aplikasi kepegawaian untuk memenuhi layanan kepegawaian. SISDM merupakan aplikasi yang diharapkan dapat mempermudah proses administrasi kepegawaian. SISDM merupakan rumah dari berbagai aplikasi-aplikasi yang telah dibentuk oleh BLUD RSUD Kabupaten Bekasi, sehingga harapannya dapat lebih mempermudah pegawai dalam mengakses ataupun mengelola manajemen kepegawaian mulai dari: perencanaan pegawai, presensi, penilaian kinerja, pengelolaan jabatan fungsional, usulan kenaikan pangkat, pengembangan kompetensi, dan usulan pensiun. Penggunaan aplikasi mobile dan internet dikatakan lebih efektif dan efisien karena adanya kemudahan dalam pengaksesan dan pengambilan informasi.

SISDM mobile memungkinkan pemantauan kinerja karyawan secara real-time, di mana saja dan kapan saja. Karyawan dapat mengakses informasi tentang target kinerja, umpan balik, dan evaluasi kinerja mereka melalui aplikasi. Hal ini membantu karyawan untuk memahami ekspektasi kinerja, melacak kemajuan mereka, dan melakukan perbaikan jika diperlukan.

Berdasarkan hasil studi pendahuluan BLUD RSUD Kabupaten Bekasi terdapat beberapa permasalahan terkait kinerja karyawan sebagai berikut :



Sumber : BLUD RSUD Kabupaten Bekasi (2024).

Gambar 1.1 Rekapitulasi Absensi, Presentasi dan Absensi Apel Karyawan BLUD RSUD Kabupaten Bekasi

Berdasarkan gambar di atas terlihat masih terdapat permasalahan kinerja karyawan pada BLUD RSUD Kabupaten Bekasi tahun 2024 antara lain riwayat absensi karyawan baru mencapai 98%, riwayat presentasi 94% dan absen apel baru mencapai 93%. Hal ini menunjukkan kinerja karyawan pada BLUD RSUD Kabupaten Bekasi belum optimal, karena masih di bawah target 100%. Dengan demikian, penggunaan Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (SISDM) mobile oleh karyawan pada BLUD RSUD Kabupaten Bekasi belum optimal.

Kelemahan SISDM mobile RSUD Kabupaten Bekasi menjadi celah bagi karyawan untuk memanipulasi kehadiran karena belum adanya face detector pada SISDM mobile agar tidak bisa digantikan orang lain menjadi celah bagi karyawan untuk memanipulasi kehadiran, selain itu karyawan bisa memanipulasi lokasi menggunakan aplikasi fake GPS. SISDM mobile rentan terhadap akses ilegal dan kebocoran data sensitif. Peningkatan keamanan dan privasi data menjadi krusial, terutama dalam sistem yang menyimpan data pribadi karyawan.

SISDM mobile berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan menyediakan akses informasi yang mudah, meningkatkan komunikasi dan kolaborasi, serta memantau kinerja secara efektif. Penerapan SISDM mobile yang tepat dapat membantu organisasi mencapai tujuan bisnis dengan lebih baik.. Namun SISDM mobile RSUD Kabupaten Bekasi mempunyai beberapa kelemahan antara lain menjadi celah bagi karyawan untuk memanipulasi kehadiran karena belum adanya face detector pada SISDM mobile agar tidak bisa digantikan orang lain menjadi celah bagi karyawan untuk memanipulasi kehadiran, selain itu karyawan bisa memanipulasi lokasi menggunakan aplikasi fake GPS. Kelemahan lainnya adalah SISDM mobile rentan terhadap akses ilegal dan kebocoran data sensitif. peningkatan keamanan dan privasi data menjadi krusial, terutama dalam sistem yang menyimpan data pribadi karyawan.

Satu hal yang penting yaitu bahwa keberhasilan berbagai aktivitas didalam instansi dalam mencapai tujuan bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi, dana operasi yang tersedia, sarana ataupun prasarana yang dimiliki, melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia. Faktor sumber daya manusia ini merupakan elemen yang harus diperhatikan oleh instansi dilingkup BLUD RSUD Kabupaten Bekasi.

Kinerja bukan konsekuensi atau hasil tindakan tetapi tindakan itu sendiri. Sebagai kunci penyelenggaraan tata kelola pemerintahan yang akuntabel, pengelolaan sumber daya manusia menjadi prioritas pemerintah. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara dijalankan berdasarkan asas kepastian hukum, profesionalitas, proporsionalitas, keterpaduan, pendeklegasian, . netralitas, akuntabilitas, efektivitas dan efisiensi, keterbukaan, nondiskriminatif, persatuan dan kesatuan, keadilan dan kesetaraan, dan kesejahteraan.

