



Pengaruh Informasi Manajemen, Sumber Daya Manusia , Sistem Dan Pegambilan Keputusan Terhadap Kinerja Pegawai Di Satuan Polisi Pamomg Praja

Titiek Arafiani Ruray

Universitas Nuku Tidore

Abstract

Received: 20 Agustus 2025

Revised: 27 Agustus 2025

Accepted: 01 September 2025

This research was conducted at the civil service police unit in the city of Tidore Islands. The sample taken in this research was 38 respondents. The data collection technique was by distributing questionnaires to respondents. This research uses descriptive analysis with a quantitative approach to test the level of reliability using Cronbach Alpha, then the data is processed using multiple linear regression analysis tests. Hypothesis testing uses Test with a significance level of 5%. This research uses SPSS Version 20 tools. The results of the multiple linear regression analysis test show that employee performance is influenced by system and HR variables. The test results explain that information and decision making variables do not have a significant effect on employee performance, while system and HR variables have a significant effect on employee performance. The results of the Determination test (R²) use an adjusted r square value of 0.540 or 54%. This shows that the independent variables (information, systems, human resources and decision making) can influence the dependent variable (employee performance) as seen from the R square of 58.9% and the remaining 41.1% is influenced by other variables that are not in this research.

Keywords: *information, systems, HR, decision making, employee performance*

(*) Corresponding Author: titiekruraynuku@gmail.com

How to Cite: Ruray, T. (2025). Pengaruh Informasi Manajemen, Sumber Daya Manusia , Sistem Dan Pegambilan Keputusan Terhadap Kinerja Pegawai Di Satuan Polisi Pamomg Praja. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 11(9.A), 317-328. Retrieved from <https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/13008>.

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi saat ini mempunyai pengaruh dari globalisasi yang menawarkan solusi untuk mempermudah akses sosialisasi yang dilakukan oleh masyarakat dalam kehidupan sehari-hari. Sistem informasi manajemen memiliki sebuah hal mutlak yang harus dilaksanakan oleh pemerintah dalam menciptakan lingkungan yang mampu membantu dalam menghadapi era globalisasi.

Sistem Informasi Manajemen adalah sebuah rangkaian sistem yang terorganisasi dari sejumlah bagian/komponen yang secara bersama-dan berfungsi atau bergerak menghasilkan informasi untuk digunakan dalam manajemen perusahaan (Irfan, 2018:7). Seluruh kegiatan yang dilakukan dalam sebuah instansi memerlukan informasi, dan juga seluruh kegiatan tersebut menghasilkan data atau informasi yang berguna bagi pihak internal maupun eksternal. dalam sebuah instansi akan memanfaatkan sistem informasi manajemen, karena lebih mudah dalam mengambil keputusan yang berkaitan dengan pencapaian sebuah instansi, (Hartono, 2013:20). Dapat disimpulkan sistem informasi manajemen

adalah suatu sistem yang digunakan untuk mengelola informasi yang berkaitan dengan kegiatan manajemen suatu organisasi atau bisnis. Tujuannya adalah untuk membantu manajemen dalam membuat keputusan yang tepat dan efektif. Hal ini membuat pengaruh Sistem Informasi Manajemen (SIM) menjadi krusial sebagai alat pendukung pengambilan keputusan strategis di berbagai tingkatan organisasi (Anugrah et al. 2024).

Penerapan sistem informasi manajemen merupakan kondisi yang diperlukan terhadap kinerja pegawai. Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya, (Prabu dalam Adhe, 2021:3). Sistem informasi manajemen saat ini memegang peranan strategis dalam persaingan bebas. Mengintegrasikan sistem informasi dan teknologi informasi dengan komponen lain seperti proses, sistem, sumber daya manusia, manajemen dan komponen terkait pengambilan keputusan untuk menciptakan sistem informasi manajemen yang andal merupakan salah satu kunci keberhasilan dalam sebuah perusahaan. Informasi digunakan oleh pengelola maupun staf lainnya pada saat mereka membuat keputusan untuk memecahkan masalah (Jetnika, 2013:12). Untuk memperjelas pelaksanaan dari sistem informasi manajemen diperlukan beberapa indikator dari sistem informasi manajemen. Dari informasi inilah bisa menjadi gambaran bahwa kinerja para pegawai telah sesuai berdasarkan aturan yang berlaku. Istilah kinerja sering digunakan terhadap prestasi atau keberhasilan pegawai (Sitorus 2021).

