

Pengaruh Sistem Informasi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai, Evaluasi Kerja Pegawai Sebagai Variabel Intervening Pada Lingkup Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Tojo Una – Una

Zulkifli T

Universitas Ichsan Gorontalo

Arifin

Universitas Ichsan Gorontalo

Rahmisyari

Universitas Ichsan Gorontalo

Alamat: Jln. Achmad Nadjamuddin No.17 Telp/Fax.(0435) 829975 Kota Gorontalo

Korespondensi penulis: zulkiflitangahu9@email.com, arifin.unisan@gmail.com

Abstract. *This research aims to determine the HR information system on employee performance through employee work evaluation. This research was conducted within the scope of the Tojo Una - Una Regency Regional Work Unit. The research method used is quantitative with a survey approach. Basic data was collected through distributing questionnaires to a total of 97 research samples. The data analysis technique used is SEM-PLS Structural Equality Modeling. The results of this research show that the HR information system has a positive and significant effect on employee performance through job evaluation. Thus, the conclusion that can be drawn from this study is: to increase the influence of the HR information system on employee performance through job evaluation, by following all procedures and regional regulations by paying attention to the stages that have been implemented by the SKPD.*

Keywords: *HR Information System, Job Evaluation, Employee Performance.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sistem informasi SDM terhadap kinerja pegawai melalui evaluasi kerja pegawai. Penelitian ini dilakukan pada Lingkup Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Tojo Una – Una. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pebedekatan survei. Pengumpulan data pokok melalui penyebaran kuesioner kesejumlah sampel penelitian sebanyak 97 responden. Teknik analisis data yang digunakan dengan menggunakan Stuctural Equaltion Modeling SEM-PLS. Hasil penelitian ini menunjukkan sistem informasi SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui evaluasi kerja. Dengan demikian, kesimpulan yang dapat diambil dari studi ini bahwa : untuk meningkatkan pengaruh sistem informasi SDM terhadap kinerja pegawai melalui evaluasi kerja, dengan mengikuti semua prosedur dan perbub dengan memperhatikan tahapan tahapannya yang telah diberlakukan oleh SKPD.

Kata kunci: Sisitem Informasi SDM, Evaluasi Kerja, kinerja Pegawai.

LATAR BELAKANG

Kabupaten Tojo Una-Una merupakan salah satu Kabupaten di Provinsi Sulawesi Tengah yang secara yuridis dibentuk berdasarkan UU No. 32 tahun 2003 dengan ibukota Kabupaten yang berkedudukan di Ampana. Jumlah kecamatan di Kabupaten Tojo Una-Una ialah 12 (dua belas) kecamatan yang terdiri dari enam kecamatan di wilayah daratan, yaitu Kecamatan Tojo, Kecamatan Tojo Barat, Kecamatan Ulubongka, Kecamatan Ratolindo, Kecamatan Ampana

dan Kecamatan Ampana Tete serta 5 (lima) kecamatan di wilayah kepulauan yang terdiri dari Kecamatan Una-Una, Kecamatan Togeana, Kecamatan Walea Kepulauan dan Kecamatan Walea Besar. Sedangkan jumlah desa dan kelurahan di Kabupaten Tojo Una-Una ialah berjumlah 134 desa dan 12 kelurahan.

Satu hal yang penting yaitu bahwa keberhasilan berbagai aktivitas didalam instansi dalam mencapai tujuan bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi, dana operasi yang tersedia, sarana ataupun prasarana yang dimiliki, melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia. Faktor sumber daya manusia ini merupakan elemen yang harus diperhatikan oleh instansi dilingkup SKPD Kabupaten Tojo Una – Una.

Kinerja bukan konsekuensi atau hasil tindakan tetapi tindakan itu sendiri. Sebagai kunci penyelenggaraan tata kelola pemerintahan yang akuntabel, pengelolaan sumber daya manusia menjadi prioritas pemerintah. UU No. 5/2014 tentang aparatur sipil negara atau ASN dijalankan berdasarkan asas Profesionalisme, Proporsional, Akuntabel, serta Efektif dan Efisien. Naik turunnya kinerja dalam instansi karena adanya beberapa faktor yang mempengaruhinya. Pada umumnya kinerja instansi yang optimal dipengaruhi oleh faktor internal maupun eksternal. Faktor internal yang diduga kuat memberikan pengaruh terhadap kinerja perusahaan saat ini salah satunya diantaranya karena Sistem informasi SDM yang juga berpengaruh terhadap Kinerja. Hal ini bisa disebabkan Sarana sistem informasi SDM yang kurang mendukung, dalam hal ini penerapan sistem informasi SDM yang akurat, relevan, lengkap dan tepat waktu.

