

**IMPLEMENTASI SISTEM INFORMASI MANAJEMEN KEPEGAWAIAN (SIMPEG)  
DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL  
PADA KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN BULUNGAN**

**Hamzah<sup>1)</sup>, Ana Srikaningsih<sup>2)</sup>, Lina Warlina<sup>3)</sup>**

<sup>1)</sup>kemenag.bulungan@gmail.com, <sup>2)</sup>an\_juf19@yahoo.co.id, <sup>3)</sup>warlina@ecampus.ut.ac.id  
<sup>1)</sup>Universitas Terbuka, <sup>2)</sup>STIE Bulungan Tarakan, <sup>3)</sup>Universitas Terbuka

(Submit : 13 September 2021, Revised : 23 September 2021, Accepted : 3 Oktober 2021)

---

**Abstrak** Tujuan dari penelitian ini adalah guna mengetahui pengaruh kegunaan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian terhadap kinerja pegawai, mengetahui pengaruh kemampuan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai, dan mengetahui pengaruh persepsi kemudahan penggunaan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bulungan. Explanatory atau penelitian penjelasan sebagai jenis yang dipilih dengan menggunakan data primer dan sekunder dari objek dan subjek penelitian berupa kuesioner. Sebagai populasi penelitian adalah seluruh pegawai di kantor Kementerian Agama Kabupaten Bulungan sejumlah 42 pegawai. Teknik analisis data secara kuantitatif regresi linier berganda dengan bantuan software SPSS. Hasil penelitian telah disimpulkan bahwa variabel kegunaan SIMPEG memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai di lingkungan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bulungan. Variabel kemampuan SDM memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap lingkungan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bulungan. Variabel persepsi kemudahan penggunaan SIMPEG memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap lingkungan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bulungan. Variabel kegunaan SIMPEG, kemampuan SDM dan persepsi kemudahan penggunaan SIMPEG secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kegunaan SIMPEG, kemampuan SDM dan persepsi kemudahan penggunaan SIMPEG terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bulungan.

*Kata Kunci : Kegunaan SIMPEG, Kemampuan SDM, Persepsi Kemudahan, Kinerja*

---

## I. PENDAHULUAN

Keberadaan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) dalam suatu instansi pemerintah mulai mendapatkan perhatian yang serius. Pemakaian SIMPEG yang dilakukan secara optimal mampu memberikan dampak positif dalam instansi tersebut. SIMPEG yang diterapkan dengan baik mampu memberikan arahan dalam pengambilan keputusan, hal ini tidak terlepas dari fungsi SIMPEG, yaitu: melakukan pengumpulan data, menganalisis data dan memberikan hasil analisis data secara aktual dan faktual terhadap kinerja pegawai secara *real time*.

Penggunaan SIMPEG pada instansi pemerintah, juga dilakukan oleh Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bulungan beberapa tahun terakhir ini, Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bulungan telah memanfaatkan kemajuan teknologi dalam berbagai aktivitasnya, diantaranya dalam

informasi kepegawaian berbasis teknologi informasi. Kebijakan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bulungan melalui penerapan e-government dan telah memperoleh komitmen atau dukungan yang kuat melalui Instruksi Presiden R.I Nomor 3 Tahun 2003 tentang kebijakan dan strategi Nasional Pengembangan *e-government*.

Penerapan SIMPEG di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bulungan diharapkan mampu memberikan dampak positif terhadap kinerja pegawai. Kinerja organisasi akan tercapai dengan baik apabila kinerja pegawai mengalami kenaikan secara signifikan. Melihat pentingnya pengelolaan data pegawai maupun data lainnya yang berkaitan dengan pegawai, maka diperlukan peningkatan kualitas pengelolaan kepegawaian melalui penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG). Namun permasalahan yang ada pada kantor kementerian agama Kabupaten Bulungan, kenyataannya masih terdapat beberapa pegawai yang belum mampu mengoperasikan computer dengan baik sehingga menghambat dalam penggunaan SIMPEG. Kemudian tidak sesuai penempatan pegawai dalam SIMPEG sehingga belum dapat mengelola SIMPEG dengan baik, dalam operasi kurang lengkapnya data yang akan diolah, dan keluaran ada ketidak sesuaian data pegawai dengan fakta. Asumsi tersebut disebabkan oleh tidak efektifnya pengelolaan masukan, operasi, dan keluaran.

