

Penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian terhadap Pengembangan Karir di Satuan Polisi Pamong Praja

St.Nurhayati Azis¹,Jeffri Luther², Andi St. Fitriani³ ,Sunarti⁴,khusnul khatima Ishak⁵

^{1,2,3,4,5} Pascasarjana Universitas Muslim Indonesia

Abstrak

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (Tenaga Kerja) yang dimiliki oleh individu secara Efisien dan Efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapainya tujuan. Dalam Penelitian ini berfokus Mengenai pengaruh Penerapan sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) terhadap pengembangan karir pegawai disatuan polisi Pamong Praja Kota Pematangsiantar. SIMPEG meliputi kegiatan Pengumpulan,Pengolahan,Penyimpanan dan pelaporan data kepegawaian. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah descriptive, validitas, reliability, determination. Berdasarkan penelitian menurut Sugiyono (2019) kuesioner yang disebarakan kepada karyawan sebanyak 30 responden. Para karyawan tersebut diminta mengungkapkan pendapatnya atas penerapan sistem informasi manajemen kepegawaian (SIMPEG) dan pengembangan karir pegawai.Berdasarkan hasil uji empiris memperlihatkan bahwa diperoleh besarnya Koefisien Determinasi (Kd) sebesar 33,8%, yang artinya penerapan SIMPEG mempengaruhi pengembangan karir sebesar 33,8%. Sedangkan sisanya 66,2% dipengaruhi oleh faktor variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.Dengan demikian bahwa Penerapan SIMPEG Mempengaruhi Positif dan signifikan terhadap pengembangan karir Pegawai negeri sipil secara stimulan maupun parsial.Dengan adanya SIMPEG informasi kepegawaian dapat diakses dengan mudah dan cepat,Pembuatan Laporan dapat dilakukan dengan lebih efisien.

Kata Kunci: Penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) dan Pengembangan karir pegawai

Copyright (c) 2023: St.Nurhayati Azis

✉ Corresponding author :

Email Address : stnurhayati.azis@umi.ac.id

PENDAHULUAN

Era Globalisasi Telah Bergulir,dominasi Teknologi Informasi menjadi sahabat para pelaku bisnis.Ekonomi akan lebih berbasis pengetahuan bukan tanah,atau mesin tradisional.Aset ekonomi semakin tidak lagi bersifat fisik ,seperti gedung,mesin atau property lainnya,Tetapi bersifat mental intelektual,Seperti persepsi pasar,Hubungan,Citra Perusahaan,Citra Merek,,Hak Paten.Kredibilitas,visi Dan pengetahuan Khusus (

senamo,2002). Sumber daya manusia (SDM) yang diperlukan saat ini adalah SDM Yang sanggup menguasai teknologi dengan cepat,Adaptif,dan responsif terhadap perubahan teknologi. Dalam kondisi tersebut integritas pribadi semakin penting dalam memenangkan Persaingan.Agar perusahaan mampu terus bertahan dan bersaing ,teknologi saja tidak cukup jika tidak ditunjang oleh SDM yang andal. Ancaman nyata terbesar terhadap stabilitas Ekonomi adalah angkatan kerja yang tidak siap menghadapi tantangan maupun perubahan-perubahan yang terjadi disekililing.

Pada dasarnya sumber daya manusia adalah suatu sumber daya yang sangat dibutuhkan oleh suatu organisasi sebab sumber daya manusia adalah sumber berperan aktif terhadap jalannya suatu organisasi dan proses pengambilan keputusan.Pengambilan suatu keputusan terbaik yang dihasilkan oleh suatu sumber daya manusia menunjukkan kinerja seseorang dan kemampuannya untuk menganalisis suatu masalah dilingkup kerja dan jabatannya,Keputusan yang menentukan apakah organisasi dapat menentukan atau mengembangkan sumber daya manusia sebaiknya dilakukan secara terstruktur dan terhimpun dalam suatu sistem yang baik sehingga proses penentuannya cepat dilakukan mengurangi kesalahan -kesalahan yang mungkin terjadi sebelumnya seperti kesalahan menunjuk seseorang yang tidak tepat dalam pekerjaannya

Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian atau disebut SIMPEG adalah system Informasi berbasis komputer yang digunakan untuk mendukung system administrasi kepegawaian di lingkungan pemerintah daerah. Pembuatan SIMPEG dilaksanakan berdasarkan kebutuhan informasi tentang keadaan data pegawai terkini, baik ditingkat Pusat maupun di Provinsi atau Kabupaten / Kota, sehingga data pegawai yang ada akan memberikan manfaat bagi pegawai yang bersangkutan dan pihak lain yang membutuhkan, serta kebutuhan Organisasi khususnya. Sistem terpadu ada sebuah Sistem Manajemen Kepegawaian memiliki pengaruh yang besar pula terhadap pengembangan karir para pegawai. Pengaruh yang paling dominan timbul dengan adanya alat penunjang informasi berupa teknologi dalam hal ini komputer..

Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pematangsiantar juga menganggap program SIMPEG sebagai suatu wadah bagi PNS yang ingin mengetahui informasi kepegawaian dalam satu sistem. Ketika program SIMPEG ini tidak diterapkan akan memunculkan dampak yang dapat mengganggu kestabilan informasi dan jika masih memakai cara manual akan meyebabkan arsip - arsip di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pematangsiantar terancam hilang jika terjadi beberapa factor ancaman, serta menyebabkan kinerja PNS di menjadi tidak efektif dan efisien Melalui observasi yang dilakukan oleh penulis pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pematangsiantar memperlihatkan adanya pegawai yang terlambat naik pangkat, adanya pegawai yang belum mencukupi isyarat sudah promosi jabatan sehingga berdampak pada kenaikan pangkatnya, dan lain - lain.

Berdasarkan Penjelasan diatas Peneliti mengemukakan bahwa pokok permasalahan yang ada bahwa penerapan sistem informasi manajemen kepegawaian (SIMPEG) diinstansi pemerintah masih belum optimal,Sehingga dapat menghambat pengembangan karier pegawai dan berdampak pada kinerja organisasi .Oleh Karena Itu Penelitian Dilakukan Untuk Mengetahui Pengaruh Penerapan SIMPEG Terhadap pengembangan karier pegawai disatuan polisi Pamong paraja Kota Pematangsiantar.

1. Literature Review

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

Pengertian manajemen secara sederhana adalah mengatur, dari kata *to manage*. Pengaturandilakukan melalui proses dan diatur berdasarkan urutan dari fungsi-fungsi manajemen. Manajemen merupakan suatu proses atau kegiatan yang tersusun untuk mewujudkan tujuan yang direncanakan. Robbins and Coulter (2011:6) mengatakan bahwa "*Management as the process of coordinating work activities so that they are completed*

efficiently and effectivity with thought otherpeople". Kurang lebih mempunyai arti, manajemen sebagai proses koordinasi aktivitas kerja sehingga dapat selesai secara efisien dan efektif dengan melalui orang lain. Pendapat diatas sesuai dengan Daft (2012:8) mendefinisikan bahwa "*Management is the achievement of organizational goals in an effective and efficient way through planning, organizing, leadership and control of organizational resource*". Artinya, Manajemen adalah pencapaian sasaran-sasaran organisasi dengan carayang efektif dan efisien melalui perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian sumber daya organisasi. Maka manajemen sumber daya manusia secara sederhana dapat diberi pengertian sebagai bagian manajemen yang diterapkan dalam masalah pengelolaan.

Sumber Daya Manusia Merupakan Terjemahan dari " Human Resources" Nmaun ada pula para ahli menyamakan sumber daya manusia dengan "ManPower"(Tenaga Kerja. Bahkan sebagian orang Menyatarakan Pengertian sumber daya Manusia dengan personal (Personalia,Kepegawaian dan sebagainya).

Werter dan davis (1996) menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah pegawai yang siap ,mampu dan siaga dalam mencapai tujuan -tujuan organisasi. Sebagaimana dikemukakan bahwa dimensi pokok sisi sumber daya adalah kontribusinya terhadap organisasi, Sedangkan dimensi pokok manusia adalah perlakuan kontribusi terhadapnya yang pada gilirannya akan menentukan kualitas dan kapabilitasnya. Sumber daya berkualitas tinggi Menurut Ndraha (1999) adalah sumber daya manusia yang mapu menciptakan bukan saja nilai komparatif tetapi nilai juga kompetitif- Generatif -Innovatif dengan menggunakan Energi Tertinggi seperti :Intelligence,Creativity,dan imagination,tidak lagi semata-mata menggunakan energi kasar, Seperti Bahan mentah, Lahan, air, Otot, dan sebagainya.

