

Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Messawa Kabupaten Mamasa

The Influence of Management Information Systems and Leadership on Employee Performance at the Messawa District Office, Mamasa Regency

Dwi Luwis Fuji Evandari*, Cahyono, Ahmad Jumarding

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bosowa

*Correspondent author email: fujievandari7501@gmail.com

Diterima: 08 September 2024 / Disetujui: 30 Desember 2024

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji, menganalisis, dan menginterpretasikan pengaruh Sistem Informasi Manajemen (SIM) dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Messawa, Kabupaten Mamasa. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode explanatory research. Data diperoleh melalui observasi, dokumentasi, dan penyebaran kuesioner kepada 47 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa SIM dan Kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, baik secara parsial maupun simultan. Koefisien determinasi sebesar 74,1% mengindikasikan bahwa variabel bebas, yaitu SIM dan Kepemimpinan, secara bersama-sama memiliki hubungan kuat terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, penelitian ini menegaskan pentingnya penerapan SIM yang efektif dan gaya kepemimpinan yang tepat dalam meningkatkan produktivitas dan kinerja pegawai. Temuan ini memberikan implikasi bagi pengelolaan organisasi pemerintahan, khususnya dalam meningkatkan efisiensi kerja dan pengambilan keputusan berbasis data di lingkungan kantor kecamatan. Penelitian ini diharapkan menjadi rujukan untuk pengembangan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih baik pada instansi pemerintahan.

Kata Kunci: Sistem Informasi Manajemen, Kepemimpinan, Kinerja Pegawai

Abstract: This study aims to examine, analyze, and interpret the influence of Management Information Systems (MIS) and Leadership on Employee Performance at the Messawa Sub-district Office, Mamasa Regency. The research employs a quantitative approach using explanatory research methods. Data were collected through observation, documentation, and the distribution of questionnaires to 47 respondents. The findings indicate that MIS and Leadership have a positive and significant effect on Employee Performance, both partially and simultaneously. A coefficient of determination of 74.1% suggests that the independent variables, namely MIS and Leadership, collectively have a strong relationship with employee performance. Thus, this study highlights the importance of effective MIS implementation and appropriate leadership styles in enhancing employee productivity and performance. These findings have implications for organizational management, particularly in improving work efficiency and data-driven decision-making in government offices. This research is expected to serve as a reference for developing better human resource management strategies in government institutions.

Keywords: Management Information System, Leadership and Employee Performance



This work is licensed under Creative Commons Attribution License 4.0 CC-BY International license

A. PENDAHULUAN

Perkembangan sistem informasi dari tahun ketahun ditandai dengan semakin pentingnya informasi serta pengolahan data didalam aspek kehidupan manusia. Sebuah sistem merupakan komponen penting dan sangat dibutuhkan oleh suatu instansi resmi. dengan adanya sistem yang terintegrasi, kinerja suatu instansi pemerintahan akan lebih terarah dan sistematis. Menurut (Cahyono,2023) Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan sangat bergantung pada perilaku dan sikap organisasi dengan mensinergikan berbagai sumber daya termasuk sumber daya manusia, sumber daya alam, ilmu pengetahuan dan teknologi. Kemudian Hasanuddin Remmang dan Haeruddin (2017) Mengatakan bahwa Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni yang mempelajari tentang seluk beluk mengenai keberadaan sumber daya manusia di dalam menerapkan fungsi manajemen. Setiap individu sumber daya manusia mampu dalam mengembangkan atau mengelola setiap fungsi manajemen berupa perencanaan, pelaksanaan, pengorganisasian dan pengendalian untuk mencapai

tujuan organisasi. Herminawaty dan Indrayani (2021) mengatakan bahwa “Manajemen Sumber Daya Manusia Merupakan Kemampuan hubungannya dengan keterampilan, keberanian hubungannya dengan emosional dan mental, keteguhan hati hubungannya dengan motivasi diri, kreatifitas yang memerlukan sebuah inspirasi sebagai cikal bakal ide untuk menemukan peluang berdasarkan intuisi.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, yang dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi memiliki aset sehingga harus dilatih untuk mengembangkan kemampuannya. Sumber daya manusia terbagi menjadi dua yaitu sdm makro dimana jumlah penduduk dalam usia produktif ada disubuh wilayah, dan SDM mikro memiliki arti yang sempit yang individunya bekerja pada institusi atau perusahaan. Sumberdaya manusia sangat penting dan harus dimiliki agar mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Sumberdaya manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan sumber daya yang lain seperti modal, teknologi, karena manusia yang mengendalikan faktor yang lain. Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting yang tidak dapat dilepaskan dari suatu organisasi baik itu institusi maupun perusahaan. SDM merupakan kunci untuk menentukan perkembangan perusahaan. Pada dasarnya SDM merupakan manusia yang dipekerjakan dalam suatu organisasi atau institusi sebagai penggerak, pemikir dan perencanaan agar mencapai tujuan.

