

Pengaruh Sistem Informasi Kepegawaian (SIMPEG) Terhadap Kinerja Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Indragiri Hilir

Dessy Ariani¹, Syafrinadina², Bayu Fajar Susanto³

¹²Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Indragiri

³Program Studi Bisnis Digital Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Indragiri

dessy12ariani@gmail.com¹, syafrinadinamanajemenunisi@gmail.com², bayufajar14@gmail.com³

Abstract

The development of information technology encourages local governments to implement a digital system in personnel administration management to improve employee performance. One form of digitalization is the implementation of the Personnel Information System (SIMPEG). This study aims to analyze the influence of SIMPEG on employee performance at the Personnel and Human Resources Development Agency of Indragiri Hilir Regency. This study uses a quantitative approach with a survey method. Data was collected through questionnaires distributed to employees and analyzed using Partial Least Squares (PLS). The results of the analysis showed that all indicators in the SIMPEG variable and employee performance had met the criteria of validity and reliability. The R Square value of 0.848 shows that SIMPEG is able to explain 84.8% of the variation in employee performance. Hypothesis testing showed that SIMPEG had a positive and significant effect on employee performance with a path coefficient value of 0.921, t-statistic of 40.608, and p-value of 0.000. These findings indicate that the good implementation of SIMPEG is able to increase the effectiveness and efficiency of employees' work through more accurate, integrated, and easily accessible management of personnel data. This research is expected to be an evaluation material for local governments in optimizing the implementation of SIMPEG and become a reference for future research related to the digitization of personnel and employee performance.

Keywords:

Sistem Informasi Kepegawaian,
Kinerja Pegawai,
Digitalisasi, Pemerintah
Daerah

Abstrak

Perkembangan teknologi informasi mendorong pemerintah daerah untuk menerapkan sistem digital dalam pengelolaan administrasi kepegawaian guna meningkatkan kinerja pegawai. Salah satu bentuk digitalisasi tersebut adalah penerapan Sistem Informasi Kepegawaian (SIMPEG). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh SIMPEG terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Indragiri Hilir. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada pegawai dan dianalisis menggunakan *Partial Least Squares* (PLS). Hasil analisis menunjukkan bahwa seluruh indikator pada variabel SIMPEG dan kinerja pegawai telah memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas. Nilai *R Square* sebesar 0,848 menunjukkan bahwa

SIMPEG mampu menjelaskan 84,8% variasi kinerja pegawai. Pengujian hipotesis menunjukkan bahwa SIMPEG berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,921, *t-statistik* sebesar 40,608, dan *p-value* sebesar 0,000. Temuan ini mengindikasikan bahwa penerapan SIMPEG yang baik mampu meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja pegawai melalui pengelolaan data kepegawaian yang lebih akurat, terintegrasi, dan mudah diakses. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi bagi pemerintah daerah dalam mengoptimalkan penerapan SIMPEG serta menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya terkait digitalisasi kepegawaian dan kinerja pegawai.

Corresponding Author:

Dessy Ariani
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Islam Indragiri
Email: dessy12ariani@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi informasi menuntut pemerintah untuk menghadirkan layanan publik yang semakin cepat, akurat, dan transparan sebagai bagian dari upaya mewujudkan tata kelola pemerintahan yang efektif dan akuntabel (Mergel, *et al*, 2019). Transformasi digital dalam sektor publik menjadi kebutuhan strategis (Bangun Triharyanto, 2024), khususnya dalam pengelolaan sumber daya manusia yang berperan penting dalam pencapaian kinerja organisasi pemerintah. Salah satu bentuk implementasi transformasi digital tersebut adalah digitalisasi administrasi kepegawaian melalui Sistem Informasi Kepegawaian (SIMPEG). Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Indragiri Hilir telah mengimplementasikan SIMPEG sebagai langkah strategis untuk meningkatkan kualitas layanan kepegawaian serta mendukung kinerja pegawai. SIMPEG dirancang untuk mempermudah pengelolaan data pegawai, mempercepat proses administrasi kepegawaian, serta menyediakan informasi yang akurat dan terintegrasi guna mendukung pengambilan keputusan manajerial di bidang kepegawaian (Carvalho, 2023).

Secara ideal, penerapan SIMPEG diharapkan mampu meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja pegawai karena seluruh proses administrasi kepegawaian dapat dilakukan secara sistematis dan berbasis data. Sistem ini mencakup pengelolaan data personal pegawai, riwayat jabatan, pendidikan dan pelatihan, penilaian kinerja, absensi, hingga layanan kenaikan pangkat dan pengembangan kompetensi (Rahmawati, 2022). Dengan dukungan sistem informasi yang baik, beban kerja administratif dapat diminimalkan sehingga pegawai dapat lebih fokus pada pelaksanaan tugas dan peningkatan kinerja.

Namun demikian, keberhasilan implementasi SIMPEG tidak hanya ditentukan oleh ketersediaan sistem teknologi semata, tetapi juga dipengaruhi oleh kualitas dan kelengkapan data, kemampuan pegawai dalam mengoperasikan sistem, serta kesiapan organisasi dalam mengelola perubahan berbasis teknologi. Kendala seperti rendahnya literasi digital, ketidakterbaruan data, serta resistensi terhadap perubahan dapat menghambat optimalisasi pemanfaatan SIMPEG dan berdampak pada kinerja pegawai. Berikut jenis data SIMPEG yang berperan langsung dalam memengaruhi kinerja pegawai.

