

**PENGARUH SISTEM INFORMASI INTERNAL DAN
KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS
PENDIDIKAN KOTA PALEMBANG**

S K R I P S I



**Oleh :
TESA WULANDARI
22220021
MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI
PRODI MANAJEMEN
UNIVERSITAS IBA PALEMBANG
2026**

**PENGARUH SISTEM INFORMASI INTERNAL DAN
KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS
PENDIDIKAN KOTA PALEMBANG**

S K R I P S I

**Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Guna Mencapai Gelar
Sarjana Ekonomi**



**Oleh :
TESA WULANDARI
22220021
MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI
PRODI MANAJEMEN
UNIVERSITAS IBA PALEMBANG
2026**

S K R I P S I

PENGARUH SISTEM INFORMASI INTERNAL DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN KOTA PALEMBANG

Dipersiapkan dan disusun oleh :

TESA WULANDARI

22220021

MANAJEMEN

Telah Dipertahankan di Depan Tim Penguji

Pada Tanggal :

Dan Dinyatakan Memenuhi Syarat

TIM PENGUJI

Ketua : Rahmi Aryanti S.E., ME

Anggota : Asma Mario, S.E., MM

Anggota : Albizia Pasmawijaya Putera, SE., MLM.,CPMA



**Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi**


Esty Naruliza, S.E., MP
UNIVERSITAS IBA



FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS IBA

PALEMBANG

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : TESA WULANDARI
NPM : 22220021
Mata Kuliah Pokok : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH SISTEM INFORMASI
INTERNAL DAN KOMUNIKASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS
PENDIDIKAN KOTA PALEMBANG
Tanggal Persetujuan :

PEMBIMBING SKRIPSI

Ketua,

Rahmi Aryanti S.E., ME

Anggota,

Asma Mario, S.E., M.M

**Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi**

Esty Naruliza, S.E., MP

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS IBA**

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Tesa Wulandari
Tempat/Tanggal Lahir : Palembang, 02 Januari 2004
Program Studi : Manajemen
NPM : 22220021

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa :

1. Semua data informasi, interpretasi, dan pernyataan yang terdapat dalam pembahasan dan kesimpulan karya ilmiah ini, kecuali yang mencantumkan sumber, adalah hasil pengamatan, penelitian analisis, serta pemikiran saya dengan bimbingan dari pembimbing yang ditunjuk.
2. Karya ilmiah merupakan hasil tulisan asli saya yang belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik, baik di Universitas IBA maupun di institusi pendidikan tinggi lainnya.

Pernyataan ini dibuat dengan penuh kejujuran dan kesesungguhan hati. Apabila di kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, saya siap menerima sanksi akademis, termasuk pencabutan gelar yang diperoleh melalui pengajuan karya ilmiah ini.

Palembang, 2026
Yang Membuat Pernyataan

METERAI TEMPEL
E2AOX097369777
NPM 22220021

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Setetes keringat orang tua ku yang keluar, ada seribu langkahku untuk maju”

Dengan segala kerendahan hati

Kupersembahkan skripsi ini kepada:

Untuk kedua orang tua terrcinta,

Bapak Hermanto AR dan Emak Sudar Tini

Kakak dan ayuk-ayukku tersayang

Para dosenku yang sangat kuhormati

Serta teman-teman seangkatanku

Dan Almamaterku

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, penulis menyampaikan rasa terima kasih yang mendalam atas kesempatan dan kemampuan yang diberikan untuk menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh Sistem Informasi Internal dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Palembang”**

Skripsi ini merupakan tugas dan kewajiban guna melengkapi salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana di Fakultas Ekonomi Universitas IBA Palembang. Dalam penulisan skripsi ini, penulis sangat menyadari bahwa masih banyak kekurangan baik pada teknik penulisan maupun bahan. Mengingat kemampuan dan juga pengalaman yang penulis miliki, maka skripsi ini tidak luput dari kesalahan.

Penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah berjasa membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Dengan penuh kerendahan dan ketulusan hati, penulis ingin menyampaikan terima kasih kepada:

1. Ibu Lily Rahmawati Harahap, S.E., M.M selaku rektor Universitas IBA Palembang
2. Ibu Esty Naruliza, S.E., MP selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas IBA Palembang
3. Ibu Dr. Titin Vegirawati S.E., M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Universitas IBA Palembang

4. Ibu Dra Endang Kusdiah Ningsih, M.Si selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi Universitas IBA Palembang
5. Bapak Albizia Pasmawijaya Putera, S.E M.M., CPMA selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi Universitas IBA Palembang dan selaku penelaah pada penelitian ini
6. Ibu Ria Astri Yani S.E M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas IBA Palembang
7. Ibu Rahmi Aryanti, S.E., M.E selaku dosen prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas IBA Palembang dan sebagai ketua pembimbing penelitian ini, yang telah membantu saya dalam penyusunan skripsi dari awal hingga akhir
8. Ibu Asma Mario, S.E., M.M selaku dosen prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas IBA Palembang dan sebagai Anggota Pembimbing dalam penelitian ini yang telah membantu saya dalam penyusunan skripsi dari awal hingga akhir
9. Seluruh Dosen dan staff tata usaha Fakultas Ekonomi yang telah membantu saya dalam banyak hal
10. Kepada orang tua tercinta, support system terbaik, Bapak Hermanto AR dan pintu surgaku Emak Sudartini. Yang senantiasa mengusahakan anak bungsu nya ini menempuh Pendidikan setinggi tingginya. Terimakasih atas segala pengorbanan dan tulus kasih sayang yang diberikan. Beliau memang tidak sempat merasakan Pendidikan bangku perkuliahan, namun mereka mampu senan tiasa memberikan yang terbaik, tak kenal Lelah mendoakan serta

memberikan perhatian dan dukungan hingga penulis mampu menyelesaikan kuliahnya sampai meraih gelar sarjana. Semoga baik dan mak sehat, Panjang umur dan Bahagia selalu.

11. Kepada kakak dan ayuk penulis, Sadam Husen, Sartika Sari, dan Sutri Herawati, terimakasih atas segala motivasi dan dukungannya yang diberikan kepada penulis sehingga penulis mampu menyelesaikan kuliah ini sampai meraih gelar sarjana.
12. Kepada teman teman seperjuanganku, Febyola, Wanda Wandira, dan Yessa Septiyanza, yang selalu kebersamaan dalam proses skripsi ini, saling menguatkan dan berbagi tawa serta air mata. Terimakasih untuk cerita dan semangat yang tak pernah henti.
13. Kepada teman teman manajemen angkatan 2022
14. Terakhir, saya berterima kasih kepada sosok gadis yang selama ini diam-diam berjuang tanpa henti, seorang Perempuan sederhana dengan hati kecil dengan Impian besar. Terimakasih kepada penulis skripsi ini yaitu Tesa Wulandari, anak bungsu Perempuan dan harapan orang tuanya. Terimakasih telah hadir di dunia ini, telah bertahan sejauh ini, dan selalu melewati tantangan yang semesta hadirkan. Terimakasih karena tetap berani menjadi dirimu sendiri. Aku bangga setiap Langkah kecil yang di ambil, atas semua pencapaian yang mungkin tidak dirayakan orang lain. Walau terkadang harapanmu tidak sesuai dengan apa yang semesta berikan, tetaplah belajar menerima dan mensyukuri apapun yang didapatkan. Jangan Lelah untuk tetap berusaha, berbahagialah dimanapun kamu berada.

Rayakan apapun dalam dirimu dan jadikan dimanapun dirimu sebagai sosok yang bermanfaat untuk dirimu sendiri maupun orang lain. Aku berdoa semoga Langkah kecil ini selalu diperkuat, dikelilingi orang-orang baik dan hebat, serta mimpi ini satu persatu akan terjawab. Amin

Penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi siapa saja yang membutuhkannya dan semoga segala bantuan yang telah diberikan mendapatkan balasan dari Allah Swt, Aamiin Allahumma Aamiin.

Palembang, 2026

TESA WULANDARI

ABSTRAK
PENGARUH SISTEM INFORMASI INTERNAL DAN KOMUNIKASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN KOTA
PALEMBANG

Oleh :

TESA WULANDARI

Penulisan Skripsi Ini Di Bawah Bimbingan

Rahmi Aryanti, S.E., M.E

Sebagai Ketua

Asma Mario S.E., M.M

Sebagai Anggota

Penelitian ini mengkaji seberapa besar pengaruh sistem informasi internal dan komunikasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Palembang. Pendekatan yang dipakai yaitu pendekatan kuantitatif dengan sampel 58 pegawai. Pengolahan data memakai IBM Statistic SPSS Versi 27.00. Hasil uji simultan diperoleh $F_{hitung} 973,786 > F_{tabel} 3,16$, artinya Sistem Informasi Internal dan Komunikasi berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai. Namun, secara parsial, variabel sistem informasi internal berpengaruh positif signifikan dan berkolerasi kuat, sementara variabel komunikasi berpengaruh negatif dan berkolerasi lemah. Dan hasil R Square 97% menunjukkan Sistem Informasi Internal dan Komunikasi dapat menjelaskan 97% perubahan kinerja pegawai, sementara 3% lainnya dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti. Sehingga hasil yang didapatkan, semakin baik sistem informasi internal dan komunikasi diterapkan secara bersama-sama, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

Kata Kunci : Sistem Informasi Internal, Komunikasi, Kinerja Pegawai

ABSTRACT
THE EFFECT OF INTERNAL INFORMATION SYSTEMS AND
COMMUNICATION ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES AT
THE PALEMBANG CITY DEPARTMENT OF EDUCATION

By:

TESA WULANDARI

Writing this thesis under guidance

Rahmi Aryanti S.E., M.E

As Chairman

Asma Mario S.E., M.M

As a Member

This study examines the extent to which internal information systems and communication influence the performance of employees at the Palembang City Education Office. A quantitative approach was used with a sample of 58 employees. Data analysis was performed using IBM SPSS Statistics Version 27.00. The results of the simultaneous test yielded a calculated F-value of 973.786 > the critical F-value of 3.16, indicating that internal information systems and communication jointly have a significant effect on employee performance. However, when analyzed partially, the internal information system variable has a significant positive effect and a strong correlation, while the communication variable has a negative effect and a weak correlation. Furthermore, the R-squared value of 97% indicates that the Internal Information System and Communication can explain 97% of the variation in employee performance, while the remaining 3% is influenced by other factors not examined in this study. Thus, the results suggest that the better the Internal Information System and Communication are implemented together, the more employee performance will improve.

Keywords: Internal Information System, Communication, Employee Performance

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	Error! Bookmark not defined.
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	Error! Bookmark not defined.
HALAMAN PERNYATAAN.....	iv
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
ABSTRAK	x
ABSTRACT	xi
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Rumusan Masalah	10
1.3 Tujuan Penelitian.....	10
1.4 Manfaat Penelitian	10
1.5 Penelitian Terdahulu.....	11
1.6 Paradigma Penelitian.....	14
1.7 Hipotesis.....	15
BAB II LANDASAN TEORI	16
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	16
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	16
2.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	18
2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	20
2.2 Sistem Informasi Internal	22
2.2.1 Pengertian Sistem Informasi Internal	22
2.2.2 Tujuan Sistem Informasi Internal	25
2.2.3 Indikator Sistem Informasi Internal.....	27
2.3 Komunikasi	29
2.3.1 Pengertian Komunikasi.....	29

2.3.2 Tujuan Komunikasi.....	31
2.3.3 Indikator Komunikasi	33
2.4 Kinerja Pegawai	35
2.4.1 Pengertian Kinerja Pegawai.....	35
2.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai	38
2.4.3 Indikator Kinerja Pegawai	40
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	43
3.1 Objek Penelitian	43
3.2 Desain Penelitian.....	43
3.3 Operasionalisasi Variabel	43
3.4 Metode Penarikan Sampel.....	45
3.5 Prosedur Pengumpulan Data	45
3.5.1 Data Primer	45
3.5.2 Data Sekunder.....	47
3.6 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.....	48
3.6.1 Uji Validitas	48
3.6.2 Uji Reliabilitas	49
3.7 Metode Analisis.....	50
3.7.1 Uji Asumsi Klasik.....	50
3.7.2 Analisis Regresi Linear Berganda.....	52
3.7.3 Uji Hipotesis	53
3.8 Koefisien & Determinasi (R^2)	54
3.8.1 Uji Korelasi.....	54
3.8.2 Uji Determinasi.....	55
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	56
4.1 Gambaran Umum Perusahaan	56
4.1.1 Sejarah Dinas Pendidikan Kota Palembang	56
4.1.2 Visi dan Misi Dinas Pendidikan Kota Palembang.....	58
4.2 Struktur Organisasi Dinas Pendidikan Kota Palembang	59
4.3 Uraian Tugas Pokok dan Fungsi	59
4.4 Karakteristik Responden	60
4.4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	61
4.4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	61
4.5 Tabulasi Jawaban Responden Terhadap Indikator Variabel	62

4.5.1 Tabulasi Jawaban Responden Terhadap Variabel Sistem Informasi Internal (X ₁).....	62
4.5.2 Tabulasi Jawaban Responden Terhadap Variabel Komunikasi (X ₂).....	67
4.5.3 Tabulasi Jawaban Responden Terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y)	72
4.6 Rekapitulasi Pernyataan Responden.....	76
4.7 Pengujian Validitas dan Reliabilitas Kuesioner	81
4.7.1 Hasil Uji Validitas	81
4.7.2 Hasil Uji Reliabilitas.....	84
4.8 Uji Asumsi Klasik	85
4.8.1 Uji normalitas data	85
4.8.2 Uji Multikolinearitas.....	86
4.8.3 Uji Heteroskedastisitas	88
4.9 Uji Hipotesis	89
4.9.1 Uji t (Parsial).....	90
4.9.2 Hasil Uji F (Simultan).....	91
4.10 Analisis Regresi Linear Berganda	92
4.11 Uji Koefisien Determinasi (R ²).....	94
4.11.1 Uji Korelasi	94
4.11.2 Uji Determinasi.....	95
4.12 Pembahasan	96
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	98
5.1 KESIMPULAN	98
5.2 SARAN	99
DAFTAR PUSTAKA	101
LAMPIRAN.....	105

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Pegawai pada Sub Bagian Dinas Pendidikan Kota Palembang	4
Tabel 1.2 Perkembangan Permasalahan Komunikasi dan Dampaknya terhadap Kinerja Pegawai	7
Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel	44
Tabel 3.2 Skala Likert	47
Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	61
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	61
Tabel 4.3 Sistem informasi internal memudahkan saya dalam memperoleh informasi yang dibutuhkan.....	62
Tabel 4.4 Informasi dalam sistem dapat diakses dengan mudah kapan saja diperlukan.....	63
Tabel 4.5 Informasi yang tersedia dalam sistem dapat diperoleh dengan cepat	63
Tabel 4.6 Sistem informasi membantu mempercepat proses penyelesaian pekerjaan	64
Tabel 4.7 Informasi yang diberikan oleh sistem bersifat akurat dan dapat dipercaya	65
Tabel 4.8 Data yang tersedia dalam sistem jarang mengalami kesalahan	65
Tabel 4.9 Informasi yang tersedia dalam sistem sudah lengkap sesuai kebutuhan pekerjaan	66
Tabel 4.10 Sistem menyediakan data yang mendukung pengambilan keputusan .	66
Tabel 4.11 Informasi yang disampaikan oleh pimpinan mudah dipahami.....	67
Tabel 4.12 Pesan yang disampaikan tidak menimbulkan kesalahpahaman	68
Tabel 4.13 Komunikasi antarpegawai berlangsung secara rutin	68
Tabel 4.14 Saya sering berkomunikasi dengan rekan kerja terkait pekerjaan	69
Tabel 4.15 Hubungan komunikasi antarpegawai terjalin dengan baik	70
Tabel 4.16 Saya merasa nyaman berkomunikasi dengan rekan kerja.....	70
Tabel 4.17 Setiap komunikasi yang dilakukan mendapatkan respon yang baik	71
Tabel 4.18 Saya mendapatkan feedback atas pekerjaan yang saya lakukan	72
Tabel 4.19 Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditetapkan	72

Tabel 4.20 Saya mampu menyelesaikan pekerjaan melebihi target yang ditetapkan	73
Tabel 4.21 Hasil pekerjaan saya memiliki kualitas yang baik	73
Tabel 4.22 Saya jarang melakukan kesalahan dalam pekerjaan	74
Tabel 4.23 Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	75
Tabel 4.24 Saya mampu memanfaatkan waktu kerja secara efektif	75
Tabel 4.25 Tabulasi Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Kuesioner	76
(Variabel X ₁ Sistem Informasi Internal).....	76
Tabel 4.26 Tabulasi Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Kuesioner	78
(Variabel X ₂ Komunikasi).....	78
Tabel 4.27 Tabulasi Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Kuesioner	80
(Variabel Y Kinerja Pegawai).....	80
Tabel 4.28 Hasil Uji Validitas X ₁ Sistem Informasi Internal	82
Tabel 4.29 Hasil Uji Validitas X ₂ Komunikasi	83
Tabel 4.30 Hasil Uji Validitas Y Kinerja Pegawai	83
Tabel 4.31 Hasil Uji Reliabilitas Variabel X ₁ Sistem Informasi Internal	84
Tabel 4.32 Hasil Uji Reliabilitas Variabel X ₂ Komunikasi	84
Tabel 4.33 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y Kinerja Pegawai	85
Tabel 4.35 Hasil Uji Multikolinearitas	88
Tabel 4.36 Hasil Uji t (Parsial)	90
Tabel 4.37 Hasil Uji F (Simultan).....	92
Tabel 4.38 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	93
Tabel 3.39 Hasil Uji Korelasi	94
Tabel 4.40 Hasil Uji Determinasi.....	95

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Paradigma Penelitian.....	15
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Dinas Pendidikan Kota Palembang.....	59
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas dengan P-Plot.....	87
Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	89

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran (1) Kuesioner Penelitian	105
Lampiran (2) Karakteristik Responden	109
Lampiran (3) Hasil Jawaban Kuesioner Variabel Sistem Informasi Internal (X ₁)	110
Lampiran (4) Hasil Jawaban Kuesioner Variabel Komunikasi(X ₂)	112
Lampiran (5) Hasil Jawaban Kuesioner Variabel Kinerja Pegawai (Y)	114
Lampiran (6) Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Sistem Informasi Internal (X ₁).....	116
Lampiran (7) Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Komunikasi (X ₂)	117
Lampiran (8) Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)	118
Lampiran (9) Hasil Uji Normalitas	119
Hasil Uji Normalitas Menggunakan Kolmogorov-Smirnov	119
Hasil Uji Normalitas Menggunakan Probability Plot.....	119
Lampiran (10) Uji Asumsi Klasik	120
Hasil Uji Multikolinearitas.....	120
Hasil Uji Heteroskedastisitas	120
Hasil Uji t (Parsial)	120
Hasil Uji F (Simultan).....	121
Hasil Uji Regresi Linear Berganda	121
Hasil Uji Korelasi.....	121

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Perkembangan organisasi pada era globalisasi dan digitalisasi saat ini menuntut setiap instansi, baik sektor publik maupun sektor swasta, untuk mampu beradaptasi dengan perubahan yang sangat cepat (Maryati & Siregar, 2022). Kemajuan teknologi informasi telah membawa perubahan besar dalam cara organisasi menjalankan aktivitasnya, termasuk dalam proses pengelolaan data, penyampaian informasi, serta komunikasi antarpegawai. Organisasi yang mampu memanfaatkan teknologi informasi secara optimal akan lebih mudah meningkatkan efisiensi kerja, mempercepat proses pelayanan, serta meningkatkan kualitas kinerja pegawainya (Ananda Zahlan Hidayat. M et al., 2026). Sebaliknya, organisasi yang tidak mampu mengelola sistem informasi dan komunikasi secara efektif akan menghadapi berbagai kendala dalam menjalankan aktivitas organisasi.

Dalam suatu organisasi, keberhasilan pencapaian tujuan sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Sumber daya manusia merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan suatu organisasi karena pegawai merupakan pelaksana dari setiap kebijakan dan program kerja yang telah ditetapkan (Putri & Tandean, 2024). Oleh karena itu, organisasi perlu memastikan bahwa setiap pegawai memiliki kinerja yang baik agar tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal.

Kinerja pegawai merupakan salah satu indikator penting dalam menilai keberhasilan suatu organisasi. Kinerja pegawai dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi (Ramadhani et al., 2025). Kinerja yang tinggi akan memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan organisasi, sedangkan kinerja yang rendah dapat menghambat proses pencapaian tujuan tersebut. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah sistem informasi internal yang diterapkan dalam organisasi. Sistem informasi internal merupakan suatu sistem yang digunakan untuk mengumpulkan, mengolah, menyimpan, dan mendistribusikan informasi yang dibutuhkan dalam kegiatan operasional organisasi. Sistem informasi yang baik akan membantu pegawai dalam mengakses data secara cepat dan akurat, sehingga dapat mempermudah pelaksanaan pekerjaan serta meningkatkan efisiensi kerja (Rini Herdiani & Sunirah, 2025).

Di era digital saat ini, sistem informasi internal tidak hanya berfungsi sebagai alat untuk mengelola data, tetapi juga menjadi sarana penting dalam mendukung proses pengambilan keputusan organisasi (Ikhbar & Izazaya, 2025). Dengan adanya sistem informasi yang terintegrasi, pimpinan dapat memperoleh informasi yang akurat dan tepat waktu sehingga dapat mengambil keputusan yang lebih efektif (Rumra et al., 2025). Selain itu, sistem informasi juga dapat membantu

meningkatkan transparansi dan akuntabilitas dalam organisasi, terutama pada instansi pemerintah yang dituntut untuk memberikan pelayanan publik yang berkualitas.

