

PENGARUH PENERAPAN SISTEM INFORMASI MANAJEMEN TERHADAP TINGKAT KEPUASAN PEGAWAI DI DINAS PERHUBUNGAN KABUPATEN PADANG PARIAMAN

Arivetullatif¹, Rini Afrianti², Yanti Murni³

^{1, 2, 3} Fakultas Ekonomi, Universitas Sumatera Barat

arive.tullatif1@gmail.com, afiantirini9@gmail.com, yantimurni07@gmail.com

Abstract *The implementation of a computer-based Management Information System is essential for enhancing the efficiency, effectiveness, and performance of human resources in government institutions. This study examines the effect of a management information system on employee satisfaction at the Transportation Office of Padang Pariaman Regency. Using a quantitative approach, data were analyzed through descriptive statistics and multiple linear regression. The population consisted of all employees of the Transportation Office of Padang Pariaman Regency. The independent variables were quality (X_1), perception (X_2), and training (X_3), while employee satisfaction (Y) served as the dependent variable. Results show that quality, perception, and training individually have a significant positive effect on employee satisfaction, with significance values of 0.029, 0.040, and 0.047 respectively. Simultaneously, the three variables significantly influence satisfaction, as indicated by an F-value significance of 0.007, which is below the 0.05 threshold. Collectively, these variables contribute 37.2% to employee satisfaction, while the remaining 62.8% is influenced by other factors outside the research model. The study concludes that optimizing the use of information technology can improve employee performance and service quality. It is recommended that management sustain and enhance organizational performance by maximizing available technological resources to support more effective public service delivery.*

Keywords : Management Information System, Employee Satisfaction, Service Quality.

Abstrak: Penerapan Sistem Informasi Manajemen berbasis komputer memiliki peran strategis dalam peningkatan kualitas dan kinerja sumber daya manusia di lingkungan instansi pemerintahan. Sistem tersebut memungkinkan pelaksanaan tugas-tugas administratif dan operasional dapat dilakukan secara lebih efektif, efisien, serta mampu mengakomodasi volume pekerjaan yang lebih besar dibandingkan dengan sistem manual. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui penerapan sistem informasi manajemen terhadap kepuasan pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Padang Pariaman. Objek dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Padang Pariaman. Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif dan analisis regresi linear berganda. Hasil analisis parsial menunjukkan bahwa variabel kualitas (X_1) dengan nilai signifikansi 0,029, persepsi (X_2) dengan nilai signifikansi 0,040, dan pelatihan (X_3) dengan nilai signifikansi 0,047 berpengaruh signifikan terhadap kepuasan (Y). Secara simultan, variabel kualitas, persepsi, dan pelatihan juga berpengaruh signifikan terhadap kepuasan, yang dibuktikan dengan nilai signifikansi F sebesar 0,007 yang lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Kontribusi ketiga variabel terhadap kepuasan sebesar 37,2%, sedangkan sisanya sebesar 62,8% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Berdasarkan hasil tersebut, disarankan kepada kepala dinas untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja organisasi dengan memanfaatkan sumber daya yang tersedia, khususnya teknologi informasi, guna mewujudkan pelayanan publik yang lebih optimal.

Kata Kunci: Sistem Informasi Manajemen, Kepuasan Karyawan, Kualitas Layanan

A. Pendahuluan

Teknologi informasi merupakan salah satu faktor strategis bagi lembaga pemerintahan, karena berperan sebagai sumber daya yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan mutu pelayanan publik. Informasi memiliki nilai strategis karena melalui pemanfaatan teknologi informasi, berbagai laporan dapat disusun secara sistematis dan digunakan sebagai bahan analisis serta pertimbangan dalam proses perencanaan ke depan. Perkembangan teknologi yang pesat, khususnya di bidang inovasi teknologi dan komunikasi, menuntut setiap lembaga untuk mampu beradaptasi dan siap menghadapi persaingan (Erwin, 2016). Pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi untuk pemerintahan sudah menjadi bagian yang tak terpisahkan. Maka dari itu diperlukan implementasi sistem informasi manajemen yang tepat agar pelaksanaan dan pemanfaatannya optimal sesuai dengan kepentingan dan sasaran dunia kerja (Hartono, 2013). Pemerintah pusat dan pemerintah daerah saat ini berkewajiban untuk mengembangkan dan memanfaatkan kemajuan teknologi informasi guna mendorong terwujudnya pemerintah yang baik dengan berbasis teknologi informasi. Salah satu bentuk teknologi informasi direalisasikan dalam bentuk system informasi terkomputerisasi yang disebut sistem informasi manajemen (Subarsono, 2011).