Tabel 1. Jenis Data SIMPEG

No	Jenis Data SIMPEG	Keterangan
1	Data Personal Pegawai	NIP, biodata, status kepegawaian
2	Riwayat Jabatan	Mutasi, promosi, penempatan
3	Riwayat Pendidikan & Diklat	Pendidikan formal, pelatihan, sertifikasi
4	Riwayat Kinerja	SKP, perilaku kerja, catatan evaluasi
5	Data Absensi & Disiplin	Presensi digital, izin, hukuman disiplin
6	Data Kenaikan Pangkat/ Gaji Berkala	Usulan, proses, dan status persetujuan
7	Data Kompetensi & Pengembangan SDM	Profil kompetensi, gap kompetensi, rencana diklat
8	Data Pensiun & Pemberhentian	Proses administrasi masa persiapan pensiun
9	Dokumen Kepegawaian Digital	SK, berkas pendukung, arsip elektronik

Sumber : Data SIMPEG BKPSDM Inhil, 2025

Namun, penerapan SIMPEG di BKPSDM Kabupaten Indragiri Hilir masih menghadapi beberapa kendala yang memengaruhi kinerja pegawai. Banyak data kepegawaian, seperti riwayat jabatan, pendidikan, dan dokumen kinerja, belum lengkap atau belum diperbarui sehingga proses administrasi sering terhambat.

Selain itu, sebagian pegawai belum menguasai penggunaan SIMPEG dengan baik, sehingga beberapa pekerjaan masih dilakukan secara manual. Integrasi SIMPEG dengan sistem lain juga belum berjalan optimal, menyebabkan proses pengecekan dan validasi data tetap memerlukan waktu lebih lama. Dampaknya terlihat pada keterlambatan layanan kepegawaian, seperti pengusulan kenaikan pangkat, penilaian kinerja, dan pengembangan kompetensi. Kondisi ini berpengaruh pada aspek kecepatan, ketepatan, dan kualitas layanan pegawai.

Tabel 2. Target dan Realisasi Kinerja Terkait SIMPEG pada Tahun 2025

Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Persentase (%)	Permasalahan yang Muncul
Kelengkapan Data SIMPEG ASN	100%	78%	-22%	Data riwayat jabatan, diklat, dan dokumen belum terunggah lengkap
Kecepatan Proses Layanan Kenaikan Pangkat	≤ 14 hari	19 hari	+35,7% lebih lama	Validasi manual, data SIMPEG tidak sinkron
Akurasi Data ASN	100%	85%	-15%	Banyak data belum diperbarui oleh unit kerja
Penggunaan SIMPEG oleh ASN (<i>user active rate</i>)	95%	63%	-32%	ASN kurang terampil menggunakan aplikasi
Ketepatan Waktu Pengisian SKP Digital	100%	82%	-18%	Gangguan akses, keterlambatan upload dokumen
Kepuasan ASN terhadap Layanan Digital BKPSDM	90%	71%	-19%	Proses masih lambat, error sistem

Sumber : Data SIMPEG BKPSDM Inhil, 2025

Data kinerja menunjukkan bahwa pelaksanaan SIMPEG di BKPSDM Kabupaten Indragiri Hilir masih belum optimal. Kelengkapan data SIMPEG hanya mencapai 78% dari target 100%, sehingga masih ada kekurangan 22% data penting seperti riwayat jabatan dan dokumen diklat yang belum terunggah. Kondisi ini membuat proses layanan kepegawaian berjalan lebih lambat. Kecepatan layanan kenaikan pangkat juga belum sesuai standar. Proses yang seharusnya selesai dalam 14 hari justru memerlukan waktu 19 hari, atau 35,7% lebih lama, akibat validasi data yang masih dilakukan secara manual karena sistem belum sinkron. Akurasi data pegawai pun masih menjadi masalah, karena baru mencapai 85% dari target 100%, sehingga ada 15% data yang belum diperbarui oleh unit kerja. Pemanfaatan SIMPEG oleh pegawai juga rendah, hanya 63% dari target 95%. Hal ini menunjukkan bahwa banyak pegawai belum terampil menggunakan aplikasi. Kondisi ini berdampak pada keterlambatan pengisian SKP digital yang hanya tercapai 82% dari target 100%, disebabkan oleh gangguan akses dan masalah upload dokumen. Akhirnya, tingkat kepuasan pegawai terhadap layanan digital BKPSDM baru mencapai 71% dari target 90%, karena proses layanan masih terasa lambat dan sistem sering mengalami *error*. Secara keseluruhan, data tersebut menunjukkan bahwa optimalisasi SIMPEG masih perlu ditingkatkan agar mampu mendukung kinerja pegawai secara maksimal.

