

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan manajemen telah pesat terutama sejak adanya kemajuan dalam teknologi. Dalam manajemen modern, teknologi menjadi kunci suksesnya pengelolaan, disamping sumber daya manusia (Irawan, 2019). Sistem merupakan suatu kumpulan atau himpunan dari suatu unsur, komponen, atau variabel yang terorganisasi, saling berinteraksi, saling tergantung satu sama lain dan terpadu (Sutabri, 2012). Informasi merupakan data yang telah diolah menjadi sebuah bentuk yang berarti bagi penerimanya dan bermanfaat dalam mengambil keputusan saat ini atau saat akan mendatang (Gordon, 2012). Bisa disimpulkan bahwa Sistem Informasi Manajemen adalah suatu sistem manusia atau mesin yang terpadu yang menyediakan informasi untuk mendukung fungsi-fungsi operasi manajemen dan pengambilan keputusan didalam organisasi.

Sistem informasi manajemen memiliki lima komponen diantaranya: 1) Sistem Pemrosesan data, 2) Sistem Pelaporan Manajemen, 3) Sistem Pendukung Dalam Pengambilan Keputusan, 4) Sistem Otomasi Kantor, 5) Sistem Pintar. Komponen tersebut berperan penting dalam menyampaikan laporan periodik yang diperlukan untuk pengambilan keputusan pada suatu lembaga. Hal ini dikarenakan Sistem Informasi Manajemen (SIM) memiliki beberapa fungsi yang dibutuhkan di lembaga diantaranya: pencarian data, penginformasian data kepada user, penyimpanan data. Salah satu lembaga yang menggunakan SIM adalah lembaga pendidikan.

Lembaga pendidikan dituntut mampu mengembangkan sistem informasi Manajemen (SIM) guna untuk meningkatkan mutu layanan pendidikan. Saat ini lembaga pendidikan memiliki beragam kebutuhan dalam melaksanakan dan mengelola organisasinya. Salah satu kebutuhan tersebut adalah penyediaan akses data dan informasi yang diperoleh dari proses menghimpun, mendata, mengolah, menggandakan, menyimpan dan mengirim sampai informasi tersebut oleh pembuat keputusan. Kegiatan tersebut apabila dilakukan secara manual pasti akan kurang efektif, sebagaimana kecenderungan perubahan perilaku manusia saat ini yang

menginginkan proses serba cepat dan mudah. Untuk itulah hadir aplikasi SIM berbasis elektronik bagi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan ASN untuk mengefektifkan dan mengefisienkan dalam penginputan laporan kerjanya (Ahmad, 2017).

Aplikasi Sistem Informasi Elektronik Kinerja ASN (SIEKA) digunakan untuk menginput data sesuai dengan kinerja pegawai, tugas pokok, dan fungsinya masing-masing. Hasil dari kinerja pegawai tersebut setiap harinya diinput kedalam aplikasi SIEKA, kemudian akan muncul persentase yang sesuai dengan hasil kinerja pegawai dan bisa dievaluasi dalam kegiatan bulanan, tahunan yang bisa dikontrol langsung oleh atasan melalui aplikasi SIEKA dan dijadikan sebagai evaluasi pegawai (Simadrasah, 2020).

Menurut (Rahmadita, 2021) hubungan penggunaan Sistem Informasi Elektronik Kinerja ASN (SIEKA) dengan Kinerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Bandung. Hal ini menunjukkan hubungan penggunaan SIEKA dengan kinerja pegawai di Kementerian Agama Kota Bandung memiliki tingkat hubungan yang sedang karena berada pada kategori 0,40 - 0,59 dengan nilai sebesar 0,512. Berdasarkan hasil pengujian statistik menunjukkan secara keseluruhan bahwa penggunaan SIEKA mempunyai hubungan yang signifikan terhadap kinerja pegawai dengan besarnya kontribusi penggunaan SIEKA terhadap kinerja pegawai di Kementerian Agama Kota Bandung adalah 26,2% sisanya dipengaruhi oleh faktor yang lain.