Untuk mencapai kinerja yang optimal, diperlukan evaluasi kinerja. Evaluasi dilakukan guna mengetahui seberapa jauh kinerja pegawai tersebut sudah dilaksanakan. Menurut Hamali (2016:110) evaluasi kinerja terdapat delapan evaluasi kinerja yaitu : 1).Penilai. 2). Mengumpulkan informasi. 3). Kinerja. 4). Ternilai. 5). Dokumentasi. 6). Membandingkan kinerja ternilai dengan standar atasannya. 7). Dilakukan secara periodic. 8). Pengambilan keputusan manajemen SDM.

Selajalan dengan pendapat tersebut, (Anggraeni, 2024). Hasil yang didapat dari penelitian ini menunjukkan bahwa evaluasi kerja sangat penting terhadap perbaikan kinerja karyawan yang ada dalam perusahaan, karena dengan adanya evaluasi kerja dapat meningkatkan penilaian kinerja yang dapat memberikan kesempatan kepada karyawan untuk memperoleh berbagai macam apresiasi yang perusahaan sediakan, evaluasi kerja

merupakan faktor penting sebagai penunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan.

Sisitem informasi juga menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang mempunyai kualitas informasi sangatlah penting bagi personalia untuk digunakan menyusun kegiatan-kegiatan instansi/organisasi yang akan dijalankan, kemampuan instansi/organisasi dalam memperoleh, menyimpan, memelihara dan menggunakan informasi personalia merupakan faktor yang penting bagi manajemen sumber daya manusia. Menurut Rivai (2014:1025) menyebutkan bahwa ada tiga komponen fungsional utama dalam setiap Sistem Informasi SDM. Komponen-komponen tersebut adalah: 1). Fungsi masukan 2). Fungsi pemeliharaan data dan 3). Fungsi keluaran.

Sejalan dengan pendapat tersebut, menurut (Lasmaya, 2018) penguasaan teknologi informasi merupakan tuntunan yang mutlak di suatu perusahaan. Hal ini bisa kita lihat dimana sebagian besar perusahaan telah menggunakan sistem informasi manajemen dalam mengoperasional suatu perusahaan. Seluruh SDM perusahaan diharuskan mampu menguasai sistem tersebut sesuai dengan departemennya masing - masing.

Tetapi berdasarkan hasil pengamatan awal, diperoleh gambaran bahwa Sistem Informasi SDM belum terlaksana dengan baik, dilihat dari segi komponen melalui fungsi masukan (input) dimana masih banyak terdapat informasi yang kurang diketahui oleh bidang kepegawaian sehingga data yang didapatkan belum lengkap, contoh dalam pengimputan SKP dari setiap pegawai masih terdapat kendala dalam berbagai aplikasi seperti Simpeg, Manimpili, Presensi, LHKPN, DJP Online, Smartoffice, eKinerja serta SPPD online, apalagi ditambah dengan kurang adanya data mutasi pegawai dari Dinas lain yang pinda misalnya ke Dinas Kominfo, membuat pekerjaan dari bidang kepegawaian sedikit terhambat, dilihat dari kebijakan yang ada sudah cukup baik hanya saja ada beberapa pegawai yang belum merasakan sepenuhnya kebijakan yang diambil sesuai dengan tupoksi pegawai itu sendiri misalnya dalam hal perjalan dinas dan lain sebagainya, dilihat dari prosedur prosedur SDM yang diterapkan sudah cukup baik hanya saja ada beberapa yang belum berjalan sesuai dengan harapan dinas, dilihat dari fungsi pemeliharaan data yang ada dimana masih terdapat sediki masalah dalam hal pengimputan serta manajemen data yang kurang efisien sehingga dalam proses pencarian data memerlukan waktu yang cukup lama, terkadang jarang diperbaharui sistem pembaruan data sehingga mengakibatkan data yang ada terkesan kuang akurat, serta dilihat dari segi fungsi pengeluaran dimana ada beberapa data yang kurang terorganisir dengan baik sehingga menghasilkan hasil yang tidak seimbang/balance.

