

**EFEKTIVITAS SISTEM INFORMASI MANJEMEN DAN KEPEMIMPINAN
PADA PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PADA KANTOR OJK
REGIONAL 8 BALI DAN NUSA TENGGARA**

Gabriela Indah Febrianti Paso Pande, I Dewa Nyoman Usadha, Ni Made Widani
Universitas Mahendradatta, Indonesia
E-mail: pasopandeindah@gmail.com

ABSTRAK

Sistem informasi dan teknologi informasi merupakan hal fundamental yang harus dimiliki untuk melakukan kegiatan operasional suatu organisasi atau perusahaan. Perkembangan teknologi informasi dapat memberikan kemudahan masyarakat dalam menjalankan berbagai kegiatannya dalam aspek organisasi dan bisnis. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis efektivitas Sistem Informasi Manajemen (SIM) dan Gaya Kepemimpinan dalam pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) di Kantor OJK Regional 8 Bali dan Nusa Tenggara. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan survei, di mana data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada pegawai. Hasil analisis menunjukkan bahwa baik SIM maupun Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan SDM. SIM yang efektif meningkatkan efisiensi dan mendukung pengambilan keputusan, sementara kepemimpinan yang adaptif berperan penting dalam memotivasi dan mengembangkan potensi pegawai. Penelitian ini menyimpulkan bahwa sinergi antara SIM dan kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan kualitas SDM, yang pada akhirnya berkontribusi pada daya saing dan efektivitas organisasi OJK.

Kata Kunci: sistem informasi manajemen; kepemimpinan; pengembangan sumber daya manusia

ABSTRACT

Information systems and information technology are fundamental things that must be owned to carry out operational activities of an organization or company. The development of information technology can provide convenience for the community in carrying out various activities in organizational and business aspects. This study aims to analyze the effectiveness of the Management Information System (MIS) and Leadership Style in developing Human Resources (HR) at the OJK Regional Office 8 Bali and Nusa Tenggara. The research method used is quantitative with a survey approach, where data is collected through questionnaires distributed to employees. The results of the analysis show that both MIS and Leadership Style have a positive and significant influence on HR development. Effective MIS increases efficiency and supports decision making, while adaptive leadership plays an important role in motivating and developing employee potential. This study concludes that the synergy

between MIS and good leadership can improve the quality of HR, which ultimately contributes to the competitiveness and effectiveness of the OJK organization.

Keywords: *management information system; leadership style; human resource development*



This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International

PENDAHULUAN

Sistem informasi dan teknologi informasi merupakan elemen penting yang wajib dimiliki untuk menjalankan operasional organisasi atau perusahaan. Kemajuan teknologi informasi dapat mempermudah masyarakat dalam melaksanakan berbagai aktivitasnya, baik di bidang organisasi maupun bisnis (Salamah, 2012). Dalam lingkungan bisnis organisasi, informasi menjadi komponen kunci yang mendasari proses pengambilan keputusan (Julianto, 2016).

Pentingnya pengembangan sumber daya manusia (SDM) di era digitalisasi semakin menonjol seiring dengan pesatnya transformasi digital di berbagai sektor, termasuk sektor keuangan. Teknologi seperti Sistem Informasi Manajemen (SIM) telah mengubah cara lembaga keuangan beroperasi, meningkatkan efisiensi operasional, serta mempercepat proses pengambilan keputusan berbasis data. Namun, agar teknologi ini dapat dimanfaatkan secara optimal, pengembangan SDM yang berfokus pada peningkatan keterampilan digital dan pemahaman teknologi menjadi sangat krusial. SDM yang terampil dan adaptif terhadap perubahan teknologi dapat meningkatkan produktivitas serta daya saing lembaga, memastikan lembaga tetap relevan dalam lanskap ekonomi yang semakin kompleks dan dinamis (Supriani & Ningsih, 2023).

Peran kepemimpinan dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM) sangat penting, terutama di tengah perubahan yang cepat dalam dunia kerja modern. Gaya kepemimpinan yang adaptif dan strategis mampu mendorong pengembangan SDM secara efektif dengan menginspirasi karyawan untuk terus belajar, berinovasi, dan berkontribusi secara maksimal (Primawanti & Ali, 2022). Pemimpin yang baik tidak hanya memberikan arahan, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kolaborasi, pertumbuhan, dan peningkatan keterampilan (Manippi & Saiful, 2022). Dalam konteks lembaga seperti Otoritas Jasa Keuangan (OJK), kepemimpinan yang strategis dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas staf, mendorong inovasi dalam pengawasan sektor keuangan, serta memastikan bahwa SDM memiliki kemampuan untuk menghadapi tantangan dan perubahan regulasi yang dinamis. Dengan demikian, kepemimpinan yang efektif menjadi kunci dalam meningkatkan kualitas SDM dan, pada akhirnya, kinerja keseluruhan organisasi.

Pengembangan pegawai yang efektif memungkinkan departemen personalia mengurangi ketergantungan pada rekrutmen eksternal dengan memaksimalkan potensi internal. Ketika pegawai berkembang secara optimal, posisi yang muncul dari perencanaan sumber daya manusia lebih mudah diisi oleh talenta dari dalam organisasi. Promosi dan rotasi jabatan pun memberikan pesan kuat bahwa pegawai memiliki jalur karier yang jelas, bukan sekadar posisi tetap (Aziz et al., 2023). Strategi pengembangan SDM ini menjadi solusi penting dalam menghadapi tantangan yang sering dihadapi organisasi besar (Akilah, 2019). Pengembangan ini kini tidak hanya berfokus pada tuntutan pekerjaan, tetapi juga pada peningkatan kemampuan pegawai untuk menghadapi beragam tugas dan tanggung jawab yang dinamis (Sjahrudin et al., 2024).

