

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Deskripsi Teori

1. Sistem Informasi Manajemen

a. Pengertian Sistem

Sistem berasal dari frasa “*systema*”, yang merupakan kosa kata bahasa Yunani yang memiliki arti suatu keseluruhan yang tersusun dari beberapa komponen yang saling berhubungan secara teratur. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, istilah sistem diartikan sebagai (1) perangkat unsur yg secara teratur saling berkaitan sehingga membentuk suatu totalitas; (2) susunan yang teratur dari pandangan, teori, asas, dsb; (3) metode.¹⁵ Ludwig mengartikan sistem sebagai kumpulan komponen yang saling terkait yang mempengaruhi satu sama lain dalam suatu pengaturan tertentu.¹⁶

Sistem terbuka dan sistem tertutup adalah dua kategori utama dari sistem. Sistem tanpa terget, kontrol mekanis atau umpan balik disebut sistem *loop* terbuka. Di sisi lain, sistem yang memiliki umpan balik, kontrol mekanis dan target disebut sebagai sistem *loop* tertutup. Demikian, dapat dikatakan bahwa istilah sistem merujuk pada komponen-komponen yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama dengan saling berinteraksi, berhubungan, dan saling bergantung satu sama lain.¹⁷

¹⁵ Kemendikbud, “Kamus Besar Bahasa Indonesia - Sistem,”

¹⁶ Rusdiana, “Sistem Informasi Manajemen Konsep, Prinsip Dan Aplikasi,” (Lppm Uin Sunan Gunung Djati, Bandung, 2019), 2

¹⁷ A. Rusdiana, “Sistem Informasi Manajemen Pendidikan Konsep, Prinsip Dan Aplikasi,” ed. oleh Muhardi Muhardi dan Tresna Nurhayati, vol. 1 (UIN Sunan Gunung Djati Bandung: Bandung, 2019)

b. Informasi

Informasi adalah data yang telah dianalisis dan digunakan untuk mendukung temuan, argumen, dan pengambilan keputusan. Fakta dan angka yang saat ini tidak digunakan dalam proses pengambilan keputusan disebut data. Ini biasanya adalah catatan historis yang telah dicatat dan disimpan tanpa niat untuk diambil kembali segera jika keputusan perlu dibuat..

Dalam Rusdiana, Davis mengatakan bahwa sekumpulan simbol sistematis yang memberikan gambaran kuantitas, tindakan, objek dan sebagainya merupakan definisi informasi. Data disiapkan untuk diproses menjadi struktur data, struktur file, atau basis data. Maka dapat ditarik kesimpulan, data yang telah diubah menjadi format yang masuk akal dan dapat diterima bagi penerimanya serta berguna untuk membuat keputusan sekarang atau di masa depan disebut informasi.¹⁸

c. Manajemen

Manajemen berasal dari bahasa Inggris *management* dengan kata kerja *to manage* yang secara umum berarti mengurus. Pengertian manajemen sebenarnya merujuk kepada proses pelaksanaan aktifitas yang diselesaikan secara efisien dengan dan melalui pendayagunaan orang lain. Secara umum manajemen merupakan serangkaian kegiatan yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengawasan atau pengendalian untuk mencapai tujuan lembaga atau organisasi dengan memanfaatkan sumber daya yang ada dengan efektif dan efisien. Untuk lebih memahami istilah manajemen, pendapat para ahli dibutuhkan untuk

¹⁸ *Ibid*, hal. 4

memberikan gambaran secara akurat. Berikut beberapa pendapat ahli dalam mendefinisikan istilah manajemen:

Stoner mendefinisikan manajemen sebagai proses merencanakan, mengorganisir, mengarahkan dan mengawasi upaya anggota organisasi serta pemanfaatan seluruh sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan.¹⁹

George R Terry memberikan arti manajemen sebagai proses unik yang mencakup rangkaian langkah perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian untuk menetapkan dan mencapai tujuan melalui penggunaan sumberdaya yang dimiliki organisasi.²⁰

Komponen dasar dari proses manajemen yang akan digunakan sebagai panduan untuk melaksanakan tugas-tugas manajemen guna mencapai tujuan dikenal sebagai fungsi manajemen. Terdapat beberapa fungsi penting yang terlibat dalam pelaksanaan sebuah manajemen, meliputi:²¹

- 1) Fungsi Perencanaan (*Planning*).

Fungsi manajemen secara keseluruhan tidak akan berjalan dengan baik tanpa adanya perencanaan, perencanaan merupakan aktivitas yang terpenting dalam proses manajemen. Proses menetapkan tujuan dan menentukan cara yang diperlukan untuk mencapainya merupakan definisi dari perencanaan. Ini melibatkan analisis situasi saat ini, proyeksi masa depan, dan pengembangan rencana tindakan.