Namun sistem informasi manajemen harus didukung oleh peran sumber daya manusia yang memadai. Sumber daya manusia mempunyai peranan penting bagi perusahaan maupun instansi untuk memberikan hasil yang maksimal serta memiliki profesionalitas terbaik yang dapat diandalkan dalam mencapai tujuan dan sasaran perusahaan (Tayabu, Machmud, and Radji 2022). Organisasi pemerintah maupun swasta merupakan organisasi besar yang melayani dan mewadahi seluruh lapisan masyarakat dengan undang-undang dan hukum yang berlaku. Maka dari itu, untuk meningkatkan kinerja para pegawai organisasi pemerintah harus mempunyai sumber daya manusia yang handal dan produktif. Tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu instansi pemerintah tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana, dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia atau pegawai yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan instansi pemerintah tersebut dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah sumber daya manusia. Sumberdaya manusia merupakan salah satu bagian yang berada di dalam perusahaan yang memiliki peran penting pada setiap aktivitas atau proses yang terjadi di organisasi atau perusahaan (Novita 2023).

Manusia sebagai sumber daya didalam organisasi haruslah diatur sedemikian rupa agar terkoordinasi dengan baik dan bisa mendukung pencapaian rencana strategis organisasi. Apabila sumber daya manusia tidak dapat dikelola dengan benar, maka kesuksesan organisasi dalam pencapaian rencana strategisnya akan sulit untuk diwujudkan. Meskipun dunia kerja saat ini sudah berbasis digitalisasi, namun peran manusia didalam organisasi tidak dapat disingkirkan.

Sehebat apapun mesin tetaplah manusia lebih unggul karena manusia tidak hanya memiliki kemampuan intelektual tetapi juga kemampuan emosional (Fazrin,

Afganistan, and Simamora 2022). Semakin berkualitas SDM yang dimiliki organisasi akan semakin baik pula kinerja yang dihasilkan oleh SDM dalam bekerja. Manajemen SDM mengatur mengenai hubungan antar manusia dalam bersama-sama mencapai tujuan yang ingin dicapai oleh suatu perusahaan atau organisasi (Fitriana et al. 2023). Dari kualitas SDM inilah yang akan menghasilkan kinerja pegawai yang baik. Kinerja pegawai akan berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Dalam mencapai kinerja yang maksimal penting organisasi memperhatikan kondisi sumber daya manusianya karena tubuh manusia dirancang untuk dapat melakukan aktivitas pekerjaan sehari-hari dengan ketentuan massa otot yang bobotnya hampir lebih dari separuh berat tubuh, memungkinkan manusia untuk dapat menggerakkan tubuh dan melakukan pekerjaan. Kinerja dapat dikatakan optimal apabila seorang pegawai bersemangat dalam menjalankan tugasnya serta mampu untuk mengeluarkan segala potensi yang dimiliki. kinerja pegawai adalah suatu hasil yang dicapai dalam pekerjaan menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan (Robins, 2008). Kinerja pegawai dipengaruhi oleh kerjasama, kepribadian yang beranekaragam, kepemimpinan, keselamatan, pengetahuan pekerjaan, kehadiran, kesetiaan, ketanggungan dan inisiatif produktifitas dari pihak manajemen organisasi.