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti tertarik untuk meneliti efektivitas system informasi manajemen dan kepemimpinan terhadap pengembangan sumber daya manusia dengan karya tulis berbentuk skripsi dengan judul “ Efektivitas System Informasi Manajemen Dan Kepemimpinan Pada Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Kantor OJK Regional 8 Bali Dan Nusa Tenggara”. Tujuan penelitian ini, berdasarkan rumusan masalah yang telah dijelaskan, adalah untuk menganalisis efektivitas sistem informasi manajemen di kantor OJK Regional 8 Bali Nusa Tenggara dalam pengembangan sumber daya manusia, serta mengevaluasi gaya kepemimpinan di kantor tersebut terkait pengembangan SDM. Bagi peneliti, penelitian ini memperluas wawasan mengenai penerapan ilmu yang telah diperoleh, dan diharapkan dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya (Hertanto et al., 2017).

METODE PENELITIAN

Studi ini memanfaatkan metode kuantitatif dengan pendekatan survei. Data akan dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada pegawai untuk mengukur persepsi mereka terhadap efektivitas sistem informasi manajemen (SIM) dan kepemimpinan dalam mengembangkan SDM. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling, di mana responden dipilih berdasarkan kriteria tertentu, seperti jabatan, pengalaman kerja, dan keterlibatan dalam penggunaan SIM serta kepemimpinan di kantor OJK. Penelitian ini juga akan menganalisis bagaimana SIM dan kepemimpinan berperan dalam meningkatkan keterampilan, produktivitas, dan motivasi pegawai. Data yang diperoleh akan dianalisis menggunakan teknik statistik deskriptif dan inferensial untuk mengidentifikasi hubungan antara variabel-variabel tersebut.

$$R_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{n(\sum x^2 - (\sum x)^2)(\sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Instrument

Variabel	Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
System Informasi Manajemen (X1)	X1.1	0.806	0.278	Valid
	X1.2	0.773	0.278	Valid
	X1.3	0.767	0.278	Valid
	X1.4	0.783	0.278	Valid
	X1.5	0.776	0.278	Valid
Gaya Kepemimpinan (X2)	X2.1	0.834	0.278	Valid
	X2.2	0.707	0.278	Valid
	X2.3	0.851	0.278	Valid
	X2.4	0.764	0.278	Valid
	X2.5	0.792	0.278	Valid
Pengembangan SDM (Y)	Y.1	0.841	0.278	Valid
	Y.2	0.828	0.278	Valid
	Y.3	0.746	0.278	Valid
	Y.4	0.798	0.278	Valid
	Y.5	0.832	0.278	Valid

Sumber : Data Diolah SPSS (2023)

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Instrument

Variabel	Skor Reliabilitas	Keterangan
System Informasi Manajemen (X1)	0,836	Reliabel

Gaya Kepemimpinan (X2)	0,847	Reliabel
Pengembangan SDM (Y)	0,868	Reliabel

Sumber : Data Diolah SPSS (2023)

Teknik Analisis Data menggunakan Teknik Uji Prasyarat Analisis yang dipakai dalam penelitian ini adalah uji normalitas, anareg linier sederhana dan uji prasyarat regresi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Profil dari Ojk Bali dan Nusa Tenggara

Otoritas Jasa Keuangan (OJK) adalah lembaga negara yang dibentuk melalui Undang-Undang No. 21 Tahun 2011 dan mulai beroperasi sejak 16 Juli. Lembaga ini didirikan sebagai upaya untuk menciptakan sistem pengaturan dan pengawasan yang lebih terpadu terhadap berbagai aktivitas jasa keuangan di Indonesia. OJK bertujuan memastikan stabilitas dan integritas sistem keuangan nasional melalui pengawasan yang efektif terhadap semua kegiatan di sektor jasa keuangan, seperti perbankan, pasar modal, serta lembaga keuangan non-bank. Dengan fungsi yang meliputi pengaturan, pengawasan, serta pemeriksaan, OJK berperan penting dalam menjaga kepercayaan masyarakat terhadap industri keuangan.

Sebagai lembaga independen, OJK memiliki otonomi dalam menjalankan tugasnya tanpa intervensi dari pihak lain, kecuali dalam kondisi yang secara khusus diatur dalam Undang-Undang. Meskipun landasan hukumnya telah disahkan pada 2011, OJK baru beroperasi penuh mulai 2013, dengan fokus mengawasi sektor-sektor kunci seperti perbankan, asuransi, dana pensiun, dan lembaga pembiayaan. Dengan kewenangan yang luas, OJK tidak hanya mengawasi tetapi juga dapat melakukan penyidikan terhadap aktivitas yang melanggar peraturan di sektor keuangan, memastikan industri tetap berada dalam koridor yang aman dan sesuai aturan yang berlaku.