Naik turunnya kinerja dalam instansi karena adanya beberapa faktor yang mempengaruhinya. Pada umumnya kinerja instansi yang optimal dipengaruhi oleh faktor internal maupun eksternal. Faktor internal yang diduga kuat memberikan pengaruh terhadap kinerja perusahaan saat ini salah satunya

diantaranya karena sistem informasi SDM yang juga berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini bisa disebabkan sarana sistem informasi SDM yang kurang mendukung, dalam hal ini penerapan sistem informasi SDM yang akurat, relevan, lengkap dan tepat waktu. Untuk mencapai kinerja yang optimal, diperlukan evaluasi kinerja. Evaluasi dilakukan guna mengetahui seberapa jauh kinerja pegawai tersebut sudah dilaksanakan. Menurut [Hamali \(2023\)](#) terdapat delapan evaluasi kinerja yaitu : 1).Penilai. 2). Mengumpulkan informasi. 3). Kinerja. 4). Ternilai. 5). Dokumentasi. 6). Membandingkan kinerja ternilai dengan standar atasannya. 7). Dilakukan secara periodik. 8). Pengambilan keputusan manajemen SDM.

Sejalan dengan pendapat tersebut, penelitian [Anggraeni, A., & Makmur. \(2024\)](#) menunjukkan bahwa evaluasi kerja sangat penting terhadap perbaikan kinerja karyawan yang ada dalam perusahaan, karena dengan adanya evaluasi kerja dapat meningkatkan penilaian kinerja yang dapat memberikan kesempatan kepada karyawan untuk memperoleh berbagai macam apresiasi yang perusahaan sediakan, evaluasi kerja merupakan faktor penting sebagai penunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan.

Sistem informasi juga menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang mempunyai kualitas informasi sangatlah penting bagi personalia untuk digunakan menyusun kegiatan-kegiatan instansi/organisasi yang akan dijalankan, kemampuan instansi/organisasi dalam memperoleh, menyimpan, memelihara dan menggunakan informasi personalia merupakan faktor yang penting bagi manajemen sumber daya manusia. Menurut [Veithzal Rivai \(2018\)](#) menyebutkan bahwa ada tiga komponen fungsional utama dalam setiap Sistem Informasi SDM. Komponen-komponen tersebut adalah: 1). Fungsi masukan 2). Fungsi pemeliharaan data dan 3). Fungsi keluaran.

Sejalan dengan pendapat tersebut, menurut [Lasmaya \(2018\)](#) penguasaan teknologi informasi merupakan tuntunan yang mutlak di suatu perusahaan. Hal ini bisa kita lihat dimana sebagian besar perusahaan telah menggunakan sistem informasi manajemen dalam mengoperasional suatu perusahaan. Seluruh SDM perusahaan diharuskan mampu menguasai sistem tersebut sesuai dengan departemennya masing-masing.

Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (SISDM) memainkan peran penting dalam penelitian dan pelaksanaan strategi SDM yang efektif. Dalam konteks ini, SISDM tidak hanya membantu mengelola data karyawan tetapi juga membantu pengambilan keputusan manajemen dengan lebih efisien dan akurat. Penelitian [Riska Meliana Safitri, dkk \(2024\)](#) telah menunjukkan bahwa penggunaan teknologi informasi dalam pengelolaan sumber daya manusia dapat meningkatkan efisiensi dan efisiensi kerja serta membantu pengambilan keputusan,. Oleh karena itu, integrasi SISDM dengan TI dapat membantu organisasi mencapai tujuan strategis.

Menurut [Riska Meliana Safitri dkk \(2024\)](#), kualitas data yang dihasilkan oleh SISDM mempengaruhi seberapa baik kinerja perusahaan.

Kualitas sistem informasi dapat meningkatkan kepuasan pengguna dan kinerja karyawan. Dalam situasi ini, kompetensi sumber daya manusia juga berperan sebagai faktor moderasi yang dapat mempengaruhi keberhasilan implementasi SISDM. Pekerja dengan kompetensi tinggi cenderung lebih mampu memanfaatkan sistem informasi dengan baik, yang menghasilkan laporan dan

pengambilan keputusan yang lebih baik Akibatnya, pengembangan kompetensi SDM harus menjadi komponen penting dari strategi implementasi SISDM.

Selain itu, SISDM meningkatkan pengendalian dan akuntabilitas internal organisasi. Sistem komputerisasi membuat pengelolaan data karyawan lebih jelas dan akuntabel, yang sangat penting bagi lembaga pemerintah dan publik. Studi menunjukkan bahwa pengendalian internal dengan teknologi informasi dapat meningkatkan laporan keuangan dan akuntabilitas organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa SISDM meningkatkan efisiensi operasional dan mendukung prinsip-prinsip pemerintahan yang baik dan akuntabilitas dalam pengelolaan SDM ([Riska Meliana Safitri dkk, 2024](#)).

Dengan adanya SISDM yang efektif, organisasi dapat mengelola data pegawai dengan lebih efisien, seperti pengumpulan, peringkasan, dan penganalisisan data yang berkaitan dengan manajemen kepegawaian. Pengelolaan data yang lebih baik ini memungkinkan pengambilan keputusan yang lebih cepat dan akurat, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja pegawai ([Erpurini, 2019](#)). Selain itu, penerapan SISDM juga membantu dalam memastikan bahwa pegawai memahami dan mematuhi aturan kerja digital yang telah ditetapkan, sehingga meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja mereka. Penelitian menunjukkan bahwa ketika SISDM diterapkan dengan baik, kinerja pegawai cenderung meningkat secara signifikan, yang pada gilirannya berkontribusi terhadap efektivitas organisasi secara keseluruhan ([Hijrasil, dkk, 2023](#)).