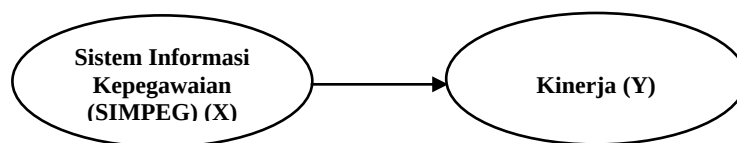
Permasalahan belum optimalnya kelengkapan data, lambatnya proses layanan, kurangnya pemanfaatan SIMPEG oleh pegawai, serta rendahnya kepuasan terhadap layanan digital menunjukkan bahwa Sistem Informasi Kepegawaian kepegawaian di BKPSDM Indragiri Hilir belum berjalan efektif. Kondisi ini berdampak langsung pada kinerja pegawai dan kualitas pelayanan administrasi. Karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk mengetahui sejauh mana digitalisasi SIMPEG memengaruhi kinerja pegawai serta menemukan langkah perbaikan yang diperlukan agar pengelolaan kepegawaian dapat berjalan lebih cepat, akurat, dan efisien.

Berdasarkan latar belakang penelitian, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah Sistem Informasi Kepegawaian (SIMPEG) berpengaruh terhadap kinerja pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Indragiri Hilir. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh SIMPEG terhadap kinerja pegawai, mengingat masih adanya kendala dalam pengelolaan administrasi kepegawaian. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan gambaran kondisi SIMPEG yang berjalan serta menjadi bahan evaluasi untuk perbaikan ke depan, baik sebagai kontribusi pengembangan kajian keilmuan maupun sebagai masukan praktis bagi BKPSDM dan referensi bagi penelitian selanjutnya.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tujuan untuk menguji pengaruh Sistem Informasi Kepegawaian (SIMPEG) terhadap kinerja pegawai secara objektif dan terukur. Data penelitian diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden dan dianalisis menggunakan teknik statistik, sehingga hasil penelitian bersifat empiris dan dapat dipertanggungjawabkan. Penelitian ini dilaksanakan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Indragiri Hilir yang berlokasi di Tembilahan, Provinsi Riau, dengan waktu penelitian dimulai pada November 2025 hingga selesai. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai ASN yang bekerja di BKPSDM Kabupaten Indragiri Hilir. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh, yaitu seluruh populasi dijadikan

sampel, mengingat jumlah pegawai relatif terbatas sebanyak 37 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan meliputi kuesioner, dokumentasi, dan studi pustaka. Kerangka penelitian disusun untuk menjelaskan hubungan antara SIMPEG sebagai variabel independen dan kinerja pegawai sebagai variabel dependen.



Gambar 1. Model Kerangka Penelitian

Berdasarkan kerangka tersebut, hipotesis dalam penelitian ini adalah diduga Sistem Informasi Kepegawaian (SIMPEG) berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Indragiri Hilir. Definisi operasional variabel disusun untuk menjelaskan bagaimana setiap variabel dalam penelitian ini diukur secara jelas dan terstruktur (Ferdinand, 2014). Dengan merumuskan indikator yang dapat diamati, peneliti dapat mengukur SIMPEG dan kinerja secara objektif sesuai tujuan penelitian. Oleh karena itu, bagian ini menyajikan penjelasan operasional dari kedua variabel tersebut.

Tabel 3. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Indikator	Skala Pengukuran	Pernyataan Kuesioner
Sistem Informasi Kepegawaian (SIMPEG) (X) Sistem informasi manajemen terintegrasi yang digunakan untuk mengelola administrasi kepegawaian secara digital guna menghasilkan informasi yang cepat, lengkap, dan akurat dalam mendukung pelayanan serta pengambilan keputusan kepegawaian (Santi, 2023)	Kelengkapan data personal ASN	Likert 1–5	Data (identitas, jabatan, pendidikan) tercatat lengkap dalam SIMPEG.
	Akurasi data		Data kepegawaian yang tersimpan dalam SIMPEG sesuai dengan kondisi sebenarnya.
	Integrasi sistem		SIMPEG terintegrasi dengan sistem kepegawaian lain yang digunakan di instansi.
	Kecepatan akses informasi		Dapat mengakses informasi kepegawaian di SIMPEG dengan cepat
	Keandalan <i>output</i> data		Informasi dan laporan yang dihasilkan SIMPEG dapat diandalkan untuk keperluan kerja.
Kinerja (Y) Kontribusi nyata pegawai terhadap pencapaian tujuan organisasi melalui pelaksanaan tugas yang efektif dan efisien (Mathis, 2020).	Output kerja	Likert 1–5	Dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditetapkan
	Efisiensi kerja		Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan penggunaan waktu dan sumber daya yang efisien
	Ketepatan tugas		Menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dan sesuai prosedur
	Sikap kerja		Menunjukkan sikap kerja positif dalam menjalankan tugas sehari-hari
	Kepatuhan terhadap aturan		Mematuhi semua aturan dan kebijakan organisasi dalam menjalankan pekerjaan