Kantor OJK Regional 8 Bali dan Nusa Tenggara didirikan pada 21 Desember 2020 dan diresmikan oleh Ketua Dewan Komisiner OJK, Wimboh Santoso, bersama Gubernur Bali, I Wayan Koster. Pengawasan perbankan yang sebelumnya ditangani oleh Bank Indonesia kini menjadi tanggung jawab OJK Regional 8. Penelitian ini memfokuskan pada pengumpulan data dari perusahaan-perusahaan yang berada di wilayah Kantor Regional 8, dengan analisis deskriptif yang dilakukan untuk mengevaluasi setiap variabel terkait efektivitas pengawasan dan kepemimpinan.

B. Karakteristik Responden

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik pertama yang dihitung dari karyawan Kantor OJK Regional 8 Bali dan Nusa Tenggara adalah jenis kelamin responden. Menurut penelitian sebelumnya, jenis kelamin dianggap sebagai salah satu karakteristik yang berpengaruh signifikan terhadap sistem informasi sumber daya manusia (Hardimansyah, 2015).

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah
Laki-Laki	21
Perempuan	29

Sumber : Data Diolah SPSS (2023)

Dari hasil analisis yang ditampilkan dalam tabel di atas, terlihat bahwa jumlah responden perempuan menunjukkan dominasi yang signifikan dibandingkan dengan laki-laki. Hal ini menandakan bahwa partisipasi perempuan dalam penelitian ini lebih tinggi, yang bisa jadi mencerminkan minat atau keterlibatan yang lebih besar dari kalangan perempuan dalam studi ini.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tingkatan Pendidikan menurut Lestari dalam Wirawan (2016) adalah “merupakan suatu kegiatan seseorang dalam mengembangkan kemampuan, sikap dan bentuk tingkah lakunya, baik untuk kehidupan masa yang akan datang dimana melalui organisasi tertentu ataupun tidak terorganisasi”. Penelitian ini juga mengelompokkan responden berdasarkan karakteristik pendidikan terakhir mereka, yang mencakup tingkat pendidikan SMA, Sarjana, Magister, Doktor, dan lainnya. Hasil analisis mengenai pendidikan terakhir responden disajikan di bawah ini.

Tabel 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Pilihan
SMA	11
Sarjana/DIV	22
Magister	2
Doktor	0
Lainnya	15

Sumber : Data Diolah SPSS (2023)

Berdasarkan tabel di atas, karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir didominasi oleh karyawan yang memiliki latar belakang pendidikan sarjana, sebanyak 22 responden. Selanjutnya, terdapat 11 responden dengan pendidikan terakhir SMA. Sementara itu, sebagian besar responden yang memilih kategori "lainnya" memiliki latar belakang pendidikan dari diploma I hingga diploma III.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Penelitian ini juga mengelompokkan responden berdasarkan karakteristik umur, yaitu kategori Muda dan Tua. Responden dianggap Muda jika usianya di bawah 40 tahun, sedangkan responden yang berusia lebih dari 51 tahun masuk dalam kategori Tua. Hasil analisis mengenai umur responden disajikan pada Tabel 3 berikut ini:

Tabel 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Pilihan
<40 Tahun	31
41-45 Tahun	11
46 - 50 Tahun	7
>51 Tahun	1

Sumber : Data Dilah SPSS (2023)

Berdasarkan tabel di atas, mayoritas karyawan di Kantor OJK Regional 8 Bali dan Nusa Tenggara berusia muda, dengan 31 responden berusia di bawah 40 tahun. Terdapat 11 responden yang berusia antara 41 hingga 45 tahun, dan hanya satu karyawan yang berusia lebih dari 51 tahun.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Penelitian ini mengelompokkan responden berdasarkan lama bekerja. Hasil analisis terkait lama bekerja responden disajikan pada Tabel 4 berikut ini:

Tabel 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Pilihan
--------------	---------

<1 Tahun	18
2-3 Tahun	12
>3 Tahun	20

Sumber : Data Diolah SPSS (2023)

Tabel di atas menunjukkan bahwa 20 responden memiliki masa kerja lebih dari 3 tahun di Kantor OJK Regional 8 Bali dan Nusa Tenggara. Sebanyak 18 responden memiliki lama kerja kurang dari 1 tahun, sementara 12 responden bekerja di kantor tersebut dengan masa kerja antara 2 hingga 3 tahun.

Analisis Statistik Deskriptif

Tabel 5 Hasil Analisis Deskriptif

Variabel Penelitian	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
System Informasi Manajemen (X1)	50	12	25	20,14	3,156
Gaya Kepemimpinan (X2)	50	12	25	19,50	2,750
Pengembangan SDM (Y)	50	16	25	20,78	2,682

Sumber: Data Diolah, 2022

Berdasarkan data yang terdapat dalam Tabel 5, dapat ditarik tiga deskripsi umum mengenai hasil penelitian sebagai berikut:

1. Variabel Sistem Informasi Manajemen (X1) memiliki skor minimum 12, skor maksimum 25, dan skor rata-rata 20,14 dengan standar deviasi 3,156.
2. Variabel Gaya Kepemimpinan (X2) memiliki skor minimum 12, skor maksimum 25, dan skor rata-rata 19,50 dengan standar deviasi 2,750.
3. Variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia (Y) memiliki skor minimum 16, skor maksimum 25, dengan skor rata-rata 20,78 dan standar deviasi 2,682.