Dari hasil pengamatan sementara, ada yang menarik untuk dikaji lebih jauh dalam bentuk penelitian ini ilmiah ini. Mengingat adanya ketidak sesuaian antara yang seharusnya dengan apa yang benar-benar terjadi. Hasil sementara pengamatan awal pada SKPD Kabupaten Tojo Una - Una tersebut menemukan suatu masalah, bahwa sistem informasi pada setiap instansi belum berjalan maksimal sehingga berdampak pada kinerja pegawai.

Berdasarkan pada fenomena permasalahan di atas maka rumusan masalah adalah sebagai berikut; besarnya pengaruh sistem informasi SDM terhadap kinerja pegawai melalui evaluasi kerja. Adapun tujuannya adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh sistem informasi SDM terhadap kinerja pegawai pada Lingkup satuan kerja perangkat daerah kabupaten tojo una - una. Sehingga dengan adanya penelitian ini dapat berguna sebagai bahan pengembangan teori atau keilmuan yang diuji, dan dapat dijadikan barometer dalam pengembangan penelitian mengenai sistem informasi SDM.

KAJIAN TEORITIS

Sistem Informasi Sumber Daya Manusia

Kualitas informasi sangatlah penting bagi personalia untuk digunakan menyusun kegiatan-kegiatan dinas/organisasi yang akan dijalankan, kemampuan dinas/organisasi dalam memperoleh, menyimpan, memelihara dan menggunakan informasi personalia merupakan faktor yang penting bagi manajemen sumber daya manusia. Menurut Rivai (2014:1015) mengemukakan bahwa “sistem informasi SDM (human resources information system) adalah prosedur sistematis untuk pengumpulan, menyimpan, mempertahankan, menarik dan memvalidasi data yang dibutuhkan oleh sebuah dinas/organisasi untuk meningkatkan keputusan SDM”.

Menurut Rivai (2014:1025) menyebutkan bahwa ada tiga komponen fungsional utama dalam setiap Sistem Informasi SDM. Komponen-komponen tersebut adalah: 1). Fungsi masukan, yaitu memasukan informasi pegawai ke dalam Sistem Informasi SDM. Masukan - masukan dari Sistem Informasi SDM serupa dengan sistem manual. Informasi pegawai, kebijakan-kebijakan dan prosedur-prosedur SDM, dan informasi yang berkaitan dengan kepegawaian lainnya harus dimasukkan ke dalam sistem agar dapat digunakan. Informasi ini biasanya dimasukkan dari dokumen-dokumen, ke dalam komputer pribadi yang dapat dihubungkan dengan komputer besar (mainframe computer). 2). Fungsi pemeliharaan data. Setelah data dimasukkan ke dalam sistem informasi, fungsi pemeliharaan data (data

maintenance function) akan memperbaharui dan menambahkan data baru ke dalam basis data yang ada. 3). Fungsi keluaran. Fungsi yang paling terlihat jelas dari sebuah Sistem Informasi SDM adalah keluaran yang dihasilkan. Untuk menghasilkan keluaran yang bernilai bagi pemakai-pemakai komputer, Sistem Informasi SDM harus memproses keluaran tersebut, membuat kalkulasi-kalkulasi yang diperlukan, setelah itu memformat presentasinya dalam dalam cara yang dapat dimengerti oleh para pemakai.

Evaluasi Kinerja Pegawai

evaluasi kinerja atau penilaian prestasi adalah “penilaian prestasi kerja (Performance appraisal), suatu proses yang digunakan pimpinan untuk menentukan apakah seseorang pegawai melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya.” (Dalam Mangkunegara, 2015:10).

Kinerja Pegawai

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Sebagai kunci penyelenggaraan tata kelola pemerintahan yang akuntabel, pengelolaan sumber daya manusia menjadi prioritas pemerintah. (Republik Indonesia, 2014) UU No. 5/2014 tentang aparatur sipil negara atau ASN dijalankan berdasarkan asas Profesionalisme, Proporsional, Akuntabel, serta Efektif dan Efisien agar peningkatan kinerja birokrasi dapat tercapai.

Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa indikator yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah: 1). Profesionalisme. 2). Proporsional. 3). Akuntabel 4). Efektif dan Efisien.

Pengembangan Dan Perumusan Hipotesis

Hubungan Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y2) melalui Evaluasi Kerja Pegawai (Y1).

Data hasil evaluasi kerja biasanya digunakan untuk keputusan pemberian ‘reward’. Jika karyawan mempunyai pengawasan yang bersifat individual atas hasil suatu pekerjaan, maka rewards hanya akan didasarkan atas hasil tersebut. Hasil pekerjaan tersebut tentunya dapat mengakibatkan demotivasi bagi individu yang berkinerja tinggi (Dharma et al., 2019) Penghargaan terhadap kompetensi sistem informasi sumber daya manusia memang diperlukan karena hal tersebut akan memengaruhi keefektifan kegiatan bisnis (Schuleer & Jackson 1987 dalam Surya Dharma 2007). Sumber daya manusia yang dihargai akan bekerja dengan sepenuh hati untuk memberikan yang terbaik bagi organisasi (Bounds & Face 1991 dalam Surya

Dharma, 2007). Unsur yang membentuk evaluasi kerja pegawai antara lain: Kuantitas output; Kualitas output; Jangka waktu output; Kehadiran ditempat kerja; dan Sikap kooperatif. Mathis (2002).

Penelitian yang dilakukan oleh (Rusjiana, 2016) dengan judul pengaruh Sistem Informasi Sumber Daya Manusia Terhadap Evaluasi Kerja Pegawai sebagai Variabel Interpening (Z) Di PT. Rabbani Bandung. Hasil penelitian tersebut menunjukkan Sistem informasi SDM memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap evaluasi kerja pegawai. Hal ini berarti semakin tinggi sistem informasi SDM yang dijalankan pada organisasi maka akan semakin tinggi pula penerapan evaluasi kerja pegawai di Di PT. Rabbani Bandung. Berdasarkan uraian di atas maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1 : Sistem Informasi Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y1) melalui Evaluasi Kerja Pegawai (Y2) Pada Lingkup Satuan Kerja Perangkat Daerah kabupaten Tojo Una – Una.

METODE PENELITIAN

Rancangan/ Design Penelitian

Bougie (2017:109) Desain penelitian (research design) adalah rencana untuk pengumpulan, pengukuran, dan analisis data, berdasarkan pertanyaan penelitian dari studi.

Populasi

Riduwan (2010:54), populasi adalah merupakan objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian.

Berdasarkan pengertian populasi tersebut, maka populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada pada Lingkup SKPD Kabupaten Tojo Una - Una sebanyak 3391 orang

Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, Misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu.