Seiring dengan perkembangan zaman, penerapan Sistem Informasi Manajemen baik di sektor perusahaan maupun pemerintahan mengalami kemajuan yang sangat pesat. Sistem Informasi Manajemen berbasis komputer memiliki peran penting dalam menciptakan kualitas kerja dan meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan instansi pemerintahan. Sehingga setiap tugas-tugas para pegawai dapat dilaksanakan dengan lebih mudah dan lebih cepat terselesaikan tanpa memerlukan jarak waktu yang lama dengan jumlah pekerjaan yang lebih banyak jika dibandingkan dengan pekerjaan yang dilakukan dengan menggunakan sistem manual. Tidak hanya dari segi waktu, dari segi kuota atau banyaknya jumlah tugas-tugas yang diberikan pun bisa terselesaikan dengan cepat dan lebih teliti. Begitu juga di pemerintahan daerah Padang Pariaman, khususnya di Dinas Perhubungan Kabupaten Padang Pariaman. Semua sistem informasi manajemen keuangan, data pegawai dan absensi kehadiran sudah menerapkan sistem informasi manajemen yang berbasis komputer.

Diketahui bahwa penggunaan Sistem Informasi Manajemen berbasis komputer sangat membantu peningkatan kinerja pegawai, karena pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan akurat. Hal ini dimungkinkan karena informasi dan data dapat dikirim serta diterima secara cepat dan tepat sasaran. Kondisi yang diharapkan dari penerapan sistem informasi manajemen ini antara lain: data yang dihasilkan menjadi terpusat sehingga mengurangi risiko manipulasi; peningkatan kinerja dan fungsi layanan terhadap Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD); serta terbangunnya form isian data secara terintegrasi. Penerapan sistem informasi manajemen berbasis elektronik sebenarnya telah dimulai sejak tahun 2018, sesuai dengan Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 95 Tahun 2018 tentang Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik. Di Kabupaten Padang Pariaman, penerapannya mulai dilaksanakan pada tahun 2019 berdasarkan Peraturan Bupati Padang Pariaman Nomor 20 Tahun 2019 tentang Pelaksanaan Aplikasi Sistem Administrasi Perkantoran Berbasis Komputer. Beberapa sistem yang telah diterapkan dapat dilihat pada tabel berikut:

No	Sebelum	Sesudah
1	Sistem absensi manual	Absensi dengan rekam wajah dan sidik jari
2	Sistem pencairan dana/gaji diterima tunai	Pencairan dana/gaji melalui e-banking
3	Sistem pengimputan data pegawai dengan hard copy dikumpulkan lalu diserahkan ke BPSDM	Pengimputan data pegawai dengan aplikasi Simpeg

Dinas Perhubungan Kabupaten Padang Pariaman, 2025

Dilihat dari tabel di atas ditemukan bahwa adanya perubahan-perubahan dalam hal sistem informasi manajemen di lingkungan Dinas Perhubungan Kabupaten Padang Pariaman. Adanya perubahan dalam sistem informasi manajemen tersebut tentunya akan menimbulkan rasa kepuasan bagi pegawai dalam bekerja. Kepuasan pengguna dapat terpenuhi melalui kualitas sistem yang dimiliki (misalnya jasa penelusuran, jasa rujukan, jasa ketersediaan informasi, harga informasi) dan kesesuaian persepsi pengguna terhadap sistem informasi. Persepsi tersebut dapat terbentuk oleh tingkat pengetahuan, pengalaman, serta kebutuhan pengguna terhadap pelayanan jasa. Mewujudkan kepuasan pengguna bukanlah hal yang mudah dilakukan karena kepuasan pengguna sulit diukur dan memerlukan perhatian yang khusus (Ridwan, 2009).

Pelatihan kerja mempunyai banyak manfaat bagi karyawan maupun perusahaan. Pelatihan kerja dapat meningkatkan kemampuan karyawan yang secara langsung mempengaruhi kinerja dan kepuasan karyawan melalui kesesuaian kemampuan kerja. Pelatihan mampu membantu stabilitas karyawan dan mendorong mereka untuk bekerja lebih lama di perusahaan. Karyawan yang sudah terdidik, terlatih dan terampil terhadap pekerjaannya, maka mereka akan lebih besar percaya dirinya dan merasa lebih berguna bagi perusahaan (Ulfiati, 2017).