Sumber: Data Diolah Oleh Peneliti

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode *Structural Equation Modeling–Partial Least Squares* (SEM–PLS) dengan bantuan aplikasi *SmartPLS*. Metode ini dipilih karena mampu menganalisis hubungan antarvariabel, tidak mensyaratkan data berdistribusi normal, serta sesuai digunakan pada jumlah sampel yang relatif kecil (Hair et al., 2017). Analisis SEM–PLS dilakukan melalui dua tahap, yaitu model pengukuran (outer model) dan model struktural (inner model). Pengujian outer model bertujuan untuk menilai validitas dan reliabilitas indikator. Validitas konvergen diuji melalui nilai *loading factor* dan *Average Variance Extracted* (AVE), sedangkan reliabilitas diuji melalui nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha*. Selanjutnya, pengujian inner model dilakukan untuk mengetahui hubungan antarvariabel dengan melihat nilai R-Square serta pengujian signifikansi melalui prosedur bootstrapping pada tingkat signifikansi 5%. Hubungan antarvariabel dinyatakan signifikan apabila nilai *t-statistic* $\geq 1,96$ atau *p-value* $\leq 0,05$. Hasil analisis kemudian diinterpretasikan untuk mengetahui pengaruh digitalisasi SIMPEG terhadap

kinerja pegawai pada BKPSDM Kabupaten Indragiri Hilir dan dibandingkan dengan teori serta hasil penelitian sebelumnya guna menarik kesimpulan dan implikasi praktis.

3. PEMBAHASAN

Pada bagian ini menyajikan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh Sistem Informasi Kepegawaian (SIMPEG) terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Indragiri Hilir.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan fungsi penting dalam organisasi yang berfokus pada pengelolaan, pengembangan, dan pemanfaatan tenaga kerja secara optimal (Hasibuan, Malayu, 2010). Tujuan utama MSDM adalah memastikan bahwa setiap pegawai memiliki kemampuan, motivasi, dan dukungan yang diperlukan untuk mencapai kinerja terbaik (Simamora, 2018). Dalam sektor pemerintahan, MSDM memiliki peran strategis karena kualitas pelayanan publik sangat ditentukan oleh kompetensi dan kinerja aparatur sipil negara (Syafirinadina, 2024). Oleh sebab itu, pengelolaan SDM yang efektif mulai dari perencanaan, pengembangan kompetensi, penilaian kinerja, hingga pengelolaan sistem informasi kepegawaian menjadi kunci dalam mewujudkan birokrasi yang profesional, responsif, dan berorientasi pada pelayanan (Panggabean, 2016). Manajemen sumber daya manusia memiliki beberapa fungsi utama, yaitu perencanaan, pengadaan, pengembangan, penilaian kinerja, kompensasi, dan pengelolaan informasi kepegawaian. Semua fungsi ini bertujuan memastikan bahwa pegawai mampu bekerja secara efektif dan memberikan kontribusi maksimal bagi organisasi (Kurniawati, 2015). Dalam konteks pemerintahan, fungsi MSDM menjadi semakin penting karena pelayanan publik sangat bergantung pada kualitas dan kinerja aparatur.

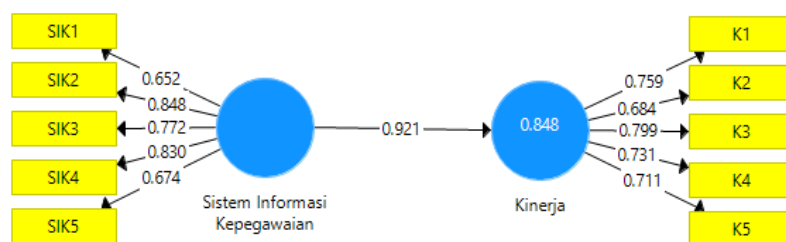
Berdasarkan pendapat (Santi, 2023), SIMPEG merupakan sistem informasi manajemen yang terintegrasi untuk mengelola seluruh administrasi kepegawaian secara digital. Sistem ini berfungsi menghimpun dan mengolah data pegawai secara sistematis dengan dukungan prosedur kerja, sumber daya manusia, dan teknologi informasi, sehingga informasi kepegawaian dapat disajikan secara cepat, lengkap, dan akurat guna mendukung kelancaran pelayanan serta pengambilan keputusan kepegawaian dan diukur berdasarkan indikator berikut kelengkapan data personal ASN, akurasi data, integrasi sistem, kecepatan akses informasi, keandalan *output* data. SIMPEG adalah aplikasi digital berbasis web yang berfungsi sebagai pusat pengelolaan data kepegawaian. Melalui sistem ini, data personal pegawai, riwayat jabatan, serta pendidikan dan pelatihan dapat disimpan dan dikelola secara terintegrasi, sehingga memudahkan akses informasi, meningkatkan ketertiban administrasi, dan mendukung efektivitas pengelolaan aparatur (Rahmanda, 2023). SIMPEG adalah instrumen digital yang dikembangkan untuk meningkatkan efisiensi, transparansi, dan akuntabilitas pengelolaan data kepegawaian sebagai bagian dari implementasi *e-Government* (Koming, 2025). SIMPEG adalah sistem yang dirancang untuk mempermudah dan mengefisienkan administrasi kepegawaian dengan menyediakan informasi yang cepat, tepat waktu, dan akurat guna mendukung pengelolaan ASN, dan diukur berdasarkan indikator: tingkat efisiensi proses, akurasi informasi, waktu proses administrasi, tingkat kesalahan input data, kemampuan sinkronisasi data (Rohaimudin, 2025).