## II. TINJAUAN PUSTAKA

Prawirosentono (2012:2), menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Terdapat tiga faktor yang berpengaruh terhadap kinerja : 1. Faktor individu : kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang; 2. Faktor psikologis : persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja; 3. Faktor organisasi: struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan (*reward system*) (Gibson, 2000:25).

Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) adalah suatu tatanan bagi proses pengumpulan, pengolahan, penganalisaan, penyajian data dan informasi yang diperlukan untuk menunjang administrasi dan manajemen yang berkaitan dengan pegawai (Musaneff, 1996: 244). Penelitian yang dilakukan oleh Beadles, et al (2005) menyebutkan penggunaan Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (HRIS) harus mengarah pada hasil yang berharga bagi organisasi. Mengurangi biaya, meningkatkan komunikasi, dan berkurangnya waktu yang dihabiskan untuk kegiatan duniawi harus menciptakan lingkungan dimana Departemen sumber daya manusia (SDM) akan memainkan peran yang lebih strategis dalam organisasi.

H1 : Variabel kegunaan sistem informasi manajemen kepegawaian berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bulungan.

Hayajneh, et al (2015) menjelaskan bahwa tujuannya melakukan penelitian untuk menggambarkan dampak dari sistem informasi sumber daya manusia dalam mengidentifikasi kebutuhan pelatihan, menentukan tujuan program pelatihan, pelaksanaan pelatihan dan evaluasi dan menindaklanjuti efektivitas pelatihan. Temuannya ada hubungan antara sistem informasi sumber daya manusia dengan efektivitas pelatihan. Iyed & Aysar (2016) membuktikan ada dampak positif dari aplikasi HRMS pada kinerja organisasi. Ditemukan ada sikap positif dari karyawan yang bekerja di bagian Sumber Daya Manusia di rumah sakit swasta terhadap semua aplikasi sistem informasi sumber daya manusia. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa karyawan bekerja di bagian sumber daya manusia di rumah sakit swasta memiliki sikap positif terhadap kinerja organisasi yang mencakup efisiensi dan efektivitas. Penelitian ini merekomendasikan bahwa rumah sakit harus fokus pada aplikasi sistem informasi sumber

daya manusia di lingkungan kerja untuk mencapai hasil positif dan memaksimalkan kinerja organisasi di semua tingkatan.

H2 : Variabel kemampuan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bulungan.

Bimaniar (2018) menyebutkan keunggulan manfaatsuatu sistem informasi mendorong pengguna untuk menggunakan suatu aplikasi karena fungsi yang dihasilkan dapat membantu meningkatkan kinerja penggunanya. Manfaat yang diperoleh memudahkan pengguna dalam membuat laporan, meminimalkan informasi yang hilang, data base yang tersimpat dapat berguna di masa yang akan datang. Lee, et al (2006) menemukan penggunaan suatu sistem memberikan kemudaha pengguna dan memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja pengguna.

H3 : Variabel persepsi kemudahan penggunaan sistem informasi manajemen kepegawaian berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bulungan.

Bimaniar (2018) dalam penggunaan sistem informasi, sebagian besar pengguna akan melihat kegunaan dan kemudahannya. Semakin seseorang merasa bahwa sistem tersebut mudah dan mendatangkan manfaat maka akan semakin tinggi pula niat seseorang untuk menggunakannya agar membantu kinerjanya cepat selesai dan mudah. Menurut Widyastuti (2009) yang mendasar pada Tsui Wa (2002), mendefinisikan persepsi kemudahan penggunaan sebagai suatu persepsi dimana seseorang tidak menemui adanya kesulitan dalam melakukan suatu aktivitas. Keterkaitan persepsi kemudahan penggunaan terhadap penerimaan pengguna aplikasi SIM Gaji adalah semakin mudah dalam pengoperasian SIM Gaji, maka penerimaan pengguna aplikasi SIM Gaji akan meningkat.