Hasil penelitian [Karnadi & Ediyanto \(2021\)](#) menunjukkan sistem informasi sumber daya manusia secara parsial berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja ASN pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Situbondo. dan sistem informasi sumber daya manusia berpengaruh dominan terhadap variabel kinerja. Sejalan hasil penelitian [Habibatul Hidayati dan Anisa Putri \(2022\)](#) menunjukkan bahwa sistem informasi sumber daya manusia memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Barat. Penelitian lain yang dilakukan [Zulkifli T., Arifin dan Rahmisyari \(2024\)](#) menunjukkan sistem informasi SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada lingkup Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Tojo Una-Una melalui variabel evaluasi kerja, artinya bahwa evaluasi kerja pegawai lingkup satuan kerja perangkat daerah akan naik jika diikuti dengan kenaikan pengaruh sistem informasi SDM terhadap kinerja.

[Agustinus Bagus Widiatmo A, Sih Dharmi Astuti B, Dwi Eko Waluyo \(2024\)](#) menjelaskan informasi berkualitas tinggi berdampak signifikan dan positif terhadap SISDM, meskipun tidak secara langsung memengaruhi kinerja. Selain itu, kualitas informasi yang unggul secara signifikan meningkatkan kepuasan pengguna. Di sisi lain, SISDM memiliki efek positif yang kuat terhadap kinerja dan kepuasan pengguna, sementara kepuasan pengguna yang meningkat juga berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja. Lebih lanjut, pengaruh kualitas informasi terhadap kinerja diwujudkan secara tidak langsung melalui pengaruhnya terhadap SISDM dan kepuasan pengguna.

Pengembangan kompetensi digital di antara SDM aparatur sangat penting untuk meningkatkan efektivitas layanan publik. Penerapan teknologi dalam birokrasi memungkinkan layanan yang lebih cepat dan akurat, terutama di sektor

administrasi kependudukan dan kesehatan ([Nur Adila dan Lolita Deby Mahendra Putri.2024](#)).

Metode

Metode Penelitian

Menurut [Sugiyono \(2021\)](#), metode penelitian adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Penelitian ini menggunakan metode survei. Menurut [Sugiyono \(2021\)](#), metode survei adalah metode penelitian kuantitatif yang digunakan untuk mendapatkan data dari populasi atau sampel dengan cara menyebarluaskan kuesioner, melakukan wawancara terstruktur, atau menggunakan instrumen lain untuk mengumpulkan informasi tentang keyakinan, pendapat, karakteristik, atau perilaku. Tujuannya adalah untuk menguji hipotesis atau mendeskripsikan fenomena sosial dan psikologis.

Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut [Sugiyono \(2021\)](#) pendekatan kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, yang menganggap realitas itu dapat diklasifikasikan, relatif tetap, konkret, teramat, terukur, dan hubungan antar gejala bersifat sebab akibat.

Pendekatan kuantitatif yang digunakan adalah deskriptif verifikatif. Menurut [Sugiyono \(2021\)](#) metode deskriptif merupakan metode penelitian yang digunakan untuk mengetahui nilai variabel mandiri atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan atau menggabungkan antara variabel satu dengan variabel yang lain. Metode deskriptif digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas. Dalam penelitian ini, metode deskriptif digunakan untuk mengetahui dan mengkaji gambaran Sistem Informasi Sumber Daya Manusia Mobile dan kinerja karyawan BLUD RSUD Kabupaten Bekasi.

Adapun metode verifikatif menurut [Sugiyono \(2021\)](#) adalah metode penelitian yang dilakukan terhadap populasi atau sampel tertentu dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Dalam penelitian ini, metode verifikatif untuk mengetahui dan mengkaji besarnya pengaruh Sistem Informasi Sumber Daya Manusia Mobile terhadap kinerja karyawan BLUD RSUD Kabupaten Bekasi.

Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut [Sugiyono \(2021\)](#), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya sekedar orang, tetapi juga objek dan benda-benda alam yang lainnya. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada subjek/objek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh objek/subjek itu. Berdasarkan penjelasan diatas, maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan BLUD RSUD Kabupaten

Bekasi tahun 2024 sebanyak 727 orang.

2. Sampel

Menurut [Sugiyono \(2021\)](#), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Besaran sampel dalam penelitian ini digunakan rumus [Slovin \(1960\)](#) dalam [Sugiyono \(2021\)](#). Rumus Slovin adalah sebuah rumus atau formula untuk menghitung jumlah sampel minimal apabila perilaku dari sebuah populasi tidak diketahui secara pasti. Adapun rumus Slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot e^2}$$

Keterangan :

n = Ukuran sampel/jumlah responden

N = Ukuran populasi

e = Persentase kelonggaran ketelitian kesalahan pengambilan sampel yang masih bisa ditolerir atau diinginkan, digunakan $5\% = 0,05$

Penelitian ini menggunakan derajat kepercayaan 95%, maka tingkat kesalahan adalah 5%, sehingga peneliti dapat menentukan batas minimal sampel yang dapat memenuhi syarat *margin of error* 10%. Hasil perhitungan besar sampel dapat dibulatkan untuk mencapai kesesuaian :

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot e^2}$$

$$= \frac{727}{1 + 727 \cdot (0,05)^2}$$

$$= \frac{727}{1 + 1,875}$$

$$= 258,03 \square 258$$

Berdasarkan perhitungan dengan rumus Slovin tersebut, maka jumlah karyawan yang dapat dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 258 responden.