Manajemen sumber daya manusia mempunyai tugas untuk mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Menurut Umar (1999) dalam tugasnya manajemen sumber daya manusia dapat dikelompokkan atas tiga fungsi yaitu :

- a) Fungsi Manejerial: Perencanaan, Pengorganisasian, Pengarahan Dan Pengendalian
- b) Fungsi Operasional : Pengadaan, Pengembangan, Kompensasi, Pengintegrasian, Pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja
- c) Manajemen sumber daya manusia dalam pencapaian tujuan organisasi Perusahaan secara terpadu.

Menurut chusway (Irianto 2001 Tujuan Sumber daya manusia meliputi :

- a. Memberi Pertimbangan Manejemen dalam Membuat Kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja yang tinggi ,memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal;
- b. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM Yang menungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
- c. Membantu dalam mengembangkan arah keseluruhan organisasi dan strategi khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM;
- d. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer mencapai tujuannya;
- e. Menangani Berbagai krisis dan situasi yang sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya;
- f. Menyediakan media komunikasi antar pekerja dan manajemen organiasai
- g. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam Manajemen SDM

Menurut Handoko dalam Manajemen (2012:6), manajemen dibutuhkan oleh semua organisasi, karena tanpa manajemen, semua usaha akan sia-sia dan pencapaian tujuan

akan lebih sulit. Adatiga alasan utama diperlukannya manajemen:

- a. Untuk mencapai tujuan. Manajemen dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi dan pribadi
- b. Untuk menjaga keseimbangan diantara tujuan-tujuan yang saling bertentangan. Manajemen dibutuhkan untuk menjaga keseimbangan antara tujuan-tujuan, sasaran-sasaran dan kegiatan-kegiatan yang saling bertentangan dan pihak-pihak yang berkepentingan dalam organisasi seperti pemilik dan karyawan, maupun kreditur, pelanggan, konsumen, supplier, serikat kerja, assosiasi perdagangan, masyarakat dan pemerintah.
- c. Untuk mencapai efisiensi dan efektifitas, suatu kerja organisasi dapat diukur dengan cara yang berbeda. Salah satu cara yang umum adalah efisiensi dan efektifitas

Dalam UU No. 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) menyatakan bahwa Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat dengan ASN adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah. Berdasarkan pengertian-pengertian tersebut, pada prinsipnya sumber daya manusia adalah satu-satunya sumber daya penentu dalam pencapaian tujuan organisasi, karena sebagai manusia yang di ciptakan memiliki akal dan pikiran, dengan akal pikirannya tersebut sumber daya manusia yang dapat berfikir bagaimana untuk memajukan dan mencapai tujuan organisasi, dan dengan akalnya juga bagaimana menentukan strategi untuk bisa memajukan dan untuk pencapaian tujuan organisasi serta menjalankan fungsi organisasi dalam perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan agar tercapai tujuan individu, organisasi, dan masyarakat.

Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian

sistem menurut beberapa pakar, sebagai berikut:

1. Menurut Bertalanfly, sistem adalah seperangkat unsur-unsur yang terikat dalam suatu antar relasi diantara unsur-unsur tersebut dan dengan lingkungan.
2. Menurut Rapoport, sistem adalah suatu kumpulan kesatuan dan perangkat hubungan antara satu sama lain.
3. Menurut Ackoff, sistem adalah setiap kesatuan secara konseptual atau fisik yang terdiridari bagian-bagian dalam keadaan saling tergantung satu sama lain.

Menurut Budi sutedjo (2002) Sistem adalah kumpulan elemen yang saling berhubungan satu sama lain yang membentuk satu kesatuan dalam usaha mencapai suatu tujuan.

Sedangkan Klasifikasi Sitem dapat dikelompokkan sebagai berikut :

- a) **Abstrak system** adalah sistem yang tidak tampak secara fisik, karena hanya berupa pemikiran atau ide-ide. Sontoh sistem teologi yang merupakan suatu sistem yang menggambarkan hubungan antara manusia dan tuhan.
- b) **Sistem Fisik (Physical sistem)** adalah sistem yang tampak secara fisik .contoh sitem komputer, sistem produksi, sistem pendidikan dll.
- c) **Sistem alamiah (Natural System)** adalah sistem yang terjadi dari proses alam. Contoh sistem Geologi.
- d) **Sistem Buatan Manusia (System made human)** adalah sistem yang dirancang atau didesain oleh manusia. contoh Sistem Informasi
- e) **Sistem Deterministik (Deterministic system)** adalah sistem yang beroperasi dengan tingkah laku yang dapat diramalkan .Interaksi antar elemen-elemen dapat dideteksi sehingga ouputnya dapat diramalkan Contoh sistem Komputer
- f) **Sistem Probabilitas (Probabilistic system)** Sistem yang tidak dapat diramalkan Contoh

sistem Manusia

- g) *Sistem Tertutup (closed System)* adalah sistem yang tidak berhubungan dengan lingkungan luar
- h) *Sistem Terbuka (Open System)* adalah sistem yang berhubungan atau dipengaruhi oleh lingkungan luar