H4 : Kegunaan system informasi manajemen, kemampuan sumber daya manusia, persepsi kemudahaan penggunaan system informasi manajemen kepegawain secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementrian Agama Kabupaten Bulungan.

### **III. METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang digunakan *explanatory* atau penelitian penjelasan. Data penelitian eksplanatori dapat diperoleh dengan menggunakan teknik dokumentasi, pengamatan, kuesioner dan komunikasi, kemudian peneliti berusaha menganalisis dan menginterpretasikannya untuk mengambil kesimpulan guna menjelaskan hubungan yang terjadi. Rancangan penelitian ini adalah penelitian observasional dengan desain *cross sectional study*, karena variabel penelitian ini diperoleh dalam kurun waktu bersamaan. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei dan menggunakan kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data, karena variabel yang diteliti bersifat laten. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bulungan yang berjumlah 42 pegawai. Teknik pengambilan *sensus sampling* yaitu jumlah sampel penelitian sama dengan jumlah populasi. Alat analisi yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda.

### **IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Hasil penelitian diperoleh secara keseluruhan untuk kegunaan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bulungan memiliki tanggapan dari pegawai dengan kategori baik dengan skor rata-rata sebesar 4,23 yang menunjukkan bahwa pegawai memandang keberadaan SIMPEG di Kantor Kementerian Agama Bulungan sangat penting dan memiliki kegunaan yang besar untuk kemajuan instansi ini. Untuk kemampuan SDM di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bulungan untuk menggunakan SIMPEG memiliki tanggapan dari

pegawai dengan kategori baik dengan skor rata-rata sebesar 4,31. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memiliki kemampuan dan pengetahuan yang baik dalam menggunakan SIMPEG di Kantor Kementerian Agama Bulungan. Untuk kemudahan penggunaan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bulungan memiliki tanggapan dari pegawai dengan kategori mudah dengan skor rata-rata sebesar 4,04 yang menunjukkan bahwa pegawai tidak mengalami kendala dalam menggunakan SIMPEG di Kantor Kementerian Agama Bulungan. Secara keseluruhan untuk kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bulungan memiliki tanggapan dari pegawai dengan kategori cukup baik dengan skor rata-rata sebesar 3,66 yang menunjukkan bahwa pegawai Kantor Kementerian Agama Bulungan memiliki kinerja yang cukup baik dalam menjalankan tugasnya.

**Tabel 1**  
**Analisis Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-4,129	5,097		-0,810	0,423
	Kegunaan	0,522	0,221	0,401	2,356	0,024
	Kemampuan SDM	1,176	0,554	0,302	2,123	0,040
	Persepsi	0,533	0,326	0,212	1,834	0,045

Konstanta sebesar -4,129 menyatakan bahwa jika variabel kegunaan SIMPEG ( $X_1$ ), kemampuan SDM ( $X_2$ ) dan persepsi kemudahan penggunaan SIMPEG ( $X_3$ ) dianggap konstan, maka rata-rata besarnya kinerja pegawai adalah minus 4,129. Koefisien regresi ( $\beta_1$ ) sebesar 0,522 menyatakan bahwa setiap penambahan atau peningkatan variabel kegunaan SIMPEG ( $X_1$ ) sebesar satu persen maka kinerja pegawai akan naik sebesar 0,522 dengan asumsi variabel lain tetap. Koefisien regresi ( $\beta_2$ ) sebesar 1,176 menyatakan bahwa setiap penambahan atau peningkatan variabel kemampuan SDM ( $X_2$ ) sebesar satu persen maka kinerja pegawai juga akan naik sebesar 1,176 dengan asumsi variabel lain tetap. Koefisien regresi ( $\beta_3$ ) sebesar 0,533 menyatakan bahwa setiap penambahan atau peningkatan variabel persepsi kemudahan penggunaan SIMPEG ( $X_3$ ) sebesar satu persen maka kinerja pegawai juga akan naik sebesar 0,533 dengan asumsi variabel lain tetap.

