

PENGARUH SIMPEG, KEPEMIMPINAN DAN PENGAWASAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR WILAYAH KEMENTERIAN HUKUM DAN HAM KALIMANTAN SELATAN

MAZIDAH

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pancasetia

e-mail : zid4h83@gmail.com

Abstrak: Tujuan dari penelitian ini adalah untuk membuktikan dan menganalisis pengaruh signifikan secara simultan, parsial dan dominan antara sistem informasi manajemen kepegawaian, kepemimpinan, dan pengawasan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Kalimantan Selatan. Rancangan Penelitian meliputi penelitian kuantitatif dengan metode survey. Penelitian ini dirancang sebagai penelitian korelasional atau mencari apakah ada pengaruh yang ditimbulkan pada masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen baik itu secara bersama- sama maupun secara terpisah. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PNS pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Kalimantan Selatan yang berjumlah 137 orang kemudian ditetapkan sampel dengan tingkat kelonggaran sebesar 5% menggunakan rumus Slovin sehingga didapatkan menjadi 103 pegawai sebagai responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang telah memenuhi syarat uji validitas dan reliabilitas, menggunakan analisis regresi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Terdapat pengaruh secara simultan sistem informasi manajemen kepegawaian (simpeg), kepemimpinan, dan pengawasan terhadap kinerja pegawai (2) Sistem informasi manajemen kepegawaian mempunyai pengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai, demikian juga pengawasan mempunyai pengaruh secara parsial yang signifikan terhadap kinerja, adapun kepemimpinan tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja; dan (3) Variabel pengawasan mempunyai pengaruh yang paling dominan secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Kalimantan Selatan.

Kata Kunci: sistem informasi manajemen kepegawaian, kepemimpinan, pengawasan, kinerja pegawai

Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bagian terpenting suatu organisasi dalam menjalankan aktivitasnya untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan. Setiap organisasi berusaha untuk mencapai tujuan tersebut semaksimal mungkin dan tingkat keberhasilan pencapaian organisasi itu sendiri ditentukan dari seberapa maksimal kinerja yang dicapai para pegawainya. Di Indonesia, masalah kinerja merupakan sebuah tugas bagi pemerintah yang perlu diperbaiki. Kepuasan masyarakat terhadap pelayanan publik masih rendah, hal tersebut

dipengaruhi oleh berbagai macam faktor, salah satunya adalah faktor kinerja pegawai dalam pelayanan publik yang masih kurang. Sebagaimana diketahui bersama, banyak faktor yang menyebabkan rendahnya kinerja pegawai negeri sipil, salah satunya dikarenakan lemahnya sistem kepemimpinan dan pengawasan dari pimpinan maupun dari pengawas setempat (Irham, 2016; Mirsa, dkk., 2017).

Kinerja merupakan hasil pencapaian dari seorang pekerja dalam menyelesaikan tugas dan peran yang dilakukan dalam suatu organisasi. Segala tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan

merupakan hasil dari kinerja karyawan tersebut. Menurut Robbins (2014:162), kinerja adalah catatan hasil dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan karyawan selama satu periode waktu tertentu.

Kinerja Aparatur Sipil Negara merupakan suatu masalah yang cukup menarik untuk dibahas, karena akan sangat berguna bagi penegakan hukum yang juga bermanfaat baik bagi kepentingan individu, masyarakat, Bangsa dan Negara. Pada dasarnya Aparatur Sipil Negara memiliki peran dan fungsi sebagai pelaksana peraturan undang-undang yang telah ditetapkan oleh pemerintah, menjalankan fungsi pelayanan publik, dan sebagai pengelolaan pemerintahan. Peran dan fungsi tersebut sudah jelas bahwa Aparatur Sipil Negara sangatlah penting. Namun tidak semua pegawai tersebut melakukan peran dan fungsinya dengan baik. Banyak pegawai yang bekerja semaunya sendiri, tidak memperhatikan hasil dari pekerjaan mereka. Untuk menciptakan pemerintahan yang baik, professional dan berwibawa, pengaruh kinerja pegawai negeri sipil yang baik akan menciptakan suasana yang aman dan nyaman karena hukum benar-benar dijadikan landasan.

Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Kalimantan Selatan adalah instansi vertikal Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia. Kantor Wilayah dipimpin oleh seorang kepala kantor dengan susunan organisasi yang terdiri atas: a).divisi administrasi; b).divisi pemasyarakatan; c). divisi keimigrasian; dan d). divisi pelayanan hukum dan hak asasi manusia. Divisi Administrasi mempunyai tugas melaksanakan tugas di bidang pembinaan dan dukungan administrasi di lingkungan Kantor Wilayah yang ditetapkan oleh Sekretaris Jenderal. Divisi Pemasyarakatan mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Direktorat Jenderal Pemasyarakatan di wilayah. Divisi Keimigrasian mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Direktorat Jenderal Imigrasi di Wilayah. Kemudian Divisi Pelayanan

Hukum dan Hak Asasi Manusia mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Direktorat Jenderal dan Badan yang bersangkutan di wilayah.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat penulis rumuskan permasalahan yang akan diteliti yaitu: (1) Apakah simpeg, kepemimpinan, dan pengawasan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Kalimantan Selatan? (2) Apakah simpeg, kepemimpinan, dan pengawasan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Kalimantan Selatan? (3) Manakah diantara variabel simpeg, kepemimpinan, dan pengawasan yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Kalimantan Selatan?

