

# Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian terhadap Pengembangan Karir di Satuan Polisi Pamong Praja Kota

## Pematangsiantar

Marlina Sijabat, Elidawaty Purba  
Universitas Simalungun (USI)

### ABSTRAK

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu bidang studi manajemen yang mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam suatu organisasi perusahaan. Unsur manajemen Sumber Daya Manusia adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan/Instansi. Dengan demikian fokus yang dipelajari Manajemen Sumber Daya Manusia ini masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia. Keberhasilan manajemen sumber daya manusia didukung dengan perkembangan teknologi yang menciptakan sebuah sistem, dimana sistem tersebut dirancang untuk menghasilkan informasi sumber daya manusia dengan mudah yang dapat dipergunakan untuk pengembangan karir pegawai yang disebut sebagai sistem informasi manajemen kepegawaian (SIMPEG).

Sistem informasi manajemen kepegawaian (SIMPEG) meliputi kegiatan pengumpulan data kepegawaian, pengolahan data kepegawaian, penyimpanan data kepegawaian dan pelaporan data kepegawaian. Dengan penerapan sistem informasi manajemen kepegawaian diharapkan dapat memberikan informasi yang cepat dan akurat bagi pegawai dalam mengembangkan karirnya. Penelitian ini dilakukan pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pematangsiantar. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah *descriptive, validitas, reliability, determination*. Berdasarkan penelitian menurut Sugiyono (2019) kuesioner yang disebarakan kepada karyawan sebanyak 30 responden. Para karyawan tersebut diminta mengungkapkan pendapatnya atas penerapan sistem informasi manajemen kepegawaian (SIMPEG) dan pengembangan karir pegawai. Berdasarkan hasil uji empiris memperlihatkan bahwa diperoleh besarnya Koefisien Determinasi (Kd) sebesar 33,8%, yang artinya penerapan SIMPEG mempengaruhi pengembangan karir sebesar 33,8%. Sedangkan sisanya 66,2% dipengaruhi oleh faktor variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Kata Kunci:** Penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) dan Pengembangan karir pegawai

### I. Pendahuluan

#### A. Latar Belakang Masalah

Kita saat ini sedang dalam masa bersejarah, masa saat revolusi industri ke empat sedang dibicarakan, dipersiapkan, diperdebatkan dan sedang dimulai. Melihat pola sejarah, akan terjadi perubahan besar. Jutaan pekerjaan lama yang semula diandalkan akan menghilang dan jutaan pekerjaan baru yang tak terpikirkan oleh kita akan muncul. Beberapa hal yang semula begitu sulit, begitu lama, begitu mahal mendadak menjadi lebih mudah, cepat dan murah. Demikian juga dalam penyelenggaraan pemerintahan, informasi teknologi menjadi suatu hal yang tidak dapat dihindari. Teknologi dan informasi menjadi salah satu sumber data yang akurat yang dapat digunakan dalam pengambilan keputusan, pengembangan karir pegawai, dan yang paling penting untuk memberikan pelayanan public kepada masyarakat. Melalui teknologi informasi, lembaga pemerintahan menjadi lembaga yang terbuka untuk public.

Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian atau disebut SIMPEG adalah system

Informasi berbasis komputer yang digunakan untuk mendukung system administrasi kepegawaian di lingkungan pemerintah daerah. Pembuatan SIMPEG dilaksanakan berdasarkan kebutuhan informasi tentang keadaan data pegawai terkini, baik ditingkat Pusat maupun di Provinsi atau Kabupaten / Kota, sehingga data pegawai yang ada akan memberikan manfaat bagi pegawai yang bersangkutan dan pihak lain yang membutuhkan, serta kebutuhan Organisasi khususnya. Sistem terpadu ada sebuah Sistem Manajemen Kepegawaian memiliki pengaruh yang besar pula terhadap pengembangan karir para pegawai. Pengaruh yang paling dominan timbul dengan adanya alat penunjang informasi berupa teknologi dalam hal ini komputer..

Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pematangsiantar juga menganggap program SIMPEG sebagai suatu wadah bagi PNS yang ingin mengetahui informasi kepegawaian dalam satu sistem. Ketika program SIMPEG ini tidak diterapkan akan memunculkan dampak yang dapat mengganggu kestabilan informasi dan jika masih memakai cara manual akan menyebabkan arsip - arsip di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pematangsiantar terancam hilang jika terjadi beberapa factor ancaman, serta menyebabkan kinerja PNS di menjadi tidak efektif dan efisien Melalui observasi yang dilakukan oleh penulis pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pematangsiantar memperlihatkan adanya pegawai yang terlambat naik pangkat, adanya pegawai yang belum mencukupi isyarat sudah promosi jabatan sehingga berdampak pada kenaikan pangkatnya, dan lain - lain..

Setelah di teliti, diperoleh data bahwa di Satpol - PP Kota Pematangsiantar selama ini masih ditemukan pegawai yang kenaikan pangkatnya mengalami keterlambatan bahkan pangkat tertunda sehingga menghalangi seorang PNS dalam mengembangkan karirnya. Itu dapat dilihat dari masa kerja yang tertera pada Nomor Induk Pegawai yang dibandingkan dengan keadaan pangkat pegawai tersebut pada saat ini. Hal ini terjadi diduga karena kurangnya informasi yang diperoleh pegawai dan kurangnya fasilitas teknologi (aplikasi) dan mengingat PNS Satuan Polisi Pamong Praja kebanyakan bekerja dilapangan.