Sistem informasi merupakan suatu sistem yang dapat mengkombinasikan aktivitas manusia dan pengguna teknologi agar mendukung manajemen kegiatan operasional. Didalam suatu perusahaan sistem informasi sangat penting untuk mendukung keberlangsungan perkembangan suatu perusahaan atau instansi. Akibat bila kekurangan informasi, dalam waktu tertentu perusahaan atau instansi akan mengalami ketidakmampuan mengontrol sumberdaya, sehingga dalam mengambil keputusan-keputusan strategis sangat terganggu, yang berakibat kekurangan informasi dan suatu pekerjaan tidak berjalan dengan seharusnya. Pengertian sistem informasi John F. Nash adalah kombinasi dari manusia, fasilitas atau alat komunikasi, media, prosedur dan pengendalian yang bermaksud menata jaringan komunikasi yang penting proses atau transaksi tertentu dan rutin, membantu manajemen dan pemakaian intern dan ekstern dan menyediakan dasar pengambilan keputusan yang tepat. Menurut (Robbins & Stephen, 2011), Kepemimpinan adalah “Kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok untuk pencapaian suatu visi atau tujuan”. Kepemimpinan salah satu faktor penting untuk mencapai suatu tujuan organisasi, hal terjadi karena menurut Oemar (2001:166) dalam Indrasi “Seseorang yang menduduki jabatan pemimpin dalam manajemen suatu organisasi mempunyai peranan penting, tidak hanya secara internal bagi organisasi yang bersangkutan akan tetapi juga dalam menghadapi pihak luar organisasi” peran-peran tersebut adalah : peran sebagai katalisator, peran sebagai fasilitator, peran sebagai pemecah masalah, peran sebagai penghubung sumber, dan peran sebagai komunikator. Menurut (Jumarding, 2019) Kepemimpinan merupakan salah satu hal yang dapat membuat perusahaan dapat berhasil dalam mencapai tujuannya. Pelaksanaan kepemimpinan cenderung akan menumbuhkan kepercayaan, partisipasi, loyalitas, dan internal motivasi pada para bawahan dengan cara persuasif. Hal ini akan diperoleh karena kecakapan, kemampuan dan perilakunya. Senada dengan Pendapat di atas, Sutanto

Kinerja pegawai merupakan suatu hasil kerja dari mutu pekerjaan yang telah pegawai lakukan dalam melakukan kegiatan pelaksanaan tugas dengan rasa tanggung jawab terhadap tugas yang dikerjakan. (Riedel, dkk., 2019). Kinerja adalah kinerja kerja seorang pegawai, yang dapat diukur dari segi mutu kerja yang berdasarkan standar kerja yang sudah ditentukan oleh perusahaan. Performa bagus adalah kinerja maksimal. (Rukhayat, 2018) Dimana dapat diketahui suatu kinerja pegawai yang baik dalam kedisiplinan kerja dapat menciptakan suatu kualitas kerja, serta konsistensi pegawai dalam melaksanakan tanggung jawab yang sudah diberikan atasannya. Kinerja Pegawai merupakan tingkat menunjukkan sejauh mana pelaksanaan tugas yang sebenarnya dapat dilakukan dan misi organisasi dicapai dalam kinerja pegawai di organisasi tertentu (Tamba, dkk, 2018). Kinerja adalah pekerjaan pegawai yang memberikan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan. Tetapi setiap orang memiliki kecenderungan untuk menghadapi hal-hal yang tidak terduga, dan dalam perjalanan untuk memenuhi kebutuhan melalui pengalaman mereka, mereka akan membuat kemajuan dalam hidup mereka (Bentar, dkk, 2017).