¹⁹ Herry Krisnandi dkk., *Pengantar Manajemen (Panduan Menguasai Ilmu Manajemen)*, 1 (LPU-UNAS, 2019), 4.

²⁰ Rifaldi Dwi Syahputra Dan Nuri Aslami, "Prinsip-Prinsip Utama Manajemen George R. Terry," *Manajemen Kreatif Jurnal* 1, No. 3 (17 Juni 2023): 53,

²¹ George R. Terry, *Dasar-dasar Manajemen Edisi Revisi* (Bumi Aksara, 2021).

2) Fungsi Pengorganisasian (*Organizing*)

Proses membagi dan mengidentifikasi tugas-tugas dalam organisasi serta menunjuk orang-orang yang bertanggung jawab untuk melaksanakan tugas sehingga seorang manajer dapat mengembangkan sebuah organisasi disebut fungsi pengorganisasian. Pada fungsi ini, sumber daya manusia ditata dengan terstruktur agar dapat mewujudkan tujuan yang telah disusun sebelumnya.

3) Fungsi Penggerakan (*Actuating*)

Fungsi berikutnya adalah penggerakan, yakni fungsi yang melibatkan penunjukan anggota organisasi (karyawan) untuk bergerak dan berjalan kearah tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Penggerakan ini bukan hanya mencakup individu organisasi namun juga berbagai perilaku manusia yang berbeda beda dalam organisasi.

4) Fungsi Pengawasan (*Controlling*)

Pengawasan adalah fungsi manajerial terakhir yang harus diselesaikan. Hasil proses manajemen dapat dilihat melalui pengawasan dengan membandingkan pekerjaan yang telah selesai dengan rencana dan menyesuaikan dengan kebutuhan. Terdapat dua jenis pengawasan yakni positif dan negatif. Pengawasan positif adalah untuk menentukan apakah tujuan organisasi dapat dicapai dengan efektif dan efisien. Sebaliknya, pengawasan negatif berusaha untuk memastikan perilaku yang tidak dibutuhkan tidak terjadi lagi di masa depan.

d. Sistem Informasi Manajemen

Davis dalam Heru Irianto menyatakan bahwa sistem informasi manajemen merupakan suatu sistem yang terpadu dalam satu kesatuan, yang terdiri dari manusia dan mesin, yang berfungsi untuk menyediakan informasi dalam mendukung kegiatan operasional, manajemen, dan pengambilan keputusan dalam suatu organisasi. Mokiejat mendefinisikan sistem informasi manajemen merupakan serangkaian prosedur pengolahan data organisasi, yang digabungkan jika dianggap perlu, dengan tujuan menyediakan data internal serta data eksternal sebagai dasar untuk pengambilan keputusan demi mencapai tujuan organisasi.²²

Sistem Informasi Manajemen (SIM) adalah suatu sistem perencanaan yang merupakan bagian dari pengawasan internal suatu organisasi, meliputi penggunaan sumber daya manusia, dokumen, teknologi, dan prosedur untuk menyelesaikan masalah. Dalam konteks akademik, sistem informasi manajemen (SIM) biasanya diacu sebagai sekumpulan metode manajemen informasi yang berkaitan dengan otomatisasi atau dukungan dalam pengambilan keputusan oleh manusia, untuk mempermudah semua aktivitas. Dengan keberadaan SIM, lembaga pendidikan dapat lebih efektif dalam mengelola data peserta didik maupun pendidik. Sistem informasi manajemen sekolah adalah sistem perencanaan yang digunakan oleh

²² Heru Irianto, Susi Ratnawati, Dan Feby Suryaning Tyas, "Efektivitas Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian Dinas Perhubungan Kota Surabaya," *Intelektual (E-Journal Administrasi Publik Dan Ilmu Komunikasi)* 10, No. 1 (8 Agustus 2023): 91.

lembaga untuk membantu staf mengelola berbagai tugas administratif dan manajerial yang dapat digunakan melalui *online*.²³

Sistem Informasi Manajemen (SIM) merupakan suatu sistem terstruktur yang menggabungkan teknologi informasi dan aktivitas manusia untuk mengumpulkan, mengolah, menyimpan, dan mendistribusikan informasi yang relevan bagi manajemen dalam pengambilan keputusan. Sederhananya, SIM adalah kumpulan proses dan teknologi yang membantu organisasi dalam menjalankan operasinya secara efisien dan efektif.²⁴

Ciri-ciri utama sistem informasi manajemen antara lain :²⁵

- 1) Berorientasi pada pengelolaan informasi untuk mendukung fungsi manajemen.
- 2) Menggunakan teknologi informasi untuk efisiensi dan efektivitas pengolahan data.
- 3) Memberikan informasi yang relevan, tepat waktu, akurat, dan terstruktur untuk membantu pengambilan keputusan.