Studi Literatur

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Hasibuan (2012:6), berpendapat bahwa “manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien untuk membantu terwujudnya tujuan organisasi dan masyarakat”. Menurut Mangkunegara (2013:2), “Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi”.

Selanjutnya menurut Stoner yang dikutip oleh Siagian (2013:6), “Manajemen sumber daya manusia yaitu suatu prosedur berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya”. Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan pula sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber

daya yang ada pada individu (pegawai). Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai.

Manajemen sumber daya manusia dalam organisasi merupakan penentu bagi keberhasilan organisasi tersebut dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Artinya, tujuan organisasi akan tercapai apabila pegawai memiliki kinerja yang baik. Dessler (2010:25) menyatakan bahwa dalam organisasi modern, manajemen sumber daya manusia mempunyai peran baru diantaranya: pendorong produktivitas, membuat intansi/organisasi menjadi lebih tanggap terhadap inovasi produk dan perubahan teknologi, menghasilkan jasa pelayanan yang unggul, membangun komitmen dalam diri pegawai dan mengembangkan serta mengimplementasikan strategi.

Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (Simpeg)

Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) adalah suatu sistem informasi untuk mendukung kegiatan-kegiatan manajer di fungsi sumber daya manusia, dengan demikian bahwa SIMPEG merupakan salah satu alat bagi manajemen dalam mengambil keputusan. Pendapat yang lain juga disampaikan oleh Rivai (2009:1015) bahwa sistem informasi Kepegawaian merupakan prosedur sistematis untuk pengumpulan, menyimpan, mempertahankan, menarik, memvalidasi data yang dibutuhkan oleh sebuah perusahaan untuk meningkatkan keputusan. Ini artinya bahwa sistem informasi kepegawaian mempunyai kemampuan untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan atau pilihan banyak orang yang lebih berhubungan dengan aktivitas perencanaan baru. Susanto (2008:249).

Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian atau yang biasa disingkat Simpeg adalah suatu sistem aplikasi yang berisikan data-data kepegawaian yang terstruktur sehingga data kepegawaian bisa didapat dengan mudah. Hal-hal yang

melatar-belakangi Simpeg ialah pesatnya perkembangan teknologi informasi, kebutuhan informasi yang cepat dan akurat, dan penggunaan sistem informasi dimungkinkan adanya otomatisasi pekerjaan dan fungsi pelayanan untuk mewujudkan pelayanan yang baik seperti yang dibutuhkan. Sistem informasi manajemen kepegawaian merupakan suatu sistem yang melakukan fungsi fungsi untuk menyediakan semua informasi yang mempengaruhi semua operasi organisasi. Gordon B. Davis dalam (Jogiyanto, 2009). Indikator simpeg yaitu

(1) Informasi (2) Pengolahan data (3) Sumber daya manusia (4) Organisasi manajemen (Jogiyanto, 2009) Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (Simpeg) merupakan suatu sistem informasi manajemen yang berfungsi untuk mengolah data, manajemen dan administrasi kepegawaian di lingkungan Pemerintah. Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian mempunyai tujuan untuk terwujudnya suatu sistem informasi manajemen pengelolaan kepegawaian yang terintegrasi dalam suatu jaringan komputer, yang mampu menghasilkan informasi yang bermutu untuk menunjang pengambilan keputusan manajemen sumber daya manusia di bidang pemerintahan. Sistem informasi Manajemen Kepegawaian tentunya dibuat dengan tujuan yang jelas. Adapun tujuannya untuk pembentukan manajemen kepegawaian, informasi yang baik dan yang terkait dengan keputusannya. (Rakhmawanto, 2017: 17).

Menurut Kepmendagri No. 17 Tahun 2000, Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian yang selanjutnya disingkat Simpeg adalah suatu totalitas yang terpadu terdiri atas perangkat pengolah meliputi pengumpul, prosedur, tenaga pengolah dan perangkat lunak; perangkat penyimpan meliputi pusat data dan bank data serta perangkat komunikasi yang saling berkaitan, berketergantungan dan saling menentukan dalam rangka penyediaan informasi di bidang kepegawaian.

Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia dalam melaksanakan manajemen aparatur sipil

negara kemudian memberlakukan sistem informasi manajemen kepegawaian berbasis teknologi berdasarkan Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 2016 tentang Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian di Lingkungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia. Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia merupakan rangkaian informasi dan data mengenai pegawai yang disusun secara sistematis, menyeluruh, dan terintegrasi dengan berbasis teknologi.

Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) adalah sebuah totalitas yang terpadu yang terdiri atas perangkat pengolahan meliputi pengumpulan, prosedur, tenaga pengolah, dan perangkat lunak; perangkat penyimpanan meliputi pusat data dan bank data serta perangkat komunikasi yang saling berkaitan, bergantung, dan saling menentukan dalam rangka penyediaan informasi di bidang kepegawaian.

Kepemimpinan

Secara etimologi kepemimpinan berasal dari kata “pimpin” yang berarti bimbing atau tuntutan, dan dari kata pimpin selanjutnya lahir kata kerja “memimpin” yang berarti membimbing atau menuntun, kemudian berkembang menjadi kata “kepemimpinan” yang dalam bahasa asingnya dikenali dengan istilah “*leadership*”.

Pengertian kepemimpinan banyak sekali dikemukakan oleh para ahli, tergantung dari sudut pandang arti daripada kepemimpinan itu sendiri. Salah satunya yaitu Pamudji (2010:68), mengemukakan pengertian kepemimpinan tersebut adalah “Istilah kepemimpinan berasal dari kata dasar “pimpin” yang artinya bombing atau tuntut. Dari kata pimpin lahirlah kata kerja “memimpin” yang artinya orang yang berfungsi memimpin atau orang yang membimbing atau menuntun”.

Syaiful Sagala (2018:114) menyatakan bahwa kepemimpinan berasal dari kata pemimpin, maksudnya adalah orang yang dikenal oleh dan berusaha

mempengaruhi para pengikutnya untuk merealisasikan visinya. Kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi seseorang atau kelompok sehingga sasaran yang dicita-citakan dapat tercapai.

Menurut Brantas dalam Fahmi (2018) kepemimpinan tidak terlepas dari nilai-nilai yang dimiliki oleh pemimpin seperti diungkapkan oleh Guth dan Taguiri (dalam Salusu, 2008) adalah: Teoritis, yaitu nilai-nilai yang berhubungan dengan usaha mencari kebenaran dan mencari pembenaran secara rasional. Ekonomis, yaitu yang tertarik pada aspek-aspek kehidupan yang penuh keindahan, menikmati setiap peristiwa untuk kepentingan sendiri. Sosial, menaruh belas kasihan pada orang lain, simpati, tidak mementingkan diri sendiri. Politis, berorientasi pada kekuasaan dan melihat kompetisi sebagai faktor yang sangat vital dalam kehidupannya. Religius, selalu menghubungkan setiap aktivitas dengan kekuasaan sang pencipta.

Kepemimpinan adalah suatu proses untuk mempengaruhi suatu kelompok orang atau lebih yaitu dalam kegiatan yang terorganisasi dalam usaha mereka menetapkan tujuan dan untuk mencapai tujuan yang diinginkan tersebut (Winardi, 2009:122).

Kepemimpinan adalah kemampuan dan keterampilan seseorang yang menduduki jabatan sebagai pemimpin satuan kerja untuk mempengaruhi perilaku orang lain terutama bawahannya untuk berfikir dan untuk bertindak sedemikian rupa sehingga melalui perilaku yang positif ia memberikan sumbangsih yang nyata dalam pencapaian tujuan organisasi (Siagian, 2013:124).

Pengawasan

Menurut Fahmi (2016) pengawasan adalah suatu bentuk pengamatan yang umumnya dilakukan secara menyeluruh, dengan jalan mengadakan perbandingan antara yang dikonstatir dan yang harus dilakukan. Menurut Busro (2018) pengawasan dapat dipahami sebagai suatu usaha untuk melakukan kendali terhadap karyawan dalam melakukan pekerjaannya

yang dilakukan oleh pimpinan perusahaan untuk mengukur apakah pekerjaan karyawan tersebut sudah sesuai atau belum dengan rencana yang telah ditetapkan perusahaan, dan apabila terjadi kesalahan dapat diperbaiki dan dicari solusi terbaik agar tidak terulang di kemudian hari. Sedangkan menurut Manullang (2015) pengawasan dapat diartikan sebagai suatu proses untuk menerapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya, dan bila perlu mengoreksi dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula.

Menurut Gavinov (2016) indikator pengawasan adalah sebagai berikut: Standar hasil yang direncanakan untuk dicapai. Anggaran, merupakan suatu rencana kerja yang dinyatakan dengan uang. Data statistik, analisis statistik dari berbagai segi operasional suatu organisasi merupakan alat pengawasan yang sangat penting bagi manajemen. Laporan dapat berbentuk lisan maupun tulisan. Auditing, merupakan usaha verifikasi yang sistematis dan ditunjukkan pada berbagai segi operasional dan organisasi. Observasi langsung, dengan melakukan observasi langsung, manajer akan memperoleh masukan yang sangat penting baginya dalam usaha menentukan tindakan korektif apa yang perlu diambilnya.