Selain sistem informasi internal, komunikasi juga merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Komunikasi merupakan proses penyampaian informasi dari satu pihak kepada pihak lain dengan tujuan agar informasi tersebut dapat dipahami dengan baik dan dapat dilaksanakan sesuai dengan yang diharapkan (Suprianto & Saskia Ananda Putri, 2025). Dalam suatu organisasi, komunikasi dapat terjadi antara pimpinan dengan bawahan, antarpegawai, maupun antarunit kerja. Komunikasi yang efektif akan menciptakan koordinasi kerja yang baik, memperlancar pelaksanaan tugas, serta mengurangi terjadinya kesalahpahaman dalam pekerjaan.

Komunikasi yang baik dalam organisasi juga dapat meningkatkan kerja sama antarpegawai serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Sebaliknya, komunikasi yang tidak efektif dapat menyebabkan terjadinya miskomunikasi, kesalahan dalam pelaksanaan pekerjaan, serta menurunnya kinerja pegawai (Rahmatul Putra & Frinaldi, 2023). Oleh karena itu, organisasi perlu membangun sistem komunikasi yang baik agar setiap informasi yang disampaikan dapat diterima dengan jelas dan tepat oleh seluruh pegawai.

Dalam konteks organisasi pemerintahan, sistem informasi internal dan komunikasi memiliki peranan yang sangat penting karena berkaitan langsung dengan kualitas pelayanan publik yang diberikan kepada masyarakat. Instansi pemerintah dituntut untuk mampu memberikan pelayanan yang cepat, tepat,

transparan, dan akuntabel (Early Sabilla, 2025). Hal ini hanya dapat terwujud apabila instansi memiliki sistem informasi yang baik serta komunikasi yang efektif antarpegawai maupun antarunit kerja.

Salah satu instansi pemerintah daerah yang memiliki peran penting dalam pelayanan publik adalah Dinas Pendidikan Kota Palembang. Dinas Pendidikan merupakan lembaga pemerintah daerah yang bertanggung jawab dalam mengelola sektor pendidikan di wilayah Kota Palembang, mulai dari pendidikan dasar hingga pendidikan menengah. Selain itu, Dinas Pendidikan juga memiliki tanggung jawab dalam menyampaikan berbagai informasi kepada masyarakat terkait kebijakan pendidikan, program pendidikan, serta pelayanan administrasi pendidikan (Pomsaru et al., 2025).

Dalam menjalankan tugas dan fungsinya, Dinas Pendidikan Kota Palembang memiliki sejumlah pegawai yang bertugas pada berbagai bidang kerja. Pegawai tersebut memiliki latar belakang pendidikan, jabatan, serta golongan yang berbeda-beda sesuai dengan struktur organisasi yang ada. Berdasarkan data dari Dinas Pendidikan Kota Palembang, jumlah pegawai dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 1.1
Data Pegawai pada Sub Bagian Dinas Pendidikan Kota Palembang

No	Sub Bagian	Pegawai		Total Seluruh Pegawai
		L	P	
1	Subbag Umum dan Kepegawaian	14	18	32 Orang
2	Subbag Keuangan	9	6	15 Orang
3	Subbag Perencanaan	7	4	11 Orang
Jumlah		30	28	58 Orang

Sumber: (Dinas Pendidikan Kota Palembang, 2026)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa jumlah pegawai pada setiap Sub Bagian Dinas Pendidikan Kota Palembang terdiri dari 58 orang pegawai. Selain itu, pegawai tersebut juga memiliki golongan yang berbeda-beda sesuai dengan jenjang jabatan dalam struktur organisasi. Perbedaan golongan tersebut menunjukkan adanya tingkatan tanggung jawab serta posisi yang berbeda dalam organisasi.

Keberagaman pegawai dalam suatu organisasi tentunya membutuhkan sistem informasi internal yang baik agar proses pengelolaan data dan penyampaian informasi dapat berjalan secara efektif (Taufik Kurniawan, 2024). Sistem informasi yang terintegrasi dapat membantu pegawai dalam mengakses data secara cepat, mempermudah proses pelaporan, serta meningkatkan koordinasi antarunit kerja. Namun pada kenyataannya, dalam beberapa kondisi masih terdapat kendala yang berkaitan dengan sistem informasi internal di lingkungan Dinas Pendidikan Kota Palembang.

Beberapa pegawai masih mengalami kesulitan dalam mengakses data atau informasi yang dibutuhkan secara cepat. Hal ini dapat disebabkan oleh sistem informasi yang belum sepenuhnya terintegrasi atau adanya gangguan dalam pengelolaan data yang menyebabkan proses pekerjaan menjadi lebih lambat. Kondisi tersebut tentu dapat mempengaruhi efisiensi kerja pegawai serta menghambat proses penyelesaian pekerjaan. Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan peneliti di Dinas Pendidikan Kota Palembang pada bulan Februari 2026, terlihat bahwa beberapa pegawai membutuhkan waktu yang lebih lama dalam menyelesaikan tugas administrasi, seperti pengolahan data kepegawaian dan

penyusunan laporan yang seharusnya dapat diselesaikan dalam waktu singkat. Selain itu, hasil pengamatan penulis di Dinas Pendidikan Kota Palembang, diketahui bahwa keterlambatan akses data sering menyebabkan pekerjaan tertunda hingga melewati batas waktu yang telah ditentukan. Temuan ini juga didukung oleh data penilaian kinerja internal tahun 2025 yang menunjukkan bahwa indikator ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan pada beberapa pegawai masih berada pada kategori cukup dan belum optimal (Pada Tabel 1.2 Penilaian Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Palembang, 2025). Dengan demikian, permasalahan sistem informasi internal memiliki dampak nyata terhadap lambatnya penyelesaian pekerjaan serta penurunan kinerja pegawai.

Selain permasalahan sistem informasi, komunikasi antarpegawai maupun antarbidang kerja juga menjadi salah satu tantangan dalam organisasi. Dalam beberapa situasi, informasi yang disampaikan oleh pimpinan kepada pegawai terkadang tidak diterima secara lengkap atau terlambat, sehingga menimbulkan kesalahpahaman dalam pelaksanaan tugas. Kondisi ini tidak hanya menyebabkan miskomunikasi, tetapi juga berdampak langsung pada penurunan kinerja pegawai. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara peneliti dengan pegawai, diketahui bahwa permasalahan komunikasi ini terjadi secara berulang dalam beberapa tahun terakhir dan belum sepenuhnya teratasi.

Adapun perkembangan kondisi komunikasi organisasi serta dampaknya terhadap kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.2
Perkembangan Permasalahan Komunikasi dan Dampaknya terhadap
Kinerja Pegawai

Tahun	Kondisi Komunikasi (Fakta Lapangan)	Dampak terhadap Kinerja Pegawai	Kondisi Ideal
2023	Penyampaian informasi masih banyak dilakukan secara manual dan belum terkoordinasi dengan baik	Terjadi keterlambatan dalam pelaksanaan tugas dan kesalahan kerja	Informasi tersampaikan secara cepat, jelas, dan terstruktur
2024	Mulai menggunakan media komunikasi digital, namun belum optimal dan tidak merata di semua bidang	Terjadi miskomunikasi antarbidang dan duplikasi pekerjaan	Komunikasi terintegrasi dan dapat diakses seluruh pegawai
2025	Informasi sering terlambat diterima oleh pegawai akibat kurangnya koordinasi antarunit kerja	Pekerjaan tidak selesai tepat waktu dan menurunnya efektivitas kerja	Informasi diterima tepat waktu oleh seluruh pegawai
2026	Masih terdapat ketidakjelasan instruksi dan kurangnya umpan balik dari pimpinan	Kinerja pegawai sulit dievaluasi dan tidak maksimal	Adanya komunikasi dua arah (feedback) yang jelas dan berkelanjutan

Sumber: Hasil Wawancara Peneliti di Dinas Pendidikan Kota Palembang (2026)

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa permasalahan komunikasi organisasi terjadi secara berkelanjutan dari tahun ke tahun dengan pola yang relatif sama, yaitu keterlambatan informasi, ketidakjelasan instruksi, serta kurangnya koordinasi antarpegawai. Kondisi ini berdampak langsung pada menurunnya ketepatan waktu, kualitas pekerjaan, serta efektivitas kerja pegawai. Apabila dibandingkan dengan kondisi ideal, komunikasi dalam organisasi seharusnya

mampu berjalan secara cepat, jelas, terintegrasi, serta didukung dengan adanya umpan balik yang baik sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai secara optimal.

Permasalahan komunikasi juga dapat terjadi ketika informasi yang disampaikan kepada masyarakat tidak tersampaikan secara optimal (Saharani et al., 2025). Berdasarkan hasil observasi peneliti di Dinas Pendidikan Kota Palembang pada bulan Februari 2026, masih ditemukan masyarakat yang datang langsung ke kantor untuk menanyakan informasi terkait layanan pendidikan yang sebenarnya telah diumumkan sebelumnya melalui media informasi yang tersedia (Observasi Peneliti, 2026). Hal ini menunjukkan bahwa informasi yang disampaikan belum sepenuhnya dipahami oleh Masyarakat. Dan diketahui bahwa masih banyak masyarakat yang kurang memahami prosedur pelayanan administrasi, seperti alur pengurusan berkas atau persyaratan layanan, sehingga petugas harus memberikan penjelasan ulang secara berulang.

Temuan tersebut juga diperkuat melalui wawancara dengan salah satu masyarakat pengguna layanan yang menyatakan bahwa informasi yang diperoleh dari media pengumuman kurang jelas dan tidak rinci, sehingga mereka memilih datang langsung ke kantor untuk memastikan kebenaran informasi. Kondisi ini menyebabkan meningkatnya jumlah antrean pelayanan dan memperlambat proses pelayanan yang diberikan oleh pegawai. Selain itu, berdasarkan pengamatan peneliti, petugas pelayanan sering kali harus mengulang penjelasan yang sama kepada beberapa masyarakat, sehingga waktu pelayanan menjadi lebih lama dan tidak efisien.

Secara langsung, kondisi tersebut berdampak pada menurunnya kualitas pelayanan publik, yang dapat dilihat dari beberapa indikator seperti meningkatnya waktu tunggu pelayanan, kurangnya ketepatan informasi yang diterima masyarakat, serta menurunnya tingkat kepuasan masyarakat terhadap layanan yang diberikan. Hal ini juga didukung oleh dokumen laporan pelayanan internal Dinas Pendidikan Kota Palembang tahun 2025 yang menunjukkan adanya keluhan masyarakat terkait kurangnya kejelasan informasi layanan (Dinas Pendidikan Kota Palembang, 2025). Apabila kondisi ini terus berlangsung, maka tidak hanya akan menghambat efektivitas kerja pegawai, tetapi juga dapat menurunkan kepercayaan masyarakat terhadap kualitas pelayanan yang diberikan oleh instansi tersebut.

Berdasarkan fenomena tersebut, peneliti tertarik untuk meneliti pengaruh sistem informasi internal dan komunikasi terhadap kinerja pegawai di lingkungan Dinas Pendidikan Kota Palembang. Hal ini dilatarbelakangi oleh pentingnya peran sistem informasi internal yang efektif serta komunikasi organisasi yang baik dalam mendukung kelancaran pelaksanaan tugas pegawai.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi berupa masukan bagi instansi terkait dalam meningkatkan kualitas sistem informasi serta memperbaiki pola komunikasi organisasi guna mendukung peningkatan kinerja pegawai secara optimal.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul:

“Pengaruh Sistem Informasi Internal dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Palembang.”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini adalah: **Bagaimana Pengaruh Sistem Informasi Internal dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Palembang?**

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan yang hendak dicapai oleh penulis dalam penelitian ini adalah **untuk mengetahui Pengaruh Sistem Informasi Internal dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Palembang.**

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini dibagi menjadi dua bagian utama oleh penulis sebagai berikut:

a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini memberikan kesempatan bagi penulis untuk memperdalam pemahaman terhadap topik yang sedang dikaji serta mengasah kemampuan analisis dan penulisan ilmiah. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi landasan bagi pengembangan karya ilmiah selanjutnya maupun sebagai bahan referensi dalam bidang studi yang sama, khususnya yang berkaitan dengan sistem informasi internal, komunikasi organisasi, serta kinerja pegawai.

b. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menghadirkan informasi dan wawasan baru yang dapat memperkaya pengetahuan serta menjadi sumber inspirasi bagi pegawai dalam pengembangan ide maupun solusi praktis dalam meningkatkan kinerja kerja. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan masukan bagi instansi terkait dalam meningkatkan sistem informasi internal dan komunikasi organisasi agar pelaksanaan pekerjaan dapat berjalan lebih efektif dan efisien.

1.5 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu digunakan sebagai bahan perbandingan serta referensi bagi penulis dalam melakukan penelitian. Selain itu, penelitian terdahulu juga membantu penulis dalam memahami konsep yang berkaitan dengan variabel penelitian serta melihat perbedaan dan persamaan penelitian yang dilakukan. Adapun beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Dita Ramadani Sumiarty (2024)

Penelitian yang dilakukan oleh Dita Ramadani Sumiarty (2024) dari Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas IBA Palembang berjudul “Pengaruh Lingkungan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Palembang.”

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Palembang. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan

teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner kepada 92 responden. Analisis data dilakukan menggunakan program SPSS dengan analisis regresi linear berganda (Dita Ramadani Sumiarty, 2024).

Variabel penelitian:

- X_1 = Lingkungan Kerja
- X_2 = Kepuasan Kerja
- Y = Kinerja Pegawai

Hasil penelitian:

1. Pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) terhadap Kinerja Pegawai sebesar **34,2%**
2. Pengaruh Kepuasan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai sebesar **29,1%**
3. Secara simultan (X_1 dan X_2 terhadap Y) sebesar **63,4%**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja yang baik serta tingkat kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam menjalankan tugasnya.

2. Noviyanti Yulansari (2023)

Penelitian yang dilakukan oleh Noviyanti Yulansari (2023) dari Program Studi Manajemen Universitas IBA Palembang berjudul “Pengaruh Konflik Kerja terhadap Kinerja Pegawai Bappeda Provinsi Sumatera Selatan.”

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh konflik kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Provinsi Sumatera Selatan. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner kepada

36 responden. Analisis data dilakukan menggunakan analisis regresi sederhana dan uji statistik (Noviyanti Yulansari, 2023).

Variabel penelitian:

- X = Konflik Kerja
- Y = Kinerja Pegawai

Hasil penelitian:

1. Pengaruh Konflik Kerja (X) terhadap Kinerja Pegawai sebesar **49,5%**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Apabila konflik kerja dapat dikelola dengan baik, maka kinerja pegawai dapat meningkat.

3. Rendi Agustaf (2024)

Penelitian yang dilakukan oleh Rendi Agustaf (2024) dari Program Studi Manajemen Universitas IBA Palembang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Hotel KR Palembang.”

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel KR Palembang. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner yang dibagikan kepada karyawan. Analisis data dilakukan menggunakan analisis regresi untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat (Rendi Agustaf, 2024).

Variabel penelitian:

- X_1 = Lingkungan Kerja
- X_2 = Stres Kerja

- $Y = \text{Kinerja Karyawan}$

Hasil penelitian:

1. Pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) terhadap Kinerja sebesar **31,6%**
2. Pengaruh Stres Kerja (X_2) terhadap Kinerja sebesar **28,2%**
3. Secara simultan (X_1 dan X_2 terhadap Y) sebesar **59,8%**

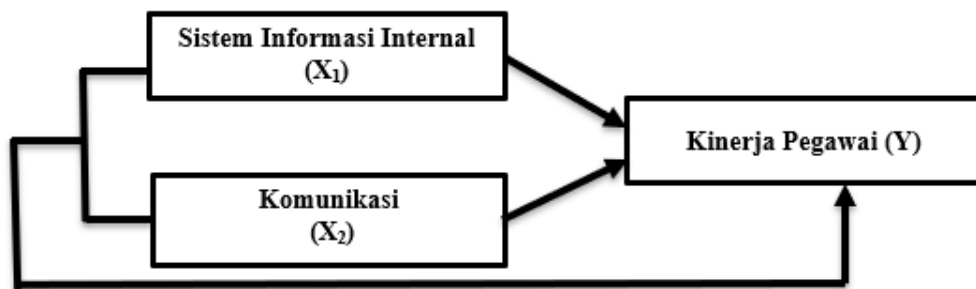
Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana kondisi lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja karyawan.

1.6 Paradigma Penelitian

Paradigma penelitian merupakan kerangka berpikir yang menjelaskan hubungan antara variabel yang diteliti dalam suatu penelitian (Chika Adhelina et al., 2024). Paradigma ini digunakan untuk menggambarkan bagaimana variabel independen mempengaruhi variabel dependen dalam penelitian yang dilakukan.

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel independen yaitu Sistem Informasi Internal (X_1) dan Komunikasi (X_2), serta satu variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai (Y). Sistem informasi internal dalam organisasi berperan penting dalam mendukung kelancaran proses kerja, penyampaian informasi, serta pengambilan keputusan yang lebih cepat dan tepat. Sementara itu, komunikasi yang efektif antarpegawai maupun antara pimpinan dan bawahan juga memiliki peran penting dalam menciptakan koordinasi kerja yang baik.

Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat digambarkan dalam paradigma penelitian sebagai berikut:



Gambar 1.1 Paradigma Penelitian

Paradigma tersebut menunjukkan bahwa Sistem Informasi Internal (X_1) dan Komunikasi (X_2) memiliki hubungan atau pengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Pendidikan Kota Palembang.

1.7 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang masih harus dibuktikan kebenarannya melalui pengujian dan analisis data. Hipotesis disusun berdasarkan teori yang relevan serta hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan variabel yang diteliti.

Berdasarkan kerangka pemikiran dan paradigma penelitian yang telah dijelaskan sebelumnya, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₀ : Diduga Tidak ada pengaruh sistem informasi internal dan komunikasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Palembang, baik secara parsial maupun secara simultan.

H₁ : Diduga Ada pengaruh sistem informasi internal dan komunikasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Palembang, baik secara parsial maupun secara simultan.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang penting dalam ilmu manajemen yang berfokus pada pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi (Alwani et al., 2026). Sumber daya manusia merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Vian & Sugianto, 2025). Oleh karena itu, organisasi perlu mengelola sumber daya manusia secara efektif dan efisien agar dapat memberikan kontribusi yang optimal bagi organisasi.

Secara umum, manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian terhadap tenaga kerja dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien (Helda Fitriyani, 2024). Manajemen sumber daya manusia tidak hanya berkaitan dengan pengelolaan pegawai, tetapi juga mencakup berbagai kegiatan seperti perekrutan, pelatihan, pengembangan, penilaian kinerja, serta pemberian kompensasi kepada pegawai (Gede et al., 2023).

Dalam organisasi modern, peran manajemen sumber daya manusia menjadi semakin penting karena organisasi dituntut untuk mampu menghadapi berbagai perubahan yang terjadi dalam lingkungan kerja (Holipah et al., 2025). Perkembangan teknologi, globalisasi, serta persaingan yang semakin ketat

membuat organisasi perlu memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu beradaptasi dengan berbagai perubahan tersebut.

Manajemen sumber daya manusia juga berperan dalam menciptakan hubungan kerja yang harmonis antara organisasi dan pegawai (Noviyanti Yulansari, 2023). Hubungan kerja yang baik akan menciptakan suasana kerja yang kondusif sehingga pegawai dapat bekerja dengan lebih nyaman dan produktif. Selain itu, manajemen sumber daya manusia juga berperan dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai agar mereka dapat memberikan kinerja yang terbaik bagi organisasi.

Dalam organisasi pemerintahan, manajemen sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik. Pegawai pemerintah merupakan pelaksana berbagai kebijakan dan program yang ditetapkan oleh pemerintah (Rendi Agustaf, 2024). Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan membantu meningkatkan kinerja pegawai serta kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat.

Manajemen sumber daya manusia juga berperan dalam mengembangkan potensi yang dimiliki oleh pegawai. Setiap pegawai memiliki kemampuan, keterampilan, serta pengalaman yang berbeda-beda (Noviyanti Yulansari, 2023). Melalui pengelolaan yang baik, organisasi dapat mengembangkan potensi tersebut sehingga pegawai dapat bekerja secara lebih optimal dan memberikan kontribusi yang maksimal bagi organisasi.

Selain itu, manajemen sumber daya manusia juga berfungsi untuk memastikan bahwa setiap pegawai bekerja sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang telah ditetapkan (Rahmatul Putra & Frinaldi, 2023). Melalui sistem

pengawasan dan penilaian kinerja yang baik, organisasi dapat memastikan bahwa setiap pegawai melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses pengelolaan tenaga kerja dalam organisasi yang bertujuan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan membantu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan serta meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan.

2.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia dalam organisasi memiliki berbagai tujuan yang berkaitan dengan pengelolaan tenaga kerja secara efektif dan efisien (Maryati & Siregar, 2022). Tujuan utama dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk memastikan bahwa organisasi memiliki sumber daya manusia yang berkualitas serta mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik.

Adapun tujuan manajemen sumber daya manusia dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan Efektivitas Kerja Pegawai

Manajemen sumber daya manusia bertujuan untuk meningkatkan efektivitas kerja pegawai melalui pengelolaan yang baik. Organisasi dapat memastikan bahwa setiap pegawai memiliki kemampuan dan keterampilan yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan sehingga produktivitas dan kualitas kerja dapat meningkat (Rumra et al., 2025).

2. Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai

Tujuan lainnya adalah meningkatkan motivasi kerja pegawai. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi akan bekerja dengan penuh semangat serta berusaha mencapai hasil kerja yang optimal. Oleh karena itu, organisasi perlu menciptakan berbagai program seperti pemberian penghargaan, kesempatan pengembangan karier, serta lingkungan kerja yang kondusif (Maulid et al., 2025; Gede et al., 2023).

3. Menciptakan Hubungan Kerja yang Harmonis

Manajemen sumber daya manusia juga bertujuan untuk menciptakan hubungan kerja yang harmonis antara organisasi dan pegawai. Hubungan kerja yang baik akan menciptakan suasana kerja yang nyaman serta mengurangi konflik dalam organisasi sehingga kerja sama antarpegawai dapat terjalin dengan baik (Taufik Kurniawan, 2024; Vian & Sugianto, 2025).

4. Mengembangkan Potensi Pegawai

Pengembangan potensi pegawai merupakan tujuan penting dalam manajemen sumber daya manusia. Melalui program pelatihan dan pengembangan, organisasi dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilan pegawai sehingga mereka dapat bekerja secara lebih efektif serta mampu menghadapi berbagai tantangan (Maryati & Siregar, 2022; Rahmatul Putra & Frinaldi, 2023).

5. Meningkatkan Kesejahteraan Pegawai

Manajemen sumber daya manusia juga bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai. Pegawai yang merasa diperhatikan dan dihargai oleh organisasi akan memiliki loyalitas yang tinggi serta terdorong untuk memberikan kontribusi yang maksimal bagi organisasi.

Dengan adanya tujuan-tujuan tersebut, manajemen sumber daya manusia menjadi salah satu aspek penting dalam organisasi. Tidak hanya berfokus pada pengelolaan tenaga kerja, tetapi juga berperan dalam meningkatkan kualitas kerja, membangun hubungan yang baik, serta mendukung perkembangan organisasi secara keseluruhan agar tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai secara optimal.

2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia memiliki berbagai fungsi yang berkaitan dengan pengelolaan tenaga kerja dalam organisasi. Fungsi-fungsi tersebut bertujuan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia dalam organisasi dapat dikelola secara efektif sehingga mampu mendukung pencapaian tujuan organisasi (Early Sabilla, 2025).

Salah satu fungsi utama dari manajemen sumber daya manusia adalah fungsi perencanaan. Perencanaan sumber daya manusia dilakukan untuk menentukan jumlah serta kualifikasi tenaga kerja yang dibutuhkan oleh organisasi (Gede et al., 2023). Melalui perencanaan yang baik, organisasi dapat memastikan bahwa tenaga kerja yang dimiliki sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Fungsi berikutnya adalah fungsi pengadaan tenaga kerja. Pengadaan tenaga kerja dilakukan melalui proses perekrutan dan seleksi pegawai. Proses ini bertujuan

untuk mendapatkan pegawai yang memiliki kemampuan dan keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi (Ramadhani et al., 2025).

Selain itu, manajemen sumber daya manusia juga memiliki fungsi pengembangan sumber daya manusia. Pengembangan sumber daya manusia dilakukan melalui berbagai program pelatihan dan pendidikan yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan pegawai (Rahmatul Putra & Frinaldi, 2023). Pengembangan sumber daya manusia sangat penting agar pegawai dapat mengikuti perkembangan teknologi serta tuntutan pekerjaan yang semakin kompleks.

Fungsi lain dari manajemen sumber daya manusia adalah fungsi pemberian kompensasi (Chika Adhelina et al., 2024). Kompensasi merupakan imbalan yang diberikan kepada pegawai atas pekerjaan yang telah dilakukan. Pemberian kompensasi yang adil dan layak akan meningkatkan motivasi kerja pegawai serta mendorong mereka untuk bekerja dengan lebih baik.

Selain itu, manajemen sumber daya manusia juga memiliki fungsi penilaian kinerja. Penilaian kinerja dilakukan untuk mengetahui sejauh mana pegawai telah melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Hasil penilaian kinerja dapat digunakan sebagai dasar dalam memberikan penghargaan, promosi jabatan, maupun pembinaan kepada pegawai (Noviyanti Yulansari, 2023).

Fungsi lain yang tidak kalah penting adalah fungsi pemeliharaan hubungan kerja. Fungsi ini berkaitan dengan upaya organisasi dalam menciptakan hubungan kerja yang harmonis antara pimpinan dan pegawai maupun antarpegawai.

Hubungan kerja yang baik akan menciptakan suasana kerja yang kondusif sehingga pegawai dapat bekerja dengan lebih nyaman dan produktif.

Dengan demikian, manajemen sumber daya manusia memiliki berbagai fungsi yang sangat penting dalam organisasi. Melalui pelaksanaan fungsi-fungsi tersebut secara efektif, organisasi dapat mengelola sumber daya manusia secara optimal sehingga mampu mendukung pencapaian tujuan organisasi.

2.2 Sistem Informasi Internal

2.2.1 Pengertian Sistem Informasi Internal

Sistem informasi internal merupakan salah satu komponen penting dalam sebuah organisasi, baik organisasi sektor publik maupun sektor swasta (Dita Ramadani Sumiarty, 2024). Sistem informasi internal digunakan untuk mengelola, memproses, menyimpan, serta mendistribusikan informasi yang dibutuhkan oleh anggota organisasi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Informasi yang dihasilkan dari sistem tersebut sangat diperlukan untuk mendukung kegiatan operasional organisasi, meningkatkan efisiensi kerja, serta membantu pimpinan dalam proses pengambilan keputusan (Maulid et al., 2025).

Secara umum, sistem informasi dapat diartikan sebagai suatu sistem yang terdiri dari berbagai komponen yang saling berhubungan dan bekerja sama untuk mengumpulkan, mengolah, menyimpan, serta menyajikan informasi yang berguna bagi organisasi (Ikhbar & Izazaya, 2025). Sistem ini biasanya melibatkan berbagai unsur seperti perangkat keras (hardware), perangkat lunak (software), basis data (database), prosedur kerja, serta sumber daya manusia yang mengoperasikan sistem

tersebut. Semua komponen tersebut bekerja secara terintegrasi sehingga mampu menghasilkan informasi yang berkualitas (Rumra et al., 2025).

Sistem informasi internal dalam organisasi memiliki fungsi yang sangat penting karena menjadi sarana utama dalam mengelola arus informasi di dalam organisasi. Informasi yang dihasilkan dari sistem tersebut dapat digunakan oleh pimpinan maupun pegawai untuk melaksanakan pekerjaan secara lebih efektif dan efisien (Maryati & Siregar, 2022). Dengan adanya sistem informasi yang baik, proses penyampaian informasi antarbagian dalam organisasi dapat berjalan lebih cepat dan akurat.

Dalam konteks organisasi modern, keberadaan sistem informasi internal menjadi semakin penting karena perkembangan teknologi informasi yang sangat pesat (Ramadhani et al., 2025). Organisasi saat ini dituntut untuk mampu mengelola informasi secara cepat dan tepat agar dapat bersaing dan menjalankan aktivitasnya secara optimal. Oleh karena itu, banyak organisasi yang mulai mengembangkan berbagai sistem informasi berbasis teknologi untuk mendukung aktivitas kerja mereka.

Pada instansi pemerintahan, sistem informasi internal juga memiliki peranan yang sangat penting dalam mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi (Rumra et al., 2025). Sistem informasi digunakan untuk mengelola berbagai data administrasi, seperti data pegawai, data kegiatan, data anggaran, serta berbagai informasi lainnya yang berkaitan dengan penyelenggaraan pemerintahan. Dengan adanya sistem informasi yang terintegrasi, proses pengelolaan data dapat dilakukan

secara lebih sistematis sehingga mempermudah pegawai dalam melaksanakan tugasnya (Early Sabilla, 2025).

Selain itu, sistem informasi internal juga berfungsi untuk meningkatkan transparansi dan akuntabilitas dalam organisasi pemerintahan (Suprianto & Saskia Ananda Putri, 2025). Informasi yang tersimpan dalam sistem dapat diakses oleh pihak-pihak yang berkepentingan sehingga proses pengambilan keputusan dapat dilakukan secara lebih objektif dan berdasarkan data yang akurat (Taufik Kurniawan, 2024). Hal ini tentu akan memberikan dampak positif terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan.

Dalam lingkungan kerja organisasi, sistem informasi internal juga dapat membantu meningkatkan koordinasi antarpegawai (Saharani et al., 2025). Informasi yang dibutuhkan dalam pelaksanaan pekerjaan dapat diperoleh dengan lebih mudah sehingga pegawai dapat menyelesaikan tugasnya dengan lebih cepat dan tepat (Ananda Zahlan Hidayat. M et al., 2026). Selain itu, sistem informasi juga dapat mengurangi kemungkinan terjadinya kesalahan dalam pengolahan data karena proses pengolahan dilakukan secara sistematis dan terkomputerisasi.

Keberadaan sistem informasi internal yang efektif juga dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Pegawai tidak perlu lagi melakukan pengolahan data secara manual yang membutuhkan waktu dan tenaga yang lebih besar (Rini Herdiani & Sunirah, 2025). Dengan bantuan sistem informasi, berbagai proses administrasi dapat dilakukan secara otomatis sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih efisien.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa sistem informasi internal merupakan suatu sistem yang sangat penting dalam organisasi karena berfungsi untuk mengelola dan menyediakan informasi yang dibutuhkan dalam pelaksanaan kegiatan organisasi. Sistem informasi internal yang baik akan membantu organisasi dalam meningkatkan efisiensi kerja, mempercepat proses pengolahan data, serta mendukung pengambilan keputusan yang lebih tepat.

2.2.2 Tujuan Sistem Informasi Internal

Sistem informasi internal dalam organisasi memiliki berbagai tujuan yang berkaitan dengan pengelolaan informasi dan peningkatan efektivitas kerja (Rahmatul Putra & Frinaldi, 2023). Tujuan utama dari sistem informasi internal adalah untuk menyediakan informasi yang dibutuhkan oleh organisasi dalam menjalankan berbagai aktivitas operasionalnya sehingga dapat membantu pegawai maupun pimpinan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara lebih optimal (Putri & Tandean, 2024).

Adapun tujuan sistem informasi internal dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan Efisiensi Kerja

Sistem informasi internal bertujuan untuk meningkatkan efisiensi kerja dalam organisasi. Dengan adanya sistem yang terintegrasi, proses pengolahan data dapat dilakukan secara lebih cepat dan akurat sehingga dapat menghemat waktu dan tenaga dalam menyelesaikan pekerjaan serta mengurangi kesalahan yang sering terjadi pada sistem manual (Rumra et al., 2025).

2. Mendukung Pengambilan Keputusan

Sistem informasi internal juga bertujuan untuk mendukung proses pengambilan keputusan dalam organisasi. Informasi yang dihasilkan dapat digunakan oleh pimpinan sebagai dasar dalam menentukan kebijakan maupun langkah strategis sehingga keputusan yang diambil menjadi lebih tepat dan efektif (Taufik Kurniawan, 2024).

3. Meningkatkan Koordinasi dan Komunikasi

Tujuan lainnya adalah meningkatkan koordinasi dan komunikasi antarbagian dalam organisasi. Sistem informasi memungkinkan informasi dapat diakses dengan mudah oleh pegawai sehingga memperlancar proses kerja serta meningkatkan kerja sama antarbagian (Saharani et al., 2025).

4. Meningkatkan Kualitas Pelayanan

Sistem informasi internal bertujuan untuk meningkatkan kualitas pelayanan organisasi. Dalam instansi pemerintahan, sistem informasi yang baik akan membantu pegawai dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat secara lebih cepat, tepat, dan efektif (Gede et al., 2023).

5. Mendukung Pengelolaan Data Secara Sistematis

Sistem informasi internal juga bertujuan untuk mendukung pengelolaan data organisasi secara lebih sistematis. Data dapat disimpan, diolah, dan digunakan kembali dengan lebih mudah sehingga membantu organisasi dalam melakukan evaluasi serta perencanaan kegiatan di masa yang akan datang (Holipah et al., 2025).

Dengan adanya tujuan-tujuan tersebut, sistem informasi internal menjadi salah satu komponen penting dalam mendukung aktivitas organisasi. Sistem informasi tidak hanya berfungsi sebagai sarana pengolahan data, tetapi juga sebagai alat strategis yang dapat meningkatkan efisiensi kerja, memperbaiki koordinasi, serta mendukung proses pengambilan keputusan secara lebih efektif. Oleh karena itu, pengelolaan sistem informasi internal yang baik sangat diperlukan agar organisasi dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara optimal.

2.2.3 Indikator Sistem Informasi Internal

Untuk mengetahui sejauh mana sistem informasi internal dapat berjalan dengan baik dalam suatu organisasi, diperlukan beberapa indikator yang dapat digunakan sebagai alat ukur. Indikator tersebut digunakan untuk menilai efektivitas sistem informasi dalam mendukung aktivitas kerja pegawai.

Adapun indikator sistem informasi internal dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. **Kualitas Informasi**

Kualitas informasi berkaitan dengan tingkat keakuratan, kelengkapan, serta keandalan informasi yang dihasilkan oleh sistem. Informasi yang berkualitas harus mampu memberikan gambaran yang jelas mengenai kondisi yang sebenarnya sehingga dapat digunakan sebagai dasar dalam pengambilan keputusan (Noviyanti Yulansari, 2023).

2. **Ketepatan Waktu Informasi**

Informasi yang dihasilkan oleh sistem harus tersedia pada waktu yang tepat sehingga dapat digunakan oleh pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

Informasi yang terlambat disampaikan dapat menyebabkan keterlambatan dalam pelaksanaan pekerjaan serta menghambat proses pengambilan keputusan (Maryati & Siregar, 2022).

3. Kemudahan Penggunaan Sistem

Sistem informasi yang baik harus mudah digunakan oleh pegawai sehingga tidak menimbulkan kesulitan dalam pengoperasiannya. Kemudahan penggunaan sistem akan membantu pegawai dalam mengakses informasi yang dibutuhkan serta meningkatkan efisiensi kerja (Putri & Tandean, 2024).

4. Ketersediaan Informasi

Informasi yang dibutuhkan oleh pegawai harus tersedia secara lengkap dan mudah diakses kapan pun diperlukan. Ketersediaan informasi yang baik akan membantu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan dengan lebih cepat dan tepat (Ananda Zahlan Hidayat. M et al., 2026; Rini Herdiani & Sunirah, 2025)) .

Dengan adanya indikator-indikator tersebut, organisasi dapat menilai sejauh mana sistem informasi internal yang digunakan mampu mendukung pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pegawai. Sistem informasi yang efektif akan memberikan kontribusi yang besar dalam meningkatkan kinerja pegawai serta membantu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Pomsaru et al., 2025).

Secara keseluruhan, sistem informasi internal memiliki peranan yang sangat penting dalam mendukung aktivitas organisasi. Oleh karena itu, organisasi perlu

mengelola dan mengembangkan sistem informasi internal secara optimal agar dapat meningkatkan efisiensi kerja, memperbaiki koordinasi antarpegawai, serta mendukung proses pengambilan keputusan secara lebih efektif.

2.3 Komunikasi

2.3.1 Pengertian Komunikasi

Komunikasi merupakan salah satu aspek penting dalam kehidupan manusia, baik dalam kehidupan sosial maupun dalam lingkungan organisasi (Taufik Kurniawan, 2024). Komunikasi pada dasarnya adalah proses penyampaian pesan, informasi, gagasan, atau ide dari seseorang kepada orang lain dengan tujuan agar pesan tersebut dapat dipahami dengan baik oleh pihak yang menerima (Saharani et al., 2025). Melalui komunikasi, seseorang dapat menyampaikan berbagai informasi yang dibutuhkan dalam kehidupan sehari-hari maupun dalam pelaksanaan pekerjaan.

Dalam konteks organisasi, komunikasi memiliki peranan yang sangat penting dalam mendukung kelancaran aktivitas kerja. Komunikasi menjadi sarana utama yang digunakan oleh anggota organisasi untuk saling bertukar informasi, menyampaikan arahan, serta melakukan koordinasi dalam pelaksanaan tugas (Gede et al., 2023). Tanpa adanya komunikasi yang baik, kegiatan organisasi akan mengalami hambatan karena informasi yang dibutuhkan tidak dapat tersampaikan secara efektif.

Komunikasi dalam organisasi dapat terjadi antara berbagai pihak, seperti komunikasi antara pimpinan dengan bawahan, komunikasi antarpegawai, maupun komunikasi antarbagian dalam organisasi (Ananda Zahlan Hidayat. M et al., 2026).

Setiap bentuk komunikasi tersebut memiliki peranan yang sangat penting dalam menjaga kelancaran proses kerja serta menciptakan hubungan kerja yang harmonis.

Komunikasi yang efektif dapat membantu meningkatkan koordinasi kerja dalam organisasi. Melalui komunikasi yang baik, setiap pegawai dapat memahami tugas dan tanggung jawab yang harus dilaksanakan sehingga pekerjaan dapat dilakukan dengan lebih terarah (Putri & Tandean, 2024). Selain itu, komunikasi juga dapat membantu memperjelas pembagian tugas serta mengurangi kemungkinan terjadinya kesalahpahaman dalam pelaksanaan pekerjaan.

Sebaliknya, komunikasi yang kurang efektif dapat menimbulkan berbagai permasalahan dalam organisasi. Informasi yang tidak tersampaikan dengan baik dapat menyebabkan kesalahpahaman antarpegawai, keterlambatan dalam pelaksanaan pekerjaan, serta menurunkan kinerja organisasi secara keseluruhan (Ramadhani et al., 2025). Oleh karena itu, setiap organisasi perlu menciptakan sistem komunikasi yang baik agar informasi dapat disampaikan secara jelas dan tepat.

Dalam organisasi pemerintahan, komunikasi memiliki peranan yang sangat penting dalam memastikan bahwa setiap pegawai memahami kebijakan, program kerja, serta tugas yang harus dilaksanakan (Maryati & Siregar, 2022). Pimpinan organisasi harus mampu menyampaikan informasi secara jelas kepada bawahan agar setiap pegawai dapat menjalankan pekerjaannya sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan.

Selain itu, komunikasi juga berperan dalam membangun hubungan kerja yang baik antara pimpinan dan bawahan (Rumra et al., 2025). Hubungan kerja yang

harmonis akan menciptakan suasana kerja yang kondusif sehingga pegawai dapat bekerja dengan lebih nyaman dan produktif. Komunikasi yang terbuka juga dapat mendorong pegawai untuk menyampaikan ide, saran, maupun masukan yang dapat membantu meningkatkan kinerja organisasi.

Dalam perkembangan organisasi modern, komunikasi tidak hanya dilakukan secara langsung atau tatap muka, tetapi juga dapat dilakukan melalui berbagai media komunikasi seperti surat elektronik, aplikasi pesan, maupun sistem informasi berbasis teknologi (Chika Adhelina et al., 2024). Penggunaan teknologi komunikasi tersebut dapat membantu mempercepat proses penyampaian informasi sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan efisien.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa komunikasi merupakan proses penting dalam organisasi yang berfungsi untuk menyampaikan informasi, membangun hubungan kerja yang baik, serta mendukung kelancaran pelaksanaan tugas. Komunikasi yang efektif akan membantu organisasi dalam meningkatkan koordinasi kerja, mengurangi kesalahpahaman, serta meningkatkan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

2.3.2 Tujuan Komunikasi

Komunikasi dalam organisasi memiliki berbagai tujuan yang berkaitan dengan penyampaian informasi serta peningkatan efektivitas kerja. Tujuan utama dari komunikasi adalah untuk menyampaikan informasi dari satu pihak kepada pihak lain agar pesan yang disampaikan dapat dipahami dengan baik oleh penerima pesan. Informasi tersebut dapat berupa kebijakan organisasi, instruksi kerja, maupun informasi lain yang berkaitan dengan pelaksanaan tugas.

Adapun tujuan komunikasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Memberikan Arahan dalam Pekerjaan

Komunikasi bertujuan untuk memberikan arahan kepada pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Pimpinan organisasi menggunakan komunikasi sebagai sarana untuk menyampaikan instruksi atau petunjuk kerja sehingga pegawai dapat memahami tugas yang harus dilakukan secara jelas dan terarah (Alwani et al., 2026).

2. Membangun Kerja Sama Antarpegawai

Komunikasi juga bertujuan untuk membangun kerja sama antarpegawai dalam organisasi. Pelaksanaan pekerjaan sering kali membutuhkan kolaborasi antarindividu, sehingga komunikasi yang baik akan membantu menciptakan kerja sama yang efektif dalam mencapai tujuan organisasi (Vian & Sugianto, 2025).

3. Menciptakan Hubungan Kerja yang Harmonis

Tujuan lain dari komunikasi adalah menciptakan hubungan kerja yang harmonis, baik antara pimpinan dan bawahan maupun antarpegawai. Hubungan kerja yang baik akan menciptakan suasana kerja yang kondusif serta meningkatkan semangat kerja pegawai (Holipah et al., 2025).

4. Meningkatkan Efektivitas Kerja

Komunikasi bertujuan untuk meningkatkan efektivitas kerja dalam organisasi. Melalui komunikasi yang baik, pegawai dapat memperoleh informasi yang dibutuhkan sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat, tepat, dan efisien (Early Sabilla, 2025).