Tujuan utama sistem informasi manajemen antara lain :²⁶

- 1) Mendukung pengambilan keputusan. Sistem informasi manajemen menyediakan informasi yang akurat dan tepat waktu untuk membantu manajemen dalam membuat keputusan yang strategis.
- 2) Meningkatkan efisiensi. Adanya sistem informasi manajemen mengotomatiskan tugas-tugas rutin dan meningkatkan produktivitas.

²³ Ruffah, dkk, "Efektivitas Penerapan Sistem Informasi Manajemen Sekolah Terhadap Peningkatan Pelayanan Sekolah Di Sma Al-Khairiyah 4 Cilegon," *Innovative: Journal Of Social Science Research* 3, No. 4 (31 Agustus 2023): 3262.

²⁴ Shorihatul Inayah dkk., *Sistem Informasi Manajemen (Konsep, Strategi dan Implementasi)* (CV. Edupedia Publisher, 2025), 3–4.

²⁵ *Ibid*, hal. 4

²⁶ *Ibid*, hal. 5

- 3) Meningkatkan efektivitas. Sistem informasi manajemen membantu organisasi mencapai tujuannya dengan lebih baik.

Menurut Inayah sistem informasi manajemen (SIM) memiliki peran yang sangat penting dalam organisasi karena mampu memberikan berbagai manfaat strategis dan operasional. sistem informasi manajemen (SIM) telah menjadi tulang punggung bagi keberlangsungan dan pertumbuhan sebuah lembaga. SIM tidak hanya sekedar kumpulan data, tetapi merupakan suatu sistem yang terintegrasi yang mampu mengubah data menjadi informasi yang berharga untuk mendukung pengambilan keputusan. SIM telah menjadi bagian integral dari setiap organisasi yang ingin tetap relevan dan kompetitif. Dengan memanfaatkan SIM secara efektif, organisasi dapat mencapai efisiensi yang lebih tinggi, pengambilan keputusan yang lebih baik, dan peningkatan kualitas layanan pelanggan. Urgensi dan pemanfaatan sistem informasi manajemen dalam organisasi atau lembaga memiliki diuraikan sebagai berikut: ²⁷

- 1) Sistem informasi manajemen menyediakan data yang relevan, akurat, dan tepat waktu sehingga dapat mendukung manajer dalam pengambilan keputusan yang lebih baik dan terinformasi. Informasi yang disediakan dapat membantu dalam perencanaan strategis, pengelolaan risiko, dan identifikasi peluang.
- 2) Meningkatkan efisiensi operasional dengan mengotomatisasi proses, SIM dapat mengurangi waktu dan usaha yang dibutuhkan untuk

²⁷ Inayah dkk., *Sistem Informasi Manajemen (Konsep, Strategi dan Implementasi)*, 11.

mengelola data secara manual. Efisiensi ini mencakup pengolahan data, pelaporan, dan analisis.

- 3) Memperkuat koordinasi dan komunikasi. Sistem Informasi Manajemen menyediakan platform untuk berbagi informasi di seluruh departemen atau divisi dalam organisasi. Hal ini meningkatkan kolaborasi dan koordinasi antarbagian organisasi.
- 4) Sistem informasi manajemen membantu organisasi dalam mengoptimalkan pengelolaan sumber daya, baik manusia, keuangan, maupun material, dengan cara yang lebih efektif dan efisien. Pengelolaan inventaris, tenaga kerja, dan anggaran dapat diatur dengan lebih baik.
- 5) Meningkatkan akurasi dan keandalan data. Sistem informasi manajemen membantu mengintegrasikan data dari berbagai sumber, sehingga menghasilkan informasi yang konsisten. Data yang dikelola dengan sistem komputerisasi lebih terstruktur dan minim kesalahan.
- 6) Sistem informasi manajemen mempermudah pelacakan kinerja dan hasil kegiatan organisasi. Dengan sistem yang terintegrasi, setiap aktivitas dapat dipantau, sehingga meningkatkan akuntabilitas pekerjaan.
- 7) Sistem informasi manajemen membantu organisasi memastikan bahwa mereka mematuhi peraturan dan kebijakan yang berlaku, seperti pelaporan keuangan atau regulasi industri.
- 8) Sistem informasi manajemen menyediakan alat analisis yang membantu mengidentifikasi risiko dan merancang langkah mitigasi..

