

PERAN SISTEM INFORMASI MANAJEMEN DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR PELAYANAN KEKAYAAN NEGARA DAN LELANG GORONTALO

Novaldy Mahmud¹, Raflin Hineho², Moh. Agus Salim Monoarfa³

Universitas Negeri Gorontalo, Indonesia¹

Universitas Negeri Gorontalo, Indonesia²

Universitas Negeri Gorontalo, Indonesia³

Email: novaldymahmud11@gmail.com

Abstract: *This research aims to determine how much the Management Information System affects employee performance partially. This research used 40 employees at the Ministry of Religious Affairs of Bolaang Mongondow Regency as respondents. The sampling method used in this research is a nonprobability sampling technique, and the data type is primary data. The data analysis method used is linear regression analysis. The results showed that the management information system's test positively affected employee performance at the Ministry of Religious Affairs of Bolaang Mongondow Regency. It means that the better the management information system carried out by an employee, the more the performance of employees at the Ministry of Religious Affairs of Bolaang Mongondow Regency increases. The Management Information System Variable explains the Employee Performance Variable at the 45.8%. in comparasion, the remaining 51.2% is influenced by other variables not examined and explained in this research, such ad service quality, work effectiveness, and work discipline.*

Keywords: *Management Information System; Employee Performance*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar Sistem Informasi Manajemen berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai secara parsial. Penelitian ini menggunakan 40 sampel responden pegawai Di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang Gorontalo. Metode sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampel non probability sampling dan jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil uji sistem informasi manajemen berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Di Kementerian Agama Kabupaten Bolaang Mongondow. Hal ini menunjukkan jika semakin baik sistem informasi manajemen yang dilakukan oleh seorang pegawai maka kinerja pegawai Di Kementerian Agama Kabupaten Bolaang Mongondow juga akan ikut meningkat. Variabel Sistem Informasi Manajemen dalam menjelaskan variabel Kinerja Pegawai sebesar 45,8% sedangkan sisanya 54,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dan dijelaskan dalam penelitian ini, seperti kualitas layanan, efektivitas kerja dan kedisiplinan kerja.

Kata Kunci: *Sistem Informasi; Kinerja Pegawai*

PENDAHULUAN

Kinerja adalah tentang mencapai sasaran-sasaran sulit, sekaligus cara melahirkan kinerja yang terukur (Lausu dkk., 2022). Maka, muncullah sebuah kerangka dua kategori yang mawadahi 'apa' dan 'bagaimana' kinerja itu. Yang pertama biasanya mencakup sasaran-sasaran sulit yang akan menjadi dasar penilaian perusahaan oleh pihak luar, sedangkan yang kedua terkait dengan pencapaian nilai-nilai dan perilaku yang dinyatakan penting oleh perusahaan. Pada dasarnya seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya diharapkan untuk menunjukkan suatu *performance* yang ditunjukkan oleh seorang pegawai tentu saja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang penting artinya bagi peningkatan hasil kerja yang menjadi tujuan dari organisasi atau instansi dimana tersebut bekerja. (Teach, 2017).

Salah satu manfaat besar dalam sistem informasi adalah dapat menghasilkan informasi yang membantu pihak manajemen dalam pengambilan keputusan, sehingga dengan menggunakan

teknologi informasi diharapkan entitas memiliki keunggulan dalam bersaing. Manfaat lain dalam penerapan teknologi informasi adalah perusahaan.

Mampu untuk mengembangkan dan menggunakan sistem komputerisasi dalam memeriksa dan menyimpan transaksi keuangan. Dari manfaat yang diperoleh, maka semakin banyak pihak yang menggunakan sistem informasi, diantaranya individu, perusahaan, pemerintah dan UMKM (Usaha Mikro Kecil dan Menengah). Hal tersebut menunjukkan penggunaan sistem informasi mengalami peningkatan secara dramatis, karena masyarakat kini memiliki pemikiran maju dan menyukai hal yang instan atau praktis dalam memperoleh informasi, sehingga menuntut organisasi untuk menyajikan informasi secara cepat, akurat, dan terbuka dengan menggunakan sistem informasi. Banyak aktivitas manusia yang berhubungan dengan sistem informasi, tak hanya di negara-negara maju, di Indonesia pun sistem informasi telah banyak diterapkan di mana-mana, seperti kantor, di pasar swalayan, bandara, dan bahkan di rumah ketika memakai bercengkerama dengan dunia internet. Entah disadari atau tidak, sistem informasi telah banyak membantu manusia. (Rees, 2015)

Organisasi pemerintah merupakan organisasi besar yang melayani dan mewadahi seluruh lapisan masyarakat dengan undang-undang dan hukum yang berlaku. Maka dari itu, organisasi pemerintah harus memiliki sumber daya manusia yang handal dan produktif dengan berupaya meningkatkan kinerja para pegawai. Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh pegawai atau kelompok pegawai dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Kinerja yang baik dipengaruhi dua hal yaitu tingkat kemampuan dan motivasi kerja yang baik. (Kumoro, 2018)