3. Kerangka Sampel

Kerangka sampel penelitian ini sebagai berikut :

Tabel 3.1 Kerangka Sampel Penelitian

No.	Jenis Tenaga	Jumlah Sampel
1.	Dokter Spesialis	5

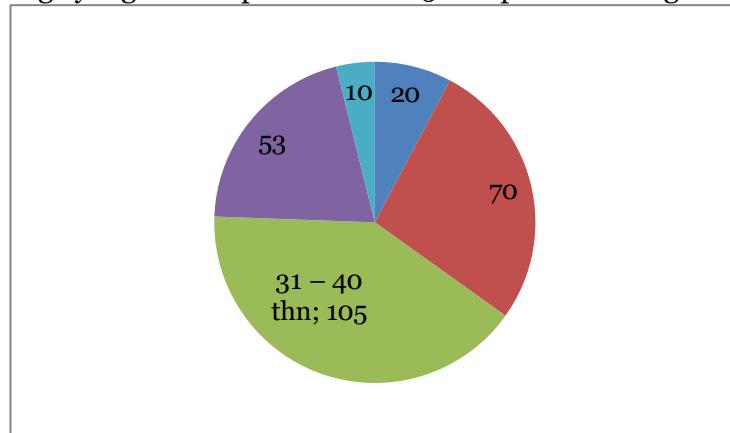
Dokter Umum	30
Dokter Gigi	8
Perawat	122
5. Bidan	10
Tenaga Kesehatan lainnya	35
Tenaga Administrasi	48
Total	258

Hasil

Pada BAB IV ini akan dibahas hasil penelitian yang dilakukan di BLUD RSUD Kabupaten Bekasi. Secara garis besar, bab IV ini akan memaparkan deskripsi awal karakteristik responden dan hasil uji keabsahan data yaitu hasil uji validitas dan realibilitas instrumen penelitian.

Bab IV ini terdiri dari lima sub bab yaitu karakteristik responden, uji keabsahan data, analisis deskriptif, analisis kuantitatif dan pembahasan hasil penelitian.

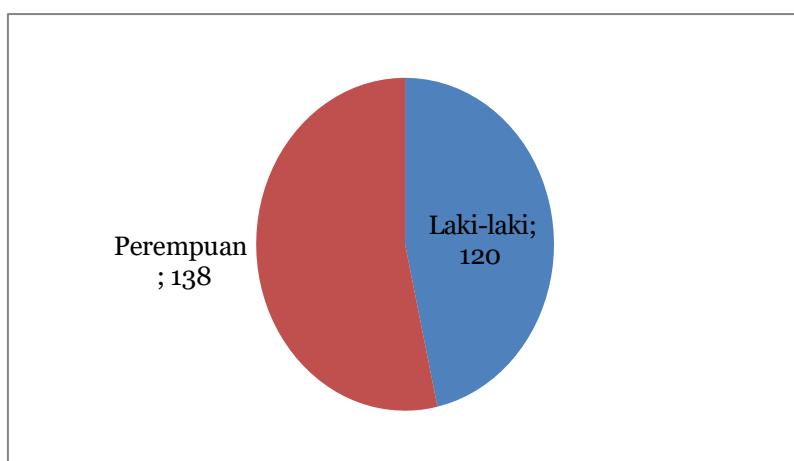
Karakteristik responden terdiri dari usia, jenis kelamin, masa kerja, dan jenis tenaga yang telah diperoleh dari 258 responden sebagai berikut :



Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2025

Gambar 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

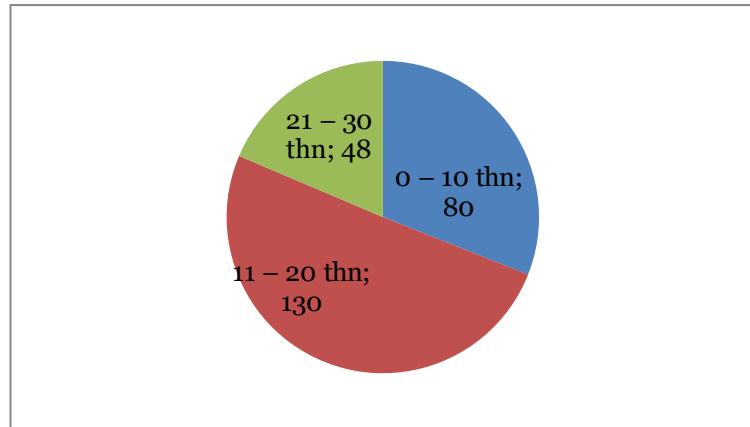
Pembagian kelompok umur responden mengacu pada Buku Statistik Aparatur Sipil Negara Tahun 2024. Gambar 4.1 menunjukkan bahwa mayoritas responden berusia antara 31 – 40 tahun berjumlah 105 orang (40,70%), diikuti responden berusia 21 – 30 tahun berjumlah 70 orang (27,13%), responden berusia 41 – 50 tahun berjumlah 53 orang (20,54%), responden



berusia 18 – 20 tahun berjumlah 20 orang (7,75%) dan paling sedikit adalah responden berusia 51 – 60 tahun berjumlah 10 orang (3,88%).