Berdasarkan hasil studi eksplorasi, ditemukan fakta lapangan bahwa masih ditemukan hambatan-hambatan diantaranya kurangnya sosialisasi serta pemahaman secara rutin dalam penggunaan aplikasi SIEKA, terlambatnya input laporan kinerja di aplikasi SIEKA sehingga dalam proses penginputan data tidak tepat waktu, sering terjadinya perbaikan server (*maintenance server*) hambatan tersebut berdampak terhadap diantaranya masih kesulitan dalam mengawasi kinerja tenaga pendidik dan kependidikan, mengukur prestasi kinerja tenaga pendidik dan kependidikan. Sebagai sistem yang krusial SIEKA memerlukan standar khusus seperti operator di setiap lembaga dan perangkat pendukung sebab jika tidak memerlukan hal tersebut proses penginputan data akan terus terhambat.

Berdasarkan data yang diperoleh pada aplikasi SIEKA yang telah disebutkan di atas dan kendala di Madrasah Aliyah Negeri Se Kabupaten Tasikmalaya adalah tenaga pendidik dan kependidikan ASN yang belum optimal dalam menginput laporan kinerja sehingga menjadi hambatan dalam mengukur kinerja, mengevaluasi serta mengukur prestasi kerjanya sesuai dengan kinerja harian, tugas pokok dan fungsinya masing-masing.

Berangkat dari permasalahan mengenai penggunaan SIEKA dalam menginput hasil kinerja untuk melakukan pengawasan kinerja madrasah yang terdiri dari unsur tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, peneliti memutuskan untuk meneliti hal ini lebih lanjut dengan tujuan penggunaan SIEKA dalam menginput hasil kinerja madrasah lebih optimal. Melihat permasalahan yang terjadi peneliti akan melakukan penelitian di lokasi yang berbeda, yaitu Madrasah Aliyah Negeri Kabupaten Tasikmalaya dengan Judul **“Pengaruh Penggunaan Sistem Informasi Elektronik Kinerja Aparatur Sipil Negara (SIEKA) Terhadap Kinerja Madrasah”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Bagaimana Penggunaan Sistem Informasi Elektronik Kinerja ASN (SIEKA) di Madrasah Aliyah Negeri Kabupaten Tasikmalaya?
2. Bagaimana Kinerja Madrasah Aliyah Negeri Kabupaten Tasikmalaya?
3. Bagaimana Pengaruh Penggunaan Sistem Informasi Elektronik Kinerja ASN (SIEKA) Terhadap Kinerja Madrasah Aliyah Negeri Kabupaten Tasikmalaya?

C. Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah yang telah dibuat, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk Menganalisis Penggunaan Sistem Informasi Elektronik Kinerja ASN (SIEKA) di Madrasah Aliyah Negeri Kabupaten Tasikmalaya

- b. Untuk Menganalisis Kinerja Madrasah Aliyah Negeri Kabupaten Tasikmalaya
- c. Untuk Menganalisis Pengaruh Penggunaan Sistem Informasi Elektronik Kinerja ASN (SIEKA) Terhadap Kinerja Madrasah Aliyah Negeri Kabupaten Tasikmalaya.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari hasil penelitian tersebut maka diharapkan berguna untuk sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Teoritis dari hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu dan memberikan pemahaman dan pentingnya penggunaan sistem informasi elektronik kinerja ASN (SIEKA) sebagai penunjang tercapainya pengawasan kinerja madrasah

2. Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai acuan atau rujukan dalam membuat pedoman penggunaan sistem informasi elektronik kinerja ASN (SIEKA). Manfaat lainnya bagi peneliti bisa mendapat pengalaman dan sumbangsih pemikiran maupun pengetahuan sehingga bisa berkontribusi baik kritik maupun saran terkait pengawasan kinerja tenaga pendidik dan kependidikan di lembaga pendidikan.