Kinerja pada dasarnya menggambarkan sejauh mana seorang pegawai mampu menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya sesuai target, standar, dan prosedur yang ditetapkan organisasi. Kinerja tidak hanya diukur dari hasil akhir, tetapi juga mencakup proses kerja, perilaku kerja, serta kemampuan pegawai dalam menghadapi situasi dan tuntutan pekerjaan yang berubah. Kinerja yang baik menunjukkan bahwa pegawai mampu bekerja secara efektif, efisien, dan produktif. Kinerja adalah hasil kerja individu atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi, dan kesempatan untuk bekerja (Robbins, *et al*, 2013). Kinerja merupakan pencapaian hasil kerja yang sesuai dengan standar, tujuan, dan indikator yang telah ditetapkan organisasi. Kinerja yang baik terlihat dari kemampuan pegawai dalam mencapai target secara konsisten, mematuhi prosedur kerja, serta menunjukkan kompetensi yang diperlukan dalam setiap tugas. Selain itu, inisiatif dan tanggung jawab juga menjadi bagian penting, karena menunjukkan kesadaran pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan secara mandiri dan profesional. Kinerja tidak hanya mencerminkan hasil akhir, tetapi juga kualitas proses kerja yang dilakukan (Armstrong, 2014). Menurut (Mangkunegara, 2015), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya yang diukur berdasarkan indikator Kualitas kerja, Kuantitas kerja, Ketepatan waktu dan Kemampuan bekerja sama. (Mathis, 2020) mengatakan, kinerja adalah kontribusi nyata pegawai terhadap pencapaian tujuan organisasi melalui pelaksanaan tugas yang efektif dan efisien, diukur melalui indikator berikut Output kerja, Efisiensi kerja, Ketepatan tugas, Sikap kerja dan Kepatuhan terhadap aturan. Kinerja berdasarkan pendapat (Bernardin, 2023) merupakan catatan hasil kerja yang dicapai seorang individu dari pelaksanaan tugas atau fungsi pekerjaannya dalam periode tertentu. Kinerja tidak hanya dinilai dari apa yang dihasilkan, tetapi juga bagaimana proses kerja dilakukan sesuai standar dan tanggung jawab yang diberikan. Dengan kata lain, kinerja menggambarkan efektivitas dan kontribusi pegawai terhadap tujuan organisasi dalam kurun waktu

yang telah ditetapkan, dan diukur melalui indikator Kualitas hasil, Kuantitas hasil, Ketergantungan (*reliability*), Kehadiran (*attendance*), Sikap (*attitude*).

Studi kuantitatif yang dilakukan oleh (Febrianti, 2024), mengkaji faktor adopsi *Human Resources Information System* (HRIS) di kalangan ASN Indonesia dan menemukan bahwa adopsi HRIS berkaitan positif dengan penggunaan sistem dan kepuasan pengguna, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja dan hasil inovasi pegawai. Temuan menekankan pentingnya aspek teknis, organisasi, dan sumber daya manusia dalam keberhasilan HRIS. SIMPEG membantu transparansi dan pengelolaan data pegawai (mutasi, promosi), namun menghadapi hambatan integrasi sistem, infrastruktur, dan SOP pemutakhiran data sehingga manfaatnya belum optimal (Wulandari, 2024). Implementasi SIMPEG mempercepat digitalisasi administrasi tetapi masih memerlukan penguatan prosedur pemutakhiran data, integrasi lintas-sistem, dan pelatihan pengguna agar manfaatnya terasa pada peningkatan kinerja birokrasi. Hasilnya relevan untuk melihat kendala implementasi dan solusi operasional (Serli, 2025). Temuan (Endarti, 2025), keterampilan digital ASN berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, dan *readiness-to-change* (kesiapan berubah) menjadi mediator penting. Ini menegaskan bahwa faktor SDM (kompetensi digital) krusial dalam memaksimalkan fungsi SIMPEG. Penelitian yang dilakukan oleh (Aulia, 2024) mengenai hubungan *Human Resources Information System* (HRIS dengan kinerja karyawan di berbagai organisasi di Indonesia menunjukkan bahwa sistem informasi kepegawaian tidak secara otomatis meningkatkan kinerja pegawai. Beberapa temuan mengungkap bahwa pengaruh HRIS seringkali bersifat tidak langsung, salah satunya melalui tingkat kepuasan kerja. Selain itu, tantangan implementasi seperti kelengkapan data yang belum memadai, keterbatasan pelatihan, serta kurangnya dukungan proses bisnis dan kapasitas SDM turut menghambat efektivitas sistem tersebut. Dapat disimpulkan bahwa, keberhasilan HRIS sangat bergantung pada kesiapan organisasi dalam menyediakan data yang akurat, pelatihan yang memadai, serta proses kerja yang mendukung pemanfaatan teknologi secara optimal.