Pengawasan secara umum dapat didefinisikan sebagai cara suatu organisasi mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien, serta lebih jauh mendukung terwujudnya visi dan misi organisasi. Irham Fahmi (2013:96). Manullang (2016) menyatakan tujuan utama pengawasan adalah mengusahakan agar apa yang direncanakan menjadi kenyataan. Hal ini dapat dipahami, bahwa bagaimana tepatnya perencanaan yang dibuat tidak akan mencapai hasil maksimal tanpa adanya fungsi pengawasan. Oleh sebab itu, kendati posisi pengawasan ini berada pada akhir dari fungsi-fungsi manajemen bukan berarti kurang penting, tetapi lebih bermakna sebagai kunci kesuksesan seluruh dari pelaksanaan fungsi manajemen. Pengawasan yang dilakukan oleh atasan merupakan pengawasan yang menyeluruh

terhadap pelaksanaan kegiatan oleh bawahan dengan maksud agar atasan mengetahui kegiatan nyata dan setiap aspek pelaksanaan tugas atau lingkungan unit organisasi masing-masing dan tidak menyimpang dan upaya pencapaian tujuan serta sasaran yang telah ditetapkan.

Kinerja Pegawai

Menurut Wibowo (2016) kinerja berasal dari pengertian performance. Ada pula yang memberikan pengertian performance sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Menurut Erni, Donni (2018) yang dimaksud dengan kinerja merupakan perwujudan atas pekerjaan yang telah dihasilkan atau diemban pegawai. Sedangkan menurut Fahmi (2018) kinerja adalah hasil yang diperoleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* atau *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu.

Menurut (Robbins 2016:260) dalam (Lestari et al., 2022) kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. (Robbins 2016:260) dalam (Lestari et al., 2022; Safitri et al., 2022; Syifa Umra Syitah & Nasir, 2019) indikator penilaian kinerja yaitu: kualitas, kuantitas, waktu kerja, efektifitas, dan kemandirian

Manfaat kinerja bagi organisasi, antara lain: menyesuaikan tujuan organisasi dengan tujuan tim, individu, memperbaiki kinerja, memotivasi kinerja, meningkatkan komitmen, mendukung nilai-nilai inti, memperbaiki proses pelatihan dan pengembangan, meningkatkan dasar keterampilan, mengusahakan perbaikan, dan perkembangan berkelanjutan, mengusahakan basis perencanaan karier, membantu menahan pekerja untuk tidak pindah, mendukung inisiatif kualitas total dan pelayanan, dan mendukung program perubahan budaya.

Metode Penelitian

Penelitian ini berlokasi di Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Kalimantan Selatan Jalan Brig Jend. Hasan Basri No.32, Pangeran, Kec. Banjarmasin Utara, Kota Banjarmasin, Kalimantan Selatan 70123, dengan pertimbangan instansi bersedia memberikan data yang terkait dengan peneliti dan membantu dalam pengumpulan. Objek Penelitian dalam penelitian ini adalah pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Kalimantan Selatan, dengan waktu pelaksanaan penelitian bulan Oktober 2022 s.d Maret 2023.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Kantor Wilayah Kemenkumham Kalimantan Selatan tahun 2022 dengan jumlah 137 orang PNS.

Menurut Sujarweni (2014:118) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel adalah bagian populasi atau bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan diberlakukan sebagai populasi, untuk itu sampel harus representatif/mewakili (Sugiyono, 2012:75). Mantra dan Kastro dalam Singarimbun (2008:62) menyatakan bahwa besarnya sampel tidak boleh kurang dari 5% dari populasi yang ada.

Variabel dalam penelitian ini adalah (1) Kinerja Pegawai (Y), Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. (Anwar Prabu Mangkunegara, 2015:67). Indikator yang digunakan: Kualitas, Kuantitas, Waktu Kerja, Efektifitas dan Kemandirian. (2) Simpeg (X1), Sistem informasi manajemen kepegawaian merupakan suatu system yang melakukan fungsi fungsi untuk menyediakan semua informasi yang mempengaruhi semua operasi organisasi. Gordon B. Davis (Jogiyanto, 2009:15). Indikator yang digunakan: Informasi, Pengolahan data, Sumber daya manusia, dan Organisasi manajemen. (3) Kepemimpinan (X2),

Kepemimpinan adalah kemampuan dan keterampilan seseorang yang menduduki jabatan sebagai pemimpin satuan kerja untuk mempengaruhi prilaku orang lain untuk bertindak sedemikian rupa sehingga melalui prilaku yang positif ia memberikan sumbangsih yang nyata dalam pencapaian tujuan organisasi. (Siagian, 2013:124). Indikator yang digunakan: Bersikap adil, Memberikan sugesti, Sebagai katalisator, Memberikan rasa aman dan Mendukung tujuan organisasi. (4) Pengawasan (X3), Pengawasan dapat diartikan sebagai suatu proses untuk menerapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya, dan bila perlu mengoreksi dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula. (Manullang, 2016:89). Indikator yang digunakan Penetapan Standar Kerja, Penilaian Pekerjaan, dan Mengoreksi Pekerjaan.

