

# PENGARUH SISTEM INFORMASI MANAJEMEN KEPEGAWAIAN *SIMPEG* DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR IMIGRASI KELAS I NON TPI PEMALANG

Iin Defita Anggreani<sup>1</sup>, Angestika Wilandari<sup>2</sup>

<sup>1,2,3</sup>Universitas Bina Sarana Informatika

Corresponding Author: [iindefitaa13@gmail.com](mailto:iindefitaa13@gmail.com)<sup>1</sup>, [angestika.ael@bsi.ac.id](mailto:angestika.ael@bsi.ac.id)<sup>2</sup>

## Article History

Received : 19-10-2023

Revised : 25-10-2023

Accepted : 30-10-2023

**Kata Kunci: Kepuasan Kerja; Kinerja Pegawai; SIMPEG**

**Keywords: Employee Performance; Job Satisfaction; SIMPEG**

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sistem informasi manajemen kepegawaian (*SIMPEG*), kepuasan kerja dan kinerja pegawai, serta untuk mengetahui besarnya pengaruh sistem informasi manajemen kepegawaian (*SIMPEG*) dan kepuasan kerja baik secara persial maupun simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I Non TPI Pemalang. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Penelitian ini menghasilkan bahwa Hasil yang diperoleh pada uji t (uji persial) variabel *SIMPEG* (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Imigrasi Kelas I Non TPI Pemalang. nilai yang diperoleh t hitung  $2,653 > t$  tabel  $0,294$  dan nilai signifikansi  $0,011 < 0,05$ . Hasil yang diperoleh pada uji t (uji persial) pada Kepuasan Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja pegawai di Kantor Imigrasi Kelas I Non TPI Pemalang. dengan memperoleh nilai t hitung  $5,814 > t$  tabel  $0,294$  dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Hasil Uji F (Uji Simultan ) menunjukkan bahwa variabel *SIMPEG* (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Imigrasi Kelas I Non TPI Pemalang. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai F hitung  $24,451 > F$  tabel  $3,21$  dan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Kedua hal tersebut memberikan dampak positif terhadap kinerja pegawai.

## ABSTRACT

*This study aims to determine the personnel management information system (SIMPEG), job satisfaction and employee performance, as well as to determine the magnitude of the influence of the personnel management information system (SIMPEG) and job satisfaction both percially and simultaneously on employee performance at the Class I Non-TPI Pemalang Immigration Office. This study used quantitative methods. This study resulted that the results obtained on the t test (persial test) variable SIMPEG (X1) affect the Performance of Employees at the Immigration Office Class I Non TPI Pemalang. The value obtained t calculate  $2.653 > t$  table  $0.294$  and the signification value  $0.011 < 0.05$ . The results obtained in the t test (persial test) on Job*

*Satisfaction (X2) affect the performance of employees at the Immigration Office Class I Non TPI Pematang. By obtaining a calculated t value of 5.814 > t table 0.294 and a significant value of 0.000 < 0.05. The results of Test F (Simultaneous Test) show that the variables SIMPEG (X1) and Job Satisfaction (X2) simultaneously have a positive and significant effect on Employee Performance (Y) at the Immigration Office Class I Non TPI Pematang. This can be seen from the calculated F value of 24.451 > F table 3.21 and the significance of 0.000 < 0.05. Both of these have a positive impact on employee performance.*

## PENDAHULUAN

Kemajuan Teknologi Informasi (TI) telah menghasilkan perubahan besar pada sektor pemerintah. Perkembangan TI berkembang dengan sangat cepat seiring dengan dinamika perkembangan teknologi di seluruh dunia. Hal ini membuat pemangku kepentingan organisasi baik instansi pemerintah maupun swasta semakin memprioritaskan penggunaan TI sebagai alat yang dapat mendorong peningkatan kinerja pada organisasi.

Peran TI menjadi sangat penting untuk memastikan kelangsungan organisasi dan kesejahteraan pegawai. Melalui adanya perkembangan tersebut, kinerja dapat lebih mudah dan akses informasi dapat diperoleh secara aktual terutama pada penanganan sistem kepegawaian.

Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) merupakan sistem yang dapat menyediakan informasi mengenai data pegawai pada suatu perusahaan atau instansi yang berinteraksi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Tanpa sistem informasi manajemen kepegawaian SIMPEG dalam melakukan pengolahan, penyimpanan, presentasi, dan rekapitulasi informasi terkait dengan kepegawaian tidak akan efektif dan efisien (Sadat, 2019).

Kantor Imigrasi Kelas I Non TPI Pematang merupakan salah satu badan instansi pemerintah Kementerian Hukum dan HAM yang menerapkan SIMPEG sejak tahun 2016. Adanya penerapan SIMPEG pada Kantor Imigrasi Kelas I Non TPI Pematang tentu terdapat kepuasan kerja pegawai dalam memperkuat administrasi kepegawaian yang bertujuan memenuhi kebutuhan informasi data pegawai dengan cara mengubah data manual menjadi digital dan menyimpannya dalam *database* serta aplikasi terkomputersasi dalam satu sistem yang dikenal sebagai SIMPEG.

Kantor Imigrasi Kelas I Non TPI Pematang memiliki jumlah pegawai yang banyak. Setiap pegawai memiliki tugas yang berbeda satu sama lain. Oleh karena itu diperlukan suatu sistem pengelola informasi dan data untuk memenuhi kebutuhan data yang di hasilkan secara efektif dan efisien. Untuk itu diperlukan sistem yang baik agar setiap operasional berjalan seperti yang diharapkan.

Menurut Afandi, Kepuasan kerja dipahami sebagai sikap (positif) pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukan, yang timbul berdasarkan evaluasi terhadap situasi kerja. Kepuasan kerja adalah sikap senang seorang pegawai terhadap pekerjaannya yang dipengaruhi oleh lingkungan kerjanya berdasarkan persepsinya sendiri dan segala aspek yang berkaitan dengan pekerjaan (Williianti, 2020).

Salah satu faktor yang mendukung peningkatan kinerja karyawan yaitu kepuasan kerja. cara meningkatkan kepuasan kerja, dapat dilakukan dengan memberikan motivasi untuk bekerja lebih baik, meningkatkan keterampilan pegawai, dan mengurangi rasa malas dalam bekerja. Efektivitas dalam pengembangan sumber daya manusia di sektor publik sangat tergantung pada efisiensi dalam administrasi kepegawaian yang terkait dengan sistem informasi manajemen kepegawaian (Suharno et al., 2020)

Di sisi lain, faktor kepuasan kerja yang relatif baik tampaknya memberikan kontribusi bagi kinerja pegawai untuk tetap bekerja dengan lebih baik khususnya di Kantor Imigrasi Kelas I Non TPI Pemalang. Standar gaji yang dianggap memuaskan oleh pegawai, kebijakan terhadap pegawai yang dianggap cenderung lebih memperhatikan nasib pegawai dan menunjukkan kepedulian perusahaan terhadap pegawai tampaknya menjadi masalah yang mendasar yang dipertimbangkan pegawai untuk tetap bekerja dengan baik.

Kinerja Pegawai (prestasi kerja) merupakan hasil kerja yang berkualitas, jumlah yang didapat seseorang ketika pegawai melakukan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Londok et al., 2019).

Kinerja pegawai tidak hanya berarti kesadaran dan eksistensi bagi perusahaan, tetapi kinerja seorang pegawai harus mencakup kebijakan untuk melaksanakan hubungan pegawai yang aktif dengan perusahaan. Pegawai yang menunjukkan kinerja tinggi memiliki keinginan untuk memberikan tenaga dan tanggung jawab yang lebih dalam mendukung kesejahteraan dan keberhasilan perusahaan tempatnya bekerja.

Pegawai yang bekerja di Kantor Imigrasi Kelas I Non TPI Pemalang memiliki perilaku yang positif untuk bekerja secara lebih baik. Realita ini merupakan fakta bahwa pegawai Kantor Imigrasi Kelas I Non TPI Pemalang memiliki kinerja yang baik jika dilihat dari faktor tanggung jawab pegawai terhadap perusahaan. Realita ini cukup relevan jika dikaitkan dengan kondisi penempatan pegawai yang menimbulkan kenyamanan bagi pegawai untuk tetap dan meningkatkan kinerja di perusahaan tersebut.