**Tabel 2**  
**Hasil Uji F**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	908,271	3	302,757	21,843	,000 <sup>b</sup>
	Residual	526,706	38	13,861		
	Total	1434,976	41			

Berdasarkan uji hipotesis dengan uji F bahwa untuk pengaruh kegunaan SIMPEG, kemampuan SDM dan persepsi kemudahan penggunaan SIMPEG terhadap kinerja pegawai memiliki nilai  $F_{hitung}$  sebesar 21,843 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 ( $0,000 < 0,05$ ). Artinya bahwa variabel kegunaan SIMPEG, kemampuan SDM dan persepsi kemudahan penggunaan SIMPEG secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kegunaan SIMPEG, kemampuan SDM dan persepsi

kemudahan penggunaan SIMPEG terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bulungan. Berdasarkan analisis koefisien determinasi (*adjusted R<sup>2</sup>*) adalah 0,604 artinya perubahan kinerja pegawai mampu diterangkan oleh perubahan variabel kegunaan SIMPEG, kemampuan SDM dan persepsi kemudahan penggunaan SIMPEG secara bersama-sama sebesar 60,4%. Sementara sisanya yaitu sebesar 39,6% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel yang diteliti.

### **Pengaruh Kegunaan SIMPEG terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan analisis deskripsi menunjukkan bahwa kegunaan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bulungan, yang telah berjalan dengan baik terkait dengan pernyataan bahwa SIMPEG Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bulungan dapat dimanfaatkan dengan baik untuk data kepegawaian. Yang perlu dilakukan perbaikan dan peningkatan berkaitan dengan pernyataan bahwa SIMPEG Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bulungan dapat menyimpan rekam jejak penghargaan yang diterima pegawai. Secara keseluruhan untuk kegunaan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bulungan memiliki tanggapan dari pegawai dengan kategori baik. Kondisi ini menunjukkan bahwa pegawai memandang keberadaan SIMPEG di Kantor Kementerian Agama Bulungan sangat penting dan memiliki kegunaan yang besar untuk kemajuan instansi ini.

Berdasarkan hasil analisis statistik menunjukkan bahwa pengaruh kegunaan SIMPEG terhadap kinerja pegawai memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,356 dengan tingkat signifikan sebesar 0,024 ( $0,024 < 0,05$ ). Artinya bahwa variabel kegunaan SIMPEG memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai di lingkungan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bulungan. Dengan kata lain, dijelaskan bahwa dengan adanya kegunaan SIMPEG di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bulungan akan meningkatkan kinerja organisasi. Hipotesis yang diajukan terbukti kebenarannya, dan hal ini didukung oleh pendapat Simamora (2006:90) “Sistem informasi manajemen kepegawaian adalah prosedur sistematis untuk mengumpulkan, menyimpan, mempertahankan, menarik, dan memvalidasi data yang dibutuhkan oleh sebuah organisasi tentang sumber daya manusia, aktivitas-aktivitas personalia, karakteristik-karakteristik unit-unit organisasi”. Hal ini juga sejalan dengan penelitian dari Iyad & Aysar (2016) penelitian yang bertujuan untuk menyelidiki dampak sistem informasi sumber daya manusia (HRIS) pada kinerja organisasi di rumah sakit swasta Yordania, memeriksa apakah komponen (HRIS) (analisis pekerjaan, rekrutmen, seleksi, aplikasi penilaian kinerja, dan komunikasi) memiliki dampak signifikan pada kinerja organisasi (efisiensi, efektivitas). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada dampak positif dari aplikasi HRMS pada kinerja organisasi. Lebih khusus, ditemukan bahwa ada sikap positif dari karyawan yang bekerja di bagian Sumber Daya Manusia di rumah sakit swasta terhadap semua aplikasi sistem informasi sumber daya manusia. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa karyawan bekerja di bagian sumber daya manusia di rumah sakit swasta memiliki sikap positif terhadap kinerja organisasi yang mencakup efisiensi dan efektivitas.

### **Pengaruh Kemampuan SDM Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan analisis deskripsi terkait dengan kemampuan SDM di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bulungan, menunjukkan bahwa kemampuan SDM yang sudah memiliki kondisi baik berdasarkan penilaian responden berkaitan dengan pernyataan bahwa pegawai tidak mengalami kendala yang berarti saat melakukan input data di SIMPEG. Penilaian yang masih rendah berkaitan dengan pernyataan bahwa pegawai menggunakan SIMPEG secara berkala untuk menyimpan data. Secara keseluruhan untuk kemampuan SDM di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bulungan untuk menggunakan SIMPEG memiliki tanggapan dari pegawai dengan kategori baik yang menunjukkan bahwa pegawai memiliki kemampuan dan pengetahuan yang baik dalam menggunakan SIMPEG di Kantor Kementerian Agama Bulungan.