E. Kerangka Berpikir

Sistem informasi kinerja elektronik merupakan program penilaian kinerja berbasis web yang dirancang bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) untuk mengukur, memantau, dan mengevaluasi kinerja pegawai. Pengertian sistem informasi kinerja PNS menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Sipil Bab VII Pasal 60 adalah:

“Sistem Informasi Kinerja PNS sebagaimana merupakan sarana untuk merencanakan, mengumpulkan, mengolah, menganalisis, menyajikan, mendokumentasikan data penilaian kinerja PNS, dan bahan evaluasi kinerja”.

E-kinerja adalah aplikasi perangkat lunak yang dirancang untuk memantau dan menilai kinerja karyawan dengan memasukkan data pekerjaan sehari-hari ke dalam perangkat lunak dan mendapatkan persetujuan langsung dari atas (Mukti, 2019).

Implementasi sistem informasi manajemen Kementerian Agama dalam hal penilaian kinerja ASN adalah dengan menggunakan aplikasi SKP elektronik online sebagai sarana penyusunan SKP dan penilaian kinerja ASN yang resmi diluncurkan pada tahun 2018 dan diinstruksikan melalui SE 16591/2018, yaitu dinamakan dengan Sistem Informasi Elektronik Kinerja ASN (SIEKA) (Nidjam, 2019)

Dalam mengukur kesuksesan sebuah sistem informasi dapat dilihat dari berbagai indikator, Adapun indikator Sistem Informasi Elektronik Kinerja ASN (SIEKA) yang diadopsi dari model kesuksesan sistem informasi DeLone dan McLean (2003) adalah sebagai berikut:

a. Kualitas Sistem

DeLone dan McLean (2003) menyebutkan bahwa pengukuran yang digunakan dalam kualitas sistem adalah adaptasi (*adaptability*), ketersediaan (*availability*), keandalan sistem (*reliability*), waktu respon (*response time*) dan kegunaan (*usability*). Kualitas sistem adalah karakteristik yang diinginkan dari sistem informasi seperti kemudahan Penggunaan, reliabilitas, kemudahan untuk dipelajari, fleksibilitas, dan waktu kecepatan (Rohani, 2018).

b. Kualitas Informasi

Kualitas informasi adalah output yang diharapkan dari sebuah sistem informasi yang berupa laporan akhir yang dihasilkan sistem informasi tersebut. Indikator-indikator untuk mengukur kualitas informasi menurut DeLone dan McLean (2003) yakni informasi yang benar (*accuracy*), informasi yang sesuai (*relevance*), informasi yang mudah dipahami (*ease of understanding*), informasi yang tepat waktu (*timeliness*), dan informasi yang lengkap (*Completeness*).

c. Kualitas Layanan

Kualitas layanan yang diterima pengguna sistem dari personil IT yang menjadi tolok ukur dari pencapaian pengguna dengan bukti layanan yang diterima. DeLone dan McLean (2003) menjelaskan bahwa tampilan fisik sistem (*tangible*), daya

tanggap (*responsiveness*), jaminan (*assurance*), dan perasaan empati personil IT adalah hal-hal yang digunakan untuk menilai kualitas layanan.

d. Penggunaan

Penggunaan Sistem adalah tingkat kuantitas dan cara pengguna memanfaatkan kemampuan sistem informasi (Rohani, 2018). Hal ini mengacu pada seberapa antusias pengguna suatu informasi dalam menggunakan dan memanfaatkan fitur-fitu sistem (DeLone, 2003).

e. Kepuasan pengguna

Tanggapan dan umpan balik yang ditawarkan oleh pengguna saat memanfaatkan sistem informasi dapat digunakan untuk mengukur kepuasan pengguna. Indikatornya terdiri dari kepuasan informasi dan kepuasan keseluruhan (Trihandayani, 2018).

f. Manfaat akhir

Menurut DeLone dan McLean (2003) manfaat akhir berkaitan dengan seberapa besar manfaat sistem informasi bagi setiap individu, departemen, perusahaan, atau bahkan seluruh negara. Dampak dari keberadaan dan Penggunaan sistem informasi terhadap kualitas kinerja, baik secara individu maupun organisasi disebut sebagai manfaat akhir (Trihandayani, 2018)

Menurut (Chairunnisah, 2021) kinerja pegawai merupakan usaha hasil individu melaksanakan tugas yang di berikan kepadanya untuk diselesaikan dalam rangka memenuhi tujuan kerja. Pegawai dapat dikatakan berhasil jika mereka memiliki tingkat kinerja yang tinggi.