Seiring dengan perkembangan teknologi komputer yang semakin pesat dan menjadi suatu metode yang mengharuskan suatu instansi pemerintahan menjalankan kegiatan secara efektif dan efisien. Sistem informasi sebagai kombinasi dari Teknologi untuk mendukung operasional dalam pengambilan

keputusan ataupun kebijakan. Sistem informasi adalah suatu sistem yang mengkombi nasikan antara aktivitas manusia dan penggunaan teknologi untuk mendukung manajemen dan kegiatan oprasional. Salah satu sistem informasi dalam suatu instansi pemerinthan adalah sistem informasih manajmen. Didalam pemerintahan sistem informasi manajemen mengambil peranan penting dalam menyediakan layanan yang dapat dipakai sebagai dasar perencanaan, pengawasan, hingga pengarahan yang dilakukan pihak manajemen. Penerapan akan sistem informasi manajemen akan membantuh aparat pemerintahan dalam melaksanakan pekerjaannya ketika memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan mengurangi keterbatasan yang dimiliki. Dalama hal ini pemimpin sangat dibutuhkan untuk mengatur dalam menjalannya pelayanan-pelayan atau pun mengambil keputusan dalam suatu institudi pemerintahan. Karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah. Tidak mudah, karena harus memahami setiap perilaku bawahan yang berbeda-beda. Bawahan dipengaruhi sedemikian rupa. Sehingga bisa memberikan pengabdian dan partisipasinya kepada organisasi secara efektif dan efisien. Dengan kata lain dapat dikatakan bahwa sukses tidaknya usaha pencapaian tujuan organisasi. Ditentukan oleh kualitas kepemimpinan.

Kantor kecamatan Messawa kabupaten Mamasa, menjadi kordinartor pemerintah yang merupakan ujung tombak pelayanan terhadap masyarakat dan juga disebut sebagai basis pelayanan publik. Kantor kecamatan Messawa Kabupaten Mamasa, bertugas untuk menjalankan kewenangan pemerintahan yang dilimpahkan oleh Bupati Kabupaten untuk menangani bagian urusan otonomi daerah dan juga menjalankan tugas umum pemerintahan. Kantor Kecamatan Messawa kabupaten Mamasa adalah kantor yang tertelak diwilayah pegunungan yang jauh dari ibu kota, yang bisa dikatakan tertinggal dari perkembangan teknologi dizaman moderen sekarang dikarenakan kurangnya akan saran prasaran yang belum memadai.dan juga bagaimana cara suatu pemimpin atau bapak camat untuk mengatur segala kekurangan atau kelemahan- kelemahan yang disebabkan oleh situasi teknologi yang belum stabil atau memadai,yang terjadi didalam Hal ini menjadi daya tarik tersendiri bagi penulis untuk melaksanakan penelitian ditempat tersebut.

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji, menganalisis, dan menginterpretasikan pengaruh Sistem Informasi Manajemen (SIM) dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Messawa, Kabupaten Mamasa.

B. METODE PENELITIAN

Walidin & Tabrani (2015), penelitian kualitatif adalah suatu proses penelitian untuk memahami fenomena-fenomena manusia atau sosial dengan menciptakan gambaran yang menyeluruh dan kompleks yang dapat disajikan dengan kata-kata, melaporkan pandangan terinci yang diperoleh dari sumber informan, serta dilakukan dalam latar setting yang alamiah. Penelitian kualitatif memiliki sifat deskriptif dan cenderung menggunakan analisis pendekatan induktif, sehingga proses dan makna berdasarkan perspektif subyek lebih ditonjolkan dalam penelitian kualitatif ini (Fadil, 2020). Dapat disimpulkan bahwa metode penelitian deskriptif kualitatif adalah penelitian yang dilakukan untuk meneliti objek, suatu kondisi, sekelompok manusia, atau fenomena lainnya dengan kondisi alamiah atau riil (tanpa situasi eksperimen) untuk membuat gambaran umum yang sistematis atau deskripsi rinci yang faktual dan akurat.