Berdasarkan analisis statistik menunjukkan bahwa pengaruh kemampuan SDM terhadap kinerja pegawai memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,123 dengan tingkat signifikan sebesar 0,040 ( $0,000 < 0,05$ ). Artinya bahwa variabel kemampuan SDM memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap lingkungan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bulungan. Dengan kata lain, dapat diterjemahkan bahwa semakin baik kemampuan SDM dalam memahami fungsi dari SIMPEG yang dimiliki Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bulungan, akan memberikan kontribusi terhadap kebermanfaatan dari SIMPEG tersebut. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terbukti kebenarannya, dan hal ini sejalan dengan penelitian Usman (2012) Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (HRIS) adalah kesempatan bagi organisasi untuk membuat departemen SDM secara administratif dan strategis partisipatif dalam mengoperasikan organisasi. Tujuan utamanya adalah untuk memahami sejauh mana HRIS digunakan dalam meningkatkan fungsi administratif dan strategis departemen SDM. Untuk tujuan ini, telah melakukan survei terhadap 18 Manajer SDM dari berbagai perusahaan swasta yang beroperasi di Lahore, Pakistan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa HRIS secara positif digunakan sebagai alat untuk mencapai efisiensi administrasi yang lebih besar dengan menambahkan nilai di departemen.

### **Pengaruh Persepsi Kemudahan Penggunaan SIMPEG Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan analisis deskripsi menunjukkan bahwa persepsi kemudahan penggunaan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bulungan yang paling penting dari penilaian responden berkaitan dengan pernyataan bahwa SIMPEG Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bulungan mudah untuk digunakan. Penilaian paling rendah berkaitan dengan pernyataan bahwa SIMPEG Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bulungan mampu mendukung kinerja pegawai. Secara keseluruhan untuk kemudahan penggunaan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bulungan memiliki tanggapan dari pegawai dengan kategori mudah yang menunjukkan bahwa pegawai tidak mengalami kendala dalam menggunakan SIMPEG di Kantor Kementerian Agama Bulungan.

Berdasarkan analisis statistik menunjukkan bahwa untuk pengaruh persepsi kemudahan penggunaan SIMPEG terhadap kinerja pegawai memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 1,834 dengan tingkat signifikan sebesar 0,045 ( $0,045 < 0,05$ ). Artinya bahwa variabel persepsi kemudahan penggunaan SIMPEG memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap lingkungan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bulungan. Hal ini menunjukkan bahwa persepsi dari pegawai terhadap SIMPEG sangat penting untuk menunjang kinerja organisasi. Apabila pegawai memiliki persepsi yang kurang baik terhadap SIMPEG, maka akan berdampak pada kinerja pegawai yang ada di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bulungan. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian dari Beadles (2005) bahwa Berbagai penulis telah menganjurkan bahwa penggunaan Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (HRIS) harus mengarah pada hasil yang berharga bagi organisasi. Mengurangi biaya, meningkatkan komunikasi, dan berkurangnya waktu yang dihabiskan untuk kegiatan duniawi harus menciptakan lingkungan di mana Departemen sumber daya manusia (SDM) akan memainkan peran yang lebih strategis dalam organisasi. Penelitian ini merupakan awal mencoba untuk menentukan apakah HRIS telah mencapai manfaat potensial ini. Berdasarkan tanggapan dari sampel penelitian yang terdiri dari direktur SDM dari universitas negeri, menemukan bahwa HRIS belum mencapai potensi penuhnya dalam lingkungan organisasi.