Jenis Data dan Metode Pengumpulan Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer: yaitu data yang diperoleh secara langsung dari sumber dalam dan data sekunder yaitu data yang diperoleh mulai sumber lain seperti: dokumentasi, kepustakaan. Kuesioner tersebut berisi pertanyaan dengan skala rikert 1 untuk sangat tidak setuju, 2 untuk tidak setuju, 3. Untuk netral, 4 untuk setuju dan 5 untuk sangat tidak setuju.

Metode Analisis Data terdiri dari: Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu Kuesioner, Uji reliabilitas adalah alat yang digunakan untuk mengukur Kuesioner dari indikator disetiap variabel. Suatu Kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban dari pertanyaan seseorang selalu konsisten ketika diulang dua kali atau lebih

Moderated Regresi Analysis merupakan analisis yang digunakan untuk memprediksi pengaruh variabel independen dengan variabel moderasi. Analisis interaksi dalam penelitian ini untuk mengetahui besarnya pengaruh antara simpeg, kepemimpinan dan pengawasan sebagai variabel independen dengan variabel kinerja pegawai sebagai variabel dependen.

Hasil Penelitian dan Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas yaitu Hasil uji yang telah dilakukan bahwa semua instrument telah valid dan reliabel semua instrument telah valid dan reliabel sehingga layak digunakan dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Model Regresi Linier Berganda

Tabel 1 Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	B	t	Sig
Konstan	0,741	0.339	0.735
Simpeg	0.488	6.735	0.000
Kepemimpinan	-0.028	-0.770	0.443
Pengawasan	1.036	14.931	0.000

Sumber; Output Statistik (2023)

$$Y = 0,741 + 0,488X_1 + 0,028X_2 + 1,036X_3 + e$$

Jika variabel Simpeg (X1), Kepemimpinan (X2), dan Pengawasan (X3) diasumsikan tetap maka pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Kalimantan Selatan akan meningkat sebesar 0,741.

Nilai simpeg (X1) menunjukkan angka sebesar 0,488. Nilai regresi variabel simpeg (X1) menyatakan bahwa apabila terjadi kenaikan 1 skor untuk simpeg (X1) akan diikuti dengan terjadi kenaikan kinerja di Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Kalimantan Selatan sebesar 0,488.

Nilai kepemimpinan (X2) menunjukkan angka sebesar 0,028. Nilai regresi variabel kepemimpinan (X2) menyatakan bahwa apabila terjadi kenaikan 1 skor untuk kepemimpinan (X2) akan diikuti dengan terjadi kenaikan kinerja di Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Kalimantan Selatan sebesar 0,028.

Nilai pengawasan (X3) menunjukkan angka sebesar 1,036. Nilai regresi variabel pengawasan (X3) menyatakan bahwa apabila terjadi kenaikan 1 skor untuk simpeg (X1) akan diikuti dengan terjadi kenaikan kinerja di Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Kalimantan Selatan sebesar 1,036.

Untuk menemtukan besaran pengaruh variabel simpeg (X1), kepemimpinan (X2), dan pengawasan (X3) terhadap kinerja (Y) pegawai di Kantor Wilayah Kementerian

Hukum dan HAM Kalimantan Selatan, maka dapat ditentukan dengan cara melihat besaran koefisien diterminasi (R Square atau R²) akan diketahui besarnya derajat hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (Simpeg), Kepemimpinan, dan Pengawasan berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Kemenkumham Kalimantan Selatan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Wala Erpurini (2019) dalam hasil penelitiannya bahwa Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (Simpeg) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai secara parsial dan simultan bersama-sama dengan lingkungan kerja sebagai variabel lainnya terhadap pegawai Rumah Sakit di Jawa Barat. Hasil penelitian ini didukung pula dengan penelitian Nurlaili Rambe, dkk., (2021) bahwa kepemimpinan dan pengawasan mempunyai pengaruh secara simultan terhadap kinerja.

Sistem informasi manajemen dan kepegawaian, kepemimpinan dan pengawasan sangat penting dalam memberikan pelayanan kepada seluruh personalia yang ada karena pegawai merupakan aset penting dalam penyelenggaraan organisasi yang perlu dikelola dengan baik. Pengelolaan pegawai yang baik dalam lingkup kecil akan meningkatkan kinerja pegawai dan dalam lingkup yang lebih besar dan akan membawa perbaikan kinerja perusahaan/pemerintah secara keseluruhan. Mengingat pentingnya pengelolaan data pegawai tersebut, maka peningkatan kualitas pengelolaan kepegawaian melalui implementasi sistem informasi manajemen kepegawaian merupakan salah satu prioritas dalam tahapan pengembangan e-Government.