Dengan demikian dapat disimpulkan definisi sistem informasi manajemen adalah yang dibutuhkan oleh suatu institusi pendidikan untuk menyediakan informasi penting guna mencapai tujuan institusi, menurut perspektif beberapa ahli yang telah dipaparkan diatas. Penerapan kolaborasi teknologi informasi dengan manusia untuk memilih, menyimpan, memproses, dan mengambil data untuk mendukung produktivitas di lembaga pendidikan dalam sistem informasi manajemen pendidikan.

e. EMIS (Education Management Information System)

Direktorat Jendral Pendidikan Islam, yang beroperasi dibawah Kementerian gama Republik Indonesia, meluncurkan aplikasi sistem manajemen/pengelolaan data yang di sebut EMIS (*Education management Information System*) yang berfungsi sebagai pusat data base untuk lembaga pendidikan, seperti RA, Madrasah Ibtidaiyah, Madrasah Tsanawiyah, Madrasah Aliyah, Pondok Pesantren, Madrasah Diniyah, dan Perguruan Tinggi Keagamaan Islam.²⁸

Menurut Charles dalam karya ilmiah oleh Khairunisa EMIS (*Education Management Information System*) adalah sekelompok unsur yang bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu dengan mengintegrasikan *input*, proses, *output* dan umpan balik. EMIS merupakan sebuah sistem yang digunakan lembaga pendidikan untuk mengelola volume data dan informasi dalam jumlah besar yang datanya dapat dengan mudah diambil, diproses, dianalisis dan tersedia untuk digunakan serta disebarluaskan. EMIS adalah alat yang menggabungkan perbaikan komputerisasi dengan teori sistem

²⁸ Efin Sofiani Dkk., “Analisis Keberhasilan Penggunaan Education Management Information System (EMIS) 4.0 Menggunakan Metode Delone And Mclean,” *Jris: Jurnal Rekayasa Informasi Swadharma* 5, No. 1 (2025): 108–18

untuk mengembangkan metode yang menyeluruh dalam mengumpulkan dan memanfaatkan volume data yang besar tentang sistem pendidikan.²⁹

Perencanaan, pengembangan proyek, pengambilan keputusan, dan tugas manajemen pendidikan lainnya dapat diselesaikan dengan sukses dan cepat dengan menggunakan EMIS, sebuah teknik manajemen formal yang menyediakan informasi pendidikan yang akurat dan tepat waktu. Dengan kata lain, EMIS adalah kompilasi data terstruktur dan dokumentasi yang digunakan dalam pengumpulan, penyimpanan, pemrosesan, analisis, dan distribusi informasi (data) untuk perencanaan dan manajemen pendidikan.

2. Evaluasi Penerapan Sistem Informasi Manajemen

a. Evaluasi Sistem

Matthews mengartikan, evaluasi adalah proses memaparkan, mengumpulkan dan menyajikan data yang relevan untuk menciptakan tindakan alternatif yang berbeda. Evaluasi memiliki sejumlah komponen, termasuk adanya proses, perolehan, pendeskripsian dan penyediaan informasi yang dapat digunakan, serta opsi keputusan.³⁰

Evaluasi menurut Suharsimi Arikunto, adalah proses pengumpulan data tentang kinerja suatu objek dan menggunakan data tersebut untuk mengidentifikasi opsi terbaik dalam pengambilan tindakan. Tujuan utama dari Evaluasi adalah untuk memberikan data atau informasi yang relevan

²⁹ Aulia Khairunisa, "Implementasi Education Management Information System Dalam Pengambilan Keputusan Di Madrasah aliyah Negeri 1 Kota Pekanbaru" (Undergraduate, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, 4), 13.

³⁰ Sitti Suhaerah, "Evaluasi Sistem Informasi Manajemen Pada Perpustakaan Pascasarjana UIN Alauddin Makassar: Sebuah Analisis PIECES (Performance, Information, Economy, Control, Efficiency, and Service)" (Pascasarjana, UIN Alauddin Makassar, 2021), 14.

kepada pengambil keputusan sehingga mereka dapat memutuskan kebijakan mana yang akan diterapkan berdasarkan evaluasi yang telah dilakukan.³¹

b. PIECES Framework

Salah satu teknik yang dapat digunakan untuk mengevaluasi sistem informasi adalah dengan metode *PIECES framework*.³² *PIECES Framework* adalah kerangka kerja untuk mengklasifikasikan masalah, peluang, dan arahan yang termasuk dalam bagian definisi ruang lingkup analisis dan pengelolaan sistem. Dari hasil analisis menggunakan metode *PIECES framework*, akan dapat diperoleh hal-hal baru yang dapat menjadi rekomendasi dalam perbaikan dan pengembangan sistem.³³ Dalam *PIECES framework*, memiliki enam dimensi untuk menganalisis suatu sistem:

- 1) Keandalan (*Performance*), analisis ini untuk menilai kinerja sebuah sistem dan apakah sudah berjalan dengan baik. Penilaian kinerja akan memberikan manfaat dalam menentukan apakah prosedur yang dilakukan saat ini masih dapat ditingkatkan dalam hal kinerja serta tingkat keandalan pemrosesan sistem informasi untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.
- 2) Data dan Informasi (*Information dan Data*), analisis ini dilakukan untuk dapat mengukur kemampuan sistem untuk menghasilkan informasi yang memiliki nilai guna.
- 3) Nilai Ekonomis (*Economic*), mencakup evaluasi atau terhadap biaya dan keuntungan terkait implementasi sebuah sistem.