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2025

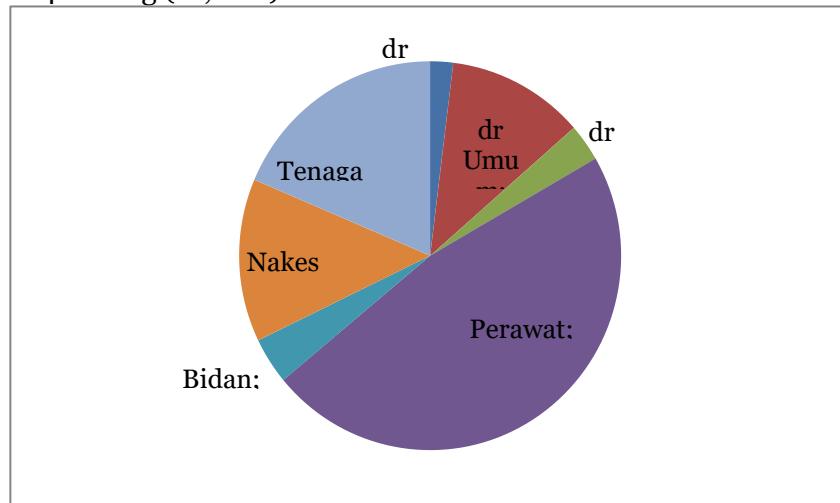
Gambar 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin
Responden berjenis kelamin perempuan lebih banyak yaitu 138 orang (53,49%) dari pada responden berjenis kelamin laki-laki yaitu 120 orang (46,51%).



Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2025

Gambar 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Pembagian masa kerja responden mengacu pada Buku Statistik Aparatur Sipil Negara Tahun 2024. Gambar 4.3 menunjukkan mayoritas responden mempunyai masa kerja 11 – 20 tahun yaitu sebanyak 130 orang (50,39%), responden dengan masa kerja 0 – 10 tahun sebanyak 80 orang (31,01%) dan paling sedikit responden dengan masa kerja 21 – 30 tahun sebanyak 48 orang (18,60%).



Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2025

Gambar 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Tenaga Sebagian besar jenis tenaga responden adalah Perawat yaitu sebanyak 122 orang (47,29%), diikuti tenaga administrasi sebanyak 48 orang (18,60%), tenaga kesehatan lainnya 35 orang (13,57%), dokter umum 30 orang (11,63%), dokter gigi 8 orang (3,10%) dan paling

sedikit responden Dokter Spesialis sebanyak 5 orang (1,94%).

Hasil analisis deskriptif menunjukkan rata-rata Sistem Informasi Sumber Daya Manusia mobile dinilai sangat baik oleh responden. Nilai rata-rata tertinggi adalah dimensi kualitas sistem, sedangkan yang terendah dimensi kualitas layanan. Hal ini selaras dengan DeLone dan McLean bahwa kualitas sistem merupakan salah satu indikator penting dalam mengukur kesuksesan sistem informasi. Model DeLone dan McLean, yang sering digunakan untuk mengevaluasi keberhasilan sistem informasi, menempatkan kualitas sistem sebagai salah satu faktor utama yang memengaruhi penggunaan sistem, kepuasan pengguna, dan manfaat bersih yang dihasilkan oleh sistem tersebut.

Kualitas sistem dalam Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (SISDM) SISDM mobile sangat penting karena berdampak langsung pada efisiensi operasional, pengambilan keputusan, dan kinerja keseluruhan organisasi BLUD RSUD Kabupaten Bekasi. Sistem yang berkualitas memastikan data yang akurat dan terpercaya, yang memungkinkan pengelolaan SDM yang lebih efektif dan strategis.

Hasil persamaan regresi linear berganda menunjukkan Sistem Informasi Sumber Daya Manusia mobile dengan dimensi kualitas sistem, kualitas informasi, kualitas layanan, penggunaan (*use*) dan kepuasan pengguna menunjukkan pengaruh yang positif dan searah terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa jika variabel kualitas sistem, kualitas informasi, kualitas layanan, penggunaan (*use*) dan kepuasan pengguna tidak mengalami perubahan, maka nilai kinerja karyawan adalah 24205,721.

Hasil uji simultan menunjukkan SISDM *mobile* berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Hasil koefisien determinasi menunjukkan SISDM *mobile* mampu menerangkan atau memprediksi nilai variabel kinerja karyawan sebesar 56,8% sedangkan sisanya 43,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diamati dalam penelitian ini. Hasil ini sejalan dengan [Mahesa Januar Amarullah dan Nelly Martini \(2023\)](#) terdapat pengaruh secara simultan antara SISDM dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Dewi Sri Karawang. Besarnya pengaruh yaitu sebesar 0,4359 atau 43,59% adapun variabel lain sebesar 0,5641 atau 56,41%. Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian [Bima Argo Wibowo dan Dian Indiyati \(2023\)](#) yang menunjukkan bahwa dari koefisien determinasi, pengaruh HRIS terhadap kinerja karyawan sebesar 0,816 atau 81,6%. Besaran nilai tersebut termasuk kuat.