Hal ini didukung pula oleh hasil penelitian Yovie Setiawan (2020) dalam penelitiannya menyatakan bahwa Kepemimpinan, dan Pengawasan

berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Klaten. Pemimpin harus mampu memaksakan kondisi kerja yang ketat kepada bawahan agar selalu menjaga profesionalisme dalam menjalankan tugasnya, meningkatkan produktivitas pekerja. Kinerja pegawai yang ada dalam organisasi akan mempengaruhi atasan maupun bawahan memberikan pola bagi perkembangan organisasi. Kinerja individu dan kolektif diperlukan untuk kinerja organisasi. Dari penjelasan di atas dapat dilihat hubungan kepemimpinan dan pengawasan terhadap kinerja pegawai. (Kamal, 2015)

Selain faktor kepemimpinan, faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja adalah pengawasan. Adanya pengawasan dari aparat setempat juga memengaruhi pencapaian kinerja dari masing-masing pegawai. Hal ini mengingat bahwa pengawasan tidak hanya melihat sesuatu dengan seksama dan melaporkan hasil kegiatan mengawasi, tetapi juga mengandung arti memperbaiki dan meluruskannya sehingga mencapai tujuan yang sesuai dengan apa yang telah direncanakan (Andri, Endang, 2015). Semakin baik tingkat pengawasan di suatu organisasi, maka tingkat kedisiplinan pegawai akan meningkat dan pada akhirnya kinerja pegawai akan maksimal sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (Simpeg) (X1) terhadap kinerja pegawai (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (Simpeg) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Kemenkumham Kalimantan Selatan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Wala Erpurini (2019) dalam hasil penelitiannya bahwa Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (Simpeg) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Sistem informasi Kepegawaian merupakan prosedur sistematis untuk pengumpulan, menyimpan,

mempertahankan, menarik, memvalidasi data yang dibutuhkan oleh sebuah perusahaan untuk meningkatkan keputusan. Ini artinya bahwa sistem informasi kepegawaian mempunyai kemampuan untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan atau pilihan banyak orang yang lebih berhubungan dengan aktivitas perencanaan baru. Susanto (2008:249).

Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Kanwil Kalsel memberlakukan sistem informasi manajemen kepegawaian berbasis teknologi berdasarkan Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 2016 tentang Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian di Lingkungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia. Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia merupakan rangkaian informasi dan data mengenai pegawai yang disusun secara sistematis, menyeluruh, dan terintegrasi dengan berbasis teknologi.

Dengan diterapkannya Simpeg dapat meningkatkan kinerja sesuai dengan standar, tepat waktu dan tepat sasaran. Penerapan sistem informasi manajemen kepegawaian, memudahkan dalam melaksanakan tugas dan kinerja pegawai. Simpeg memudahkan dalam pengelolaan organisasi manajemen dan meningkatkan disiplin pegawai. Kemudian dengan diterapkannya simpeg menjadikan tanggung jawab pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan lebih baik. Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian mempunyai tujuan untuk terwujudnya suatu sistem informasi manajemen pengelolaan kepegawaian yang terintegrasi dalam suatu jaringan komputer, yang mampu menghasilkan informasi yang bermutu untuk menunjang pengambilan keputusan manajemen sumber daya manusia di bidang pemerintahan.. (Rakhmawanto, 2017:17).

Pengaruh kepemimpinan (X2) terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Kemenkumham Kalimantan Selatan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja

pegawai pada Kantor Wilayah Kemenkumham Kalimantan Selatan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Arief Teguh Nugroho (2018) bahwa kepemimpinan tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja, hal ini dikarenakan baik buruknya kepemimpinan tidak selalu akan menyebabkan terjadinya perubahan pada kinerja pegawai.

Kepemimpinan pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Kalimantan Selatan belum berjalan dengan maksimal sehingga masih belum mempengaruhi kinerja pegawai dengan semestinya. Hal ini dikarenakan adanya indikasi dari pimpinan yang kurang memberikan semangat dan jarang memberikan masukan yang positif kepada pegawai, pimpinan jarang berada di kantor dan kurang memberi perhatian atau arahan kepada bawahannya sehingga terdapat pekerjaan yang tidak tepat waktu dalam penyelesaiannya. Pimpinan belum memberikan contoh atau panutan kepada bawahannya, al tersebut membuat para pegawai terlihat santai, tidak mengikuti apel dibiarkan saja, telat masuk kantor, tidak berada di tempat kerja dan tidak diberikan teguran atau sanksi kepada para pegawainya.