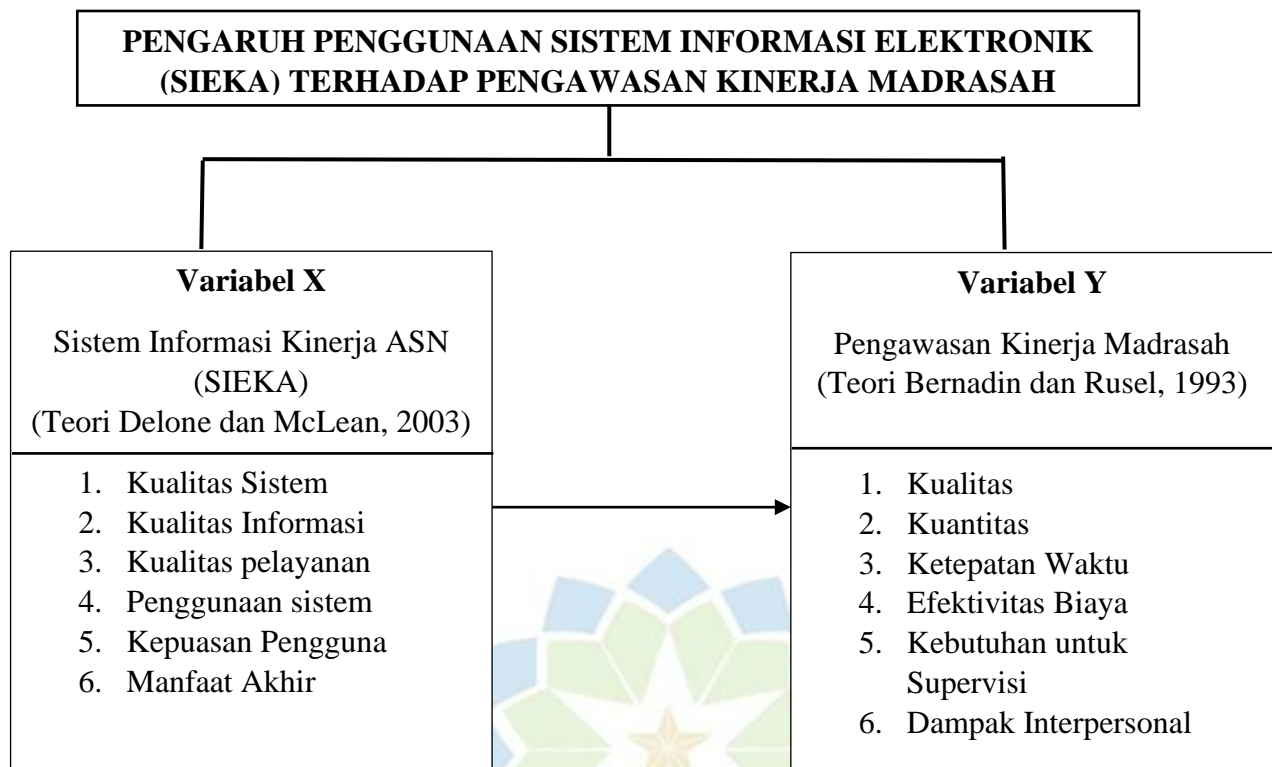
Sedangkan menurut Bernadin dan Rusel mengatakan bahwa: “*Performance is defined as the record of outcomes produced on a specified job function or activity during a specified time period*”, kinerja didefinisikan sebagai catatan hasil yang dihasilkan pada fungsi atau aktivitas pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu.