³¹ Ibid, hal. 14

³² Ibid, hal. 15

³³ Dominic Septiani,dkk , “Implementasi Metode PIECES Untuk Menganalisis Tingkat Kepuasan Pengguna Aplikasi Peduli Lindungi,” *Jurnal Ilmu Komputer Dan Informatika* 4, no. 1 (2023): 55.

- 4) Pengendalian dan Pengamanan (*Control and Security*), analisis ini dilakukan guna mengetahui keamanan dan kendali yang dilakukan agar sistem dapat berfungsi dengan baik.
- 5) Efisiensi (*Efficiency*), analisis yang mencakup kemampuan sistem dalam pemanfaatan sumber daya yang dimiliki untuk meminimalkan pemborosan dan keterlambatan pengolahan data yang terjadi.
- 6) Layanan (*Service*), Analisis yang memperhatikan kegunaan sistem dalam pelayanan. Sistem yang diterapkan akan bekerja dengan maksimal jika disertai dengan pelayanan yang baik.³⁴

3. Kinerja Pegawai

a. Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan salah satu indikator utama dalam menilai keberhasilan sebuah organisasi atau lembaga. Mangkunegara memaparkan bahwa, kinerja adalah jumlah dan kualitas pekerjaan yang diselesaikan oleh seseorang karyawan dalam periode waktu tertentu saat melaksanakan tugas mereka sesuai dengan kewajiban yang telah ditugaskan pada mereka..³⁵

Menurut Malayu S.P. Hasibuan, kinerja adalah hasil dari upaya individu dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka, sesuai dengan kewajiban yang diberikan, dan sesuai kriteria yang ditentukan. Dalam situasi ini,

³⁴ Metisya Darwi, Islamiyah, dan Muhammad Labib Jundillah, "Penerapan Metode PIECES Framework Sebagai Analisis Tingkat Kepuasan Mahasiswa Dalam Penggunaan Sistem Informasi Akademik," *Adopsi Teknologi dan Sistem Informasi (ATASI)* 2, no. 1 (26 Juni 2023): 62,

³⁵ Berliando Silas, "Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karir, Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Marga Dwitaguna Manado," *Jurnal EMBA* 7, no. 4 (2019).

kinerja menjadi faktor penting yang menunjukkan seberapa besar kontribusi atau keikutsertaan individu terhadap pencapaian tujuan organisasi.³⁶

Menurut Robbins dalam Sukmawati menjelaskan bahwa Kinerja mengarah pada kemauan individu atau kelompok untuk melaksanakan dan menyelesaikan suatu yang ditugaskan padanya, dan memberikan hasil sebagaimana yang diinginkan pemberi tugas. Kinerja dapat dikatakan sebagai hasil dari interaksi antara Kecakapan, motivasi, dan kesempatan.³⁷

Kinerja pegawai pada dasarnya menggambarkan tingkat keberhasilan individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai target organisasi. Konsep kinerja tidak hanya digunakan pada organisasi bisnis, tetapi juga relevan diterapkan pada organisasi pendidikan karena tenaga pendidik dan tenaga kependidikan merupakan bagian dari sumber daya manusia yang menjalankan fungsi operasional organisasi pendidikan. Kinerja pegawai biasanya tercermin melalui kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, tanggung jawab, disiplin, efektivitas, serta kemampuan menyelesaikan tugas sesuai standar yang telah ditetapkan. Dalam konteks lembaga pendidikan, pengukuran kinerja pegawai menjadi penting karena kualitas pelayanan pendidikan oleh tenaga pendidik dan kependidikan yang menjalankan fungsi administrasi, pengelolaan data, pelayanan akademik, dan pengelolaan sistem informasi sekolah.³⁸

³⁶ Taufik dan Muhamad Badar, "Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah (BPKAD) Kota Bima," *Jurnal Publikasi Ekonomi dan Akuntansi* 3, no. 3 (26 Juli 2023): 411,

³⁷ Anita Sukmawati, Sri Sundari, dan Marisi Pakpahan, "Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Karyawan: Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia," *Maeswara : Jurnal Riset Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan* 2, no. 1 (25 Desember 2023): 241

³⁸ Bardin Bardin, "Hubungan Hubungan Kinerja Tenaga Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Dengan Keberhasilan Proses Pembelajaran," *El-Idare: Journal of Islamic Education Management* 5, no. 2 (2019): 81–92

b. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Simanjuntak dalam penelitian yang dilakukan oleh Tayabu, dkk, faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kualitas dan kemampuan pegawai yang berhubungan dengan etos kerja, sikap mental, motivasi kerja, dan sarana pendukung yang berhubungan dengan lingkungan kerja yang salah satunya adalah teknologi informasi.³⁹

Menurut Mangkunegara, ada dua aspek utama yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu :

- 1) Faktor Individu. Setiap individu dapat dikatakan memiliki kemampuan fokus yang kuat karena integrasi yang baik antara fungsi fisik dan mental mereka. Kemampuan untuk fokus adalah komponen utama yang memungkinkan orang untuk mengelola dan memanfaatkan sepenuhnya potensi mereka saat melakukan tugas sehari-hari atau aktivitas untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.
- 2) Faktor Lingkungan. Salah satu faktor yang berpengaruh kuat dalam mendukung pegawai meraih prestasi kerja adalah faktor lingkungan. Faktor ini mencakup deskripsi pekerjaan yang jelas, wewenang yang cukup, tantangan dalam target pekerjaan, pola komunikasi yang baik, harmonis antar rekan kerja, suasana kerja yang penuh rasa saling menghormati dan dinamis, kesempatan untuk berkarir, serta ketersediaan fasilitas kerja yang memadai.⁴⁰

³⁹ Peggyta Sintia Tayabu dkk., "Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pdam Muara Tirta Kota Gorontalo," 5, no. 2 (2022): 836.

⁴⁰ Khaeruman, *Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia (Konsep & Studi Kasus)* (CV. AA Rizky, 2021), 17.

Selain dipengaruhi oleh faktor individu dan lingkungan, kinerja pegawai juga dapat dipengaruhi oleh penerimaan dan keberhasilan penggunaan teknologi informasi dalam mendukung aktivitas kerja. Dalam konteks penggunaan EMIS, teori *Technology Acceptance Model* (TAM) menjelaskan bahwa penerimaan pengguna terhadap teknologi dipengaruhi oleh persepsi kemudahan penggunaan (*perceived ease of use*) dan persepsi kebermanfaatan (*perceived usefulness*). Ketika sistem dianggap mudah digunakan dan memberikan manfaat bagi pekerjaan, maka pengguna cenderung memanfaatkan sistem secara optimal sehingga dapat meningkatkan efektivitas dan produktivitas kerja. Kemudian diperkuat model DeLone dan McLean yang menjelaskan bahwa kualitas sistem, kualitas informasi, dan kualitas layanan akan mempengaruhi penggunaan sistem serta kepuasan pengguna yang pada akhirnya berdampak pada manfaat bersih (*net benefits*) bagi individu maupun organisasi.⁴¹

c. Indikator Kinerja Pegawai

Indikator kinerja digunakan untuk mengukur sejauh mana pegawai memenuhi ekspektasi organisasi. Mangkunegara telah merumuskan beberapa indikator utama kinerja pegawai:

- 1) Kuantitas Kerja. Mengukur jumlah pekerjaan yang diselesaikan dalam kurun waktu tertentu.
- 2) Kualitas Kerja. Mengacu pada tingkat kesempurnaan hasil kerja dibandingkan dengan standar yang ditentukan.

⁴¹ Maghfiroh dan Nuryana, "Penerapan Metode TAM dan DeLone And McLean IS Succes untuk Mengevaluasi Keberhasilan Aplikasi Lazada," 25.

- 3) Tanggung jawab. Menunjukkan sejauh mana karyawan menerima dan melaksanakan tanggung jawab mereka, mengambil tanggung jawab atas hasil kerja mereka, infrastruktur dan fasilitas yang digunakan, serta kebiasaan kerja sehari-hari mereka.
- 4) Kolaborasi. Hasil kerja yang baik akan datang dari kesediaan pegawai untuk bekerja sama baik secara vertikal maupun horizontal.
- 5) Inisiatif. Kepekaan dari dalam diri pegawai dalam melaksanakan pekerjaan mereka, menyelesaikan masalah di tempat kerja atau menunjukkan tanggung jawab atas pekerjaan yang harus mereka lakukan adalah kewajiban dari seorang pegawai.⁴²

4. Tenaga Pendidik dan Kependidikan

a. Tenaga Pendidik

Kamus Besar Bahasa Indonesia Balai Pustaka menyatakan bahwa pendidik adalah orang yang mendidik.⁴³ Dari sudut pandang bahasa, seorang pendidik didefinisikan sebagai seseorang yang mengajar, sehingga siapa pun yang bekerja untuk membantu orang lain (siswa) mencapai potensi penuh mereka dapat dianggap sebagai pendidik. Menurut Abuddin Nata, seorang pendidik adalah orang dewasa yang bertanggung jawab membantu murid-murid mereka tumbuh baik secara fisik maupun spiritual sehingga mereka dapat matang, mandiri dalam menjalankan tanggung jawab mereka sebagai

⁴² Rega Andri Rahayu, dkk, "Pengaruh Program Occupational Health And Safety Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang dan Pertanahan Kabupaten Ciamis Bagian UPTD Laboratorium dan Peralatan Ciamis)," *Business Management And Entrepreneurship Journal* 1, no. 4 (2019): 51.