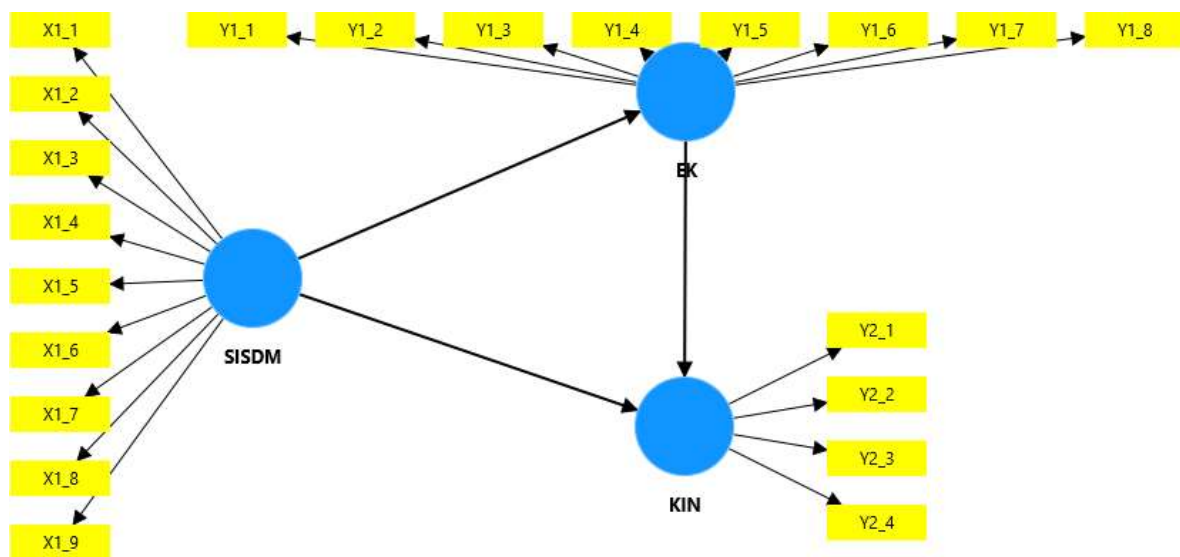
Tabel-1. Daftar Penentuan Sampel

No.	Kelembagaan	Jumlah (Orang)
1	Sekretariat Daerah	8
2	Badan Kepegawaian Daerah	15
3	Badan Pusat Statistik	12
4	Badan Perencanaan, Pembangunan Daerah	13
5	Dinas Komunikasi dan Informatika	24
6	Dinas Perhubungan dan Lingkungan hidup	15
7	Dinas perdagangan koperasi usaha kecil menengah	10
Jumlah		97

Sumber : Satuan Kerja Perangkat Daerah Kab. Tojo Una – Una 2023.

Evaluasi model struktural (inner model)

Evaluasi modelo struktural dalam PLS-SEM bertujuan melihat kekuatan prediksi dari model struktural (Ghozali, 2021). Metrik yang digunakan untuk mengevaluasi inner model.



Gambar-1 Model Penelitian menggunakan software SmartPLS 4

HASIL DAN PEMBAHASAN

Evaluasi Model Pengukuran (outer model)

Untuk uji unidimensionalitas dari masing-masing konstruk dengan melihat convergent validity dari masing-masing indikator konstruk, Chin (1998) menjelaskan bahwa suatu indikator dikatakan mempunyai reliabilitas yang baik jika nilainya $> 0,70$, sedangkan loading factornya 0.40 sampai dengan 0.60 masih dapat dipertahankan untuk model yang masih dalam tahap pengembangan.

Tabel-2 : Nilai akar AVE

Variabel	Average variance extracted (AVE)	Square root of Average Extracted (AVE)
Sistem Informasi SDM (X1)	0.777	0,881
Evaluasi Kerja (Y1)	0.600	0,774
Kinerja Pegawai (Y2)	0.674	0,821

Sumber: Data diolah, 2024

Dari tabel 4.11 di atas, dapat dijelaskan bahwa semua variabel-variabel memiliki nilai AVE > 0.5, dan nilai akar AVE lebih tinggi terhadap nilai korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya, sehingga demikian dapat disimpulkan bahwa evaluasi pengukuran model memiliki *diskriminan validity* yang baik. Evaluasi model pengukuran yang terakhir adalah menentukan nilai *composite reliability*. Nilai *composit reliability* > 0,7 dapat dikatakan bahwa konstruk memiliki reliabilitas yang tinggi atau reliabel (Chin,1998).

Tabel-3 : *Composite Reliability*

Variabel	<i>Composite Reliability</i>	Keterangan
Sistem Informasi SDM (X1)	0.964	Sangat tinggi
Evaluasi Kerja (Y1)	0.908	Sangat tinggi
Kinerja Pegawai (Y2)	0.839	Sangat tinggi

Sumber: Data diolah, 2024

Dari tabel 4.12 di atas, dapat dijelaskan bahwa semua variabel-variabel memiliki nilai *composite reliability* > 0.7, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa konstruk tersebut dapat dikatakan reliabel.

