

Pengaruh Sistem Informasi Kepegawaian terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat

M.Rinaldi^{1*}, Irsyad^{2*}, Novriyanti Achyar^{3*}, Hendri Budi Utama^{4*}

¹ Administrasi Pendidikan, Universitas Negeri Padang, Padang, Indonesia

² Administrasi Pendidikan, Universitas Negeri Padang, Padang, Indonesia

³ Administrasi Pendidikan, Universitas Negeri Padang, Padang, Indonesia

⁴ Administrasi Pendidikan, Universitas Negeri Padang, Padang, Indonesia

INFO ARTIKEL

Riwayat Artikel:

Dikirim pada tanggal 29 Juli 2025

Direvisi pada tanggal 5 Agustus 2025

Diterima pada tanggal 10 Agustus 2025

Terbit online pada tanggal 30 September 2025

Kata Kunci:

Sistem Informasi Kepegawaian, Kinerja Pegawai



This is an open access article under the [CC BY](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) license.

Copyright © 2025 by Author. Published by Laboratory of Educational Administration Departemen Universitas Negeri Padang

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh permasalahan terkait sistem informasi kepegawaian terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal. Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat berjumlah 142 orang. Sedangkan sampel penelitian diambil menggunakan rumus *Slovin* dan teknik *Proportional Random Sampling* berjumlah 64 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan angket model skala likert yang telah diuji validitas dan reliabilitas. Uji coba dilakukan terhadap 20 responden diluar sampel dengan menggunakan SPSS 27.0 yang menghasilkan 67 butir pertanyaan dinyatakan valid dan reliabel. Teknik analisis data meliputi uji normalitas, linearitas, hipotesis, dan koefisien determinasi untuk melihat pengaruh antar variabel. Hasil analisis yaitu $t\text{-hitung} = 3,309$ lebih besar dari $t\text{-tabel} 1,671$ dan nilai $r\text{-square} = 0,150$. Hasil ini menunjukkan adanya pengaruh sistem informasi kepegawaian terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat.

Penulis Korespondensi:

M.Rinaldi

Email: mrinaldi033@gmail.com

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan suatu faktor terpenting, dikarenakan sumber daya manusia menjadi faktor utama keberhasilan dari sebuah instansi dalam mencapai tujuan. Pekerjaan yang dilakukan dalam suatu instansi tersebut dilakukan oleh sumber daya manusia yang disebut pegawai. Instansi membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan dapat bertanggung jawab, berloyalitas tinggi yang merupakan cerminan dari kinerja pegawai (Mardhatillah & Marsidin, 2020). Kinerja pegawai pada dasarnya mencerminkan kemampuan seorang dalam

mencapai tujuan yang telah ditetapkan, sehingga pegawai dituntut untuk dapat memberikan hasil kerja yang optimal sesuai dengan tanggung jawabnya. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja atau taraf keberhasilan yang dicapai oleh pegawai dalam bidang pekerjaannya, yang secara langsung dapat dilihat dari output yang dihasilkan baik dari segi kuantitas, kualitas, maupun kecepatan penyelesaian pekerjaan (Ahmadi, 2021). Oleh karena itu, setiap pegawai diharapkan memiliki kemampuan, keterampilan, dan motivasi yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya agar dapat berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Tersedianya sistem informasi manajemen dapat mendukung fungsi-fungsi manajemen, mulai dari perumusan tujuan dan sasaran sampai evaluasi yang diselenggarakan perusahaan bagi evaluasi program-program untuk mendukung peningkatan kinerja pegawai. Sistem informasi menyediakan informasi baik untuk kebutuhan manajerial maupun kebutuhan operasi yang tentunya informasi tersebut berguna untuk mendukung pegawai dalam melaksanakan tugas sehingga akan mempengaruhi kinerja pegawai terhadap perusahaan (Sitorus, 2021). Namun dalam praktiknya, masih ditemukan permasalahan terkait kinerja pegawai, seperti rendahnya produktivitas, keterlambatan penyelesaian pekerjaan, kurangnya ketepatan dalam pengambilan keputusan, hingga lemahnya pengelolaan data kepegawaian. Salah satu faktor yang diduga mempengaruhi kinerja tersebut adalah belum optimalnya penerapan sistem informasi manajemen pegawai (SIMPEG). Dengan demikian, sistem informasi kepegawaian perlu diperhatikan penggunaannya untuk mengendalikan dan memonitor proses kerja.

Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) dapat memberi manfaat yang sangat besar dalam hal pengaturan manajemen dan peningkatan sumber daya manusia serta manajemen kepegawaian (Syahrudin, 2019). Kinerja pegawai sendiri merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawabnya (Mangkunegara, 2011). Oleh karena itu, perlu dikaji secara ilmiah apakah sistem informasi kepegawaian berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat. Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat, penulis menemukan beberapa fenomena masalah diantaranya : (1) Data pegawai tidak diperbaharui secara berkala (belum update), (2) Kemampuan SDM dalam mengoperasikan sistem belum optimal, (3)

Terdapat pegawai yang kurang disiplin dalam penyelesaian tugas, sehingga pekerjaan tidak terselesaikan dengan baik. Fenomena ini berpotensi menurunkan kualitas kinerja pegawai dan menghambat pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Sistem Informasi Kepegawaian terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat.”

KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan hasil kerja yang mencerminkan sejauh mana individu mencapai tujuan kerja mereka (Usman et al., 2023). Kinerja melibatkan efektivitas (sejauh mana tujuan dicapai) dan efisiensi (sejauh mana tujuan dicapai dengan menggunakan sumber daya yang tersedia). Kinerja pegawai juga dapat didefinisikan sebagai tingkat penyelesaian tugas yang membentuk pekerjaan karyawan (Wahyuni et al., 2021). Jadi, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja yang baik menjadi faktor penting dalam menilai kontribusi individu terhadap pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, peningkatan kinerja pegawai perlu didukung melalui pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan berkelanjutan.

Kinerja merupakan prestasi kerja yang merupakan hasil dari implementasi rencana kerja yang dibuat oleh instansi dan dilaksanakan oleh seluruh pegawai yang bekerja pada institusi tersebut untuk mencapai tujuan instansi (Hasta et al., 2022). Kinerja pegawai penting untuk membantu ketercapaian tujuan yang telah direncanakan dalam instansi, diketahui bahwa keberhasilan suatu organisasi tergantung pada kinerja pada para pelaku organisasi (Soetrisno & Renaldi, 2006). Berdasarkan penjelasan tersebut maka kinerja merupakan suatu potensi yang harus dimiliki oleh setiap pegawai untuk melaksanakan setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan organisasi kepada pegawai. Dengan kinerja yang baik maka setiap pegawai dapat menyelesaikan segala beban organisasi dengan efektif dan efisien sehingga tujuan organisasi dapat tercapai (Wibowo, 2017). Tujuan kinerja pegawai yaitu menyesuaikan harapan kinerja individual dengan tujuan organisasi (Budiyanto & Mochklas, 2020). Sedangkan pendapat lain menyatakan tujuan kinerja pegawai yaitu: untuk perbaikan hasil kinerja pegawai baik secara kualitas dan kuantitas,

memberikan pengetahuan baru yang akan membantu pegawai dalam mengatur serangkaian tugas dan tanggung jawab, serta memperbaiki hubungan antara personal pegawai dalam aktivitas kerja dalam instansi (Poluakan et al., 2019).

Terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, diantaranya yaitu: sikap dan mental, pendidikan, keterampilan, manajemen kepemimpinan, tingkat penghasilan, gaji dan kesehatan, jaminan sosial, iklim kerja, sarana dan prasarana, teknologi, dan kesempatan berprestasi. Berdasarkan beberapa faktor di atas, dapat penulis simpulkan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah teknologi. Teknologi disini berkaitan dengan komputerisasi yang bertujuan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja. Namun, jika teknologi yang tersedia di instansi bermasalah, maka kinerja pegawai juga akan terganggu. Baik dalam hal kecepatan akses data, kelengkapan data, kelengkapan sarana teknologi pendukung pelaksanaan kerja, maupun kemudahan penggunaannya (Sedarmayanti, 2019). Untuk mengukur kinerja pegawai pada suatu instansi, maka perlu diketahui indikator-indikator kinerja pegawai. Berdasarkan pendapat beberapa ahli, pada akhirnya penulis menyimpulkan untuk mengambil lima indikator dengan pendapat terbanyak dan kesesuaian dengan fenomena masalah yang ditemukan di lapangan, yaitu: kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, tanggung jawab, dan kemampuan (Fitri et al., 2023; Mangkunegara, 2011; Risaldi, 2019).