Intansi pemerintah adalah lembaga yang sepenuhnya berada dibawah pemerintah. Organisasi-organisasi ini tidak mencari keuntungan. Fokusnya adalah melayani masyarakat, semua instansi pemerintah yang menyelenggarakan fungsi pengelolaan pemerintahan di lingkungan eksekutif baik pusat maupun daerah, termasuk panitia, dewan dan instansi yang menerima uang dari APBN/APBD. Salah satu instansinya adalah Satuan Polisi Pamong Praja (Debi Rahmawati, NFH Ginting, and Nurlelasari Ginting 2024).

Satuan Pamong Praja Kota Tidore Kepulauan merupakan badan instansi yang memiliki jumlah keseluruhan pegawai sebanyak 256 pegawai pada tahun 2023 dengan 38 orang sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan 218 orang sebagai tenaga honorer yang berkerja dibidangnya masing-masing. Satuan Polisi Pamong Praja juga memberikan pelayanan administrasi kepegawaian yang berkaitan erat dengan Sistem Informasi Manajemen dan fungsi database, sistem informasi manajemen kepegawaian juga bukan hanya untuk kepentingan internal melainkan juga untuk kepentingan seluruh pegawai Di Satuan Polisi Pamong Praja, oleh karena itu sistem Informasi Manajemen sangat berperan penting dalam memberikan pelayanan administrasi kepegawaian secara tepat dan cepat dalam mengolah atau menyediakan informasi kepegawaian baik berupa data-data pegawai maupun informasi yang berkaitan dengan kepegawaian

METHODE

Metode penelitian yang digunakan pada penelitian yaitu kuantitatif. Sampel yang digunakan pada penelitian ini yaitu seluruh pegawai satuan polisi pamong praja kota tidore kepulauan sebanyak 38 responden. Penelitian ini menggunakan jenis data primer dan sekunder dengan teknik pengumpulan data menggunakan teknik observasi, pembagian kuisioner kepada responden dan dokumentasi..

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Validitas dan Reabilitas

| Variabel | Item | Pearson Correlation (<i>r</i> _{hitung}) | <i>r</i> _{tabel} (0,05) | Keterangan |
|----------------------------------|------|---|-------------------------------------|------------|
| Informasi (X1) | X1.1 | 0,712 | 0,320 | Valid |
| | X1.2 | 0,752 | 0,320 | Valid |
| | X1.3 | 0,525 | 0,320 | Valid |
| | X1.4 | 0,765 | 0,320 | Valid |
| | X1.5 | 0,688 | 0,320 | Valid |
| | X1.6 | 0,608 | 0,320 | Valid |
| | X1.7 | 0,503 | 0,320 | Valid |
| SDM (X2) | X2.1 | 0,439 | 0,320 | Valid |
| | X2.2 | 0,661 | 0,320 | Valid |
| | X2.3 | 0,687 | 0,320 | Valid |
| | X2.4 | 0,774 | 0,320 | Valid |
| | X2.5 | 0,568 | 0,320 | Valid |
| | X2.6 | 0,650 | 0,320 | Valid |
| | X2.7 | 0,523 | 0,320 | Valid |
| | X2.8 | 0,358 | 0,320 | Valid |
| Sistem (X3) | X3.1 | 0,519 | 0,320 | Valid |
| | X3.2 | 0,652 | 0,320 | Valid |
| | X3.3 | 0,713 | 0,320 | Valid |
| | X3.4 | 0,705 | 0,320 | Valid |
| | X3.5 | 0,681 | 0,320 | Valid |
| | X3.6 | 0,713 | 0,320 | Valid |
| | X3.7 | 0,642 | 0,320 | Valid |
| | X3.8 | 0,824 | 0,320 | Valid |
| Pengambilan Keputusan (X4) | X4.1 | 0,584 | 0,320 | Valid |
| | X4.2 | 0,782 | 0,320 | Valid |
| | X4.3 | 0,864 | 0,320 | Valid |
| | X4.4 | 0,649 | 0,320 | Valid |
| | X4.5 | 0,854 | 0,320 | Valid |
| Kinerja Pegawai (Y) | Y.1 | 0,492 | 0,320 | Valid |
| | Y.2 | 0,550 | 0,320 | Valid |
| | Y.3 | 0,799 | 0,320 | Valid |
| | Y.4 | 0,797 | 0,320 | Valid |
| | Y.5 | 0,653 | 0,320 | Valid |
| | Y.6 | 0,763 | 0,320 | Valid |
| | Y.7 | 0,764 | 0,320 | Valid |
| | Y.8 | 0,707 | 0,320 | Valid |