### **Pengaruh Kegunaan SIMPEG, Kemampuan SDM dan Persepsi Kemudahan Penggunaan SIMPEG Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan analisis deskripsi menunjukkan bahwa berdasarkan tanggapan responden yang berkaitan dengan kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bulungan, menunjukkan

bahwa skor rata-rata tertinggi atas penilaian responden berkaitan dengan pernyataan bahwa pegawai memiliki hasil kerja memuaskan untuk dinilai. Skor rata-rata terendah berkaitan dengan pernyataan bahwa pegawai memiliki hasil kerja yang sesuai dengan target biaya yang ditetapkan. Secara keseluruhan untuk kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bulungan memiliki tanggapan dari pegawai dengan kategori cukup baik yang menunjukkan bahwa pegawai Kantor Kementerian Agama Bulungan memiliki kinerja yang cukup baik dalam menjalankan tugasnya.

Berdasarkan uji hipotesis dengan uji F bahwa untuk pengaruh kegunaan SIMPEG, kemampuan SDM dan persepsi kemudahan penggunaan SIMPEG terhadap kinerja pegawai memiliki nilai  $F_{hitung}$  sebesar 21,843 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 ( $0,000 < 0,05$ ). Artinya bahwa variabel kegunaan SIMPEG, kemampuan SDM dan persepsi kemudahan penggunaan SIMPEG secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kegunaan SIMPEG, kemampuan SDM dan persepsi kemudahan penggunaan SIMPEG terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bulungan. Berdasarkan analisis koefisien determinasi (*adjusted R<sup>2</sup>*) adalah 0,604 artinya perubahan kinerja pegawai mampu diterangkan oleh perubahan variabel kegunaan SIMPEG, kemampuan SDM dan persepsi kemudahan penggunaan SIMPEG secara bersama-sama sebesar 60,4%. Sementara sisanya yaitu sebesar 39,6% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel yang diteliti

Hasil penelitian ini memberikan informasi bahwa secara simultan kinerja pegawai yang ada di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bulungan sangat tergantung pada Sistem Informasi Kepegawaian yang telah dijalankan. Sistem ini akan memberikan kemudahan bagi organisasi untuk mengetahui kinerja pegawai dan kinerja organisasi, sehingga data dan aktivitas yang direkam dalam SIMPEG sangat penting sebagai bahan dalam pengambilan keputusan untuk meningkatkan kinerja pegawai dan kinerja Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bulungan. Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat dari Tanjim, et al (2017), dalam penelitian menunjukkan bahwa ada tiga indikator yang dapat digunakan untuk mengukur sistem informasi manajemen yang memberi pengaruh terhadap kinerja pegawai, yaitu kegunaan SIMPEG, kemampuan SDM dan persepsi kemudahan penggunaan SIMPEG.

## V. KESIMPULAN

Kesimpulan yang dapat diambil bahwa variabel kegunaan SIMPEG memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai di lingkungan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bulungan. Variabel kemampuan SDM memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap lingkungan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bulungan. Variabel persepsi kemudahan penggunaan SIMPEG memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap lingkungan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bulungan. Variabel kegunaan SIMPEG, kemampuan SDM dan persepsi kemudahan penggunaan SIMPEG secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kegunaan SIMPEG, kemampuan SDM dan persepsi kemudahan penggunaan SIMPEG terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bulungan

Berdasarkan kesimpulan tersebut, maka penulis memberikan saran kepada Kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bulungan diharapkan memanfaatkan penggunaan SIMPEG dalam menilai kinerja pegawainya. Data pegawai yang ada di SIMPEG harus selalu diupdate sehingga memberikan informasi yang secara tepat dan dapat menjadi bahan pengambilan keputusan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Selain itu, Kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bulungan dapat melakukan evaluasi terhadap aplikasi SIMPEG dan nantinya aplikasi ini dapat berjalan dengan baik dan menjadi pusat informasi yang lengkap bagi Kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bulungan. Diharapkan semua pegawai Kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bulungan

menggunakan dan memanfaatkan aplikasi dengan benar dan selalu melakukan pembaharuan guna melengkapi data yang akurat. Penelitian lain dapat melakukan penelitian terkait dengan evaluasi SIMPEG, sehingga dapat memberikan rekomendasi bagi Kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bulungan untuk melakukan perbaikan dalam sistem informasi tersebut.