1. Evaluasi Model Struktural (Inner model)

Setelah evaluasi terhadap model pengukuran, berikutnya adalah mengevaluasi pengujian model struktural dengan melihat dari nilai R² hubungan diantara konstruk. Nilai R² menyatakan bahwa variasi konstruk endogen dapat dijelaskan oleh konstruk eksogen yang identik dengan besarnya kontribusi konstruk eksogen terhadap konstruk endogen. Dari hasil olah data, maka dapat diketahui besarnya nilai R² sebagaimana pada tabel berikut:

Tabel 4.13 : Model Struktural

Variabel	<i>R-square</i>	p_values	Keterangan
Sistem Informasi SDM (X1)			
Evaluasi Kerja (Y1)	0.600	0,000	Tinggi
Kinerja Pegawai (Y2)	0.674	0,000	Tinggi

Sumber: Data diolah, 2024

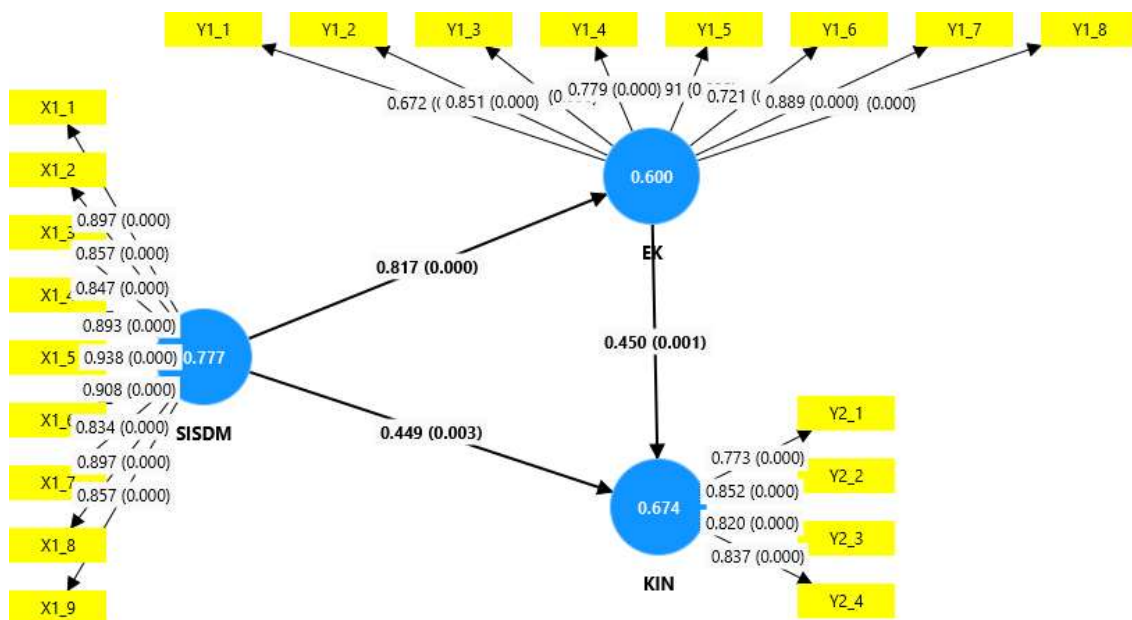
2.

Dari tabel 4.13 di atas dapat di interpretasikan bahwa variabel sistem informasi SDM dan penempatan kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan konstruk evaluasi kerja sebesar nilai

$R^2Y_1 = 0,600$ dengan nilai p_values 0,000, sedangkan variabel lain tidak dijelaskan dalam model 0,400 (40,0%). Selanjutnya bahwa kinerja pegawai dapat dijelaskan secara bersama-sama oleh variabel sistem informasi SDM dengan anteseden evaluasi kerja terhadap kinerja pegawai sebesar nilai $R^2Y_2 = 0,674$ dengan nilai p_values 0,000 sedangkan variabel lain tidak dijelaskan dalam model 0,326 (32,6%)

Hasil Structural Equation Modelling Partial Least Square (SEM-PLS)

Penelitian ini digunakan untuk mengetahui apakah evaluasi kerja berinteraksi dengan variabel anteseden sistem informasi SDM dan penempatan kerja terhadap kinerja pegawai dengan evaluasi kerja sebagai variabel intervening. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis *Structural Equation Modelling* dengan software *Partial Least Square*. Dari hasil evaluasi outer model (*measurement model*) dan model struktural (*inner model*), maka secara ringkas hasil penelitian dapat digambarkan ke dalam model struktural jalur sebagai berikut:



Gambar-2:

Hasil estimasi hubungan sistem informasi SDM terhadap kinerja pegawai melalui evaluasi kerja