Sumber : Diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa uji validitas data variabel informasi, SDM, sistem, pengambilan keputusan dan kinerja pegawai mempunyai kriteria valid untuk semua pertanyaan dengan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 ini menandakan bahwa untuk semua butir pertanyaan mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur pada instrument penelitian dan dapat digunakan untuk

pengujian data selanjutnya. Sedangkan Uji realibitas semua variabel yang dikatakan reliabel jika *Cronbach's alpha* > 0,60.

Uji Realibilitas

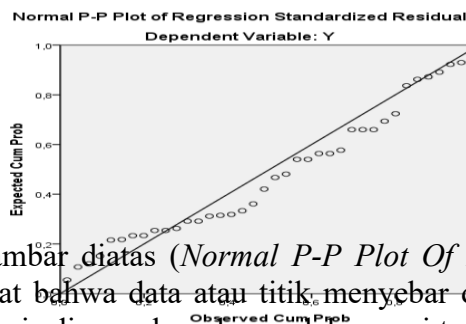
| Variabel | Cronbach's Alpha | Keterangan |
|----------------------------|------------------|------------|
| Informsi(X1) | 0,756 | Reliabel |
| Sdm (X2) | 0,739 | Reliabel |
| Sistem (X3) | 0,767 | Reliabel |
| Pengambilan keputusan (X4) | 0,792 | Reliabel |
| Kinerja Pegawai (Y) | 0,769 | Reliabel |

Sumber : Diolah, 2023

Uji Normalitas

Pengujian normalitas data menggunakan uji kolmogrov-smirnov test dengan melihat signifikan dari residual yang dihasilkan dan pendekatan grafik normal *probalyty plot*. Uji normalitas bermaksud untuk menentukan data yang telah di kumpulkan berdistribusi normal, variabel dinyatakan berdistribusi normal jika titik menyebar di titik diagonal atas garis, namun sebaliknya jika titik jauh dari garis diagonal maka data di katakana tidak distribusi normal.

Gambar 1: Uji Normalitas



Berdasarkan gambar diatas (*Normal P-P Plot Of Regression Standardzed Residual*) dapat dilihat bahwa data atau titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikoloneritas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel indenpenden. Multikolinearitas dapat dideteksi dengan melihat besarnya VIF (*Varians Inflation Factor*) dan nilai *tolerance*. Jika nilai VIF > 10 atau nilai *tolerance* < 0,10. Maka terdapat Multikolinearitas.

Tabel 3: Uji Multikoloneritas

Coefficients^a

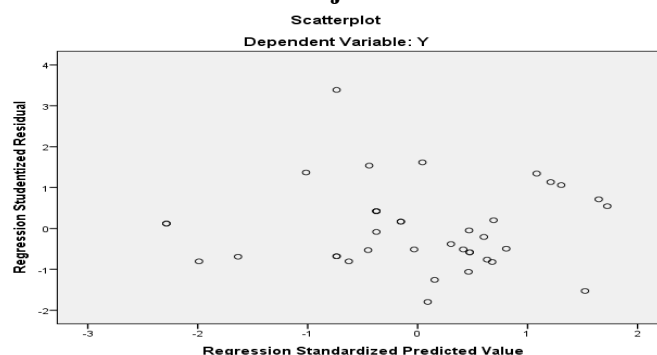
| Model | Unstandardize d Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. | Collinearity Statistics | |
|-------|------------------------------|------------|---------------------------|------|-------|-------------------------|------------|
| | B | Std. Error | Beta | | | Toleran ce | VIF |
| 1 | (Con stant) | 4,362 | 5,414 | | ,806 | ,426 | |
| | X1 | ,255 | ,160 | ,204 | 1,598 | ,120 | ,762 1,313 |