Analisis regresi berganda merupakan analisis statistic yang menghubungkan antara dua variabel independen atau lebih dengan variabel dependen Y. Secara umum, model regresi berganda untuk populasi adalah sebagai berikut (Digdowiseiso, 2017):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

1) Karakteristik Responden

Mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 29 pegawai (61,70 %) dan responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 18 pegawai (38,30%) hal ini sejalan dengan hasil penelitian Kurnadi (2019) yang mengatakan bahwa semakin banyak pegawai atau pekerja laki-laki didalam suatu

organisasi maka tujuan organisasi akan lebih mudah tercapai. Umur responden terbanyak adalah umur 21-30 tahun yaitu sebanyak 19 orang atau 40,42% hal ini menunjukkan Pegawai Kantor Kecamatan Messawa Kabupaten Mamasa sebagian besar berusia muda dan merupakan umur yang sangat produktif. Untuk urutan kedua diikuti dengan usia responden 31- 40 tahun sebanyak 15 orang atau 31,91%. Untuk urutan ketiga adalah umur 41-50 tahun sebanyak 10 orang atau 21,27% dan urutan selanjutnya 50< tahun sebanyak 3 orang atau 6,38%. Kategori tingkat pendidikan sebanyak 5 orang atau 10,63% yang berpendidikan SMA, sebanyak 10 orang atau 21,27% yang berpendidikan Diploma, sebanyak 29 orang atau 61,70% yang berpendidikan S1 dan sebanyak 3 orang atau 6,38% yang berpendidikan S2.

2) Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan sejauh mana instrumen pengukuran mampu mengukur apa yang ingin diukur. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur Berdasarkan hasil olah data dari 24 item pertanyaan dengan menggunakan program SPSS diperoleh bahwa seluruh instrumen penelitian Sistem Informasi Manajemen (X1), Kepemimpinan (X2), dan Kinerja Pegawai (Y) sudah dinyatakan valid karena nilai person corelation > r tabel (0,05;45) = 0,2069 sehingga instrumen tersebut dapat digunakan untuk penelitian ini

3) Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 1. Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	16.794	5.936		2.829	.002
1 Sistem Informasi Manajemen (X1)	.357	.121	.173	2.300	.002
Kepemimpinan (X2)	.412	.125	.436	3.284	.002

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Primer Diolah 2023

Dari tabel diatas dengan memperhatikan angka yang berada pada kolo Unstandardized Coefficients Beta, dapat di buat persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 16,794 + 0,357X_1 + 0,412X_2$$

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda tersebut, didapatkan:

- a) (a) = 16,794 adalah konstanta ataupun keadaan saat variabel kinerja pegawai belum dipengaruhi oleh variabel lainya yaitu Sistem Informasi Manajemen (X₁) dan Kepemimpinan (X₂)
- b) b₁ = merupakan nilai koefisien regresi variabel Sistem Informasi Manajemen (X₁) sebesar 0,357 dan memiliki tanda positif yang menunjukkan bahwa Sistem Informasi Manajemen terhadap kinerja pegawai memiliki pengaruh positif, yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel Sistem Informasi Manajemen maka akan menaikkan kinerja pegawai sebesar 0,357 dengan asumsi pengaruh variabel lain dianggap konstan atau sama dengan nol.
- c) b₂ = merupakan nilai koefisien regresi variabe Kepemimpinan (X₂) sebesar 0,412 dan memiliki tanda positif yang menunjukkan bahwa Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai memiliki pengaruh positif, yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel Kepemimpinan maka akan menaikkan kinerja pegawai sebesar 0,412 dengan asumsi pengaruh variabel lain dianggap konstan atau sama dengan nol.

Dari hasil persamaan regresi diatas, maka pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja pegawai adalah variabel Kepemimpinan sebesar 0,412, variabel dan variabel Sistem Informasi Manajemen 0,357 yang paling rendah. Sementara untuk nilai tersebut dapat membuktikan bahwa variabel Kepemimpinan pengaruhnya paling besar atau dominan mempengaruhi.

4) Uji t Parsial

- a) Pengujian pengaruh variabel Sistem Infomasi Manajemen terhadap kinerja Pegawai dapat diketahui dengan melihat nilai t hitung sebesar 2,300 dan t tabel sebesar 2,017 dengan nilai signifikan sebesar 0,02. Nilai t lebih besar dari t tabel dan nilai signifikansi yang berada di

bawah 0,05 yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh dari variabel Sistem Informasi Manajemen terhadap Kinerja Pegawai. Hasil penelitian ini mendukung hipotesis pertama bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Sistem Informasi Manajemen terhadap kinerja pegawai.