Berdasarkan penjelasan yang diuraikan dari latar belakang diatas, maka peneliti tertarik meneliti tentang “ **Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian SIMPEG dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Imigrasi Kelas I Non TPI Pemalang**”.

Berdasarkan latar belakang diatas maka rumusan masalah penelitian ini yaitu:

1. Apakah Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian SIMPEG berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai?

2. Apakah Kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai?
3. Apakah Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian SIMPEG dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai?

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Metode kuantitatif ialah cara riset yang didasarkan pada filsafat positivisme. Metode ini dipakai untuk menguji hipotesis yang sudah ditetapkan pada populasi atau sampel tertentu. Data dikumpulkan dengan mempergunakan alat riset. Kemudian analisis data dilakukan secara angka atau matematis dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang sudah ditetapkan (Sugiyono 2019:16-17).

Populasi adalah domain umum yang terdiri dari objek atau subjek dengan jumlah dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono 2019:126). Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai kantor imigrasi kelas I non TPI pemalang yang berjumlah 54 pegawai. Jumlah pegawai tersebut terdiri atas 39 pegawai laki-laki dan 15 pegawai perempuan.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik populasi (Sugiyono 2019:127). Metode pengambilan sampel penelitian ini menggunakan *non-probability sampling* dengan teknik *purposive sampling*. Sugiyono berpendapat bahwa *non-probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan kesempatan yang sama kepada setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Laoly Pratiwi Sirait, 2021).

Sedangkan *purposive sampling* seperti yang diungkapkan Sugiyono adalah pengambilan sampel dengan menggunakan pertimbangan tertentu sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan, sehingga dapat ditentukan mengenai besarnya sampel yang akan diteliti (Laoly Pratiwi Sirait, 2021). Alasan peneliti menggunakan teknik *purposive sampling* karena tidak semua anggota populasi dijadikan sampel.

Dalam penelitian ini sampel terdiri dari pegawai yang memenuhi kriteria tertentu. Adapun kriteria yang dijadikan sebagai sampel penelitian yaitu:

1. Pegawai yang bisa mengakses Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG).
2. Berdasarkan hasil wawancara kepada kepala urusan kepegawaian kantor imigrasi kelas I non TPI pemalang menyatakan bahwa SIMPEG hanya bisa diakses khusus pegawai negeri sipil (PNS) yang mempunyai nomer induk pegawai (NIP) dengan menggunakan *password* yang telah diberikan setiap pegawai.

Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini ditetapkan dengan menggunakan rumus Slovin. Adapun rumus Slovin adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)}$$

n = ukuran sampel

e = *standar error* (5%)

Berdasarkan rumus Slovin tersebut, maka diperoleh besarnya sampel sebagai berikut:

$$n = \frac{54}{1 + 54(0,05)^2}$$

$$n = \frac{54}{1,1475} = 44,6$$

Berdasarkan perhitungan rumus Slovin diatas, jumlah sampel yang digunakan sebagai responden dalam penelitian ini adalah 44,6, dibulatkan menjadi 45 responden.

Teknik yang digunakan dalam menganalisis data pada penelitian ini adalah program pengolahan data atau software data yaitu SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 25. meliputi uji instrumen, uji asumsi klasik dan uji hipotesis. Uji instrumen meliputi uji validitas dan uji reliabilitas. Uji Asumsi klasik meliputi normalitas, uji multikolinieritas dan heterokedastisitas. Uji hipotesis meliputi uji t (parsial) dan uji F (simultan). Dan untuk mengetahui kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat yaitu analisis koefisien determinasi (R<sup>2</sup>).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan oleh peneliti mengenai Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I Non TPI Pematang, maka hasil penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

### Uji Instrument Penelitian

#### Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2018). Tingkat validitas dapat diukur dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Hasil r hitung dibandingkan dengan r tabel dimana df = n-2 dengan sig 5 % yaitu df = 45 - 2 = 43 dengan sig 5 % didapat nilai r tabel sebesar 0.294.

**Tabel 1.1** Hasil Uji Validitas Variabel SIMPEG (X1)

Variabel	Item Pernyataan	Corrected Item Pernyataan	r table	Ket
SIMPEG (X1)	Item 1	0.739	0.294	Valid
	Item 2	0.909	0.294	Valid
	Item 3	0.785	0.294	Valid

Sumber: Output SPSS Versi 25.