5. Sebagai Sarana Koordinasi

Komunikasi berfungsi sebagai sarana koordinasi dalam pelaksanaan tugas. Setiap bagian dalam organisasi memiliki peran yang saling berkaitan sehingga diperlukan komunikasi yang baik agar seluruh kegiatan dapat berjalan secara terintegrasi (Pomsaru et al., 2025).

6. Menyampaikan Ide, Saran, dan Masukan

Komunikasi juga bertujuan sebagai media untuk menyampaikan ide, saran, dan masukan dari pegawai kepada pimpinan. Komunikasi yang terbuka akan mendorong munculnya inovasi serta perbaikan dalam berbagai aspek kegiatan organisasi (Helda Fitriyani, 2024).

Dengan adanya tujuan-tujuan tersebut, komunikasi menjadi salah satu unsur yang sangat penting dalam organisasi. Komunikasi tidak hanya berfungsi sebagai sarana penyampaian informasi, tetapi juga sebagai alat untuk memberikan arahan, membangun kerja sama, meningkatkan koordinasi, serta menciptakan hubungan kerja yang harmonis. Oleh karena itu, organisasi perlu mengembangkan sistem komunikasi yang efektif agar tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal.

2.3.3 Indikator Komunikasi

Untuk mengetahui sejauh mana komunikasi dalam organisasi dapat berjalan dengan baik, diperlukan beberapa indikator yang dapat digunakan sebagai alat ukur. Indikator tersebut digunakan untuk menilai efektivitas komunikasi yang terjadi dalam organisasi serta dampaknya terhadap pelaksanaan pekerjaan pegawai (Ramadhani et al., 2025).

Adapun indikator komunikasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kejelasan Informasi

Kejelasan informasi berkaitan dengan sejauh mana pesan yang disampaikan dapat dipahami dengan baik oleh penerima pesan. Informasi yang disampaikan harus jelas, tidak menimbulkan ambiguitas, serta mudah dipahami oleh pegawai. Informasi yang tidak jelas dapat menyebabkan kesalahpahaman yang dapat menghambat pelaksanaan pekerjaan (Maryati & Siregar, 2022).

2. Ketepatan Penyampaian Pesan

Ketepatan penyampaian pesan berkaitan dengan kemampuan dalam menyampaikan informasi secara tepat kepada pihak yang membutuhkan. Informasi yang disampaikan harus sesuai dengan kebutuhan pegawai serta disampaikan pada waktu yang tepat. Ketepatan penyampaian pesan akan membantu pegawai dalam melaksanakan tugasnya dengan lebih efektif (Suprianto & Saskia Ananda Putri, 2025).

3. Hubungan Komunikasi Antarpegawai

Hubungan komunikasi yang baik antarpegawai akan menciptakan suasana kerja yang harmonis serta meningkatkan kerja sama dalam organisasi. Pegawai yang memiliki hubungan komunikasi yang baik akan lebih mudah berkoordinasi dalam melaksanakan pekerjaan sehingga tugas dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan efisien (Alwani et al., 2026).

4. Umpan Balik (Feedback)

Umpan balik merupakan respon yang diberikan oleh penerima pesan terhadap informasi yang disampaikan. Umpan balik yang baik menunjukkan

bahwa komunikasi berjalan secara dua arah sehingga informasi yang disampaikan dapat dipahami dengan baik oleh kedua belah pihak.

Dengan adanya indikator-indikator tersebut, organisasi dapat menilai sejauh mana komunikasi yang terjadi dalam organisasi dapat mendukung pelaksanaan tugas pegawai. Komunikasi yang efektif akan membantu meningkatkan koordinasi kerja, mengurangi kesalahpahaman, serta menciptakan hubungan kerja yang harmonis dalam organisasi.

Secara keseluruhan, komunikasi memiliki peranan yang sangat penting dalam organisasi karena menjadi sarana utama dalam menyampaikan informasi serta membangun hubungan kerja yang baik antarpegawai. Oleh karena itu, setiap organisasi perlu mengembangkan sistem komunikasi yang baik agar informasi dapat disampaikan secara jelas, tepat, dan efektif guna mendukung pencapaian tujuan organisasi.

2.4 Kinerja Pegawai

2.4.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan salah satu aspek yang sangat penting dalam suatu organisasi karena berkaitan langsung dengan tingkat keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Gede et al., 2023). Kinerja pegawai pada dasarnya menggambarkan hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi dalam periode waktu tertentu. Hasil kerja tersebut dapat diukur berdasarkan standar atau kriteria tertentu yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Secara umum, kinerja pegawai dapat diartikan sebagai tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya (Suprianto & Saskia Ananda Putri, 2025). Kinerja pegawai tidak hanya dilihat dari hasil kerja yang dicapai, tetapi juga dari proses pelaksanaan pekerjaan tersebut. Pegawai yang memiliki kinerja yang baik biasanya mampu melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab, bekerja secara efektif dan efisien, serta mampu mencapai target yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Dalam lingkungan organisasi, kinerja pegawai merupakan salah satu faktor yang sangat menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah direncanakan (Putri & Tandean, 2024). Organisasi yang memiliki pegawai dengan kinerja yang baik akan lebih mudah dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan dibandingkan dengan organisasi yang memiliki pegawai dengan kinerja yang rendah. Oleh karena itu, setiap organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Kinerja pegawai juga berkaitan erat dengan kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Pegawai yang memiliki kemampuan dan keterampilan yang baik biasanya akan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih cepat dan tepat. Selain itu, pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi juga cenderung memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan pegawai yang memiliki motivasi kerja yang rendah (Suprianto & Saskia Ananda Putri, 2025).

Selain faktor individu, kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh berbagai faktor organisasi seperti lingkungan kerja, sistem komunikasi dalam organisasi,

serta sistem informasi yang digunakan dalam pelaksanaan pekerjaan (Maryati & Siregar, 2022). Lingkungan kerja yang kondusif akan membantu pegawai dalam bekerja dengan lebih nyaman sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja. Begitu pula dengan komunikasi yang efektif dalam organisasi yang dapat membantu memperlancar koordinasi kerja antarpegawai.

Dalam organisasi pemerintahan, kinerja pegawai memiliki peranan yang sangat penting karena berkaitan dengan kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat (Suprianto & Saskia Ananda Putri, 2025). Pegawai pemerintah dituntut untuk dapat bekerja secara profesional, bertanggung jawab, serta mampu memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat. Oleh karena itu, peningkatan kinerja pegawai menjadi salah satu prioritas utama dalam setiap instansi pemerintahan.

Kinerja pegawai dalam organisasi pemerintahan juga sering dijadikan sebagai dasar dalam melakukan evaluasi terhadap pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi (Saharani et al., 2025). Melalui penilaian kinerja pegawai, pimpinan organisasi dapat mengetahui sejauh mana pegawai telah melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya (Gede et al., 2023). Hasil penilaian tersebut kemudian dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil berbagai kebijakan yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi.

Selain itu, penilaian kinerja pegawai juga dapat digunakan sebagai dasar dalam memberikan penghargaan maupun sanksi kepada pegawai. Pegawai yang memiliki kinerja yang baik biasanya akan mendapatkan penghargaan atau kesempatan untuk mengembangkan kariernya, sedangkan pegawai yang memiliki

kinerja yang kurang baik akan mendapatkan pembinaan agar dapat meningkatkan kinerjanya (Noviyanti Yulansari, 2023).

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi. Kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor baik yang berasal dari individu maupun dari organisasi. Oleh karena itu, setiap organisasi perlu melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai agar tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal.

2.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai dalam organisasi tidak terlepas dari berbagai faktor yang dapat mempengaruhinya, baik yang berasal dari dalam diri pegawai maupun dari lingkungan organisasi. Pemahaman terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai sangat penting agar organisasi dapat mengambil langkah-langkah yang tepat dalam meningkatkan kinerja pegawai (Early Sabilla, 2025).

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan dan Keterampilan

Kemampuan kerja merupakan kapasitas yang dimiliki oleh pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh organisasi. Pegawai yang memiliki kemampuan dan keterampilan yang baik akan lebih mudah menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang memuaskan. Oleh karena itu, organisasi perlu memberikan pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan kemampuan kerja pegawai (Rini Herdiani & Sunirah, 2025).

2. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan yang muncul dari dalam diri seseorang untuk melakukan pekerjaan secara optimal. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi akan bekerja dengan penuh semangat dan berusaha mencapai hasil terbaik. Sebaliknya, motivasi yang rendah dapat menyebabkan kinerja pegawai menurun (Rahmatul Putra & Frinaldi, 2023; Saharani et al., 2025).

3. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan kenyamanan bagi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan semangat dan produktivitas kerja, sedangkan lingkungan yang kurang mendukung dapat menghambat pelaksanaan pekerjaan (Alwani et al., 2026; Vian & Sugianto, 2025).

4. Sistem Informasi

Sistem informasi dalam organisasi juga mempengaruhi kinerja pegawai. Sistem informasi yang baik akan membantu pegawai memperoleh informasi yang akurat dan tepat waktu sehingga mempermudah dalam menyelesaikan tugas serta mendukung pengambilan keputusan (Rendi Agustaf, 2024).

5. Komunikasi

Komunikasi yang efektif merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Komunikasi yang baik akan memperlancar penyampaian informasi antarpegawai maupun antara pimpinan dan bawahan sehingga

setiap pegawai dapat memahami tugas dan tanggung jawabnya dengan jelas (Saharani et al., 2025).

Dengan memperhatikan faktor-faktor tersebut, organisasi dapat mengambil langkah-langkah strategis dalam meningkatkan kinerja pegawai. Upaya tersebut dapat dilakukan melalui pelatihan dan pengembangan kemampuan, peningkatan motivasi kerja, penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, serta perbaikan sistem informasi dan komunikasi dalam organisasi.

2.4.3 Indikator Kinerja Pegawai

Untuk mengetahui sejauh mana tingkat kinerja pegawai dalam suatu organisasi, diperlukan indikator yang dapat digunakan sebagai alat ukur. Indikator kinerja pegawai digunakan untuk menilai hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Adapun indikator kinerja pegawai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. **Kualitas Kerja**

Kualitas kerja berkaitan dengan tingkat ketepatan, kerapian, serta keakuratan hasil pekerjaan yang dihasilkan oleh pegawai. Pegawai yang memiliki kualitas kerja yang baik biasanya mampu menghasilkan pekerjaan yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi (Ramadhani et al., 2025).

2. **Kuantitas Kerja**

Kuantitas kerja berkaitan dengan jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh pegawai dalam periode waktu tertentu. Pegawai yang memiliki kinerja

yang baik biasanya mampu menyelesaikan pekerjaan dalam jumlah yang lebih banyak tanpa mengurangi kualitas hasil kerja (Suprianto & Saskia Ananda Putri, 2025).

3. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu merupakan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Pegawai yang mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu menunjukkan adanya disiplin kerja serta kemampuan dalam mengelola waktu secara efektif (Alwani et al., 2026).

4. Tanggung Jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan merupakan sikap kesungguhan pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Pegawai yang memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi akan berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta memiliki komitmen yang kuat terhadap organisasi (Vian & Sugianto, 2025).

Dengan adanya indikator-indikator tersebut, organisasi dapat melakukan penilaian terhadap kinerja pegawai secara lebih objektif. Penilaian kinerja yang dilakukan secara teratur akan membantu organisasi dalam mengetahui sejauh mana pegawai telah melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta menjadi dasar dalam melakukan evaluasi dan perbaikan kinerja di masa yang akan datang.

Secara keseluruhan, kinerja pegawai merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan organisasi. Pegawai yang memiliki kinerja yang baik akan memberikan kontribusi yang besar dalam mencapai tujuan

organisasi. Oleh karena itu, setiap organisasi perlu melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai agar tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2022), objek penelitian merupakan suatu sasaran ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Penelitian ini dilaksanakan pada Dinas Pendidikan Kota Palembang yang beralamat di Jalan Pramuka KM 5.5 Kelurahan Srijaya, Kecamatan Alang-Alang Lebar, Palembang, Sumatera Selatan. Objek dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja pada instansi tersebut, khususnya yang berkaitan dengan sistem informasi internal, komunikasi, dan kinerja pegawai.

3.2 Desain Penelitian

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Penelitian deskriptif kuantitatif merupakan metode penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan fenomena yang terjadi secara sistematis, faktual, dan akurat dengan menggunakan data berupa angka-angka yang kemudian dianalisis untuk memperoleh kesimpulan. Dalam penelitian ini, pendekatan kuantitatif digunakan untuk mengetahui pengaruh sistem informasi internal dan komunikasi terhadap kinerja pegawai melalui pengolahan data statistik.

3.3 Operasionalisasi Variabel

Dalam penelitian ini terdapat dua jenis variabel, yaitu:

1. Variabel independen (bebas)

Variabel independen merupakan variabel yang mempengaruhi variabel lain.

Dalam penelitian ini terdiri dari:

- a) Sistem Informasi Internal (X₁)
- b) Komunikasi (X₂)

2. Variabel dependen (terikat)

Variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel independen. Dalam penelitian ini adalah:

- a) Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 3.1
Operasionalisasi Variabel

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
1.	Sistem Informasi Internal (X ₁)	Sistem yang digunakan dalam organisasi untuk mengelola, menyimpan, dan menyampaikan informasi guna mendukung kegiatan operasional	1. Kemudahan akses informasi 2. Kecepatan informasi 3. Keakuratan informasi 4. Kelengkapan informasi	Likert
2.	Komunikasi (X ₂)	Proses penyampaian informasi antara individu atau kelompok dalam organisasi	1. Kejelasan informasi 2. Intensitas komunikasi 3. Hubungan kerja 4. Umpan balik	Likert

3.	Kinerja Pegawai (Y)	Hasil kerja yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab	1. Kuantitas kerja 2. Kualitas kerja 3. Ketepatan waktu	Likert
----	---------------------	--	---	--------

3.4 Metode Penarikan Sampel

a. Populasi & Sampel

Menurut (Sugiyono, 2022), populasi merupakan keseluruhan objek atau subjek yang memiliki karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Palembang yang berjumlah 58 orang pegawai.

Menurut (Sugiyono, 2022), sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Dalam penelitian ini, teknik yang digunakan adalah sampling jenuh (total sampling), yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 58 responden.

3.5 Prosedur Pengumpulan Data

Data merupakan bahan informasi yang digunakan untuk menjawab permasalahan penelitian. Berdasarkan sumbernya, data dibagi menjadi dua jenis yaitu:

3.5.1 Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari sumber utama penelitian, yaitu responden yang menjadi objek dalam penelitian ini. Dalam hal ini, data primer diperoleh langsung dari pegawai pada Dinas Pendidikan Kota

Palembang melalui kegiatan penelitian lapangan. Pengumpulan data secara langsung ini bertujuan untuk mendapatkan informasi yang akurat, aktual, serta sesuai dengan kondisi yang terjadi di lapangan sehingga dapat mendukung keabsahan hasil penelitian.

Proses pengumpulan data primer dalam penelitian ini dilakukan dengan beberapa teknik yang disesuaikan dengan kebutuhan peneliti, yaitu sebagai berikut:

a. Wawancara

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui proses tanya jawab serta langsung antara peneliti dengan pihak yang dianggap mengetahui informasi yang dibutuhkan. Dalam peneliti ini, wawancara dilakukan kepada pegawai untuk memperoleh gambaran mengenai kondisi sistem informasi internal dan komunikasi yang terjadi di lingkungan kerja. Melalui wawancara, peneliti dapat menggali informasi secara lebih mendalam sehingga dapat melengkapi data yang diperoleh dari metode lainnya.

b. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab. Dalam penelitian ini, kuesioner disusun berdasarkan indikator dari masing-masing variabel penelitian, yaitu sistem informasi internal, komunikasi, dan kinerja pegawai. Penyebaran kuesioner dilakukan kepada seluruh pegawai yang menjadi sampel penelitian.

Jawaban dari responden kemudian diukur menggunakan skala Likert yang digunakan untuk mengetahui tingkat persetujuan responden terhadap

setiap pernyataan yang diberikan. Penggunaan kuesioner dalam penelitian ini bertujuan untuk memperoleh data yang bersifat kuantitatif sehingga dapat diolah dan dianalisis secara statistik guna mengetahui pengaruh antar variabel yang diteliti. Jawaban responden diukur menggunakan skala Likert sebagai berikut:

Tabel 3.2
Skala Likert

No	Keterangan	Skor
1.	Sangat Setuju	5
2.	Setuju	4
3.	Netral	3
4.	Tidak Setuju	2
5.	Sangat Tidak Setuju	1

3.5.2 Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung dari sumber pertama, melainkan melalui perantara atau dokumen yang telah tersedia. Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari berbagai sumber yang relevan dengan topik penelitian, seperti dokumen resmi dari Dinas Pendidikan Kota Palembang, laporan internal instansi, serta data kepegawaian yang berkaitan dengan jumlah dan karakteristik pegawai.

Selain itu, data sekunder juga diperoleh dari berbagai literatur pendukung seperti buku, jurnal ilmiah, serta hasil penelitian terdahulu yang memiliki keterkaitan dengan variabel sistem informasi internal, komunikasi, dan kinerja pegawai. Data tersebut digunakan sebagai landasan teori, bahan perbandingan, serta

untuk memperkuat analisis dalam penelitian ini sehingga hasil yang diperoleh dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

3.6 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji validitas dan uji reliabilitas merupakan tahap penting dalam penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk memastikan bahwa instrumen penelitian yang digunakan benar-benar layak dan dapat dipercaya dalam mengukur variabel yang diteliti. Instrumen penelitian yang baik harus mampu mengukur apa yang seharusnya diukur serta memberikan hasil yang konsisten apabila digunakan dalam kondisi yang sama. Oleh karena itu, sebelum data dianalisis lebih lanjut, terlebih dahulu dilakukan pengujian terhadap instrumen penelitian yang digunakan.

3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu instrumen dalam mengukur apa yang ingin diukur. Suatu instrumen dikatakan valid apabila mampu mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Dengan kata lain, validitas menunjukkan tingkat keandalan alat ukur dalam mengukur konsep yang seharusnya diukur dalam penelitian.

Pengujian validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik korelasi Product Moment dengan bantuan program SPSS versi 27.00. Setiap item pertanyaan dalam kuesioner akan diuji dengan cara membandingkan nilai r hitung dengan r tabel pada tingkat signifikansi tertentu.

Adapun kriteria pengambilan keputusan dalam uji validitas adalah sebagai berikut:

- Jika nilai r hitung $> r$ tabel, maka item pernyataan dinyatakan valid
- Jika nilai r hitung $< r$ tabel, maka item pernyataan dinyatakan tidak valid

Dengan demikian, hanya item pernyataan yang valid yang dapat digunakan dalam pengolahan data selanjutnya, sedangkan item yang tidak valid akan dieliminasi atau tidak digunakan dalam analisis.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana suatu instrumen penelitian dapat memberikan hasil yang konsisten apabila dilakukan pengukuran secara berulang dalam kondisi yang sama. Instrumen yang reliabel menunjukkan bahwa alat ukur tersebut memiliki tingkat kestabilan dan konsistensi yang baik sehingga dapat dipercaya untuk digunakan dalam penelitian.

Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode Cronbach Alpha dengan bantuan program SPSS versi 26.00. Nilai Cronbach Alpha digunakan untuk mengetahui tingkat konsistensi internal dari setiap item pertanyaan dalam kuesioner.

Adapun kriteria pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas adalah sebagai berikut:

- Jika nilai Cronbach Alpha $> 0,60$ maka instrumen dinyatakan reliabel
- Jika nilai Cronbach Alpha $< 0,60$ maka instrumen dinyatakan tidak reliabel

Dengan demikian, instrumen yang memiliki nilai reliabilitas tinggi dapat digunakan dalam penelitian karena mampu memberikan hasil yang konsisten dan dapat dipercaya dalam mengukur variabel yang diteliti.

3.7 Metode Analisis

Metode analisis data merupakan proses pengolahan data yang telah diperoleh dari hasil penelitian untuk kemudian dianalisis sehingga dapat menjawab rumusan masalah yang telah ditetapkan. Dalam penelitian ini, analisis data dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS (Statistical Product and Service Solutions) versi 27.00.

Data yang telah dikumpulkan melalui kuesioner selanjutnya akan diolah dan dianalisis menggunakan metode statistik untuk mengetahui pengaruh sistem informasi internal dan komunikasi terhadap kinerja pegawai. Adapun metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

3.7.1 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi-asumsi dasar dalam analisis regresi. Uji ini penting dilakukan agar hasil analisis regresi dapat memberikan hasil yang akurat dan tidak bias.

Adapun uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini meliputi:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data dalam penelitian berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah model yang memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Pengujian normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan Kolmogorov-Smirnov dan

melihat grafik Normal Probability Plot (P-P Plot). Dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka data berdistribusi normal
- Jika data menyebar jauh dari garis diagonal, maka data tidak berdistribusi normal

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas.

Pengujian dilakukan dengan melihat grafik scatterplot, dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu, maka tidak terjadi heteroskedastisitas
- 2) Jika titik-titik membentuk pola tertentu, maka terjadi heteroskedastisitas

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terdapat korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi yang tinggi antar variabel bebas.

Untuk mendeteksi adanya multikolinearitas dapat dilihat dari nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF), dengan kriteria sebagai berikut:

- Jika nilai Tolerance $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 , maka tidak terjadi multikolinearitas
- Jika nilai Tolerance $< 0,10$ dan nilai VIF > 10 , maka terjadi multikolinearitas

3.7.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen, baik secara parsial maupun simultan. Dalam penelitian ini, analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh sistem informasi internal (X1) dan komunikasi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y).