Dari gambar 4.1 di atas, maka dapat dibentuk persamaan fungsional dalam model *simultan Structural Equation Model (SEM)* dengan *reduced form* sebagai berikut

Persamaan 1 : $Y_1 = 0,817X_1 + 0,400\varepsilon^1$

Dengan $R^1 = 0,600$

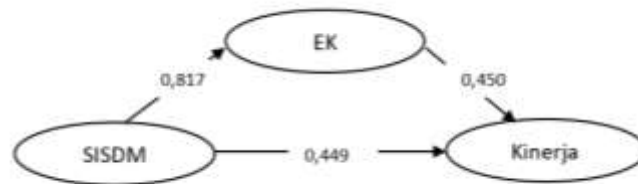
Persamaan 2 : $Y_2 = 0,449X_1 + 0,600Y_1 + 0,326\varepsilon^2$

Dengan $R^2 = 0,674$

Pengujian Hipotesis

3. Pengaruh Sistem Informasi SDM terhadap kinerja pegawai melalui Evaluasi Kerja

Pengujian hipotesis pengaruh Sistem informasi SDM terhadap kinerja pegawai melalui evaluasi kerja secara grafik dapat disajikan sebagai berikut:



Gambar-3 : Hubungan sistem informasi SDM terhadap kinerja pegawai melalui evaluasi kerja kerja

Berdasarkan gambar 3 menunjukkan bahwa nilai estimasi pengaruh langsung Sistem informasi SDM terhadap kinerja pegawai sebesar 0,449 dan pengaruh tidak langsung melalui variabel evaluasi kerja (Y1) sebesar 0,367 ($0,817 \times 0,450$) sehingga total pengaruh Sistem informasi SDM terhadap kinerja pegawai melalui variabel evaluasi kerja sebesar 0,816, temuan ini mengindikasikan bahwa keberadaan evaluasi kerja mampu memberikan kontribusi yang positif dan signifikan hubungan sistem informasi SDM terhadap kinerja pegawai. Hasil ini juga menunjukkan bahwa sistem informasi SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, temuan ini mengindikasikan bahwa jika evaluasi kerja naik maka akan diikuti dengan kenaikan pengaruh sistem informasi SDM terhadap kinerja pegawai, sehingga mengakibatkan adanya peningkatan kinerja pegawai yang lebih baik. Variabel sistem informasi SDM terhadap kinerja pegawai melalui evaluasi kerja dengan nilai *t statistic* 2,689 hasil ini menunjukkan bahwa sistem informasi melalui evaluasi kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada taraf uji signifikansi $\alpha = 5\%$. Dengan demikian hipotesis yang diajukan diterima bahwa sistem informasi SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui evaluasi kerja.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh sistem informasi SDM terhadap kinerja pegawai melalui evaluasi kerja dengan kesimpulan bahwa: Sistem informasi SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui variabel evaluasi kerja, artinya bahwa

evaluasi kerja pegawai lingkup satuan kerja perangkat daerah akan naik jika di ikuti dengan kenaikan pengaruh sistem informasi SDM terhadap kinerja. Hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung keberadaan evaluasi kerja memberikan kontribusi yang positif atau mampu memediasi pengaruh sistem informasi SDM terhadap kinerja pegawai.

Keterbatasan dan Saran Penelitian

Keterbatasan atau kelemahan pada penelitian ini dengan penggunaan metode survey yaitu berpotensi jawaban responden bias. Oleh karena itu disarankan kepada peneliti selanjutnya menggunakan metode kualitatif dan juga meneliti variabel variabel lain yang dapat berkontribusi pada kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- A.Anwar Prabu Mangkunegara.2012. *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Edisi ke-2, Penerbit Rafika Aditama, Bandung.
- _____. 2015. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kedua Belas. Bandung: Remaja Rosdakarya
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Agus, Dharma. 2014. *Manajemen Supervisi*. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Arif Yusuf Hamali. 2016. *Pemahaman manajemen sumberdaya manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service
- Bastian, Indra.2012.*Akuntansi Sektor Publik Suatu Pengantar Edisi Ketiga*. PenerbitErlangga :Jakarta
- Kasmir. 2016. Analisis Laporan Keuangan. Jakarta: Raja Grafindo Persada. Business).” *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi* 3(3): 267–85.
- Davis, Gordon B. 2013.*Kerangka Dasar Sistem Informasi Manajemen*, Maxikom, Palembang
- Davis, Keith & John W. Newstrom. (2012). *Perilaku Dalam Organisasi*. Edisi Ketujuh. Jilid 1 dan 2. Alih Bahasa: Agus Dharma. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Edison, Emron., dkk. 2016 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung
- Fahmi, Irham. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta
- Handoko. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama. Bandung: Pustaka Setia, Bandung.
- Leon C. Megginson, 2014, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Jakarta: GhaliaIndonesia