C. Pengujian Asumsi

1. Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk mengevaluasi apakah dalam model regresi, variabel gangguan atau residual mengikuti distribusi normal. Uji Kolmogorov-Smirnov digunakan dalam studi ini dengan kriteria pengujian normalitas menggunakan probabilitas pada tingkat signifikansi 0,05. Hasil uji normalitas dalam penelitian ini ditampilkan pada Tabel 6 berikut.

Tabel 6 Hasil Uji Normalitas

<i>Kolmogorov-Smirnov</i>		
	<i>Statistic</i>	<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>
Residual	0,082	0,200

Sumber: Data Diolah, 2022

Berdasarkan informasi dalam Tabel 6, nilai Test Statistic tercatat sebesar 0,082, sementara nilai Asymp. Sig. (2-tailed) mencapai $0,200 > 0,05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal.

2. Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk memastikan dan menguji hubungan antara variabel dependen dan variabel independen dengan membandingkan regresi linier dan regresi kuadratik.

Tabel 7 Hasil Uji Linearitas Hubungan

<i>Variabel</i>		<i>Linearity</i>	<i>Deviation from Linearity</i>	<i>Keterangan</i>
System Informasi Manajemen (X1)		0,000	0,252	linier
Gaya Kepemimpinan (X2)		0,000	0,265	linier

Sumber: Output Statistics Program SPSS Seri 26 IMB for Windows

Hasil uji linearitas menunjukkan bahwa variabel Sistem Informasi Manajemen (X1) dan Gaya Kepemimpinan (X2) memiliki nilai signifikansi Linearity sebesar 0,000 dan Deviation from Linearity sebesar 0,265 terhadap Pengembangan SDM (Y). Maka hubungan antara Sistem Informasi Manajemen (X1) dengan Pengembangan SDM (Y) dinyatakan linear, begitu juga hubungan antara Gaya Kepemimpinan (X2) dan Pengembangan SDM (Y) dinyatakan linear (Rozalinda, 2016).

3. Uji Multikolinearitas

Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara satu variabel independen dengan variabel independen lainnya.

Tabel 8 Ringkasan Hasil Uji Multikolinearitas

<i>Model</i>	<i>Collinearity Statistics</i>		<i>Keterangan</i>
	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>	
System Informasi Manajemen (X1)	0,653	1,532	Bebas Multikolinearitas
Gaya Kepemimpinan (X2)	0,653	1,532	Bebas Multikolinearitas

Sumber: Data Diolah, 2022

Berdasarkan data pada tabel 8, diketahui bahwa semua variabel independen memiliki nilai VIF yang kurang dari 10 dan nilai tolerance yang lebih besar dari 0,10. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model tidak mengalami gejala multikolinearitas.

4. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk memeriksa apakah terdapat penyimpangan dari asumsi klasik, yaitu ketidaksamaan varians residual antar pengamatan dalam model regresi. Uji ini digunakan untuk mendeteksi adanya variasi residual yang tidak konsisten dalam model. Dalam penelitian ini, Uji Glejser diterapkan untuk mengidentifikasi adanya heteroskedastisitas. Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka kondisi yang diharapkan, yaitu homoskedastisitas, terpenuhi. Sebaliknya, jika nilai signifikansi kurang dari 0,05, maka heteroskedastisitas terjadi. Hasil dari uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini disajikan dalam tabel 9 berikut.

Tabel 9 Hasil Uji Heteroskedastisitas

<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>	<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
--------------	------------------------------------	----------------------------------	----------	-------------

		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
(Constant)		1,463	0,920		1,591	0,118
System Informasi Manajemen (X1)		-0,033	0,047	-0,125	-0,697	0,489
Gaya Kepemimpinan (X2)		0,010	0,054	0,033	0,183	0,855
<i>a. Dependent Variable: ABS_RES</i>						

Sumber: Data Diolah, 2022

Berdasarkan data pada tabel 9, semua variabel menunjukkan probabilitas signifikansi > 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengandung heteroskedastisitas.

D. Pengujian Hipotesis

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menerapkan model regresi linier berganda. Model ini digunakan untuk menjawab rumusan masalah, yakni untuk melihat pengaruh antara dua atau lebih variabel.

Tabel 10 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
(Constant)	3,201	1,456		2,199	0,033
System Informasi Manajemen (X1)	0,465	0,075	0,548	6,246	0,000
Gaya Kepemimpinan (X2)	0,421	0,086	0,431	4,921	0,000
<i>a. Dependent Variable: Pengembangan SDM (Y)</i>					

Sumber: Data Diolah, 2022

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 10, diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut.

$$Y = 3,201 + 0,465X_1 + 0,421X_2 + \varepsilon$$

Berdasarkan model regresi yang diperoleh, dapat diinterpretasikan secara matematis sebagai berikut:

- Konstanta 3,201 menunjukkan bahwa jika variabel Sistem Informasi Manajemen (X1) dan Gaya Kepemimpinan (X2) tetap konstan, maka rata-rata nilai variabel Pengembangan SDM (Y) adalah 3,201.
- Koefisien regresi untuk X1 sebesar 0,465 berarti bahwa jika terjadi peningkatan pada Sistem Informasi Manajemen (X1) sebesar 1 satuan, maka Pengembangan SDM (Y) akan meningkat sebesar 0,465 satuan.
- Koefisien regresi untuk X2 sebesar 0,421 menunjukkan bahwa jika terjadi peningkatan pada Gaya Kepemimpinan (X2) sebesar 1 satuan, maka Pengembangan SDM (Y) akan meningkat sebesar 0,421 satuan.