- b) Pengujian pengaruh variabel kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dapat diketahui dengan melihat nilai t hitung sebesar 3,284 dan t tabel 2,017 dengan signifikansi sebesar 0,002. Nilai t hitung lebih besar dari t tabel dan nilai signifikansi yang berada di bawah 0,05 yang menunjukkan adanya pengaruh dari variabel Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian mendukung hipotesis kedua bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

5) Uji F Simultan

Tabel 2. Hasil Uji Simultan (Uji F)

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	29.277	2	14.638	7.160	.002b
	Residual	89.957	44	2.044		
	Total	119.234	46			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Sistem Informasi Manajemen (X1), Kepemimpinan (X2),

Sumber: Data Primer Diolah 2023

Berdasarkan Tabel 2. maka dapat diketahui bahwa nilai signifikansi untuk pengaruh Sistem Informasi Manajemen (X1) dan kepemimpinan (X2) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y) dengan nilai sig $0,000 < 0,05$ dan nilai f hitung $7,160 > f$ tabel $3,209$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima yang berarti terdapat pengaruh variabel X1, X2, secara simultan terhadap variabel Y.

6) Koefisien Determinan

Tabel 3. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.861a	.741	.511	1.42985

a. Predictors: (Constant), Sistem Informasi Manajemen (X1), Kepemimpinan (X2),

b. Dependent variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Data Primer Diolah 2023

Dari hasil analisis diatas maka faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menunjukkan hasil nilai koefisien determinasi (R Square) 0,861 Hal ini berarti keseluruhan dari variabel bebas memiliki hubungan secara bersama-sama sebesar 88% terhadap variabel kinerja pegawai sedangkan sisanya sebesar 12% yang di pengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak ada pada penelitian ini.

Pembahasan

1) Pengaruh Sistem Informasi Manajemen terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji hipotesis pertama menunjukkan bahwa variabel Sistem Informasi Manajemen (SIM) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Messawa, Kabupaten Mamasa. Nilai thitung untuk variabel SIM adalah 2,300, yang lebih besar dibandingkan dengan ttabel sebesar 2,017 pada tingkat signifikansi 0,001, sehingga H1 diterima. Dengan demikian, SIM terbukti memberikan dampak positif dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui pengelolaan informasi yang efisien. Mayoritas responden memberikan jawaban sangat setuju pada pernyataan kuisioner terkait SIM, yang mencerminkan kepercayaan pada sistem tersebut.

Pentingnya penerapan SIM yang baik terlihat dari kemampuannya dalam memfasilitasi aliran informasi yang tepat waktu dan relevan. Hal ini mendukung pengambilan keputusan yang lebih baik dan meningkatkan efisiensi operasional. Sistem yang diterapkan di kantor camat memungkinkan pegawai untuk bekerja lebih terorganisir dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat. Selain itu, SIM membantu meminimalkan kesalahan dalam pengolahan data administratif, sehingga menghasilkan pekerjaan yang lebih akurat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Yunita (2020), yang menunjukkan bahwa SIM berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT Bank Sulselbar Cabang Jeneponto. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa keberadaan SIM meningkatkan koordinasi dan produktivitas karyawan. Namun, penelitian ini juga berbeda dari hasil studi Rahman (2019), yang menemukan bahwa SIM tidak memberikan pengaruh signifikan pada kinerja karyawan di sektor non-pemerintahan akibat kurangnya pelatihan.

Perbedaan hasil tersebut dapat disebabkan oleh konteks organisasi yang berbeda, seperti ketersediaan sumber daya dan kesiapan infrastruktur teknologi. Pada Kantor Camat Messawa, penerapan SIM tampaknya didukung oleh infrastruktur yang memadai dan pelatihan yang diberikan kepada pegawai. Faktor-faktor ini memainkan peran penting dalam memastikan efektivitas sistem tersebut.

Dengan hasil ini, dapat disimpulkan bahwa SIM memiliki peran strategis dalam mendukung kinerja pegawai. Untuk meningkatkan dampaknya, pihak pengelola kantor Camat disarankan untuk terus mengembangkan sistem ini melalui pembaruan perangkat lunak dan pelatihan berkelanjutan. Langkah ini diharapkan mampu menjaga kinerja pegawai pada tingkat yang optimal.

2) Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji hipotesis kedua menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Messawa. Nilai *t*-hitung untuk variabel Kepemimpinan adalah 3,284, yang lebih besar dibandingkan dengan *t*-tabel sebesar 2,017 pada tingkat signifikansi 0,002, sehingga H_2 diterima. Kepemimpinan yang efektif terbukti mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan memotivasi pegawai untuk bekerja lebih baik. Mayoritas responden memberikan jawaban sangat setuju pada pernyataan kuisioner terkait kepemimpinan.