Ada enam kriteria primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja menurut Bernadin dan Rusel yaitu:

1. *Quality* (Kualitas), sejauh mana suatu proses implementasi mendekati tujuan dan hasil

2. *Quantity* (Kuantitas), merupakan jumlah yang dihasilkan seperti jumlah rupiah, satuan dan jangka waktu kegiatan.
3. *Timeliness* (Ketepatan Waktu), merupakan kesigapan pelaksanaan tugas dalam jangka waktu yang ditentukan.
4. *Cost-Effectiveness* (Efektivitas Biaya), merupakan sejauh mana sumber daya organisasi digunakan secara maksimal untuk menghasilkan hasil yang maksimal
5. *Need for Supervision* (Kebutuhan untuk supervise), merupakan sejauh mana seseorang dapat melakukan aktivitas pekerjaan tanpa perlu pengawasan dari atasannya untuk menghindari dari konsekuensi.
6. *Interpersonal Impact* (Dampak Interpersonal), merupakan sejauh mana pegawai mempertahankan harga diri mereka, reputasi yang baik, dan kerjasama antar rekan kerja dan bawahan.

Pesatnya perkembangan teknologi informasi dimanfaatkan oleh berbagai organisasi dan institusi untuk membantu proses dan aktivitas kerja menjadi lebih efektif dan efisien, sehingga memungkinkan perusahaan untuk mencapai tujuannya dengan lebih cepat yakni Sistem Informasi Elektronik Kinerja ASN (SIEKA). Penggunaan teknologi informasi dalam pengawasan kinerja ASN dimaksudkan untuk memudahkan ASN menyampaikan laporan kinerja tepat waktu, dan dapat diakses langsung oleh pimpinan atau pihak lain yang berwenang setiap saat. Dengan demikian, proses pengelolaan dapat dilakukan secara lebih efektif dan objektif sehingga dapat dijadikan sebagai tolak ukur peningkatan kinerjanya. Hal ini akan mendorong peningkatan prestasi kerja, perbaikan manajemen, dan lingkungan kerja. Sehingga berdasarkan hal tersebut diduga bahwa penggunaan sistem informasi elektronik kinerja ASN berpengaruh terhadap pengawasan kinerja madrasah. Berdasarkan uraian diatas dapat digambarkan dengan bagan berikut:



Gambar 1. 1 Skema Kerangka Berpikir

F. Hipotesis

Hipotesis merupakan prediksi-prediksi yang dibuat oleh peneliti tentang pengaruh antar variabel. Hipotesis ini berupa perkiraan numerik atas populasi yang dinilai berdasarkan data yang menjadi sampel penelitian (Creswell, 2016). Uji Hipotesis adalah salah satu yang digunakan untuk menguji kebenaran atas suatu pernyataan secara statistik serta menarik kesimpulan diterima atau ditolaknya pernyataan tersebut (Gangga Anuraga, 2021). Pada penelitian ini, hipotesis yang diajukan untuk menguji data yang diperoleh adalah sebagai berikut:

1. Hipotesis Nihil (H_0)
Tidak terdapat pengaruh antara penggunaan Sistem Informasi Elektronik Kinerja ASN (SIEKA) terhadap kinerja madrasah
2. Hipotesis Alternatif (H_a)
Terdapat pengaruh antara penggunaan Sistem Informasi Elektronik Kinerja ASN (SIEKA) terhadap kinerja madrasah