Hal senada juga didapatkan dari hasil penelitian Nazarudin Aziz dan Septianto Dwi (2022) bahwa hipotesis dalam penelitian ditolak dikarenakan kepemimpinan tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja. Alasan ditolaknya hipotesis adalah karena setiap instansi atau perusahaan memiliki sistem operating procedure (SOP) serta adanya pembagian tugas dan tanggung jawab yang jelas menjadikan sistem kerja sudah berjalan dengan baik, sehingga kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

Tidak adanya pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dapat dipahami mengingat kepemimpinan sebaik apapun bisa saja tidak dapat menggerakkan organisasi manakala sistem yang dibangun tidak mampu memberi landasan bahkan membatasi kreativitas sang pemimpin. Tidak adanya pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai

terjadi karena penelitian ini memiliki keterbatasan karakteristik, jumlah dan sebaran responden serta pengukuran variabel. Selain itu, tidak adanya pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja mungkin terjadi karena faktor yang mempengaruhi kinerja bukan kepemimpinannya tetapi sikap, tipe dan perilaku pemimpinnya. Oleh karena itu organisasi perlu melakukan telaah kembali dalam rangka mendapatkan hasil penelitian yang lebih baik agar dapat digeneralisasi dan dapat digunakan dalam pengambilan kebijakan yang lebih baik lagi.

Kepemimpinan merupakan kunci dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Hersey dan Blanchard dalam Robbins (2006) kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi kegiatan-kegiatan. Faktor yang sering mempengaruhi kinerja pegawai adalah kepemimpinan. Kepemimpinan berperan penting dalam menciptakan iklim kerja yang baik, solid, dan harmonis bagi pegawai guna menumbuhkan semangat kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja serta dapat menciptakan kuantitas dan kualitas pekerjaan sesuai dengan yang diharapkan. Samsudin (2011:156) Kepemimpinan adalah kemampuan dan keterampilan seseorang yang menduduki jabatan sebagai pemimpin satuan kerja untuk mempengaruhi perilaku orang lain terutama bawahannya untuk berfikir dan untuk bertindak sedemikian rupa sehingga melalui perilaku yang positif ia memberikan sumbangsih yang nyata dalam pencapaian tujuan organisasi. (Siagian, 2013:124)

Pengaruh Pengawasan (X3) terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Kemenkumham Kalimantan Selatan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Kemenkumham Kalimantan Selatan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu dari Sami'an dan Estu Aprilian N.W, (2013); Rara Saraswati (2015), dan Elvandari, Erlina Oktafia (2015), kesemuanya menyatakan pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Agar pegawai dapat meningkatkan kinerja maka pemimpin perlu meningkatkan sistem kepengawasan dalam memantau seluruh aktivitas pegawainya selama berada dilingkungan kantor serta mengontrol berbagai kegiatan yang ada disuatu instansi. Kegiatan kepengawasan sangat penting dilakukan, dan apabila tidak dilakukan secara berkala, lambat laun akan mengakibatkan para pegawai tidak disiplin dalam bekerja. Agar hal ini dapat tercapai maka seorang pemimpin dalam melakukan kegiatan kepengawasan ada dua prinsip pokok yang harus diperhatikan yaitu adanya kegiatan perencanaan tentang apa yang harus diawasi, dan bagaimana pemimpin memberikan petunjuk dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi para pegawai. Kegiatan ini dapat dilakukan dengan menentukan standar pekerjaan, besaran pekerjaan yang harus diselesaikan masing-masing pegawai, serta perbaikan dari berbagai penyimpangan yang dilakukan para pegawai (Teck & Chyong, 2021).

Pengaruh Secara Dominan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (Simpeg), Kepemimpinan, dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Kemenkumham Kalimantan Selatan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan (X3) berpengaruh paling dominan terhadap Kinerja (Y) pegawai pada Kantor Wilayah Kemenkumham Kalimantan Selatan. Hal ini sejalan dengan sejalan dengan hasil penelitian dari Sami'an dan Estu Aprilian N.W, (2013); Rara Saraswati (2015), dan Elvandari, Erlina Oktafia (2015), kesemuanya menyatakan pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Rivai (2014:107) menyatakan pengawasan adalah proses pengamatan dari pada pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar supaya semua pekerjaan yang sedang dilaksanakan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya. Berdasarkan penyimpangan-penyimpangan itu dapat diambil tindakan untuk pelaksanaan

selanjutnya agar pelaksanaan keseluruhan benar-benar dapat sesuai atau mendekati apa yang direncanakan sebelumnya. Suatu sistem pengawasan adalah efektif, bilamana sistem pengawasan itu memenuhi prinsip fleksibilitas. Ini berarti bahwa sistem pengawasan itu tetap dapat dipergunakan, meskipun terjadi perubahan-perubahan terhadap rencana diluar dugaan. Misalnya suatu pekerjaan direncanakan selesai dalam waktu hari, berarti bahwa ukuran yang dipergunakan disini tidaklah mengandung prinsip fleksibel.