## II. URAIAN TEORITIS

### 1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Pengertian manajemen secara sederhana adalah mengatur, dari kata *to manage*. Pengaturan dilakukan melalui proses dan diatur berdasarkan urutan dari fungsi-fungsi manajemen.

Manajemen merupakan suatu proses atau kegiatan yang tersusun untuk mewujudkan tujuan yang direncanakan. Robbins and Coulter (2011:6) mengatakan bahwa "*Management as the process of coordinating work activities so that they are completed efficiently and effectively with thought other people*". Kurang lebih mempunyai arti, manajemen sebagai proses koordinasi aktivitas kerja sehingga dapat selesai secara efisien dan efektif dengan melalui orang lain. Pendapat diatas sesuai dengan Daft (2012:8) mendefinisikan bahwa "*Management is the achievement of organizational goals in an effective and efficient way through planning, organizing, leadership and control of organizational resource*". Artinya, Manajemen adalah pencapaian sasaran-sasaran organisasi dengan carayang efektif dan efisien melalui perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian sumber daya organisasi. Maka manajemen sumber daya manusia secara sederhana dapat diberi pengertian sebagai bagian manajemen yang diterapkan dalam masalah pengelolaan.

Menurut Handoko dalam Manajemen (2012:6), manajemen dibutuhkan oleh semua organisasi, karena tanpa manajemen, semua usaha akan sia-sia dan pencapaian tujuan akan lebih sulit. Ada tiga alasan utama diperlukannya manajemen:

- a. Untuk mencapai tujuan. Manajemen dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi dan pribadi
- b. Untuk menjaga keseimbangan diantara tujuan-tujuan yang saling bertentangan. Manajemen dibutuhkan untuk menjaga keseimbangan antara tujuan-tujuan, sasaran-sasaran dan kegiatan-kegiatan yang saling bertentangan dan pihak-pihak yang berkepentingan dalam organisasi seperti pemilik dan karyawan, maupun kreditur, pelanggan, konsumen, suplier, serikat kerja, assosiasi perdagangan, masyarakat dan pemerintah.
- c. Untuk mencapai efisiensi dan efektifitas, suatu kerja organisasi dapat diukur dengan cara yang berbeda. Salah satu cara yang umum adalah efisiensi dan efektifitas

Dalam UU No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) menyatakan bahwa Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat dengan ASN adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah. Berdasarkan pengertian-pengertian tersebut, pada prinsipnya sumber daya manusia adalah satu-satunya sumber daya penentu dalam pencapaian tujuan organisasi, karena sebagai manusia yang di ciptakan memiliki akal dan pikiran, dengan akal pikirannya tersebut sumber daya manusia yang dapat berfikir bagaimana untuk memajukan dan mencapai tujuan organisasi, dan dengan akalnya juga bagaimana menentukan strategi untuk bisa memajukan dan untuk pencapaian tujuan organisasi serta menjalankan fungsi organisasi dalam perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan agar tercapai tujuan individu, organisasi, dan masyarakat.

## **2. Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian**

### **a. Sistem**

Sunyoto (2014:32) dalam buku Sistem Informasi Manajemen Perspektif Organisasi mengemukakan pengertian sistem menurut beberapa pakar, sebagai berikut:

1. Menurut Bertalanfly, sistem adalah seperangkat unsur-unsur yang terikat dalam suatu antar relasi diantara unsur-unsur tersebut dan dengan lingkungan.
2. Menurut Rapoport, sistem adalah suatu kumpulan kesatuan dan perangkat hubungan antara satu sama lain.
3. Menurut Ackof, sistem adalah setiap kesatuan secara konseptual atau fisik yang terdiri dari bagian-bagian dalam keadaan saling tergantung satu sama lain.

### **b. Sistem Informasi Manajemen (SIM)**

#### **1. Pengertian Sistem Informasi Manajemen**

Menurut Sunyoto dalam Sistem Informasi Manajemen (2014:5) beberapa pengertian sistem informasi manajemen menurut pakar manajemen antara lain:

1. Murdick, sistem informasi manajemen adalah proses komunikasi dimana informasi masukan (input) direkam dan disimpan dan diperoleh kembali (diproses) bagi keputusan (output) mengenai perencanaan, pengoperasian dan pengawasan.
2. Kelly, sistem informasi manajemen adalah perpaduan sumber manusia dan sumber yang berlandaskan computer yang menghasilkan kumpulan penyimpanan, perolehan kembali,

komunikasi dan penggunaan data untuk tujuan operasi manajemen yang efisien dan bagi perencanaan bisnis