Hasil dari data pada tabel 1.1 diatas pengujian yang dilakukan peneliti diperoleh hasil nilai signifikasi yang di dapat lebih kecil dari alpha (0,05), dan nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel (0,294), dimana nilai r hitung paling tinggi yaitu sebesar 0,909 pada item pernyataan nomor 2, dan pernyataan yang paling rendah sebesar 0,739 pada item pernyataan nomor 1. Maka disimpulkan bahwa data-data yang diperoleh dari hasil kuesioner jawaban responden yang berkaitan dengan variabel SIMPEG (X1), bahwa dari semua item pernyataan dikatakan valid dan layak untuk dijadikan pengumpulan data pada penelitian ini.

**Tabel 1.2** Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X2)

Variabel	Item Pernyataan	Corrected Item Pernyataan	r table	Ket
Kepuasan Kerja (X2)	Item 4	0.712	0.294	Valid
	Item 5	0.748	0.294	Valid
	Item 6	0.441	0.294	Valid
	Item 7	0.592	0.294	Valid
	Item 8	0.570	0.294	Valid

Sumber: Output SPSS Versi 25.

Dari data tabel 1.2 diatas menunjukkan hasil uji validitas data yang berhubungan dengan variabel Kepuasan Kerja (X2), hasil pengujian diperoleh hasil dari seluruh nilai signifikasi lebih kecil dari alpha (0,05), dengan nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel (0,294). Hasil dari nilai r hitung paling tinggi yaitu pada item pernyataan nomor 5 sebesar 0,748, sedangkan hasil paling rendah didapat pada item pernyataan nomor 6 yaitu sebesar 0,441.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa data-data yang diperoleh dari kuesioner jawaban responden yang berkaitan dengan variabel Kepuasan Kerja (X2) dari semua item pernyataan yang berjumlah 5 item. Pernyataan tersebut diyakini valid dan layak digunakan dalam pengumpulan data penelitian ini.

**Tabel 1.3** Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai

Variabel	Item Pernyataan	Corrected Item Pernyataan	r table	Ket
KinerjaPegawai(Y)	Item 9	0.749	0.294	Valid
	Item 10	0.798	0.294	Valid
	Item 11	0.824	0.294	Valid
	Item 11	0.738	0.294	Valid
	Item 12	0.899	0.294	Valid
	Item 13	0.784	0.294	Valid
	Item 14	0.751	0.294	Valid
	Item 15	0.832	0.294	Valid
	Item 16	0.745	0.294	Valid

Sumber: Output SPSS Versi 25.

Berdasarkan data pada tabel 1.3 yang merupakan hasil uji validitas data yang berhubungan dengan variabel Kinerja Pegawai (Y1), hasil pengujian dari seluruh nilai signifikansi yang dilakukan peneliti diperoleh hasil lebih rendah dari alpha (0,05). Hasil nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel (0,294), dimana nilai r hitung paling tinggi yaitu pada item pernyataan nomor 12 sebesar 0,899, sedangkan nilai r hitung terendah terdapat pada item pernyataan nomor 11 sebesar 0,738. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa informasi yang diperoleh dari kuesioner jawaban responden tentang variabel Kinerja Pegawai (Y1) dari semua 9 item pernyataan dikatakan valid dan layak untuk pengumpulan data dalam penelitian ini.

### Reliabilitas

Penelitian ini harus dilakukan dengan uji reliabilitas untuk mengukur apakah kuesioner konsisten dalam penelitian yang digunakan untuk mengukur pengaruh variabel X1 dan X2 terhadap variabel Y1. Sebelum dilakukan pengecekan reliabilitas, harus ada dasar pengambilan keputusan yaitu alpha sebesar 0,60. Variabel dikatakan reliabel jika nilai variabel lebih besar dari > 0,60. Jika lebih kecil maka variabel yang diteliti belum dapat dikatakan reliabel, karena < 0,60. Hasil uji reliabilitas variabel penelitian diuraikan sebagai berikut:

**Tabel 1.4** Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Keterangan
SIMPEG ( X1)	0,694	Reliabel
Kepuasan Kerja (X2)	0,675	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y1)	0,921	Reliabel