Sistem informasi manajemen dibentuk oleh tiga kata, yaitu sistem, informasi dan manajemen. Menurut Edward (2011) sistem adalah “kumpulan dari sub bagian/komponen apapun baik fisik ataupun non fisik yang saling berhubungan satu sama lain dan bekerja sama secara harmonis untuk mencapai satu tujuan tertentu”. Sutarman (2012) mendefinisikan informasi sebagai “sekumpulan fakta (data) yang diorganisasikan dengan cara tertentu sehingga mereka mempunyai arti bagi si penerima”. Manajemen didefinisikan oleh Nugroho (2010) sebagai “suatu tim yang disusun dalam organisasi untuk mencapai tujuan dan sasaran yang hendak dicapai oleh suatu organisasi”.

Kualitas sistem informasi atau Information Quality merupakan output dari penggunaan sistem informasi oleh pengguna (user). Variabel ini menggambarkan kualitas informasi yang dipersepsikan oleh pengguna yang diukur dengan keakuratan informasi (accuracy), relevan (relevance), kelengkapan informasi (completeness), ketepatan waktu (timeliness), dan penyajian informasi (format).

Persepsi Konsumen yang termotivasi berbuat sesuatu adalah dipengaruhi oleh persepsinya terhadap situasi yang dihadapi. Menurut pendapat Hiam dan Schewe (2014) mengemukakan bahwa persepsi adalah proses pemberian arti oleh seseorang kepada berbagai rangsangan yang diterimanya. Selain kesan oleh alat indra, persepsi melibatkan penafsiran seseorang atas suatu kejadian berdasarkan pengalaman.

Pelatihan Setelah perusahaan melakukan perekrutan, seleksi, dan penempatan pegawai, perusahaan bisa saja menghadapi hal-hal yang mungkin mengalami perubahan disaat para pegawai sedang menjalani masa kerjanya. Perubahan-perubahan seperti perkembangan teknologi, menurunnya tingkat kinerja, dan lain-lain, dapat dijadikan dasar perusahaan untuk melaksanakan pelatihan bagi pegawainya. Hal ini dilakukan agar para pegawai tidak mengalami ketertinggalan terhadap perkembangan lingkungan, serta lebih mengetahui keahlian pegawai dibidang kerja yang lebih tepat lagi. Selain itu, pelatihan juga dapat meningkatkan keahlian teknis para pegawai yang diharapkan lebih menguasai bidang kerjanya, sehingga dapat bekerja secara efektif dan efisien.

Kepuasan itu ada beberapa pakar yang memberikan definisi mengenai kepuasan atau ketidakpuasan konsumen. Kepuasan adalah kesesuaian jasa yang diterima atau dirasakan dengan yang diharapkan. Menurut Kotler (2015) kepuasan adalah tingkat perasaan seseorang setelah membandingkan kinerja (hasil) yang dirasakan dibandingkan dengan harapannya. Menurut Tjiptono (2011), kepuasan atau ketidakpuasan konsumen adalah respon konsumen terhadap evaluasi ketidaksesuaian yang dirasakan antara harapan sebelumnya atau norma kinerja lainnya dan kinerja aktual produk yang dirasakan

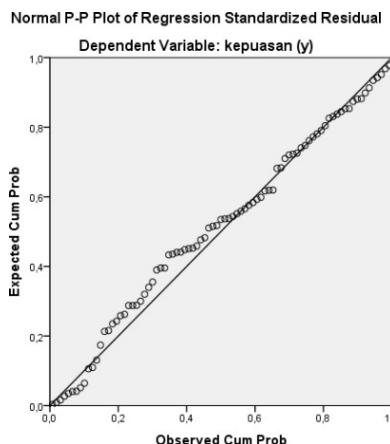
pemakaiannya, Wilkie (dalam Tjiptono, 2011) mendefinisikan kepuasan atau ketidakpuasan sebagai suatu tanggapan atau respon emosional pada evaluasi terhadap pengalaman konsumsi suatu produk jasa.

