

Pengaruh Sistem Informasi Internal Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Palembang

The Influence of Internal Information Systems and Communication on Employee Performance at the Palembang City Education Office

Tesa Wulandari ¹⁾; Rahmi Aryanti ²⁾; Asma Mario ³⁾; Albizia Pasmawijaya Putera ⁴⁾
^{1,2,3,4)} Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas IBA

Email: ¹⁾ tesawulandari2004@gmail.com

ARTICLE HISTORY

Received [13 Juli 2026]

Revised [27 Oktober 2026]

Accepted [31 Oktober 2026]

KEYWORDS

Internal Information System,
Communication, Employee
Performance

This is an open access article
under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh sistem informasi internal dan komunikasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Palembang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan melibatkan 58 pegawai sebagai sampel penelitian. Pengolahan data dilakukan menggunakan perangkat lunak IBM SPSS Statistics versi 27. Hasil uji simultan menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 973,786 lebih besar daripada F tabel sebesar 3,16, yang berarti sistem informasi internal dan komunikasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial, sistem informasi internal berpengaruh positif dan signifikan serta memiliki korelasi yang kuat dengan kinerja pegawai, sedangkan komunikasi menunjukkan pengaruh negatif dan korelasi yang lemah. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 97% menunjukkan bahwa sistem informasi internal dan komunikasi mampu menjelaskan 97% variasi kinerja pegawai, sementara 3% sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar penelitian ini. Hasil penelitian ini menunjukkan pentingnya penerapan sistem informasi internal dan komunikasi secara bersama-sama dalam mendukung peningkatan kinerja pegawai.

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of internal information systems and communication on employee performance at the Palembang City Education Office. This research employed a quantitative approach involving 58 employees as the research sample. Data were processed using IBM SPSS Statistics version 27. The simultaneous test results showed that the calculated F-value of 973.786 was greater than the critical F-value of 3.16, indicating that internal information systems and communication jointly have a significant effect on employee performance. Partially, internal information systems have a positive and significant effect and a strong correlation with employee performance, whereas communication has a negative effect and a weak correlation. The coefficient of determination (R^2) of 97% indicates that internal information systems and communication explain 97% of the variation in employee performance, while the remaining 3% is explained by other factors beyond the scope of this study. These findings highlight the importance of implementing internal information systems and communication together to support improvements in employee performance.

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Rendi Agustaf, 2024). Pada instansi pemerintahan, kinerja pegawai tidak hanya berkaitan dengan penyelesaian tugas administrasi, tetapi juga berhubungan langsung dengan kualitas pelayanan publik yang diberikan kepada masyarakat (Noviyanti Yulansari, 2023). Oleh karena itu, organisasi dituntut untuk mampu mengelola berbagai faktor yang dapat mendukung peningkatan kinerja pegawai, salah satunya melalui penerapan sistem informasi internal yang efektif serta komunikasi organisasi yang baik. Sistem informasi internal berperan dalam menyediakan informasi yang akurat, cepat, dan mudah diakses untuk mendukung pelaksanaan pekerjaan, sedangkan komunikasi berfungsi sebagai sarana penyampaian informasi, koordinasi, dan pengambilan keputusan dalam organisasi (Putri & Tandean, 2024).

Dinas Pendidikan Kota Palembang merupakan salah satu instansi pemerintah daerah yang memiliki peran penting dalam pengelolaan sektor pendidikan dan pelayanan administrasi pendidikan. Dalam menjalankan tugas dan fungsinya, Dinas Pendidikan Kota Palembang didukung oleh pegawai yang tersebar pada berbagai subbagian kerja. Keberagaman tugas dan tanggung jawab tersebut menuntut adanya sistem informasi yang terintegrasi serta komunikasi yang efektif agar pelaksanaan pekerjaan dapat berjalan secara optimal (Taufik Kurniawan, 2024).

Namun demikian, berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan peneliti, masih terdapat beberapa permasalahan yang berkaitan dengan sistem informasi internal dan komunikasi organisasi. Beberapa pegawai mengalami kesulitan dalam mengakses data dan informasi yang dibutuhkan secara cepat sehingga proses penyelesaian pekerjaan menjadi lebih lambat. Selain itu, keterlambatan akses data sering menyebabkan pekerjaan tertunda dan melewati batas waktu yang telah ditentukan. Kondisi

ini menunjukkan bahwa sistem informasi internal yang ada belum sepenuhnya mampu mendukung kebutuhan kerja pegawai secara optimal.