Berdasarkan table diatas menunjukkan bahwa seluruh variabel independent yakni informasi, persepsi, SDM, sistem, dan pengambilan keputusan mempunyai angka *VIF* di bawah 10 dengan angka *Tolerance* yang memaparkan nilai lebih dari 0,1. Maka demikian dapat dikatakan bahwa model yang berbentuk tidak terdapat adanya gejala multikoliniertas antar variabel independent dalam model regresi.

Uji Heterokedastisitas

Cara mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat *scatterplots*. Jika membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang kemudian menyempit) maka telah terjadi heteroskedastisitas, sedangkan titik-titik tersebut menyebar secara tidak teratur (pola tidak jelas) diatas dan dibawah nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Gambar.2: Uji Heteroderisitas



Berdasarkan gambar 4.2 di atas memperlihatkan bahwa tidak ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk satu pola tertentu yang teratur (melebar atau menyempit) tidak ada pola yang jelas sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi histeroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini menggunakan program SPSS 20 diperoleh hasil regresi antar variable informasi, SDM, sistem, pengambilan keputusan dan kinerja pegawai sebagai berikut.

Tabel 4 : Uji Regresi

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 4,362 | 5,414 | | ,806 | ,426 |
| | X1 | ,255 | ,160 | ,204 | 1,598 | ,120 |
| | X2 | ,362 | ,163 | ,326 | 2,221 | ,033 |
| | X3 | ,589 | ,149 | ,599 | 3,968 | ,000 |
| | X4 | -,431 | ,231 | -,281 | -1,866 | ,071 |

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Dari tabel diatas, maka dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + B_1X_1 + B_2X_2 + B_3X_3 + B_4X_4 + \varepsilon$$

$$Y = 4,362 \alpha + 0,255 X_1 + 0,362 X_2 + 0,589 X_3 + 0,-431 X_4 + \varepsilon$$

- Nilai konstanta (α) sebesar 4,362 yang berarti bahwa informasi, SDM, sistem, dan pengambilan keputusan nilainya adalah 0, maka kinerja pegawai nilainya tetap sebesar 4,362.
- Koefisien variabel Informasi (X_1) memberikan nilai sebesar 0,255 yang menjelaskan bahwa apabila informasi memberikan pengaruh sebesar 0,255.
- Koefisien variabel sumber daya manusia (X_2) memberikan nilai sebesar 0,362 yang menjelaskan bahwa sumber daya manusia memberikan pengaruh sebesar 0,362. Koefisien variabel sistem (X_3) memberikan nilai sebesar 0,589 yang menjelaskan bahwa sistem memberikan pengaruh sebesar 0,589.
- Koefisien variabel pengambilan keputusan (X_4) memberikan nilai sebesar 0,362 yang menjelaskan bahwa pengambilan keputusan memberikan pengaruh sebesar 0,362.

Uji Persial (Uji t)

Uji t-test digunakan untuk menguji seberapa jauh pengaruh variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini secara individual dalam menerangkan variabel dependen secara persial.

Uji Model F (F-Test)

Uji F dapat digunakan untuk melihat model regresi yang digunakan sudah signifikan atau belum, dengan ketentuan bahwa jika $p \text{ value} < (\alpha) = 0,05$ dan $f_{hitung} > f_{tabel}$ berarti model tersebut signifikan dan bisa digunakan untuk menguji hipotesis. Hasil uji simultan dapat disajikan pada tabel berikut :

Tabel 5; Uji f

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 193,913 | 4 | 48,478 | 11,845 | ,000 ^b |
| | Residual | 135,060 | 33 | 4,093 | | |
| | Total | 328,974 | 37 | | | |

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($11,845 > 3,25$) maka H_a diterima dan H_0 ditolak, jadi dapat diartikan bahwa informasi, SDM, sistem dan pengambilan keputusan berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja pegawai.