B. Metodologi Penelitian

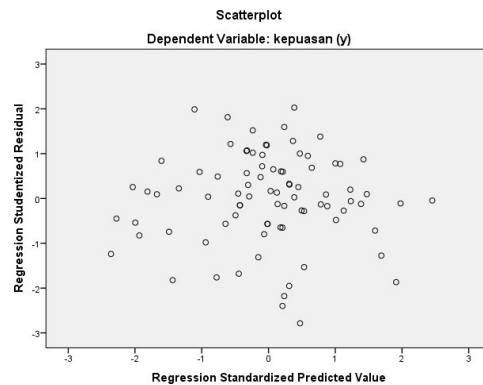
Penelitian ini termasuk jenis penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif bertujuan untuk menganalisis hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya dengan pengolahan data berupa angka. Penelitian ini menjelaskan dan menggambarkan hubungan antara variabel bebas yaitu kualitas, persepsi dan pelatihan terhadap variabel terikat yaitu tingkat kepuasan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Padang Pariaman sebanyak 85 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *total sampling*. Jumlah sampel dalam penelitian ini diambil sebanyak 85 orang. Dalam penelitian ini digunakan SPSS 16.0. Sebelum ditentukan uji hipotesis terlebih dahulu dilakukan pengujian data atau uji kenormalan data. Jika data berdistribusi normal, maka uji hipotesis menggunakan statistik parametris, sedang jika data tidak berdistribusi normal, maka uji hipotesis menggunakan statistik nonparametris. Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya kolerasi antara variabel independent, jika terjadi kolerasi maka terdapat problem multikolinieritas. Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi tidak terjadi kesamaan varian dari residual suatu pengamatan yang lain. Jika varians residual dari suatu pengamatan kepengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas. Untuk regresi yang variabel independennya terdiri atas dua atau lebih, regresinya disebut juga regresi berganda. Oleh karena variabel independen diatas mempunyai variabel dua, maka regresi dalam penelitian ini disebut regresi berganda. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen. Uji F adalah bagian uji statistik yang digunakan untuk membuktikan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara serentak. Pengujian ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai t hitung dengan t tabel. Apabila t hitung > t tabel dengan signifikan dibawah 0,05 (5%), maka secara parsial atau individual variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat, begitu juga sebaliknya. Menurut Ghazali (2015) koefisien determinasi adalah sebuah model yang digunakan untuk menilai kemampuan dari variabel independen yang diukur dengan persentase.

C. Hasil dan Pembahasan

Uji normalitas merupakan persyaratan penting yang harus terpenuhi dalam analisis jalur. Bila data yang dianalisis tidak di berdistribusi normal, maka analisis regresi tidak dapat terpenuhi.



Uji heteroskedastisitas adalah untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu ke pengamatan ke pengamatan yang lain. Penelitian yang menggunakan analisis regresi, mengharapkan hasil pengamatan yang homokedastisitas, yang berarti terjadinya faktor gangguan masih dalam batas normal. Penyimpangan dari asumsi ini adalah heterokedastisitas. Oleh karena itu dalam analisis regresi harus dilakukan pengujian untuk mengetahui ada tidaknya gejala heterokedastisitas adalah metode *scatterplot*. Dari gambar *Scatterplot* dapat dilihat bahwa tidak ada pola yang jelas serta titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu y, maka dapat dinyatakan tidak terjadi heterokedastisitas. Hasil uji heterosdastisitas dapat dilihat pada Gambar berikut ini :



Uji Multikolinearitas. Dalam menilai apakah antara variabel independen yang digunakan mempunyai koloniaritas yang tinggi atau tidak, digunakan analisa uji *Pearson Correlation Matrix*, *Tolerance* (TOL), dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika nilai TOL lebih besar dari 0,10 maka tidak terdapat Multikolinearitas dalam model regresi yang digunakan. Berdasarkan tabel di bawah diketahui bahwa *tolerance value* > 0,10 dan VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinearitas antara variabel, sehingga analisa uji selanjutnya dapat dilakukan.