Hasil penelitian diperoleh melalui pengolahan dan analisis data yang dikumpulkan dari responden sesuai dengan metode penelitian yang telah ditetapkan. Pembahasan difokuskan pada hubungan antara penerapan SIMPEG dan kinerja pegawai, serta bagaimana sistem tersebut mendukung pengelolaan administrasi kepegawaian secara lebih efektif dan efisien. Hasil analisis kemudian diinterpretasikan dengan mengaitkan temuan penelitian dengan teori dan hasil penelitian sebelumnya, sehingga dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai peran SIMPEG dalam meningkatkan kinerja pegawai.



Gambar 2. Algoritma Analisis *Outer Model*

Berdasarkan hasil analisis model struktural, Sistem Informasi Kepegawaian (SIMPEG) terbukti berpengaruh sangat kuat terhadap kinerja pegawai di BKPSDM Kabupaten Indragiri Hilir. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien jalur sebesar 0,921, yang menunjukkan bahwa semakin baik penerapan SIMPEG, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai. Nilai R-square sebesar 0,848 pada variabel kinerja mengindikasikan bahwa 84,8% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh SIMPEG. Selain itu, seluruh indikator SIMPEG dan kinerja memiliki nilai loading factor di atas batas minimum yang dapat diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator tersebut valid dalam mengukur variabelnya masing-masing. Temuan ini menegaskan bahwa SIMPEG berperan penting dalam mendukung peningkatan kinerja pegawai melalui pengelolaan administrasi kepegawaian yang lebih efektif dan efisien.

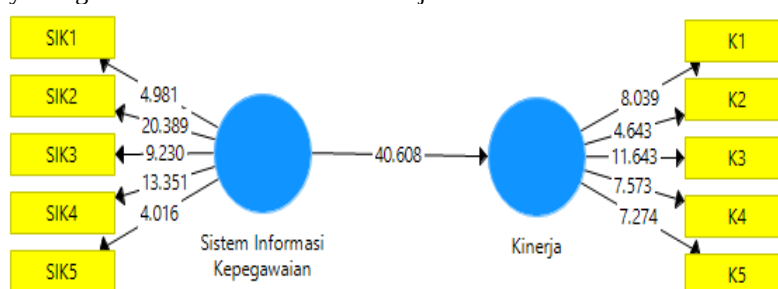
Tabel 4. Hasil Analisis *Outer Model*

Indikator	Kinerja	Sistem Informasi Kepegawaian	Loading Factor	Composite Reliability	Ket	Cronbach's Alpha	Average Variance Extracted (AVE)
K1	0,759		Valid	0,856	Reliabel	0,790	0,544
K2	0,684						
K3	0,799						
K4	0,731						
K5	0,711						
SIK1		0,652					
SIK2		0,848					

Indikator	Kinerja	Sistem Informasi Kepegawaian	Loading Factor	Composite Reliability	Ket	Cronbach's Alpha	Average Variance Extracted (AVE)
SIK3		0,772	Valid	0,871	Reliabel	0,813	0,577
SIK4		0,830					
SIK5		0,674					

Sumber : Hasil Olahan SEM-PLS, 2026

Berdasarkan hasil pengujian model pengukuran, seluruh indikator pada variabel Kinerja dan Sistem Informasi Kepegawaian (SIMPEG) dinyatakan valid dan reliabel. Hal ini ditunjukkan oleh nilai *loading factor* masing-masing indikator yang berada di atas batas minimum yang dapat diterima, sehingga mampu merepresentasikan variabel yang diukur. Variabel kinerja memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,856 dan *Composite Reliability* sebesar 0,790, sedangkan variabel SIMPEG memiliki *Cronbach's Alpha* sebesar 0,871 dan *Composite Reliability* sebesar 0,813, yang menunjukkan tingkat konsistensi internal yang baik. Selain itu, nilai *Average Variance Extracted* (AVE) untuk kinerja sebesar 0,544 dan SIMPEG sebesar 0,577, yang berarti masing-masing variabel mampu menjelaskan lebih dari 50% varians indikatornya. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian yang digunakan telah memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas serta layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.



Gambar 3. Bootstrapping Analisis Inner Model

Uji signifikansi struktural mengonfirmasi hubungan yang sangat signifikan antara Sistem Informasi Kepegawaian (SIMPEG) dan kinerja pegawai, ditunjukkan oleh perolehan nilai *t*-statistik sebesar 40,608 yang melampaui nilai kritis 1,96 pada tingkat signifikansi 5%. Pada tingkat pengukuran, seluruh indikator pengamat untuk kedua konstruk juga mencatatkan nilai *t*-statistik di atas ambang batas yang disyaratkan, membuktikan bahwa masing-masing manifest berkontribusi secara nyata dan valid dalam merefleksikan variabel latennya. Temuan inferensial ini menegaskan secara empiris bahwa implementasi SIMPEG memegang peranan krusial dan substantif dalam mendorong peningkatan kinerja pegawai.