Sistem Informasi Kepegawaian

Sistem informasi manajemen merupakan perpaduan sumber daya manusia dan sumber daya yang berbasis komputer yang menghasilkan kumpulan penyimpanan, komunikasi, dan penggunaan data untuk tujuan operasi manajemen yang efisien serta perencanaan bisnis (Sutabri, 2005). Sistem Informasi Kepegawaian adalah suatu tatanan bagi proses pengumpulan, pengolahan, penganalisisan, penyajian data dan informasi yang diperlukan untuk menunjang administrasi dan manajemen yang berkaitan dengan pegawai di sektor pemerintahan (Madjid, 2011). Jadi, untuk mempermudah segala pekerjaan yang berhubungan dengan manajemen data pegawai saat ini sudah disediakan sebuah program sistem informasi manajemen kepegawaian yang disingkat dengan SIMPEG yang merupakan program dalam menghimpun data tiap PNS, merekam perubahan yang terjadi, serta menyimpannya dalam satu himpunan data disebut (database). Dari

database tersebut bisa dijadikan sumber data dalam pelaksanaan administrasi kepegawaian maupun output yang dapat dijadikan informasi untuk membantu pembuatan kebijakan kepegawaian.

Tujuan Implementasi Sistem Informasi Kepegawaian adalah mewujudkan suatu sistem informasi manajemen yang terintegrasi dalam suatu jaringan komputer yang mampu menghasilkan informasi yang bermutu untuk menunjang pengambilan keputusan manajemen kepegawaian di lingkungan instansi (Simeu, 2018). Salah satu keuntungan utama dari penggunaan sistem informasi manajemen berbasis digital adalah kemampuan untuk meminimalisasi waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas administrasi. Tugas yang sebelumnya memakan waktu lama, seperti pencatatan data dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan akurat melalui sistem digital (Sari et al., 2024). Informasi yang dihasilkan oleh sebuah sistem informasi tentu harus memiliki karakteristik tertentu. Karena tiap-tiap tingkatan manajemen memiliki kegiatan yang berbeda-beda, sehingga membutuhkan informasi yang berbeda-beda pula. Karakteristik informasi tersebut meliputi: kepadatan informasi, keluasan informasi, frekuensi informasi, akses informasi, waktu informasi, dan sumber informasi (Yakub & Hisbanarto, 2014).

Untuk mengukur sistem informasi kepegawaian pada suatu instansi, maka perlu diketahui indikatornya. Berdasarkan pendapat beberapa ahli, pada akhirnya penulis menyimpulkan untuk mengambil lima indikator dengan pendapat terbanyak dan kesesuaian dengan fenomena masalah yang ditemukan di lapangan, yaitu: manusia, perangkat keras, perangkat lunak, data, dan jaringan (Harahap, 2020a; Ramadanti & Sabandi, 2019; Syahrudin, 2019). Salah satu indikator yang akan diteliti yaitu sumber daya manusia (SDM) diketahui memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap sistem informasi kepegawaian. Kualitas SDM yang mengelola SIMPEG akan menentukan efektivitas dan efisiensi sistem tersebut dalam mengelola data kepegawaian. Hal ini berbanding lurus jika SIMPEG dikelola dengan baik maka akan membantu pegawai dalam bekerja yang nantinya akan mempengaruhi hasil kerja pegawai tersebut.

Hubungan antar Variabel

Hubungan antara Sistem Informasi Kepegawaian dan kinerja pegawai dapat dilihat dari peran SIMPEG sebagai alat bantu manajerial yang mendukung pelaksanaan tugas-tugas kepegawaian. Melalui sistem ini, pegawai dapat

memperoleh informasi secara cepat dan tepat, selain itu juga mempermudah proses kerja dan meningkatkan produktivitas kerja. Terdapat beberapa hasil penelitian yang memiliki relevansi dengan penelitian ini, diantaranya yaitu: Penelitian pertama yang menunjukkan hasil tentang adanya pengaruh yang signifikan antara sistem informasi kepegawaian terhadap kinerja pegawai sebesar 0,826 dengan interval yang sangat kuat (Deni et al., 2020). Selanjutnya, penelitian yang kedua yang menunjukkan hasil tentang adanya pengaruh yang signifikan antara sistem informasi kepegawaian terhadap kinerja pegawai sebesar 0,270. Hal ini berarti SIMPEG memberikan pengaruh sebesar 27% terhadap variabel kinerja pegawai, sedangkan sisanya sebesar 73% dipengaruhi oleh variabel lain (Harahap, 2020b).