Variabel bebas	Tolerance	VIF	Keterangan
Kualitas (X ₁)	,918	1,089	Tidak ada multikolinearitas
Persepsi (X ₂)	,613	1,631	Tidak ada multikolinearitas
Pelatihan (X ₃)	,577	1,732	Tidak ada multikolinearitas

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen (X₁, X₂, ..., X_n) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Hasil uji regresi berganda dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Variabel independen	Koefisien Regresi	Sig	Keterangan
Konstanta (a)	16,662	,000	-
Kualitas (X ₁)	,186	,029	Signifikan
Persepsi (X ₂)	,366	,040	Signifikan
Pelatihan (X ₃)	,302	,047	Signifikan
Koefisien Korelasi (R)	:	0,138	
Koefisien Determinan (R ²)	:	0,372	

Dari tabel di atas, dapat diasumsikan persamaan yang diperoleh sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 16,662 + 0,186 X_1 + 0,366 X_2 + 0,302 X_3$$

Persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 16,662; artinya jika kualitas (X_1), Persepsi (X_2) dan Pelatihan (X_3) nilainya adalah 0, maka pelatihan (Y) nilainya adalah 16,662.
2. Koefisien regresi variabel kualitas (X_1) sebesar 0,186; artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan kualitas mengalami peningkatan sebesar 1 poin atau 1%, maka kepuasan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,186. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara kualitas dengan kepuasan, semakin berkualitas suatu aplikasi yang dibuat/dikembangkan maka semakin meningkat pula kepuasan *user/pemakaiannya* (Pegawai Dishub Kab. Padang Pariaman).
3. Koefisien regresi variabel persepsi (X_2) sebesar 0,366; artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan persepsi mengalami peningkatan sebesar 1 poin atau 1%, maka kepuasan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,366. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara persepsi dengan kepuasan, semakin kuat persepsi terhadap suatu aplikasi yang dibuat/dikembangkan maka semakin meningkat pula kepuasan *user/pemakaiannya* (Pegawai Dishub Kab. Padang Pariaman).
4. Koefisien regresi variabel pelatihan (X_3) sebesar 0,302; artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan pelatihan mengalami peningkatan sebesar 1 poin atau 1%, maka kepuasan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,302. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara pelatihan dengan kepuasan, semakin sering kita mengikuti pelatihan tentang penggunaan suatu aplikasi maka semakin meningkat pula kepuasan *user/pemakaiannya* (Pegawai Dishub Kota Pariaman).

Uji T. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel Kualitas (X_1), Persepsi (X_2) dan Pelatihan (X_2) terhadap variabel Kepuasan (Y) dengan asumsi variabel lainya adalah konstanta. Pengujian dilakukan dengan 2 arah (*2 tailed*) dengan tingkat keyakinan sebesar 95% dan dilakukan uji tingkat signifikan pengaruh hubungan variabel independen secara individual terhadap variabel dependen, dimana tingkat signifikansi ditentukan sebesar 5% dan *degree of freedom* (df) = $n - k - 1$. Adapun kriteria pengambilan keputusan yang digunakan dalam pengujian ini adalah apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka hipotesis diterima, dengan kata lain variabel independen secara individual memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya, jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka hipotesis ditolak. Dalam penelitian ini t_{tabel} diketahui sebesar 1,66298 (lihat lampiran t_{tabel}). Hasil uji t dapat dilihat pada tabel 4.12 berikut ini:

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16,662	4,540		3,670	,000
	kualitas (x1)	,186	,084	,239	2,222	,029
	persepsi (x2)	,366	,176	,274	2,083	,040
	Pelatihan (x3)	,302	,130	,303	2,244	,047

Dari tabel 4.12 di atas terlihat bahwa nilai t_{hitung} variabel kualitas (X_1) sebesar 2,222, ini berarti bahwa nilai signifikan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,222 > 1,66298$) maka hipotesis diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel kualitas (X_1) secara parsial berpengaruh

signifikan terhadap kepuasan (Y) pada penerapan sistem informasi manajemen kepegawaian di Dinas Perhubungan Kabupaten Padang Pariaman. Selanjutnya nilai t_{hitung} variabel Persepsi (X_2) sebesar 2.083, ini berarti bahwa nilai signifikan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.083 > 1,66298$) maka hipotesis diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel persepsi (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan (Y) pada penerapan sistem informasi manajemen kepegawaian di Dinas Perhubungan Kabupaten Padang Pariaman.

Selanjutnya nilai t_{hitung} variabel Pelatihan (X_3) sebesar 2.244, ini berarti bahwa nilai signifikan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.244 > 1,66298$) maka hipotesis diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan (Y) pada penerapan sistem informasi manajemen kepegawaian di Dinas Perhubungan Kabupaten Padang Pariaman.