G. Hasil Penelitian Terdahulu

1. Skripsi. Penelitian yang dilakukan oleh Annisa Rahmadita yang berjudul “Hubungan Penggunaan Sistem Informasi Elektronik Kinerja ASN (SIEKA) dengan Kinerja Pegawai di Kementerian Agama Kota Bandung”. Kesimpulan dari penelitian ini yaitu disimpulkan bahwa penggunaan sistem informasi elektronik kinerja ASN (SIEKA) di kantor kementerian agama kota Bandung berada pada kategori tinggi yaitu pada rentang interval 3,6 – 4,5 dengan nilai rata-rata untuk seluruh indikator sebesar 3,88. Hal ini berarti penggunaan SIEKA di kantor Kementerian Agama dinilai baik, dengan indikator kualitas sistem, kualitas informasi, kualitas layanan, penggunaan, kepuasan pengguna, dan manfaat akhir. Persamaannya terletak pada variabel X yaitu sistem informasi elektronik kinerja ASN (SIEKA) dan menggunakan pendekatan kuantitatif. Perbedaan penelitian terletak pada judul dan lokasi penelitian, Skripsi Annisa Rahmadita judulnya mengenai hubungannya dan lokasi penelitiannya pada pegawai kementerian agama Kota Bandung, sedangkan penulis judul mengenai pengaruhnya dan berlokasi pada tenaga pendidik Madrasah Aliyah Negeri.
2. Penelitian Adha, Mustiningsih dan Maisyaroh (2018) dengan judul penelitian “Hubungan Pelaksanaan Sistem Informasi Manajemen Berbasis Komputer dan Keefektifan Kinerja PNS di Perguruan Tinggi” menunjukkan bahwa SIM berbasis komputer berpengaruh terhadap efektifitas kinerja pegawai negeri sipil di fakultas Universitas Negeri Malang. Nilai uji signifikansi sebesar 0,000 menunjukkan bahwa probabilitas (SIG) $<0,05$ menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kedua variabel. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang cukup besar dan positif antara kedua faktor tersebut, yaitu jika variabel SIM berbasis komputer besar maka efektifitas variabel kinerja pegawai negeri juga meningkat. Sehingga SIM berbasis komputer dapat membantu dalam memperoleh informasi dan menyelesaikan tugas pegawai secara akurat dan efisien. Persamaannya penelitian terletak pada variabel Y yaitu terhadap kinerja pegawai. Perbedaan penelitian terdapat pada variabel X. peneliti sebelumnya menggunakan dua variabel X sedangkan

penelitian ini menggunakan satu variabel X. Perbedaan lain berada pada lokasi penelitian sebelumnya mengambil lokasi penelitian di fakultas Universitas Negeri Malang sedangkan penelitian ini berada di Madrasah

3. Penelitian Sisi Wahyuni tahun 2020 dengan judul “Pengaruh Penerapan E-Kinerja dan Integritas terhadap Kinerja Pegawai”. Berdasarkan hasil temuan, penerapan e-kinerja dan integritas memiliki dampak yang cukup besar terhadap kinerja pegawai di OPD Kota Payakumbuh. Pengaruh e-kinerja terhadap kinerja pegawai di OPD Kota Payakumbuh sebesar 38,4%, dan pengaruh variabel integritas terhadap kinerja pegawai di OPD Kota Payakumbuh sebesar 26,9%.

Persamaanya penelitian terletak pada variabel Y yaitu terhadap kinerja pegawai. Perbedaan penelitian terdapat pada variabel X. peneliti sebelumnya menggunakan dua variabel X sedangkan penelitian ini menggunakan satu variabel X. Perbedaan lain berada pada lokasi penelitian sebelumnya mengambil lokasi penelitian di OPD Kota Payakumbuh sedangkan penelitian ini berada di Madrasah.

4. Penelitian Cut Mairani tahun 2019 dengan judul “Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTs Al-Manar Tembung”. Berdasarkan hasil temuan bahwa Strategi yang digunakan kepala madrasah untuk meningkatkan kinerja guru adalah dengan memberikan pembinaan baik melalui seminar dan pelatihan, melakukan supervise terhadap kinerja berupa kunjungan kelas, pembinaan kedisiplinan, pemberian motivasi dan reward berupa kenaikan gaji maupun kenaikan pangkat. Perbedaan penelitian terletak pada judul dan lokasi penelitian, judulnya mengenai hubungannya dan lokasi penelitiannya, sedangkan penulis judul mengenai pengaruhnya dan berlokasi pada tenaga pendidik dan kependidikan Madrasah Aliyah Negeri.
5. Penelitian Riska Safitri Hidayah tahun 2021 dengan judul “Hubungan Manajemen Tunjangan Profesi Dengan Kinerja Guru (Penelitian Pada Guru di MTs Ma’arif Cikeruh Jatinangor)”. Temuan penelitian ini menghasilkan nilai korelasi sebesar 0,480. Signifikansi hubungan antara pengelolaan tunjangan

profesi dengan kinerja guru adalah 0,001, berdasarkan hasil uji korelasi. Terdapat keterkaitan atau hubungan antara pengelolaan tunjangan profesi dengan kinerja guru karena nilai signifikansinya 0,001. Perbedaan pada penelitian sebelumnya lokasi penelitian dan teknik analisis data, sedangkan persamaannya pada variabel yang diteliti dan penerapan metodologi penelitian kuantitatif.