2. Uji Hipotesis Secara Individual/parsial (Uji t)

Berdasarkan hasil uji statistik *t* yang telah dilakukan, dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Pengujian hipotesis pertama (H1) dapat dilihat pada Tabel 4.6, di mana nilai signifikansi untuk variabel Sistem Informasi Manajemen (X1) tercatat sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai *t* yang positif menunjukkan adanya hubungan searah antara X1 dan Y. Hal ini menunjukkan bahwa variabel X1 memiliki pengaruh terhadap Y. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa H1 diterima, yang berarti Sistem Informasi Manajemen (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pengembangan Sumber Daya Manusia (Y).
- b. Pengujian hipotesis kedua (H2) juga dapat ditemukan pada Tabel 4.6, di mana nilai signifikansi untuk Gaya Kepemimpinan (X2) adalah 0,000, yang juga kurang dari 0,05. Ini mengindikasikan bahwa variabel X2 berpengaruh terhadap Y. Nilai *t* positif menunjukkan adanya hubungan searah antara X2 dan Y. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa H2 diterima, yang berarti Gaya Kepemimpinan (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pengembangan Sumber Daya Manusia (Y).

3. Uji Hipotesis Secara Simultan

Hipotesis ketiga menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara System Informasi Manajemen (X1) dan Gaya Kepemimpinan (X2) terhadap Pengembangan SDM (Y). Dalam penelitian ini, variabel dependen adalah Pengembangan SDM (Y), sementara variabel independen terdiri dari System Informasi Manajemen (X1) dan Gaya Kepemimpinan (X2).

Tabel 11 Hasil Uji Hipotesis Pertama

<i>Model</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
Pengaruh Simultan	76,158	0,000 ^b

Berdasarkan Tabel 11, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000, yang kurang dari 0,05, dengan nilai *F* sebesar 76,158. Ini menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara System Informasi Manajemen (X1) dan Gaya Kepemimpinan (X2) terhadap Pengembangan SDM (Y). Oleh karena itu, hipotesis ketiga dapat diterima.

4. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur sejauh mana model dapat menjelaskan variasi dalam variabel dependen.

Tabel 12 Hasil Analisis Koefisien Determinasi

<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted Square</i>	<i>R</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
0,874 ^a	0,764	0,754		1,330

Sumber: Data Diolah, 2022

Berdasarkan data dalam Tabel 12, nilai *R Square* tercatat sebesar 0,7654, yang menunjukkan bahwa variasi dari variabel System Informasi Manajemen (X1) dan Gaya Kepemimpinan (X2) hanya dapat menjelaskan 76,4% variasi pada variabel Pengembangan SDM (Y). Sisa 23,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

E. Pembahasan

1. Pengaruh System Informasi Manajemen Terhadap Pengembangan SDM

Dalam era perkembangan ekonomi yang semakin kompetitif, perusahaan dituntut untuk mengoptimalkan segala potensi yang ada, terutama dalam pengelolaan sumber daya manusia. Agar dapat bersaing, perusahaan perlu memaksimalkan kemampuan SDM, yang merupakan faktor krusial dalam kemajuan organisasi. Menurut Sutrisno (2019), penerapan Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (HRIS) dapat meningkatkan kinerja dan daya saing bisnis dengan

menyediakan informasi yang cepat dan akurat untuk pengambilan keputusan. Setiap perusahaan memiliki sistem untuk mengumpulkan, mengelola, dan melaporkan informasi terkait SDM, yang mengubah data menjadi informasi berguna. Oleh karena itu, kualitas sistem informasi SDM yang baik berbanding lurus dengan produktivitas kerja perusahaan. Sumber daya manusia yang disiplin, terampil, terdidik, kreatif, dan berdedikasi terhadap tujuan organisasi akan memberikan dampak positif yang signifikan terhadap keberhasilan dan kemajuan organisasi (Suek & Serang, 2023).

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang mengindikasikan bahwa Sistem Informasi Manajemen memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Pengembangan SDM. Ini berarti bahwa implementasi sistem informasi manajemen yang efektif dapat berkontribusi pada peningkatan pengembangan SDM. Dalam dunia bisnis yang terus berubah dan menghadapi berbagai tantangan, ketergantungan pada sistem informasi manajemen menjadi krusial. Bisnis modern tidak dapat bertahan tanpa mengandalkan sistem ini untuk mengelola data dalam jumlah besar serta memberikan informasi yang diperlukan untuk meningkatkan disiplin dan kinerja (Makrufli, 2019). Sistem Informasi Manajemen terdiri dari serangkaian prosedur yang mengumpulkan, mengolah, dan menyajikan data dengan akurat dan relevan, mendukung proses pengambilan keputusan dalam organisasi. Dengan mengatur dan merangkum data dari setiap level perusahaan, sistem ini meningkatkan kualitas keputusan yang diambil, sehingga berdampak positif pada profitabilitas dan produktivitas perusahaan.

Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) harus mengedepankan perlakuan yang adil dan sesuai dengan norma yang berlaku, sehingga menciptakan rasa keadilan di antara semua pihak yang terlibat. Perlakuan yang manusiawi ini berpotensi meningkatkan kinerja karyawan dan menumbuhkan rasa memiliki terhadap perusahaan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas. Oleh karena itu, pengelolaan SDM perlu dilakukan secara profesional agar tujuan perusahaan dapat dicapai dengan lebih efektif. Sistem Informasi Manajemen berperan penting dalam membentuk pola perilaku dan interaksi antar anggota organisasi, serta memengaruhi cara kerja mereka. Sistem ini tidak hanya menciptakan lingkungan yang kondusif untuk pengembangan SDM, tetapi juga berkontribusi pada pertumbuhan individu dan organisasi. Keunggulan sumber daya manusia tidak hanya bergantung pada keterampilan atau kekuatan fisik, tetapi juga pada pendidikan, pengetahuan, pengalaman, sikap, dan nilai-nilai yang dimiliki. Untuk itu, manajemen perlu melakukan perubahan mendasar terhadap kebijakan dan praktik konvensional yang ada demi pengembangan SDM yang lebih baik.

Analisis regresi linear sederhana menunjukkan bahwa Pengembangan Sumber Daya Manusia memiliki koefisien regresi positif, menandakan pengaruh yang signifikan terhadap Pengembangan SDM Pegawai. Pengembangan SDM adalah upaya terencana dari manajemen untuk meningkatkan kompetensi karyawan melalui program pelatihan, pendidikan, dan pengembangan (Marwansyah, 2014). Proses ini berfokus pada kebutuhan individu untuk memperoleh pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang diperlukan agar dapat berkontribusi secara optimal dalam pekerjaan mereka. Penelitian oleh Lasmaya (2016) menunjukkan bahwa tanpa sistem informasi SDM yang efektif, karyawan akan kesulitan dalam memahami dan menerapkan informasi yang esensial untuk mendukung kinerja maksimal. Selain itu, penelitian Indriany (2019) juga menemukan bahwa penerapan sistem informasi sumber daya manusia berkontribusi pada peningkatan efektivitas organisasi di Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Barat, menunjukkan betapa pentingnya sistem informasi SDM yang baik dalam mendukung keberhasilan organisasi.

Studi dari Yunita dkk. (2016) menunjukkan bahwa sistem informasi manajemen memiliki signifikansi yang besar dalam mempengaruhi pengembangan sumber daya manusia. Kemampuan individu untuk berkolaborasi dalam organisasi berdampak positif pada kondisi perusahaan, karena karyawan yang bekerja dalam tim memiliki pemahaman yang lebih mendalam tentang situasi dan dinamika perusahaan. Dengan sistem informasi manajemen yang efektif, perusahaan

dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Pendapat serupa juga diungkapkan oleh Miftahol Arifin (2016), yang menegaskan bahwa sistem informasi manajemen berkontribusi secara positif dan signifikan terhadap pengembangan SDM. Pasanda (2016) menambahkan bahwa sistem ini memberikan akses cepat terhadap informasi, mempermudah pengumpulan data untuk pengambilan keputusan, dan mendukung kelancaran administrasi perusahaan. Mengingat setiap aktivitas dalam organisasi memerlukan informasi, serta menghasilkan data yang bermanfaat, maka informasi memiliki peran sentral dalam setiap kegiatan organisasi. Jika sistem informasi manajemen dirancang dan diterapkan dengan baik, manajemen akan merasakan manfaat yang signifikan, termasuk kemudahan dalam pengelolaan dan pengambilan keputusan. Peningkatan teknologi memungkinkan pegawai untuk lebih efisien dalam mengolah data; semakin baik sistem informasi manajemen, semakin optimal pula kinerja pegawai, yang pada gilirannya berdampak positif bagi kelangsungan hidup perusahaan.

Setiap perusahaan harus berupaya meningkatkan daya saingnya agar dapat berkembang dan menghindari penurunan, baik dalam kuantitas maupun kualitas. Dalam era persaingan yang semakin tajam, setiap organisasi berusaha untuk menjadi yang terdepan di antara para pesaing. Kondisi ini mendorong perusahaan untuk mengakuisisi sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang diperlukan untuk mencapai kinerja optimal. Dengan kemajuan teknologi, perubahan di berbagai aspek perusahaan menjadi hal yang wajib dilakukan. Karyawan dituntut untuk beradaptasi dengan sistem yang ada serta terus mengembangkan diri demi mempertahankan atau bahkan meningkatkan kompetensi mereka. Di sisi lain, pemimpin perusahaan juga harus fokus pada pengembangan diri untuk meningkatkan kemampuan kepemimpinan mereka. Persaingan menjadi faktor kunci dalam menentukan keberhasilan perusahaan mencapai tujuannya, memengaruhi kinerja, inovasi, dan budaya kerja yang harmonis. Untuk itu, perusahaan harus mengakui bahwa persaingan adalah bagian integral dari pencapaian tujuan mereka. Salah satu strategi efektif untuk mempertahankan dan meningkatkan efektivitas adalah dengan mengembangkan keunggulan komparatif di bidang sumber daya manusia (Bangun, 2002).