Permasalahan lain yang ditemukan berkaitan dengan komunikasi organisasi. Informasi yang disampaikan oleh pimpinan terkadang tidak diterima secara lengkap atau terlambat oleh pegawai, sehingga menimbulkan miskomunikasi dalam pelaksanaan tugas. Kurangnya koordinasi antarunit kerja, ketidakjelasan instruksi, serta minimnya umpan balik juga menjadi kendala yang memengaruhi efektivitas kerja pegawai. Dampak dari kondisi tersebut terlihat pada menurunnya ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, efektivitas kerja, serta kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat.

LANDASAN TEORI

Sistem Informasi Internal

Sistem informasi internal merupakan salah satu komponen penting dalam organisasi yang berfungsi untuk mengumpulkan, mengolah, menyimpan, dan mendistribusikan informasi guna mendukung pelaksanaan kegiatan operasional organisasi. Menurut Ikhbar dan Izazaya, sistem informasi merupakan kombinasi dari perangkat keras, perangkat lunak, basis data, prosedur kerja, dan sumber daya manusia yang saling terintegrasi untuk menghasilkan informasi yang berkualitas (Ikhbar & Izazaya, 2025). Keberadaan sistem informasi internal yang efektif dapat membantu organisasi meningkatkan efisiensi kerja, mempercepat proses pengolahan data, serta mendukung pengambilan keputusan yang lebih tepat.

Dalam organisasi modern, sistem informasi menjadi kebutuhan utama karena perkembangan teknologi yang semakin pesat menuntut organisasi untuk mampu mengelola informasi secara cepat dan akurat. Maryati dan Siregar menjelaskan bahwa sistem informasi yang baik mampu meningkatkan efektivitas kerja melalui penyediaan informasi yang relevan dan tepat waktu (Maryati & Siregar, 2022). Selain itu, sistem informasi internal juga berperan dalam meningkatkan transparansi dan akuntabilitas organisasi, terutama pada instansi pemerintah yang dituntut memberikan pelayanan publik secara optimal (Early Sabilla, 2025).

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa sistem informasi memiliki pengaruh terhadap kinerja organisasi dan pegawai. Gede et al. menemukan bahwa sistem informasi yang terintegrasi dapat meningkatkan kualitas pelayanan publik. Rumra et al. menyatakan bahwa pemanfaatan sistem informasi yang baik mampu meningkatkan produktivitas pegawai melalui kemudahan akses data dan informasi (Rumra et al., 2025). Hasil penelitian Putri dan Tandean juga menunjukkan bahwa sistem informasi berperan penting dalam mendukung proses pengambilan keputusan organisasi (Putri & Tandean, 2024). Temuan serupa dikemukakan oleh Taufik Kurniawan, yang menyatakan bahwa kualitas informasi menjadi faktor penting dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai (Taufik Kurniawan, 2024).

Meskipun demikian, berbagai organisasi masih menghadapi kendala dalam penerapan sistem informasi internal. Pada Dinas Pendidikan Kota Palembang, masih ditemukan kesulitan dalam akses data, keterlambatan penyampaian informasi, dan proses pengolahan data yang belum sepenuhnya optimal. Kondisi tersebut berpotensi menghambat penyelesaian pekerjaan dan menurunkan kinerja pegawai sehingga perlu diteliti lebih lanjut.

Komunikasi

Komunikasi merupakan proses penyampaian informasi, ide, maupun pesan dari satu pihak kepada pihak lain untuk mencapai pemahaman yang sama. Dalam organisasi, komunikasi memiliki peranan penting sebagai sarana koordinasi, pengendalian, dan integrasi antaranggota organisasi. Menurut Rahmatul Putra dan Frinaldi, komunikasi yang efektif mampu menciptakan koordinasi kerja yang baik, mengurangi kesalahan dalam pelaksanaan tugas, dan meningkatkan kerja sama antarpegawai.

Komunikasi organisasi tidak hanya berlangsung antara pimpinan dan bawahan, tetapi juga terjadi antarpegawai maupun antarunit kerja. Suprianto dan Putri menjelaskan bahwa keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi oleh efektivitas komunikasi yang berlangsung di dalam organisasi (Suprianto & Saskia Ananda Putri, 2025). Informasi yang disampaikan secara jelas, tepat waktu, dan mudah dipahami akan mempermudah pelaksanaan pekerjaan serta meningkatkan produktivitas pegawai.

Berbagai penelitian telah membuktikan pentingnya komunikasi dalam meningkatkan kinerja. Saharani et al. menemukan bahwa komunikasi yang efektif mampu meningkatkan koordinasi kerja dan mengurangi miskomunikasi dalam organisasi (Saharani et al., 2025). Penelitian Rahmatul Putra dan Frinaldi menunjukkan bahwa komunikasi yang baik berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja pegawai (Rahmatul Putra & Frinaldi, 2023). Hasil penelitian Maulid et al. (2025) juga menjelaskan bahwa komunikasi yang terbuka dapat meningkatkan motivasi dan partisipasi pegawai dalam pelaksanaan tugas.