Berdasarkan beberapa hasil penelitian yang relevan dengan penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang erat antara penggunaan SIMPEG dan peningkatan kinerja pegawai. SIMPEG sebagai sistem pendukung manajemen kepegawaian berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih terstruktur dan responsif terhadap kebutuhan pegawai, yang pada akhirnya berdampak pada kualitas kinerja mereka (Erpurini, 2019). Selain itu, keberadaan SIMPEG juga mendorong terciptanya budaya kerja yang lebih profesional dan akuntabel. Dengan sistem yang terdigitalisasi, setiap aktivitas pegawai terekam secara otomatis sehingga mengurangi peluang terjadinya manipulasi data atau penyimpangan administrasi. Hal ini tidak hanya memperkuat kontrol manajerial, tetapi juga memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerja karena merasa pekerjaannya terpantau secara objektif. Sistem informasi manajemen yang baik akan menciptakan transparansi organisasi dan mendukung pengambilan keputusan yang lebih tepat, yang pada akhirnya turut mendorong peningkatan performa pegawai secara menyeluruh (Indrajit, 2006).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2015). Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas dan variabel terikat. Dalam penelitian ini, sistem informasi kepegawaian (SIMPEG) berperan sebagai variabel bebas (X) dan kinerja pegawai berperan sebagai variabel terikat (Y). Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 142 orang yang terdiri dari semua pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi

Sumatera Barat. Untuk besar sampel penelitian ini ditentukan dengan menggunakan rumus *Slovin* dengan kesalahan 10% dan teknik *Proportional Random Sampling* dengan jumlah sampel 64 pegawai.

Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan angket model skala likert dengan alternatif jawaban meliputi: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Kurang Setuju (KS) Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Kemudian peneliti melakukan uji coba angket terhadap 20 responden di luar sampel. Hasil uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian dibantu dengan aplikasi SPSS 27.0 yang menghasilkan 36 butir pernyataan SIMPEG valid dan 31 butir pernyataan kinerja pegawai valid dan reliabel. Setelah instrumen dinyatakan valid dan reliabel, maka selanjutnya dilakukan uji prasyarat dengan uji normalitas, uji linearitas, uji hipotesis, dan koefisien determinasi menggunakan uji t.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Deskripsi Data Kinerja Pegawai

Pengumpulan data tentang kinerja pegawai diperoleh dari penyebaran angket dengan 31 pertanyaan kepada 64 orang pegawai (responden). Dari hasil angket yang dikumpulkan, skor tertinggi adalah 140 dan skor terendah adalah 109. Dari hasil pengolahan data menggunakan SPSS 27.0 diperoleh skor rata-rata = 123,05, median = 124, modus = 124 dan standar deviasi = 6,68.

Tabel 1. Hasil Capaian Indikator Kinerja Pegawai

No	Indikator	Total		
		Rata-rata	TCR	Klasifikasi
1	Kualitas Kerja	3,9	77,77 %	Cukup Baik
2	Kuantitas Kerja	4,02	80,32 %	Baik
3	Ketepatan Waktu	4	79,78 %	Cukup Baik
4	Tanggung Jawab	4,01	79,96 %	Cukup Baik
5	Kemampuan	3,97	79,12 %	Cukup Baik
Rata-rata		3,98	79,39 %	Cukup Baik

Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa skor rata-rata tertinggi terdapat pada indikator kuantitas kerja yaitu 4,02 dengan besaran persentase 80,32%, sedangkan skor rata-rata terendah terdapat pada indikator kualitas kerja yaitu 3,9 dengan besaran persentase 77,77%. Secara umum, skor rata-rata kinerja pegawai di Dinas

Pendidikan Provinsi Sumatera Barat adalah sebesar 3,98 dengan persentase 79,39%. Artinya, kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat sudah terlaksana dengan cukup baik.