Uji F. Analisa uji F dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} dan F_{tabel} . Namun sebelum membandingkan nilai F tersebut, harus ditentukan tingkat kepercayaan ($1-\alpha$) dan derajat kebebasan (*degree of freedom*) = $n - (k+1)$ agar dapat ditentukan nilai kritisnya. Adapun nilai *Alpha* yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar 0,05. Dimana kriteria pengambilan keputusan yang digunakan adalah apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau *p value* $< \alpha$ maka dikatakan signifikan. Sebaliknya $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau *p value* $> \alpha$ maka dikatakan tidak signifikan. Hasil diperoleh untuk F_{tabel} sebesar 4,10 (Lihat pada lampiran). Hasil uji F dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	211,656	3	70,552	4,331	,007 ^a
Residual	1319,568	81	16,291		
Total	1531,224	84			

Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai $F_{hitung} = 4,331$ dengan signifikansi sebesar $0,007 < 0,05$. Karena nilai $F_{hitung} = 4,331 > F_{tabel} = 2,71$ yang memiliki tingkat sig 0,007 yang lebih kecil dari 5% maka peneliti dapat simpulkan bahwa semua variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat dan hipotesisnya diterima.

Uji Determinasi. Menurut Priyatno (2011), *Adjusted R square* adalah *R square* yang telah disesuaikan nilai ini selalu lebih kecil dari *R square* dari angka ini bisa memiliki supervisi negatif, bahwa untuk regresi dengan lebih dari dua variabel bebas digunakan *Adjusted R²* sebagai koefisien determinasi. Uji R^2 atau uji determinasi merupakan suatu ukuran yang penting dalam regresi, karena dapat menginformasikan baik atau tidaknya model regresi yang terestimasi, atau dengan kata lain angka tersebut dapat mengukur seberapa dekatkah garis regresi yang terestimasi dengan data sesungguhnya. Nilai koefisien determinasi (R^2) ini mencerminkan seberapa besar variasi dari variabel terikat Y dapat diterangkan oleh variabel bebas X. Berikut hasil uji determinasi pada tabel 4.14 di bawah ini :

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,372 ^a	,138	,106	4,036

Hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*adjusted R²*) yang diperoleh sebesar 0,372. Hal ini berarti 37,2% kepuasan dari penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian di Dinas Perhubungan Kabupaten Padang Pariaman dipengaruhi oleh pelatihan, kualitas, dan persepsi aplikasi SIMPEG dari, sedangkan sisanya yaitu 62,8% kepuasan dari penerapan SIMPEG pada Dinas Perhubungan Kabupaten Padang Pariaman dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

D. Penutup

Hasil pengujian hipotesis dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan bahwa Terdapat pengaruh yang signifikan antara kualitas dengan penerapan kepuasan penerapan sistem informasi manajemen kepegawaian di Dinas Perhubungan Kabupaten Padang Pariaman, diperoleh $p\ value = 0,001 < \alpha 0,05$. Terdapat pengaruh yang signifikan antara persepsi dengan penerapan kepuasan penerapan sistem informasi manajemen kepegawaian di Dinas Perhubungan Kabupaten Padang Pariaman, diperoleh $p\ value = 0,001 < \alpha 0,05$. Terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan dengan penerapan kepuasan penerapan sistem informasi manajemen kepegawaian di Dinas Perhubungan Kabupaten Padang Pariaman, diperoleh $p\ value = 0,001 < \alpha 0,05$. Secara bersama-sama terdapat pengaruh yang simultan antara kualitas, persepsi dan pelatihan dengan kepuasan penerapan sistem informasi manajemen kepegawaian di Dinas Perhubungan Kabupaten Padang Pariaman, diperoleh $p\ value = 0,001 < \alpha 0,05$. Kualitas aplikasi Simpeg yang bagus, persepsi pegawai yang tinggi dan pelatihan yang diberikan kepada para pegawai-pegawainya Dinas Perhubungan Kabupaten Padang Pariaman, sebesar 37,2%.