Informasi berasal dari suatu data atau fakta yang harus diolah terlebih dahulu yang memerlukan sistem pengolahan informasi yang disebut Sistem Informasi Manajemen. Informasi yang dihasilkan diperoleh dari data-data yang telah diolah dan disimpan untuk sewaktu-waktu dipergunakan. Data-data yang diperoleh telah melewati tahapan pengolahan data yang kemudian menjadi informasi ini umumnya menggunakan sistem informasi yang berbasis komputer (*computer based information system*). Aktivitas atau kegiatan yang sebelumnya menggunakan peralatan kuno serta rumit kini digantikan dengan perangkat sistem komputer. (McLeod, 2017)

Harapan yang diperoleh disini adalah bahwa dengan penggunaan teknologi informasi khususnya komputer, informasi yang dihasilkan dapat lebih akurat, berkualitas, dan tepat waktu sehingga dapat lebih efektif dan lebih efisien. Pada masa sekarang ini, perkembangan ilmu pengetahuan pesat sekali, karena semakin disadari betapa pentingnya teknologi informasi pada suatu badan pemerintahan. (Andreas, 2018).

Semakin besar sebuah organisasi maka semakin banyak data yang harus diolah serta semakin luas jaringan informasi yang akan dikelola. Pengolahan data telah menjadi bagian penting dalam Sistem Informasi Manajemen yang akan mempengaruhi setiap aktivitas organisasi. Data yang diolah menjadi informasi akan dimanfaatkan dalam membuat keputusan, menunjang tugas rutin, evaluasi, serta kebutuhan untuk bersaing. Manajer dan bawahan tidak dapat bekerja dengan baik apabila informasi yang mereka butuhkan tidak memiliki mutu. Sedangkan informasi yang baik diperoleh dari hasil data-data yang dikelola dengan baik.

(Nugroho, 2015) Perkembangan teknologi informasi sekarang ini menuntut suatu dinas pemerintahan untuk mengikutinya agar semua aktivitas yang akan dilakukan menjadi lebih cepat, hemat waktu dan akurat sehingga tujuan yang ingin dicapai lebih dapat mudah direalisasikan. Teknologi informasi yang menyangkut kegunaan komputer dalam suatu dinas pemerintah sangat diperlukan untuk memudahkan suatu pekerjaan kantor dan diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Perlengkapan kantor sangat membantu pencapaian tersebut, oleh karena itu saat dinas pemerintahan memerlukan teknologi informasi khususnya teknologi komputer untuk membantu penyelesaian kinerja.

Kinerja adalah tentang mencapai sasaran-sasaran sulit, sekaligus cara melahirkan kinerja yang terukur. Maka, muncullah sebuah kerangka dua kategori yang mewadahi 'apa' dan 'bagaimana' kinerja itu. Yang pertama biasanya mencakup sasaran-sasaran sulit yang akan menjadi dasar penilaian perusahaan oleh pihak luar, sedangkan yang kedua terkait dengan pencapaian nilai-nilai dan perilaku yang dinyatakan penting oleh perusahaan. Pada dasarnya seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya diharapkan untuk menunjukkan suatu *performance* yang ditunjukkan oleh seorang pegawai tentu saja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang penting artinya bagi peningkatan hasil kerja yang menjadi tujuan dari organisasi atau instansi dimana tersebut bekerja, (Widiyartono, 2017).

Proses peningkatan kinerja pegawai dalam satu organisasi dapat dilihat dari fasilitas yang mendukung para pegawai dalam mengolah data-data yang berupa informasi demi tercapainya tujuan organisasi. Dimana sistem informasi akan sangat dibutuhkan sebagai sarana organisasi dalam menyampaikan keputusan yang telah diambil dari data-data yang diproses. Adapun jumlah karyawan di kantor kementerian agama kabupaten bolaang mongondow baik ASN maupun non ASN berjumlah 40 orang. (Wahyudi, 2016).

Melihat pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bolaang Mongondow yang di mana masih ada pegawai yang kurang disiplin, yaitu sering terlambat datang ke kantor, tidak mengikuti aturan di kantor, dan juga jarang masuk kantor banyak juga pekerjaan yang terbengkalai seperti membuat kesalahan dalam pekerjaan, tidak dapat menuntaskan pekerjaan yang diberikan atau ketidakmampuan didalam suatu pekerjaan dan juga tidak bertanggung jawab seperti tidak konsisten dalam bekerja, mudah mengeluh selalu merasa tidak bisa karena tugas yang diberikan sulit untuk mereka.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti bahwa kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bolaang Mongondow masih sangat rendah. Hal ini dapat dilihat dari beberapa gejala yang kurang baik seperti, tingkat kedisiplinan yang masih kurang, tugas-tugas yang sering terbengkalai, contohnya seperti tidak dapat menghadiri kegiatan internal maupun lintas sektoral, sulit menentukan skala prioritas yang telah ditentukan dan direncanakan, tidak berkomitmen dalam mengatasi kebijakan teknis dan informasi, serta rendahnya rasa tanggung jawab dalam penyelesaian pekerjaan, ini dilihat dari hasil pekerjaannya. Dari uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bolaang Mongondow harus ditingkatkan, bagaimanapun juga masalah rendahnya kinerja pegawai berawal dari kurang optimalnya mengelola SDM. (Ruslan, 2022).

METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini, penulis menggunakan bentuk penelitian kausional dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini digunakan untuk menganalisis hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya. Penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh dari satu variabel (Sistem Informasi Manajemen) terhadap variabel yang lain (Kinerja Pegawai), Umar (2015:74).

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *non probability sampling* dengan penarikan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh. Teknik ini digunakan bila keseluruhan populasi digunakan sebagai sampel. Jadi jumlah sampel yang akan diteliti adalah sebanyak 40 orang responden. Uji validitas adalah uji instrumen data untuk mengetahui seberapa cermat suatu item dalam mengukur apa yang ingin diukur. Item dapat dikatakan valid jika adanya korelasi yang signifikan dengan skor totalnya, hal ini menunjukkan adanya dukungan item tersebut dalam mengungkap suatu yang ingin diungkap. Item biasanya berupa pertanyaan atau pernyataan yang ditujukan kepada responden dengan menggunakan bentuk kuesioner dengan tujuan untuk mengungkap sesuatu.

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui keajegan atau konsistensi alat ukur yang biasanya menggunakan kuesioner. Maksudnya apakah alat ukur tersebut akan mendapatkan pengukuran yang tetap konsisten jika pengukuran diulang kembali. Uji realibilitas merupakan kelanjutan dari uji validitas, dimana item yang masuk pengujian adalah item yang valid saja.

HASIL PENELITIAN

Hasil Analisis Data

1. Uji Validitas Dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas diperlukan untuk melihat sejauh mana kuesioner yang dipakai dalam penelitian dapat menghasilkan data yang valid dengan menggunakan analisis *pearson correlation*. Acuan pengambilan keputusan dalam menentukan apakah kuesioner validitas adalah dengan melihat nilai *pearson correlation* dengan *cut off* 0,3 sehingga jika nilai menunjukkan $>0,3$ maka kuisisioner dinyatakan valid. Berikut merupakan hasil pengujian validitas.

Suatu data dapat dikatakan valid apabila instrumen penelitian dapat dipercaya kebenarannya sesuai dengan kenyataan di lapangan. Valid juga menggambarkan data dalam penelitian tepat mengukur apa yang seharusnya diukur.

1. Variabel Informasi Manajemen (X)

Jumlah pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel Sistem Informasi Manajemen dalam penelitian ini sebanyak 10 pernyataan dengan jumlah responden. Pengujian validitas pernyataan tersebut disajikan pada table sebagai berikut:

Tabel 1 Uji Validitas Sistem Informasi Manajemen

Pernyataan	Pearson Correlation	Cut Off	Keterangan
1	0,820	0,3	Valid
2	0,734	0,3	Valid
3	0,618	0,3	Valid
4	0,880	0,3	Valid
5	0,690	0,3	Valid
6	0,603	0,3	Valid
7	0,788	0,3	Valid
8	0,833	0,3	Valid
9	0,655	0,3	Valid
10	0,565	0,3	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS, 2023

Berdasarkan hasil analisis data di atas, semua item pernyataan pada variabel Sistem Informasi Manajemen (X) dinyatakan valid dimana hasil *pearson correlation* menunjukkan bahwa nilai lebih besar dari 0,3 sehingga peneliti menyimpulkan kuesioner yang digunakan adalah valid.

2. Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Jumlah pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel Kinerja Pegawai dalam penelitian ini sebanyak 14 pernyataan. Pengujian validitas pernyataan tersebut disajikan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 2 Uji Validitas Kinerja Pegawai

Pernyataan	Pearson Correlation	Cut Off	Keterangan
1	0, 756	0,3	Valid
2	0,627	0,3	Valid
3	0,789	0,3	Valid
4	0,705	0,3	Valid
5	0,743	0,3	Valid

6	0,731	0,3	Valid
7	0,819	0,3	Valid
8	0,670	0,3	Valid
9	0,482	0,3	Valid
10	0,426	0,3	Valid
11	0,499	0,3	Valid
12	0,551	0,3	Valid
13	0,627	0,3	Valid
14	0,789	0,3	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS, 2023

Berdasarkan hasil analisis data di atas, semua item pernyataan pada variabel Kinerja Pegawai (Y) dinyatakan valid dimana hasil *pearson correlation* menunjukkan bahwa nilai lebih besar dari 0,3 sehingga peneliti menyimpulkan kuesioner yang digunakan adalah valid.