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian Karnadi & Ediyanto (2021) bahwa SISDM berpengaruh dominan terhadap variabel kinerja. Penelitian [Habibatul Hidayati dan Anisa Putri \(2022\)](#), [Reno Saputra \(2022\)](#), [Lia Nuramalia, Purwadhi dan Rian Andriani \(2023\)](#) juga menunjukkan sistem informasi sumber daya manusia memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

[Zulkifli T., Arifin dan Rahmisyari \(2024\)](#) juga menunjukkan hasil yang sama dengan penelitian ini yaitu sistem informasi SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui variabel evaluasi kerja, artinya bahwa evaluasi kerja pegawai lingkup satuan kerja perangkat daerah akan naik jika diikuti dengan kenaikan pengaruh sistem informasi SDM terhadap kinerja. Menurut [Nanik Iriyanti, Noni Setyorini dan Noventia Karina Putri \(2025\)](#) menunjukkan bahwa semakin baik penerapan HRIS, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

Penelitian ini juga menghasilkan secara parsial adanya pengaruh yang positif dan signifikan kualitas sistem terhadap kinerja karyawan. Hal ini ini sejalan dengan [Chanovietra Mutiarasani, \(2021\)](#) secara parsial variabel kualitas sistem berpengaruh sebesar sebesar 45,4% terhadap kinerja karyawan pada BUMN yang berpusat di Kota Bandung. Penelitian [Hazrilia Putri Fanida \(2021\)](#) juga menunjukkan pengaruh system quality terhadap kinerja. Sistem dari HRMS BIPO secara umum mempengaruhi kinerja walupun tidak mempengaruhi kesuksesan dari HRIS, karena sistem dari HRMS BIPO sudah bisa mendukung sebagian praktik atau aktifitas utama yang ada di kantor seperti absensi, meminjam ruangan meeting, pengajuan lembur dan cuti. Selain

itu, jaringan pada HRMS BIPO tidak pernah bermasalah dan selalu stabil. Penelitian [Wahyudi Ilham \(2023\)](#) juga menunjukkan bahwa variabel kualitas sistem dan kualitas informasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Aston Inn Gideon Batam dan menunjukkan arah nilai positif

Menurut [DeLone dan McLean dalam Livari \(2005\)](#) kualitas sistem merupakan sistem ciri karakteristik kualitas yang diinginkan dari sistem informasi itu sendiri, dan kualitas informasi yang diinginkan informasi karakteristik produk. Menurut [DeLone & McLean \(2003\)](#) dan [Urbach & Mueller \(2011\)](#) *system quality* adalah kualitas dari kombinasi *hardware* dan *software* dalam sistem informasi. Berfokus pada performa sistem yang merujuk pada seberapa baik kemampuan *hardware*, *software*, kebijakan, prosedur dari sistem informasi dapat menyediakan kebutuhan pengguna.

Kualitas sistem dalam SISDM *mobile* sangat penting karena berdampak langsung pada efisiensi operasional, pengambilan keputusan, dan kinerja keseluruhan organisasi BLUD RSUD Kabupaten Bekasi. Sistem yang berkualitas memastikan data yang akurat dan terpercaya, yang memungkinkan pengelolaan SDM yang lebih efektif dan strategis. SISDM *mobile* BLUD RSUD Kabupaten Bekasi memiliki fleksibilitas yang baik. Fleksibilitas yang dimaksud adalah kemampuan SISDM *mobile* dalam melakukan perubahan-perubahan yang berkaitan dengan kebutuhan karyawan sehingga karyawan merasa lebih puas menggunakan SISDM Mobile karena fleksibel dalam memenuhi kebutuhan karyawan. Hasil penelitian ini juga menunjukkan kualitas sistem berdasarkan keakurasi dan efisiensi dari SISDM *mobile* dalam menghasilkan informasi sudah baik.

Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan kualitas informasi terhadap kinerja karyawan di BLUD RSUD Kabupaten Bekasi tahun 2025. Penelitian ini sejalan dengan penelitian [Chanovieta Mutiarasani, \(2021\)](#) yang menunjukkan kualitas informasi berpengaruh sebesar 47,3% terhadap kinerja karyawan pada BUMN yang berpusat di Kota Bandung. Penelitian sebelumnya oleh [Agustina, R., Gustiana, R., & Hestiawati, R \(2022\)](#) membuktikan secara empiris bahwa secara parsial menunjukkan kualitas informasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pengguna sistem informasi akademik dengan tingkat signifikansi 0,000 atau kurang dari 0,05 atau 5%. Hal ini dikarenakan karyawan menganggap kualitas informasi memegang peran yang sangat penting untuk mengetahui apa saja yang telah terjadi di universitas, melakukan evaluasi apakah kegiatan yang dilakukan telah sesuai dengan apa yang direncanakan dan menjamin agar data tersebut dapat diolah secara efisien menjadi informasi yang akurat. Hasil penelitian ini sejalan juga dengan penelitian [Wahyudi Ilham \(2023\)](#) secara parsial menunjukkan bahwa variabel kualitas informasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Aston Inn Gideon Batam dan menunjukkan arah nilai positif.