## **2. Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian**

Menurut Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 17 Tahun 2000, tujuan dan manfaat dibuatnya Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian, Tujuan SIMPEG di Lingkup Pemerintahan: 1. Untuk mendukung sistem manajemen PNS yang rasional dan pengembangan SDM di Aparatur Pemerintah. 2. Mewujudkan data kepegawaian yang mutakhir dan terintegrasi. 3. Menyediakan informasi PNS yang akurat untuk keperluan perencanaan, pengembangan, kesejahteraan dan pengendalian PNS 4. Membantu kelancaran pekerjaan di bidang kepegawaian, terutama dalam pembuatan laporan

Adapun manfaat dari SIMPEG tersebut adalah:

1. Pelacakan informasi data seseorang pegawai akan mudah dan cepat.
2. Pembuatan Laporan dapat mudah dikerjakan.
3. Mengetahui Pegawai yang akan naik pangkat dan yang akan mendapat kenaikan gaji berkala
4. Memudahkan suatu pekerjaan yang berhubungan dengan kepegawaian
5. Mendapatkan informasi tentang keadaan pegawai (Profil Kepegawaian) yang cepat dan akurat
6. Dapat merencanakan penyebaran (mutasi) pegawai sesuai pendidikan dan kompetensinya
7. Merencanakan kebutuhan pegawai (Neraca Kebutuhan Pegawai)

## **3. Pengembangan Karir Pegawai**

### **a. Karir**

Menurut Sihombing dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (2013:75), karir adalah seluruh pekerjaan yang dipegangnya selama dia bekerja. Untuk sebagian orang, pekerjaan/kedudukan tersebut adalah bagian dari rencananya, sedangkan untuk sebagian yang lain, karir adalah sesuatu yang dapat karena kebetulan saja. Menurut Rivai dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan (2015:207), konsep-konsep dasar perencanaan karir yakni: karir merupakan seluruh posisi kerja yang dijabat selama siklus pekerjaan seseorang. Jenjang karir merupakan model posisi pekerjaan berurutan yang membentuk karir seseorang. Tujuan karir merupakan posisi mendatang yang diupayakan pencapaiannya oleh seseorang sebagai bagian dari karirnya

### **b. Pengembangan Karir**

Pengembangan karir sangat penting bagi suatu organisasi, karena karir merupakan kebutuhan yang harus terus dikembangkan dalam diri seorang pegawai sehingga mampu memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Pengembangan karir meliputi setiap aktivitas untuk mempersiapkan seseorang untuk menempuh jalur karir tertentu. Suatu rencana karir yang telah dibuat oleh seseorang pekerja harus disertai oleh suatu tujuan karir yang realistis. Karena perdefinisi perencanaan, termasuk perencanaan karir, menurut Simamora

dalam Badriyah (2018:197) perencanaan karir adalah upaya individu untuk mengidentifikasi dan mengambil langkah yang tepat untuk mencapai tujuan karirnya.

. Menurut Badriyah (2018:196) pengembangan karir yang dilaksanakan dan dikembangkan pada SDM aparatur (PNS) dilakukan melalui pembinaan karir dan penilaian sistem prestasi kerja. Sistem karir pada umumnya melalui kenaikan pangkat, mutasi jabatan serta promosi (pengangkatan ke jabatan lain). Malayu dalam Badriyah (2018:196) pengembangan karir melalui promosi (*promotion*) bagi PNS merupakan suatu yang sangat diidam-idamkan. Promosi adalah perpindahan yang memperbesar *authority* dan *responsibility* karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi, sehingga kewajiban, hak, status dan penghasilan semakin besar.

Penelitian ini menggunakan factor - faktor yang mempengaruhi pengembangan karir milik Rivai (2013:65) dimana pernyataan - pernyataan disusun untuk mengukur apakah perusahaan telah menciptakan kondisi yang menunjang upaya - upaya individu untuk mewujudkan perencanaan karirnya, di mana di dalamnya juga mencakup upaya organisasi dalam menciptakan kesadaran pegawai akan pentingnya mengetahui sasaran karir, serta langkah langkah yang perlu diketahui oleh individu karyawan untuk mencapai sasaran karir tersebut. Namun komponen bawahan yang mempunyai peran kunci (*key subordinate*) tidak dipergunakan, karena hubungan antara atasan dan bawahan sudah terwakili oleh aspek loyalitas organisasi serta aspek pembimbing dan sponsor. Namun komponen bawahan pengunduran diri dan pengalaman internasional tidak dipergunakan, karena hubungan antara atasan dan bawahan sudah terwakili oleh aspek eksposur dan aspek peluang untuk tumbuh.

## B. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan masih harus dibuktikan kebenarannya melalui metode analisis yang digunakan. Hipotesis yang diambil penulis adalah sebagai berikut:

1.  $H_0 = 0$  artinya penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir pegawai baik secara simultan maupun parsial.
2.  $H_a \neq 0$  artinya penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir pegawai baik secara simultan maupun parsial.

## III. METODOLOGI PENELITIAN

### A. Metode dan Desain Penelitian

Metode dan desain penelitian yang digunakan dalam penulisan penelitian ini adalah:

#### 1. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Dalam metode ini, penelitian dilakukan langsung dengan cara membaca, mencari informasi melalui alat elektornik (*browsing*) dan mempelajari buku-buku karangan ilmiah, catatan kuliah dan referensi lainnya yang berhubungan dengan sistem informasi manajemen kepegawaian (SIMPEG) dan pengembangan karir pegawai.