## VI. DAFTAR PUSTAKA

### Buku

- Bernandin, H., John & Russel, Joyce E.A. 2000. *Human Resources Management*. Singapore: Mc.Graw-Hill Inc.
- Brown, S. D., & Lent, R. W. 2005. *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work*. New York: Pearson
- Dessler, G. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Buku 1*. Jakarta: Indeks
- \_\_\_\_\_. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Indeks.
- Gomes, F. C. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Andi Offset
- Hasibuan, M.S.P. 2009. *Manajemen : Dasar, Pengertian dan Masalah*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Jackson. 2011. *Pengelolaan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh. Jakarta : Salemba Empat.
- Mangkunegara, A.A.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Rosda
- Marwansyah. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Mathis, R. L dan Jackson. J.H. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, jilid 1 (Terjemahan Jimmy S & Bayu. P). Jakarta: Salemba Empat
- McLeod .R, Schell .G. 2004. *Sistem Informasi Manajemen* Edisi ke-8. Jakarta: PT. Indeks
- Musanef. 1996. *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*. Jakarta: PT. Toko Gunung. Agung.
- Nawawi, H. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia,. Indonesia
- Prawirosentono. S, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Kebijakan Kinerja Karyawan. Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Era Perdagangan Bebas Dunia*. Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFU UGM
- Rivai, V. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Press.
- Riyanto, S. 2017. *Statistik Dengan Program IBM SPSS 24: Statistik Untuk Pemula dan Contoh Riset Penelitian*. Yogyakarta: Leutika Prio.
- Robbins, SP. 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi 9. Jakarta: PT Indeks.
- Saydam, G. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu Pendekatan. Mikro*. Jakarta: Djambaran.
- Sedarmayanti. 2010. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju
- Simamora, H, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketiga, Yogyakarta: STIE YKPN
- Suradinata. 1998. *Manajemen Pemerintahan*. Jakarta: PT. Pertija.
- Wirawan. 2012. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Teori, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.

## **Jurnal**

- Beadles, N.A; Christopher M. L. & Kim J. 2005. *The Impact of Human Resource Information Systems: An Exploratory Study In The Public Sector*. Communications of The IIMA. Volume 5 Issue 4, pg. 39-46.
- Delorme, M.&Arcand, M. 2010. *HRIS Implementation and Deployment: a Conceptual Framework of The New Roles, Responsibilities and Competences for HR Professionals*. International Journal of Business Information Systems, Volume 5, pg. 148-161
- Hayajneh, Omar; Burhan M A. Al-Omari; Hisham O. Al-Mobaideen and Sattam R.A. 2015. *The Impact of Human Resources Information Systems In Improving The Training Process In Industrial Firms: - Aqaba case study*. European Scientific Journal, Vol. 8, No.25, pg. 1-19.
- Iyad M.A.K. and Aysar. M.K. 2016. *The Impact of Human Resource Information System (HRIS) Applications on Organizational Performance (Efficiency and Effectiveness) in Jordanian Private Hospitals*. Journal of Management Research, Vol. 8, No. 3, pg. 31-44.
- Kovach, K.A. & Cathcart, Ir., Charles E. 1999. *Human Resource Information Systems (HRIS): Providing Business With Rapid Data Access, Information Exchange and Strategic Advantage*. Public Personnel Management. Volume 28, Issue 2. pg, 275-282
- Laurensius J.P. 2016. *Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian Terhadap Kinerja Pegawai Negeri di Kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Palopo*. Skripsi. Tidak Diterbitkan. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Hasanuddin
- Lengnick-Hall, Mark L. & Moritz, S. 2003. *The Impact of e-HR on The Human Resource Management Function*. Journal of Labor Research. Volume 24, Issue 3, Pg 365-379.
- Tanjim T; Dawit Y. G ; Md. Altab H and Shiyun Z. 2018. *Impact of Information System On Transformation of Human Resource Performance : An Exploratory Study In Oromia Radio and Television Organization*. Journal of Human Resource and Sustainability Studies, 2018, 6, pg 37-52
- Usman S, Ahmad F.K, Khurram I and Bahaudin G. M. 2012. *The Impact of Information Systems On The Performance of Human Resources Department*. Journal of Business Studies Quarterly. Vol. 3, No. 4, pg. 77-91