Menurut Shannon dan Weaver dalam [DeLone dan McLean \(2003\)](#), kualitas informasi dalam suatu sistem informasi menunjukkan sebagai kesuksesan semantik. Level semantik ini merupakan kesuksesan informasi dalam menyampaikan maksud atau arti yang diharapkan. Kualitas informasi juga berarti menentukan kesuksesan desain dari suatu SISDM *mobile*.

Suatu informasi yang dihasilkan oleh sistem informasi dapat dikatakan berkualitas jika informasi yang dihasilkan lengkap. Informasi yang lengkap ini sangat dibutuhkan oleh pengguna dalam pengambilan keputusan. Informasi yang lengkap ini mencakup seluruh informasi yang dibutuhkan oleh pengguna dalam menggunakan sistem informasi tersebut. Jika informasi yang tersedia dalam sistem informasi lengkap, maka akan memuaskan pengguna. Pengguna mungkin akan menggunakan sistem informasi tersebut secara berkala setelah merasa puas terhadap sistem informasi tersebut.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan adanya terdapat pengaruh yang signifikan kualitas layanan terhadap kinerja karyawan di BLUD RSUD Kabupaten Bekasi tahun 2025. Penelitian ini sejalan dengan penelitian [Chanovieta Mutiarasani, \(2021\)](#) yang menunjukkan kualitas pelayanan berpengaruh sebesar 23% terhadap

kinerja karyawan pada BUMN yang berpusat di Kota Bandung.

Kualitas layanan SISDM mobile merupakan pelayanan yang diperoleh pengguna dari pengembang sistem informasi, layanan dapat berupa *update* sistem informasi dan respon dari pengembang jika sistem informasi mengalami masalah. Kualitas layanan SISDM Mobile BLUD RSUD Kabupaten Bekasi berupa jaminan berhubungan dengan kemampuan teknisi dalam membangun sistem informasi yang berkualitas, dimana sistem informasi tersebut mampu menjamin kelancaran pekerjaan pengguna dan rmpati (*Empathy*) berupa kepedulian pihak pengembang sistem informasi kepada pengguna ketika pengguna menanyakan hal-hal yang berkaitan dengan sistem informasi yang dibangun.

Temuan lain dari penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan penggunaan (*use*) terhadap kinerja karyawan di BLUD RSUD Kabupaten Bekasi tahun 2025. Hal ini sejalan dengan penelitian [Hazrilia Putri Fanida \(2021\)](#) yang menunjukkan kegunaan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja melalui *HRIS Success* di PT. Bank Ganesha Tbk.

Penggunaan SISDM Mobile adalah hal penting dan menjadi kewajiban bagi karyawan BLUD RSUD Kabupaten Bekasi karena memberikan banyak manfaat, seperti kemudahan akses informasi pribadi, peningkatan efisiensi dalam proses administrasi, dan peningkatan pengalaman karyawan secara keseluruhan. SISDM Mobile membantu karyawan mengelola data mereka sendiri, mengajukan cuti, melihat slip gaji, dan mengakses informasi penting lainnya secara mandiri, mengurangi ketergantungan pada Bagian Tata Usaha untuk tugas-tugas rutin.

Penelitian ini juga menghasilkan terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan pengguna terhadap kinerja karyawan di BLUD RSUD Kabupaten Bekasi tahun 2025. Hasil ini sejalan dengan penelitian [Mauladen Irawan, Dwiyani Sudaryanti, Abdul Wahid Mahsuni \(2024\)](#) yang menunjukkan bahwa kepuasan pengguna sistem informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai UPTB Kantor Samsat Panda.

Kepuasan pengguna SISDM Mobil merupakan hal penting karena berdampak pada efektivitas dan efisiensi sistem tersebut dalam organisasi. Kepuasan pengguna yang tinggi menunjukkan bahwa SISDM mobile memenuhi kebutuhan dan harapan pengguna, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas dan keterlibatan karyawan. Sebaliknya, jika pengguna tidak puas, mereka mungkin enggan menggunakan sistem, yang dapat menghambat operasional HR dan bahkan menurunkan moral kerja.

Menurut [Delone dan Mclean \(1992\)](#) kesuksesan sistem informasi merupakan hubungan antara kualitas sistem (*system quality*) dan kualitas informasi (*information quality*) secara independen dan bersama-sama mempengaruhi baik elemen penggunaan (*use*) dan kepuasan pemakai (*user satisfaction*). Besarnya elemen penggunaan (*use*) dapat mempengaruhi besarnya nilai kepuasan pemakai (*user satisfaction*) secara positif dan negatif. Penggunaan (*use*) dan kepuasan pemakai (*user satisfaction*) mempengaruhi dampak individual (*individual impact*) dan selanjutnya mempengaruhi dampak organisasional (*organizational impact*) ([Jogiyanto, H. M., 2018](#)).