#### 2. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Penelitian ini dilakukan dengan cara mengumpulkan data dan wawancara dengan pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pematangsiantar.

### B. Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2019:81) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Populasi penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil pada

Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pematangsiantar. Menurut *Roscoe (Research Methods For Business)* dalam Sugiyono (2012:133) salah satu saran tentang penentuan ukuran sampel untuk penelitian yaitu ukuran yang layak dalam penelitian adalah antara 30-500 sampel. Berdasarkan uraian tersebut, maka jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sejumlah 30 responden.

**C. Jenis Data dan Sumber Data**

Adapun jenis-jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Dalam penelitian ini data kuantitatif didapatkan dari data jumlah karyawan dan data-data yang diperoleh dari kuesioner.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian adalah sebagai berikut:

1) Data Primer

Dalam penelitian ini data primer bersumber dari pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pematangsiantar

2) Data Sekunder

Dalam penelitian ini, data-data sekunder diperoleh dari buku-buku pustaka dan internet yang berhubungan dengan masalah penelitian.

**D. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1) Metode Kuesioner

Penulis memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Skala pengukuran dalam penelitian ini adalah skala likert gradasi dari terendah sampai tertinggi yang jika dinyatakan dalam bentuk kata-kata dapat berupa:

**Tabel  
Skala Likert**

Kategori Pertanyaan/Pernyataan	Skala Likert
Sangat Setuju/Sangat Baik/Sangat Puas	5
Setuju/Baik/Puas	4
Kurang Setuju/Cukup Baik/Cukup Puas	3
Tidak Setuju/Tidak Baik/Tidak Puas	2
Sangat Tidak Setuju/Sangat Tidak Baik/Sangat Tidak Puas	1

Sumber: Sugiyono (2019:93)

2) Metode Wawancara

Penulis melakukan wawancara langsung kepada pihak-pihak yang terkait dengan objek yang diteliti yaitu Ka. Subbag Umum dan Kepegawaian dan PNS.

3) Metode Dokumentasi

Penulis memperoleh data dari buku-buku dan literature yang bersifat teoritis yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan

**IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**A. Deskripsi Responden**

Untuk mengetahui keadaan secara umum, berikut adalah deskripsi pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pematangsiantar:

**Tabel 4.1  
Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

		Frekuensi	Persentase	Persentase Valid	Persentase Kumulatif
Valid	Laki-Laki	28	93,3	93,3	93,3
	Perempuan	2	6,7	6,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

**Sumber: hasil pengolahan kuesioner, 2020**

Dari tabel diatas, dapat diketahui bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 28 orang (93,3%), dan yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 2 orang (6,70%).

Untuk mengetahui keadaan secara umum, berikut tabel deskripsi responden berdasarkan usia :

**Tabel 4.2**  
**Deskripsi Responden Berdasarkan Usia**

		Frekuensi	Persentase	Persentase Valid	Persentase Kumulatif
Valid	31 - 40	18	60,0	60,0	60,0
	41 - 50	12	40,0	40,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Sumber: hasil pengolahan kuesioner, 2020

Dari tabel diatas, dapat diketahui bahwa responden yang berusia 31-40 tahun berjumlah 18 orang (60%) dan yang berusia 41-50 tahun berjumlah 12 orang (40%).

Untuk mengetahui keadaan secara umum, berikut tabel deskripsi berdasarkan pendidikan

**Tabel 4.3**

<b>Deskripsi responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir</b>					
		Frekuensi	Persentase	Persentase Valid	Persentase Kumulatif
Valid	SMA/SMK	26	86,7	86,7	86,7
	S1	4	13,3	13,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

**Sumber: hasil pengolahan kuesioner, 2020**

Dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa responden yang berpendidikan SMA/SMK berjumlah 26 orang (86,7%) dan yang berpendidikan S1 berjumlah 4 orang (13,3%).

Untuk mengetahui keadaan secara umum, berikut adalah tabel deskripsi responden berdasarkan masa kerja :

**Tabel 4.4**

<b>Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja</b>					
		Frekuensi	Persentase	Persentase Valid	Persentase Kumulatif
Valid	1-10 Tahun	1	3,3	3,3	3,3
	11-20 Tahun	27	90,0	90,0	93,3
	> 20 Tahun	2	6,7	6,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

**Sumber: hasil pengolahan kuesioner, 2020**

Dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa responden dengan masa kerja 1-10 tahun berjumlah 1 orang (3,3%), responden dengan masa kerja 11-20 tahun berjumlah 27 orang (90,0%) dan responden dengan masa kerja > 20 tahun berjumlah 2 orang (6,7%).

Untuk mengetahui keadaan secara umum, berikut adalah tabel deskripsi responden berdasarkan pangkat/golongan ruang

**Tabel 4.5**

<b>Deskripsi responden Berdasarkan Pangkat/Golongan Ruang</b>					
		Frekuensi	Persentase	Persentase Valid	Persentase Kumulatif
Valid	II	26	86,7	86,7	86,7
	III	3	10,0	10,0	96,7
	IV	1	3,3	3,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

**Sumber: hasil pengolahan kuesioner, 2020**

Dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa responden yang bergolongan ruang II (pangkat pengatur) berjumlah 26 orang (86,7%), yang bergolongan ruang III (pangkat penata)

berjumlah 3 orang (10,0%) dan yang bergolongan ruang IV (pangkat pembina) berjumlah 1 orang (3,3%).