Namun demikian, permasalahan komunikasi masih sering ditemukan dalam organisasi pemerintahan. Berdasarkan observasi awal pada Dinas Pendidikan Kota Palembang, masih terdapat keterlambatan penyampaian informasi, kurangnya koordinasi antarunit kerja, ketidakjelasan instruksi, dan minimnya umpan balik dari pimpinan kepada pegawai. Kondisi tersebut dapat menyebabkan miskomunikasi yang berdampak pada keterlambatan penyelesaian pekerjaan serta menurunkan efektivitas kinerja pegawai.

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan organisasi. Kinerja menjadi salah satu indikator utama keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Vian dan Sugianto, kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berasal dari individu maupun lingkungan organisasi, seperti kemampuan kerja, motivasi, komunikasi, dan dukungan sistem informasi (Vian & Sugianto, 2025).

Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, kinerja yang tinggi menunjukkan bahwa pegawai mampu melaksanakan pekerjaan secara efektif, efisien, dan sesuai target organisasi. Holipah et al. menjelaskan bahwa peningkatan kinerja pegawai dapat dicapai melalui penyediaan informasi yang memadai, komunikasi yang efektif, serta dukungan lingkungan kerja yang kondusif (Holipah et al., 2025). Oleh karena itu, organisasi perlu memastikan bahwa seluruh sumber daya pendukung tersedia secara optimal.

Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh banyak faktor. Dita Ramadani Sumiarty (2024) menemukan bahwa lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Noviyanti Yulansari menunjukkan bahwa konflik kerja memengaruhi tingkat kinerja pegawai (Noviyanti Yulansari, 2023). Sementara itu, Rendi Agustaf menemukan bahwa lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Rendi Agustaf, 2024). Penelitian lain yang dilakukan pada objek yang sama, yaitu Dinas Pendidikan Kota Palembang, oleh Asma Mario et.al pada tahun 2025 menemukan bahwa spesifikasi pekerjaan dan pelatihan secara simultan maupun parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan kontribusi sebesar 55,7% terhadap variasi kinerja pegawai (Asma Mario et al., 2025), sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain seperti gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan budaya organisasi (Rahmi Aryanti et al., 2025). Hasil-hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kinerja merupakan variabel yang kompleks dan dipengaruhi oleh berbagai faktor organisasi.

Meskipun banyak penelitian telah mengkaji faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai, penelitian yang secara khusus mengombinasikan variabel sistem informasi internal dan komunikasi pada instansi pemerintah daerah masih relatif terbatas. Sebagian besar penelitian sebelumnya lebih berfokus pada lingkungan kerja, kepuasan kerja, konflik kerja, dan stres kerja. Oleh karena itu, terdapat kesenjangan penelitian (research gap) yang perlu diisi melalui pengkajian pengaruh sistem informasi internal dan komunikasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Palembang. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai dalam organisasi sektor publik.

METODE PENELITIAN

Objek dalam penelitian ini Adalah Dinas Pendidikan Kota Palembang yang beralamat di jalan Pramuka KM 5.5 Kelurahan Srijaya, Kecamatan Alang-Alang Lebar, Palembang, Sumatra Selatan. 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.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Palembang yang berjumlah 58 orang pegawai. 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.

Dalam penelitian ini, pengujian dilakukan dengan uji asumsi klasik (uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas). Dan menggunakan metode analisis regresi linear berganda, untuk menganalisis pengaruh sistem informasi internal (X_1) dan Komunikasi (X_2) Terhadap kinerja pegawai (Y).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Profil responden dalam penelitian ini yaitu sebanyak 58 responden dengan jenis kelamin

Laki-laki 29 orang (50%) dan Perempuan 29 orang (50%) dengan 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%.

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas X1 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

Tabel 2. 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

Tabel 3. 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 table di atas maka disimpulkan semua butir pernyataan dinyatakan valid karena r_{hitung} masing-masing item pernyataan lebih besar dari r_{tabel} .

Uji Reliabilitas**Tabel 4. 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 (X_1), 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 X_1 dinyatakan reliabel.

Tabel 5. 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 (X_2), 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 X_2 dinyatakan reliabel.

Tabel 6. 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.