Adapun persamaan regresi linear berganda yang digunakan adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

- Y = Kinerja Pegawai
- X₁ = Sistem Informasi Internal
- X₂ = Komunikasi
- a = Konstanta
- b₁, b₂ = Koefisien regresi
- e = Error

3.7.3 Uji Hipotesis

a. Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen.

Kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- 1) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai signifikansi $< 0,05$ maka H_1 diterima dan H_0 ditolak
- 2) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan nilai signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak

b. Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara individu terhadap variabel dependen.

Kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- 1) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikansi $< 0,05$ maka H_1 diterima dan H_0 ditolak
- 2) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan nilai signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

3.8 Koefisien & Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui besarnya kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen dalam penelitian ini.

3.8.1 Uji Korelasi

Uji korelasi digunakan untuk mengetahui tingkat keeratan hubungan antara variabel independen, yaitu sistem informasi internal dan komunikasi, dengan variabel dependen yaitu kinerja pegawai. Dalam penelitian ini, uji korelasi dilakukan menggunakan korelasi Product Moment Pearson karena data yang digunakan berskala interval.

Koefisien korelasi (r) memiliki nilai antara -1 sampai dengan +1, dengan interpretasi sebagai berikut:

- Nilai r mendekati +1 menunjukkan hubungan yang sangat kuat dan searah
- Nilai r mendekati -1 menunjukkan hubungan yang sangat kuat dan berlawanan arah
- Nilai r mendekati 0 menunjukkan hubungan yang lemah atau tidak ada hubungan

Untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan, digunakan pedoman interpretasi sebagai berikut:

- 0,00 – 0,199 : sangat rendah
- 0,20 – 0,399 : rendah
- 0,40 – 0,599 : sedang
- 0,60 – 0,799 : kuat

- 0,80 – 1,000 : sangat kuat

3.8.2 Uji Determinasi

Uji determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen (sistem informasi internal dan komunikasi) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai). Koefisien determinasi dinyatakan dalam bentuk persentase (%).

Nilai koefisien determinasi diperoleh dari hasil kuadrat koefisien korelasi (R^2). Semakin besar nilai R^2 , maka semakin besar pula kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen.

Uji determinasi ini bertujuan untuk memberikan gambaran mengenai besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat dalam penelitian yang dilakukan.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1 Sejarah Dinas Pendidikan Kota Palembang

Dinas Pendidikan Kota Palembang adalah instansi pemerintah di Provinsi Sumatera Selatan yang memiliki kewenangan dalam mengelola sektor pendidikan di wilayahnya. Berdasarkan prinsip otonomi daerah dan tugas pembantuan, lembaga ini bertugas menyelenggarakan urusan pemerintahan Kota Palembang pada bidang pendidikan. Selain itu, Dinas Pendidikan turut melaksanakan berbagai penugasan lain dari Wali Kota sesuai kewenangan yang berlaku melalui Kantor Dinas.

Dalam pelaksanaan fungsi tersebut, pemerintah daerah melalui Dinas Pendidikan menjalankan beberapa tugas, meliputi fasilitas urusan pendidikan, pengawasan, serta penyusunan program dan kebijakan pendidikan di tingkat daerah. Dinas ini juga berperan dalam merancang strategi pendidikan dan menyediakan pelayanan publik di bidang pendidikan. Adapun fungsi lainnya yaitu sebagai pembina sekaligus lembaga yang memberikan perizinan operasional bagi jenjang SD, SMP, SMA, hingga lembaga bimbingan belajar.

Seiring dengan berlakunya otonomi daerah di Indonesia, nama Dinas Pendidikan Nasional (DIKNAS) diubah menjadi Dinas Pendidikan. Perubahan ini dilakukan sebagai bagian dari reformasi sistem pemerintahan NKRI. Sistem

pemerintahan indonesia mengalami perubahan mendasar dari yang awalnya sentralistik menjadi lebih desentralistik ke daerah. Landasan hukum otonomi daerah yang berlaku saat ini adalah Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah, sebagai pengganti UU Nomor 32 Tahun 1999.

Melalui Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014, terjadi pembagian kewenangan yang jelas antara pemerintah pusat, provinsi, dan kabupaten/kota. Jika sebelumnya seluruh urusan pendidikan dikendalikan oleh pemerintah provinsi, kini kewenangan tersebut di desentralisasikan. Pemerintah Kota/Kabupaten berwenang mengelola Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD), Pendidikan Dasar (SD), Sekolah Menengah Pertama (SMP), Sekolah Menengah Atas (SMA), serta pendidikan non-formal dan informal. Dan masing masing daerah memiliki hak untuk mengatur urusannya sendiri sesuai aspirasi masyarakat, tanpa adanya hubungan hierarki dalam pelaksanaan otonomi.

Sebagai bentuk implementasinya, Dinas Pendidikan Kota Palembang bertugas mengelola seluruh aspek pendidikan formal dan non-formal di wilayah Kota Palembang. Ruang lingkup layanannya mencakup PAUD, Pendidikan Masyarakat (DIKMAS), hingga jenjang Sekolah Menengah Pertama (SMP/Sederajat). Selain menyelenggarakan layanan publik di bidang pendidikan, Disdik juga berperan dalam menyusun program, kebijakan, strategi pendidikan daerah, serta menjadi pembina dan pemberi izin operasional bagi satuan pendidikan dan lembaga bimbingan belajar.

4.1.2 Visi dan Misi Dinas Pendidikan Kota Palembang

1. Visi

Visi Dinas Pendidikan Kota Palembang adalah Mewujudkan Palembang Sebagai Kota Pendidikan Yang Madani, Merata Dan Berkualias

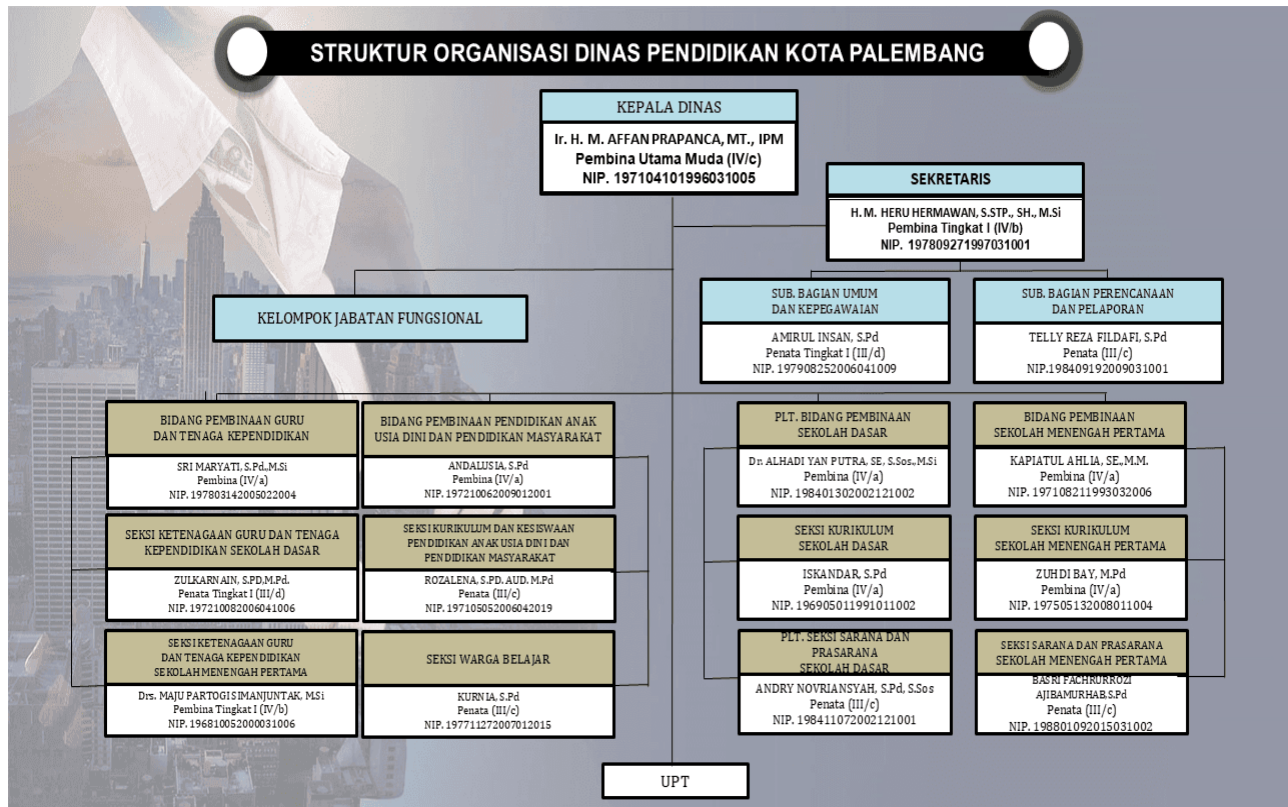
2. Misi

Dalam rangka mencapai visi tersebut, Dinas Pendidikan Kota Palembang memiliki misi sebagai berikut:

1. Meningkatkan pemerataan layanan pendidikan untuk menyelesaikan program wajib belajar pendidikan dasar selama 9 tahun.
2. Meningkatkan kualitas dan kuantitas pendidikan di semua jenjang pendidikan, baik formal maupun non formal.

4.2 Struktur Organisasi Dinas Pendidikan Kota Palembang

Gambar 1.2 Struktur Organisasi Dinas Pendidikan Kota Palembang



4.3 Uraian Tugas Pokok dan Fungsi

Tugas dan fungsi Dinas Pendidikan Kota Palembang sesuai peraturan walikota nomor 57 tahun 2022 tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi serta tata kerja dinas pendidikan kota Palembang.

1. Tugas Pokok Dinas Pendidikan

Kepala dinas mempunyai tugas membantu walikota dalam melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan pemerintah kota dibidang pembinaan guru dan tenaga kependidikan, pendidikan anak usia dini dan

pendidikan masyarakat, sekolah dasar, sekolah menengah pertama dan unit pelaksana teknis serta urusan pemerintahan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

2. Fungsi Dinas Pendidikan

1. Penyusunan program dan kegiatan dinas pendidikan dalam jangka pendek, menengah dan jangka Panjang.
2. Penyelenggaraan urusan administrasi perkantoran yang meliputi urusan umum, urusan kepegawaian dan urusan keuangan.
3. Pelaksanaan dan perumusan kebijakan teknis dibidang pendidikan
4. Pelaksanaan pembinaan, pembimbingan, evaluasi dan monitoring program dan kegiatan dilingkungan dinas pendidikan.
5. Pembinaan, pengawasan, dan pengendalian produk hukum sesuai bidang tugasnya.
6. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh walikota Palembang dengan tugas dan fungsinya.

4.4 Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil rekapitulasi dari 58 Responden yang mengisi kuesioner akan diuraikan berikut ini, meliputi pengelompokkan berdasarkan Jenis Kelamin dan Tingkat Pendidikan.

4.4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki Laki	29	50%
2	Perempuan	29	50%
Total		58	100%

Sumber : Data Responden Kuesioner, 2026

Berdasarkan Tabel 4.1 di atas, dari 58 responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini, sebanyak 50% berjenis kelamin Laki-Laki dan sebanyak 50% berjenis kelamin perempuan.

4.4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 4.2
Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase
1	SMA	8	14%
2	S1	26	45%
3	S2	21	36%
4	D3	3	5%
Total		58	100%

Sumber : Data Responden Kuesioner, 2026

Berdasarkan Tabel 4.2, dari total 58 responden, tingkat pendidikan responden didominasi oleh lulusan Sarjana (S1) sebanyak 26 orang atau 45%. Di posisi kedua adalah lulusan Magister (S2) sebanyak 21 orang atau 36%. Kemudian lulusan SMA

sebanyak 8 orang atau 14% dan paling sedikit adalah lulusan Diploma 3 (D3) sebanyak 3 orang atau 5%.

4.5 Tabulasi Jawaban Responden Terhadap Indikator Variabel

Dari jawaban responden terhadap kuesioner, maka dapat di buat tabulasi pernyataan terdiri dari 3 variabel yaitu Sistem Informasi Internal (variabel X_1), Komunikasi (X_2), dan Kinerja Pegawai (Y) dengan 22 item pernyataan. Berikut ini dijelaskan tentang tabulasi pernyataan responden tersebut.

4.5.1 Tabulasi Jawaban Responden Terhadap Variabel Sistem Informasi Internal (X_1)

Tabel 4.3
Sistem informasi internal memudahkan saya dalam memperoleh informasi yang dibutuhkan

Pilihan	Jumlah Responden	Persentase
Sangat Setuju	17	29%
Setuju	24	41%
Netral	15	26%
Tidak Setuju	2	3%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah	58	100%

Sumber: Pengolahan data kuesioner

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa 17 responden (29%) menyatakan sangat setuju, 24 responden (41%) menyatakan setuju, 15 responden (26%) menyatakan netral, 2 responden (3%) menyatakan tidak setuju dan tidak ada satupun yang menyatakan sangat tidak setuju. Dengan demikian, dapat disimpulkan

bahwa 41% responden setuju bahwa sistem informasi internal memudahkan pegawai dalam memperoleh informasi yang dibutuhkan.

Tabel 4.4
Informasi dalam sistem dapat diakses dengan mudah kapan saja diperlukan

Pilihan	Jumlah Responden	Persentase
Sangat Setuju	13	22%
Setuju	29	50%
Netral	14	24%
Tidak Setuju	1	2%
Sangat Tidak Setuju	1	2%
Jumlah	58	100%

Sumber: Pengolahan data kuesioner

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa 13 responden (22%) menyatakan sangat setuju, 29 responden (50%) menyatakan setuju, 14 responden (24%) menyatakan netral, 14 responden (24%) menyatakan tidak setuju dan 1 responden (2%) menyatakan sangat tidak setuju. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa 50% responden setuju bahwa informasi dalam sistem dapat diakses dengan mudah kapan saja diperlukan.

Tabel 4.5
Informasi yang tersedia dalam sistem dapat diperoleh dengan cepat

Pilihan	Jumlah Responden	Persentase
Sangat Setuju	17	29%
Setuju	26	45%
Netral	12	21%
Tidak Setuju	3	5%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah	58	100%

Sumber: Pengolahan data kuesioner

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa 17 responden (29%) menyatakan sangat setuju, 26 responden (45%) menyatakan setuju, 12 responden (21%) menyatakan netral, 3 responden (5%) menyatakan tidak setuju dan tidak ada satupun yang menyatakan sangat tidak setuju. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa 45% responden setuju bahwa Informasi yang tersedia dalam sistem dapat diperoleh dengan cepat.

Tabel 4.6
Sistem informasi membantu mempercepat proses penyelesaian pekerjaan

Pilihan	Jumlah Responden	Persentase
Sangat Setuju	17	29%
Setuju	26	45%
Netral	11	19%
Tidak Setuju	3	5%
Sangat Tidak Setuju	1	2%
Jumlah	58	100%

Sumber: Pengolahan data kuesioner

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa 17 responden (29%) menyatakan sangat setuju, 26 responden (45%) menyatakan setuju, 11 responden (19%) menyatakan netral, 3 responden (5%) menyatakan tidak setuju dan 1 responden (2%) menyatakan sangat tidak setuju. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa 45% responden setuju bahwa sistem informasi membantu mempercepat proses penyelesaian pekerjaan.

Tabel 4.7
Informasi yang diberikan oleh sistem bersifat akurat dan dapat dipercaya

Pilihan	Jumlah Responden	Persentase
Sangat Setuju	14	24%
Setuju	27	47%
Netral	14	24%
Tidak Setuju	1	2%
Sangat Tidak Setuju	2	3%
Jumlah	58	100%

Sumber: Pengolahan data kuesioner

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa 14 responden (24%) menyatakan sangat setuju, 27 responden (47%) menyatakan setuju, 14 responden (24%) menyatakan netral, 1 responden (2%) menyatakan tidak setuju dan 2 responden (3%) menyatakan sangat tidak setuju. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa 47% responden setuju bahwa Informasi yang diberikan oleh sistem bersifat akurat dan dapat dipercaya

Tabel 4.8
Data yang tersedia dalam sistem jarang mengalami kesalahan

Pilihan	Jumlah Responden	Persentase
Sangat Setuju	16	28%
Setuju	30	52%
Netral	8	14%
Tidak Setuju	3	5%
Sangat Tidak Setuju	1	2%
Jumlah	58	100%

Sumber: Pengolahan data kuesioner

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa 16 responden (28%) menyatakan sangat setuju, 30 responden (52%) menyatakan setuju, 8 responden (14%)

menyatakan netral, 3 responden (5%) menyatakan tidak setuju dan 1 responden (2%) menyatakan sangat tidak setuju. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa 52% responden setuju bahwa data yang tersedia dalam sistem jarang mengalami kesalahan.

Tabel 4.9
Informasi yang tersedia dalam sistem sudah lengkap sesuai kebutuhan pekerjaan

Pilihan	Jumlah Responden	Persentase
Sangat Setuju	17	29%
Setuju	24	41%
Netral	14	24%
Tidak Setuju	3	5%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah	58	100%

Sumber: Pengolahan data kuesioner

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa 17 responden (29%) menyatakan sangat setuju, 24 responden (41%) menyatakan setuju, 14 responden (24%) menyatakan netral, 3 responden (5%) menyatakan tidak setuju dan tidak ada satupun yang menyatakan sangat tidak setuju. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa 41% responden setuju bahwa Informasi yang tersedia dalam sistem sudah lengkap sesuai kebutuhan pekerjaan.

Tabel 4.10
Sistem menyediakan data yang mendukung pengambilan keputusan

Pilihan	Jumlah Responden	Persentase
Sangat Setuju	14	24%
Setuju	29	50%

Netral	14	24%
Tidak Setuju	1	2%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah	58	100%

Sumber: Pengolahan data kuesioner

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa 14 responden (24%) menyatakan sangat setuju, 29 responden (50%) menyatakan setuju, 14 responden (24%) menyatakan netral, 1 responden (2%) menyatakan tidak setuju dan tidak ada satupun yang menyatakan sangat tidak setuju. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa 50% responden setuju bahwa Sistem menyediakan data yang mendukung pengambilan keputusan.

4.5.2 Tabulasi Jawaban Responden Terhadap Variabel Komunikasi (X₂)

Tabel 4.11
Informasi yang disampaikan oleh pimpinan mudah dipahami

Pilihan	Jumlah Responden	Persentase
Sangat Setuju	22	38%
Setuju	20	34%
Netral	12	21%
Tidak Setuju	4	7%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah	58	100%

Sumber: Pengolahan data kuesioner

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa 22 responden (38%) menyatakan sangat setuju, 20 responden (34%) menyatakan setuju, 12 responden (21%) menyatakan netral, 4 responden (7%) menyatakan tidak setuju dan tidak ada satupun yang menyatakan sangat tidak setuju. Dengan demikian, dapat disimpulkan

bahwa 38% responden sangat setuju bahwa Informasi yang disampaikan oleh pimpinan mudah dipahami.

Tabel 4.12
Pesan yang disampaikan tidak menimbulkan kesalahpahaman

Pilihan	Jumlah Responden	Persentase
Sangat Setuju	14	24%
Setuju	28	48%
Netral	12	21%
Tidak Setuju	3	5%
Sangat Tidak Setuju	1	2%
Jumlah	58	100%

Sumber: Pengolahan data kuesioner

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa 14 responden (24%) menyatakan sangat setuju, 28 responden (48%) menyatakan setuju, 12 responden (21%) menyatakan netral, 3 responden (5%) menyatakan tidak setuju dan 1 responden (2%) menyatakan sangat tidak setuju. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa 48% responden setuju bahwa Pesan yang disampaikan tidak menimbulkan kesalahpahaman.

Tabel 4.13
Komunikasi antarpegawai berlangsung secara rutin

Pilihan	Jumlah Responden	Persentase
Sangat Setuju	17	29%
Setuju	26	45%
Netral	13	22%
Tidak Setuju	0	0%
Sangat Tidak Setuju	2	3%
Jumlah	58	100%

Sumber: Pengolahan data kuesioner

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa 17 responden (29%) menyatakan sangat setuju, 26 responden (45%) menyatakan setuju, 13 responden (22%) menyatakan netral, tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan 2 responden (3%) menyatakan sangat tidak setuju. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa 45% responden setuju bahwa komunikasi antarpegawai berlangsung secara rutin

Tabel 4.14
Saya sering berkomunikasi dengan rekan kerja terkait pekerjaan

Pilihan	Jumlah Responden	Persentase
Sangat Setuju	18	31%
Setuju	28	48%
Netral	11	19%
Tidak Setuju	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	2%
Jumlah	58	100%

Sumber: Pengolahan data kuesioner

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa 18 responden (31%) menyatakan sangat setuju, 28 responden (48%) menyatakan setuju, 11 responden (19%) menyatakan netral, tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan 1 responden (2%) menyatakan sangat tidak setuju. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa 48% responden setuju bahwa pegawai sering berkomunikasi dengan rekan kerja terkait pekerjaan.

Tabel 4.15
Hubungan komunikasi antarpegawai terjalin dengan baik

Pilihan	Jumlah Responden	Persentase
Sangat Setuju	17	29%
Setuju	25	43%
Netral	12	21%
Tidak Setuju	3	5%
Sangat Tidak Setuju	1	2%
Jumlah	58	100%

Sumber: Pengolahan data kuesioner

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa 17 responden (29%) menyatakan sangat setuju, 25 responden (43%) menyatakan setuju, 12 responden (21%) menyatakan netral, 3 responden (5%) menyatakan tidak setuju dan 1 responden (2%) menyatakan sangat tidak setuju. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa 43% responden setuju bahwa Hubungan komunikasi antarpegawai terjalin dengan baik.