Uji reliabilitas diperlukan untuk melihat sejauh mana kuesioner yang dipakai dapat menghasilkan jawaban yang konsisten dengan menggunakan analisis *cronbach alpha* dengan *cut off* 0,6 sehingga jika nilai menunjukkan $>0,6$ maka kuesioner dinyatakan reliabel. Berikut merupakan hasil pengujian reliabilitas.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas diperlukan untuk melihat sejauh mana kuesioner yang dipakai dapat menghasilkan jawaban yang konsisten dengan menggunakan analisis *cronbach alpha* dengan *cut off* 0,6 sehingga jika nilai menunjukkan $>0,6$ maka kuesioner dinyatakan reliabel. Berikut merupakan hasil pengujian reliabilitas.

Tabel 3 Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Cut Off	Jumlah Pernyataan	Keterangan
Sistem Informasi Manajemen	0,892	0,6	10	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,877	0,6	14	Reliabel

Sumber: Data Olahan SPSS, 2023

Berdasarkan hasil pengujian *cronbach alpha* di atas terlihat bahwa semua variabel, baik itu variabel X dan variabel Y dinyatakan reliabel karena memiliki koefisien *cronbach alpha* $>0,6$

Analisis Statistik Deskriptif

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dengan memberikan kuesioner kepada responden. Dalam penelitian ini kuesioner yang telah disebar oleh peneliti yakni berjumlah 30 kuesioner dan semua kuesioner kembali serta dapat dianalisis dengan *respon rate* sebesar 100%. Berikut tabel tingkat pengambilan kuesioner:

Tabel 4 Sampel dan Tingkat Pengembalian Kuesioner

Keterangan	Jumlah	Presentase (%)
Jumlah kuesioner yang disebar	40	100
Jumlah kuesioner yang tidak kembali	0	0
Jumlah kuesioner yang datanya tidak lengkap	0	0
Jumlah kuesioner yang tidak diisi	0	0
Jumlah total kuesioner yang dapat dianalisis	40	100

Sumber: Data primer diolah (2024)

Berdasarkan hasil pengembalian kuesioner kemudian dilakukan analisis statistik deskriptif. Analisis statistik deskriptif diperlukan untuk menganalisis dan menggambarkan hasil data jawaban kuesioner yang telah disebar kepada para responden. Penyajian data hasil penelitian ini menggunakan distribusi frekuensi jumlah data yang disajikan cukup banyak sehingga diharapkan menjadi lebih efisien dan komunikatif. Untuk variabel X, dan Y menggunakan distribusi frekuensi yang diperoleh dari hasil tabulasi skor jawaban responden dengan nilai skor tertinggi 5 dan skor terendah 1, sehingga dasar pengukuran penelitian ini mengacu pada kriteria skala berikut:

Tabel 5 Rentang Skala

Rata - Rata Skor	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2016:184)

Berdasarkan hasil kuesioner yang telah kembali dan telah dianalisis, maka diperoleh gambaran jawaban responden untuk variabel X (Sistem Informasi Manajemen) dan variabel Y (Kinerja Pegawai) dalam penelitian ini yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

1. Variabel Sistem Informasi Manajemen (X)

Tabel 6 Hasil Uji Deskriptif Variabel Sistem Informasi Manajemen (X)

Item Pertanyaan	Skala					Mean	F(%)	Keterangan
	1	2	3	4	5			
Pernyataan 1	0	0	1	16	23	4.55	91	Sangat Kuat
Pernyataan 2	0	0	1	12	27	4.65	93	Sangat Kuat
Pengambilan Keputusan						4.6	92	Sangat Kuat
Pernyataan 3	0	0	4	22	14	4.25	85	Sangat Kuat

Pernyataan 4	0	1	1	15	23	4.50	90	Sangat Kuat
Pernyataan 5	0	0	1	16	23	4.55	91	Sangat Kuat
Pendukung Fungsi Perencanaan						4.43	88.66	Sangat Kuat
Pernyataan 6	0	0	2	14	24	4.55	91	Sangat Kuat
Pernyataan 7	0	0	1	14	25	4.60	92	Sangat Kuat
Pernyataan 8	0	0	3	16	21	4.45	89	Sangat Kuat
Memberi Informasi Yang Lengkap Dan Tepat Waktu						4.53	90.66	Sangat Kuat
Pernyataan 9	0	0	0	21	19	4.47	89.4	Sangat Kuat
Pernyataan 10	0	0	1	14	25	4.60	92	Sangat Kuat
Penentuan Program						4.53	90.7	Sangat Kuat
Sistem Informasi Manajemen (X)						4.52	90.50	Sangat Kuat

Sumber : Data kuisioner diolah (2023)

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif untuk variabel Sistem Informasi Manajemen diperoleh hasil pada tabel diatas masuk dalam kategori sangat baik dengan presentase 90,50%. Dan dengan indikator Pengambilan Keputusan untuk itu variabel paling tinggi adalah 92% Hal ini dibuktikan oleh pegawai yang mampu mengambil keputusan dari alternative lain agar tercapainya kinerja karyawan. Adapun kategori yang lemah yaitu dengan presentase 88,66% dengan indikator Pendukung Fungsi Perencanaan di karenakan ada beberapa pegawai yang kurang meminimalisir terjadinya kesalahan pada pemanfaatan teknologi informasi.

2. Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 7 Hasil Uji Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Item Pertanyaan	Skala					Mean	F(%)	Keterangan
	1	2	3	4	5			
Pernyataan 1	0	0	1	12	27	4.65	93	Sangat Kuat
Pernyataan 2	0	0	1	9	30	4.72	94.44	Sangat Kuat
Pernyataan 3	0	0	2	9	29	4.67	93.4	Sangat Kuat
Kualitas Kerja						4.68	93.61	Sangat Kuat
Pernyataan 4	0	0	0	9	31	4.77	95.4	Sangat Kuat
Pernyataan 5	0	0	1	11	28	4.67	93.4	Sangat Kuat
Pernyataan 6	0	0	1	7	32	4.77	95.4	Sangat Kuat
Pernyataan 7	0	0	1	14	25	4.60	92	Sangat Kuat
Kuantitas						4.70	94.05	Sangat Kuat
Pernyataan 8	0	0	2	17	21	4.47	89.4	Sangat Kuat
Pernyataan 9	0	0	0	23	17	4.42	88.4	Sangat Kuat

Pernyataan 10	0	0	2	13	25	4.57	91.4	Sangat Kuat
Ketepatan Waktu						4.48	89.73	Sangat Kuat
Pernyataan 11	0	0	2	18	20	4.45	89	Sangat Kuat
Pernyataan 12	0	0	1	13	26	4.62	92.4	Sangat Kuat
Kehadiran						4.53	90.7	Sangat Kuat
Pernyataan 13	0	0	1	9	30	4.72	94.4	Sangat Kuat
Pernyataan 14	0	0	1	12	27	4.65	93	Sangat Kuat
Dampak interpersonal						4.68	93.7	Sangat Kuat
Kinerja Pegawai (Y)						4.614	92.35	Sangat Kuat

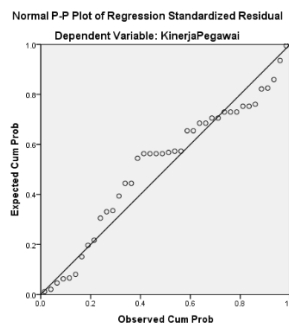
Sumber : Data kuisioner diolah (2023)

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif untuk variabel Kinerja Pegawai diperoleh hasil pada tabel diatas masuk dalam variabel sangat baik dan pada indikator Kuantitas mendapat kategori paling tinggi dengan presentase 94,05%. Hal ini dibuktikan oleh pegawai yang Mampu mencapai kuantitas pekerjaan yang telah menjadi kewajiban. Adapun kategori yang lemah dengan indikator Ketepatan Waktu dengan presentase 89,73% dalam hal ini pegawai yang kurang memperhatikan tingkat absensi di kantor

Uji Asumsi Klasik

1 Uji Normalitas

Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistic (Ghozali, 2006). Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan grafik histogram dan grafik *probability plot*.



Gambar 1 Hasil Uji Normalitas
Sumber : Data kuisioner diolah (2023)

Gambar di atas menunjukkan bahwa penyebaran mengikuti arah garis disekitar garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi dengan normal.

2 Uji Hipotesis

A. Uji Parsial (Uji-t)

Uji ini dengan membandingkan antara nilai t-hitung dengan nilai t-tabel. Pengambilan keputusan ialah jika nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel dan nilai signifikan di bawah 0,05 maka terdapat pengaruh yang signifikan variabel independent terhadap variabel dependen. Sebaliknya, jika t-hitung lebih kecil dari t-tabel dan nilai signifikan di atas 0,05, maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan variabel independent terhadap variabel dependen. Sebelumnya terlebih dahulu harus

menentukan t-tabel yang akan digunakan. Hasil pengujian dengan menggunakan SPSS 23 adalah sebagai berikut:

Berdasarkan hasil uji parsial di atas diketahui nilai t-hitung sebesar 4,998 dan nilai t-tabel sebesar 1,685, dapat dijelaskan bahwa nilai t-hitung > t-tabel (4,998 > 1,685), maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima.