Deskripsi Data Sistem Informasi Kepegawaian

Pengumpulan data tentang sistem informasi kepegawaian diperoleh dari penyebaran angket dengan 36 pertanyaan kepada 64 orang pegawai (responden). Skor yang diperoleh dari responden untuk data pengawasan melekat yaitu skor terendah 112 dan skor tertinggi 178. Dari hasil pengolahan data menggunakan spss diperoleh skor rata-rata=143,38, median=144, modus=147 dan standar deviasi=12,07.

Tabel 2. Hasil Capaian Indikator SIMPEG

No	Indikator	Total		
		Rata-rata	TCR	Klasifikasi
1	Manusia	4,01	80,07 %	Baik
2	Perangkat Keras	3,98	79,45 %	Cukup Baik
3	Perangkat Lunak	4	79,9 %	Cukup Baik
4	Data	4	79,88 %	Cukup Baik
5	Jaringan	3,96	79,02 %	Cukup Baik
Rata-rata		3,99	79,67 %	Cukup Baik

Dari tabel di atas dapat dilihat skor rata-rata tertinggi dari simpeg terdapat pada indikator manusia yaitu 4,01 dengan besaran persentase 80,07%. Sedangkan skor rata-rata terendah terdapat pada indikator jaringan yaitu 3,96 dengan besaran persentase 79,02%. Secara umum, skor rata-rata sistem informasi kepegawaian di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat adalah sebesar 3,99 dengan besaran persentase 79,67%. Artinya, pengawasan kepala melekat di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat sudah terlaksana dengan cukup baik.

Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan bagian dari uji asumsi klasik yang menjadi persyaratan statistik yang harus dipenuhi dalam analisis regresi. Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang berdistribusi normal. Uji normalitas variabel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan rumus Kolmogorov-Smirnov. Kaidah yang digunakan untuk mengetahui normal tidaknya sebaran data adalah $p > 0,05$ artinya sebaran dinyatakan normal, sedangkan jika $p <$

0,05 sebaran dinyatakan tidak normal. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Unstandardized Residual
N			64
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		,0000000
	Std. Deviation		6,15145956
Most Extreme Differences	Absolute		,069
	Positive		,038
	Negative		-,069
Test Statistic			,069
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			,200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.		,637
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,624
		Upper Bound	,649

Dari hasil uji asumsi klasik untuk menguji normalitas residual yaitu menggunakan uji One Sample Kolmogorov-Smirnov (K-S) didapatkan besarnya nilai signifikansi sebesar 0,637 yang lebih dari alpha (0,05). Hasil tersebut menunjukkan bahwa residual berdistribusi normal.

Hasil Uji Linearitas

Uji Linearitas variabel dalam penelitian ini menggunakan uji anova dengan hasil perhitungan uji linieritas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Linearitas

ANOVA Table					Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA PEGAWAI * SIMPEG	Between Groups	(Combined)			1635,809	34	48,112	1,193	,316
		Linearity			420,911	1	420,911	10,441	,003
		Deviation from Linearity			1214,899	33	36,815	,913	,602
	Within Groups				1169,050	29	40,312		
	Total				2804,859	63			

Dari hasil uji asumsi klasik untuk menguji linearitas, probabilitas untuk nilai deviation from linearity Sig. 0,602 > 0,05 berarti tidak terdapat perbedaan kelinieran antara variabel X dengan variabel Y. Ini menunjukkan bahwa data variabel X dan variabel Y linier.

Hasil Uji Hipotesis

Untuk melihat koefisien korelasi antara variabel X dan Y maka digunakan rumus korelasi *product moment* dalam menguji hipotesis penelitian ini. Hasil analisis data dengan menggunakan *product moment* diperoleh r-hitung= 0,387 sementara r tabel = 0,254 pada taraf signifikan 5%. Ini berarti r-hitung lebih besar dari r-tabel. Dengan

demikian terdapat hubungan yang signifikan antara kedua variabel. Untuk melihat keberartian hubungan digunakan uji t. dari hasil perhitungan diperoleh t-hitung = 3,309 sementara itu t-tabel = 1,671 pada taraf kepercayaan 95% dan 2,390 pada taraf kepercayaan 99%. Untuk melihat persamaan regresi sederhananya dianalisis.