Daftar Pustaka

- Arikunto, S. (2012). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik (Edisi Revisi VI)*. PT Rineka Cipta.
- Departemen Keuangan Republik Indonesia. (2009). *Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah*. <https://peraturan.bpk.go.id/Details/51700/permendagri-no-13-tahun-2006>
- Departemen Keuangan Republik Indonesia. (2009). *Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2001 tentang Informasi Keuangan Daerah*. <https://peraturan.bpk.go.id/Details/48609/pp-no-11-tahun-2001>
- Departemen Keuangan Republik Indonesia. (2009). *Peraturan Pemerintah Nomor 56 Tahun 2005 tentang Sistem Informasi Keuangan Daerah*. <https://peraturan.bpk.go.id/Details/50393/pp-no-56-tahun-2005>
- Edward, G. C. (2011). *Implementing public policy*. Washington.
- Erwin. (2016). *Pengaruh penerapan SIMDA, sistem pengendalian intern, kompetensi aparatur dan ketaatan SAP terhadap kualitas laporan keuangan pemerintah Kabupaten/Kota di wilayah Maluku Utara*. Fakultas Ekonomi Universitas Khairun. <http://repository.unkhair.ac.id>
- Hartono, B. (2013). *Sistem informasi manajemen*. Andi.
- Hiam, A., & Schewe, C. (2014). *The portable MBA marketing*. Binarupa Aksara.
- Ikatan Akuntansi Indonesia. (2005). *Peraturan Pemerintah Nomor 24 Tahun 2005 tentang Standar Akuntansi Pemerintahan*. <https://peraturan.bpk.go.id/Details/50333/pp-no-24-tahun-2005>
- Ikatan Akuntansi Indonesia. (2010). *Peraturan Pemerintah Nomor 71 Tahun 2010 tentang Standar Akuntansi Pemerintahan*. <https://peraturan.bpk.go.id/Details/50252/pp-no-71-tahun-2010>
- Jogiyanto. (2011). *Model kesuksesan sistem teknologi informasi*. Andi.
- Kotler, P., & Keller, K. L. (2015). *Manajemen pemasaran (Edisi 13, Jilid 1-2)*. Erlangga.
- Kumrotomo. (2010). *Sistem informasi sektor publik*. BPFE UGM.
- Lumintang, D. N. (2015). *Analisis penerapan SIMDA keuangan pada BPKBMD Kota Manado*. <http://repository.unsrat.ac.id>
- Mardiasmo. (2011). *Otonomi dan manajemen keuangan daerah*. Andi.
- McLeod, R. (2010). *Sistem informasi manajemen*. Salemba Empat.
- Mulyanto, A. (2010). *Sistem informasi konsep dan aplikasi*. Pustaka Pelajar.
- Niftahusadah. (2010). *Persepsi SKPD terhadap pembuatan LKPD sebelum dan sesudah*

- pemanfaatan SIMDA Keuangan pada Pemerintah Kota Bandung [Skripsi tidak diterbitkan]. UPI Bandung. <http://repository.upi.edu>
- Nugroho, E. (2010). Sistem informasi manajemen. Andi.
- Pangestika, L. A., dkk. (2016). Efektivitas penerapan SIMDA pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (DPPKAD) Kabupaten Tegal. Seminar Nasional IPTEK Terapan 2016, Politeknik Harapan Bersama Tegal. <http://repo.poltekharber.ac.id>
- Ratna, P. A. D. (2014). Pengaruh efektivitas penerapan SIPKAD pada kualitas laporan keuangan. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana. <https://repository.unud.ac.id>
- Ridwan. (2009). Pengaruh penerapan aplikasi SIMDA Keuangan terhadap kualitas laporan keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Indramayu. Fakultas Ekonomi Universitas Padjajaran. <http://repository.unpad.ac.id>
- Saleh, H. R. (2015). Analisis faktor-faktor pendukung dan kualitas informasi penerapan SIMDA Keuangan pada Pemerintah Kota Kendari. Universitas Halu Oleo Kendari. <http://repository.uho.ac.id>
- Satgas Pengembangan SIMDA. (2011). Bimbingan teknis SIMDA keuangan. BPKP. <https://www.bpkp.go.id>
- Yogi, H., dkk. (2016). Penerapan Sistem Informasi Manajemen Daerah (SIMDA) keuangan terhadap efektivitas pelaporan keuangan. Jurnal Ilmu Administrasi Publik, 1(2). <https://jurnal.unmer.ac.id/index.php/jiap>