Tabel 5. Hasil Analisis Outer Model R Square

	R Square	R Square Adjusted
Kinerja	0,848	0,844

Sumber : Hasil Olahan SEM-PLS, 2026

Nilai *R Square* sebesar 0,848 menunjukkan bahwa 84,8% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel Sistem Informasi Kepegawaian (SIMPEG), sedangkan sisanya 15,2% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Sementara itu, nilai *R Square Adjusted* sebesar 0,844 menegaskan bahwa model penelitian tetap kuat dan stabil setelah disesuaikan dengan jumlah variabel yang digunakan. Dengan demikian, SIMPEG memiliki kemampuan yang sangat baik dalam menjelaskan kinerja pegawai di BKPSDM Kabupaten Indragiri Hilir.

Tabel 6. Hasil Analisis Inner Model

Hubungan Antar Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Sistem Informasi Kepegawaian -> Kinerja	0,921	0,930	0,023	40,608	0,000

Sumber : Hasil Olahan SEM-PLS, 2026

Berdasarkan hasil pengujian hubungan antar variabel, Sistem Informasi Kepegawaian (SIMPEG) memiliki pengaruh positif dan sangat signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan oleh nilai *original sample* sebesar 0,921, yang menandakan bahwa peningkatan kualitas SIMPEG akan diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai. Nilai *t-statistics* sebesar 40,608 dengan *p-values* 0,000 menunjukkan bahwa pengaruh tersebut signifikan secara statistik. Selain itu, nilai *standard deviation* yang rendah (0,023)

mengindikasikan kestabilan hasil estimasi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa SIMPEG berperan penting dan nyata dalam meningkatkan kinerja pegawai di BKPSDM Kabupaten Indragiri Hilir.

Pembahasan hasil penelitian ini diawali dengan evaluasi model pengukuran (*outer model*) untuk memastikan bahwa indikator-indikator yang digunakan telah mampu mengukur variabel penelitian secara valid dan reliabel. Hasil analisis menunjukkan bahwa seluruh indikator pada variabel Sistem Informasi Kepegawaian (SIMPEG) dan kinerja pegawai memiliki nilai *loading factor* yang berada pada batas penerimaan, sehingga indikator-indikator tersebut dinyatakan valid. Selain itu, nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* pada kedua variabel telah melebihi kriteria yang ditetapkan, yang menandakan bahwa instrumen penelitian memiliki konsistensi internal yang baik. Nilai *Average Variance Extracted* (AVE) yang lebih besar dari 0,50 juga menunjukkan bahwa masing-masing variabel mampu menjelaskan varians indikatornya secara memadai. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model pengukuran telah memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas, sehingga layak digunakan untuk analisis struktural.

Selanjutnya, evaluasi model struktural (*inner model*) dilakukan untuk mengetahui kekuatan hubungan antar variabel dalam penelitian. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai *R Square* sebesar 0,848 pada variabel kinerja pegawai mengindikasikan bahwa SIMPEG mampu menjelaskan sebesar 84,8% variasi kinerja pegawai, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Nilai *R Square Adjusted* sebesar 0,844 menegaskan bahwa model penelitian memiliki kemampuan penjelasan yang kuat dan stabil. Hal ini menunjukkan bahwa SIMPEG merupakan faktor dominan yang memengaruhi kinerja pegawai di BKPSDM Kabupaten Indragiri Hilir. Pengujian hipotesis menunjukkan bahwa SIMPEG memiliki pengaruh positif dan sangat signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,921, nilai *t-statistik* sebesar 40,608, serta *p-values* sebesar 0,000, yang berada di bawah tingkat signifikansi 0,05. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik penerapan SIMPEG, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai. SIMPEG mampu mendukung kinerja pegawai melalui penyediaan data kepegawaian yang akurat, terintegrasi, serta mudah diakses, sehingga proses administrasi kepegawaian dapat dilakukan secara lebih efektif dan efisien.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menegaskan bahwa penerapan Sistem Informasi Kepegawaian (SIMPEG) memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai pada BKPSDM Kabupaten Indragiri Hilir. Temuan ini sejalan dengan konsep digitalisasi administrasi kepegawaian yang menekankan pemanfaatan teknologi informasi untuk mendukung efektivitas kerja dan kualitas layanan kepegawaian. Oleh karena itu, optimalisasi SIMPEG perlu terus dilakukan agar manfaatnya terhadap kinerja pegawai dapat dirasakan secara berkelanjutan.

4. KESIMPULAN DAN SARAN/REKOMENDASI

4.1 Kesimpulan

Hasil analisis data menyimpulkan bahwa Sistem Informasi Kepegawaian (SIMPEG) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Indragiri Hilir. Tingginya kontribusi SIMPEG dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai menegaskan bahwa efektivitas penerapan sistem informasi berbasis digital merupakan determinan penting dalam mengoptimalkan produktivitas dan efisiensi tata kelola administrasi kepegawaian. Di samping itu, pemenuhan seluruh kriteria validitas dan reliabilitas pada instrumen penelitian menjamin integritas metodologis serta keandalan temuan ini, sehingga dapat dijadikan landasan empiris yang kredibel bagi perumusan kebijakan dan pengambilan keputusan strategis instansi.