Untuk melihat persamaan regresi sederhananya dianalisis dengan rumus harga a dan b. Hasil analisis data diperoleh persamaannya adalah $Y = 92,318 + 0,214X$ yang menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai sistem informasi kepegawaian, maka nilai kinerja bertambah sebesar 0,214. Koefisien regresi tersebut bernilai positif. Sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X terhadap variabel Y adalah positif. Untuk menentukan besarnya pengaruh antara sistem informasi kepegawaian yang dilakukan terhadap kinerja pegawai digunakan dengan rumus koefisien determinasi yaitu $r^2 = 0,150$ ini berarti variabel X memberikan pengaruh terhadap variabel Y sebesar 15%.

Tabel 5. Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	92,318	9,320		9,905	<,001
	SIMPEG	,214	,065	,387	3,309	,002

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Tabel 6. Koefisien Determinasi (r^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,387 ^a	,150	,136	6,20087

a. Predictors: (Constant), SIMPEG

Berdasarkan hasil pengujian di atas, maka disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang berarti antara sistem informasi kepegawaian terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat. Dengan demikian hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh antara sistem informasi kepegawaian dengan kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat dapat diterima.

Pengaruh Sistem Informasi Kepegawaian terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian data menggunakan analisis data dan pengujian hipotesis menyatakan bahwa hasil t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $3,309 > 1,671$ dengan

tingkat signifikansi $0,002 < 0,05$. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel sistem informasi kepegawaian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Lalu juga diperkuat dengan hasil uji koefisien determinasi (r^2) = 0,150 yang bermakna bahwa besar pengaruh yang signifikan antara sistem informasi kepegawaian (X) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah 15%.

Untuk melihat persamaan regresi sederhananya dianalisis dengan rumus (secara rinci dapat dilihat pada lampiran). Hasil analisis data diperoleh persamaannya adalah $Y = 92,318 + 0,214X$ yang menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai sistem informasi kepegawaian, maka nilai kinerja bertambah sebesar 0,214. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat diartikan bahwa arah pengaruh variabel sistem informasi kepegawaian (SIMPEG) terhadap kinerja pegawai adalah positif. Artinya, semakin tinggi penerapan sistem informasi kepegawaian, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data menggunakan teknik analisis regresi linear sederhana yang telah dilakukan dalam penelitian ini dapat disimpulkan beberapa hal:

1. Kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat berada dalam kategori “Baik” dengan tingkat capaian kinerja pegawai secara keseluruhan adalah sebesar 87,89%. Berdasarkan indikator kinerja pegawai yang meliputi: kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, tanggung jawab, dan kemampuan. Kualitas kerja merupakan indikator paling rendah dari indikator lain yang berarti kondisi tersebut perlu ditingkatkan lagi.
2. Sistem informasi kepegawaian di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat berada dalam kategori “Baik” dengan tingkat capaian SIMPEG secara keseluruhan adalah sebesar 80,6%. Berdasarkan indikator SIMPEG yang meliputi: manusia, perangkat keras, perangkat lunak, data, dan jaringan. Jaringan merupakan indikator paling rendah dari indikator lain yang berarti kondisi tersebut perlu ditingkatkan lagi.
3. Terdapat pengaruh yang berarti secara positif dan signifikan antara sistem informasi kepegawaian terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat sebesar 15% dan sebesar 85% dipengaruhi oleh faktor lain. Artinya jika ada kenaikan atau perubahan dari sistem informasi kepegawaian

maka akan diikuti oleh kenaikan atau perubahan dari kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat.

Pada penelitian ini membuktikan bahwa sistem informasi kepegawaian berhubungan dengan kinerja pegawai, dijelaskan juga bahwa penelitian ini memperlihatkan bahwa adanya hubungan positif antara sesama variabel sehingga keduanya dapat meningkatkan masing-masing variabel dilihat dari indikator yang ada. Hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh antara sistem informasi kepegawaian dengan kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat dapat diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmadi. (2021). *Optimalisasi Motivasi dan Kinerja Pegawai: Memahami Faktor-faktor yang Mempengaruhinya*. Bintang Pustaka Madani.
- Budiyanto, E., & Mochklas, M. (2020). Kinerja Karyawan Ditinjau dari Aspek Gaya Kepemimpinan Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja. In *Evaluasi Kinerja SDM*.
- Deni, M., Tulip, A., Suroso, I., & Bangsawan, A. (2020). Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian Terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Ogan Ilir. *Jurnal EKOBIS: Kajian Ekonomi Dan Bisnis*, Vol. III,(2), 27–36. <http://ekobis.unisti.ac.id/index.php/ejurnal/article/view/57>
- Erpurini, W. (2019). Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Instalasi Narkotika, Psikotropika dan Zat Adiktif (NAPZA) Rumah Sakit Jiwa Provinsi Jawa Barat. *Jurnal GeoEkonomi*, 11(1), 1–14. http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484_SISTEM_PEMBETUNGAN_TERPUSAT_STRATEGI_MELESTARI
- Fitri, M. A., MDK, H., & Putri, I. D. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kota Bengkulu. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 329–342. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v11i1.2912>
- Harahap, F. F. (2020a). Pengaruh Sistem Informasi Manajemen terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Padangsidempuan Batunadua. *IAIN Padangsidempuan*.
- Harahap, F. F. (2020b). Pengaruh Sistem Informasi Manajemen terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Padangsidempuan Batunadua. 0481, 1–2. http://etd.uinsyahada.ac.id/5667/1/13_230_0265.pdf

- Hasta, A. A., Irsyad, I., Alkadri, H., & Santoso, Y. (2022). Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi. *Journal of Educational Administration and Leadership*, 2(3), 276–279. <https://doi.org/10.24036/jeal.v2i3.218>
- Indrajit, R. . (2006). *Manajemen Sistem Informasi dan Teknologi Informasi*. Grasindo.
- Madjid, P. I. (2011). Implementasi Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) pada Badam Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional.
- Mangkunegara, A. P. (2011). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Mardhatillah, & Marsidin, S. (2020). Komitmen Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Kota Pariaman. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, 9(1).
- Poluakan, A. K., Runtuwene, R. F., & Sambul, S. A. P. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 9(2), 70. <https://doi.org/10.35797/jab.9.2.2019.25114.70-77>
- Ramadanti, & Sabandi, A. (2019). Persepsi Pegawai terhadap Penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Bahana Pendidikan Manajemen*.
- Risaldi, A. (2019). Penerapan Fungsi Manajemen Dakwah dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai KUA di Kecamatan Tamalate Kota Makassar. 11(1), 1–14. http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484_SISTEM_PEMBETUNGAN_TERPUSAT_STRATEGI_MELESTARI
- Sari, R. Y., Sabandi, A., & Irsyad, I. (2024). Pengaruh Penggunaan Sistem Informasi Manajemen Berbasis Digital Terhadap Efisiensi Administrasi Pendidikan. *Academy of Social Science and Global Citizenship Journal*, 4(1), 21–29. <https://doi.org/10.47200/aossagcj.v4i1.2389>
- Sedarmayanti. (2019). Kinerja Pegawai. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9).
- Simedu. (2018). *Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian*.
- Sitorus, E. (2021). Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Terhadap Kinerja Pegawai. *Riset Dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer*, 5(2), 128–136.
- Soetrisno, & Renaldi, B. (2006). Pentingnya kinerja pegawai. *Lembaga Administrasi Negara Edisi Tahun 2006*.
- Sugiyono. (2015). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Alfabeta.
- Sutabri, T. (2005). *Sistem Informasi Manajemen*. Andi Offset.
- Syahrudin, M. A. (2019). KEPEGAWAIAN (SIMPEG) DI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI SULAWESI SELATAN Skripsi. 3.

- Usman, S., Lasiatun, K., Kesek, M. N., Riatmaja, D. S., Papia, J. N. T., & Muktamar B, A. (2023). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Studi Literatur Manajemen Sumber Daya). *Jurnal Pendidikan ...*, 7(2), 10462–10468.
- Wahyuni, N. W. S. A., Sitirasi, N. W., & Sara, I. M. (2021). *Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil*. Scopindo Media Pustaka.
- Wibowo. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformatif dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Pemediasi (Studi Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM), Kota Kendari). *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*. 3(1), 1–16.
- Yakub, & Hisbanarto, V. (2014). *Sistem Informasi Manajemen Pendidikan*. Graha Ilmu.