Tabel 8 Uji Parsial

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	30.443	6.091		4.998	.000
	SistemInformasiManajemen	.761	.134	.676	5.662	.000
Dependent Variable: Kinerja Pegawai						
Sumber : Data kuisioner diolah (2023)						

B. Koefisien Determinasi

Nilai koefisien determinasi merupakan suatu nilai yang besarnya berkisar antara 0% - 100%. Untuk mengetahui besarnya koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 9 Pengujian Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the sEstimate
1	.676 ^a	.458	.443	3.35451
a. Predictors: (Constant), SistemInformasiManajemen				
b. Dependent Variable: KinerjaPegawai Sumber: Output Pengolahan Data SPSS 23				

Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi pada tabel di atas menunjukkan besarnya koefisien determinasi yang disesuaikan atau angka *R Square* adalah sebesar 0,458 atau sebesar 45,8%. Nilai ini menunjukkan bahwa sebesar 45,8% variabel Sistem Informasi Manajemen dapat dijelaskan oleh Kinerja Pegawai, sedangkan sisanya sebesar 54,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

C. Uji Regresi Linier

Analisis regresi linier sederhana adalah analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel X (Sistem Informasi Manajemen) terhadap satu variabel Y (Kinerja Pegawai). Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, model regresi linier sederhana adalah sebagai berikut:

Tabel 10 Uji Regresi Linier Sederhana

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients			
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	30.443	6.091		4.998	.000

	SistemInformasiManajemen	.761	.134	.676	5.662	.000
a. Dependent Variable: KinerjaPegawai						
Sumber: Output Pengolahan Data SPSS 23						

Berdasarkan hasil analisis di atas, model regresi linier sederhana adalah sebagai berikut:
 $Y_{\Lambda} = a + bX$

$$Y_{\Lambda} = 30,443 + 0,761X$$

Berdasarkan model persamaan regresi tersebut, maka dapat diinterpretasikan hal-hal sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 30,443 menunjukkan nilai rata-rata variabel Sistem Informasi Manajemen 30,443 dengan ketentuan nilai variabel Kinerja Pegawai bernilai konstan atau ceteris Paribus.
- Nilai Koefisien Regresi Variabel X (Sistem Informasi Manajemen) sebesar 0,761 atau 76,1% menunjukkan setiap perubahan variabel Kinerja Pegawai sebesar 1 persen akan meningkatkan Sistem Informasi Manajemen sebesar 76,1%.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Sistem Informasi Manajemen berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Di Kementerian Agama Kabupaten Bolaang Mongondow. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, jika Sistem Informasi Manajemen tinggi maka Kinerja Pegawai Di Kementerian Agama Kabupaten Bolaang Mongondow juga akan meningkat. Sebaliknya jika Sistem Informasi Manajemen rendah, maka Kinerja Pegawai Di Kementerian Agama Kabupaten Bolaang Mongondow juga akan menurun.

Melihat pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bolaang Mongondow yang di mana masih ada pegawai yang kurang disiplin, yaitu sering terlambat datang ke kantor, tidak mengikuti aturan di kantor, dan juga jarang masuk kantor banyak juga pekerjaan yang terbengkalai seperti membuat kesalahan dalam pekerjaan, tidak dapat menuntaskan pekerjaan yang diberikan atau ketidakmampuan didalam suatu pekerjaan dan juga tidak bertanggung jawab seperti tidak konsisten dalam bekerja, mudah mengeluh selalu merasa tidak bisa karena tugas yang diberikan sulit untuk mereka.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti bahwa kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bolaang Mongondow masih sangat rendah. Hal ini dapat dilihat dari beberapa gejala yang kurang baik seperti, tingkat kedisiplinan yang masih kurang, tugas-tugas yang sering terbengkalai, serta rendahnya rasa tanggung jawab dalam penyelesaian pekerjaan, ini dilihat dari hasil pekerjaannya. Dari uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bolaang Mongondow harus ditingkatkan, bagaimanapun juga masalah rendahnya kinerja pegawai berawal dari kurang optimalnya mengelola SDM, (Ruslan, 2022).

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif untuk variabel Kinerja Pegawai diperoleh hasil pada tabel diatas masuk dalam variabel sangat baik dan pada indikator Kuantitas mendapat kategori paling tinggi. Hal ini dibuktikan oleh pegawai yang Mampu mencapai kuantitas pekerjaan yang telah menjadi kewajiban. Adapun kategori yang lemah dengan indikator Ketepatan Waktu dalam hal ini pegawai yang kurang memperhatikan tingkat absensi di kantor. Salah satu manfaat besar dalam sistem informasi adalah dapat menghasilkan informasi yang membantu pihak manajemen dalam pengambilan keputusan, sehingga dengan menggunakan teknologi informasi diharapkan entitas memiliki keunggulan dalam bersaing. Manfaat lain dalam penerapan teknologi informasi adalah perusahaan.

Mampu untuk mengembangkan dan menggunakan sistem komputerisasi dalam memeriksa dan menyimpan transaksi keuangan. dari manfaat yang diperoleh, maka semakin banyak pihak yang menggunakan sistem informasi, diantaranya individu, perusahaan, pemerintah dan UMKM (Usaha

Mikro Kecil dan Menengah). Hal tersebut menunjukkan penggunaan sistem informasi mengalami peningkatan secara dramatis, karena masyarakat kini memiliki pemikiran maju dan menyukai hal yang instan atau praktis dalam memperoleh informasi, sehingga menuntut organisasi untuk menyajikan informasi secara cepat, akurat, dan terbuka dengan menggunakan sistem informasi. Banyak aktivitas manusia yang berhubungan dengan sistem informasi, tak hanya di negara-negara maju, di Indonesia pun sistem informasi telah banyak diterapkan di mana-mana, seperti kantor, di pasar swalayan, bandara, dan bahkan dirumah ketika pemakai bercengkerama dengan dunia internet. Entah disadari atau tidak, sistem informasi telah banyak membantu manusia, (Rees, 2015).