Pembahasan

Pengaruh Informasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tidore Kepulauan

Berdasarkan hasil analisis untuk variabel informasi menunjukkan bahwa $t_{hitung} < t_{table}$ yakni $1,598 < 1,664$ dengan nilai signifikan $0,120 > 0,05$ dan nilai koefisien regresi positif yakni $0,255$. Maka dari hasil penelitian ini penulis mengemukakan bahwa tidak adanya pengaruh secara signifikan antara variabel informasi terhadap kinerja pegawai Di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tidore Kepulauan. Dari hasil pengujian tersebut membuktikan bahwa hipotesis pertama di tolak. Pegawai satuan polisi pamong praja dalam bekerja belum sepenuhnya bergantung pada informasi untuk melakukan proses pelaksanaan pekerjaan pegawai mulai dari ketepatan waktu dalam melaksanakan tugas, tertib administrasi perkantoran dan peningkatan dalam hal pelayanan kantor sehingga informasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Secara teori yang dikemukakan oleh (Prasojo, 2013) mengatakan bahwa sistem informasi manajemen merupakan penerapan sistem informasi di dalam organisasi untuk mendukung informasi - informasi yang dibutuhkan oleh semua tingkatan manajemen. Faktor yang harus diperhatikan dan dikembangkan agar kinerja karyawan meningkat adalah komunikasi.

Pengaruh SDM terhadap kinerja pegawai Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tidore Kepulauan

Berdasarkan hasil analisis untuk variabel SDM menunjukkan bahwa $t_{hitung} 2,221 \geq 1,688$ dengan nilai signifikan diperoleh adalah $0,033 \geq 0,05$ dan nilai koefisien regresi positif yakni $0,362$. Maka dari hasil penelitian ini penulis mengemukakan bahwa SDM secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tidore Kepulauan. Dari hasil pengujian tersebut membuktikan hipotesis kedua di terima. Hal ini menunjukkan jika sebuah instansi memiliki SDM yang baik maka semakin meningkat kinerja yang dilakukan oleh pegawai tersebut. Sumber Daya Manusia yang di miliki di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tidore Kepulauan saat sudah baik dimana tugas yang di berikan sudah dilaksanakan sesuai dengan prosedur. Maka dari sumber daya manusia merupakan salah satu paling terpenting dalam

sebuah organisasi maupun instansi karena sumber daya manusia adalah yang menjadi penggerak dalam sebuah organisasi atau instansi tersebut.

Pengembangan sumber daya manusia dianggap salah satu cara yang paling efektif dalam meningkatkan kinerja hal ini di pertegas oleh (Mathis dan Jackson, 2010) dalam (Purnama dkk, 2020) yang menyatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sistem pengembangan sumber daya manusia. Jika sistem pengembangan sumber daya manusia terlaksana dengan baik maka kualitas dari karyawan akan meningkat, dengan meningkatnya kualitas karyawan maka kinerja karyawan akan meningkat pula.

Pengaruh sistem Terhadap Kinerja Pegawai Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tidore Kepulauan

Berdasarkan hasil analisis untuk variabel sistem menunjukkan bahwa $t_{hitung} 3,968 \geq 1,688$ dengan nilai signifikan diperoleh adalah $0,000 \leq 0,05$ dan nilai koefisien regresi positif yakni 0589. Maka dari hasil penelitian ini penulis mengemukakan bahwa sistem secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tidore Kepulauan. Dari hasil pengujian tersebut membuktikan hipotesis ketiga di terima. Hal ini menunjukkan jika sistem yang digunakan baik maka semakin meningkat juga kinerja yang dilakukan oleh pegawai Di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tidore Kepulauan. Sistem pada satuan polisi pamong praja sangat mendukung atau berperan penting dalam setiap pekerjaan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka.