4.2 Saran/Rekomendasi

Berdasarkan temuan tersebut, BKPSDM Kabupaten Indragiri Hilir direkomendasikan untuk mengoptimalkan implementasi SIMPEG secara berkelanjutan melalui peningkatan akurasi dan integritas data, penguatan interoperabilitas sistem, serta pelatihan intensif guna mendongkrak literasi digital pegawai. Dari perspektif akademis, penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan model dengan mengintegrasikan variabel prediktor lain, seperti kompetensi digital, kepemimpinan transformasional, maupun budaya organisasi, guna memetakan determinan kinerja pegawai sektor publik secara lebih komprehensif.

REFERENSI

- Armstrong, M. (2014). *Handbook of Human Resource Management*. Kogan Page Publishers.
- Aulia, et al. (2024). The Influence of the Human Resource Information System (HRIS), Organizational Culture, Financial Incentives, and Flexible Working Space (FWS) On Employee Performance (Survey of PT Cloud Hosting Indonesia employees). *Journal of Research in Social Science And Humanities*, 4(2). <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.47679/jrssh.v4i2.119>

- Bangun Triharyanto. (2024). *Strategi Menghadapi Transformasi Digital' Akselerasi Kompetensi Aparatur Sipil Negara Di Tengah Arus Kemajuan Teknologi Digital*. Kreatifa Prima.
- Bernardin, et al. (2023). *Human Resource Management*. McGraw-Hill.
- Carvalho, L. P. d. (2023). Predictors of Digital Competence of Public University Employees and the Impact on Innovative Work Behavior. *Administrative Sciences*, 13(5). <https://doi.org/10.3390/admsci13050131>
- Djaali. (2020). *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (B. S. Fatmawati (ed.); Satu). Bumi Aksara.
- Endarti, et al. (2025). The Effect Of Digitalization Skills On Employee Performance With Readiness To Change As An Intervening Variable. *ProceedingsofTheInternationalIndonesiaConferenceonInterdisciplinaryStudies(IICIS)*
- Febrianti, et al. (2024). Penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) di Kementerian Hukum dan HAM Sumatera Utara. *Jurnal Riset Akuntansi*, 2(2). <https://doi.org/https://doi.org/10.54066/jura-itb.v2i2.1690>
- Ferdinand. (2014). *Metode Penelitian Manajemen*. BP Universitas Diponegoro.
- Hair, J.F., Hult, G.T.M., Ringle, C.M., & Sarstedt, M. (2017). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* (2nd ed.). Sage Publications. <https://doi.org/10.4135/9781483384423>
- Hasibuan, Malayu, S. . (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Koming, et al. (2025). Penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) Dalam Mendukung e-Government Pada Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Bali. *Indonesian Journal of Public Administration Review*, 2(3), 13. <https://doi.org/https://doi.org/10.47134/par.v2i3.4173>
- Kurniawati. (2015). *Pengembangan Sumber Daya Manusia* (N. Hikmah (ed.); 1st ed.). Universitas Terbuka.
- Mangkunegara. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Ceatakn ke). Remaja Rosdakarya.
- Mathis, et al. (2020). *Human Resource Management*. Cengage.
- Mergel, I., Edelman, N., & Haug, N. (2019). Defining digital transformation: Results from expert interviews. *Government Information Quarterly*, 36(4), 101385. <https://doi.org/10.1016/j.giq.2019.06.002>
- Panggabean, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (A. Nurhayati, Siti. Canty (ed.); 2nd ed.). Universitas Terbuka.
- Rahmanda, et al. (2023). Evaluasi Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) Di Kementerian Agama Ogan Ilir Menggunakan System Usability Scale (SUS). *Jurnal Teknologi Informatika Dan Komputer*, 9(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.37012/jtik.v9i1.1508>
- Rahmawati, et al. (2022). Analisis Kesiapan Infrastruktur Teknologi Informasi dalam Implementasi SIMPEG. *Jurnal Manajemen Sistem Informasi*, 7(1), 33–44.
- Robbins, S. P., & Judge, T. (2013). *Organizational Behavior* (15th ed.). Pearson Education.
- Rohaimudin, et al. (2025). Efektivitas Sistem Informasi Kepegawaian (Simpeg) Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Di Bkpsdm Kota Serang. *Jurnal Inovasi Dan Teknologi Pendidikan*, 4(1), 40–47. <https://doi.org/10.46306/jurinotep.v4i1.103>
- Santi, et al. (2023). Implementasi Aplikasi Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (Simpeg) Dilihat Dari Aspek Sumber Daya Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Bkpsdm) Kabupaten Tabalong. *JAPB*, 6(2). <http://jurnal.stiatabalong.ac.id/index.php/JAPB>
- Serli, et al. (2025). Peran Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) dalam Transformasi Digital Birokrasi di Kantor Wilayah Kementerian Hukum Sumatera Barat. *Jurnal Ilmu Komunikasi Dan Sosial Politik*, 3(2), 511–523. <https://doi.org/10.62379/jiksp.v3i2.3634>
- Simamora, H. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN.
- Syafrinadina, et al. (2024). *Ekonomi dan Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Gita Lentera.
- Wulandari, et al. (2024). Penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) Di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Pekanbaru. *Journal of Public Administration Review*, 1(1). <https://journal.uir.ac.id/index.php/jpar>