Pendapat Pasanda (2016) bahwa sistem informasi manajemen ini akan menyediakan segala informasi dengan akses yang cepat sehingga mudah mengumpulkan data untuk keperluan pengambilan keputusan serta kelancaran urusan administrasi dalam perusahaan. Semua kegiatan yang dilakukan oleh dan di dalam organisasi atau perusahaan memerlukan informasi. Demikian pula sebaliknya, semua kegiatan menghasilkan informasi, yang berguna bagi organisasi yang melaksanakan kegiatan tersebut maupun bagi organisasi lain. Oleh sebab itu, informasi berguna untuk semua kegiatan dalam organisasi atau perusahaan. Apabila sistem informasi manajemen di rancang dan dilaksanakan dengan baik, maka akan banyak manfaat yang bisa diperoleh manajemen perusahaan, yaitu mempermudah manajemen dan membantu proses pengambilan keputusan. Karena sistem informasi manajemen menyediakan informasi bagi manajemen perusahaan untuk dua tujuan yaitu perencanaan dan pengawasan. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja pegawai. Peningkatan teknologi dapat membuat pegawai lebih mudah dalam melakukan pemrosesan data, semakin baik sistem informasi manajemen akan memberikan kinerja yang baik bagi pegawainya, adapun kinerja yang baik tentunya akan memberikan dampak atau informasi yang baik bagi perusahaan itu sendiri, sehingga dapat berpengaruh terhadap kelangsungan hidup perusahaan.

Sehubungan dengan penelitian ini dimana membahas tentang sistem informasi manajemen yang apabila kinerja pegawai tidak maksimal maka akan menurun informasi yang mereka butuhkan pada Kementerian Agama Kabupaten Bolaang Mongondow. Sejalan dengan (Nugroho, 2015) Manajer dan bawahan tidak dapat bekerja dengan baik apabila informasi yang mereka butuhkan tidak memiliki mutu. Sedangkan informasi yang baik diperoleh dari hasil data-data yang dikelola dengan baik.

KESIMPULAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Sistem Informasi Manajemen berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Di Kementerian Agama Kabupaten Bolaang Mongondow. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, jika Sistem Informasi Manajemen tinggi maka Kinerja Pegawai Di Kementerian Agama Kabupaten Bolaang Mongondow juga akan meningkat. Sebaliknya jika Sistem Informasi Manajemen rendah, maka Kinerja Pegawai Di Kementerian Agama Kabupaten Bolaang Mongondow juga akan menurun.

Demikian pula sebaliknya, semua kegiatan menghasilkan informasi, yang berguna bagi organisasi yang melaksanakan kegiatan tersebut maupun bagi organisasi lain. Oleh sebab itu, informasi berguna untuk semua kegiatan dalam organisasi atau perusahaan. Apabila sistem informasi manajemen di rancang dan dilaksanakan dengan baik, maka akan banyak manfaat yang bisa diperoleh manajemen perusahaan, yaitu mempermudah manajemen dan membantu proses pengambilan keputusan. Karena sistem informasi manajemen menyediakan informasi bagi manajemen perusahaan untuk dua tujuan yaitu perencanaan dan pengawasan. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja pegawai. Peningkatan teknologi dapat membuat pegawai lebih mudah dalam melakukan pemrosesan data, semakin baik sistem informasi manajemen akan memberikan kinerja yang baik bagi pegawainya, adapun kinerja yang baik tentunya akan memberikan dampak atau informasi yang baik bagi perusahaan itu sendiri, sehingga dapat berpengaruh terhadap kelangsungan hidup perusahaan.

SARAN

Adapun saran yang dapat disampaikan penelitian yang mungkin dapat berguna bagi kepentingan instansi di Kementerian Agama Kabupaten Bolaang Mongondow terkait dengan audit manajemen yang telah dilakukan.