6. Penelitian Dwi Rafita, dkk tahun 2019 dengan judul “Penerapan Sistem Penilaian Kinerja Berbasis E-Kinerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuwangi”. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa penilaian kinerja berbasis e-kinerja memiliki dampak yang menguntungkan dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa penilaian kinerja berbasis e-kinerja dapat membantu karyawan berkinerja lebih baik. kepuasan kerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh penilaian kinerja berdasarkan e-kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa penilaian kinerja berbasis e-kinerja dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh kepuasan kerja dengan cara menguntungkan dan bermakna. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan karyawan untuk melakukan tugas yang diberikan oleh bisnis berpotensi meningkatkan kepuasan kerja.
7. Penelitian Ari Ilham Sirait tahun 2019 dengan judul “Penilaian Kinerja Pegawai Melalui Penerapan Sistem E-Kinerja Di Badan Kepegawaian Negara Kota Banda Aceh”. Temuan penelitian ini bahwa penilaian kinerja berdasarkan e-kinerja memiliki pengaruh yang menguntungkan dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa penilaian kinerja berbasis e-kinerja dapat membantu karyawan berkinerja lebih optimal. hal ini menunjukkan bahwa kemampuan karyawan untuk melakukan tugas yang diberikan oleh bisnis berpotensi meningkatkan kepuasan kerja.
8. Penelitian Ahmad Syam tahun 2018 dengan judul “Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Dalam Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik di Puskesmas Tamalatea Kabupaten Jeneponto. Temuan penelitian ini bahwa kinerja pegawai

dinilai cukup baik di puskesmas Tamalatea Kabupaten Jeneponto ditandai dengan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan juga tingginya rasa tanggungjawab sebagai pelayan masyarakat, akan tetapi masih perlu perhatian dan perbaikan dalam proses pelayanan agar lebih maksimal. Faktor penghambat yaitu sarana dan prasarana yang kurang memadai, keterbatasan obat-obatan dan kurangnya tenaga medis.

9. Penelitian Musdalifah tahun 2016 dengan judul “Impelementasi Sistem Informasi Manajemen Dalam Mendukung Pelayanan Adminisitrasi di SMA Negeri 1 Barru”. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa sistem informasi manajemen dalam mendukung pelayanan Administrasi di SMA Negeri Barru sudah terlaksana dengan baik dengan memanfaatkan segala fasilitas atau sarana dan prasarana sebagai batu pijakan dalam optimalisasi penerapan sistem informasi manajemen.
10. Penelitian Laurensius J Pasanda tahun 2016 dengan judul “Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian Terhadap Kinerja Pegawai Negeri di Kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Palopo”. Temuan penelitian ini pengembangan dari sistem informasi yang diterapkan untuk pendataan pegawai merupakan suatu metode yang memungkinkan terlaksananya pendataan kepegawaian dengan lebih efektif dan dan efisien. SIMPEG dalam perkembangan selanjutnya tidak semata hanya merujuk pada pendataan pegawai saja melainkan dapat pula dimanfaatkan untuk berbagai keperluan lain yang dapat meningkatkan kualitas pegawai. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan bahwa pengaruh penerapan sistem informasi manajeme kepegawaian termasuk kategori kuat dengan persentase 39,7% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

Ada beberapa persamaan dan perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yang telah dipaparkan sebelumnya. Berikut ini adalah perbedaan utama antara keempat penelitian: 1) waktu penelitian, 2) objek penelitian, 3) lokasi penelitian, 4) teknik dan analisis data, 5) penerapan metodologi penelitian kualitatif. Persamaan ini terdiri dari dua bagian yaitu; variabel yang diteliti dan penerapan metodologi penelitian kuantitatif.