Pemimpin yang berkompeten mampu memberikan arahan yang jelas, mendukung pengembangan individu, dan menciptakan hubungan kerja yang harmonis. Hal ini tercermin dalam peningkatan kinerja pegawai yang merasa dihargai dan didukung oleh pemimpinnya. Selain itu, kepemimpinan yang baik dapat mendorong pegawai untuk lebih inovatif dan berkontribusi secara maksimal terhadap tujuan organisasi.

Penelitian ini sejalan dengan temuan Muslin (2022), yang menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT Mitratani Dua Tujuh Jember. Pemimpin yang adaptif dan inspiratif mampu meningkatkan produktivitas serta kepuasan kerja karyawan. Namun, hasil ini berbeda dari penelitian Sukmawati (2021), yang menemukan bahwa kepemimpinan tidak signifikan memengaruhi kinerja karyawan di perusahaan rintisan akibat gaya kepemimpinan yang otoriter.

Perbedaan tersebut dapat dijelaskan oleh perbedaan budaya organisasi dan tingkat kematangan pegawai di berbagai sektor. Di Kantor Kecamatan Messawa, gaya kepemimpinan yang diterapkan tampaknya lebih demokratis dan partisipatif, sehingga menciptakan dampak positif pada kinerja pegawai. Sebaliknya, gaya otoriter cenderung membatasi inisiatif dan kreativitas karyawan.

Berdasarkan hasil ini, pemimpin di Kantor Kecamatan Messawa disarankan untuk terus meningkatkan keterampilan kepemimpinan mereka. Pelatihan kepemimpinan dan evaluasi berkala dapat membantu memastikan efektivitas gaya kepemimpinan yang diterapkan. Hal ini akan memberikan dampak jangka panjang pada peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan.

3) Pengaruh Sistem Informasi Manajemen dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji hipotesis keempat menunjukkan bahwa variabel SIM (X1) dan Kepemimpinan (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di Kantor Kecamatan Messawa. Hal ini dibuktikan dengan nilai *F*-hitung sebesar 7,160, yang lebih besar dibandingkan dengan *F*-tabel sebesar 3,209 pada tingkat kesalahan 5%. Dengan demikian, SIM dan Kepemimpinan secara bersama-sama memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Kombinasi SIM yang efektif dan kepemimpinan yang baik menciptakan sinergi yang mendukung produktivitas organisasi. SIM memungkinkan alur kerja yang lebih terstruktur, sementara kepemimpinan yang kompeten memastikan implementasi sistem tersebut berjalan optimal. Responden dalam penelitian ini menunjukkan tingkat kepuasan yang tinggi terhadap kombinasi kedua faktor ini.

Penelitian ini konsisten dengan temuan Humar (2021), yang menunjukkan bahwa SIM dan Kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Rajawali Grand

Ballroom Palembang. Kombinasi keduanya meningkatkan efisiensi operasional dan kualitas layanan organisasi. Sebaliknya, penelitian Sari (2018) menunjukkan bahwa SIM dan Kepemimpinan tidak signifikan memengaruhi kinerja di perusahaan kecil akibat kurangnya integrasi antara teknologi dan manajemen.

Perbedaan hasil ini menunjukkan pentingnya konteks organisasi, seperti skala operasi dan kesiapan teknologi. Di Kantor Kecamatan Messawa, integrasi antara SIM dan kepemimpinan telah diterapkan dengan baik, sehingga menghasilkan dampak yang signifikan. Faktor-faktor seperti pelatihan, evaluasi sistem, dan komunikasi yang efektif berkontribusi terhadap hasil yang positif.

Kesimpulannya, pengelola Kantor Kecamatan Messawa perlu terus memprioritaskan pengembangan SIM dan kepemimpinan secara simultan. Upaya ini dapat dilakukan melalui investasi dalam teknologi, pelatihan pegawai, dan penguatan keterampilan kepemimpinan. Dengan langkah-langkah ini, diharapkan kinerja pegawai dapat terus meningkat seiring dengan perkembangan kebutuhan organisasi.

D. KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa hasil Uji t yang menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,300, menjelaskan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Sistem Informasi Manajemen (X1) terhadap kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Kecamatan Messawa Kabupaten Mamasa dengan demikian hipotesis pertama diterima dan variabel ini berpengaruh sebanyak 35,7% dilihat dari hasil analisis regresi berganda, hal ini juga didukung oleh pendapat jawaban para responden yang berarti bahwa penerapan sistem informasi Manajemen oleh Kantor Kecamatan memudahkan pegawai dalam mengakses data dan informasi. Variabel Kepemimpinan (X2) memiliki pengaruh sebesar 41,2 % terhadap kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Kecamatan Messawa, Kab. Mamasa yang dilihat dari hasil analisis regresi berganda serta dari nilai t hitung sebesar 3,284 menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif secara signifikan dengan demikian hipotesis kedua diterima. Hal ini juga didukung Pada Variabel Disiplin Kerja (X2) hasil penelitian yang di lakukan oleh peneliti pada Kantor Kecamatan Messawa, Kab. Mamasa mendapat respon yang sangat baik mengenai judul yang di angkat, variabel kepemimpinan (X2) pada proses penelitian yang di lakukan mendapat kesimpulan bahwa pimpinan kantor Kecamatan Messawa mampu menghargai setiap perbedaan pendapat untuk tujuan yang lebih baik. Kedua variabel bebas yaitu sistem informasi manajemen dan kepemimpinan memiliki pengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja pegawai, melalui uji F dimana menghasilkan angka sebesar 7,160 pada fhitung.

DAFTAR PUSTAKA

- Alandri, F. (2013). Peran Sistem Informasi Manajemen Berbasis Komputer Dalam Meningkatkan Pelayanan Publik Di Lingkungan Kantor Bupati Kabupaten Berau. *eJournal Ilmu Pemerintahan*, 1(1), 182-194.
- Anggraini, Y., Pasha, D., & Damayanti, D. (2020). Sistem Informasi Penjualan Sepeda Berbasis Web Menggunakan Framework Codeigniter. *Jurnal Teknologi Dan Sistem Informasi*, 1(2), 64-70.
- Baihaqi, B., Islamadina, R., & Alfairus, D. (2018). Sistem Informasi Persediaan Barang Habis Pakai Berbasis SMS Gateway Pada Kantor Camat Seulimuem Kabupaten Aceh Besar. *Jurnal Nasional Komputasi dan Teknologi Informasi (JNKTI)*, 1(1).
- Erpurini, W. (2019). Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (Simpeg) Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Instalasi Narkotika, Psikotropika Dan Zat Adiktif (Napza) Rumah Sakit Jiwa Provinsi Jawa Barat. *Jurnal GeoEkonomi*, 10(1), 86-101.
- Frisdayanti, A. (2019). Peranan Brainware Dalam Sistem Informasi Manajemen. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 1(1), 60-69.
- Hasanuddin Remmang, Haeruddin Saleh. 2017. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Telesindo Shop Cabang Makassar. *Jurnal Riset Unibos Edisi XIV*.
- Ichsan, R. N. (2020). Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Terhadap Kinerja Pegawai Bpjs Ketenagakerjaan Cabang Medan. *Jurnal Ilmiah METADATA*, 2(2), 128-136.
- Indrayani Nur, Arifuddin Mane. 2021. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Berita Kota Makassar. *Jurnal Economic Bosowa Journal Edisi XXXVIII Januari S/D Maret 2021*.
- Jakarta.PT Elex Media Komputindio Kelompok Granmedia.Anggota IKAPI
- Liyas, J. N., & Widyanti, F. N. (2020). Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Terhadap Kinerja Pegawai Pada

- PT. Primanusa Globalindo Pekanbaru. EQUILIBRIUM: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Pembelajarannya, 8(2), 166-180.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan pelatihan terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129-147
- Nurhidayanti, S., & Jumarding, A. (2020). Analisis Gaya kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan di Direktorat Pembinaan Pendidikan Di kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. *Economics Bosowa*, 6(003), 145-153.
- Prof.Dr. sugiyono.2015.Metode penelitian dan perkembangan Research and Developmet.cetakan pertama.Bandung :Alfabeta.
- Rahmani, H. F. (2019). Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Manajemen (SIM) Terhadap Kinerja Pegawai. *ECONEUR (Journal of Economics and Entrepreneurship)*, 2(1), 1-5.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1-15.
- Sakti, P. P. T. A. D., & PUTRI, R. J. (2007). Sistem informasi manajemen.
- Sedarmayanti. 2009.Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. cetakan ketiga. Bandung: CV. Mandar Maju
- Susan, E. (2019). Manajemen sumber daya manusia. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 952-962.