2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Pengembangan SDM

Manusia diakui sebagai aset terpenting dalam sebuah organisasi, sehingga pengelolaan sumber daya manusia (SDM) harus dilakukan secara seimbang dan berorientasi pada kemanusiaan. Menurut Mangkunegara (2017), SDM adalah aset terbesar yang dimiliki organisasi. Wang (2017) menambahkan bahwa SDM mencakup kemampuan pekerja yang berkontribusi pada pembangunan ekonomi dan sosial, termasuk keterampilan intelektual dan fisik. SDM bukan hanya merujuk pada individu, tetapi juga pada kumpulan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan. Keberadaan SDM sebagai faktor kunci dalam mencapai keunggulan kompetitif semakin diperkuat oleh pandangan berbasis sumber daya perusahaan (Zakaria & Leiwakabessy, 2020). Sering kali, keberhasilan organisasi terkait erat dengan kecerdasan dan kemauan pemimpin, keunggulan teknis, inovasi, dan reputasi yang baik, semuanya berakar pada peran manusia. Sejak tahun 1980, manajemen sumber daya manusia telah menjadi topik penting dalam pengelolaan organisasi (Azizy, 2007), dengan pendekatan strategis yang menekankan bahwa pengambilan keputusan harus dilakukan sebelum implementasi strategi (Trimulato, 2018).

SDM memiliki peran sentral dalam mengelola dan mengatur sumber daya lain untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Sebagai faktor kunci dalam kesuksesan perusahaan (Kristiawan, 2009:10), perhatian yang lebih terhadap pengembangan SDM menjadi sangat penting untuk mengoptimalkan kinerja karyawan yang menurut Mangkunegara (2010), adalah hasil kerja yang diukur dari segi kualitas dan kuantitas, mencerminkan kemampuan individu dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Kinerja ini tidak hanya mencakup hasil kerja, tetapi juga perilaku dalam menyelesaikan tugas dalam periode tertentu. Menurut Kasmir (2016), peningkatan kinerja individu berpotensi meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan, menunjukkan bahwa keduanya saling terkait dan saling memengaruhi.

Kepemimpinan memainkan peran krusial dalam meningkatkan kinerja pegawai, seperti yang dijelaskan oleh Rivai (2014). Seorang pemimpin yang efektif harus memiliki kompetensi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, serta mampu menginspirasi pegawai melalui pendekatan visioner, bimbingan, dan gaya kepemimpinan yang demokratis. Peningkatan kinerja pegawai tidak hanya bermanfaat bagi individu, tetapi juga mendukung kemajuan organisasi atau instansi pemerintah dalam mencapai tujuannya. Kinerja pegawai yang tinggi berkontribusi pada produktivitas keseluruhan, yang pada gilirannya mempermudah pencapaian tujuan. Selain itu, penting bagi pegawai untuk tidak hanya bekerja secara formal, tetapi juga menikmati pekerjaan mereka, sehingga mereka tetap termotivasi dan bersemangat dalam menjalani aktivitas sehari-hari.

Berdasarkan pengujian hipotesis mengenai pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Pengembangan SDM, diperoleh hasil bahwa H0 ditolak dan H2 diterima. Ini berarti Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Pengembangan SDM. Artinya, Gaya Kepemimpinan yang baik akan berkontribusi pada peningkatan Pengembangan SDM di perusahaan. Gaya Kepemimpinan mencakup efisiensi dan efektivitas dalam menetapkan arah dan hasil yang ingin dicapai, termasuk tujuan akhir serta proses pencapaian dalam menghadapi persaingan. Menurut Sumihardjo (2008:8), istilah Gaya Kepemimpinan mengandung makna kekuatan untuk mencapai lebih dari yang lain, atau untuk memiliki keunggulan tertentu. Gaya Kepemimpinan dapat dipahami sebagai sekumpulan karakteristik yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai.

Perusahaan yang memiliki Gaya Kepemimpinan yang kuat dibandingkan dengan perusahaan lain akan lebih mudah menarik calon konsumen untuk beralih dan dapat mempertahankan operasionalnya dalam jangka panjang. Sebaliknya, jika suatu usaha tidak memiliki Gaya Kepemimpinan yang baik, kemungkinan besar akan mengalami penurunan pendapatan, kurangnya minat dari konsumen, dan masa bertahan yang pendek, bahkan dapat berujung pada kebangkrutan.

Dengan demikian, memiliki Gaya Kepemimpinan yang kuat sangat penting, terutama bagi perusahaan yang telah mendapatkan penilaian positif dari konsumen atau bagi pengusaha pemula yang ingin bersaing di pasar yang ketat, di mana persaingan bisnis selalu ada. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Fiji Surya Dewi Kusuma dan Devie (2013).

Secara sederhana, kepemimpinan dapat dipahami sebagai tingkat kepuasan pegawai terhadap pekerjaannya, sementara ketidakpuasan kerja mencerminkan rasa tidak suka pegawai terhadap pekerjaan tersebut. Kepemimpinan merupakan salah satu aspek psikologis yang memengaruhi perilaku pegawai dalam menjalankan aktivitasnya. Kepemimpinan memiliki peranan penting bagi pegawai, karena pengalaman yang dirasakan akan berdampak pada hasil dan kualitas kerja mereka. Beragam sikap terhadap pekerjaan mencerminkan pengalaman menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dimiliki, serta harapan untuk pengalaman di masa depan. Pekerjaan seharusnya memberikan kepuasan bagi pelakunya, sedangkan ketidakpuasan akan muncul jika pekerjaan tidak menyenangkan untuk dilakukan.