⁴³ "Arti kata pendidik - Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Online,"

hamba dan khalifah Allah SWT, serta mampu memenuhi peran mereka sebagai makhluk sosial dan individu yang mandiri.⁴⁴

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Bab XI Pasal 39, menyatakan bahwa pendidik adalah profesional yang bertanggung jawab dalam menyelenggarakan dan melaksanakan proses pembelajaran, mengevaluasi hasil pembelajaran, memberikan arahan dan pelatihan, melakukan penelitian, dan melaksanakan pengabdian masyarakat, khususnya bagi pendidik di pendidikan tinggi. Guru, dosen, konselor, fasilitator pembelajaran, pelatih pendidikan, tutor, instruktur, fasilitator, dan gelar lainnya yang relevan dengan bidang mereka adalah contoh pendidik yang berpartisipasi dalam perencanaan pendidikan.⁴⁵

b. Tenaga Kependidikan

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, orang-orang dari masyarakat yang ditunjuk untuk mendukung pelaksanaan pendidikan dianggap sebagai staf pendidikan atau tenaga kependidikan. Kemudian, hal ini ditegaskan dalam Pasal 39, yang menetapkan bahwa tenaga Kependidikan bertanggung jawab untuk memberikan layanan teknis, administrasi, manajemen, pengembangan, dan pemantauan guna membantu proses pendidikan di satuan pendidikan. Selain itu, Pasal 39 ayat (1) Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional No. 20 Tahun 2003 menjelaskan bahwa tanggung jawab anggota staf pendidikan meliputi administrasi, manajemen,

⁴⁴ Candra Wijaya dkk., *Manajemen Sumberdaya Pendidik Dan Tenaga Kependidikan* (Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI), 2019).

⁴⁵ *Ibid*, hal.36

pengembangan, pengawasan, dan layanan teknis untuk mendukung proses pendidikan di satuan pendidikan.⁴⁶

Tidak hanya guru, semua anggota lembaga pendidikan yang berpartisipasi dalam pengelolaan lembaga pendidikan, disebut sebagai tenaga kependidikan. Tenaga kependidikan dibagi menjadi tiga kelompok berdasarkan jabatannya, yaitu:⁴⁷

- 1) Tenaga struktural merupakan tenaga kependidikan yang berada dalam peran kepemimpinan yang secara langsung atau tidak langsung bertanggung jawab atas unit pendidikan.
- 2) Tenaga fungsional yakni tenaga kependidikan yang mempunyai kedudukan posisi fungsional yang ditetapkan berdasarkan keahlian akademis dalam lembaga pendidikan.
- 3) Tenaga teknis yakni tenaga kependidikan yang membutuhkan keterampilan teknis operasional atau administratif tambahan untuk melaksanakan pekerjaan mereka.

Berdasarkan uraian pendapat ahli di atas, dapat ditarik kesimpulan, tenaga kependidikan mencakup staf administrasi, teknisi laboratorium, pustakawan, pelatih, ekstrakurikuler, staf kebersihan, personel keamanan, dan profesional lainnya yang membantu dalam administrasi pendidikan di unit pendidikan, meskipun mereka hanya terlibat secara tangensial dalam proses pendidikan.

⁴⁶ Ibid, hal. 38.

⁴⁷ Ibid, hal. 38

B. Variabel Penelitian

Variabel Penelitian, menurut Sugiyono dalam studi Aridiyanto, adalah atribut atau karakteristik dari seseorang, benda, atau aktivitas yang telah dipilih oleh peneliti untuk dipelajari guna mengumpulkan data dan menarik kesimpulan.⁴⁸

Adapun yang bertindak sebagai variabel X dan variabel Y dalam studi ini adalah :

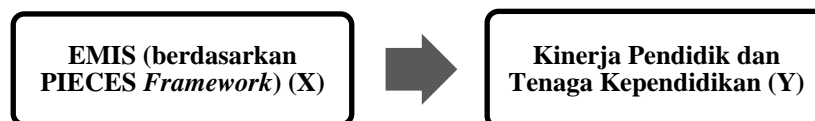
1. Variabel X (bebas)

Dalam studi ini yang berperan sebagai variabel X adalah EMIS (*Education Management Information System*). Dengan dasar penilaian yang akan dilakukan adalah menggunakan metode *PIECES Framework* yang memuat enam variabel yang akan diteliti yaitu: Keandalan (*Performance*), Data dan Informasi (*Information and Data*), Nilai Ekonomis (*Economic*), Pengendalian dan Pengamanan (*Control And Scurity*), Efisiensi (*Efficiency*), dan Pelayanan (*Service*).

2. Variabel Y (terikat)

Kinerja tenaga pendidik dan kependidikan dalam studi ini adalah yang berperan sebagai variabel Y. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, serta berdasarkan standar atau tujuan yang telah ditetapkan.