1. Penelitian ini dapat memberikan informasi bahwa dalam sistem informasi manajemen yang diberikan harus lebih akurat dan pemanfaatan teknologi informasi meminimalisir terjadinya kesalahan.
2. Pihak Kementerian Agama Kabupaten Bolaang Mongondow lebih memperhatikan kinerja pegawai khususnya ketepatan waktu agar pegawai lebih disiplin dalam meminimalisir waktu kerja meningkatkan keterkaitan penilaian kinerja dengan tujuan dan menyesuaikan standar kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Kadir, *Pengenalan Sistem Informasi*, (Yogyakarta: ANDI, 2018), hlm2.
- Adi nugroho 2015, *Sistem Informasi Manajemen* (Jakarta: PT Ikrar Mandiriabadi), hal.16
- Agus Irianto, *Konsep Dasar Statistik, Aplikasi dan Pengembangannya* (Jakarta : Kencana. 2008), hlm. 158.
- Al-Ahmad, N. M., & Alnajjar, F. J. (2009). The impact of management information systems on organizations performance: field study at Jordanian universities. *Review of Business Research*, 9(2), 127-137.
- Alpha Teach Yourself, *Management Skills*, (Jakarta: Prenada,2017), hlm. 201-202
- Andreas S. Adiwardana, *Sistem Informasi Manajemen* (Jakarta: PT Ikrar Mandiriabadi, 2018), hlm. 75.
- Bob Widayahartono, *2017Kerangka Dasar Sistem Informasi Manajemen* (Jakarta: PT Gramedia), hlm. 290-297.
- David Rees & Richard McBain, *People Management Teori & Strategi*, (Jakarta:Kencana,2015), hlm. 74.
- George R. Terry dan Leslie W. Rue, *Dasar-dasar Manajemen* (Jakarta:PT Bum Aksara, 2005), hal. 9-10.
- Hamzah B. Uno, *Teknologi komunikasi dan Informasi Pembelajaran* (Jakarta:PT Bumi Aksara, 2011), hlm. 157-158.
- Lausu, N. S., Monoarfa, A. S. M., & Radji, D. L. (2022). Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada RSUD Dr. M.M Dunda Limboto Kabupaten Gorontalo. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 5(2), 712-720. <http://ejurnal.ung.ac.id/index.php/JIMB>
- Ichsan, R. N. (2020). Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Terhadap Kinerja Pegawai Bpjs Ketenagakerjaan Cabang Medan. *Jurnal Ilmiah METADATA*, 2(2), 128-136.
- Jugiyanto, *Pengenalan Komputer*, (Yogyakarta:Andi Offest, 2003) hlm. 89.
- Kenneth dan Loudon, *Sistem Informasi Manajemen* (Jakarta: Jane P, 2005) hlm. 67
- Kristanto, Andri.2013*Perancangan Sistem Informasi dan Aplikasinya*.Yogyakarta: Gava Media.
- Kumorotomo, Wahyudi. 2018,*Sistem Informasi Manajemen Dalam Organisasi-Organisasasi Publik*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

- Kuswati, Y. (2020). The influence of organizational culture on employee performance. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 3(1), 296-302.
- Lausu, N. S., Monoarfa, M. A. S., & Radji, D. L. (2022). Pengaruh sistem informasi manajemen dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada RSUD Dr. MM Dunda Limboto Kabupaten Gorontalo. *JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 5(2), 712-720.
- Maman Abdurahman, *Panduan Praktis Memahami Penelitian* (Bandung:CV Pustaka Setia, 2011), hlm. 145.
- Maskur, F., Basir, A., & Dewi, S. R. (2024). *Influence of job satisfaction and management information systems on employee performance in PT. Pawnshop in Palopo City. Journal of Multidisciplinary Academic and Practice Studies*, 2(3), 495-504.
- Moehariono. *Pengukuran kinerja berbasis kompetensi- competency based human resources management*. Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia, 2010.
- Nashir, A. Budiman. *Prinsip-Prinsip Sistem Informasi Bisnis*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2002
- Nasution, S. *Metode Research (Penelitian Ilmiah)*. Jakarta: Bumi Aksara, 2000
- Nawawi, Hadari dan Hadari Martini. *Administrasi Personel untuk peningkatan Produktivitas Kerja*. Jakarta: CV Haji Masagung, 1990
- Ndraha, Taliziduhu. *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta, 1999
- Nugroho, Eko. *Sistem Informasi Manajemen: Konsep, Aplikasi dan Perkembangannya*. Yogyakarta: CV Adni Offset, 2008
- Raymond McLeod Jr dan George P. Schell, 2017, *Sistem Informasi Manajemen* (Jakarta: Salemba Empat), hlm. 143.
- Sarwono, Jonathan. *Analisis Data Penelitian Menggunakan SPSS 13*. Yogyakarta: Andi Offset, 2006
- Setiawan dan Dwi Endah Kusriani, *Ekonometrika*, (Yogyakarta: Andi, 2010), hlm. 61
- Siagian, Sondang P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2004
- Sinambela, Lijan P. *Reformasi Pelayanan Publik*. Jakarta: Bumi aksara, 2006
- Sitopu, Y. B., Sitinjak, K. A., & Marpaung, F. K. (2021). *The influence of motivation, work discipline, and compensation on employee performance. Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 72-83.
- Stephen P. Robbins dan Mary Coulter, *Manajemen*, (Jakarta:PT Indeks, 2007), hlm. 243
- Sutrisno, Edi. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Kencana Prenada Media Group, 2009
- Tata Sutabri, *Pengantar Informasi* (Jakarta:Andi Publisher, 2014), hlm. 170-173