Tabel 4.16
Saya merasa nyaman berkomunikasi dengan rekan kerja

Pilihan	Jumlah Responden	Persentase
Sangat Setuju	17	29%
Setuju	23	40%
Netral	16	28%
Tidak Setuju	2	3%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah	58	100%

Sumber: Pengolahan data kuesioner

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa 17 responden (29%) menyatakan sangat setuju, 23 responden (40%) menyatakan setuju, 16 responden (28%) menyatakan netral, 2 responden (3%) menyatakan tidak setuju dan tidak ada satupun responden menyatakan sangat tidak setuju. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa 40% responden setuju bahwa pegawai merasa nyaman berkomunikasi dengan rekan kerja.

Tabel 4.17
Setiap komunikasi yang dilakukan mendapatkan respon yang baik

Pilihan	Jumlah Responden	Persentase
Sangat Setuju	18	31%
Setuju	29	50%
Netral	8	14%
Tidak Setuju	2	3%
Sangat Tidak Setuju	1	2%
Jumlah	58	100%

Sumber: Pengolahan data kuesioner

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa 18 responden (31%) menyatakan sangat setuju, 29 responden (50%) menyatakan setuju, 8 responden (14%) menyatakan netral, 2 responden (3%) menyatakan tidak setuju dan 1 responden (2%) menyatakan sangat tidak setuju. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa 50% responden setuju bahwa Setiap komunikasi yang dilakukan mendapatkan respon yang baik.

Tabel 4.18
Saya mendapatkan feedback atas pekerjaan yang saya lakukan

Pilihan	Jumlah Responden	Persentase
Sangat Setuju	13	22%
Setuju	28	48%
Netral	14	24%
Tidak Setuju	3	5%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah	58	100%

Sumber: Pengolahan data kuesioner

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa 13 responden (22%) menyatakan sangat setuju, 28 responden (48%) menyatakan setuju, 14 responden (24%) menyatakan netral, 3 responden (5%) menyatakan tidak setuju dan tidak ada satupun yang menyatakan sangat tidak setuju. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa 48% responden setuju dalam pernyataan mendapatkan feedback atas pekerjaan yang pegawai lakukan.

4.5.3 Tabulasi Jawaban Responden Terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 4.19
Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditetapkan

Pilihan	Jumlah Responden	Persentase
Sangat Setuju	18	31%
Setuju	26	45%
Netral	14	24%
Tidak Setuju	0	0%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah	58	100%

Sumber: Pengolahan data kuesioner

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa 18 responden (31%) menyatakan sangat setuju, 26 responden (45%) menyatakan setuju, 14 responden (24%) menyatakan netral. Dan tidak ada satupun responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa 45% responden setuju bahwa pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan melebihi target yang ditetapkan.

Tabel 4.20
Saya mampu menyelesaikan pekerjaan melebihi target yang ditetapkan

Pilihan	Jumlah Responden	Persentase
Sangat Setuju	17	29%
Setuju	28	48%
Netral	13	22%
Tidak Setuju	0	0%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah	58	100%

Sumber: Pengolahan data kuesioner

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa 17 responden (29%) menyatakan sangat setuju, 28 responden (48%) menyatakan setuju, 13 responden (22%) menyatakan netral. Dan tidak ada satupun responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa 48% responden setuju bahwa pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan melebihi target yang ditetapkan.

Tabel 4.21
Hasil pekerjaan saya memiliki kualitas yang baik

Pilihan	Jumlah Responden	Persentase
Sangat Setuju	15	26%
Setuju	28	48%

Netral	13	22%
Tidak Setuju	2	3%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah	58	100%

Sumber: Pengolahan data kuesioner

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa 15 responden (26%) menyatakan sangat setuju, 28 responden (48%) menyatakan setuju, 13 responden (22%) menyatakan netral, 2 responden (3%) menyatakan tidak setuju dan tidak ada satupun yang menyatakan sangat tidak setuju. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa 48% responden setuju bahwa hasil pekerjaan pegawai memiliki kualitas yang baik.

Tabel 4.22
Saya jarang melakukan kesalahan dalam pekerjaan

Pilihan	Jumlah Responden	Persentase
Sangat Setuju	15	26%
Setuju	29	50%
Netral	11	19%
Tidak Setuju	3	5%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah	58	100%

Sumber: Pengolahan data kuesioner

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa 15 responden (26%) menyatakan sangat setuju, 29 responden (50%) menyatakan setuju, 11 responden (19%) menyatakan netral, 3 responden (5%) menyatakan tidak setuju dan tidak ada satupun yang menyatakan sangat tidak setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa 50% responden setuju bahwa pegawai jarang melakukan kesalahan dalam pekerjaan.

Tabel 4.23
Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu

Pilihan	Jumlah Responden	Persentase
Sangat Setuju	19	33%
Setuju	22	38%
Netral	13	22%
Tidak Setuju	2	3%
Sangat Tidak Setuju	2	3%
Jumlah	58	100%

Sumber: Pengolahan data kuesioner

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa 19 responden (33%) menyatakan sangat setuju, 22 responden (38%) menyatakan setuju, 13 responden (22%) menyatakan netral, 2 responden (3%) menyatakan tidak setuju dan 2 responden (3%) menyatakan sangat tidak setuju. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa 38% responden setuju bahwa pegawai menyelesaikan pekerjaan tepat waktu

Tabel 4.24
Saya mampu memanfaatkan waktu kerja secara efektif

Pilihan	Jumlah Responden	Persentase
Sangat Setuju	12	21%
Setuju	34	59%
Netral	9	16%
Tidak Setuju	2	3%
Sangat Tidak Setuju	1	2%
Jumlah	58	100%

Sumber: Pengolahan data kuesioner

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa 12 responden (21%) menyatakan sangat setuju, 34 responden (59%) menyatakan setuju, 9 responden (16%) menyatakan netral, 2 responden (3%) menyatakan tidak setuju dan 1 responden

(2%) menyatakan sangat tidak setuju. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa 59% responden setuju bahwa pegawai mampu memanfaatkan waktu kerja secara efektif

4.6 Rekapitulasi Pernyataan Responden

Tabel 4.25
Tabulasi Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Kuesioner
(Variabel X₁ Sistem Informasi Internal)

Variabel	Pernyataan Kuesioner	Jawaban Responden		
		Setuju	Netral	Tidak Setuju
Sistem Informasi Internal (X₁)	Sistem informasi internal memudahkan saya dalam memperoleh informasi yang dibutuhkan	70%	26%	3%
	Informasi dalam sistem dapat diakses dengan mudah kapan saja diperlukan	72%	24%	4%
	Informasi yang tersedia dalam sistem dapat diperoleh dengan cepat.	74%	21%	5%
	Sistem informasi membantu mempercepat proses penyelesaian pekerjaan	74%	19%	7%
	Informasi yang diberikan oleh sistem bersifat akurat dan dapat dipercaya.	71%	24%	5%
	Data yang tersedia dalam sistem jarang mengalami kesalahan.	80%	14%	7%
	Informasi yang tersedia dalam sistem sudah lengkap sesuai kebutuhan pekerjaan.	70%	24%	5%
	Sistem menyediakan data yang mendukung pengambilan keputusan.	74%	24%	2%

Sumber: Pengolahan data kuesioner (2026)

Berdasarkan tabel di atas, hasil rekapitulasi jawaban responden terhadap variabel Sistem Informasi Internal pada pegawai Dinas Pendidikan Kota Palembang, secara umum responden memberikan implementasi positif. Hal ini terlihat dari dominasi jawaban “setuju” pada seluruh pernyataan dengan persentase berkisar antara 70% hingga 80%. Persentase tertinggi terdapat pada pernyataan “Data yang tersedia dalam sistem jarang mengalami kesalahan” sebesar 80% yang menunjukkan bahwa sistem dinilai memiliki tingkat akurasi data yang baik. Selanjutnya, persentase terendah pada jawaban “setuju” terdapat pada pernyataan “Sistem informasi internal memudahkan saya dalam memperoleh informasi yang dibutuhkan sebesar 70%. Sementara itu, persentase jawaban “netral” berada pada kisaran 14% hingga 24% dan jawaban “tidak setuju” relatif kecil yaitu 2% hingga 7%.

Kondisi ini mengindikasikan bahwa mayoritas pegawai Dinas Pendidikan Kota Palembang menilai sistem informasi internal telah berjalan efektif dalam memudahkan akses informasi, mempercepat penyelesaian pekerjaan, menyediakan data akurat, serta mendukung pengambilan keputusan. Dengan demikian, implementasi sistem informasi internal pada Dinas Pendidikan Kota Palembang sudah sesuai dengan kebutuhan pegawai dan berperan dalam kinerja pegawai

Tabel 4.26
Tabulasi Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Kuesioner
(Variabel X₂ Komunikasi)

Variabel	Pernyataan Kuesioner	Jawaban Responden		
		Setuju	Netral	Tidak Setuju
Komunikasi (X₂)	Informasi yang disampaikan oleh pimpinan mudah dipahami.	72%	21%	7%
	Pesan yang disampaikan tidak menimbulkan kesalahpahaman.	72%	21%	7%
	Komunikasi antarpegawai berlangsung secara rutin.	74%	22%	3%
	Saya sering berkomunikasi dengan rekan kerja terkait pekerjaan.	79%	19%	2%
	Hubungan komunikasi antarpegawai terjalin dengan baik.	72%	21%	7%
	Saya merasa nyaman berkomunikasi dengan rekan kerja.	69%	28%	3%
	Setiap komunikasi yang dilakukan mendapatkan respon yang baik.	81%	14%	5%
	Saya mendapatkan feedback atas pekerjaan yang saya lakukan.	70%	24%	5%

Sumber: Pengolahan data kuesioner (2026)

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa komunikasi di lingkungan kerja, sebagian masih berjalan dengan baik. Hal ini dibuktikan dengan dominasi jawaban “setuju” pada seluruh pernyataan dengan persentase berkisar antara 69% hingga 81%. Persentase tertinggi terdapat pada pernyataan “ setiap komunikasi yang dilakukan mendapatkan respon yang baik”, sebesar 81%, yang berarti feedback dari rekan kerja dan atasan sudah berjalan efektif. Sementara persentase

terendah pada jawaban “setuju” terdapat pada pernyataan “saya merasa nyaman berkomunikasi dengan rekan kerja” sebesar 69%, namun tetap menunjukkan mayoritas responden merasa nyaman. Persentase jawaban “netral” berada pada kisaran 14% hingga 28%, dan jawaban “Tidak Setuju” sangat kecil yaitu 2% hingga 7%.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa komunikasi antara pimpinan dengan bawahan, maupun antar pegawai di dinas pendidikan Kota Palembang sudah berjalan lancar, pesan tersampaikan jelas, tidak menimbulkan salah paham, dan komunikasi rutin terkait pekerjaan sudah terjalin dengan baik. Kondisi ini mendukung terciptanya lingkungan kerja yang kondusif, dan membantu meningkatkan kinerja pegawai.

Tabel 4.27
Tabulasi Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Kuesioner
(Variabel Y Kinerja Pegawai)

Variabel	Pernyataan Kuesioner	Jawaban Responden		
		Setuju	Netral	Tidak Setuju
Kinerja Pegawai (Y)	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditetapkan.	76%	24%	0%
	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan melebihi target yang ditetapkan.	77%	22%	0%
	Hasil pekerjaan saya memiliki kualitas yang baik.	74%	22%	3%
	Saya jarang melakukan kesalahan dalam pekerjaan.	76%	19%	5%
	Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.	71%	22%	6%
	Saya mampu memanfaatkan waktu kerja secara efektif.	80%	16%	5%

Sumber: Pengolahan data kuesioner, 2026

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa pegawai memiliki kinerja yang baik. Hal ini terlihat dari dominasi jawaban “setuju” pada seluruh pernyataan dengan persentase berkisar antara 71% hingga 80%. Persentase tertinggi terdapat pada pernyataan dengan persentase berkisar antara 71% hingga 80%. Persentase tertinggi terdapat pada pernyataan “saya mampu memanfaatkan waktu kerja secara efektif” sebesar 80% yang mengindikasikan pegawai mampu menggunakan waktu kerja dengan efisien. Persentase terendah pada jawaban “setuju” terdapat pada

pernyataan “saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu” sebesar 71% namun tetap menunjukkan mayoritas pegawai disiplin waktu. Menariknya, pada pernyataan target kerja tidak ada sama sekali responden yang “Tidak Setuju” yaitu 0% artinya seluruh pegawai yakin mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target bahkan melebihi target. Persentase “Netral” berada pada kisaran 16% hingga 24% dan jawaban “Tidak Setuju” sangat rendah yaitu 0% hingga 6%.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pegawai Dinas Pendidikan Kota Palembang memiliki kinerja yang baik ditinjau dari aspek kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, dan efektivitas penggunaan waktu kerja. Kondisi kinerja yang baik ini diduga dipengaruhi oleh implementasi Sistem Informasi Internal dan Komunikasi yang berjalan efektif di instansi tersebut.

4.7 Pengujian Validitas dan Reliabilitas Kuesioner

Pengujian kualitas data terhadap data yang diperoleh dengan uji validitas dan reliabilitas, yang tujuan untuk mengetahui ketepatan alat ukur dalam mengukur objek yang diteliti.

4.7.1 Hasil Uji Validitas

Instrument yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mengukur data itu valid. Valid artinya, instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2022) Dan untuk mengetahui apakah kuesioner yang disusun valid atau tidak, maka perlu di uji validitas terhadap semua butir pernyataan.

Uji validitas ini dilakukan dengan rumus korelasi person (*korelasi product*

moment). Pernyataan dikatakan valid apabila nilai person correlation lebih besar dari 0,3, sebaliknya pernyataan dikatakan tidak valid apabila nilai person correlation kurang dari 0,3. Pengujian validitas menggunakan bantuan program SPSS For Windows Versi 27.00 untuk variabel Sistem informasi internal (X_1), Komunikasi (X_2), Dan Kinerja Pegawai (Y) yakni sebagai berikut :

Tabel 4.28
Hasil Uji Validitas X_1 Sistem Informasi Internal

No	Instrumen Penelitian	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	Pernyataan 1	0,835	0,258	Valid
2	Pernyataan 2	0,815	0,258	Valid
3	Pernyataan 3	0,793	0,258	Valid
4	Pernyataan 4	0,844	0,258	Valid
5	Pernyataan 5	0,840	0,258	Valid
6	Pernyataan 6	0,792	0,258	Valid
7	Pernyataan 7	0,837	0,258	Valid
8	Pernyataan 8	0,788	0,258	Valid

Sumber : Output SPSS Versi 27.00

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa 8 pernyataan kuesioner untuk variabel Sistem Informasi Internal (X_1), terdapat 8 pernyataan yang valid yaitu r hitung $>$ r tabel. sehingga dapat dikatakan valid bila nilai r hitung $>$ r tabel dengan taraf siginifikasi sebesar 5%.

Tabel 4.29
Hasil Uji Validitas X₂ Komunikasi

No	Instrumen Penelitian	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	Pernyataan 1	0,715	0,258	Valid
2	Pernyataan 2	0,808	0,258	Valid
3	Pernyataan 3	0,627	0,258	Valid
4	Pernyataan 4	0,606	0,258	Valid
5	Pernyataan 5	0,808	0,258	Valid
6	Pernyataan 6	0,533	0,258	Valid
7	Pernyataan 7	0,673	0,258	Valid
8	Pernyataan 8	0,711	0,258	Valid

Sumber : Output SPSS Versi 27.00

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa 8 pernyataan kuesioner untuk variabel Komunikasi (X₂), terdapat 8 pernyataan yang valid yaitu r hitung > r tabel. sehingga dapat dikatakan valid bila nilai r hitung > r tabel dengan taraf signifikansi sebesar 5% .

Tabel 4.30
Hasil Uji Validitas Y Kinerja Pegawai

No	Instrumen Penelitian	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	Pernyataan 1	0,627	0,258	Valid
2	Pernyataan 2	0,707	0,258	Valid
3	Pernyataan 3	0,783	0,258	Valid
4	Pernyataan 4	0,802	0,258	Valid
5	Pernyataan 5	0,865	0,258	Valid
6	Pernyataan 6	0,734	0,258	Valid

Sumber : Output SPSS Versi 27.00

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa 6 pernyataan kuesioner untuk variabel Kinerja Pegawai (Y), terdapat 6 pernyataan yang valid yaitu r hitung $>$ r tabel. sehingga dapat dikatakan valid bila nilai r hitung $>$ r tabel dengan taraf signifikan sebesar 5% .

4.7.2 Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4.31
Hasil Uji Reliabilitas Variabel X₁ Sistem Informasi Internal

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N Of Item
.929	8

Sumber : Output SPSS Versi 27.00

Berdasarkan hasil uji reliabilitas statistic untuk variabel Sistem Informasi Internal (X₁), diketahui menunjukkan hasil analisis dengan Cronbach's Alpha sebesar 0,929 dari skor 8 item yang lebih besar dari 0,6 sehingga item pernyataan variabel X₁ dinyatakan reliabel.

Tabel 4.32
Hasil Uji Reliabilitas Variabel X₂ Komunikasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N Of Item
.840	8

Sumber : Output SPSS Versi 27.00

Berdasarkan hasil uji reliabilitas statistic untuk variabel Komunikasi (X₂), diketahui menunjukkan hasil analisis dengan Cronbach's Alpha sebesar 0,840 dari skor 8 item yang lebih besar dari 0,6 sehingga item pernyataan variabel X₂

dinyatakan reliabel.

Tabel 4.33
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y Kinerja Pegawai

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N Of Item
.849	6

Sumber : Output SPSS Versi 27.00

Berdasarkan hasil uji reliabilitas statistic untuk variabel Kinerja Pegawai (Y), diketahui menunjukkan hasil analisis dengan Cronbach's Alpha sebesar 0,849 dari skor 6 item yang lebih besar dari 0,6 sehingga item pernyataan variabel Y dinyatakan reliabel.

4.8 Uji Asumsi Klasik

4.8.1 Uji normalitas data

a. uji normalitas data dengan Kolmogorov-Smirnov

Hasil uji normalitas data dengan bantuan SPSS for windows versi 27.00 untuk variabel Sistem Informasi Internal (X_1) , Komunikasi (X_2), Kinerja Pegawai (Y) :

Tabel 4.34
Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Unstandardized Residual
N			58
Normal Parameters ^{a, b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		.62825897
Most Extreme Differences	Absolute		.088
	Positive		.088
	Negative		-.075
Test Statistic			.088
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.		.316
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.304
		Upper Bound	.328

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

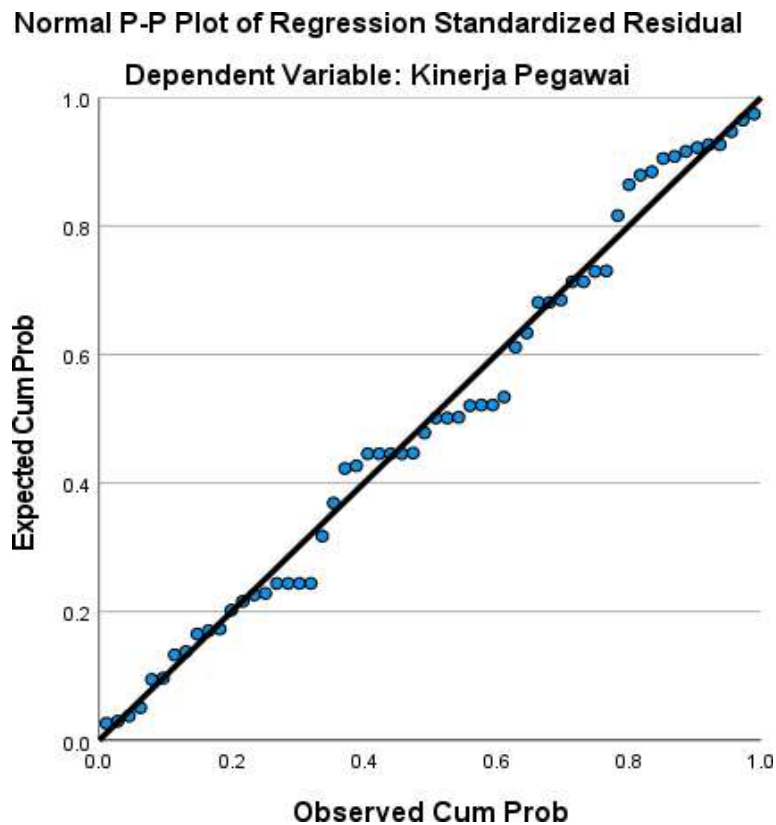
e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Sumber : Output SPSS Versi 27.00

Berdasarkan hasil Uji Normalitas data pada tabel di atas dengan menggunakan *Kolmogorov-Smirnov* diperoleh angka probabilitas atau Asymp. Sig (2-tailed) 0.200 untuk variabel Sistem Informasi Internal artinya data berdistribusi normal. Dikatakan normal Jika uji normalitas data lebih besar dari 0,05.

b. Dengan Probability Plot

Gambar 4.1
Hasil Uji Normalitas dengan P-Plot



Sumber : Output SPSS Versi 27.00

Berdasarkan grafik normal P-Plot di atas, dapat dilihat bahwa persebaran data berada di sekitar garis diagonal dan tidak menjauh secara signifikan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa data penelitian pada variabel Sistem Informasi Internal (X_1), Komunikasi (X_2), serta Kinerja Pegawai (Y) memenuhi asumsi normalitas. Oleh karena itu, data layak digunakan untuk pengujian regresi linear berganda.