**B. Hasil Penelitian**

**a. Deskripsi Variabel Pengumpulan Data Kepegawaian (X<sub>1</sub>)**

Analisis deskripsi jawaban responden tentang pengumpulan data kepegawaian didasarkan pada jawaban responden atas pernyataan-pernyataan seperti yang terdapat dalam kuesioner yang disebarakan kepada responden.

**Tabel 4.6**  
**Rekapitulasi Jawaban Responden Mengenai Pengumpulan Data Kepegawaian (X<sub>1</sub>)**

No	Tanggapan Responden										Jumlah	
	Sangat Setuju		Setuju		Ragu-Ragu		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	11	36,7	15	50	4	13,3	-	-	-	-	30	100%
2	8	26,7	17	56,7	5	16,7	-	-	-	-	30	100%
3	7	23,3	20	66,7	3	10	-	-	-	-	30	100%

Sumber: hasil pengolahan kuesioner, 2020

Berdasarkan tabel 4.6 dapat dilihat persentase dari 30 responden untuk variabel pengumpulan data kepegawaian (X<sub>1</sub>) yaitu :

- a) Pada butir 1, proses pengumpulan data pegawai berjalan dengan baik, 11 responden (36,7%) menyatakan sangat setuju, 15 responden (50%) menyatakan setuju, 4 responden (13,3%) menyatakan ragu-ragu dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju
- b) Pada butir 2, respon pegawai saat pengumpulan data sangat positif/antusias, 8 responden (26,7%) menyatakan sangat setuju, 17 responden (56,7%) menyatakan setuju, 5 responden (16,7%) menyatakan ragu-ragu dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.
- c) Pada butir 3, penyelesaian masalah di lapangan dilakukan dengan kebijakan pimpinan, 7 responden (23,3%) menyatakan sangat setuju, 20 responden (66,7%) menyatakan setuju dan 3 responden (10%) menyatakan ragu-ragu dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

**b. Deskripsi Variabel Pengolahan Data Kepegawaian (X<sub>2</sub>)**

Analisis deskripsi jawaban responden tentang pengolahan data kepegawaian didasarkan pada jawaban responden atas pernyataan-pernyataan seperti yang terdapat dalam kuisisioner yang disebarakan kepada responden.

**Tabel 4.7**  
**Rekapitulasi Jawaban Responden Mengenai Pengolahan Data Kepegawaian (X<sub>2</sub>)**

No	Tanggapan Responden										Jumlah	
	Sangat Setuju		Setuju		Ragu-Ragu		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	6	20	18	60	6	20	-	-	-	-	30	100%
2	3	10	20	66,7	7	23,3	-	-	-	-	30	100%
3	11	36,7	19	63,3	-	-	-	-	-	-	30	100%

Sumber: hasil pengolahan kuesioner, 2020



Berdasarkan tabel 4.7 dapat dilihat persentase dari 30 responden untuk variabel pengolahan data kepegawaian ( $X_2$ ) yaitu :

- Pada butir 1, proses pengolahan data dilakukan dengan baik, 6 responden (20%) menyatakan sangat setuju, 18 responden (60%) menyatakan setuju, 6 responden (20%) menyatakan ragu-ragu dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju
- Pada butir 2, respon bidang lain dalam lembaga mengenai proses pengolahan data sangat mendukung, 3 responden (10%) menyatakan sangat setuju, 20 responden (66,7%) menyatakan setuju, 7 responden (23,3%) menyatakan ragu-ragu dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.
- Pada butir 3, penyatuan data dari berbagai sumber dapat dilakukan dengan baik dan saling keterkaitan, 11 responden (36,7%) menyatakan sangat setuju, 19 responden (63,3%) menyatakan setuju dan tidak ada yang menyatakan ragu-ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju.

### c. Deskripsi Variabel Penyimpanan Data Kepegawaian ( $X_3$ )

Analisis deskripsi jawaban responden tentang penyimpanan data kepegawaian didasarkan pada jawaban responden atas pernyataan-pernyataan seperti yang terdapat dalam kuisisioner yang disebarakan kepada responden.

Tabel 4.8

Rekapitulasi Jawaban Responden Mengenai Penyimpanan Data Kepegawaian ( $X_3$ )

No	Tanggapan Responden										Jumlah	
	Sangat Setuju		Setuju		Ragu-Ragu		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	8	26,7	22	73,3	-	-	-	-	-	-	30	100%
2	7	23,3	18	60	5	16,7	-	-	-	-	30	100%
3	10	33,3	17	56,7	3	10	-	-	-	-	30	100%

Sumber: hasil pengolahan kuesioner, 2020

Berdasarkan tabel 4.8 dapat dilihat persentase dari 30 responden untuk variabel penyimpanan data kepegawaian ( $X_3$ ) yaitu :

- Pada butir 1, penyimpanan data dilakukan dengan sistem aplikasi yang telah disediakan Pemerintah Kota Pematangsiantar dan telah diuji, 8 responden (26,7%) menyatakan sangat setuju, 22 responden (73,3%) menyatakan setuju, dan tidak ada menyatakan ragu-ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju.
- Pada butir 2, pegawai dapat menambahkan data baru dalam format yang telah ada dengan mudah, 7 responden (23,3%) menyatakan sangat setuju, 18 responden (60%) menyatakan setuju, 5 responden (16,7%) menyatakan ragu-ragu dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.
- Pada butir 3, kerahasiaan data pegawai terjamin, 10 responden (33,3%) menyatakan sangat setuju, 17 responden (56,7%) menyatakan setuju dan 3 responden (10%) menyatakan ragu-ragu dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

### d. Deskripsi Variabel Pelaporan Data Kepegawaian ( $X_4$ )

Analisis deskripsi jawaban responden tentang pelaporan data kepegawaian yang telah menjadi informasi baru didasarkan pada jawaban responden atas pernyataan-pernyataan seperti yang terdapat dalam kuisisioner yang disebarakan kepada responden.

Tabel 4.9

Rekapitulasi Jawaban Responden Mengenai Pelaporan Data Kepegawaian ( $X_4$ )

No	Tanggapan Responden										Jumlah	
	Sangat Setuju		Setuju		Ragu-Ragu		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	7	23,3	18	60	5	16,7	-	-	-	-	30	100%
2	7	23,3	18	60	5	16,7	-	-	-	-	30	100%
3	9	30	13	43,3	8	26,7	-	-	-	-	30	100%

Sumber: hasil pengolahan kuesioner, 2020

Berdasarkan tabel 4.9 dapat dilihat persentase dari 30 responden untuk variabel pelaporan data kepegawaian (X<sub>4</sub>) yaitu :

- a) Pada butir 1, data SIMPEG sangat akurat untuk dapat dimanfaatkan oleh para pengguna informasi (PNS), 7 responden (23,3%) menyatakan sangat setuju, 18 responden (60%) menyatakan setuju, 5 responden (16,7%) menyatakan ragu ragu dan tidak ada menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju
- b) Pada butir 2, dengan sistem yang telah diterapkan, penggunaan data yang ada dapat diakses dengan sangat mudah dimana saja, 7 responden (23,3%) menyatakan sangat setuju, 18 responden (60%) menyatakan setuju, 5 responden (16,7%) menyatakan ragu-ragu dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.
- c) Pada butir 3, pimpinan dapat menggunakan data ketika proses pengambilan keputusan dilakukan secara mendadak, 9 responden (30%) menyatakan sangat setuju, 13 responden (43,3%) menyatakan setuju, 8 responden (26,7%) menyatakan ragu-ragu dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

**e. Deskripsi Variabel Pengembangan Karir (Y)**

Analisis deskripsi jawaban responden tentang pengembangan karir didasarkan pada jawaban responden atas pernyataan-pernyataan seperti yang terdapat dalam kuisisioner yang disebarkan kepada responden.

**Tabel 4.10**

**Rekapitulasi Jawaban Responden Mengenai Pengembangan Karir (Y)**

No	Tanggapan Responden									
	Sangat Tinggi		Tinggi		Ragu-Ragu		Rendah		Sangat Rendah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	-	-	20	66,7	10	33,3	-	-	-	-
2	2	6,7	13	43,3	11	36,7	4	13,3	-	-
3	-	-	14	46,7	7	23,3	8	26,7	1	3,3

Sumber: hasil pengolahan kuesioner, 2020

Berdasarkan tabel 4.10 dapat dilihat persentase dari 30 responden untuk variabel pengembangan karir (Y) yaitu :

- a) Pada butir 1, tingkat peluang pengembangan karir yang dilakukan, tidak ada responden yang menyatakan sangat tinggi, 20 responden (66,7%) menyatakan tinggi, 10 responden (33,3%) menyatakan ragu-ragu, serta dan tidak ada menyatakan rendah dan sangat rendah.
- b) Pada butir 2, kesempatan untuk mengembangkan karir terbuka bagi semua pegawai, 2 responden (6,7%) menyatakan sangat tinggi, 13 responden (43,3%) menyatakan tinggi, 11 responden (36,7%) menyatakan ragu-ragu, 4 responden (13,3%) menyatakan rendah dan tidak ada responden yang menyatakan sangat rendah.
- c) Pada butir 3, tingkat penyebaran informasi karir yang dilakukan, tidak ada responden yang menyatakan sangat tinggi, 14 responden (46,7%) menyatakan tinggi, 7 responden

(23,3%) menyatakan ragu-ragu, 8 responden (26,7%) menyatakan rendah dan 1 responden(3,3%) yang menyatakan sangat rendah.

**2. Validasi dan Reliabilitas**

**a. Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan alat pengukur dapat mengungkapkan konsep gejala/kejadian yang diukur dengan menggunakan bantuan SPSS versi 24, dilakukan uji validitas untuk mengetahui kuesioner valid maupun tidak valid. Kuesioner dinyatakan valid apabila nilai apabila signifikansi  $0,05$

**Tabel. 4.11**

**Hasil Uji Validitas Pengumpulan Data Pegawai (X<sub>1</sub>)**

Variabel		Butir Instrumen	Rhitung	Ttabel	Probabilitas	Ket.
Penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) X	Pengumpulan Data Kepegawaian	X1.1	0,904	0,349	0,000 0,05	Valid
		X1.2	0,680	0,349	0,000 0,05	Valid
		X1.3	0,769	0,349	0,000 0,05	Valid
	Pengolahan Data Kepegawaian	X2.1	0,700	0,349	0,000 0,05	Valid
		X2.2	0,728	0,349	0,000 0,05	Valid
		X2.3	0,422	0,349	0,000 0,05	Valid
	Penyimpanan Data Kepegawaian	X3.1	0,552	0,349	0,000 0,05	Valid
		X3.2	0,532	0,349	0,000 0,05	Valid
		X3.3	0,493	0,349	0,000 0,05	Valid
	Laporan Data Kepegawaian	X4.1	0,858	0,349	0,000 0,05	Valid
		X4.2	0,858	0,349	0,000 0,05	Valid
		X4.3	0,510	0,349	0,000 0,05	Valid
Pengembangan Karir Y	Y1	0,503	0,349	0,000 0,05	Valid	
	Y2	0,684	0,349	0,000 0,05	Valid	
	Y3	0,724	0,349	0,000 0,05	Valid	

Sumber: hasil pengolahan kuesioner, 2020

Dari hasil uji validitas diatas dapat disimpulkan bahwa semua indikator dalam penelitian ini adalah valid, karena nilai  $R_{hitung} > t_{tabel} > 0,05$ .

**b. Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengatur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel. Reliabilitas diukur dengan uji *statistic cronbach's Alpha*  $> 0,60$ . tabel dibawah ini baik menunjukkan hasil pengujian reliabilitas dengan menggunakan alat bantu SPSS 24.00.

**Tabel.4.12 Hasil Uji Reliabilitas**

Item-Total Statistics					
Butir Instrumen	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Keterangan
X1.1	55,43	17,357	,390	,709	Reliabel
X1.2	55,57	18,254	,235	,726	Reliabel
X1.3	55,53	18,326	,280	,721	Reliabel
X2.1	55,67	16,161	,667	,679	Reliabel
X2.2	55,80	17,407	,480	,702	Reliabel
X2.3	55,30	18,976	,189	,728	Reliabel
X3.1	55,40	19,352	,119	,733	Reliabel
X3.2	55,60	18,800	,147	,734	Reliabel
X3.3	55,43	17,633	,380	,711	Reliabel
X4.1	55,60	16,524	,594	,687	Reliabel
X4.2	55,60	16,524	,594	,687	Reliabel
X4.3	55,63	18,792	,097	,744	Reliabel
Y1.1	56,00	18,138	,405	,711	Reliabel
Y1.2	56,23	16,323	,459	,699	Reliabel
Y1.3	56,53	18,120	,129	,749	Reliabel

Sumber: hasil pengolahan kuesioner, 2020

Berdasarkan tabel 4.12 hasil pengujian menggunakan SPSS versi 24, maka pada hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel *Cronbach's Alpha is Item Deleted* lebih besar dari 0,60. Hal ini berarti indikator dalam penelitian ini adalah reliabel.

### C. Hasil Perhitungan

#### 1. Analisis Deskriptif Kuantitatif

##### a. Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk membuktikan hipotesis mengenai pengaruh variabel pengumpulan data kepegawaian ( $X_1$ ), pengolahan data kepegawaian ( $X_2$ ), penyimpanan data kepegawaian ( $X_3$ ) dan pelaporan data kepegawaian ( $X_4$ ) secara parsial maupun bersama-sama terhadap pengembangan karir ( $Y$ ). Perhitungan statistik dan analisis regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program SPSS 24.00 *for windows*. Hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel. 4.13**  
**Hasil Regresi Linear Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,357	3,308		1,015	,320
	Total_x1	,079	,178	,080	,444	,661
	Total_x2	,937	,338	,680	2,770	,010
	Total_x3	,565	,327	,343	1,728	,096
	Total_x4	,125	,219	,126	,570	,574

a. Dependent Variable: Total\_Y

Sumber: hasil pengolahan kuesioner, 2020

##### b. Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi untuk dua variabel bebas digunakan *Adjusted R Square*, sebagai berikut :

**Tabel 4.14**  
**Hasil Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,656 <sup>a</sup>	,430	,338	1,202	2,269

a. Predictors: (Constant), Total\_x4, Total\_x1, Total\_x3, Total\_x2  
b. Dependent Variable: Total\_Y

Sumber: hasil pengolahan kuesioner, 2020

Dari hasil koefisien determinasi pada tabel 4.14 diatas diperoleh nilai  $R = 0,338$ , artinya tinggi rendahnya pengembangan karir pegawai ( $Y$ ) pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pematangsiantar sebesar 33,8% dapat dijelaskan oleh adanya penerapan sistem informasi manajemen kepegawaian (pengumpulan data kepegawaian  $X_1$ , pengolahan data kepegawaian  $X_2$ , penyimpanan data kepegawaian  $X_3$  dan pelaporan data kepegawaian  $X_4$ ), sedangkan sisanya sebesar 66,2% dipengaruhi oleh faktor lain dan variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## V. KESIMPULAN DAN SARAN

### A. KESIMPULAN

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan dalam bab sebelumnya, maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian hipotesis secara simultan dapat disimpulkan bahwa penerapan sistem informasi manajemen kepegawaian (SIMPEG) berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir.

2. Hasil pengujian hipotesis secara parsial untuk variabel  $X_1$  dengan perolehan uji  $H_0$  diterima, yang artinya terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan pengumpulan data kepegawaian terhadap pengembangan karir.
3. Hasil pengujian hipotesis secara parsial untuk variabel  $X_2$  dengan perolehan uji  $H_0$  ditolak, yang artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan pengolahan data kepegawaian terhadap pengembangan karir.
4. Hasil pengujian hipotesis secara parsial untuk variabel  $X_3$  dengan perolehan uji  $H_0$  diterima, yang artinya terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan penyimpanan data kepegawaian terhadap pengembangan karir.
5. Hasil pengujian hipotesis secara parsial untuk variabel  $X_4$  dengan perolehan uji  $H_0$  diterima, yang artinya terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan pelaporan data kepegawaian terhadap pengembangan karir.
6. Dari hasil koefisien determinasi diperoleh nilai  $R = 0,338$ , artinya tinggi rendahnya pengembangan karir pegawai ( $Y$ ) pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pematangsiantar sebesar 33,8% dapat dijelaskan oleh adanya penerapan sistem informasi manajemen kepegawaian (pengumpulan data kepegawaian  $X_1$ , pengolahan data kepegawaian  $X_2$ , penyimpanan data kepegawaian  $X_3$  dan pelaporan data kepegawaian  $X_4$ ), sedangkan sisanya sebesar 66,2% dipengaruhi oleh faktor lain dan variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## B. SARAN

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka dikemukakan beberapa saran yang dapat berguna bagi instansi yaitu sebagai berikut:

1. Bahwa dalam meningkatkan pengembangan karir, disarankan kepada Pemerintah Kota Pematangsiantar agar tetap memberikan pembinaan dan pemahaman kepada Pegawai Negeri Sipil untuk dapat mengumpulkan berkas-berkas kepegawaiannya.
2. Pemerintah Kota Pematangsiantar sebaiknya melaksanakan kegiatan pengolahan data kepegawaian dengan lebih baik lagi, sehingga dapat menghasilkan informasi yang cepat dan akurat.
3. Pemerintah Kota Pematangsiantar disarankan untuk menyiapkan sebuah wadah aplikasi yang telah teruji untuk menjamin keamanan penyimpanan berkas-berkas kepegawaian dan memberikan jaminan kerahasiaan berkas pegawai.
4. Pemerintah Kota Pematangsiantar sebaiknya melaporkan data kepegawaian secara berkala untuk dapat mengetahui keadaan kepegawaian sehingga dapat memberikan solusi kepada pegawai yang mengalami keterlambatan kenaikan pangkat dan pangkat tertunda.
5. Pemerintah Kota Pematangsiantar sebaiknya menjadikan data SIMPEG sebagai salah satu faktor dalam pengambilan keputusan untuk memberikan promosi jabatan kepada Pegawai Negeri Sipil dan memberikan kesempatan yang sama bagi semua Pegawai Negeri Sipil untuk mengembangkan karirnya.
6. Meskipun bekerja dilapangan, Pegawai Negeri Sipil pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pematangsiantar diharapkan dapat memberikan respon positif dan memiliki rasa kepedulian dalam mengumpulkan data berkas-berkas kepegawaian untuk mengembangkan karir dan memenuhi kelengkapan berkas-berkas sampai pada masa pensiun.

## Daftar Pustaka

- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta
- Badriyah, Mila. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Daft, Rirchard L. 2012. *Era Baru Manajemen New Era Of Management*. Jakarta Selatan: Salemba Empat
- Handoko, Hani. 2012 *Manajemen* Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, Malayu. 2013 *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta: Bumi Aksara

- Keputusan Menteri Dalam Negeri No.17 tahun 2000 tentang *Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian Departemen Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah*.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2016. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: RefikaAditama
- Manullang, M. 2014. *Manajemen*. Bandung: Citapustaka Media.
- McLeod, Raymond, Jr., George P.Shell. 2012 *Management Information System (Sistem Informasi Manajemen)*, Salemba Empat, Jakarta
- Noe. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: SalembaEmpat
- RivaiZainal. 2015 *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori dan Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers
- Peraturan Pemerintah Nomor 2 Tahun 2006 tentang *Pola Karir Pegawai Negeri Sipil*
- Siagian, Sondang P. 2014 *Sistem Informasi Manajemen*, Bumi Aksara, Jakarta
- Sihombing. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta: Inmedia
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sunyoto. 2014. *Sistem Informasi Manajemen Perspektif Organisasi*. Jakarta: CAPS
- Keputusan Menteri Dalam Negeri No.17 tahun 2000 tentang *Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian Departemen Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah*.
- Peraturan Pemerintah Nomor 2 Tahun 2006 tentang *Pola Karir Pegawai Negeri Sipil*