Uji Normalitas**Gambar 1. Hasil Uji Normalitas dengan 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
		Upper Bound
		.304
		.328

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

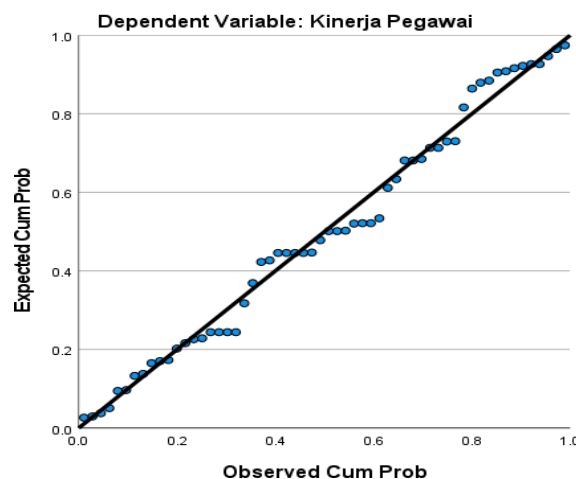
d. This is a lower bound of the true significance.

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.

Gambar 2. Uji Normalitas dengan Probability-Plot
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



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 (X1), Komunikasi (X2), serta Kinerja Pegawai (Y) memenuhi asumsi normalitas. Oleh karena itu, data layak digunakan untuk pengujian regresi linear berganda.

Uji Multikolinearitas

Gambar 3. Hasil Uji Multikolinearitas

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

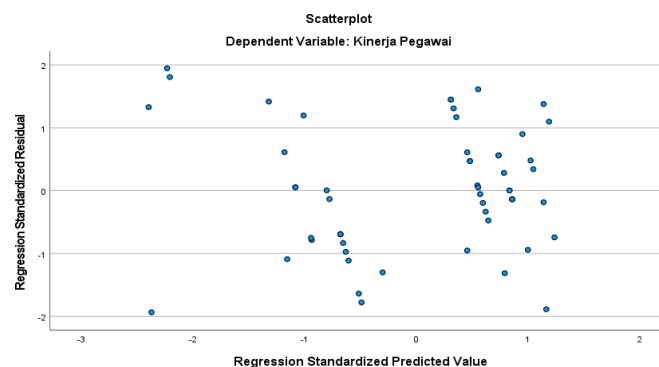
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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.

Uji Heteroskedastisitas

Gambar 4. 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.

Uji t (Uji Parsial)

Tabel 7. Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients ^a								
Model	Variabel	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 :

H01 : Tidak Ada Pengaruh Signifikan Antara Sistem Informasi Internal Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Kota Palembang.

H11 : 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 (X1) sebesar 37.319 > t tabel dengan rumus $df = n - k$, jadi $58 - 3 = 55$ sehingga t hitung 37.319 > t tabel 2.004 dan sig 0,001 < 0,05 sehingga dihasilkan pengujian tersebut H0 ditolak dan H1 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 tabel dengan rumus $df = n - k$, jadi $58 - 3 = 55$ sehingga t hitung -4,134 > t tabel 2.004 dan 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.

Uji F (Simultan)

Tabel 8. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model	Sumber	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 Fhitung 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.

Analisis Regresi Linear Berganda

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

Tabel 9. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a								
Model	Variabel	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.

Uji Korelasi

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

Tabel 10. Hasil Uji Korelasi

Correlations				
Variabel	Statistik	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.

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 11. 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.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian, sistem informasi internal sebagai variabel (X_1) secara parsial berpengaruh positif signifikan dan berkorelasi kuat terhadap kinerja pegawai. Sistem informasi internal sangat berpengaruh dan berkorelasi 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 berkorelasi 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 berkorelasi 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.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

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.

Saran

1. Pihak Dinas Pendidikan Kota Palembang disarankan untuk melakukan evaluasi secara menyeluruh terhadap sistem yang saat ini digunakan. Evaluasi tersebut sebaiknya tidak hanya menyasar 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.
2. 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.
 3. 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

- Asma Mario, Napa Urbach, Naruliza, E., & Astri Yani, R. (2025). The Effect Of Job Specifications And Training On The Performance Of Employees At The Education Office Of Palembang City. *Journal of Management, Economic, and Accounting*, 4(2), 589–596.
- 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>
- 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). *JIADS*, 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>
- Noviyanti Yulansari. (2023). Pengaruh Konflik Kerja terhadap Kinerja Pegawai Bappeda Provinsi Sumatera Selatan.
- 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>
- Rahmi Aryanti, Novi Utami, & Effendi, R. (2025). The Effect Of Work Environment And Career Development On Employee Job Satisfaction At PT. Sinar Musi Jaya Palembang. *Journal of Management, Economic, and Accounting*, 4(2), 597–604.
- Rendi Agustaf. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Hotel KR Palembang.
- 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>
- 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 DPMPSTP Di Kabupaten Perbatasan. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 4(2), 3001–3012. <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i2.965>