**PENGARUH SISTEM INFORMASI SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA PEGAWAI,
EVALUASI KERJA PEGAWAI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA LINGKUP SATUAN
KERJA PERANGKAT DAERAH KABUPATEN TOJO UNA – UNA**

- Marwansyah. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung: Alfabeta.
- Nawawi Hadari. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk bisnis yang kompetitif, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Pratama, Gama, Nur Muh. Faiz Amin, dan Yola Fitriyah. “Pengaruh Program Aplikasi Sistem Informasi Direktorat Jendral Pajak (SIDJP) Terhadap Kinerja Pegawai Ditinjau Dalam Perspektif Ekonomi Islam.” *Ecopreneur : Jurnal Program Studi Ekonomi Syariah* 2, no. 1 (2021): 52.
- Prawirosentono, Suyadi. 2016. MSDM “Kebijakan Kinerja Karyawan”. BPFE:Yogyakarta
- Putri Primawanti, Eka, and Hapzi Ali. 2022. “Pengaruh Teknologi Informasi, Sistem Informasi Berbasis Web Dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review Executive Support Sistem (Ess) for
- Riduwan 2010,*Metode Dan Teknik Penyusunan Tesis*.Bandung : Alfabeta
- Reza Nurul Ichsan, E. S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Pns) Di Lingkungan Ajudan Jenderal Daerah Militer (Ajendam) – I Bukitbarisan Medan. *Jurnal Darma Agung*, 187
- Sadili Samsudin. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Pustaka Setia.
- Saydam, G. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Djambatan
- Sastrohadiwiryo, 2012, Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, edisi. 2, Bumi Aksara Jakarta.
- Sedarmayanti. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. PT. Refika Aditama. Bandung
- Simanjuntak, P.J.2014. Manajemen dan Evaluasi Kinerja. Lembaga Penerbit Univ. Indonesia, Jakarta.
- Singarimbun, Masri & Sofian Effendi. 2015. Metode Penelitian Survei, Jakarta: LP3ES.
- Sudarmanto,2011. Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sudarmanto,2014. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*, Pustaka Pelajar, Edisi Kedua, Yogyakarta, 2014
- Sugiyono.2011. Metode Penelitian Pendidikan. Alfabeta, Bandung.
- Sutrisno, Edy. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Torang, Dr.Syamsir.2014.Organisasi dan Manajemen.Bandung: ALFABETA
- Undang - Undang No. 5/2014 Tentang Aparatur Sipil Negara atau ASN
- Veithzal Rivai. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956.
- Wirawan, Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat, 2012.
- Anggraeni, A. (2024). *Pengaruh Evaluasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv . Sagara Mobile Divisi Stok*. 10(3), 1777–1784.
- Dharma, S., Mahavira, A., Haryono, N., Sukmawan, R., Dakota, I., Siswanto, B. B., & Rao, S. V. (2019). Association of hyperglycemia and final TIMI flow with one-year mortality

of patients with acute ST-segment elevation myocardial infarction undergoing primary PCI. *International Journal of Angiology*, 28(3), 182–187. <https://doi.org/10.1055/s-0039-1691811>

Lasmaya, S. M. (2018). Pengaruh Sistem Informasi SDM, Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 10(1), 25–43.

Republik Indonesia. (2014). *Undang-undang Republik Indonesia No.5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara*. 1–104.

Rusjiana, J. (2016). Pengaruh Sistem Informasi Sdm Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt . Rabbani Bandung. *Jurnal Computech & Bisnis*, 10(1), 21–29.