B. Sistem Informasi Manajemen (SIM)

Menurut Sunyoto dalam Sistem Informasi Manajemen beberapa pengertian sistem informasi manajemen menurut pakar manajemen antara lain:

1. Murdick, sistem informasi manajemen adalah proses komunikasi dimana informasi masukan (input) direkam dan disimpan dan diperoleh kembali (diproses) bagi keputusan (output) mengenai perencanaan, pengoperasian dan pengawasan.
2. Kelly, sistem informasi manajemen adalah perpaduan sumber manusia dan sumber yang berlandaskan computer yang menghasilkan kumpulan penyimpanan, perolehan kembali,

C. Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian

Menurut Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 17 Tahun 2000, tujuan dan manfaat dibuatnya Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian, Tujuan SIMPEG di Lingkup Pemerintahan: 1. Untuk mendukung sistem manajemen PNS yang rasional dan pengembangan SDM di Aparatur Pemerintah. 2. Mewujudkan data kepegawaian yang mutakhir dan terintegrasi. 3. Menyediakan informasi PNS yang akurat untuk keperluan perencanaan, pengembangan, kesejahteraan dan pengendalian PNS 4. Membantu kelancaran pekerjaan di bidang kepegawaian, terutama dalam pembuatan laporan

Adapun manfaat dari SIMPEG tersebut adalah:

1. Pelacakan informasi data seseorang pegawai akan mudah dan cepat.
2. Pembuatan Laporan dapat mudah dikerjakan.
3. Mengetahui Pegawai yang akan naik pangkat dan yang akan mendapat kenaikan gaji berkala
4. Memudahkan suatu pekerjaan yang berhubungan dengan kepegawaian
5. Mendapatkan informasi tentang keadaan pegawai (Profil Kepegawaian) yang cepat dan akurat
6. Dapat merencanakan penyebaran (mutasi) pegawai sesuai pendidikan dan kompetensinya
7. Merencanakan kebutuhan pegawai (Neraca Kebutuhan Pegawai)

D. Pengembangan Karir Pegawai

Menurut Sihombing dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (2013:75), karir adalah seluruh pekerjaan yang dipegangnya selama dia bekerja. Untuk sebagian orang, pekerjaan/kedudukan tersebut adalah bagian dari rencananya, sedangkan untuk sebagian yang lain, karir adalah sesuatu yang dapat karena kebetulan saja. Menurut Rivai dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan (2015:207), konsep-konsep dasar perencanaan karir yakni: karir merupakan seluruh posisi kerja yang dijabat selama siklus pekerjaan seseorang. Jenjang karir merupakan model posisi pekerjaan berurutan yang membentuk karir seseorang. Tujuan karir merupakan posisi mendatang yang diupayakan pencapaiannya oleh seseorang sebagai bagian dari karirnya

Pengembangan Karir

Pengembangan karir sangat penting bagi suatu organisasi, karena karir merupakan kebutuhan yang harus terus dikembangkan dalam diri seorang pegawai sehingga mampu memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Pengembangan karir meliputi setiap aktivitas untuk mempersiapkan seseorang untuk menempuh jalur karir tertentu.

Suatu rencanakarir yang telah dibuat oleh seseorang pekerja harus disertai oleh suatu tujuan karir yang realistis. Karena perdefinisi perencanaan, termasuk perencanaan karir, menurut Simamora dalam Badriyah (2018:197) perencanaan karir adalah upaya individu untuk mengidentifikasi dan mengambil langkah yang tepat untuk mencapai tujuan karirnya.

Menurut Badriyah (2018:196) pengembangan karir yang dilaksanakan dan dikembangkan pada SDM aparatur (PNS) dilakukan melalui pembinaan karir dan penilaian sistem prestasi kerja. Sistem karir pada umumnya melalui kenaikan pangkat, mutasi jabatan serta promosi (pengangkatan ke jabatan lain). Malayu dalam Badriyah (2018:196) pengembangan karir melalui promosi (*promotion*) bagi PNS merupakan suatu yang sangat diidam-idamkan. Promosi adalah perpindahan yang memperbesar *authority* dan *responsibility* karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi, sehingga kewajiban, hak, status dan penghasilan semakin besar.