Penggunaan sistem oleh pegawai sangat mempengaruhi pekerjaan pegawai. sehingga variabel sistem pada penelitian sangat berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Sistem informasi manajemen (SIM) sebagai suatu sistem berbasis komputer yang menyediakan informasi bagi beberapa pemakai dengan kebutuhan yang serupa. Para pemakai biasanya membentuk suatu entitas organisasi formal perusahaan atau sub-unit di bawahnya. Informasi tersebut tersedia dalam bentuk laporan periodik, laporan khusus, dan output dari simulasi matematika. Output informasi digunakan oleh manajer maupun nonmanajer dalam perusahaan saat mereka membuat keputusan untuk memecahkan masalah (Teguh, 2015).

Pengaruh pengambilan keputusan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tidore Kepulauan

Berdasarkan hasil analisis untuk variabel pengambilan keputusan menunjukkan bahwa $t_{hitung} -1,866 \leq 1,688$ dengan nilai signifikan diperoleh adalah $0,071 \geq 0,05$ dan nilai koefisien regresi positif yakni -0,431. Maka dari hasil penelitian membuktikan hipotesis keempat di tolak. Hal ini menunjukkan bahwa pengambilan keputusan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tidore Kepulauan. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab tidak didasarkan pada kepentingan pribadi melainkan bekerja sesuai dengan aturan dan arahan dari pimpinan mereka.

Pengambilan keputusan memegang peranan yang sangat penting dalam manajemen. Kesalahan dalam mengambil keputusan dapat merugikan organisasi. Cara pengambilan keputusan akan mempengaruhi perancangan sistem informasi

berdasarkan komputer yang dimaksudkan untuk mendukung proses pengambilan keputusan.

Pengaruh informasi, SDM, sistem, dan pengambilan keputusan terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan tabel ANOVA diatas menunjukkan bahwa nilai $f_{hitung} 11,845 \geq f_{tabel} 2,87$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Dapat disimpulkan informasi, SDM, sistem, dan pengambilan keputusan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai.

Pegawai yang menggunakan sistem informasi disini harus mempunyai kemampuan yang baik. Kemampuan pegawai dalam menggunakan sistem informasi cukup berpengaruh terhadap kinerja pegawai. peningkatan kinerja pegawai dapat dicapai apabila kemampuan yang menyangkut pengetahuan dan keterampilan dari para pengguna informasi semakin dikembangkan. Kemampuan pengguna dalam menggunakan sistem informasi adalah untuk mengerjakan berbagai tugas atau pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan. Kemampuan penggunaan sistem informasi dapat diukur saat pegawai mengoperasikan suatu computer ataupun laptop, pemahaman terhadap tugas dan pekerjaan yang diberikan, serta mampu mengerjakan tugas dan pekerjaan yang menjadi tanggungjawab. Pengembangan Sumber daya manusia menjadi sesuatu yang penting dalam organisasi, hal ini untuk menghadapi tuntutan tugas sekarang dan tantangan yang ada di masa yang akan datang atau masa depan. Keterlibatan pegawai dalam melakukan pengambilan keputusan sangat penting untuk mencapai suatu keberhasilan dalam pekerjaan.

KESIMPULAN

1. Informasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tidore Kepulauan. Disebabkan pegawai satuan polisi pamong praja dalam bekerja belum sepenuhnya bergantung pada informasi untuk melakukan proses pelaksanaan pekerjaan pegawai mulai dari ketepatan waktu dalam melaksanakan tugas
2. SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tidore Kepulauan. SDM yang ada di satuan polisi pamong praja sangatlah minim sehingga pemerintah daerah merekrut honorer lebih banyak dari pegawai PNS yang ada Di Satuan Polisi Pamong Praja.
3. Sistem berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tidore Kepulauan. sistem yang digunakan baik maka semakin meningkat juga kinerja yang dilakukan oleh pegawai Di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tidore Kepulauan. Sistem pada satuan polisi pamong praja sangat mendukung atau berperan penting dalam setiap pekerjaan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka.
4. Pengambilan keputusan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tidore Kepulauan. Pengambilan keputusan memegang peranan yang sangat penting dalam manajemen. Kesalahan dalam mengambil keputusan dapat merugikan organisasi.