Sumber: Output SPSS Versi 25

Berdasarkan data pada tabel IV.8 diatas yaitu hasil uji reliabilitas pada masing-masing variabel, nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel SIMPEG (X1) sebesar 0,694, sehingga dianggap reliabel. variabel Kepuasan Kerja (X2) sebesar 0,675 dianggap reliabel, variabel Kinerja Pegawai sebesar 0,921 dianggap reliabel. Dari sini dapat disimpulkan bahwa data-data yang diperoleh dari pernyataan kuesioner seluruh instrumen telah memenuhi syarat reliabilitas instrument untuk masing-masing variabel.

### Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan persyaratan analisis regresi berganda. Uji ini harus dipenuhi agar estimasi parameter dan koefisien regresi tidak bias. Uji asumsi klasik ini meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Hasil uji asumsi klasik dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

### Uji Normalitas Data

Dalam penelitian ini, uji Kolmogorov-Smirnov (Kolmogorov-Smirnov test) digunakan untuk menguji normalitas data dengan menguji signifikansi residual yang dihasilkan dan pendekatan *probability plot* normal. Identifikasi normalitas dengan melihat distribusi data (titik) di sepanjang sumbu diagonal grafik. Hasil uji normalitas data yang dilakukan terhadap residual yang diperoleh adalah sebagai berikut:

**Tabel 2.1** Hasil Uji Normalitas Data

Unstandardized Residual		
N		45
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.20661261
Most Extreme Differences	Absolute	.096
	Positive	.096
	Negative	-.095
Test Statistic		.096
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

Sumber: Output SPSS Versi 25.

Hasil uji normalitas data pada Tabel 2.1 di atas, terlihat bahwa nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 yaitu 0,200. Hal ini berarti residual berdistribusi normal.

### Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat dua atau lebih variabel bebas yang berkorelasi linier. Untuk mendeteksi gejala multikoloni pada model penelitian dapat ditentukan dengan menggunakan nilai tolerance atau variance inflation factor (VIF). batas toleransi  $> 0,10$  dan batas VIF  $< 10,00$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas. Hasil uji multikolonialitas penelitian ini

disajikan pada Tabel 2.2 berikut ini:

**Tabel 2.2** Hasil Uji Multikolinearitas

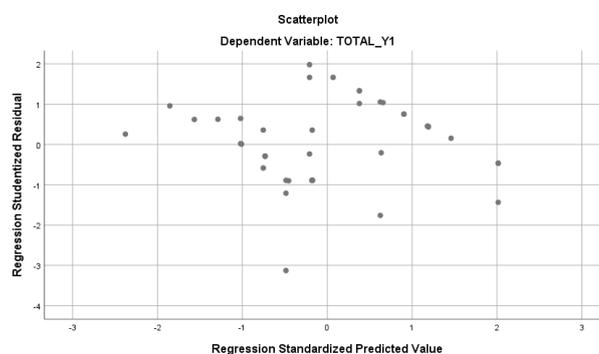
Variabel	Collinearity Statistics		Kondisi	Kesimpulan
	Tolerance	VIF		
SIMPEG (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y1)	0,960	1,041	$1,041 < 10$	Tidak Ada Gejala Multikolinieritas
Kepuasan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)	0,960	1,041	$1,041 \leq 10$	Tidak Ada Gejala Multikolinieritas

Sumber: Output SPSS Versi 25.

Hasil perhitungan dari uji *Coefficient* pada tabel 2.2 di atas diketahui bahwa nilai VIF variabel SIMPEG (X1) sebesar  $1,041 < 10$ , sedangkan nilai VIF variabel kepuasan kerja (X2) sebesar  $1,041 < 10$ , nilai *Collinearity Tolerance*  $0,960 > 0,1$ . Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa data yang diperoleh dari 45 kuesioner responden yang menjadi ini menunjukkan bahwa semua variabel independen menunjukkan tidak adanya gejala multikolinieritas dalam kaitannya dengan variabel dependent.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dijelaskan dengan hasil analisis grafik yaitu grafik scatterplot, dengan ketentuan titik-titik y diatas angka 0 maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Jika kondisi terpenuhi maka tidak terjadi heteroskedastisitas dengan melihat grafik scatterplot ditunjukkan di gambar 2.1 dibawah ini:



**Gambar 1.** Hasil Uji Heteroskedastisitas Scatterplot

Jika melihat scatterplot di atas, diketahui bahwa titik-titik tersebut terdistribusi secara

acak, terletak di atas dan di bawah angka 0 (nol) pada sumbu y. Dari sini dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan tidak menunjukkan adanya gejala heteroskedastisitas.