Gambar 2. 1 Variabel Penelitian



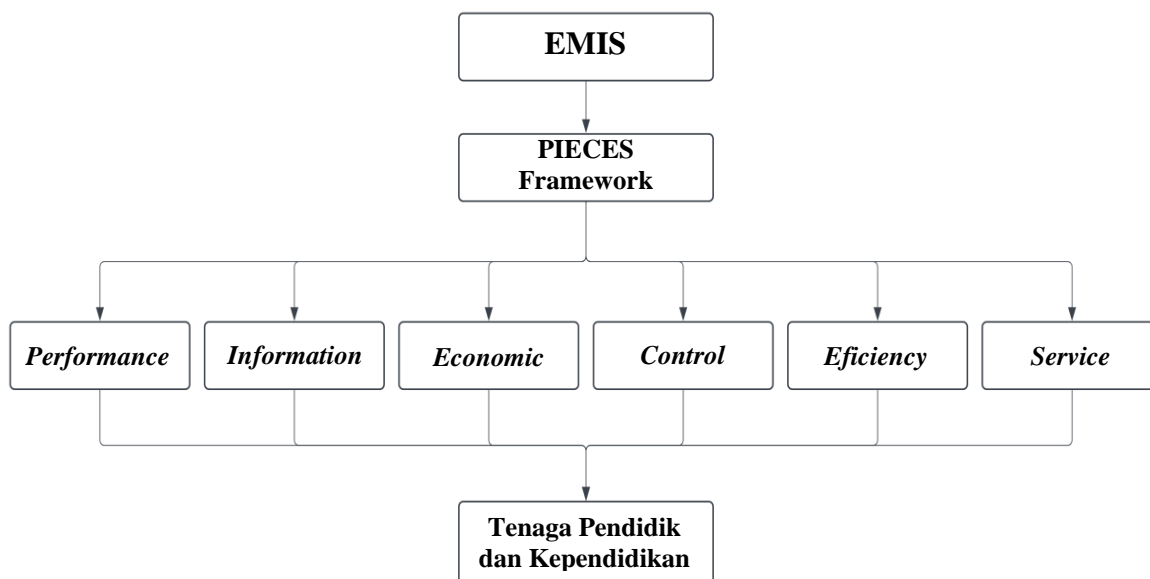
⁴⁸ Moch Jefry Aridiyanto dan Parikesit Penagsang, "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Koperasi (Studi Kasus : Koperasi Di Surabaya Utara)," *JEB17 : Jurnal Ekonomi dan Bisnis* 7, no. 01 (17 Mei 2022): 29-30.

C. Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir/konseptual penelitian, merupakan landasan pikiran dalam penelitian yang berasal dari pengamatan, fakta, dan survei literatur yang relevan. Hipotesis, teori dan konsep ide yang dijadikan dasar dalam penelitian termuat dalam kerangka berpikir ini. Dalam penelitian kuantitatif kerangka berpikir sebagai perlengkapan peneliti untuk menganalisa kecenderungan hasil penelitian adalah diterima atau ditolak hipotesis penelitian.⁴⁹

Kerangka konseptual, menurut Sugiyono, adalah model yang menggambarkan bagaimana teori terhubung dengan berbagai elemen yang telah diakui sebagai masalah signifikan.⁵⁰ Hubungan dan keterikatan antara variabel dijelaskan oleh kerangka konseptual ini dalam bentuk sebuah diagram yang menggambarkan proses pemikiran peneliti dan hubungan antar variabel yang akan diteliti. Berikut kerangka berpikir dari penelitian ini:

Gambar 2. 2 Conceptual Framework



⁴⁹ Addini Zahra Syahputri, Fay Della Fallenia, Dan Ramadani Syafitri, "Kerangka Berfikir Penelitian Kuantitatif," 1, No. 2 (2023): 161.

⁵⁰ Prof. Dr. Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)* (Alfabeta, 2014), 95.

D. Hipotesis Penelitian

Menurut Creswell & Creswell dalam Jim Hoy Yam hipotesis adalah pernyataan formal yang menyajikan jawaban sementara atas dugaan mengenai hubungan yang diharapkan antara variabel terikat (Y) dan variabel bebas (X).⁵¹ Dalam penelitian ini menguji pengaruh EMIS terhadap peningkatan kinerja tenaga pendidik dan kependidikan. maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H₀ : Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan penggunaan EMIS berdasarkan *PIECES Framework* terhadap peningkatan kinerja tenaga pendidik dan kependidikan di MTs Negeri 6 Kediri.

H_a : Terdapat pengaruh positif dan signifikan penggunaan EMIS berdasarkan *PIECES Framework* terhadap peningkatan kinerja tenaga pendidik dan kependidikan di MTs Negeri 6 Kediri.

⁵¹ Jim Hoy Yam Dan Ruhayat Taufik, "Hipotesis Penelitian Kuantitatif," *Perspektif: Jurnal Ilmu Administrasi* 3, No. 2 (1 Agustus 2021): 97.