SISDM mobile BLUD RSUD Kabupaten Bekasi dipengaruhi oleh faktor penting kualitas sistem, kualitas informasi, dan kualitas layanan yang mempengaruhi penggunaan dan kepuasan pengguna SISDM mobile. Sistem Informasi SDM yang berkualitas baik akan menghasilkan informasi yang akurat dan relevan, serta didukung oleh layanan yang responsif, sehingga mendorong adopsi sistem yang lebih luas dan kepuasan pengguna yang lebih tinggi. Dengan demikian, penting bagi BLUD RSUD Kabupaten Bekasi untuk memperhatikan dan meningkatkan ketiga aspek ini untuk memastikan keberhasilan implementasi dan penggunaan SISDM mobile.

Kesimpulan

1. Rerata SISDM mobile dimensi kualitas sistem, kualitas informasi, kualitas layanan, penggunaan dan kepuasan pengguna pada BLUD RSUD Kabupaten Bekasi berada pada rentang $>3,25 - 4,0$ dengan kategori sangat baik.
2. Rerata kinerja karyawan pada BLUD RSUD Kabupaten Bekasi 3,57 dengan kategori sangat baik.
3. Terdapat pengaruh Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (SISDM) mobile terhadap kinerja karyawan pada BLUD RSUD Kabupaten Bekasi ($pvalue=0,000$).

References

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Cetakan 8, PT Refika Aditama, Bandung, 2020.
- Abu Ahmadi, *Psikologi Sosial, Edisi Revisi Cetakan III*, Rineka Cipta, 2017. Abdul Kadir, *Pengenalan Sistem Informasi, Edisi Revisi*, CV. ANDI OFFSET, Yogyakarta, 2020.
- Andri Kristanto, *Perancangan Sistem Informasi dan Aplikasinya (Edisi Revisi)*, Gava Media, Yogyakarta, 2018.
- Azhar Susanto, *Sistem Informasi Akuntansi –. Pemahaman Konsep Secara Terpadu*, Edisi Perdana, Cetakan pertama, Lingga Jaya, Bandung, 2017.
- Azrul Azwar, *Menjaga Mutu Pelayanan Kesehatan Aplikasi Prinsip Lingkaran Pemecahan Masalah*, Pustaka Sinar Harapan, Jakarta, 2016.
- Badan Kependidikan dan Kebudayaan Negara, *Buku Statistik Aparatur Sipil Negara*, Jakarta, 2024.
- Bianca, E, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Pertama)*, CV IRDH, Purwokerto, 2019.
- Budiyanto, E., & Mochklas, M., *Kinerja Karyawan Ditinjau dari Aspek Gaya Kepemimpinan Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja*, CV. AA, Banten, 2020.
- Charles J.P. Siregar, *Farmasi Rumah Sakit : Teori dan Penerapan*, EGC, Jakarta, 2003.
- Dalmy Iskandar, *Rumah Sakit, Tenaga Kesehatan, dan Pasien*, Sinar Grafika Jakarta, 1998.
- Dantes, Rasben Gede, Komang Setemen, Ini Wayan Marti, I Ketut Resika Arthana, Kadek Surya Mahedi, dan Putu Surya Suputra *Pengantar Basis Data*, Depok: PT. RajaGrafindo Persada, Depok, 2019.
- Eddy Suprihadji, *Sistem Informasi Bisnis Dunia Versi 4.0*, Andi, Yogyakarta, 2020.
- Edison Emron, Anwar Yohny, dan Komariyah Imas, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan ke-2, Alfabeta, Bandung, 2020.
- Elisabet Yunaeti Anggraeni dan Rita Irviani, *Pengantar Sistem Informasi .Edisi Ke-1*, Andi Offset, Yogyakarta, 2017.
- Gary Stephen P. Robbins, Mary A. Coulter and David A. De Cenzo, *Fundamentals of Management*, 11th Edition (EBOOK). Pearson Education, Harlow, 2020.
- Gita Oktavianti, *Pengantar Sistem Informasi*, Universitas Mercu Buana, Jakarta, 2019.
- Hadi Wijoyo, Aris Ariyanto, Agus Sudarsono dan Kiki Dwi Wijayanti, *Sistem Informasi Manajemen*, Cetakan Pertama, Insan Cendekia Mandiri. Solok, 2021.
- Hasibuan, H. M., *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara, Jakarta, 2019.
- Hasmin, & Jumiati, N., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Mitra Cendekia Media, Sumatra Barat, 2021.
- Hartami Indyah Santi, *Analisa Perancangan Sistem*, Pekalongan: PT. Nasya Expanding Management, Pekalongan, 2020.
- Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*, STIE YKPN, Yogyakarta, 2013.
- Hays, W. L., *Quantification in Psychology*, New Delhi, Prentice Hall, 1976.
- Iendy Zelviean Adhari, *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja (Cetakan Pertama)*, CV. Penerbit

Qiara Media, Jakarta.

Imam Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26 Edisi Sepuluh*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang, 2021.

James L. Gibson, John M. Ivancevich, and James H. Donnelly, *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses, (Terjemahan) Edisi Delapan*, Binarupa Aksara, Jakarta, 2018.