5. Informasi, SDM, sistem, dan pengambilan keputusan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tidore Kepulauan.

KONFLIK KEPENTINGAN

Mengenai penelitian, penulisan, dan publikasi makalah ini, penulis melaporkan bahwa tidak ada potensi konflik kepentingan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih disampaikan kepada, responden, serta semua pihak yang telah membantu dalam proses penelitian ini.

REFERENSI

- Adhe Walfadyla (2021) Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Manajemen Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Komunikasi Informatika Dan Statistik Kabupaten Enrekang.
- Anugrah, Reksa, Dimas Nugroho, Asher Nuche, Jl ZA Pagar Alam No, Gedong Meneng, Kec Rajabasa, and Kota Bandar Lampung. 2024. "Karya Ini Berlisensi Di Bawah Creative Commons Attribution 4.0 (CC BY 4.0) Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Dalam Pembentukan Kinerja Organisasi Bisnis Di Indonesia." *Jurnal MENTARI: Manajemen Pendidikan Dan Teknologi Informasi* 2 (2): 134–41
<https://journal.pandawan.id/mentari/article/view/480>.
- Debi Rahmawati, NFH Ginting, and Nurlelasari Ginting. 2024. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pada Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kecamatan Cengkareng Kota Administrasi Jakarta Barat." *CEMERLANG: Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Bisnis* 4 (4): 131–42 <https://doi.org/10.55606/cemerlang.v4i4.3241>.
- Fazrin, Alit Witsqa, Santi Afganistan, and Andriana Kristina R Simamora. 2022. "Analisis Kualitas Sumber Daya Manusia Sebagai Pendukung Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT MNC Sekuritas." *Nautical: Jurnal Ilmiah Multidisiplin Indonesia* 1 (2): 69–73
<https://doi.org/10.55904/nautical.v1i2.126>.
- Fitriliana, F, Z Zulfan, P Mauliza, M Marlina, and ... 2023. "Pengaruh Sikap, Pelatihan Dan Keterampilan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Satpol Pp Dan Wh Kota Banda Aceh." *Innovative: Journal Of ...* 3: 1692–1704.
<http://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/view/3019> <http://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/download/3019/2637>.
- Ghozali I 2018. Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hartono, Bambang. 2013. Sistem Informasi Manajemen Berbasis Komputer. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Irfan 2018 Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Astra Motor Honda Cabang Alauddin Makassar Universitas Muhammadiyah Makassar (Unismuh Makassar) *Perguruan Tinggi Di Makassar, Sulawesi Selatan*

- Jetnika Hendra. *Sistem Informasi Manajemen Berbasis Komputer*. (Yogyakarta : Cv.Andi Offset.2013). H.11-12.
- Novita, Tiara. 2023. “Pengaruh Pengembangan Sumberdaya Manusia Dan Budaya Digital Terhadap Kinerja Pegawai.” *PARADOKS Jurnal Ilmu Ekonomi* 6 (3): 187–97.
- Robbins, Stephen P., 2008, *Perilaku Organisasi* (alih bahasa Drs. Benjamin Molan), Edisi Bahasa Indonesia, PT Intan Sejati, Klaten
- Sitorus, Erbin. 2021. “Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Terhadap Kinerja Pegawai.” *Riset Dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer* 5 (2): 128–36.
- Tayabu, Peggyta Sintia, Rizan Machmud, and Djoko Lesmana Radji. 2022. “Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pdam Muara Tirta Kota Gorontalo.” *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis* 5 (2): 1–8. <http://etd.iain-padangsidempuan.ac.id/1575/>.