Gaya kepemimpinan yang efektif diharapkan mampu mengarahkan perilaku kerja dan menyelaraskannya untuk meningkatkan kinerja tim. Thoah (2009) menyebut gaya kepemimpinan sebagai norma perilaku yang digunakan untuk memengaruhi orang lain, sedangkan Ardana (2012) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku pemimpin dalam memengaruhi bawahannya. Disiplin kerja karyawan dapat diukur melalui berbagai indikator, seperti kehadiran, kepatuhan terhadap peraturan, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan, dan etika kerja (Rivai, 2005). Bateman & Snell (2009) menekankan bahwa kesuksesan atau kegagalan suatu organisasi tidak hanya bergantung pada kemampuan pemimpin, tetapi juga pada seberapa baik bawahan mengikuti arahan yang diberikan. Penelitian oleh Sofya (2014) menegaskan bahwa secara simultan, gaya kepemimpinan dapat memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan

terhadap disiplin kerja karyawan, menunjukkan kompleksitas hubungan antara kepemimpinan dan perilaku kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan, dapat disimpulkan bahwa Sistem Informasi Manajemen dan Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pengembangan SDM. Sistem Informasi Manajemen yang efektif mampu meningkatkan efisiensi operasional dan mendukung proses pengambilan keputusan yang lebih baik, sementara gaya kepemimpinan yang adaptif dan strategis berperan penting dalam memotivasi, mengarahkan, dan mengembangkan potensi pegawai. Kedua variabel ini secara bersama-sama memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusia di OJK Regional 8, yang pada akhirnya memperkuat daya saing dan efektivitas organisasi. Implikasi dari penelitian ini menunjukkan bahwa OJK Regional 8 perlu terus mengoptimalkan sistem informasi manajemen dan mengembangkan gaya kepemimpinan yang responsif untuk mendorong pertumbuhan SDM. Selain itu, penting bagi manajemen untuk melakukan pelatihan dan pengembangan yang berkelanjutan bagi pegawai agar mereka dapat memanfaatkan teknologi dan menerapkan prinsip-prinsip kepemimpinan yang efektif. Dengan demikian, OJK dapat lebih siap menghadapi tantangan di industri keuangan yang terus berkembang dan meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

- Akilah, F. (2019). Manajemen Perencanaan Sumber Daya Manusia Di Bidang Pendidikan: Manifestasi Dan Implementasi. *Didaktika: Jurnal Kependidikan*, 11(1), 81–94. <https://doi.org/10.30863/didaktika.v11i1.156>
- Aziz, U. A., Wahid, A. N., & Setyaning, L. B. (2023). Analisis Gaya Kepemimpinan, Loyalitas, Dan Kompensasi terhadap Kinerja Pekerja Proyek. *Surya Beton: Jurnal Ilmu Teknik Sipil*, 7(2), 135–141.
- Azizy, A. Q. A. (2007). *Change management dalam reformasi birokrasi*. Gramedia Pustaka Utama.
- Hertanto, Y., Domai, T., & Amin, F. (2017). Penerapan Sistem Informasi Manajemen Daerah (SIMDA) Keuangan Terhadap Efektivitas Pelaporan Keuangan (Studi pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Di Kabupaten Blitar). *Publisia: Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 2(1), 15–24.
- Julianto, F. (2016). *Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia (HRM) Pada PT. Dekatama Centra*. Universitas Komputer Indonesia.
- Makrufli, M. (2019). Dampak Positif Sumber Daya Manusia Islami Bagi SDM di Bank Syariah Mandiri KCP Ujung Tanjung Rohil. *Nathiqiyyah*, 2(1).
- Manippi, W. A., & Saiful, N. A. Q. (2022). Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Bantaeng. *Jurnal Mirai Management*, 7(1), 283–294.
- Primawanti, E. P., & Ali, H. (2022). Pengaruh Teknologi Informasi, Sistem Informasi Berbasis Web Dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review Executive Support Sistem (Ess) for Business). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(3), 267–285.
- Rozalinda, R. (2016). Konsep manajemen sumber daya manusia: Implementasi pada industri Perbankan Syariah. *Al-Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan Dan Perbankan*, 1(1), 107–124.

- Salamah, I. (2012). Pemanfaatan Sistem Informasi dan Teknologi Informasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Individual Karyawan. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 14(1), 56–68.
- Sjahruddin, H., Gumanty, R., Anto, A., & Mochtar, H. (2024). Apakah Penggunaan Teknologi Informasi Dan Kepemimpinan Transformasional Dapat Meningkatkan Perrforma Karyawan? *Jurnal Maneksi (Management Ekonomi Dan Akuntansi)*, 13(1), 176–185.
- Suek, M. N., & Serang, R. A. (2023). Analisis Perbandingan Kinerja Kerja Karyawan Tetap Dengan Karyawan Kontrak (Outsourcing) Di Kantor Otoritas Jasa Keuangan Provinsi Nusa Tenggara Timur. *Amartha: Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 4(1), 1–6.
- Supriani, K. A., & Ningsih, L. K. (2023). Meningkatkan Efektivitas Kerja Pegawai Dinilai Dari Perspektif Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Kepuasan Kerja Dikantor Badan Usaha Milik Desa (Bumdes) Se-Kecamatan Buleleng. *Jurnal Daya Saing*, 9(2), 261–266.
- Trimulato, T. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Islam Bagi SDM di Bank Syariah. *IQTISHADIA Jurnal Ekonomi & Perbankan Syariah*, 5(2), 238–265.
- Zakaria, I. H., & Leiwakabessy, T. F. F. (2020). Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi, Kemampuan Berkomunikasi Interpersonal, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada Bank Syariah Di Kota Ambon). *Jurnal Akuntansi: Transparansi Dan Akuntabilitas*, 8(2), 117–126.