Dalam penelitian ini Pengawasan (X3) mempunyai pengaruh yang paling dominan sebesar 0,731 yakni memiliki nilai paling besar dibandingkan dengan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (X1) dan Kepemimpinan (X2). Pengawasan dalam penyelenggaraan manajemen

kepegawaian (*corporation*) sangat diperlukan untuk mencegah berbagai kendala pelaksanaan setiap kegiatan organisasi di lingkungan pemerintahan. Efek yang diharapkan dari dilaksanakannya fungsi pengawasan adalah meningkatnya kinerja dan prestasi kerja pegawai, dimana kinerja pegawai berkaitan dengan kemampuan masing-masing pegawai dalam melaksanakan tugastugasnya secara tepat waktu dan sesuai dengan hasil yang ditentukan. Proses mencapai kinerja yang sesuai dengan hasil yang secara standar telah ditentukan dinas melibatkan penggunaan logika untuk mencari cara-cara yang paling ekonomis untuk melaksanakan tugas kerja, peralatan dan bahan kerja, kondisi lingkungan dan ruang, serta cara-cara yang mudah dalam melaksanakan tugas kerja.

Kesimpulan

Berdasarkan uraian maka dapat disimpulkan sebagai berikut: (1) Terdapat pengaruh secara simultan sistem informasi manajemen kepegawaian (simpeg), kepemimpinan, dan pengawasan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Kalimantan Selatan. (2) Sistem informasi manajemen kepegawaian mempunyai pengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai,

pengawasan juga mempunyai pengaruh secara parsial yang signifikan terhadap kinerja, adapun kepemimpinan tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja. (3) Variabel pengawasan mempunyai pengaruh yang paling dominan secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Kalimantan Selatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Andri, F., dan Endang, T. S. 2015. *Pengantar Manajemen (3 in 1)*. Cetakan Pertama. Mediatara. Yogyakarta.
- Azhar, S. 2008. *Sistem Informasi Akuntansi*. Lingga Jaya. Bandung.
- Busro, B. 2018. *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Prenada Media Group. Jakarta.
- Dessler, G. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Bahasa Indonesia). Gramedia Pustaka. Jakarta.
- Erni, T.S., dan Donni, P. 2018. *Kepemimpinan & Perilaku Organisasi*. Cetakan Pertama. Refika Aditama. Bandung.
- Feriyanto, A., dan Shyta, E.T. 2015. *Pengantar Manajemen (3 in 1)*. Mediatara. Kebumen.
- Gavinov, I.T. 2016). *Manajemen Perkantoran*. Parama Publishing. Yogyakarta.
- Gordon B.D. 2009. *Kerangka Dasar Sistem Informasi Manajemen*. Pustaka Binaman Pressindo. Jakarta.
- Hasibuan, M.S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Irham, F. 2016. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep & Kinerja)*. Cetakan Pertama. Mitra Wacana Media. Jakarta.
- Irham, F. 2018. *Pengantar Ilmu Kepemimpinan*. Cetakan Pertama. Raja Grafindo Persada. Depok.
- Kamal, M.B. 2015. Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero). *Jurnal Ilmiah: Ekonomi dan Bisnis*, 15 (1), 61–70
- Lestari, D. E., Gunawan, J., & Sapruwan, M. (2022). Achievement Motivasi Training, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Kawasan Cikarang. *Master: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 2(1), 61–72. <https://doi.org/10.37366/master.v2i1.426>
- Mangkunegara, A.P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Manullang, M. 2015. *Dasar-Dasar Manajemen*. Cetakan ke-23. Gadjah Mada University Press. Yogyakarta.
- Pamudji. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Liberty Yogyakarta.
- Rakhmawanto. 2017. Pengembangan Sistem Manajemen Aparatur Sipil Negara Berbasis Teknologi Informasi: Analisis Implementasi dan Hambatan. *Jurnal Administrasi Publik*.
- Rivai, V., dan Sagala, E.J. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia dari Teori ke Praktek*. Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Rivai, V. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Robbins, S.P. 2012. Dimensi dan Indikator Kinerja Manajemen (Edisi 11). Indeks. Jakarta.
- Robbins S.P dan Judge, 2014, *Perilaku Organisasi*, Buku 1 Edisi 14. Terjemahan Diana Angelica. Salemba Empat. Jakarta.
- Samsudin, S. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia. Bandung.
- Siagian, S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan 15. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif*. Alfabeta. Bandung.
- Sujarweni. 2014. *Metodologi Penelitian*. Pustaka Baru. Yogyakarta.
- Susanto Azhar (2008). Sistem Informasi Akuntansi : Konsep dan

- Pengembangan Berbasis Komputer.
Bandung : Lingga jaya
- Teck, L.G.H., dan Chyong H. C. M. 2021.
A New Decade for Social Changes.
Technium Social Sciences Journal,
16, 229–233.
<https://doi.org/10.47577/tssj.v24i1>
- Wibowo, W. 2016. *Kepemimpinan
(Pemahaman Dasar, Pandangan
Konvensional, Gagasan
Kontemporer)*. Cetakan Pertama.
Raja Grafindo Persada. Jakarta.