4.8.2 Uji Multikolinearitas

Tabel 4.35
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a							
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance VIF
1	(Constant)	4.868	.592		8.225	<.001	
	Sistem Informasi Internal	.694	.019	1.049	37.319	<.001	.655 1.527
	Komunikasi	-.089	.022	-.116	-4.134	<.001	.655 1.527

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

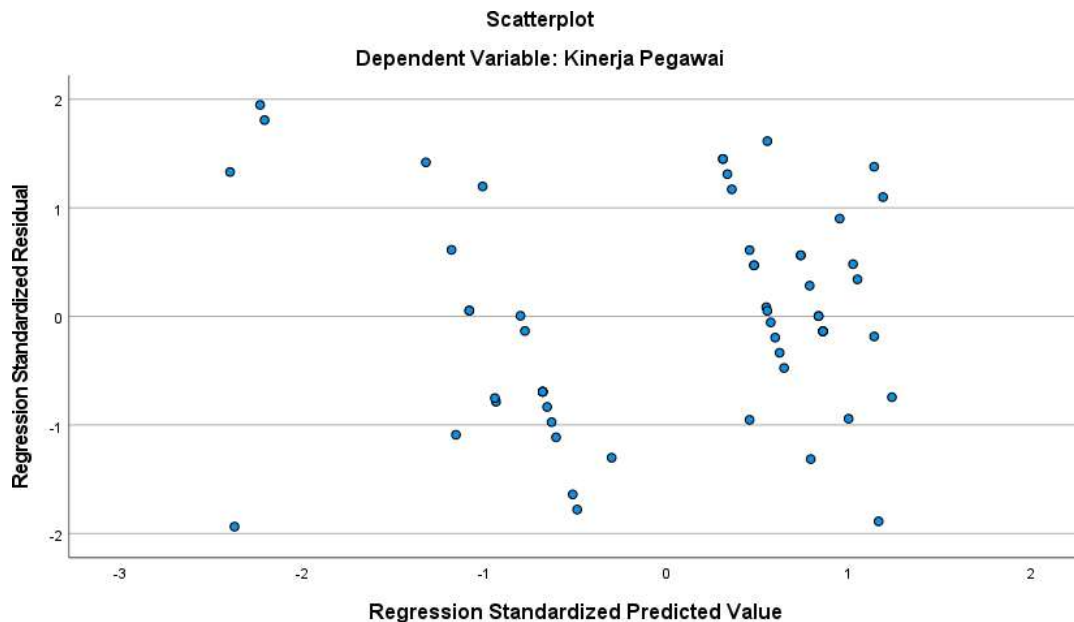
Sumber : Output SPSS Versi 27.00

Berdasarkan Tabel Coefficients, hasil uji multikolinearitas menunjukkan nilai Tolerance untuk variabel Sistem Informasi Internal dan Komunikasi masing masing sebesar $0.655 > 0.10$, serta nilai VIF sebesar $1.527 < 10$. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.

4.8.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Berikut hasil pengujian dengan metode Scatterplot disajikan pada gambar 4.2 di bawah ini :

Gambar 4.2
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Output SPSS Versi 27.00

Berdasarkan grafik Scatterplot di atas, menunjukkan persebaran titik yang acak dan tidak berpola, serta tersebar merata di atas dan dibawah titik 0 pada sumbu Y. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi bebas dari masalah heteroskedastisitas.

4.9 Uji Hipotesis

Setelah dilakukan pengujian asumsi klasik, maka dapat dilakukan pengujian hipotesis. Pengujian hipotesis ini, dimaksudkan agar pendugaan yang telah ditentukan sebelumnya dapat diketahui kebenarannya. Oleh karena itu, pengujian ini penting untuk menjadikan penelitian ini sesuai dan terbukti dalam suatu analisis.

4.9.1 Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, uji t bertujuan untuk menganalisis pengaruh Sistem Informasi Internal dan Komunikasi secara individual terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Palembang.

Tabel 4.36
Hasil Uji t (Parsial)

		Coefficients^a				Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance VIF
1	{Constant}	4.868	.592		8.225	<,001	
	Sistem Informasi Internal	.694	.019	1.049	37.319	<,001	.655 1.527
	Komunikasi	-.089	.022	-.116	-4.134	<,001	.655 1.527

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Output SPSS Versi 27.00

Parsial :

H_{01} : Tidak Ada Pengaruh Signifikan Antara Sistem Informasi Internal Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Kota Palembang.

H_{11} : Ada Pengaruh Signifikan Antara Sistem Informasi Internal Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Kota Palembang.

Berdasarkan Tabel Coefficients di atas, hasil uji t atau t hitung untuk variabel Sistem Informasi Internal (X_1) sebesar $37.319 > t_{\text{tabel}}$ dengan rumus $df = n - k$, jadi $58 - 3 = 55$ sehingga $t_{\text{hitung}} 37.319 > t_{\text{tabel}} 2.004$ dan $\text{sig } 0,001 < 0,05$ sehingga dihasilkan pengujian tersebut H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel Sistem Informasi Internal berpengaruh signifikan

secara parsial terhadap Kinerja Pegawai.

H₀₂ : Tidak Ada Pengaruh Signifikan Antara Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Kota Palembang.

H₁₂ : Ada Pengaruh Signifikan Antara Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Kota Palembang.

Berdasarkan Tabel Coefficients di atas, hasil uji t atau t hitung untuk variabel Komunikasi (X₂) sebesar $-4,134 > t_{\text{tabel}}$ dengan rumus $df = n - k$, jadi $58 - 3 = 55$ sehingga $t_{\text{hitung}} -4,134 > t_{\text{tabel}} 2.004$ dan $\text{sig } 0,001 < 0,05$ sehingga dihasilkan pengujian tersebut H₀ ditolak dan H₁ diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel Komunikasi berpengaruh negatif secara parsial terhadap Kinerja Pegawai.

4.9.2 Hasil Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji kelayakan model regresi dan pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan cara membandingkan nilai F hitung dengan F tabel pada tingkat sig tertentu.

Apabila $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$, maka dapat disimpulkan, bahwa seluruh variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, sehingga model regresi dapat diterima. Berikut adalah gambaran mengenai hipotesis yang akan di uji:

H₀ : Tidak ada pengaruh signifikan antara sistem informasi internal dan komunikasi

terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Palembang.

H₁ : Ada pengaruh signifikan antara sistem informasi internal dan komunikasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Palembang.

Tabel 4.37
Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	767.226	2	383.613	937.786	<.001 ^b
	Residual	22.498	55	.409		
	Total	789.724	57			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Komunikasi, Sistem Informasi Internal

Sumber : Output SPSS Versi 27.00

Berdasarkan tabel di atas, hasil hipotesis uji F menunjukkan bahwa F_{hitung} sebesar 937.786 sedangkan nilai F_{tabel} untuk probability 0,05 (5%) dengan $df_1 = k - 1$ dan $df_2 = n - k$ yaitu sebesar 3,16. Dengan kata lain $F_{hitung} 937.786 > F_{tabel} 3.16$ dengan tingkat sig <001 yang berarti terdapat signifikansi yang kuat terjadi dan H₁ diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Sistem informasi internal dan Komunikasi berpengaruh secara simultan atau bersama – sama terhadap kinerja pegawai.

4.10 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji hipotesis variabel independent terhadap variabel dependent, yang dinyatakan pada tabel berikut:

Tabel 4.38
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a							
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance VIF
1	(Constant)	4.868	.592		8.225	<,001	
	Sistem Informasi Internal	.694	.019	1.049	37.319	<,001	.655 1.527
	Komunikasi	-.089	.022	-.116	-4.134	<,001	.655 1.527

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Output SPSS Versi 27.00

Berdasarkan tabel di atas, variabel bebas $X_1 = 0,010$ dan $X_2 = 0,158$ dengan konstanta 17,143 sehingga diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

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

$$Y = 4.868 + 0,694X_1 + (-0,089)X_2 + e$$

Persamaan regresi di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- Koefisien Konstanta = 4.868 yang artinya jika tidak ada sistem informasi internal dan komunikasi maka kinerja pegawai tetap sebesar 4.868
- Sistem informasi internal mempunyai koefisien regresi sebesar 0,694 mempunyai arti setiap peningkatan sistem informasi internal sebesar 1 maka keputusan naik sebesar 0,694 dengan asumsi faktor faktor lain.
- Komunikasi mempunyai koefisien regresi sebesar -0,089 mempunyai arti setiap peningkatan komunikasi sebesar 1 maka keputusannya akan naik sebesar -0,089 dengan asumsi faktor faktor lain.

4.11 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

4.11.1 Uji Korelasi

Uji Korelasi bertujuan untuk melihat seberapa besar tingkat hubungan dari variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 3.39
Hasil Uji Korelasi

Correlations				
		Sistem Informasi Internal	Komunikasi	Kinerja Pegawai
Sistem Informasi Internal	Pearson Correlation	1	.587**	.981**
	Sig. (2-tailed)		<,001	<,001
	N	58	58	58
Komunikasi	Pearson Correlation	.587**	1	.500**
	Sig. (2-tailed)	<,001		<,001
	N	58	58	58
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	.981**	.500**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	
	N	58	58	58

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Output SPSS Versi 27.00

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji korelasi pearson menunjukkan, Sistem informasi internal memiliki hubungan positif yang sangat kuat dan signifikan dengan kinerja pegawai dengan nilai pearson 0,981 dan sig 0,001. Hal ini menunjukkan hubungan antara sistem informasi internal dan kinerja pegawai berkorelasi kuat. Sedangkan variabel komunikasi memiliki hubungan yang positif lemah terhadap kinerja pegawai dengan nilai pearson correlation 0,500 dan sig 0,001. Hal ini menunjukkan hubungan antara Komunikasi dengan kinerja pegawai masih lemah

4.11.2 Uji Determinasi

Uji determinasi adalah untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependent. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu nilai R^2 yang berarti kemampuan variabel variabel independent menjelaskan variasi variabel dependent sangat terbatas.

Tabel 4.40
Hasil Uji Determinasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.986 ^a	.972	.970	.640
a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Sistem Informasi Internal				
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai				

Sumber : Output SPSS Versi 27.00

Berdasarkan, hasil uji determinasi menunjukkan nilai R square sebesar 0,972. Hal ini berarti variabel sistem informasi internal dan komunikasi secara simultan mampu menjelaskan 97% variasi kinerja pegawai. Sementara 3% sisanya dipengaruhi oleh faktor faktor lain yang tidak diteliti dalam model regresi ini.

4.12 Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian, sistem informasi internal sebagai variabel (X_1) secara parsial berpengaruh positif signifikan dan berkolerasi kuat terhadap kinerja pegawai. Sistem informasi internal sangat berpengaruh dan berkolerasi kuat dikarenakan, penerapan sistem informasi internal di dinas pendidikan Kota Palembang sudah selaras dengan kebutuhan pegawai. Sistem yang dijalankan sesuai SOP dan memudahkan pegawai mengakses data serta informasi kerja, sehingga mendukung peningkatan kinerja pegawai. Keberadaan aplikasi yang sudah terintegrasi seperti Dapodik, SIMPEG, ternyata dapat mempercepat penyelesaian tugas administrasi dan laporan, dengan sistem yang cepat, akurat, dan transparan, pegawai dapat bekerja lebih efektif.

Hasil penelitian Komunikasi sebagai variabel (X_2) secara parsial berpengaruh negatif dan berkolerasi lemah terhadap kinerja pegawai. Hal ini terjadi karena, pegawai memiliki hubungan komunikasi kurang baik antar pegawai maupun atasan ke bawahan, baik didasari oleh komunikasi yang tidak tersampaikan dengan baik, komunikasi yang membuat pegawai lalai, berkomunikasi yang tidak penting, rekan kerja yang cuek, dan bahkan lingkungan kerja yang individualisme.

Hasil penelitian secara simultan atau bersama-sama menunjukkan bahwa sistem informasi internal dan komunikasi berpengaruh positif dan berkolerasi kuat terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Palembang sebesar 97%. Pengaruh simultan yang kuat ini terjadi karena kedua variabel saling mendukung. Ketika sistem informasi internal berjalan lancar dan arus komunikasi antar pegawai maupun atasan dengan bawahan berjalan dua arah, maka koordinasi tugas,

penyampaian instruksi dan pelaporan kinerja menjadi lebih cepat dan akurat. Pegawai tidak mengalami kendala dalam mengakses data dan mendapat arahan, sehingga target kerja lebih mudah tercapai.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 KESIMPULAN

Berdasarkan Penelitian tentang Sistem Informasi Internal dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Palembang. Penelitian ini penulis membagikan kuesioner secara langsung kepada 58 sampel pegawai yang ada di (DIKNAS) Dinas Pendidikan Kota Palembang. Berdasarkan penelitian dan hasil analisis yang telah dilakukan, maka penulis dapat menarik Kesimpulan sebagai berikut:

1. Sistem Informasi Internal (X_1) memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Palembang. Kondisi ini mengindikasikan bahwa semakin baik kualitas sistem informasi seperti Dapodik, SIMPEG, E-Kinerja, maka kinerja pegawai dalam pelayanan administrasi Pendidikan semakin meningkat.
2. Komunikasi (X_2) memiliki pengaruh negatif terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Palembang. Hal ini berarti, komunikasi di dinas pendidikan belum efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Palembang.
3. Sistem Informasi Internal dan Komunikasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Palembang. Berdasarkan hal ini, kedua variabel ini jika disatukan akan menjadi

perpaduan yang sangat baik untuk kemajuan dan peningkatan kinerja pegawai. Sehingga pegawai dapat termotivasi melalui 2 hal yaitu sistem informasi internal yang memadai dan komunikasi pada lingkungan kerja yang sehat.

5.2 SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang telah dirumuskan, peneliti mengajukan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi masukan yang konstruktif bagi pihak terkait:

4. Pihak Dinas Pendidikan Kota Palembang disarankan untuk melakukan evaluasi secara menyeluruh terhadap sistem yang saat ini digunakan. Evaluasi tersebut sebaiknya tidak hanya menysasar aspek teknis, tetapi juga aspek penerimaan pengguna. Maka dari itu, diperlukannya penyelenggaraan program pelatihan dan pendampingan yang terstruktur dan berkelanjutan bagi seluruh pegawai. Selain itu, lebih memerhatikan apa apa saja yang menjadi prioritas pegawai, serta menyesuaikan aplikasi yang cocok sesuai dengan pekerjaan pegawai.
5. Berkaitan dengan Komunikasi, mengingat variabel ini terbukti berpengaruh negatif dan berkolerasi lemah, maka kualitasnya harus terus dijaga dan ditingkatkan serta mendapat perhatian lebih. Disarankan untuk lebih mengoptimalkan intensitas forum komunikasi formal seperti briefing harian, mengkaji ulang jadwal rapat, mengkaji ulang komunikasi dalam grup Whatsapp dan mengkaji ulang agar komunikasi dapat menjadi informasi yang efektif.
6. Bagi Peneliti Selanjutnya Disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk

mengembangkan model penelitian dengan menambahkan variabel independen lain. Variabel yang direkomendasikan untuk diteliti lebih lanjut adalah motivasi kerja, gaya kepemimpinan transformasional, disiplin kerja, atau lingkungan kerja fisik, karena secara teoritis variabel-variabel tersebut memiliki keterkaitan yang kuat dengan kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Alwani, M. H., Rohmah, A. N., Permana, A. D., & Dana, K. E. (2026). Pemanfaatan Teknologi Informasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *RISSET : Jurnal Ilmiah Multidisiplin Ilmu*, 1(1), 225–233.
- Ananda Zahlan Hidayat, M., Enny Wati, & Sabri. (2026). Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Kompetensi, Kecerdasan Intelektual, Dan Komitmen Organisasi Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kotakendari. *Jurnal HOMANIS: Halu Oleo Manajemen Dan Bisnis*, 3(1), 161–171.
- Chika Adhelina, Djatmiko Noviantoro, & Sari Sakarina. (2024). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kompartemen Sekretariat Perusahaan & Tata Kelola PT Pusri Palembang dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Sosial*, 3(3), 189–203. <https://doi.org/10.58540/jipsi.v3i3.630>
- Dinas Pendidikan Kota Palembang. (2026). *Dinas Pendidikan Kota Palembang*. <https://Disdik.Palembang.Go.Id>.
- Dita Ramadani Sumiarty. (2024). *Pengaruh Lingkungan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Palembang*.
- Early Sabilla, H. (2025). Jurnal Pengabdian Nasional (JPN) Indonesia Dinamika Kualitas Hubungan para Pegawai DPRD Kota Palembang. *Jurnal Pengabdian Nasional (JPN) Indonesia*, 6(3), 570–577. <https://doi.org/10.35870/jpni.v6i3.1490>
- Gede, T., Paruseva Pemayun, A., Made, N., Puspitawati, D., Luh, N., & Purnawati, G. P. (2023). PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU, KOMPETENSI, DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT SIDEMEN KABUPATEN KARANGASEM. *Jurnal EMAS*, 4(3), 768–780.
- Helda Fitriyani. (2024). Implementasi Kebijakan Absensi Online Dalam Meningkatkan Disiplin Aparatur Sipil Negara Pada Subbag Umum

Dan Kepegawaian Dikantor Dinas Kepemudaan Dan Olahraga Kota Palembang. *Jurnal JISIPOL Ilmu Pemerintahan Universitas Bale Bandung*, 8(3), 38–53.

Holipah, Helda Fitriani, & Azizah Andriani. (2025). Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Perhubungan Kota Palembang (Studi Kasus Pasal 8 Ayat 1). *JlADS*, 20(2), 35–48.

Ikhbar, S., & Izazaya, M. (2025). Pengaruh Hubungan Komunikasi antara Atasan dan Bawahan serta Motivasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Pertanian Kabupaten Pidie Jaya. *Jurnal Manajemen Dan Teknologi*, 2(2), 74–87. <https://doi.org/10.63447/jmt.v2i2.1510>

Maryati, S., & Siregar, M. I. (2022). Kepemimpinan Digital dalam meningkatkan kinerja organisasi peran Teknologi Informasi dan Komunikasi. *Owner*, 6(4), 3616–3624. <https://doi.org/10.33395/owner.v6i4.1176>

Maulid, H., Parwati, T. A., & Zefriyenni. (2025). Pengaruh Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pada Puskesmas Rasimah Ahmad Kota Bukittinggi. *Jurnal Bisnis Digital*, 3(1), 33–48. <https://doi.org/10.52060/j-bisdig.v3i1.1914>

Noviyanti Yulansari. (2023). *Pengaruh Konflik Kerja terhadap Kinerja Pegawai Bappeda Provinsi Sumatera Selatan*.

Pomsaru, M. Y., Irawan, A., Mustajab, D., Noch, M. Y., & Husen, S. (2025). Pengaruh Kompetensi, Kepuasan Kerja dan Komitmen terhadap Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Papua. *The Journal of Business and Management Research*, 8(1), 91–106. <https://doi.org/10.55098/tjbmr.v8i1.111>

Putri, A. B., & Tandean, V. A. (2024). PERAN DINAS PARIWISATA DALAM MENGEMBANGKAN BUDAYA TRADISIONAL DI KOTA PALEMBANG. *Mount Hope International Business Journal (MOBIJ)*, 1(2), 42–55.

- Rahmatul Putra, N., & Frinaldi, A. (2023). PENILAIAN KINERJA PEGAWAI MELALUI PENERAPAN SISTEM E-KINERJA DI BIRO PEMERINTAHAN DAN OTONOMI DAERAH PROVINSI SUMATERA BARAT. *JISIP UNJA (Jurnal Ilmu Sosial Ilmu Politik Universitas Jambi)*, 7(1), 12–24. <https://doi.org/10.22437/jisipunja.v7i1.22028>
- Ramadhani, S., Basalamah, I., & Murniati, S. (2025). Pengaruh Karakteristik Individu, Organizational Citizenship Behaviour, Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kabupaten Gowa. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 17(02), 222–235.
- Rendi Agustaf. (2024). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Hotel KR Palembang*.
- Rini Herdiani, & Sunirah. (2025). Hubungan Motivasi Pegawai dengan Kelengkapan Dokumentasi di Bidang Kesehatan Masyarakat Dinas Kesehatan Kota Palembang. *Socius: Jurnal Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial*, 2(10), 571–574.
- Rumra, A. S., Rahawarin, M. A., & Zacharias, T. (2025). Pengaruh Integritas Pegawai, Etika Kerja, dan Loyalitas Pegawai terhadap Kinerja Pegawai di Cabang Dinas Pendidikan Menengah dan Pendidikan Khusus Kabupaten Kepulauan Aru. *Jurnal Ilmiah Global Education*, 6(3), 1771–1783. <https://doi.org/10.55681/jige.v6i3.4151>
- Saharani, N. L., Ginting, E., & Astrid, G. (2025). Komunikasi Partisipatif Dinas Pendidikan dalam Penguatan Karakter Siswa SMA di Kota Palembang. *Jurnal Ilmu Komunikasi*, 12(2), 85–90. <https://doi.org/10.31294/jika.v12i2.11936>
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta Bandung.
- Suprianto, & Saskia Ananda Putri. (2025). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Setu Kota Tangerang Selatan. *Kampus Akademik Publising Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 3(12), 511–524.