Penelitian ini menggunakan factor - faktor yang mempengaruhi pengembangan karir milik Rivai (2013:65) dimana pernyataan - pernyataan disusun untuk mengukur apakah perusahaan telah menciptakan kondisi yang menunjang upaya - upaya individu untuk mewujudkan perencanaan karirnya, di mana di dalamnya juga mencakup upaya organisasi dalam menciptakan kesadaran pegawai akan pentingnya mengetahui sasaran karir, serta langkah langkah yang perlu diketahui oleh individu karyawan untuk mencapai sasaran karir tersebut. Namun komponen bawahan yang mempunyai peran kunci (*key subordinate*) tidak dipergunakan, karena hubungan antara atasan dan bawahan sudah terwakili oleh aspek loyalitas organisasi serta aspek pembimbing dan sponsor. Namun komponen bawahan pengunduran diri dan pengalaman internasional tidak dipergunakan, karena hubungan antara atasan dan bawahan sudah terwakili oleh aspek eksposur dan aspek peluang untuk tumbuh.

METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan langsung dengan cara membaca, mencari informasi melalui alat elektornik (*browsing*) dan mempelajari buku-buku karangan ilmiah, catatan kuliah dan referensi lainnya yang berhubungan dengan sistem informasi manajemen kepegawaian (SIMPEG) dan pengembangan karir pegawai. Penelitian ini dilakukan dengan cara mengumpulkan data dan wawancara dengan pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja. Populasi penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil pada Satuan Polisi Pamong Praja. Berdasarkan uraian tersebut, maka jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sejumlah 30 responden. Adapun jenis-jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data Primer Dalam penelitian ini dataprimer berseumber dari pegawai Satuan Polisi Pamong Praja data-data sekunder diperoleh dari buku-buku pustaka dan internet yang berhubungan dengan masalah penelitian.

A. Analisis Deskriptif Kuantitatif

Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk membuktikan hipotesis mengenai pengaruh variabel pengumpulan data kepegawaian (X1), pengolahan data kepegawaian (X2), penyimpanan data kepegawaian (X3) dan pelaporan data kepegawaian (X4) secara parsial maupun bersama-sama terhadap pengembangan karir (Y). Perhitungan statistik dan analisis regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program SPSS 24.00 *for windows*. Hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut:

I. TABEL. 4.13

Hasil Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,357	3,308		1,015	,320
	Total_x1	,079	,178	,080	,444	,661
	Total_x2	,937	,338	,680	2,770	,010
	Total_x3	,565	,327	,343	1,728	,096
	Total_x4	,125	,219	,126	,570	,574

a. Dependent Variable: Total_Y

Sumber: hasil pengolahan kuesioner, 2020

B. ANALISIS KOEFISIEN DETERMINASI

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi untuk dua variabel bebas digunakan *Adjusted R Square*, sebagai berikut :

II. TABEL 4.14

Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,656 ^a	,430	,338	1,202	2,269

a. Predictors: (Constant), Total_x4, Total_x1, Total_x3, Total_x2
 b. Dependent Variable: Total_Y

Sumber: hasil pengolahan kuesioner, 2020

Dari hasil koefisien determinasi pada tabel 4.14 diatas diperoleh nilai R = 0,338, artinya tinggi rendahnya pengembangan karir pegawai (Y) pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pematangsiantar sebesar 33,8% dapat dijelaskan oleh adanya penerapan sistem informasi manajemen kepegawaian (pengumpulan data kepegawaian X1, pengolahan data kepegawaian X2, penyimpanan data kepegawaian X3 dan pelaporan data kepegawaian X4), sedangkan sisanya sebesar 66,2% dipengaruhi oleh faktor lain dan variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan Hasil Penelitian dapat disimpulkan bahwa Penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) Memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir Pegawai disatuan polisi Pamong Praja kota DiPematangsiantar secara stimulan maupun parsial.Hal ini didukung oleh hasil uji reliabilitas yang menunjukkan bahwa semua variabel dalam penelitian yaitu

1. Hasil pengujian hipotesis secara parsial untuk variabel X1 dengan perolehan uji H0 diterima, yang artinya terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan pengumpulan data kepegawaian terhadap pengembangan karir.
2. Hasil pengujian hipotesis secara parsial untuk variabel X2 dengan perolehan uji H0 ditolak, yang artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan pengolahan data kepegawaian terhadap pengembangan karir.
3. Hasil pengujian hipotesis secara parsial untuk variabel X3 dengan perolehan uji H0 diterima, yang artinya terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan penyimpanan data kepegawaian terhadap pengembangan karir.

4. Hasil pengujian hipotesis secara parsial untuk variabel X4 dengan perolehan uji H0 diterima, yang artinya terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan pelaporan data kepegawaian terhadap pengembangan karir.
5. Dari hasil koefisien determinasi diperoleh nilai $R = 0,338$, artinya tinggi rendahnya pengembangan karir pegawai (Y) pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pematangsiantar sebesar 33,8% dapat dijelaskan oleh adanya penerapan sistem informasi manajemen kepegawaian (pengumpulan data kepegawaian X1, pengolahan data kepegawaian X2, penyimpanan data kepegawaian X3 dan pelaporan data kepegawaian X4), sedangkan sisanya sebesar 66,2% dipengaruhi oleh faktor lain dan variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Selain itu Analisis Regresi Berganda Menunjukkan bahwa Variabel Pengumpulan data Kepegawaian, Pengolahan Data Kepegawaian, Penyimpanan Data Kepegawaian Dan Pelaporan Data Kepegawaian secara parsial maupun bersama-sama berpengaruh terhadap pengembangan karir. Dengan demikian, Penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) dapat memberikan kontribusi positif dalam mendukung pengembangan karir pegawai disatuan polisi Pamong Praja Kota Pematangsiantar. Oleh karena itu disarankan agar pemerintah Kota Pematangsiantar terus memberikan pembinaan dan pemahaman kepada Pegawai negeri Sipil Untuk Dapat mengumpulkan berkas-berkas kepegawaian Dengan Baik, Melaksanakan Kegiatan Pengolahan Data Kepegawaian secara efisien, Serta memastikan penyimpanan dan pelaporan data kepegawaian yang akurat dan tepat waktu

SIMPULAN

Berdasarkan Hasil Penelitian dapat disimpulkan bahwa Penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) Memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir Pegawai disatuan polisi Pamong Praja kota Di Pematangsiantar secara stimulan maupun parsial.

Referensi :

- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta
- Badriyah, Mila. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia. Daft,
Rirchard L. 2012. *Era Baru Manajemen New Era Of Management*. Jakarta Selatan:
Salemba Empat
- Handoko, Hani. 2012 *Manajemen* Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, Malayu. 2013 *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta: Bumi Aksara
- https://www.google.co.id/books/edition/Manajemen_Sumber_Daya_Manusia/KadcEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=MANAJEMEN%20SUMBER%20DAYA%20MANUSIA&pg=PA8&printsec=frontcover
- https://www.google.co.id/books/edition/Manajemen_Sumber_Daya_Manusia/OhZNDwAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=manajemen%20sumber%20daya%20manusia&pg=PA8&printsec=frontcover
- https://www.google.co.id/books/edition/Sistem_Informasi_Manajemen_Buku_Referens/Jr2XDwAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=sistem%20informasi%20manajemen&pg=PA15&printsec=frontcover
- Keputusan Menteri Dalam Negeri No.17 tahun 2000 tentang *Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian Departemen Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah*.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2016. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: RefikaAditama
- Manullang, M. 2014. *Manajemen*. Bandung: Citapustaka Media.
- McLeod, Raymond, Jr., George P.Shell. 2012 *Management Information System (Sistem Informasi Manajemen)*, Salemba Empat, Jakarta
- Noe. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: SalembaEmpat
- RivaiZainal. 2015 *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori danPraktik*. Jakarta: Rajawali Pers
- Peraturan Pemerintah Nomor 2 Tahun 2006 tentang *Pola Karir Pegawai Negeri Sipil*
- Siagian, Sondang P. 2014 *Sistem Informasi Manajemen*, Bumi Aksara, Jakarta
- Sihombing. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta: Inmedia
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sunyoto. 2014. *Sistem Informasi Manajemen Perspektif Organisasi*. Jakarta: CAPS
- Keputusan Menteri Dalam Negeri No.17 tahun 2000 tentang *Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian Departemen Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah*.
- Peraturan Pemerintah Nomor 2 Tahun 2006 tentang *Pola Karir Pegawai Negeri Sipil*