### Hasil Uji Hipotesis

Hasil uji hipotesis dapat diuraikan sebagai berikut:

#### Hasil Uji T (Persial)

Uji t (Uji parsial) menentukan pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara individual, atau dengan kata lain menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel independen secara parsial menjelaskan variabel dependen. Untuk menguji t dilakukan dengan derajat kebebasan  $df = n - 2 = 45 - 2 = 43$ , sehingga diperoleh t tabel sebesar 0,294. Berikut adalah hasil pengujian statistic t, yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 3.1** Hasil Uji t SIMPEG (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.527	5.120		1.665	.103		
	SIMPEG (X1)	.925	.349	.284	2.653	.011	.960	1.041
	Kepuasan Kerja (X2)	.962	.165	.622	5.814	.000	.960	1.041

**Coefficients<sup>a</sup>** a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y1)

*Sumber: Output SPSS Versi 25.*

#### 1) Pengaruh SIMPEG terhadap Kinerja Pegawai Kantor Imigrasi Kelas 1 Non TPI Pemalang

Dari Tabel 3.1 diatas, terlihat bahwa nilai t hitung variabel SIMPEG (X1) terhadap variabel terikat Kinerja Pegawai (Y) sebesar 2,653. Dengan demikian t hitung 2,653 > t tabel 0,294 dan nilai signifikasi  $0,011 < 0,05$  yang berarti hipotesis pertama diterima. Dari sini dapat disimpulkan bahwa Variabel SIMPEG (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Imigrasi Kelas I Non TPI Pemalang.

#### 2) Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Imigrasi Kelas I Non TPI Pemalang.

Dari Tabel 3.1 diatas, dapat diketahui bahwa nilai t hitung variabel Kepuasan Kerja

(X2) terhadap variabel terikat Kinerja Pegawai (Y) sebesar 5,814. Sementara t hitung  $5,814 > t$  tabel 0,294 dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  yang artinya hipotesis kedua diterima. sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kepuasan Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Imigrasi Kelas I Non TPI Pemalang.

### Uji F (Simultan)

Uji F ( simultan) menentukan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama, atau dengan kata lain menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara simultan dalam menjelaskan variabel dependen. Pengujian dilakukan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas SIMPEG (X1) dan kepuasan kerja (X2) secara simultan terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y). Untuk menguji F dilakukan dengan tingkat derajat kebebasan dengan rumus sebagai berikut:

**F tabel = F ( k : n-k ) = F ( 2 : 43 ) = 3,21 . Sehingga diperoleh F tabel sebesar 3,21.**

**Tabel 3.2** Hasil Uji F SIMPEG (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

ANOVA <sup>a</sup>						
	Model	Sum Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	526.776	2	263.388	24.451	.000 <sup>b</sup>
	Residual	452.424	42	10.772		
	Total	979.200	44			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)						
b. Predictors: (Constant), SIMPEG (X1), Kepuasan Kerja (X2)						

*Sumber: Output SPSS Versi 25.0*

Diketahui hasil perhitungan pada tabel 3.2 dari hasil uji F, dapat dikatakan bahwa nilai F hitung sebesar 24.451. maka dari itu F hitung  $24,451 > F$  tabel 3,21 dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  yang artinya hipotesis ke tiga diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel SIMPEG (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Imigrasi Kelas I Non TPI Pemalang.

### Hasil Uji Determinasi (R)

Koefisien determinasi mengukur kemampuan model dalam menjelaskan varian variabel dependen. Di bawah ini adalah tabel yang menunjukkan hasil uji determinasi (R):

**Tabel 3.3** Hasil Uji Determinasi

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.733 <sup>a</sup>	.538	.516	3.282	1.844
a. Predictors: (Constant), SIMPEG (X1), Kepuasan Kerja (X2)					
b. Dependent Variable, Kinerja Pegawai (Y)					

*Sumber: Output SPSS Versi 25.0*

Berdasarkan tabel IV.12 diatas, diketahui bahwa besarnya koefisien determinasi (Adj.R) sebesar 0,516. Hal ini berarti kontribusi SIMPEG dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai yaitu 51,1% sangat kuat. Sedangkan sisanya yaitu ( 100%- 51,1%= 48,1% sedang) dijelaskan oleh variabel lain diluar model yang diteliti.

#### **Analisis Regresi Linear Berganda**

Setelah semua uji asumsi klasik terpenuhi, dilakukan analisis regresi linier berganda untuk menguji Pengaruh SIMPEG dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Berikut adalah hasil dari beberapa persamaan regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh SIMPEG dan kepuasan kerjaterhadap kinerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I Non TPI Pemalang, ditunjukkan dengan hasil perhitungan regresi pada tabel 4.12 di bawah ini:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + et$$

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta

b<sub>1,2</sub> = Koefisien Regresi

X<sub>1</sub> = SIMPEG

X<sub>2</sub> = Kepuasan Kerja

et = Error trem / unsur kesalahan

**Tabel 3.4** Hasil Uji Koefisiensi Regresi Linear Berganda

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.527	5.120		1.665	.103		
	SIMPEG X1	.925	.349	.284	2.653	.011	.960	1.041
	Kepuasan Kerja_X2	.962	.165	.622	5.814	.000	.960	1.041

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y1)

Sumber: Output SPSS Versi 25.0

Berdasarkan dari data pada tabel IV.14 diatas untuk melihat regresi linear berganda dapat dilihat dari nilai Coefficient yang diperoleh. Persamaan regresi diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

$$Y = 8,527 + 0,925X_1 + 0,962X_2 + e$$

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa:

1. Nilai konstanta Kinerja Pegawai (Y) sebesar 8,527 menunjukkan bahwa jika variabel X1, X2 tidak ada atau bernilai nol maka SIMPEG (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) sebesar 8,527 atau tidak mengalami perubahan.
2. Variabel SIMPEG (X1) memiliki koefisien regresi sebesar 0,925 dengan nilai positif. Koefisien tersebut dapat diartikan apabila terjadi peningkatan terhadap variabel SIMPEG (X1) sebesar 1% maka akan diikuti dengan peningkatan Kinerja Pegawai sebesar 0,925 (92,5%) atau sebaliknya jika terjadi penurunan terhadap variabel SIMPEG (X1) sebesar 1% maka akan diikuti dengan penurunan Kinerja Pegawai sebesar 0,925 (92,5%).
3. Variabel Kepuasan Kerja (X2) memiliki koefisien regresi sebesar 0,962 dengan nilai positif. Koefisien tersebut dapat diartikan apabila terjadi peningkatan terhadap variabel Kepuasan Kerja (X2) sebesar 1% maka akan diikuti dengan peningkatan Kinerja Pegawai sebesar 0,962 (96,2%) atau sebaliknya jika terjadi penurunan terhadap variabel Kepuasan Kerja (X2) sebesar 1% maka akan diikuti dengan penurunan Kinerja Pegawai sebesar 0,925 (92,5%).

## KESIMPULAN DAN SARAN

Setelah peneliti mengumpulkan, mengolah dan menganalisis data yang tersedia mengenai “Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Imigrasi Kelas I Non TPI Pemalang” peneliti dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian hipotesis secara persial untuk variabel SIMPEG (X1) hipotesis pertama diterima. Nilai yang diperoleh pada uji t ( uji persial) variabel SIMPEG (X1) yaitu t hitung 2,653 > t tabel 0,294 dan nilai signifikasi  $0,011 < 0,05$ .Maka dapat disimpulkan bahwa Variabel SIMPEG berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Imigrasi Kelas I Non TPI Pemalang.
2. Hasil pengujian hipotesis secara persial untuk variabel Kepuasan Kerja (X2) hipotesis kedua diterima. Nilai yang diperoleh yaitu nilai t hitung 5,814 > t tabel 0,294 dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel Kepuasan Kerja (X2) berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Imigrasi Kelas I Non TPI Pemalang.
3. Hasil pengujian hipotesis secara simultan, dapat dikatakan bahwa variabel SIMPEG (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Imigrasi Kelas I Non TPI Pemalang. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai F hitung 24,451 > F tabel 3,21 dan signifikasi  $0,000 < 0,05$ .
4. Dari hasil koefisiensi determinasi diperoleh besarnya koefisien determinasi (Adj.R) sebesar 0,516. Hal ini berarti kontribusi SIMPEG dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai yaitu 53,8%. Sedangkan sisanya yaitu ( $100\% - 53,8\% = 46,2\%$ ) dijelaskan oleh variabel lain diluar model yang diteliti.

## Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka terdapat saran yang dikemukakan terkait pengaruh sistem informasi manajemen kepegawaian (SIMPEG) dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Imigrasi Kelas I Non TPI Pemalang yang dapat menjadi bahan masukan untuk instansi, antara lain sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Urusan Kepegawaian Kantor Imigrasi Kelas I Non TPI Pemalang Bapak Arif Sugiyarto, S.E mengatakan bahwa, terdapat hambatan SIMPEG pada Kantor Imigrasi Kelas I Non TPI Pemalang yaitu sistem yang *maintenance* dan data lama pegawai yang kurang *update*. Hal tersebut dapat memicu keterlambatan dalam pengelolaan data pegawai. maka dari itu perlunya kedisiplinan Admin SIMPEG di Kantor Imigrasi Kelas I Non TPI Pemalang dalam memutakhiran *database* SIMPEG setelah menerima dokumen - dokumen kepegawaian, sehingga saat di perlukan data kepegawaian sudah akurat dan dihimpun secara efektif serta efisien guna mendukung pelaksanaan manajemen ASN

dilingkungan Kementerian Hukum dan HAM khususnya pada Kantor Imigrasi Kelas I Non TPI Pematang Jaya.

2. Berdasarkan hasil penelitian, variabel kepuasan kerja dilihat dari indikator Keinginan pindah memiliki skor rata-rata paling rendah dibandingkan dengan indikator yang lainnya. Maka dari itu agar kepuasan kerja semakin meningkat diharapkan perusahaan untuk dapat memberikan fasilitas yang memadai sehingga keinginan pindah tidak ada di benak pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Bramantyo Agung, M. A. (2020). *Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian pada Administrasi dan Pelayanan Kepegawaian Dalam Kerangka Merit System dan Lingkungan Kementerian Hukum dan HAM*.
- Ghozali, Imam. 2018. "Aplikasi Analisis Multivariate dengan IBM SPSS 25". Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hermana, D. D. J. J., Areros, W. A., & Tatimu, V. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Freshmart Superstore Bahu Mall Manado. *Jurnal Productivity*, 4(1), 48–54.
- Laoly Pratiwi Sirait, A. (2021). PENGARUH DESAIN PRODUK, DAYA TARIK IKLAN, DAN CITRA MEREK TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN SEPEDA MOTOR HONDA PCX (Studi Pada Honda PCX Club Jakarta). *Repository STEI. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STEI) Jakarta*, 45.
- Londok, R. N., Areros, W. A., & Asaloei, S. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Diagram Global Mandiri Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 9(1), 122. <https://doi.org/10.35797/jab.9.1.2019.23708.122-127>
- Rizaldi, A. R. (2019). Kinerja Pegawai Dalam Tinjauan Budaya Organisasi (Studi Kasus). *SEIKO: Journal of Management & Business*, 2(2), 131–144. <https://journal.steamkop.ac.id/index.php/seiko/article/view/368>
- Sadat, A. (2019). Implementasi Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (Simpeg) Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Tenggara. *Buletin Utama Teknik*, 14(3), 200–204. <https://jurnal.uisu.ac.id/index.php/but/article/view/1273>
- Suharno, S., Elmas, M. S. H., & Priantono, S. (2020). Pengaruh Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmiah Ecobuss*, 8(2), 60–67. <https://doi.org/10.51747/ecobuss.v8i2.611>
- Sugiyono, (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung. Alfabeta
- Williianti. (2020). Bab ii kajian pustaka bab ii kajian pustaka 2.1. *Bab Ii Kajian Pustaka 2.1*, 12(2004), 6–25.