- Taufik Kurniawan, F. (2024). Hambatan Komunikasi bagi Efektivitas Kinerja Pegawai (Studi pada Bagian Record Center DPRD). *Jurnal Flight Attendant Kedirgantaraan*, 6(2), 27–33. <https://doi.org/10.56521/attendant-dirgantara.v6i2.1312>
- Vian, G. P., & Sugianto, H. A. T. (2025). Analisis Dampak Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan DPMPTSP Di Kabupaten Perbatasan. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 4(2), 3001–3012. <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i2.965>

LAMPIRAN

Lampiran (1) Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

A. Identitas Responden

(Isilah sesuai dengan kondisi Anda)

1. Nama :
2. Jenis Kelamin : ☐ Laki-laki
☐ Perempuan
3. Usia :Tahun
4. Pendidikan Terakhir : ☐ SMA
☐ D3
☐ S1
☐ S2
5. Lama Bekerja :Tahun

B. Petunjuk Pengisian

1. Bacalah setiap pernyataan dengan seksama.
2. Berikan tanda (✓) pada salah satu pilihan jawaban yang sesuai dengan kondisi Anda.
3. Jawaban Anda dijamin kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian.

C. Skala Penilaian

Alternatif Jawaban	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4

Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

D. Pernyataan Kuesioner

3. Sistem Informasi Internal (X₁)

Indikator	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
Kemudahan Akses Informasi	1) Sistem informasi internal memudahkan saya dalam memperoleh informasi yang dibutuhkan.					
	2) Informasi dalam sistem dapat diakses dengan mudah kapan saja diperlukan.					
Kecepatan Informasi	3) Informasi yang tersedia dalam sistem dapat diperoleh dengan cepat.					
	4) Sistem informasi membantu mempercepat proses penyelesaian pekerjaan.					
Keakuratan Informasi	5) Informasi yang diberikan oleh sistem bersifat akurat dan dapat dipercaya.					
	6) Data yang tersedia dalam sistem jarang mengalami kesalahan.					

Kelengkapan Informasi	7) Informasi yang tersedia dalam sistem sudah lengkap sesuai kebutuhan pekerjaan.					
	8) Sistem menyediakan data yang mendukung pengambilan keputusan.					

2. Komunikasi (X₂)

Indikator	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
Kejelasan Informasi	1) Informasi yang disampaikan oleh pimpinan mudah dipahami.					
	2) Pesan yang disampaikan tidak menimbulkan kesalahpahaman.					
Intensitas Komunikasi	3) Komunikasi antarpegawai berlangsung secara rutin.					
	4) Saya sering berkomunikasi dengan rekan kerja terkait pekerjaan.					
Hubungan Kerja	5) Hubungan komunikasi antarpegawai terjalin dengan baik.					
	6) Saya merasa nyaman berkomunikasi dengan rekan kerja.					

Umpan Balik	7) Setiap komunikasi yang dilakukan mendapatkan respon yang baik.					
	8) Saya mendapatkan feedback atas pekerjaan yang saya lakukan.					

3. Kinerja Pegawai (Y)

Indikator	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
Kuantitas Kerja	1) Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditetapkan.					
	2) Saya mampu menyelesaikan pekerjaan melebihi target yang ditetapkan.					
Kualitas Kerja	3) Hasil pekerjaan saya memiliki kualitas yang baik.					
	4) Saya jarang melakukan kesalahan dalam pekerjaan.					
Ketepatan Waktu	5) Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.					
	6) Saya mampu memanfaatkan waktu kerja secara efektif.					

*Lampiran (2) Karakteristik Responden***Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki Laki	29	50%
2	Perempuan	29	50%
Total		58	100%

Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Presentase
1	SMA	8	14%
2	S1	26	45%
3	S2	21	36%
4	D3	3	5%
Total		58	100%

Lampiran (3) Hasil Jawaban Kuesioner Variabel Sistem Informasi Internal (X₁)

Sistem Informasi Internal (X ₁)								
Kemudahan Akses Informasi		Kecepatan Informasi		Keakuratan Informasi		Kelengkapan Informasi		TOTAL
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	
4	5	4	3	5	4	4	5	34
3	4	3	4	4	3	4	3	28
5	5	4	5	5	4	5	5	38
4	3	4	4	3	4	3	4	29
5	4	5	4	5	4	5	4	36
3	3	4	3	3	4	3	3	26
4	5	4	5	4	5	4	5	36
5	4	4	5	4	4	5	4	35
4	4	5	4	4	5	4	4	34
3	4	3	4	3	4	3	4	28
4	4	4	5	4	4	5	4	34
5	5	5	4	5	5	4	5	38
4	3	4	3	4	3	4	3	28
5	4	5	5	4	5	4	5	37
3	4	3	4	3	4	3	4	28
4	5	4	4	5	4	4	5	35
5	4	5	4	5	4	5	4	36
3	3	3	4	3	3	4	3	26
4	4	5	4	4	5	4	4	34
5	5	4	5	5	4	5	5	38
4	4	5	4	4	5	4	4	34
3	4	3	4	3	4	3	4	28
5	4	5	5	4	5	5	4	37
4	3	4	3	4	3	4	3	28
5	5	4	5	5	4	5	5	38
3	3	4	3	3	4	3	3	26
4	5	4	5	4	5	4	5	36
5	4	4	5	4	4	5	4	35
4	4	5	4	4	5	4	4	34
3	2	3	2	1	2	2	3	18
4	5	4	4	5	4	4	5	35
5	5	5	4	5	5	4	5	38
4	3	4	3	4	3	4	3	28
5	4	5	4	5	4	5	4	36
3	4	3	4	3	4	3	4	28

4	5	4	5	4	5	4	5	36
5	4	5	4	5	4	5	4	36
3	3	3	3	4	3	3	4	26
4	4	5	4	4	5	4	4	34
2	3	2	1	2	1	3	3	17
4	4	4	5	4	4	5	4	34
3	3	4	3	3	4	3	3	26
5	4	5	5	4	5	5	4	37
4	5	4	4	5	4	4	5	35
4	3	2	2	1	2	2	2	18
3	4	3	3	4	3	3	4	27
4	4	5	4	4	5	4	4	34
5	4	4	5	4	4	5	4	35
3	3	3	3	3	4	3	3	25
4	5	4	5	4	5	4	5	36
5	4	5	4	5	4	5	4	36
4	4	4	5	4	4	5	4	34
3	4	3	4	3	4	3	4	28
2	1	2	2	3	2	2	3	17
4	3	4	4	3	4	4	3	29
5	4	5	5	4	5	5	4	37
3	3	4	3	3	4	3	3	26
4	4	3	4	4	3	4	4	30

Lampiran (4) Hasil Jawaban Kuesioner Variabel Komunikasi(X₂)

Komunikasi (X ₂)								
Kejelasan Komunikasi		Intensitas Komunikasi		Hubungan Kerja		Umpan Balik		TOTAL
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	
5	5	4	4	5	4	4	5	36
4	5	3	4	4	5	3	4	32
3	4	5	3	4	4	5	3	31
5	4	4	3	5	4	4	3	32
4	3	5	4	4	3	5	4	32
3	3	4	3	4	3	4	3	27
5	4	5	4	5	4	5	4	36
4	5	4	5	4	5	4	5	36
3	4	3	4	3	4	3	4	28
4	4	5	3	4	5	3	4	32
5	3	4	5	3	4	5	3	32
4	5	3	4	5	3	4	5	33
3	4	5	4	3	5	4	3	31
5	4	3	5	4	3	5	4	33
4	3	4	5	4	3	4	5	32
3	5	4	3	5	4	3	5	32
5	5	4	4	5	5	4	4	36
4	4	5	5	4	4	5	5	36
3	3	4	4	3	3	4	4	28
5	4	4	5	4	4	5	4	35
4	5	5	4	5	5	4	5	37
3	4	4	3	4	4	3	4	29
5	3	5	4	3	5	4	3	32
4	4	3	5	4	3	5	4	32
5	4	4	5	4	4	4	4	34
5	4	3	4	5	3	4	5	33
4	3	5	4	3	5	4	3	31
3	4	4	5	4	4	5	4	33
5	5	5	4	5	5	5	4	38
2	2	1	3	2	4	2	2	18
3	3	3	4	3	3	4	3	26
5	4	4	5	4	4	5	4	35
4	5	5	4	5	5	4	5	37
3	4	3	5	4	3	5	4	31
5	3	4	4	3	4	4	3	30
4	4	5	3	4	5	3	4	32

3	5	4	5	4	4	5	4	34
5	4	3	4	5	3	4	5	33
4	3	5	4	3	5	4	3	31
2	1	3	3	2	2	2	2	17
5	5	4	5	5	4	5	5	38
4	4	3	4	4	3	4	4	30
5	4	4	5	5	4	4	4	35
5	4	4	5	4	4	5	4	35
2	2	3	3	1	3	1	2	17
4	4	5	4	4	5	5	4	35
5	3	4	5	3	4	5	3	32
4	4	5	4	4	5	4	4	34
4	4	4	5	5	4	4	5	35
5	4	3	4	4	3	4	4	31
4	3	4	5	3	4	5	3	31
3	4	5	4	3	5	4	3	31
5	5	4	4	5	5	4	4	36
2	2	1	1	2	2	3	3	16
4	5	4	4	5	3	4	4	33
5	4	4	3	4	4	3	4	31
4	5	5	4	5	5	4	5	37
5	4	4	4	4	3	4	4	32

Lampiran (5) Hasil Jawaban Kuesioner Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja Pegawai (Y)						
Kuantitas Kerja		Kualitas Kerja		Ketepatan Waktu		TOTAL
P1	P2	P3	P4	P5	P6	
4	5	4	4	5	4	26
3	4	3	4	3	4	21
5	5	4	5	5	4	28
4	3	4	3	4	3	21
5	4	5	4	5	4	27
3	3	4	3	3	4	20
4	5	4	5	4	5	27
5	4	4	5	4	4	26
4	4	5	4	4	5	26
3	4	3	4	3	4	21
4	4	4	5	4	4	25
5	5	5	4	5	5	29
4	3	4	3	4	3	21
5	4	5	4	5	4	27
3	4	3	4	3	4	21
4	5	4	4	5	4	26
5	4	5	4	5	4	27
3	3	3	4	3	3	19
4	5	4	5	4	5	27
5	5	4	5	5	4	28
4	4	5	4	4	5	26
3	4	3	4	3	4	21
5	5	4	5	5	4	28
4	3	4	3	4	3	21
5	4	5	4	5	4	27
3	3	4	3	3	4	20
4	5	4	5	4	5	27
5	4	4	5	4	4	26
4	4	5	4	4	5	26
4	3	2	3	2	3	17
4	5	4	4	5	4	26
5	5	5	5	5	4	29
4	3	4	3	4	3	21
5	4	5	4	5	4	27
3	4	3	4	3	4	21
4	5	4	5	4	5	27
5	4	5	4	5	4	27

3	3	3	4	3	4	20
4	4	5	4	4	5	26
5	4	3	2	1	1	16
4	5	4	4	5	4	26
3	4	3	4	3	4	21
5	4	5	5	4	5	28
4	5	4	4	5	4	26
4	4	3	2	2	2	17
3	4	3	3	4	3	20
4	5	4	4	5	4	26
5	4	4	5	4	4	26
3	3	4	3	3	4	20
4	5	4	5	4	5	27
5	4	5	4	5	4	27
4	5	4	4	5	4	26
3	4	3	4	3	4	21
4	3	2	2	1	2	14
4	3	4	3	4	3	21
5	4	5	5	4	5	28
3	3	4	3	3	4	20
4	4	3	4	4	3	22

Lampiran (6) Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Sistem Informasi Internal (X₁)

		Correlations								
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	TOTAL
P1	Pearson Correlation	1	.550**	.741**	.654**	.673**	.518**	.820**	.502**	.835**
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58
P2	Pearson Correlation	.550**	1	.421**	.677**	.688**	.615**	.552**	.868**	.815**
	Sig. (2-tailed)	<.001		.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58
P3	Pearson Correlation	.741**	.421**	1	.513**	.645**	.768**	.667**	.414**	.793**
	Sig. (2-tailed)	<.001	.001		<.001	<.001	<.001	<.001	.001	<.001
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58
P4	Pearson Correlation	.654**	.677**	.513**	1	.544**	.724**	.740**	.656**	.844**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58
P5	Pearson Correlation	.673**	.688**	.645**	.544**	1	.487**	.756**	.702**	.840**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58
P6	Pearson Correlation	.518**	.615**	.768**	.724**	.487**	1	.454**	.606**	.792**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58
P7	Pearson Correlation	.820**	.552**	.667**	.740**	.756**	.454**	1	.457**	.837**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58
P8	Pearson Correlation	.502**	.868**	.414**	.656**	.702**	.606**	.457**	1	.788**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58
TOTAL	Pearson Correlation	.835**	.815**	.793**	.844**	.840**	.792**	.837**	.788**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	27.59	24.492	.780	.918
P2	27.66	24.721	.755	.920
P3	27.57	24.811	.725	.922
P4	27.60	23.717	.785	.917
P5	27.69	23.762	.779	.918
P6	27.57	24.530	.720	.922
P7	27.60	24.243	.780	.918
P8	27.59	25.580	.728	.922

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.929	8

Lampiran (7) Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Komunikasi (X₂)

		Correlations								
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	TOTAL
P1	Pearson Correlation	1	.422**	.308*	.458**	.565**	.246	.495**	.395**	.715**
	Sig. (2-tailed)		<.001	.019	<.001	<.001	.063	<.001	.002	<.001
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58
P2	Pearson Correlation	.422**	1	.335*	.299*	.825**	.452**	.345**	.742**	.808**
	Sig. (2-tailed)	<.001		.010	.023	<.001	<.001	.008	<.001	<.001
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58
P3	Pearson Correlation	.308*	.335*	1	.215	.325*	.653**	.377**	.205	.627**
	Sig. (2-tailed)	.019	.010		.105	.013	<.001	.003	.123	<.001
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58
P4	Pearson Correlation	.458**	.299*	.215	1	.260*	.133	.666**	.355**	.606**
	Sig. (2-tailed)	<.001	.023	.105		.048	.321	<.001	.006	<.001
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58
P5	Pearson Correlation	.565**	.825**	.325*	.260*	1	.217	.416**	.792**	.808**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	.013	.048		.101	.001	<.001	<.001
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58
P6	Pearson Correlation	.246	.452**	.653**	.133	.217	1	.099	.117	.533**
	Sig. (2-tailed)	.063	<.001	<.001	.321	.101		.458	.380	<.001
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58
P7	Pearson Correlation	.495**	.345**	.377**	.666**	.416**	.099	1	.306*	.673**
	Sig. (2-tailed)	<.001	.008	.003	<.001	.001	.458		.020	<.001
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58
P8	Pearson Correlation	.395**	.742**	.205	.355**	.792**	.117	.306*	1	.711**
	Sig. (2-tailed)	.002	<.001	.123	.006	<.001	.380	.020		<.001
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58
TOTAL	Pearson Correlation	.715**	.808**	.627**	.606**	.808**	.533**	.673**	.711**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	27.72	17.782	.598	.817
P2	27.88	17.161	.726	.800
P3	27.79	18.658	.490	.832
P4	27.69	19.270	.483	.831
P5	27.83	16.952	.722	.800
P6	27.81	19.735	.389	.843
P7	27.71	18.492	.555	.823
P8	27.88	18.424	.610	.817

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.840	8

Lampiran (8) Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

		Correlations						
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	TOTAL
P1	Pearson Correlation	1	.349**	.596**	.350**	.521**	.066	.627**
	Sig. (2-tailed)		.007	<.001	.007	<.001	.624	<.001
	N	58	58	58	58	58	58	58
P2	Pearson Correlation	.349**	1	.249	.630**	.562**	.456**	.707**
	Sig. (2-tailed)	.007		.059	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	58	58	58	58	58	58	58
P3	Pearson Correlation	.596**	.249	1	.377**	.722**	.567**	.783**
	Sig. (2-tailed)	<.001	.059		.003	<.001	<.001	<.001
	N	58	58	58	58	58	58	58
P4	Pearson Correlation	.350**	.630**	.377**	1	.553**	.737**	.802**
	Sig. (2-tailed)	.007	<.001	.003		<.001	<.001	<.001
	N	58	58	58	58	58	58	58
P5	Pearson Correlation	.521**	.562**	.722**	.553**	1	.487**	.865**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001
	N	58	58	58	58	58	58	58
P6	Pearson Correlation	.066	.456**	.567**	.737**	.487**	1	.734**
	Sig. (2-tailed)	.624	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001
	N	58	58	58	58	58	58	58
TOTAL	Pearson Correlation	.627**	.707**	.783**	.802**	.865**	.734**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	58	58	58	58	58	58	58

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	19.86	10.928	.481	.851
P2	19.86	10.577	.587	.833
P3	19.97	9.858	.675	.817
P4	19.97	9.648	.699	.812
P5	20.00	8.386	.765	.798
P6	20.00	10.070	.605	.830

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.849	6

Lampiran (9) Hasil Uji Normalitas

Hasil Uji Normalitas Menggunakan Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandardized Residual
N			58
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		.62825897
Most Extreme Differences	Absolute		.088
	Positive		.088
	Negative		-.075
Test Statistic			.088
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.		.316
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.304
		Upper Bound	.328

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

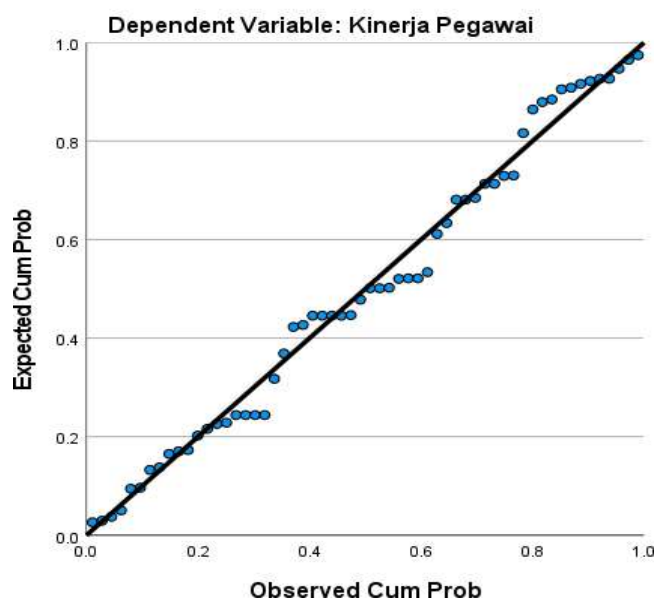
c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 299883525.

Hasil Uji Normalitas Menggunakan Probability Plot

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Lampiran (10) Uji Asumsi Klasik

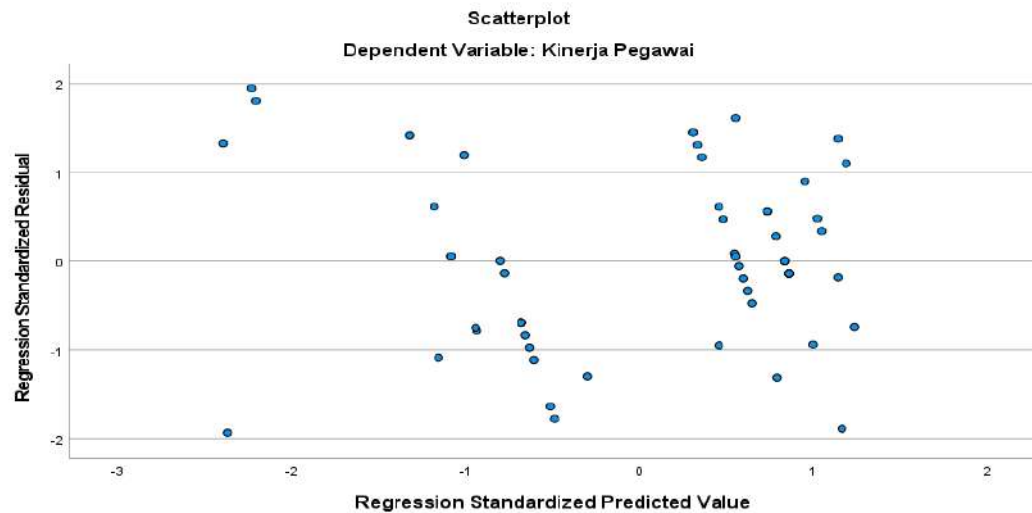
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.868	.592		8.225	<.001		
	Sistem Informasi Internal	.694	.019	1.049	37.319	<.001	.655	1.527
	Komunikasi	-.089	.022	-.116	-4.134	<.001	.655	1.527

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.868	.592		8.225	<.001		
	Sistem Informasi Internal	.694	.019	1.049	37.319	<.001	.655	1.527
	Komunikasi	-.089	.022	-.116	-4.134	<.001	.655	1.527

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	767.226	2	383.613	937.786	<.001 ^b
	Residual	22.498	55	.409		
	Total	789.724	57			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Komunikasi, Sistem Informasi Internal

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.868	.592		8.225	<.001		
	Sistem Informasi Internal	.694	.019	1.049	37.319	<.001	.655	1.527
	Komunikasi	-.089	.022	-.116	-4.134	<.001	.655	1.527

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Hasil Uji Korelasi

Correlations

		Sistem Informasi Internal	Komunikasi	Kinerja Pegawai
Sistem Informasi Internal	Pearson Correlation	1	.587**	.981**
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001
	N	58	58	58
Komunikasi	Pearson Correlation	.587**	1	.500**
	Sig. (2-tailed)	<.001		<.001
	N	58	58	58
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	.981**	.500**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	
	N	58	58	58

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Hasil Uji Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.986 ^a	.972	.970	.640

a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Sistem Informasi Internal

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai