

HUBUNGAN ANTARA SISTEM INFORMASI DENGAN PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI

(Studi Penerapan *E-Master* di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur)

SKRIPSI

**Diajukan untuk Menempuh Ujian Sarjana
pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya**

BERLIAN FIRDAUS CHYNKA RESPATI GOGANI

155030101111102



**UNIVERSITAS BRAWIJAYA
FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI
JURUSAN ILMU ADMINISTRASI PUBLIK
PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI PUBLIK
MALANG
2019**

MOTTO

“Karena sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan, sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan. Maka apabila kamu telah selesai (dari suatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain, dan hanya kepada Tuhanmulah hendaknya kamu berharap”
(Q.S. *Al-Insyirah* ayat 5-8)

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul Skripsi : Hubungan Antara Sistem Informasi Dengan Peningkatan Kinerja
Pegawai (Studi Penerapan *E-Master* di Badan Kepegawaian
Daerah Provinsi Jawa Timur)

Disusun oleh : Berlian Firdaus Chynka Respati Gogani

NIM : 155030101111102

Fakultas : Ilmu Administrasi


Jurusan : Administrasi Publik

Malang, 26 April 2019

Komisi Pembimbing

Ketua

Anggota


Firda Hidayati, S.Sos., M.P.A., DPA
NIP. 19711013 200003 2 001


Taufiq Akbar Alfairi, S.S., M.Pd
NIK. 201304 861204 1 001

TANDA PENGESAHAN

Telah dipertahankan di depan majelis penguji skripsi, Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya, pada:

Hari : Kamis
 Tanggal : 09 Mei 2019
 Pukul : 11.00 WIB
 Skripsi atas nama : Berlian Firdaus Chynka Respati Gogani
 Judul : Hubungan Antara Sistem Informasi Dengan Peningkatan Kinerja Pegawai (Studi Penerapan *E-Master* di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur)


Dan dinyatakan

LULUS

MAJELIS PENGUJI

Ketua Komisi Pembimbing

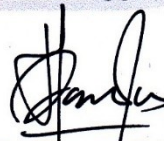
Anggota Komisi Pembimbing

Firda Hidayati, S.Sos, M.PA, DPA
 NIP. 19711013 200003 2 001

Taufiq Akbar Alfajri, S.S, M.Pd
 NIK. 201304 861204 1 001

Dosen Penguji I



Rendra Eko Wismanu, S.AP, M.AP
 NIP. 201107 851214 1 001



PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, didalam naskah skripsi yang berjudul **“Hubungan Antara Sistem Informasi Dengan Peningkatan Kinerja Pegawai (Studi Penerapan E-Master di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur)** tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh pihak lain untuk mendapatkan karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebut dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata didalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang telah saya peroleh (S-1) dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2013, Pasal 25 Ayat 2 dan Pasal 70).

Malang, 26 April 2019



Berlian Firdaus Chynka R.G
NIM. 155030101111102

RINGKASAN

Gogani, Berlian Firdaus Chynka Respati 2019. **Hubungan Antara Sistem Informasi Dengan Peningkatan Kinerja Pegawai (Studi Penerapan *E-Master* di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur)**, Firda Hidayati, S.Sos., M.PA., DPA, Pembimbing Utama, Taufiq Akbar Alfajri, S.S., M.Pd, Pendamping, 200 Hal + xv.

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya penerapan sistem informasi manajemen kepegawaian (SIMPEG) yang berbasis aplikasi *e-master* terhadap kinerja pegawai. Bentuk penerapan kebijakan *e-government* pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur dengan terciptanya aplikasi *e-master*. *E-master* sendiri merupakan sistem aplikasi yang dibangun oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur dengan harapan sistem ini akan menjadi master dalam pengelolaan ASN terpadu dan terintegritas di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Pada dasarnya, terdapat beberapa faktor atau variabel yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai (Y). Namun, terdapat lima faktor atau variabel yang akan dibahas dalam penelitian ini, yaitu Sumber Daya Manusia (X_1), Perangkat Keras (X_2), Perangkat Lunak (X_3), *Database* (X_4) dan Jaringan (X_5). Skala pengukuran yang digunakan yaitu dengan menggunakan skala *likert*. Responden dalam penelitian ini adalah pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur yang berjumlah 109 orang. Teknik analisis data, meliputi: Analisis Data Deskriptif, Analisis Koefisien Korelasi dan pembuktian hipotesis melalui Uji Variabel Dominan.

Hasil uji statistik penelitian menunjukkan bahwa terdapat ubungan yang positif dan signifikan antara Penerapan *E-master* terhadap Kinerja pegawai secara simultan, hal ini dibuktikan dengan nilai $R_{hitung} > R_{tabel}$ ($0,620 < 0,165$), maka H_{0_6} ditolak dan H_{a_6} diterima. Selain itu, juga terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara penerapan *e-master* (sumber daya manusia, perangkat kras, perangkat lunak, *database* dan jaringan) terhadap kinerja pegawai secara parsial, hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien korelasi 0,506; 0,585; 0,505; 0,552 dan 0,575 yang semuanya memiliki nilai signifikansi 0,000 semua yang lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05.

Kata Kunci: Penerapan SIMPEG (Sumber Daya Manusia X_1), (Perangkat Keras X_2), (Perangkat Lunak X_3), (*Database* X_4) (Jaringan X_5), Kinerja Pegawai (Y), Sektor Publik.



SUMMARY

Gogani, Berlian Firdaus Chynka Respati 2019, **Correlation Between Information System with Improvement of Officer Performance (Study of E-Master Implementation in Regional Civil Service Agency of East Java)**, Firda Hidayati, S.Sos., M.PA., DPA, Main Advisor, Taufiq Akbar Alfajri, S.S., M.Pd, Second Advisor, 200 Hal + xv.

The background of this study is due to the importance of implementation civil management information system (SIMPEG) based on e-master application against the officer performance. The implementation policy of e-government on Regional Civil Service Agency of East Java by creating application of e-master. E-master is an application system that developed by Regional Civil Service Agency of East Java that expected being master system in managing integrated ASN within Provincial Government of East Java.

The type of research that used in this study was descriptive research with quantitative approach. Basically, there were several factors that affected the performance of officer (Y). But, there were five factors or variables that would be discussed in this study, i.e. Human Resource (X_1), Hardware (X_2), Software (X_3), Database (X_4) and Network (X_5). Measurement scale that used was likert scale. Respondents in this study were civil officer in Regional Civil Service Agency of East Java which amount to 109 people. Data analyzes technique included: analyzes of descriptive data, analyzes of correlation coefficient, and proving the hypotheses by using dominant variable test.

The result of research statistical test shown that there was positive correlation between the implementation E-master against the officer performance simultaneously, this proven by the value of $R_{count} > R_{table}$ ($0.620 < 0.165$), thus H_{0_6} was rejected and H_{a_6} was accepted. Moreover, there was also positive and significant correlation between the implementation E-master (human resource, hardware, software, database, and network) against the performance of officer partially, this proven by the value of correlation coefficient of 0.506; 0.585; 0.505; 0.552 and 0.575 which all of it had significance value of 0.000 that were smaller than significance level of 0.05.

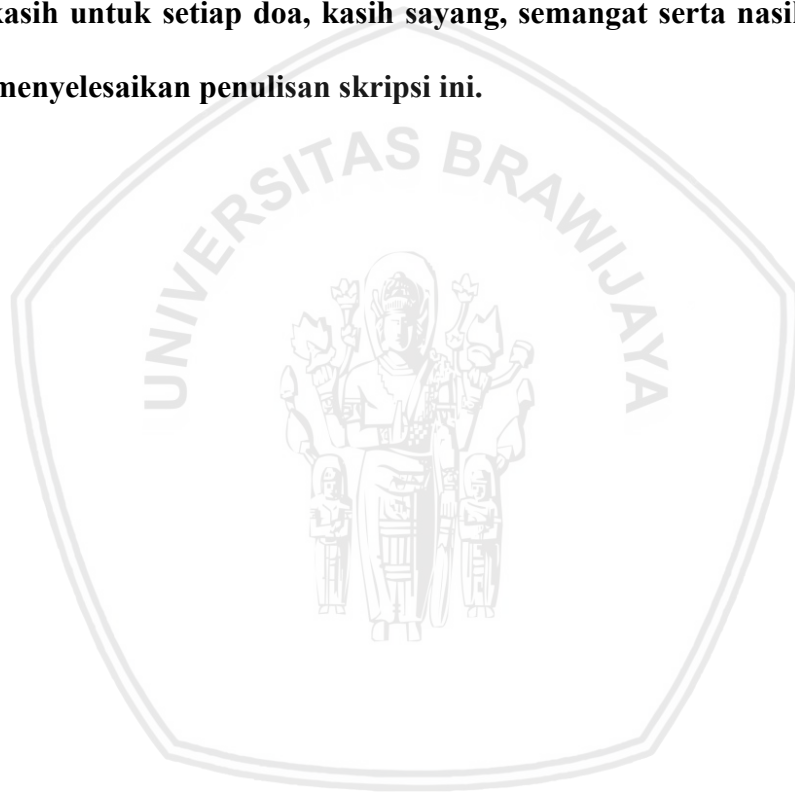
Keywords: *Implementation of SIMPEG (Human Resource X_1), (Hardware X_2), (Software X_3), (Database X_4) (Network X_5), Officer Performance (Y), Public Sector.*

HALAMAN PERSEMBAHAN

Ku persembahkan skripsi ini kepada:

Uti, Akung, Mama dan Baba tersayang yang selalu memberikan semangat, doa disetiap langkah ananda, waktu untuk memotivasi, dorongan materi dan non materi dimanapun dan kapanpun.

Terimakasih untuk setiap doa, kasih sayang, semangat serta nasihat selama penulis menyelesaikan penulisan skripsi ini.



KATA PENGANTAR

Puji Syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah dilimpahkan rahmat dan hidayah-Nya. Skripsi ini merupakan serangkaian tugas akhir penulis selama menumpuh pendidikan perkuliahan serta untuk memenuhi syarat mendapatkan gelar sarjana pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang. Tema pada skripsi ini adalah penerapan *electronic government* dengan mengambil judul: **“HUBUNGAN ANTARA SISTEM INFORMASI DENGAN PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI (Studi Penerapan E-Master di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur)”**.

Penulis menyadari bahwa penyusunan karya ilmiah dalam bentuk penelitian skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak, sehingga diperoleh hasil yang maksimal. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada yang terhormat, diantaranya:

1. Bapak Prof. Dr. Bambang Supriyono, MS selaku Dekan Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.
2. Bapak Drs. Andy Fefta Wijaya, MDA., Ph.D selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Publik Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.
3. Bapak Dr. Fadhillah Amin, M.AP., Ph.D selaku Ketua Prodi Administrasi Publik Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.
4. Ibu Dr. Firda Hidayati, S.Sos., MPA selaku Ketua Komisi Pembimbing Skripsi yang selalu memberikan arahan, ilmu, nasihat dan dukungannya kepada penulis selama penyusunan skripsi.

5. Bapak Taufiq Akbar Alfajri, S.S., M.Pd selaku Anggota Komisi Pembimbing Skripsi yang selalu memberikan arahan, ilmu, nasihat dan dukungannya kepada penulis selama penyusunan skripsi.
6. Bapak Rendra Eko Wismanu, S.AP., M.AP selaku Penguji yang memberikan kritik dan saran kepada penyusun guna perbaikan skripsi lebih baik.
7. Seluruh dosen Jurusan Ilmu Administrasi Publik beserta pegawai-pegawai Fakultas Ilmu Administrasi.
8. Sahabat sekaligus keluarga di Surabaya Anissa Novayadita, Dyaksa Setiawan, Moch. Kasyfifahmi, Moh. Ali, Noviar Pangastusi, Larasati Nancy Cassia, Salsabila Ghina yang selalu memberikan semangat, motivasi dukungan dan nasihat kepada penulis selama di Malang.
9. Sahabat yang tersayang di Malang Nindynar Rikatsih, Yulia Puspita, Rossa Amalia, Saskia Jasmine, Ayu Indriadika yang selalu membantu dan memberikan semangat.
10. Smantaru Cabang Malang terkasih Bima Dwi Jayadi, Dwiki M.P, Bagus Putra yang selalu mendengarkan keluh kesah peneliti, memberi semangat, memberikan doa dan dukungan, semoga persahabatan ini tetap dapat terjalin dengan baik.
11. Aero Sutan Aswar dan Aqsa Sutan Aswar selaku motivator saya secara tidak langsung dari awal mulai penyusunan skripsi ini agar segera menyelesaikan skripsi ini.

12. Teman-teman mahasiswa Administrasi publik angkatan 2015 yang tidak bisa peneliti sebutkan satu-persatu, terimakasih atas semangatnya dalam proses pembuatan skripsi ini dan sukses untuk kita semua.
13. Seluruh pihak yang terlibat membantu peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini dan tidak sempat disebutkan, semoga Tuhan Yang Maha Esa membalas dengan pahala yang berlipat ganda.

Dalam penyusunan skripsi ini, peneliti telah berusaha memberikan hasil yang terbaik, tetapi peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, karena itu peneliti mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari berbagai pihak demi kesempurnaan skripsi ini. Peneliti mohon maaf apabila terdapat kata-kata yang salah dan tidak berkenan di hati. Akhir kata peneliti ucapkan terimakasih sebanyak-banyaknya dan berharap skripsi ini dapat memberikan manfaat dan sumbangan yang berarti bagi pihak yang membutuhkan.

Malang, April 2019

Peneliti

DAFTAR ISI

MOTTO	i
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
TANDA PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI	iv
RINGKASAN	v
SUMMARY	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	12
C. Tujuan Penelitian	13
D. Kontribusi Penelitian.....	14
E. Sistematika Pembahasan.....	15
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	18
A. Penelitian Terdahulu.....	18
B. Administrasi Publik.....	24
1. Definisi Administrasi Publik	24
2. Peran Administrasi Publik.....	25
3. Perkembangan Teori Administrasi Publik.....	27
C. Sistem Informasi Manajemen.....	29
1. Definisi Sistem Informasi Manajemen.....	29
2. Manfaat dan Tujuan Sistem Informasi Manajemen.....	30
3. Komponen Sistem Informasi Manajemen.....	31
4. Definisi Komponen Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian.....	32
5. Maksud, Tujuan dan Sasaran Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian.....	33
6. Indikator Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian ...	35
7. Kinerja Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian.....	35
8. Pengaruh Penerapan SIMPEG terhadap Kinerja Kepegawaian.....	36
D. Kinerja Aparatur Sipil Negara.....	39
1. Definisi Kinerja Aparatur Sipil Negara.....	39
2. Faktor Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Apatur Sipil Negara.....	40



3. Pengukuran Kinerja Aparatur Sipil Negara.....	41
4. Indikator Kinerja Aparatur Sipil Negara.....	43
E. E-Master.....	44
1. Definisi E-Master.....	44
2. Manfaat dan Fungsi E-Master.....	50
3. Pengembangan E-Master.....	53
F. Hipotesis Penelitian.....	55
BAB III METODE PENELITIAN.....	59
A. Jenis Penelitian.....	59
B. Lokasi dan Situs Penelitian.....	60
C. Konsep Variabel Penelitian & Definisi Operasional Variabel.....	61
D. Populasi dan Sampel.....	71
E. Teknik Pengumpulan Data.....	72
F. Pengujian Instrumen.....	75
G. Metode Analisis.....	80
H. Pengujian Hipotesis.....	81
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	83
A. Gambaran Umum Lokasi dan Situs Penelitian.....	83
B. Hasil Penelitian.....	97
C. Pembahasan.....	142
BAB V PENUTUP.....	176
A. Kesimpulan.....	176
B. Saran.....	179
DAFTAR PUSTAKA.....	181
LAMPIRAN.....	187

DAFTAR TABEL

No.	Judul	Hal
Tabel 1.1	Jumlah Penduduk Jawa Timur Tahun 2013-2017	5
Tabel 2.1	Ringkasan Perbandingan Penelitian Terdahulu dengan Penelitian Sekarang	21
Tabel 2.2	Perbedaan dan Persamaan Dengan Penelitian Terdahulu	22
Tabel 3.1	Indikator dan Item Penerapan SIMPEG dan Peningkatan Kinerja ASN/Pegawai	65
Tabel 3.2	Skala Pengukuran	70
Tabel 3.3	Interpretasi Kekuatan Hubungan Antar Variabel	81
Tabel 4.1	Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	97
Tabel 4.2	Data Responden Berdasarkan Usia	97
Tabel 4.3	Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	98
Tabel 4.4	Data Responden Berdasarkan Masa Kerja	99
Tabel 4.5	Hasil Uji Validitas	101
Tabel 4.6	Hasil Uji Reliabilitas	104
Tabel 4.7	Hasil Uji Normalitas Non Parametrik <i>One Sample Kolmogorov Smirnov Test</i>	105
Tabel 4.8	Hasil Uji Multikolinearitas (<i>Tolerance and VIF</i>)	108
Tabel 4.9	Hasil Uji Multikolinearitas (<i>Eigenvalue and Condition Index</i>)	108
Tabel 4.10	Hasil Uji Heteroskedastisitas	111
Tabel 4.11	Frekuensi Jawaban Responden Sumber Daya Manusia (X_1)	113
Tabel 4.12	Frekuensi Jawaban Responden Perangkat Keras (X_2)	117
Tabel 4.13	Frekuensi Jawaban Responden Perangkat Lunak (X_3)	121
Tabel 4.14	Frekuensi Jawaban Responden <i>Database</i> (X_4)	125
Tabel 4.15	Frekuensi Jawaban Responden Jaringan (X_5)	129
Tabel 4.16	Frekuensi Jawaban Responden Kinerja Pegawai (Y)	133
Tabel 4.17	Hasil Uji Non Parametrik Koefisien Korelasi	137
Tabel 4.18	Hasil Uji Koefisien Korelasi Parsial	139
Tabel 4.19	Hasil Uji Koefisien Korelasi Kuadrat	139
Tabel 4.20	Ringkasan Perbandingan Teori dengan Hasil Penelitian	172



DAFTAR GAMBAR

No.	Judul	Hal
Gambar 2.1	Desain Pengaruh SIMPEG Terhadap Kinerja ASN	39
Gambar 2.2	Grand Design <i>Human Resource Information System</i>	53
Gambar 2.3	Hipotesis Penelitian	56
Gambar 4.1	Lambang Provinsi Jawa Timur	85
Gambar 4.2	Peta Wilayah Administrasi Kota Surabaya	89
Gambar 4.3	Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur	91
Gambar 4.4	Struktur Organisasi BKD Provinsi Jawa Timur	96
Gambar 4.5	Uji Normalitas (<i>Normal P-Plot of Regression</i>)	107
Gambar 4.6	Hasil Uji Heteroskedastisitas	110
Gambar 4.7	Total Keseluruhan Jawaban Responden Pada Variabel (X_1)	115
Gambar 4.8	Total Keseluruhan Jawaban Responden Pada Variabel (X_2)	119
Gambar 4.9	Total Keseluruhan Jawaban Responden Pada Variabel (X_3)	123
Gambar 4.10	Total Keseluruhan Jawaban Responden Pada Variabel (X_4)	127
Gambar 4.11	Total Keseluruhan Jawaban Responden Pada Variabel (X_5)	131
Gambar 4.12	Total Keseluruhan Jawaban Responden Pada Variabel (Y)	135

DAFTAR LAMPIRAN

No.	Judul	Hal
Lampiran 1	Kuesioner Penelitian	187
Lampiran 2	Tabel Rekap Hasil Jawaban Responden Per-Item Variabel X_1	193
Lampiran 3	Tabel Rekap Hasil Jawaban Responden Per-Item Variabel X_2	196
Lampiran 4	Tabel Rekap Hasil Jawaban Responden Per-Item Variabel X_3	199
Lampiran 5	Tabel Rekap Hasil Jawaban Responden Per-Item Variabel X_4	202
Lampiran 6	Tabel Rekap Hasil Jawaban Responden Per-Item Variabel X_5	205
Lampiran 7	Tabel Rekap Hasil Jawaban Responden Per-Item Variabel Y	208
Lampiran 8	Uji Validitas	211
Lampiran 9	Uji Reliabilitas	217
Lampiran 10	Hasil Penghitungan R_{hitung} dan R_{square}	218
Lampiran 11	Dokumentasi	219
Lampiran 12	<i>Curriculum Vitae</i>	220

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Indonesia merupakan sebuah negara kepulauan terbesar di dunia, sehingga menjadikan Indonesia menduduki posisi ke-4 sebagai negara dengan penduduk terbanyak, sedikit banyak mendorong pemerintah untuk memberikan pelayanan yang baik dan maksimal, karena pelayanan publik di Indonesia masih bisa dibilang sedikit terburuk bahkan berbelit-belit yang berarti masih kurang efektif dan efisien. Pemerintah di Indonesia mulai berbenah untuk memberikan pelayanan yang baik dengan mengikuti perkembangan zaman, pada era globalisasi saat ini dimana informasi dapat dengan cepat tersebar keseluruh dunia, penggunaan teknologi informasi dianggap penting untuk diterapkan pada instansi pemerintah karena sebagai bentuk upaya pemerintah untuk mewujudkan pemerintahan yang baik (*Good Governance*) dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Good Governance sendiri dapat dicapai melalui reformasi birokrasi, dimana hal ini berkaitan dengan sistem informasi yang dibutuhkan dalam pengembangan instansi pemerintah tersebut. Bentuk nyata pemanfaatan teknologi digital pemerintah Indonesia mulai menerapkan *electronic government*, *World Bank* dalam Indrajit (2002:2) mendefinisikan bahwa konsep ini memiliki nuansa bagaimana organisasi public berusaha menggunakan perangkat computer yang

dapat digunakan sebagai sarana komunikasi antara pemerintah dengan masyarakat,



sektor swasta dan pihak-pihak lain yang terkait dengan pemerintahan untuk meningkatkan kinerja aparatur sipil negara secara signifikan sehingga pelayanan yang diberikan menjadi lebih baik.

Penerapan teknologi ini dalam bidang pemerintahan disebut dengan *e-government*. Perkembangan *e-government* di Indonesia mengalami sedikit kemajuan walaupun dibanding beberapa negara di kawasan Asia Tenggara, Indonesia masih kurang dan perlu dorongan dari pihak pemerintah sendiri maupun dari masyarakat Indonesia agar perkembangan *e-government* lebih optimal. Berdasarkan hasil survei *e-government* yang dilakukan oleh Persatuan Bangsa-Bangsa (PBB) melalui data yang dirilis (publicadministration.un.org) menempatkan Indonesia di posisi 116 dari 193 negara.

Arus globalisasi dan revolusi telematika dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan merupakan tantangan tersendiri bagi upaya menciptakan tata pemerintahan yang baik, bersih dan berwibawa. Pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi akan mampu meningkatkan efisiensi dan efektivitas penyelenggaraan manajemen kepegawaian. Namun demikian, apabila perkembangan teknologi informasi dan komunikasi tersebut tidak dimanfaatkan secara tepat dan tidak didukung oleh kualitas sumber daya aparatur yang memadai, tentunya hanya akan menghambat sistem penyelenggaraan manajemen kepegawaian secara keseluruhan.

Pada kenyataannya pemerintah sudah lama mencanangkan *e-Government* untuk dapat diterapkan pada instansi-instansi pemerintah baik pusat maupun di daerah. Namun penerapan *e-Government* tidak semudah yang diperkirakan,

tentunya banyak hambatan-hambatan yang terjadi pada pengimplementasian *e-Government* tersebut, seperti di Pemerintah Daerah. Salah satu yang menjadi hambatan tersebut yaitu sumber daya manusia atau pegawai, selain itu lembaga yang menangani pelaksanaan *e-Government*, dan penyediaan sarana dan prasarana teknologi informasi. Oleh sebab itu, tidak sedikit yang dapat mengalami suatu kegagalan dalam pelaksanaan *e-Government* tersebut.

Pemerintah Daerah diberikan keleluasaan dalam mengembangkan pelayanan publik di daerahnya. Pemerintah Daerah berupaya untuk mengembangkan inisiatif dan potensi yang dimilikinya agar dapat memberikan pelayanan publik yang efektif, salah satunya upaya yang dilakukan Pemerintah Daerah dengan menerapkan pelayanan publik berbasis teknologi informasi, sistem informasi atau jaringan yang berbasis teknologi internet yang digunakan pemerintah dan lebih populer dengan sebutan *e-Government*. Sufianti (2007:356) mengungkapkan bahwa:

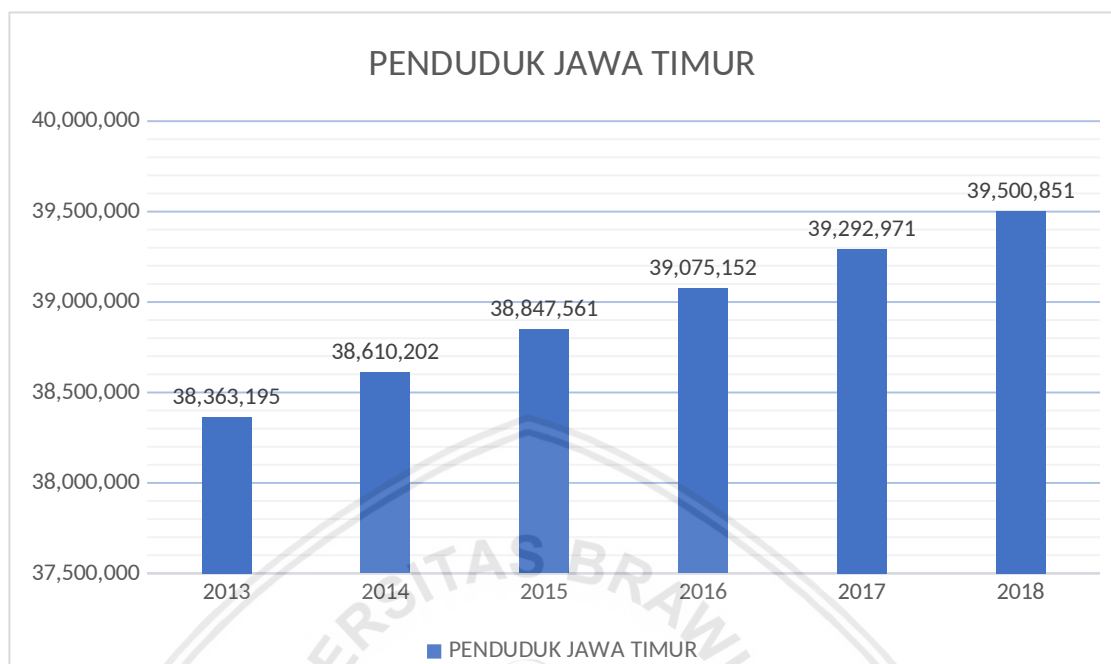
“*e-Government* sendiri merupakan salah satu cara pemerintah untuk memanfaatkan teknologi informasi yang memungkinkan masyarakat dapat mengakses informasi pemerintah secara mudah dan memperoleh pelayanan berkualitas serta memberikan kesempatan yang lebih besar bagi masyarakat untuk berpartisipasi dalam institusi yang demokratisasi.”

Dalam penerapannya *e-Government* dalam suatu instansi pemerintahan tidak terlepas dari pengaruh peranan pegawai yang ada di instansi pemerintah tersebut. Kinerja pegawai merupakan suatu kunci keberhasilan pelaksanaan *e-Government* tersebut. Hal ini sesuai dengan salah satu konsep *e-Government* menurut Indrajit (2005:41) yaitu “*Government to Employees*: Pada akhirnya, aplikasi *e-Government* juga diperuntukkan untuk meningkatkan kinerja dan

kesejahteraan para pegawai atau karyawan pemerintahan yang bekerja di sejumlah institusi sebagai pelayan masyarakat”, dengan adanya pernyataan tersebut, terdapat keterkaitan antara pelaksanaan *e-Government* terhadap kinerja pegawai pemerintahan itu sendiri.

Kemajuan serta kecanggihan teknologi informasi dengan bantuan internet membuat Pemerintah dapat memberikan pelayanan publik secara *online*. Teknologi ini disebut dengan *electronic government (e-Government)*. *E-Government* berkembang di Indonesia sejak tahun 2003, munculnya *e-Government* membuat Pemerintah menyadari perlunya pengembangan *e-Government* khususnya di seluruh jajaran pemerintahan. Maka pada tahun 2003 di keluarkanlah Instruksi Presiden Nomor 3 Tahun 2003 tentang pengembangan *e-Government* di Indonesia, dari Instruksi Presiden tersebut maka secara yuridis formal *e-Government* memiliki landasan yang kuat untuk di implementasikan pada setiap Pemerintah Daerah di Indonesia.

Bentuk nyata dari pengembangan *e-government* secara nyata di implementasikan oleh Pemerintah Provinsi Jawa Timur. Salah satu Provinsi dengan perkembangan penduduk yang cukup padat tidak jauh beda dengan DKI Jakarta. Provinsi Jawa Timur secara geografis terletak di antara 111°0 bujur timur - 114°4' bujur timur dan 12' lintang selatan - 8°48' lintang selatan, dengan luas wilayah sebesar 47.963 km² yang meliputi dua bagian utama, yaitu Jawa Timur daratan dan Kepulauan Madura. Wilayah daratan Jawa Timur sebesar 88,70% atau 42.541 km², sementara luas Kepulauan Madura memiliki luas 11.30% atau sebesar 5.422km². Jumlah penduduknya 39.292.972 jiwa.



Tabel 1.1: Jumlah Penduduk Jawa Timur Tahun 2013-2017

Sumber : Database Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Timur Tahun 2018

Secara administratif Jawa Timur terbagi menjadi 29 Kabupaten dan 9 Kota, dengan Kota Surabaya sebagai ibukota provinsi, sehingga menjadikan Jawa

Timur sebagai provinsi yang memiliki jumlah kabupaten/kota terbanyak di Indonesia. Struktur Organisasi Pemerintah Provinsi Jawa Timur terdiri atas Sekretariat Daerah dengan 11 Biro dan Sekretariat DPRD, 20 Dinas, Inspektorat, 1 Badan, 12 Lembaga Teknis Daerah, 4 Lembaga lain, dan 5 Rumah Sakit Daerah. Jawa Timur sendiri mempunyai posisi yang strategis di bidang Industri karena diapit oleh dua provinsi besar yaitu Jawa Tengah dan Bali, sehingga menjadi pusat pertumbuhan industri maupun perdagangan.

Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur didukung dengan sumber daya aparatur serta didukung sarana dan prasarana perkantoran yang memadai. Untuk melaksanakan pelayanan publik Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur memerlukan sekali sarana dan prasaena, baik itu perlengkapan, peralatan, kendaraan operasional pelayanan, jaringan komunikasi, tempat duduk tamu, TV, dan sarana pendukung lainnya harus memadai dan sesuai strandar pelayanan agar dapat meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat pengguna jasa pelayanan kepegawaian. Kinerja pelayanan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur selain ditinjau dari capaian kinerja berdasarkan sasaran/target indikator kinerja, juga dapat ditinjau dari anggaran dan realisasi pendanaan pelayanan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur.

Ditetapkannya tugas dan fungsi sebagai unsur pendukung Gubernur Jawa Timur di dalam penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan khususnya di bidang kepegawaian, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur selalu berkomitmen untuk melaksanakan perubahan paradigma pengelolaan

sumber daya aparatur di bidang kepegawaian difokuskan pada aspek percepatan reformasi birokrasi sehingga nantinya akan terwujud pegawai ASN yang kompeten, berkinerja tinggi dan professional. Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur memiliki landasan pemikiran untuk melakukan perubahan Renstra BKD Provinsi Jawa Timur Tahun 2014-2019, untuk memudahkan dalam pengukuran capaian kinerja sesuai dengan kondisi yang sebenarnya sehingga Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur dapat melakukan penilaian terhadap akuntabilitas kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur itu sendiri.

Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur sebagai instansi pemerintah yang mempunyai tugas pokok melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah dalam bidang kepegawaian, telah membuat dan mengembangkan sebuah website *bkd.jatimprov.go.id* sebagai wujud dari penerapan kebijakan *e-Government* tersebut. Masyarakat maupun pegawai yang berada di seluruh Kabupaten/Kota yang ada di Jawa Timur dapat mengakses website *bkd.jatimprov.go.id* melalui beberapa fasilitas yang telah disediakan oleh Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Jawa Timur. Bentuk penerapan kebijakan *e-Government* lainnya yang dapat digunakan adalah dengan membangun Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG), kebijakan ini masih mengacu pada Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian khususnya pasal 43A ayat (1) dan ayat (2) menyatakan perlunya penyelenggaraan dan pemeliharaan Informasi Kepegawaian.

Seiring dengan perkembangan zaman dan kemajuan teknologi informasi maka penerapan *Human Resource Information System* (HRIS) sangat penting dalam memberikan pelayanan kepada seluruh personalia yang ada, karena pegawai merupakan aset penting dalam penyelenggaraan organisasi yang perlu dikelola dengan baik. Pengelolaan pegawai yang baik dalam lingkup kecil akan meningkatkan kinerja pegawai dan lingkup yang lebih besar akan membawa perbaikan kinerja perusahaan/pemerintah secara keseluruhan. Mengingat pentingnya pengelolaan data pegawai tersebut, maka peningkatan kualitas pengelolaan kepegawaian melalui penerapan *Human Resource Information System* (HRIS) merupakan salah satu prioritas dalam tahapan pengembangan *E-Government*.

Berkembangnya *Human Resource Information System* (HRIS) yang memiliki karakteristik sehingga terbentuklah Manajemen ASN Terpadu dan Terintegrasi (MASTER) yang merupakan nama dari sistem yang dibangun, dengan harapan sistem ini akan menjadi master (ahli, guru, utama, paling tinggi, pemimpin) dalam manajemen pengelolaan ASN terpadu dan terintegrasi dilingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur. Sistem ini mempunyai alamat website master.jatimprov.go.id terciptanya sistem *e-Master* bertujuan untuk mendukung pelayanan yang baik dan maksimal, serta dapat memberikan pelayanan alternatif terhadap pegawai ASN yang ada di tingkat pemerintah provinsi, guna mempermudah pegawai ASN Pemerintah Provinsi Jawa Timur itu sendiri untuk kepengurusan administrasi kepegawaian mendasari Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur dalam meningkatkan dan memperbarui

kualitas kinerja dalam bekerja secara maksimal maka dibutuhkan inovasi pelayanan untuk memperbaiki sehingga dapat memperlancar inovasi pelayanan serta pengembangan pelayanan di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur.

Pengembangan yang diusung dalam program *e-Master* merupakan aplikasi *one for all* atau bisa satu untuk semua. Selain untuk kelengkapan data pegawai ASN Provinsi Jawa Timur yang terdapat di dalamnya, aplikasi ini juga berisikan menu layanan kepegawaian *online*. Meskipun tergolong masih baru, namun manfaat yang diperoleh sudah cukup membantu pekerjaan pegawai. Hal tersebut dibuktikan dengan beberapa pegawai ASN Provinsi Jawa Timur yang merasa puas dengan sistem program *e-Master* tersebut, dikarenakan ASN di lingkungan Provinsi Jawa Timur hanya perlu menginput seluruh data yang dimiliki di program *e-Master* tersebut tanpa membawa berkas dan datang di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur selain itu dapat memberikan informasi dan mempermudah untuk mengakses tentang pengelolaan data dan layanan kepegawaian, serta mengintegrasikan seluruh layanan kepegawaian di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur.

Hambatan untuk penerapan implementasi program *e-Master* berasal dari faktor internal atau dari pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur itu sendiri dikarenakan masih banyaknya pegawai yang belum menguasai program *e-Master* itu sendiri sehingga untuk pengimplementasiannya masih kurang guna menunjang efektivitas kinerja dari pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur, selain dari faktor internal hambatan

pengimplementasian program *e-Master* juga berasal dari faktor eksternal yaitu dari pegawai ASN yang berada di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur datanya belum tercantum di program *e-Master*, sehingga ketika ada penyelenggaraan kepegawaian seperti halnya kenaikan pangkat, ujian dinas penyetaraan ijazah dan lain sebagainya yang membutuhkan data pegawai ASN dapat menyulitkan pegawai dan mempengaruhi kinerja pegawai dari Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur.

Adanya program *e-Master* dapat dilihat bagaimana perkembangan kualitas kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur. Sebelum adanya program *e-Master* semua pelayanan publik khususnya pelayanan kepegawaian masih kurang maksimal dan mempersulit masyarakat untuk mengurus keperluan administrasi kepegawaian, kurang efektif dan efisiennya mengurus surat-surat kepegawaian bagi Aparatur Sipil Negara yang berada didaerah apabila diwajibkan mengurus surat di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur tidak jarang membuat mereka bolak-balik bila ada persyaratan yang belum lengkap, sehingga itu juga mempengaruhi kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur masih kurang maksimal. Namun, setelah terwujudnya inovasi yang mulai diterapkan oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur dengan membuat sebuah program bernama *e-Master* merubah semua pelayanan kepegawaian yang dulunya sangat tidak efektif sekarang menjadi lebih baik, serta mempermudah masyarakat khususnya pegawai ASN yang berada di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur, program digital berbasis *one for all* ini memiliki kelengkapan data

pegawai di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur yang terdapat di dalamnya, serta program ini berisikan menu layanan kepegawaian online. Selain itu Dengan adanya program *e-Master* mendasari Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur untuk meingkatkan kualitas kinerja pegawai BKD Provinsi Jawa Timur itu sendiri.

Pesatnya perkembangan teknologi terutama teknologi informasi, sehingga memerlukan adanya aplikasi dalam pelaksanaan *e-Government*. Hal ini ditujukan bagi masyarakat yang ingin melakukan pelayanan publik *online* terkait dengan kepegawaian di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur khususnya di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur agar dapat memberikan pelayanan efektif dan efisien karena terkait dengan kinerja dari para pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur agar lebih meningkat dan lebih optimal. Oleh karena itu, peneliti tertarik melakukan penelitian berkenaan dengan *e-Government* dalam sistem informasi khususnya dengan menganalisa pelaksanaan *e-Government* dengan peningkatan kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur.

Penelitian sebelumnya, seperti yang telah dilakukan oleh Lela Fitria (2017) dengan judul Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Studi Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang bahwa terdapat permasalahan yang sering muncul dalam proses kepegawaian telah mendorong pemerintah untuk melakukan perubahan dan pengembangan yang lebih baik dalam proses kepegawaian. Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang menjadi salah satu

organisasi yang telah menerapkan perubahan dan pengembangan dalam pengolahan data kepegawaian secara elektronik melalui SIMPEG. Dalam penerapan SIMPEG di Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang dilatar belakangi oleh beberapa permasalahan dan kelemahan pada pengolahan data dengan sistem konvensional (kuno) yang dilakukan dengan manual, yaitu dengan pencatatan dan pengarsipan yang dinilai kurang efektif dan efisien karena menyita banyak waktu serta penyimpanan arsip atau dokumen yang mudah hilang dan rusak apabila tidak disimpan dengan baik. Selain itu dengan menggunakan cara manual menyulitkan pihak aparat sipil negara itu sendiri dalam pencarian dan peremajaan data pegawai.

Pada penelitian ini yang mendasari adalah penelitian yang dilakukan oleh Laurensius J Pasanda (2016) dengan judul Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian terhadap Kinerja Pegawai Negeri di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kota Palopo. Dari penelitian yang dilakukan oleh Laurensius J Pasanda memiliki hasil bahwa terdapat pengaruh kuat antar variabel penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kota Palopo.

Berdasarkan latar belakang dan pandangan atas kebutuhan lembaga dalam penerapan dan pengelolaan sistem informasi manajemen secara terpadu dan mampu untuk meningkatkan kinerja aparat sipil negara. Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui serta membuktikan secara benar dengan menggunakan metode kuantitatif melalui perhitungan *Stastical Package for Social Sciencess* (SPSS). Dalam penelitian ini menggunakan variabel bebas yaitu hubungan sistem

informasi dan variabel terikat adalah peningkatan kinerja pegawai. Selanjutnya, akan diukur seberapa besar hubungan sistem informasi terhadap peningkatan kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian atas fenomena tersebut dengan judul ***“Hubungan Antara Sistem Informasi dengan Peningkatan Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur)”***.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka dapat dirumuskan beberapa rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Seberapa besar hubungan X_1 (sumber daya) dengan Y (kinerja pegawai) secara parsial pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur?
2. Seberapa besar hubungan X_2 (perangkat keras) dengan Y (kinerja pegawai) secara parsial pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur?
3. Seberapa besar hubungan X_3 (perangkat lunak) dengan Y (kinerja pegawai) secara parsial pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur?
4. Seberapa besar hubungan X_4 (*database*) dengan Y (kinerja pegawai) secara parsial pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur?
5. Seberapa besar hubungan X_5 (jaringan) dengan Y (kinerja pegawai) secara parsial pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur?

6. Seberapa besar hubungan X (sistem informasi) dengan Y(kinerja pegawai) secara simultan pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini untuk menjawab rumusan masalah yang telah dilakukan. Sesuai dengan rumusan masalah disebutkan, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

1. Untuk mengetahui, menganalisis dan mendeskripsikan hubungan antara sistem informasi dengan peningkatan kinerja pegawai secara simultan pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur.
2. Untuk mengetahui, mendeskripsikan dan menganalisis hubungan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (Sumber Daya Manusia, Perangkat Keras, Perangkat Lunak, *Database* dan Jaringan) terhadap peningkatan kinerja pegawai secara parsial pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur.

D. Kontribusi Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat berguna dan bermanfaat, baik bagi mahasiswa, Fakultas Ilmu Administrasi, ataupun instansi yang bersangkutan.

Adapun kontribusi penelitian ini yaitu :

1. Kontribusi Akademis

- a. Menambah wawasan dan pengetahuan baik bagi peneliti maupun pembaca, mengenai hal-hal yang berkaitan dengan hubungan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (Sumber Daya Manusia, Perangkat Keras, Perangkat Lunak, *Database* dan Jaringan) terhadap peningkatan kinerja pegawai secara parsial pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur.
 - b. Sebagai salah satu bahan kajian Ilmu Administrasi Publik.
 - c. Sebagai tambahan referensi bagi peneliti berikutnya yang mempunyai tema atau hampir sama dengan penelitian ini.
2. Kontribusi Praktis
- a. Bagi Pemerintah
Bagi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur, dapat dijadikan sebagai bahan masukan untuk meningkatkan dan mengembangkan aplikasi program Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG).
 - b. Bagi Peneliti Sendiri
Bagi peneliti, dapat meningkatkan kemampuan dalam menjelaskan dan menganalisis penerapan aplikasi program Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG).

E. Sistematika Pembahasan

Untuk mengetahui secara garis besar yang dideskripsikan dalam penulisan skripsi ini, maka dapat dilihat dalam sistematika pembahasan yang merupakan

susunan keseluruhan skripsi secara singkat:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini merupakan pendahuluan dari proses penelitian yang berisikan tentang *pertama*, latar belakang menggambarkan ruang lingkup dan kedudukan masalah yang akan diteliti dalam bentuk uraian secara deduktif, dari ruang lingkup yang paling umum hingga menitik ke masalah yang paling spesifik, yang relevan dengan judul skripsi. *Kedua*, rumusan masalah yang merupakan hasil paparan latar belakang yang dapat ditetapkan masalah yang penting yang berkaitan dengan fokus penelitian. *Ketiga*, tujuan penelitian yang mengungkapkan tentang sasaran yang ingin dicapai dengan dilaksanakannya penelitian, terhadap masalah yang telah dirumuskan. *Keempat*, manfaat penelitian yang menjelaskan manfaat akademis/teoritis dan praktis. *Kelima*, sistematika penelitian yang menjelaskan isi bab per bab secara singkat dan jelas.

BAB II KAJIAN PUSTAKA

Dalam bab ini menguraikan konsep dasar yang menjadi landasan teori atau pendapat-pendapat serta konsep-konsep yang berhubungan dengan topik penulisan skripsi sebagai landasan untuk menganalisis dan membahas permasalahan yang terdapat di dalam penelitian. Teori tau pendapat-pendapat serta konsep-konsep dalam bab ini merupakan kutipan para ahli.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini membahas tentang metode penelitian, dimana bab ini membahas tentang langkah-langkah teknis dan praktis sehingga tujuan penelitian dapat diperoleh ketika mengambil data yang termuat dalam jenis penelitian, fokus penelitian, lokasi dan situs penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, instrument penelitian, uji keabsahan data, analisis data

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan tentang penyajian data yaitu penggambaran instansi dan lokasi penelitian yang bersangkutan beserta masalah secara kronologis menurut tujuan penelitian dan analisis khususnya pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur.

BAB V PENUTUP

Bab ini menjelaskan tentang kesimpulan dan saran dari penelitian yang dilakukan yang dapat dijadikan pertimbangan dan bermanfaat bagi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur berdasarkan analisis yang telah dilakukan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

1. Mardi (2013)

Pada penelitian yang dilakukan oleh Mardi di tahun 2013 yang berjudul “Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Pegawai terhadap Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian di Badan Administrasi Kepegawaian Daerah Kota Samarinda”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah sistem informasi manajemen pegawai memiliki pengaruh terhadap kualitas pelayanan administrasi kepegawaian pada Badan Administrasi Kepegawaian Daerah Kota Samarinda. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif asosiatif. Pada penelitian ini menggunakan sampel yang berjumlah 48 orang pegawai Badan Administrasi Daerah Kota Samarinda. Analisis data dan pengujian yang digunakan adalah analisis korelasi *product moment* dan regresi linear sederhana.

Berdasarkan penelitian yang telah digunakan, diperoleh regresi $Y = 23,077 + 0,547X$ yang berarti bahwa nilai konstanta 23,077. Kualitas pelayanan administrasi kepegawaian di Badan Administrasi Kepegawaian Daerah Kota Samarinda akan naik, bila SIMPEG ditingkatkan. Sedangkan koefisien sebesar 0,547 menunjukkan bahwa SIMPEG terjadi peningkatan nilai maka kualitas pelayanan administrasi kepegawaian akan mengalami perubahan atau peningkatan sebesar 0,547.

Dengan demikian, pada analisis ini menunjukkan bahwa variabel sistem informasi manajemen pegawai (x) berpengaruh terhadap variabel kualitas pelayanan administrasi kepegawaian (Y).

2. M. Hilmi Muzakki (2016)

Penelitian yang dilakukan oleh M. Hilmi Muzakki pada tahun 2016 dengan judul “Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan”. Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia (TELKOM) Tbk. Pusat Divisi Regional V Surabaya. Penelitian ini memiliki tujuan guna mengetahui pengaruh penggunaan teknologi informasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y). Penelitian ini menggunakan jenis *explanatory research*. Dengan menggunakan sampel 98 karyawan PT. Telkom Indonesia Tbk dan menggunakan teknik sampel jenuh. Analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, analisis inferensial dan regresi linear berganda.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa variabel bebas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan dan parsial. Dapat diketahui bahwa dari kedua variabel bebas yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan adalah kemanfaatan pengguna Teknologi Informasi (TI), karena memiliki nilai koefisien beta dan *t* hitung paling besar. Dari regresi linear berganda dapat disimpulkan bahwa variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat, yaitu kinerja karyawan sebesar 52.8%, sedangkan sisanya 47,2% merupakan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

3. Laurensius J Pasanda (2016)

Penelitian yang dilakukan oleh Laurensius J Pasanda pada tahun 2016 dengan judul “Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian Terhadap Kinerja Pegawai Negeri di Kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Palopo”. Pada penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui bagaimana penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian di BKD Kota Palopo dan untuk melihat seberapa besar pengaruh Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian terhadap kinerja pegawai di kantor BKD Kota Palopo. Penelitian ini menggunakan teknik guna meneliti adalah kuantitatif dengan metode asosiatif melalui studi lapangan dan kuesioner informan adalah para pegawai negere yang berkepentingan dalam proses SIMPEG.

Berdasarkan penelitian ini yang telah dilakukan dan perhitungan jawaban (dengan bantuan SPSS) dalam lembaran kuesioner yang telah diisi oleh informan menunjukkan bahwa pengaruh penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian terhadap Kinerja Pegawai di Kantor BKD Kota Palopo termasuk dalam kategori “kuat”, yaitu sebesar 39.7% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar SIMPEG.

Dari ketiga penelitian terdahulu yang telah dijelaskan di atas, dipilih oleh penulis sebagai bahan referensi yang relevan dalam penulisan penelitian ini. Berdasarkan deskripsi ketiga penelitian di atas, berikut adalah tabel perbandingan yang terdiri atas peneliti, judul penelitian, variabel, metode analisis dan hasil penelitian, sebagai berikut:

Tabel 2.1 Ringkasan Perbandingan Penelitian Terdahulu dengan Penelitian Sekarang

No	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Metode Analisis	Hasil
1.	Mardi (2013)	Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Pegawai terhadap Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian di BKD Kota Samarinda	Sistem Informasi Manajemen Pegawai (X). Kualitas Pelayanan Administrasi (Y)	Analisis korelasi produk moment dan analisis regresi linear sederhana	Pengaruh SIMPEG memiliki nilai positif untuk meningkatkan kualitas pelayanan administrasi kepegawaian pada BKD Kota Samarinda
2.	M. Hilmi Muzakki (2016)	Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia (TELKOM) Tbk. Pusat Divisi Regional V Surabaya)	Kemudahan Penggunaan TI (X_1), Kemanfaatan Penggunaan TI (X_2), Kinerja Karyawan (Y)	Analisis data deskriptif, analisis data inferensial (uji asumsi klasik), analisis regresi linear berganda	Penggunaan Teknologi Informasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. TELKOM Tbk. Pusat Divisi Regional V Surabaya secara simultan dan parsial
3.	Laurensius J Pasanda (2016)	Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian terhadap Kinerja Pegawai Negeri di Kantor BKD	Penerapan SIMPEG (X), Kinerja Pegawai (Y)	Analisis deskriptif, uji koefisien, korelasi, uji koefisien determinan, regresi linear sederhana	Terdapat pengaruh penerapan SIMPEG terhadap kinerja pegawai negeri di kantor BKD Kota Palopo

		Kota Palopo			yang termasuk kuat
4.	Peneliti Sekarang (2018)	Hubungan Antara Sistem Informasi Dengan Peningkatan Kinerja Pegawai (Studi Penerapan <i>E-Master</i> Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur)	Hubungan Sistem Informasi (X), Sumber Daya Manusia (X_1), Perangkat Keras (X_2), Perangkat Lunak (X_3), <i>Database</i> (X_4), Jaringan (X_5), Peningkatan Kinerja Pegawai (Y)	Analisis deskriptif, koefisien, korelasi.	Terdapat hubungan secara simultan dan parsial antara variabel bebas (sumber daya manusia, perangkat keras, perangkat lunak, <i>database</i> dan jaringan) terhadap variabel terikat kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur

Sumber: Hasil Olahan Penulis 2018

Tabel 2.2 Perbedaan dan Persamaan Dengan Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Perbedaan	Persamaan
1.	Mardi (2013)	Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Pegawai terhadap Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian di BKD Kota Samarinda	1. Variabel terikat (Y) 2. Lokasi penelitian 3. Jenis penelitian 4. Indikator SIMPEG 5. Teknik sampling dengan metode sensus	1. Variabel bebas (X) 2. Metode analisis regresi linear sederhana
2.	M. Ilham Muzakki (2016)	Pengaruh Penggunaan Teknologi	1. Variabel bebas (X) 2. Lokasi	1. Variabel terikat (Y) 2. Teknik

		Informasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia (TELKOM) Tbk. Pusat Divisi Regional V Surabaya)	Penelitian 3. Metode Analisis Data Deskriptif	sampling jenuh 3. Indikator kinerja 4. Menggunakan uji asumsi klasik 5. Menggunakan analisis regresi linear berganda
3.	Laurensius J Pasanda	Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian terhadap Kinerja Pegawai Negeri di Kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Palopo	1. Lokasi penelitian 2. Jenis penelitian 3. Indikator penelitian 4. Menggunakan uji hipotesis asosiatif	1. Variabel bebas (X) 2. Variabel terikat (Y) 3. Teknik analisis deskriptif 4. Uji koefisien korelasi 5. Uji koefisien determinan 6. Regresi linear sederhana

Sumber: Hasil Olahan Penulis, 2018

B. Administrasi Publik

1. Definisi Administrasi

Kata administrasi berasal dari kata *administration* (*to administer*).

Menurut Sjamsuddin (2006:1)

“Kata *to administer* dapat berarti *to manage* (mengelola) dan *to direct* (menggerakkan). Ini di berarti administrasi merupakan kegiatan mengelola atau menggerakkan. Kata administrasi juga berasal dari Bahasa Belanda *administratie* yang pengertiannya mencakup *stelselmatige verkrijging en verwerking van gegeven* (tata usaha), *bestuur* (manajemen organisasi), dan *beheer* (manajemen sumberdaya). Dari asal kata ini administrasi mencakup kegiatan penata usahaan dan manajemen.”

Administrasi publik menurut Chander dan Plano dalam Pasolong (2007:7) adalah proses dimana sumber daya dan personel publik diorganisir dan dikoordinasikan untuk memformulasikan, mengimplementasikan dan mengelola (*manage*) keputusan-keputusan dalam kebijakan publik merupakan seni dan ilmu (*art and science*) yang ditujukan untuk mengatur *public affairs* dan melaksanakan berbagai tugas yang telah ditetapkan. Dan sebagai suatu disiplin ilmu, administrasi publik bertujuan untuk memecahkan masalah-masalah publik melalui perbaikan atau penyempurnaan terutama di bidang organisasi, sumber daya manusia dan keuangan. Ada beberapa makna penting yang harus diingat berkenaan dengan hakekat administrasi publik, yaitu:

- a. Bidang tersebut berkaitan dengan dunia eksekutif, meskipun juga berkaitan dengan dunia yudikatif dan legislative.
- b. Bidang tersebut berkaitan dengan formulasi dan implementasi kebijakan publik.
- c. Bidang tersebut juga berkaitan dengan berbagai masalah manusiawi dan usaha kerjasama untuk mengemban tugas-tugas pemerintah.
- d. Meskipun bidang tersebut berada dengan administrasi swasta tetapi ia *overlapping* dengan administrasi swasta.
- e. Bidang tersebut diarahkan untuk menghasilkan *public goods and service*.
- f. Bidang ini memiliki dimensi teoritis dan praktis.

Berdasarkan dari beberapa uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa administrasi publik merupakan kombinasi antara suatu teori dan praktek yang mengelola tata pemerintahan dan melaksanakan berbagai tugas yang telah ditetapkan sehingga bertujuan untuk memecahkan masalah-masalah publik.

2. Peran Administrasi Publik

Menurut Frederick A. Cleeland dalam Pasolong (2007:18) menunjukkan peran administrasi publik sangat vital dalam membantu memberdayakan masyarakat dan menciptakan demokrasi. Katanya, administrasi publik diadakan untuk memberikan pelayanan publik dan manfaatnya dapat dirasakan masyarakat setelah pemerintah meningkatkan profesionalismenya, menerapkan teknik efisiensi dan efektivitas dan lebih menguntungkan lagi manakala pemerintah dapat mencerahkan masyarakat untuk menerima dan menjalankan sebagian dari tanggung jawab administrasi publik tersebut, sehingga berbentuk apa yang disebut *organized democracy*.

Sedangkan menurut Gray dalam Pasolong (2007:18) menjelaskan peran administrasi publik dalam masyarakat sebagai berikut:

- a. Administrasi publik berperan menjamin pemerataan distribusi pendapatan nasional kepada kelompok masyarakat miskin secara berkeadilan.
- b. Administrasi publik melindungi hak-hak masyarakat atas pemilikan kekayaan, serta menjamin kebebasan bagi masyarakat atas pemilikan kekayaan, serta menjamin kebebasan bagi masyarakat untuk

melaksanakan tanggung jawab atas diri mereka sendiri dalam bidang kesehatan, pendidikan dan pelayanan bagi kelompok masyarakat lanjut usia.

- c. Administrasi publik berperan melestarikan nilai-nilai tradisi masyarakat yang sangat bervariasi itu dari generasi ke generasi berikutnya, serta memberikan jaminan dan dukungan sumber-sumber sehingga nilai-nilai tersebut mampu tumbuh dan berkembang sesuai tuntutan perubahan zaman, serta dapat terus hidup bersama secara damai, serasi dan selaras dengan budaya lain di lingkungannya.

Administrasi publik merupakan medan dimana para aparat pemerintah atau pegawai negeri melaksanakan pekerjaan-pekerjaan yang berkaitan dengan sektor publik khususnya penyediaan pelayanan bagi kepentingan publik maka peran administrasi publik sangat menentukan kestabilan, ketahanan, dan kesejahteraan suatu negara. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa peran administrasi untuk memberikan pelayanan dengan semaksimal mungkin kepada masyarakat berupa keamanan, kesehatan, pendidikan dan lain sebagainya sehingga masyarakat dapat merasakan kepuasan.

3. Perkembangan Teori Administrasi Publik

Pada perkembangan paradigma administrasi publik ini ditandai dengan terjadinya pergeseran dari satu paradigma ke paradigma lain yang memiliki sebab. Pergeseran paradigma ini menimbulkan munculnya aneka ragam pendekatan dan teori, aneka pendekatan dan teori tersebut umumnya diambil

dari berbagai disiplin ilmu lain diluar studi administrasi publik. Seperti halnya ilmu politik, ekonomi, sosiologi, psikologi, hukum, manajemen dan sebagainya.

Salah satu perkembangan paradigma administrasi publik yaitu dengan munculnya paradigma *New Public Management* (NPM) yang pertama kali muncul di Amerika Serikat pada akhir abad 20 dan memasuki abad 21. Munculnya paradigma ini ditandai dengan perubahan yang ada pada administrasi secara meningkat, dimulai dari perubahan teknologi yang semakin meningkat dengan adanya arus globalisasi dan liberasi di sektor yang penting seperti halnya ekonomi, politik maupun budaya. Alasan munculnya *new public management* menurut Islamy dalam Lely (2016:138) Praktek pelayanan publik yang diselenggarakan melalui model birokrasi ala Weberian yang cenderung melahirkan dampak negatif seperti struktur birokrasi yang terlalu hirarkis yang ternyata semakin mendorong merebaknya ekonomi biaya yang tinggi (*high cost economy*), merajalelanya prosedur yang kaku (*red tape*), rendahnya inisiatif dan tanggung jawab aparat, serta makin kuat budaya mediokrasi dan inefisiensi.

New Public Management memiliki dua kelemahan serius dalam hal menetapkan apa yang harus dilakukan. Seacara, umum gagal untuk mengumpulkan bukti-bukti untuk mendukung klaimnya bahwa NPM, seperti yang diterapkan di negara-negara *Organization for Economic and Development*), telah terbukti unggul daripada pendekatan analisis manajemen publik lainnya. Sebuah pandangan umum mengatakan bahwa NPM bukanlah sebuah teori tunggal tetapi “payung” yang mencakup hal-hal yang umum

dilakukan, penggambaran dari sebuah perniagaan, manajemen ekonomi kelembagaan baru, akuntansi dan filosofi demokrasi modern.

Tujuan *new public management* adalah untuk merubah administrasi publik sedemikian rupa sehingga, misal belum bisa menjadi perusahaan, ia bisa lebih bersifat seperti perusahaan. Administrasi publik sebagai penyedia jasa bagi warga harus sadar akan tugasnya untuk menghasilkan layanan yang efisien dan efektif. Tetapi, dilain pihak ia tidak boleh berorientasi pada laba. Padahal ini wajib, bagi sebuah perusahaan kalau ia ingin tetap bertahan dalam pasar yang penuh persaingan. Konsep *new public management* pada dasarnya mengandung tujuh komponen utama, yaitu:

- a. Manajemen professional di sektor publik
- b. Adanya standar kinerja dan ukuran kinerja
- c. Penekanan yang lebih besar terhadap pengendalian *output* dan *outcome*
- d. Pemecahan unit-unit kerja di sektor publik
- e. Menciptakan persaingan di sektor publik
- f. Pengadopsian gaya manajemen di sektor bisnis ke dalam sektor publik
- g. Penekanan pada disiplin dan penghematan yang lebih besar dalam menggunakan sumber daya.

C. Sistem Informasi Manajemen

1. Definisi Sistem Informasi Manajemen

Sistem Informasi Manajemen menurut Taufiq (2013:58) yaitu:

“sistem informasi manajemen merupakan kumpulan dari subsistem yang saling terintegrasi dan berkolaborasi yang digunakan untuk membantu manajer dalam menyelesaikan masalah dan memberikan informasi yang berkualitas kepada manajer dengan cara mengolah data dengan komputer sehingga memiliki nilai tambah dan manfaat bagi penggunanya. Sistem informasi manajemen merupakan penggunaan komputer oleh organisasi yang membantu untuk mengolah data dan memberikan informasi yang berkualitas.”

Menurut Rochaety, dkk (2013:10) mengungkapkan bahwa sistem informasi manajemen merupakan suatu perpaduan antara sumber daya manusia dan aplikasi teknologi informasi yang digunakan untuk memilih, menyimpan, mengolah dan mengambil keputusan sebuah perusahaan atau organisasi. Diungkapkan oleh Syamsi (2000:101) bahwa sistem informasi manajemen dalam pelaksanaannya menggunakan alat bantu komputer, hal tersebut dapat membantu pemimpin untuk memperoleh informasi yang lengkap, *up-to-date* dan terpercaya dan masih aktual. Sehingga, sistem informasi manajemen dapat digunakan untuk pengambilan keputusan yang efektif.

Berdasarkan beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa sistem informasi manajemen merupakan kumpulan subsistem yang terintegrasi satu sama lain dengan mengolah suatu informasi yang terintegrasi satu sama lain dan memerlukan sumber daya manusia yang selanjutnya informasi tersebut dapat digunakan manajemen seperti dalam proses pengambilan keputusan yang efektif.

2. Manfaat dan Tujuan Sistem Informasi Manajemen

Penggunaan sistem informasi manajemen memiliki beberapa manfaat yang dapat digunakan organisasi dalam mempermudah pekerjaan. Menurut Taufiq

(2013:63) manfaat dari penggunaan sistem informasi manajemen, yaitu:

- a. Meningkatkan aksesibilitas data yang tersaji secara tepat waktu dan akurat bagi para pemakai tanpa mengharuskan adanya sistem informasi.
- b. Menjamin tersedianya kualitas dan ketrampilan dalam memanfaatkan sistem informasi secara kritis.
- c. Mengembangkan proses perencanaan yang efektif.
- d. Mengidentifikasi kebutuhan-kebutuhan akan ketrampilan pendukung sistem informasi.
- e. Menetapkan investasi yang akan diarahkan pada sistem informasi.
- f. Mengantisipasi dan memahami konsekuensi-konsekuensi ekonomis dari sistem informasi dan teknologi baru.
- g. Memperbaiki produktivitas dalam aplikasi pengembangan dan pemeliharaan sistem.
- h. Organisasi menggunakan sistem informasi manajemen untuk mengolah transaksi-transaksi mengurangi biaya dan menghasilkan pendapatan sebagai salah satu produk atau pelayanan mereka.

Dalam penggunaan sistem informasi manajemen manfaat yang paling terlihat yaitu pengolahan data yang dilakukan menggunakan komputer telah memberikan banyak kemudahan bagi aparatur sipil negara untuk menyelesaikan tugasnya. Syamsi (2000:101) mengemukakan bahwa tujuan dari penggunaan sistem informasi manajemen memiliki kemampuan untuk memberikan macam-macam dan jumlah informasi yang benar-benar dibutuhkan oleh organisasi, selain itu sistem informasi manajemen dapat menyampaikan informasi yang memenuhi persyaratan (lengkap, sesuai kebutuhan, terpercaya dan masih aktual) dan mudah dimengerti oleh pimpinan yang dapat digunakan untuk pengambilan keputusan yang efektif.

3. Komponen Sistem Informasi Manajemen

Sistem informasi manajemen merupakan sekumpulan komponen sub sistem yang saling terintegrasi dan bekerjasama dengan memproses data sehingga memiliki manfaat bagi penggunaannya. James A O'Brien (2005)

dalam Taufiq (2013:65) mengemukakan bahwa sistem informasi manajemen memiliki komponen-komponen, yaitu:

- a. Manusia, dalam ilmu manajemen manusia disebut dengan sumber daya manusia yang terdapat dalam organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas. Dalam penelitian ini, yang dimaksud adalah pengguna yang secara langsung menggunakan sistem informasi manajemen tersebut.
- b. Perangkat Keras (*Hardware*), sebuah alat yang memiliki tampilan fisik dan memiliki fungsi untuk memasukkan data, memproses data dan menampilkan data atau informasi.
- c. Perangkat Lunak (*Software*), kumpulan program elektronik yang digunakan menyuruh komputer untuk melakukan sesuatu sehingga menghasilkan output yang diinginkan.
- d. *Database*, kumpulan data yang saling berhubungan satu sama lain. Basis data atau *database* tersimpan dalam perangkat keras, serta diolah atau dimanipulasi dengan menggunakan perangkat lunak.
- e. Jaringan, merupakan sistem komunikasi data yang saling terhubung sehingga dapat digunakan untuk berkomunikasi serta bertukar aplikasi data.

4. Definisi Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG)

Menurut Nugroho (2008:170) Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian atau yang biasa disebut SIMPEG merupakan sebuah sistem informasi yang terpadu dan berguna untuk mengolah data kepegawaian, meliputi pendataan

aparatur sipil negara (ASN), pengolahan data, prosedur atau tata kerja, sumber daya manusia dan teknologi informasi. SIMPEG diharapkan dapat menghasilkan informasi yang cepat dan lengkap dan akurat dalam rangka mendukung administrasi kepegawaian.

Dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) Pasal 1 ayat (6) definisi SIMPEG adalah rangkaian informasi dan data mengenai Aparatur Sipil Negara yang disusun secara sistematis, menyeluruh dan terintegrasi dengan berbasis teknologi yang digunakan untuk menunjang proses administrasi kepegawaian. Selain itu SIMPEG juga memiliki fungsi antara lain untuk menunjang dan mempercepat proses pelayanan kepegawaian, baik jabatan, kenaikan pangkat dan pensiun.

Dalam Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 17 Tahun 2000 tentang Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian Departemen Dalam Negeri dan Pemerintahan Daerah menyebutkan bahwa:

“Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) merupakan suatu totalitas terpadu yang terdiri dari perangkat pengolah meliputi pengumpul prosedur, tenaga pengolah dan perangkat lunak, perangkat penyimpanan meliputi pusat data dan bank data serta perangkat komunikasi yang saling berkaitan, saling ketergantungan dan saling menentukan dalam rangka penyediaan informasi di bidang kepegawaian”.

Dengan demikian berdasarkan beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) adalah aplikasi yang berbasis web dan digunakan untuk menunjang proses administrasi kepegawaian. Selain itu, terbentuknya SIMPEG dapat memenuhi kebutuhan dan bermanfaat dalam pengelolaan pendayagunaan ASN di pusat maupun daerah.

5. Maksud, Tujuan dan Sasaran Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian

Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian mempunyai peran penting dalam memberikan informasi kepegawaian kepada seluruh pegawai yang ada. Lahirnya Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) berdasarkan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian khususnya pasal 34 ayat (2) yang menyatakan perlunya pelaksanaan dan pemeliharaan informasi kepegawaian dengan memanfaatkan penggunaan teknologi. Maka informasi kepegawaian jauh akan lebih akurat dan valid. Dengan adanya Sistem Informasi Manajemen Kepegawai (SIMPEG) merupakan suatu totalitas terpadu terdiri atas perangkat pengolah meliputi pendataan pegawai, pengolahan data, prosedur, tata kerja, sumber daya manusia dan teknologi informasi guna menghasilkan informasi cepat lengkap dan akurat dalam rangka mendukung administrasi kepegawaian.

Dalam pembangunan dan pengembangan SIMPEG sendiri memiliki maksud dan tujuan. Maksud dari pembangunan dan pengembangan SIMPEG berdasarkan Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 17 Tahun 2000 tentang Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian Departemen Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah antara lain:

- a. Terciptanya sistem pengumpulan dan pengolahan data kepegawaian yang bersifat standart dan seragam dengan cara pengolahan data tersebar (*distributed data processing*).
- b. Terbentuknya *database* (himpunan data) kepegawaian yang dapat menampung kebutuhan dan bermanfaat bagi proyeksi perencanaan

dan pelaksanaan pendayagunaan apartur negara di pusat maupun di daerah.

Sedangkan tujuan SIMPEG adalah terciptanya *database* kepegawaian mulai dari tingkat Kabupaten/Kota, Provinsi, dan Departemen Dalam Negeri yang dapat menampung, mengolah, menyimpan, menemukan kembali dan mendistribusikan data pegawai/aparatur sipil negara. Tujuan Penerapan SIMPEG, yaitu:

- a. Standarisasi Sistem Informasi Kepegawaian sebagai media dalam pelayanan, pengawasan dan pengendalian administrasi kepegawaian.
- b. Tersedianya *database* kepegawaian yang *uptodate* sebagai media data *sharing* bagi instansi dan *stakeholders*.
- c. Sebagai bahan perencanaan, pembinaan, pengembangan, pengambilan kebijakan dibidang manajemen kepegawaian dan pelayanan kepegawaian.
- d. Meningkatkan efesiensi dan efektivitas instansi pemerintah.
- e. Meningkatkan pelayanan dan kemudahan bagi aparatur sipil negara dan *stakeholders*.
- f. Penerapan *good governance and clean government*.
- g. Meminimalisir kesenjangan pengetahuan sumber daya manusia dalam pengelolaan data kepegawaian.

Selain itu terdapat sasaran SIMPEG yang hendak dicapai, yaitu:

- a. Penyeragaman dan penstandarisasian pengolahan data aparatur sipil negara di Departemen Dalam Negeri, Provinsi dan Kabupaten/Kota dengan berpedoman pada petunjuk pelaksana yang ditetapkan oleh Menteri Dalam Negeri.
- b. Terciptanya mekanisme pendistribusian data yang diawali dari Kabupaten/Kota, Provinsi hingga Departemen Dalam Negeri melalui jaringan komunikasi data, sehingga diperoleh data yang cepat, tepat dan akurat serta berkesinambungan.
- c. Terwujudnya SIMPEG sesuai dengan perkembangan teknologi informatika dan terbentuknya komunikasi data mulai dari Kabupaten/Kota, Provinsi dan Departemen Dalam Negeri, serta tersajinya informasi kepegawaian yang cepat, tepat dan akurat guna menunjang pengambilan keputusan bagi pimpinan.

6. Indikator-Indikator Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian

Menurut pendapat James O'Brien (2005) dalam Taufiq (2013:65) seperti yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat diperoleh indikator-indikator komponen SIMPEG, meliputi:

- a. Sumber Daya Manusia
- b. Perangkat Keras (*Hardware*)
- c. Perangkat Lunak (*Software*)
- d. *Database*
- e. Jaringan

7. Kinerja Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian

Menurut Raymond M (2001:44), keberhasilan kinerja Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) tentunya juga dipengaruhi oleh adanya sumber daya yang mendukung. James O' Brien dalam Raymond (2001: 44) menyebutkan bahwa sumber daya sistem informasi terdiri dari:

- a. Sumber Daya Manusia, sumber daya terpenting yang dibutuhkan dalam setiap sistem informasi adalah manusia. Sumber daya yang dimaksud adalah *end users* dan *information system specialist*.
- b. *Hardware resource*, konsep *hardware resource* meliputi secara fisik dan materi yang digunakan dalam proses informasi sumber daya ini tidak hanya berhubungan dengan mesin tetapi juga dengan segala macam bentuk media yang digunakan untuk menyimpan data yang tampak secara fisik.
- c. *Software resource*, merupakan keseluruhan instruksi dari proses pengolahan informasi. Sumber daya ini tidak hanya berupa

keseluruhan instruksi dari proses pengolahan informasi yang diarahkan dan mengendalikan hardware computer, yang dinamakan program, tetapi juga meliputi keseluruhan instruksi proses pengolahan informasi yang dibutuhkan oleh users yang dinamakan prosedur.

- d. *Data resource*, data *resource* pada sistem informasi pada umumnya dikelompokkan menjadi database dan *knowledge base*. Database melakukan proses dan mengorganisasikan data, sedangkan *knowledge base* menyimpan pengetahuan dalam berbagai bentuk.
- e. *Network resource*, konsep ini meliputi *communication media* dan *network support*.

8. Pengaruh Penerapan SIMPEG Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Komalasari (2014:110) yaitu:

“pada dasarnya SIMPEG merupakan sistem informasi manajemen yang digunakan oleh instansi pemerintah untuk meningkatkan keterbukaan formasi, mempermudah pekerjaan aparatur sipil negara serta sebagai analisis dan formulasi kebijakan dalam implementasinya di bidang kepegawaian dengan menggunakan sistem komputerisasi *database* kepegawaian.”

SIMPEG sendiri memiliki fungsi utama yaitu menghasilkan suatu keluaran (*output*) berupa laporan yang dapat digunakan untuk pengambilan keputusan manajerial. Pada dasarnya kinerja individu, motivasi dan retensi aparatur sipil negara merupakan faktor utama bagi instansi untuk memaksimalkan efektivitas sumber daya manusia individual. Sumber Daya Manusia memiliki peran tersendiri dalam organisasi yang “sebenarnya” tergantung pada apa yang diharapkan oleh pemimpin atau manajemen atas. Menurut Mathis dan Jackson

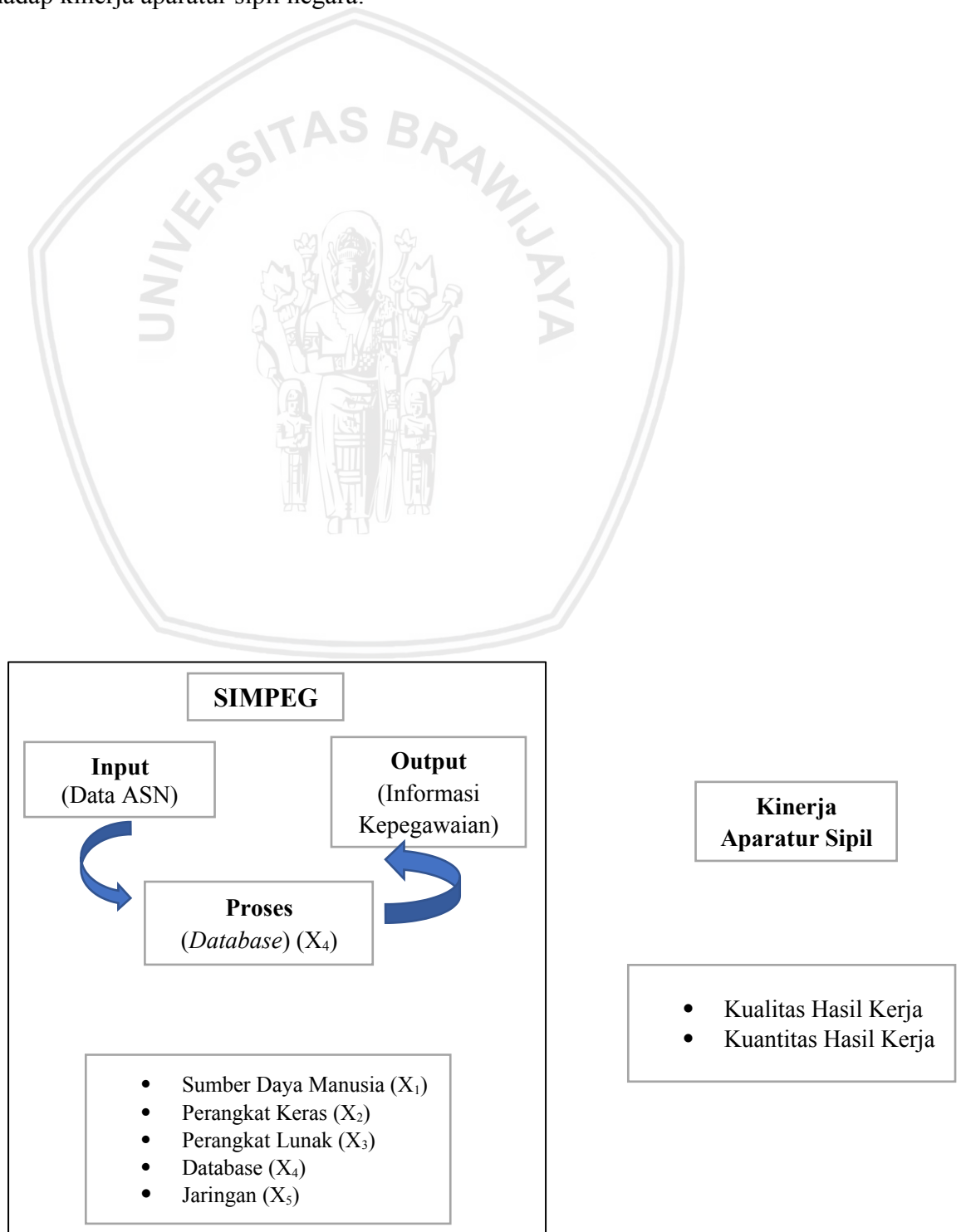
(2006:113) aktivitas sumber daya manusia harus dikembangkan, dievaluasi dan diubah bila perlu sehingga dapat memberikan kontribusi pada kinerja kompetitif instansi dan individu di tempat kerja.

Selain itu, pendapat Mathis dan Jackson (2006:114) peralatan dan teknologi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja aparatur sipil negara sebagai bentuk dukungan organisasi. Seperti halnya perangkat keras, perangkat lunak, *database*, dan jaringan yang terdapat dalam sistem informasi merupakan suatu peralatan dan teknologi yang disediakan oleh instansi.

Sistem informasi manajemen yang terdiri dari *input*, proses dan *output*. SIMPEG memiliki masukan (*input*) yang berupa data aparatur sipil negara lalu data tersebut dimasukkan kedalam *database*. Dari data yang sudah di *input* akan diolah dengan komponen-komponen SIMPEG, yang terdiri atas: sumber daya manusia, perangkat keras, perangkat lunak, dan jaringan. Adapun hasil (*output*) dari pengolahan data yang dilakukan oleh SIMPEG akan menghasilkan informasi kepegawaian.

Penggunaan SIMPEG yang merupakan sistem informasi manajemen yang baru, maka dibutuhkan kinerja aparatur sipil yang baik. Aparatur sipil negara dituntut agar menguasai SIMPEG untuk mempermudah pekerjaan, sehingga pekerjaan yang awalnya dilakukan secara manual dan membutuhkan waktu lama dalam pengerjaannya menjadi lebih cepat dan memiliki hasil yang akurat. Selain itu, informasi yang terdapat dalam SIMPEG dapat digunakan oleh pemimpin untuk mengambil keputusan manajerial yang berkaitan dengan

administrasi kepegawaian. Dengan demikian, hal ini sejalan dengan penelitian yang terkait studi penerapan SIMPEG oleh Laurensius (2016:120) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara kuat antar variabel penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) terhadap kinerja aparatur sipil negara. Berikut merupakan gambar model pengaruh SIMPEG terhadap kinerja aparatur sipil negara:



Gambar 2.1 Desain Pengaruh SIMPEG terhadap Kinerja ASN
Sumber: Lela Fitria, 2016

D. Kinerja Aparatur Sipil Negara

1. Definisi Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN)

Menurut As'ad dalam Riani (2013: 61) *job performance* atau kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Pada dasarnya kinerja setiap aparatur sipil negara pasti berbeda-beda. Perbedaan kinerja dapat terjadi karena perbedaan kemampuan, ketrampilan dan motivasi yang dimiliki oleh aparatur sipil negara itu sendiri.

Sedangkan definisi kinerja menurut Swasto (2011: 54) adalah hasil prestasi yang telah dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan untuk melakukan pekerjaan tersebut. Namun disisi lain, kinerja sendiri didefinisikan sebagai tindakan atau pelaksanaan tugas yang telah diselesaikan seseorang atau kelompok orang dalam kurun waktu tertentu dan dapat diukur untuk mengetahui hasilnya.

Dari beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja aparatur sipil negara merupakan suatu hasil dari pekerjaan maupun prestasi kerja yang telah dicapai seorang aparatur sipil negara sesuai dengan persyaratan pekerjaan dan standar yang berlaku pada organisasi tersebut dengan

wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Aparatur Sipil Negara

Dalam kinerja aparatur sipil negara terdapat faktor yang mempengaruhi, menurut Mathis dan Jackson (2006: 113-114) menyebutkan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja individu adalah sebagai berikut: Kinerja (*performance-P*) – Kemampuan (*Ability-A*) x Usaha (*Effort-E*) x Dukungan (*Support-S*). Faktor yang mempengaruhi kinerja individu tersebut dapat diuraikan, yaitu:

- a. Kemampuan
 - 1) Bakat
 - 2) Minat
 - 3) Faktor Kepribadian
- b. Usaha yang Dicurahkan
 - 1) Motivasi
 - 2) Etika Kerja
 - 3) Kehadiran
 - 4) Rancangan Tugas
- c. Dukungan Organisasional
 - 1) Pelatihan dan Pengembangan
 - 2) Peralatan Teknologi
 - 3) Standar Kinerja
 - 4) Manajemen dan Rekan Kerja

Komponen faktor yang mempengaruhi kinerja memiliki keterkaitan satu sama lain dan tidak dapat dipisahkan atau dihilangkan salah satu. Adapun Kinerja individual dapat meningkat sampai ketiga komponen faktor tersebut ada dalam diri aparatur sipil negara. Akan tetapi, kinerja individual dapat menurun apabila salah satu komponen faktor dikurangi atau tidak ada.

3. Pengukuran Kinerja Aparatur Sipil Negara

Perlunya pengukuran terhadap kinerja dilakukan untuk mengetahui apakah selama pelaksanaan kinerja terdapat penyimpangan dari rencana yang telah ditentukan atau apakah kinerja dapat dilakukan sesuai dengan jadwal yang ditentukan atau apakah hasil kinerja telah tercapai sesuai dengan yang diharapkan (Wibowo, 2011: 319).

Pengukuran kinerja sendiri dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang telah dicapai sekarang dengan hasil kerja yang sebelumnya. Selain itu juga, pengukuran kinerja dapat diukur dengan membandingkan hasil pekerjaan aparatur sipil negara dengan pekerjaan aparatur sipil negara lainnya untuk jenis dan tingkat pekerjaan yang sama. Menurut Wibowo (2011:320) menyatakan bahwa pengukuran kinerja yang tepat dapat dilakukan dengan cara, sebagai berikut:

- a. memastikan bahwa persyaratan yang diinginkan pelanggan telah terpenuhi;
- b. mengusahakan standar kerja untuk menciptakan perbandingan;
- c. mengusahkan jarak bagi orang untuk memonitor tingkat kinerja;
- d. menetapkan arti penting masalah kualitas dan menentukan apa yang perlu prioritas perhatian;
- e. menghindari konsekuensi dari rendahnya kualitas;
- f. mempertimbangkan penggunaan sumber daya;
- g. mengusahakan umpan balik untuk mendorong usaha perbaikan.

Dalam pengukuran kinerja memiliki beberapa manfaat yang dapat digunakan dalam mengembangkan organisasi. Menurut Bangun (2012:99) manfaat pengukuran kinerja, sebagai berikut:

- a. Evaluasi antar individu dalam organisasi, evaluasi dapat dilakukan dengan menentukan jumlah dan jenis kompensasi. Evaluasi digunakan sebagai dasar memutuskan pemindahan pekerjaan pada posisi yang tepat, promosi pekerjaan, mutasi atau demosi, sampai pemberhentian aparatur sipil negara.
- b. Pengembangan diri setiap individu dalam organisasi, pengembangan dapat dilakukan dengan memberikan pengembangan baik melalui pendidikan bagi yang kurang memiliki pengetahuan, maupun pelatihan bagi yang kurang terampil.
- c. Pemeliharaan sistem, pengembangan organisasi dari individu dengan evaluasi pencapaian tujuan oleh individu atau kelompok, perencanaan sumber daya manusia, penentuan dan identifikasi kebutuhan pengembangan organisasi serta audit atas sistem sumber daya manusia.
- d. Dokumentasi, berkaitan dengan keputusan-keputusan manajemen sumber daya manusia, pemenuhan secara legal manajemen sumber daya manusia dan digunakan sebagai kriteria untuk menguji validitas.

Berdasarkan penjelasan dan manfaat dari pengukuran kinerja di atas, maka dapat disimpulkan bahwa pentingnya pengukuran kinerja terhadap aparatur sipil negara yang dilakukan dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Hal ini

disebabkan karena dengan adanya pengukuran kinerja aparatur sipil negara. organisasi atau perusahaan dapat mengetahui bagaimana kinerja aparatur sipil negara selama ini. Dengan adanya pengukuran kinerja akan memberikan manfaat sebagai dasar tindak lanjut dalam posisi pekerjaan aparatur sipil negara dimasa yang akan datang.

4. Indikator Kinerja Aparatur Sipil Negara

Menurut Wibowo (2007:7) bahwa indikator kinerja ditentukan oleh tujuan yang hendak dicapai, sehingga dalam penelitian ini diperoleh indikator-indikator kinerja aparatur sipil negara yang relevan dengan penelitian ini menurut Dharma (2003:46) yaitu, sebagai berikut:

a. **Kualitas Hasil Kerja**

Kualitas hasil kerja dapat diukur dari kesempurnaan pekerjaan yang dihasilkan oleh aparatur sipil negara dengan kemampuan dan ketrampilan yang dimiliki.

b. **Kuantitas Hasil Kerja**

Kuantitas hasil kerja merupakan jumlah pekerjaan yang dihasilkan oleh aparatur sipil negara dinyatakan dalam istilah, seperti jumlah aktivitas yang diselesaikan.

c. **Ketepatan Waktu**

Ketepatan waktu merupakan tingkat pekerjaan yang diselesaikan pada waktu yang ditetapkan, dilihat dari sudut penyesuaian dengan hasil pekerjaan serta memanfaatkan waktu yang tersedia untuk pekerjaan lain.

E. *E-Master*

1. Definisi *E-Master*

Electronic Government (e-government) merupakan penggunaan dan pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi yang dilakukan oleh pemerintah dengan tujuan dapat tercipta komunikasi antara pemerintah dengan masyarakat seiring dengan perkembangan zaman. Dengan penerapan *e-government* diharapkan dapat meningkatkan kinerja pemerintah, serta memenuhi kebutuhan masyarakat akan transparansi dan akuntabilitas informasi keuangan pemerintah dengan tujuan mencapai *good governance*. Pengaplikasian *e-government* dapat pada legislatif, eksekutif dan yudikatif yang berarti pada seluruh birokrat dapat diterapkan untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi pelayanan publik serta menungjang kinerja pegawai.

Menurut *The World Bank Group* (2002:6) yang mendefinisikan *e-government* sebagai berikut: “*e-government* berhubungan dengan penggunaan teknologi informasi (seperti *Wide Area Network*, Internet, dan *mobile computing*) oleh organisasi pemerintahan yang mempunyai kemampuan membentuk hubungan dengan warga negara, nisnis dan organisasi lain dalam pemerintahan.” Menurut Zweers and Planque dalam Indrajit (2004:104)

selain lembaga-lembaga dan para ahli, setiap negara mendefinisikan *e-government* secara beragam. Seperti halnya Pemerintah Amerika Serikat yang mendefinisikan *e-government* secara singkat yaitu: “*E-government refers to the delivery of government information and services online through the Internet or other digital means.*” (*e-government* mengacu pada penyampaian informasi dan layanan online pemerintah melalui internet atau alat digital lainnya).

Secara konseptual, konsep dasar dari *e-government* sebenarnya adalah bagaimana memberikan pelayanan melalui elektronik (*e-service*), seperti melalui internet, jaringan telepon seluler dan komputer. Dengan adanya pengembangan *e-government* ini, maka seiring dengan itu dilakukan pula penataan system manajemen informasi dan proses pelayanan publik dan mengoptimalkan pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi. Adapun ruang lingkup dari *e-government* itu sendiri mencakup interaksi antara pemerintah dan masyarakat (*G2C-government to citizens*), pemerintah dan perusahaan bisnis (*G2B-government to business*), antara pemerintah dan pemerintah (*G2G-government to government*) dan juga antara pemerintah dengan pegawai (*G2E-government to employes*).

Dengan demikian berdasarkan definisi yang telah dikemukakan di atas, setidaknya terdapat tiga karakteristik utama dari *e-government*, yaitu:

- a. merupakan suatu mekanisme interaksi baru antara pemerintah dan masyarakat dan kalangan lain yang berkepentingan (*stakeholders*).
- b. melibatkan penggunaan teknologi informasi dan komunikasi.

- c. memperbaiki mutu (kualitas) pelayanan publik. Meskipun demikian dalam kenyataannya tidak ada standar baku dalam pengembangan *e-government*.

Dengan berkembangnya *e-government* dan mulai di implementasikan di jajaran pemerintahan khususnya Pemerintah Provinsi Jawa Timur terlebih pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur yang sudah terlebih dahulu mengimplementasikan *e-government* dengan wujud *website* bkd.jatimprov.go.id melalui beberapa fasilitas yang telah disediakan oleh BKD Provinsi Jawa Timur. Selain itu bentuk penerapan kebijakan *e-government* lainnya yaitu dengan terbentuknya Manajemen ASN Terpadu dan Terintegrasi (MASTER) yang merupakan nama dari sistem yang dibentuk. Sistem ini dibentuk dalam rangka keperluan persiapan khususnya serah terima Pegawai, Pendanaan, Sarana dan Prasarana serta Dokumen (P3D) bidang Pendidikan Menengah dari Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota ke Pemerintah Daerah Provinsi.

Dengan diterapkannya *e-government* di Pemerintah Daerah yang berarti harus diawali dari Sumber Daya Manusia (SDM) yang merupakan salah satu faktor penting penunjang terlaksananya *e-government* dan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan, pada hakikatnya SDM yang dipekerjakan di sebuah institusi maupun perusahaan sebagai penggerak tujuan dari institusi maupun perusahaan tersebut.

Perkembangan terbaru yang memandang pegawai bukan sebagai sumber daya belaka, melainkan lebih berupa modal atau aset bagi institusi maupun organisasi. Karena itu muncullah istilah baru di luar *Human Resource* (HR), yaitu *Human Capital* (HC). Dari sini SDM dilihat bukan sekedar sebagai aset utama, tetapi aset yang bernilai dan dapat dilipatgandakan, dikembangkan (bandingkan dengan portofolio investasi) dan juga bukan sebaliknya sebagai *liability* (beban, cost). Disini perspektif SDM sebagai investasi bagi institusi atau organisasi lebih mengemuka. Secara garis besar, pengertian SDM merupakan individu yang bekerja sebagai penggerak organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. HRIS sebagai unit organisasi yang terdiri dari personel yang mengolah data sumber daya manusia dengan menggunakan teknologi komputer dan non komputer.

Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (SISDM/HRIS) merupakan bentuk pertemuan antara bidang ilmu manajemen sumber daya manusia (MSDM) dan teknologi informasi. Sistem yang dapat menggabungkan MSDMM sebagai suatu disiplin yang utamanya mengaplikasikan bidang teknologi informasi ke dalam aktivitas-aktivitas MSDM seperti dalam hal perencanaan dan menyusun sistem pemrosesan data dalam serangkaian langkah-langkah yang terstandarisasi dan terangkum dalam suatu aplikasi.

Sistem MASTER ini dibangun dengan menggunakan web base, sehingga bisa diakses melalui internet dengan menggunakan browser, sehingga akan didapatkan data secara *realtime*, cepat, mudah dan tidak terbatas jarak dan

waktu. Pada sistem ini terdapat admin dan operator yang hanya perlu satu kali *login* agar bisa mengakses data dan seluruh layanan kepegawaian. Selain itu, semua dokumen Tata Naskah ASN discan untuk diubah menjadi *Digital Document* (JPG/JPEG, PDF) kemudian diupload kedalam *Digital Archive* dan diberi kose sesuai dengan lemari penyimpanan fisik tata naskahnya sehingga sistem *paperless* bisa terwujud dan berjalan dengan baik. Seperti yang sudah dijelaskan *Human Resource Information System* (HRIS) menggunakan banyak user dengan *priviledge* (kewenangan) yang berbeda-beda. *User* ini dibagi dalam berbagai tingkatan sebagai berikut:

a. BKD

- 1) Admin Sistem, mempunyai kewenangan penuh terhadap HRIS dan sub-sub sistem yang dibangun.
- 2) Operator, mempunyai kewenangan dalam *Insert*, *Update*, *Delete* data yang diperlukan demi kelangsungan berjalannya sistem. Data tersebut didapat dari internal atau eksternal BKD.
- 3) Operator Bidang, emmpunyai kewenangan sesuai dengan tupoksi bidang masing-masing dalam pelayanan kepegawaian baik verifikasi atau update status usulan layanan kepegawaian.

b. Operator SKPD

Mempunyai kewenangan *Insert* dan *Update* data yang diperlukan, memverifikasi perubahan data yang dilakukan ASN dan mengusulkan

serta memantau layanan kepegawaian bagi ASN di SKPD masing-masing.

c. ASN

Mempunyai kewenangan *Insert* dan *Update* data pribadi dan bisa memantau usulan layanan kepegawaian masing-masing individu.

Sistem MASTER ini dibangun *full services* agar semua pergerakan data dapat dipantau dan diketahui prosesnya. Layanan yang dibangun menggunakan pelayanan satu pintu (*one stop service*) lewat aplikasi *online* dengan sistem *Single Sign On* (SSO) yaitu operator SKPD cukup sekali login dan bisa mengakses seluruh layanan kepegawaian yang disediakan. Setiap ASN diberi akses untuk melihat dan update datanya (data atau dokumen elektronik), serta memantau layanan yang diajukan. Harapannya kualitas data individu ASN bisa terjaga dengan baik dan pekerjaan operator SKPD dan BKD tugasnya semakin ringan. Dengan demikian terbentuknya sistem MASTER memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai Badan Kepegawaian Provinsi Jawa Timur itu sendiri.

Dengan demikian adanya HRIS dapat memberikan informasi dan memudahkan pegawai maupun ASN tentang pengelolaan data dan layanan kepegawaian. Selain itu aplikasi HRIS mengintegrasikan seluruh layanan kepegawaian di BKD Provinsi Jawa Timur.

2. Manfaat dan Fungsi E-Master

Dengan diterapkannya *e-government* pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur sangat diharapkan membawa manfaat yang optimal di

lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur dan tata pemerintahan yang baik terhadap semua masyarakat khususnya ASN yang berada di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur. Meninjau segi manfaat dari *e-government* terlebih dahulu yaitu:

- a. Meningkatkan transparansi, kontrol dan akuntabilitas penyelenggaraan pemerintahan dengan harapan mencapai *Good Governance* dalam pemerintahan.
- b. Memperbaiki kualitas pelayanan pemerintah kepada para *stakeholdernya* (masyarakat, kalangan bisnis dan industri) terutama dalam hal kinerja efektifitas dan efisiensi diberbagai bidang kehidupan bernegara.
- c. Menurunkan biaya administrasi yang dikeluarkan pemerintah maupun *stakeholdernya* untuk kebutuhan aktivitas sehari-hari,
- d. Meningkatkan kecepatan berbagai permintaan dan ketepatan pelayanan publik terhadap permintaan dan pertanyaan masyarakat.
- e. Dapat menyediakan akses pelayanan untuk semua departemen atau Lembaga Pemerintah Non Departemen (LPND) pada semua tingkatan.
- f. Memberikan asistensi kepada ekonomi lokal maupun nasional.
- g. Memberikan peluang bagi pemerintah untuk mendapatkan sumber-sumber pendapatan baru melalui interaksinya dengan berbagai pihak yang berkepentingan.
- h. Sebagai sarana untuk menyalurkan umpan balik secara bebas tanpa perlu ada rasa takut dan khawatir.

- i. Menciptakan lingkungan masyarakat yang tanggap menghadapi segala permasalahan yang timbul sesuai dengan perubahan tren global.
- j. Memberdayakan masyarakat dan pihak-pihak lain sebagai mitra pemerintah dalam proses pengambilan keputusan berbagai kebijakan publik secara demokratis. (Indrajit, 2004)

Selain itu menurut Junaidi (2005: 444) manfaat dan tujuan dari *e-government* adalah sebagai berikut:

- a. Meningkatkan efisiensi pemerintah,
- b. Memberikan berbagai layanan kepada masyarakat secara lebih baik.
- c. Memberikan akses informasi kepada publik secara luas.
- d. Menjadikan penyelenggaraan pemerintah lebih bertanggung jawab dan transparan kepada masyarakat.

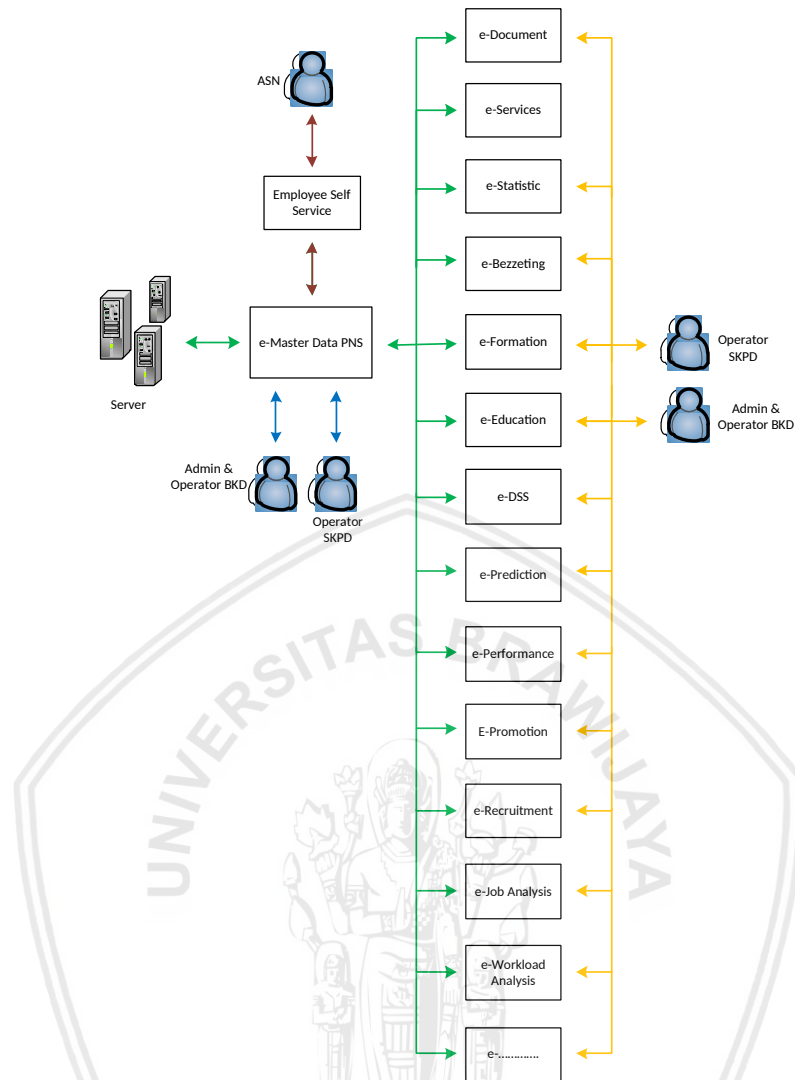
Dengan demikian dari beberapa paparan manfaat *e-government* di atas terlihat bahwa *e-government* sangat baik dan penting untuk diterapkan bagi suatu negara dalam mengembangkan administrasi khususnya pada pemerintahan. Maka dari pelaksanaan *e-government* harus cepat terlaksana secara meluas, agar manfaat dari *e-government* dapat dirasakan dari berbagai pihak. Sama halnya dengan penerapan *e-master* diharapkan bermanfaat untuk semua ASN yang ada di wilayah Pemerintah Provinsi Jawa Timur. Manfaat dari penerapan *e-master* yaitu:

- a. Diterapkannya *e-master* dapat melacak informasi data seorang pegawai dengan mudah dan cepat.

- b. Selain itu pembuatan laporan akan lebih mudah dikerjakan, untuk dasar pola karier ASN baik untuk jabatan struktural
- c. Jabatan fungsional, jabatan pelaksana, dapat memprediksi ASN dalam kepangkatan dan jabatan
- d. Memudahkan pelayanan kepegawaian (*service*) dengan cara *online*
- e. ASN sendiri dapat berpartisipasi dalam pelayanan kepegawaian sehingga mendapatkan kepuasan dan kepastian.
- f. ASN berpartisipasi dalam menjaga kualitas datanya masing-masing, sehingga pekerjaan operator SKPD dan BKD dapat menjadi ringan.
- g. Memudahkan suatu pekerjaan yang berhubungan dengan kepegawaian.
- h. Mendapatkan informasi tentang pegawai (Profil Kepegawaian) yang cepat dan akurat.
- i. Dapat merencanakan penyebaran (mutasi) pegawai sesuai pendidikan dan kompetensinya.
- j. Analisa dan perencanaan kebutuhan pegawai.
- k. Mempermudah dalam audit kepegawaian.

3. Pengembangan *E-Master*

Grand Design Manajemen ASN Terpadu dan Terintegrasi (MASTER)



Gambar 2.2 Grand Design *Human Resouce Information System* (HRIS)

Sumber: Proposal MASTER Tahun 2016

Dengan keterangan tugas *user* sebagai berikut:

a. Admin

- 1) Akses semua aplikasi yang ada di HRIS
- 2) Membuat user untuk ASN dan operator BKD dan SKPD
- 3) Verivikasi perubahan data yang dilakukan ASN dan Operator SKPD
- 4) Update Informasi Kepegawaian

- 5) Setting referensi master data
- b. Operator BKD
- 1) Akses semua aplikasi yang ada di HRIS
 - 2) Membuat user untuk ASN dan operator SKPD
 - 3) Wajib verifikasi perubahan data yang dilakukan ASN dan Operator SKPD
 - 4) Mengusulkan layanan kepegawaian bagi ASN di SKPD-nya
 - 5) Update informasi kepegawaian
- c. Operator SKPD
- 1) Akses informasi kepegawaian
 - 2) Akses semua aplikasi yang ada di HRIS
 - 3) Membuat user untuk ASN
 - 4) Wajib verifikasi perubahan data yang dilakukan ASN
- d. ASN
- 1) Akses informasi kepegawaian
 - 2) Akses data kepegawaian masing-masing sehingga kualitas terjaga
 - 3) Akses semua *Employee Self Service* (ESS) yang ada di HRIS seperti akses biodata, informasi kepegawaian dan mengetahui proses layanan kepegawaian yang diajukan operator SKPD

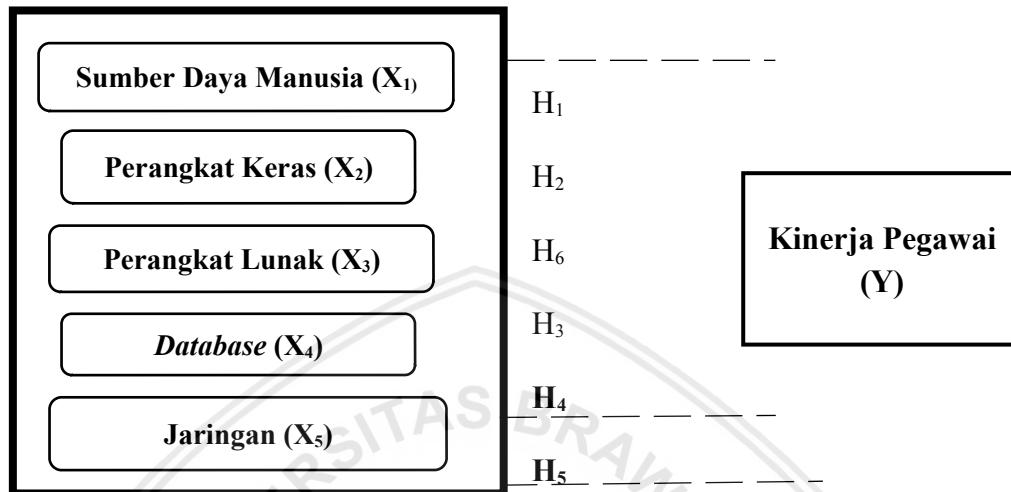
Terbaginya tugas user maka semua transaksi yang dilakukan ASN, Operator dan Admin tercatat log-nya, selain itu update data harus disertai upload dokumen pendukung yang telah discan (asli) dan perlu diketahui E-Data merupakan master data yang menjadi acuan dalam seluruh proses

layanan kepegawaian. Dengan demikian setiap aplikasi mempunyai rekapitulasi.

F. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara mengenai suatu fenomena atau keadaan tertentu. Pendapat Widi (2010:184) secara umum, hipotesis dapat dikatakan sebagai penjelasan atau pernyataan yang disarankan tentang suatu fenomena atau suatu usulan penjelasan yang berasal tentang kemungkinan adanya hubungan antar fenomena.

Hipotesis disusun dan diuji untuk menunjukkan benar atau salahnya jawaban sementara dengan cara terbebas dari nilai dan pendapat peneliti yang menyusun atau mengujinya. Pengujian pada hipotesis ini dimaksudkan untuk mengetahui ada atau tidak adanya pengaruh yang signifikan antara penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) terhadap peningkatan kinerja pegawai. Adapun model hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Keterangan :

— : Hubungan Simultan

- - - : Hubungan Parsial

Gambar 2.3 Hipotesis Penelitian

Sumber: Hasil Olahan Penulis, 2018

Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu Sistem Informasi (X) yang terdiri dari Sumber Daya Manusia (X_1), Perangkat Keras (X_2), Perangkat Lunak (X_3), Database (X_4) dan Jaringan (X_5), sedangkan untuk variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja Pegawai (Y). Variabel bebas merupakan variabel yang dapat berhubungan dengan variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang berhubungan dengan variabel bebas. Dengan demikian, dapat ditarik kesimpulan hipotesis dari penelitian ini, sebagai berikut:

1. H_{01} : Tidak ada hubungan signifikan secara parsial antara Sumber Daya Manusia (X_1) terhadap peningkatan Kinerja Pegawai BKD Provinsi Jawa

Timur (Y).

Ha₁: Terdapat hubungan signifikan secara parsial antara Sumber Daya Manusia (X₁) terhadap peningkatan Kinerja Pegawai BKD Provinsi Jawa Timur (Y).

2. H_{0 2}: Tidak ada hubungan signifikan secara parsial antara Perangkat Keras (X₂) terhadap peningkatan Kinerja Pegawai BKD Provinsi Jawa Timur (Y).

Ha₂: Terdapat hubungan signifikan secara parsial Perangkat Keras (X₂) terhadap peningkatan Kinerja Pegawai BKD Provinsi Jawa Timur (Y).

3. H_{0 3}: Tidak ada hubungan signifikan secara parsial antara Perangkat Lunak (X₃) terhadap peningkatan Kinerja Pegawai BKD Provinsi Jawa Timur (Y).

Ha₃: Terdapat hubungan signifikan secara parsial antara Perangkat Lunak (X₃) terhadap peningkatan Kinerja Pegawai BKD Provinsi Jawa Timur (Y).

4. H_{0 4}: Tidak ada hubungan signifikan secara parsial antara *Database* (X₄) terhadap peningkatan Kinerja Pegawai BKD Provinsi Jawa Timur (Y).

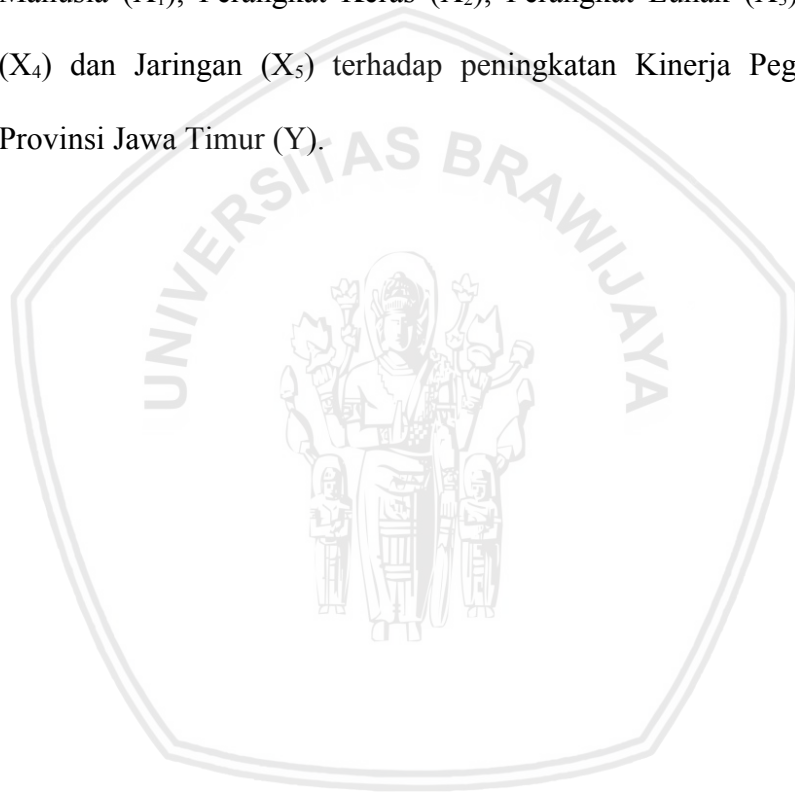
Ha₄: Terdapat hubungan signifikan secara parsial antara *Database* (X₄), terhadap peningkatan Kinerja Pegawai BKD Provinsi Jawa Timur (Y).

5. H_{0 5}: Tidak ada hubungan signifikan secara parsial antara Jaringan (X₅) terhadap peningkatan Kinerja Pegawai BKD Provinsi Jawa Timur (Y).

Ha₅: Terdapat hubungan signifikan secara parsial antara Jaringan (X₅) terhadap peningkatan Kinerja Pegawai BKD Provinsi Jawa Timur (Y).

6. H_0 ϵ : Tidak ada hubungan signifikan secara simultan antara Sumber Daya Manusia (X_1), Perangkat Keras (X_2), Perangkat Lunak (X_3), *Database* (X_4) dan Jaringan (X_5) terhadap peningkatan Kinerja Pegawai BKD Provinsi Jawa Timur (Y).

H_a ϵ : Terdapat hubungan signifikan secara simultan antara Sumber Daya Manusia (X_1), Perangkat Keras (X_2), Perangkat Lunak (X_3), *Database* (X_4) dan Jaringan (X_5) terhadap peningkatan Kinerja Pegawai BKD Provinsi Jawa Timur (Y).



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Metode penelitian merupakan suatu cara ilmiah untuk mendapatkan informasi dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan jenis penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Dengan format deskriptif pada penelitian kuantitatif bertujuan untuk menjelaskan, meringkaskan berbagai kondisi, berbagai situasi ataupun berbagai variabel yang timbul dan menjadi objek penelitian tersebut berdasarkan apa yang terjadi. Kemudian diangkat ke permukaan jabaran tentang kondisi, situasi, ataupun variabel tersebut. Format pada deskriptif ini dilakukan pada penelitian studi kasus dan survei, sehingga ada format deskriptif studi kasus ataupun format deskriptif survei (Bungin, 2006:44)

Menurut Arikunto (2006:12) penelitian kuantitatif banyak dituntut menggunakan angka, mulai dari penggunaan data, penafsiran data tersebut, serta penampilan dari hasilnya. Sedangkan menurut Creswell dalam Abdul Hakim (2016:39) yang menyebut dua faktor yang mempengaruhi peneliti memilih metode kuantitatif yaitu, masalah penelitian dan pengalaman pribadi. Jika masalah penelitian mengharuskan untuk:

- a. Mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi hasil;
- b. Fungsi keterlibatan; dan
- c. Pemahaman prediksi hasil

Maka pendekatan kuantitatif lebih cocok digunakan.

Siregar (2014:7) mengungkapkan bahwa tujuan akhir yang ingin dicapai dalam melakukan penelitian dengan menggunakan pendekatan kuantitatif adalah menguji teori, membangun fakta, menunjukkan pengaruh serta perbandingan antar variabel, memberikan deskripsi statistik untuk meramalkan hasilnya melalui hipotesis.

Dengan demikian, dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif dapat menguraikan data secara deskriptif atau tertulis dan juga dapat menjelaskan pengaruh dari suatu perlakuan tertentu terhadap sesuatu yang lain. Seperti halnya yang akan diteliti oleh peneliti dalam penelitian ini mengenai hubungan sistem informasi dengan peningkatan kinerja pegawai. Data yang didapat dari hasil penelitian ini akan diuraikan dengan kata-kata tertulis maupun dengan uji statistik.

B. Lokasi dan Situs Penelitian

Lokasi penelitian merupakan tempat atau letak dimana peneliti akan melakukan penelitian. Berdasarkan lokasi penelitian ini maka peneliti nantinya akan memperoleh data dan informasi yang berkaitan dengan tema penelitian, masalah serta fokus penelitian yang telah ditetapkan. Adapun lokasi yang dipilih dan akan dijadikan penelitian ditempat tersebut di Kota Surabaya Provinsi Jawa Timur.

Selanjutnya yang menjadi situs penelitian adalah Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur, yang beralamat di Jalan Jemur Andayani Nomor1.

Peneliti memilih lokasi ini karena BKD Provinsi Jawa Timur mulai menerapkan penggunaan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) sejak tahun 2010, lalu dengan berkembangnya *Human Resource Information System* (HRIS) maka pada tahun 2016 BKD Provinsi Jawa Timur mulai menerapkan *e-Government* dengan membangun aplikasi *e-Master* yang di peruntukkan untuk ASN yang berada di Provinsi Jawa Timur dengan pengelolaan data kepegawaian yang ada pada *e-Master*. Oleh karena itu, peneliti ingin mengetahui sejak diterapkan SIMPEG berbasis aplikasi *e-Master* sampai sekarang (pada saat penelitian ini dimulai) apakah memiliki hubungan yang cukup signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai BKD Provinsi Jawa Timur.

C. Konsep, Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

1. Konsep

Menurut pendapat Mustafa (2013:3) konsep secara umum didefinisikan sebagai abstraksi atau ide yang diperoleh dari hasil rangkuman dan pengorganisasian pengetahuan (pengamatan) atas suatu fakta yang dinyatakan dalam kata yang berlaku secara umum dan bersifat khas. Pada penelitian ini terdiri atas dua konsep, yaitu Hubungan SIMPEG dan Kinerja yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Konsep Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian

Menurut Nugroho (2008: 170) Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) merupakan sebuah sistem informasi terpadu dan berguna untuk mengolah data kepegawaian yang meliputi

pendataan aparatur sipil negara, pengolahan data, prosedur atau tata kerja, sumber daya manusia dan teknologi informasi.

b. Konsep Kinerja

Menurut pendapat Swasto (2011:54) Kinerja merupakan hasil atau prestasi yang telah dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan untuk melakukan pekerjaan tersebut. Pada penelitian ini lebih fokus terhadap kinerja individu pegawai di BKD Provinsi Jawa Timur.

2. Variabel Penelitian

Menurut Noelaka (2010:60) variabel adalah ciri atau sifat suatu objek penelitian yang mempunyai variasi dan nilai yang dapat diukur. Pada penelitian ini variabel yang digunakan yaitu variabel bebas (*Independent variable*) dan variabel terikat (*dependent variable*).

- a. Variabel bebas (*independent variable*) adalah variabel yang memiliki sifat dapat mempengaruhi variabel lain yaitu variabel terikat. Dalam penelitian ini yang merupakan variabel bebas yaitu Sumber Daya Manusia (X_1), Perangkat Keras (X_2), Perangkat Lunak (X_3), *Database* (X_4) dan Jaringan (X_5).
- b. Variabel terikat (*dependent variable*) merupakan variabel yang sifatnya dipengaruhi atau menjadi akibat, dikarenakan adanya variabel lainnya (*independent variable*). Pada penelitian ini yang merupakan variabel terikat adalah Peningkatan Kinerja Pegawai (Y).

3. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel dalam penelitian merupakan bentuk operasional dari variabel-variabel yang digunakan, biasanya berisi definisi konseptual, indikator yang digunakan, alat ukur yang digunakan (bagaimana cara mengukur) dan penilaian alat ukur (Siregar, 2014:31). Disini definisi operasional variabel menjelaskan bagaimana peneliti secara tepat mentransformasikan variabel menjadi indikator (berdasarkan teori terkait) kemudian dari indikator menjadi item yang digunakan untuk pertanyaan pada kuesioner penelitian. Dalam hal ini, kuesioner digunakan untuk uji validitas dan uji reliabilitas kemudian sebagai data yang digunakan akan di uji keabsahannya. Dengan adanya definisi operasional variabel, adapun definisi operasional variabel dalam penelitian ini, sebagai berikut:

a. Sumber Daya Manusia (X_1)

Rivai (2008: 1) berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian.

Sumber Daya Manusia memiliki beberapa indikator menurut James A O'Brien dalam Taufiq (2013:66) sebagai berikut:

- 1) Pengguna
- 2) Pengembang

b. Perangkat Keras (*Hardware*) (X_2)

Taufiq (2013:69) mengemukakan bahwa perangkat keras menurut fungsinya perangkat keras dapat dibagi menjadi tiga bagian, yaitu:

- 1) Perangkat keras input
 - 2) Perangkat keras proses
 - 3) Perangkat keras output
- c. Perangkat Lunak (*Software*) (X_3)

Menurut pendapat Taufiq (2013:88) perangkat lunak (*software*) merupakan kumpulan instruksi (program) elektronik yang digunakan menjalankan komputer untuk melakukan sesuatu sehingga menghasilkan *output* yang diinginkan. Adapun fungsi perangkat lunak dapat dibagi menjadi beberapa bagian, yaitu:

- 1) Perangkat lunak sistem
 - 2) Perangkat lunak aplikasi
- d. *Database* (X_4)

Haryanto dalam Taufiq (2013:96) mendefinisikan *database* merupakan kumpulan data (elementer) yang secara logis berkaitan dalam merepresentasikan fenomena atau fakta-fakta secara tersruktur dalam domain tertentu untuk mendukung aplikasi sistem tertentu. Menurut Taufiq (2013:101) dalam *database* terdapat indikator yang dapat digunakan, yaitu:

- 1) Operasi *database*
 - 2) *Database* manajemen sistem
- e. Jaringan (X_5)

Williams dan Sawyer dalam Taufiq (2013:108) mengemukakan bahwa jaringan atau jaringan komunikasi adalah sistem komputer,

telepon atau peranti komunikasi lain yang terinterkoneksi sehingga mampu untuk saling berkomunikasi serta bertukar aplikasi dan data. Taufiq (2013: 109) menyatakan bahwa indikator yang dapat digunakan dalam jaringan, yaitu:

- 1) Komponen-komponen jaringan komputer
- 2) Tujuan dan sasaran jaringan komputer

f. Kinerja Aparatur Sipil Negara (Pegawai) (Y)

Pendapat As'ad dalam Riani (2013:61) kinerja (*job performance*) adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Dharma (2003:46) mengemukakan kinerja aparatur sipil negara memiliki indikator, sebagai berikut:

- 1) Kuantitas hasil kerja
- 2) Kualitas hasil kerja

Tabel 3.1

Indikator dan Item Penerapan SIMPEG dan Peningkatan Kinerja ASN/Pegawai

No	Konsep	Variabel	Indikator	Item
1.	Penerapan SIMPEG	Sumber Daya Manusia (X_1)	Pengembang (<i>Development</i> /Pegawai BKD Provinsi Jawa Timur)	<ol style="list-style-type: none"> a. Pengembang/ Pegawai harus memahami pengetahuan teknologi informasi b. Pengembang harus memiliki pengalaman serta keahlian dalam pemrograman

				komputer dengan baik c. Pengembang harus memiliki kemampuan mengelola teknologi informasi dengan baik
			Pengguna (<i>User</i> /ASN yang berada di lingkup Pemerintah Provinsi Jawa Timur)	<ul style="list-style-type: none"> a. Pengguna memiliki pengetahuan untuk menggunakan aplikasi SIMPEG b. Pengguna merasa SIMPEG membantu pekerjaan pegawai lebih efektif dan efisien c. Pengguna merasa SIMPEG dapat digunakan untuk pengecekan data seluruh ASN yang berada di lingkup Pemerintah Provinsi Jawa Timur guna memberikan informasi kepegawaian khususnya pengembangan kepegawaian instansi kapan saja
		Perangkat Keras (<i>Hardware</i>) (X_2)	Perangkat Keras <i>Input</i>	<ul style="list-style-type: none"> a. Instansi harus memiliki perangkat keras (<i>keyboard, mouse</i> dan alat scan) sesuai dengan kebutuhan dan berkualitas b. Perangkat keras input (<i>keyboard, mouse</i> dan alat scan) dapat membantu pekerjaan lebih cepat
			Perangkat Keras Proses dan Alat Penyimpanan	<ul style="list-style-type: none"> a. SIMPEG dapat mengolah data sesuai dengan data yang <i>diinput</i> b. Instansi harus memiliki kapasitas memori <i>internal</i> dan RAM serta

				<i>harddisk</i> yang sesuai dengan kebutuhan
			Perangkat Keras <i>Output</i>	<ul style="list-style-type: none"> a. Instansi harus memiliki perangkat keras <i>output</i> (<i>personal computer</i> (<i>PC</i>) dan <i>printer</i>) b. SIMPEG dapat menampilkan informasi kepegawaian yang lengkap dan tepat waktu
		Perangkat Lunak (<i>Software</i>) (X_3)	Perangkat Lunak Sistem	<ul style="list-style-type: none"> a. Instansi memiliki komputer dengan tampilanyang dapat digunakan dengan nyaman dan komputer mudah digunakan (tidak mudah <i>error</i>) b. Instansi memiliki aplikasi pendukung SIMPEG maupun <i>web browser</i> yang memadai
			Perangkat Lunak Aplikasi	<ul style="list-style-type: none"> a. SIMPEG dapat digunakan untuk membantu pengambilan keputusan kepegawaian (penentuan kenaikan pangkat/jabatan, pensiun dan lain sebagainya) b. SIMPEG memiliki manfaat dalam pengelolaan <i>database</i> kepegawaian c. SIMPEG memiliki kemudahan untuk digunakan dan dipelajari
		<i>Database</i> (X_4)	Operasi <i>Database</i>	<ul style="list-style-type: none"> a. Dalam SIMPEG dapat mempermudah pengisian data baru (<i>insert</i>) b. SIMPEG dapat memudahkan mencari data (<i>search</i>) c. SIMPEG dapat mempermudah mengubah data

				kepegawaian terbaru (<i>update</i>)
			Database Manajemen Sistem	<ul style="list-style-type: none"> a. SIMPEG memiliki keamanan data ASN yang telah tersimpan pada <i>database</i> SIMPEG terjamin b. SIMPEG memiliki kesesuaian informasi dengan data yang diinput
		Jaringan (X ₅)	Komponen Jaringan Komputer	<ul style="list-style-type: none"> a. Intansi harus memiliki kecepatan jaringan internet sesuai dengan kebutuhan b. Intansi harus memiliki jaringan internet yang dapat mempermudah penyebaran data c. Intansi harus memiliki jaringan internet yang dapat mempercepat proses <i>input</i> data
			Tujuan dan Sasaran Jaringan Komputer	<ul style="list-style-type: none"> a. SIMPEG dapat digunakan untuk mempermudah komunikasi antar Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) b. SIMPEG dapat digunakan secara bersama oleh pengguna (<i>user</i>)
2.	Kinerja	Peningkatan Kinerja ASN (Y)	Kualitas Hasil Kerja	<ul style="list-style-type: none"> a. Aparatur sipil negara mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kerja instansi b. Aparatur sipil negara memiliki hasil kerja yang memiliki daya guna dan hasil guna sesuai dengan kebutuhan instansi terkait
			Kuantitas Hasil Kerja	<ul style="list-style-type: none"> a. Aparatur sipil negara mampu menyelesaikan

				<p>pekerjaan yang telah diberikan sesuai dengan beban kerja</p> <p>b. Aparatur sipil negara mampu meningkatkan hasil pekerjaan</p> <p>c. Aparatur sipil negara mampu mencapai tingkat jumlah pekerjaan yang dihasilkan sesuai dengan target yang telah ditetapkan</p>
			Ketepatan Waktu	<p>a. Aparatur sipil negara mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan</p> <p>b. Aparatur sipil negara mampu mengelola waktu untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai standar</p>

Sumber: Hasil Olahan Penulis, 2018

4. Skala Pengukuran

Sarjono dan Julianita (2011:1) mengemukakan definisi skala pengukuran adalah serangkaian aturan yang dibutuhkan untuk menguantitatifkan data dari pengukuran suatu variabel. Dalam penelitian ini skala pengukuran yang digunakan adalah Skala Likert. Menurut Sarjono dan Julianita (2011:6) skala likert merupakan skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau kelompok terhadap suatu kejadian atau keadaan sosial, dimana variabel yang akan diukur dijabarkan terlebih dahulu menjadi indikator variabel kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai item-item pertanyaan pada kuesioner penelitian.

Tabel 3.2 Skala Pengukuran

Alternatif Jawaban	Skor/Nilai
Sangat Tidak Setuju	1
Tidak Setuju	2
Setuju	3
Sangat Setuju	4

Sumber: Hasil Olahan Penulis, 2018

Dalam penelitian ini, peneliti hanya menggunakan empat alternatif jawaban dan menghilangkan jawaban ragu-ragu atau netral. Hal ini dimaksudkan agar peneliti memperoleh hasil data yang pasti dan dapat diukur. Sesuai dengan apa yang telah dikemukakan oleh Sarjono dan Julianita (2011:7) bahwa skala *likert* dengan empat alternatif jawaban dirasakan sebagai hal yang paling tepat. Karena, jika menggunakan skala *likert* dengan lima alternatif jawaban (sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju) maka jawaban kurang setuju akan menghasilkan jawaban yang rancu karena dianggap ragu-ragu atau netral. Dalam hal yang ditemui dilapangan dilihat dari beberapa penelitian terdahulu sebgaiian besar responder akan memilih jawaban “kurang setuju/ragu-ragu”. Hal ini dapat menyebabkan dalam penarikan kesimpulan hasil penelitian yang diperoleh menjadi kurang akurat karena sulit memberikan kriteria penilaian pada jawaban kurang setuju atau ragu-ragu.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Sugiyono (2016:61) berpendapat bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan pemaparan diatas, maka pada penelitian ini dilaksanakan pada seluruh aparatur sipil negara atau pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur yang menggunakan aplikasi SIMPEG khususnya dikelola oleh BKD Provinsi Jawa Timur sendiri yang bernama *e-master*, yaitu sebanyak 109 orang.

2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi, apabila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi. Hal ini dikarenakan beberapa halangan yang dihadapi oleh peneliti, seperti halnya keterbatasan dana, tenaga dan waktu. Dengan demikian, peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi (Sugiyono, 2016:62). Berdasarkan pemaparan diatas, maka penetapan sampel harus dapat mewakili suara populasi.

Dalam penelitian ini teknik pengambilan *sampling* yang digunakan yaitu *sampling* jenuh. Teknik *sampling* jenuh merupakan teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Menurut pendapat Sugiyono (2016:68) penelitian yang menggunakan teknik *sampling* jenuh ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Dengan demikian, untuk melakukan penelitian ini jumlah pegawai aparatur sipil

negara pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur sebanyak 109 orang untuk dijadikan *sampling*.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data menjadi tahapan paling penting dalam kegiatan penelitian karena tujuan penelitian adalah untuk memperoleh data (Noelaka (2014:111)). Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini, sebagai berikut:

1. Sumber Data

Pada penelitian ini, peneliti mendapatkan sumber data melalui pengumpulan data yang diperlukan untuk penelitian. Adapun sumber data yang digunakan dalam penelitian, yaitu:

- a. Data Primer, yaitu data yang didapatkan oleh peneliti langsung dari sumbernya. Pendapat Widi (2010:236) mengemukakan bahwa dalam mengumpulkan data primer dapat menggunakan beberapa metode yang bergantung pada tujuan studi, sumber yang tersedia, jenis penelitian, serta ketrampilan atau *skill* peneliti. Dalam penelitian ini, sumber data primer akan didapat melalui obeservasi langsung dan penyebaran kuesioner yang dilakukan oleh peneliti kepada pegawai aparatur sipil negara di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur.
- b. Data Sekunder, adalah data yang diperoleh penulis dari beberapa model pengumpulan data seperti kuesioner dan hasil observasi yang

merupakan data tambahan yang relevan dengan penelitian yang dilakukan. Pengumpulan data sekunder dilakukan ketika seseorang ingin mengekstrak data yang telah tersedia dan dikumpulkan oleh orang lain untuk memperoleh data yang dibutuhkan (Widi, 2010:250). Pada penelitian ini, sumber data sekunder diperoleh dari jurnal, dokumen-dokumen, maupun penelitian terdahulu yang relevan dengan tujuan untuk memperoleh landasan teori serta data pendukung sebagai pelengkap dalam penelitian.

2. Metode Pengumpulan Data

Pendapat Sugiyono dalam Siregar (2014:17) metode pengumpulan data yang umum digunakan dalam suatu penelitian adalah wawancara, kuesioner, dan observasi. Dalam penelitian ini mengacu pada pendapat tersebut, maka peneliti menggunakan metode pengumpulan data, sebagai berikut:

a. Kuesioner

Menurut Siregar (2014:21) kuesioner merupakan suatu teknik pengumpulan data yang memungkinkan analisis mempelajari sikap-sikap, keyakinan, perilaku dan karakteristik beberapa orang yang terkait di dalam organisasi yang bisa terpengaruh oleh sistem yang diajukan atau sistem yang sudah ada. Dalam penelitian ini kuesioner dilakukan untuk memperoleh data yang dapat diukur sebagai hasil dari penelitian.

b. Observasi

Siregar (2014:19) mengemukakan bahwa observasi merupakan kegiatan pengumpulan data dengan melakukan penelitian langsung terhadap kondisi lingkungan objek penelitian yang mendukung kegiatan penelitian. Observasi dalam penelitian ini dilakukan oleh penulis untuk mengamati bagaimana proses kerja yang dilakukan oleh para pegawai aparatur sipil negara dan penulis menyimpulkan kendala yang mereka alami dalam pekerjaan mereka dengan adanya SIMPEG yang berdampak pada peningkatan kinerja mereka.

c. Studi Literatur

Studi literatur ini, merupakan cara penulis mempelajari beberapa dokumen, jurnal ataupun penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian ini untuk memperoleh data yang dapat mendukung penelitian ini.

3. Instrumen Penelitian

Noelaka (2014:112) mengemukakan bahwa instrument penelitian merupakan alat ukur, alat bantu yang digunakan dalam mengumpulkan data penelitian. Pada penelitian instrument digunakan sebagai alat bantu untuk mendapatkan data yang sesuai dengan keadaan yang ada. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan instrument, sebagai berikut:

a. Kuesioner

Kuesioner merupakan daftar pertanyaan yang tertulis dan harus dijawab oleh responden. Adapun responden dalam penelitian ini

adalah pegawai aparatur sipil negara Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur.

b. Alat Dokumentasi

Alat dokumentasi merupakan alat yang digunakan oleh peneliti untuk mendokumentasikan data yang diperoleh dalam penelitian. Adapun alat yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu: bolpoin, buku, kamera dan *flashdisk* yang memiliki kegunaan sendiri-sendiri seperti untuk mencatat, mengambil gambar dan menyimpan data.

F. Pengujian Instrumen

1. Uji Validitas

Bungin (2006:97) mengungkapkan bahwa validitas alat ukur merupakan akurasi alat ukur terhadap yang diukur walaupun dilakukan berkali-kali dan dimana-mana. Sedangkan menurut Sugiyono (2005:109-111) hasil penelitian dikatakan valid apabila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya yang terjadi pada objek yang diteliti. Pada penelitian ini, untuk menghitung validitas instrumen peneliti menggunakan program *Statistical Package for Social Science SPSS*. Berikut rumus dari uji validitas:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\sum X^2 \sum Y^2}}$$

keterangan :

r_{xy}	= Koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y
N	= Jumlah sampel
X	= Skor butir soal
Y	= Skor total

Uji validitas ini dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} untuk tingkat signifikansi 5% dari degree of freedom (df) = n-2, dalam hal ini n merupakan jumlah sampel. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid, demikian sebaliknya bila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan tidak valid (Sugiyono, 2014:241)

2. Uji Reliabilitas

Sekaran (2006:40) mengungkapkan bahwa reliabilitas dinyatakan bahwa keandalan (*reliability*) suatu pengukuran menunjukkan sejauh mana pengukuran tersebut dilakukan bebas kesalahan. Pada uji reliabilitas ini digunakan peneliti karena ingin mengetahui kebenaran data untuk kedua kalinya di tempat yang sama, maka data tersebut akan sama dengan data yang dilakukan pada penelitian sebelumnya. Uji reliabilitas ini menunjukkan konsistensi alat pengukuran gejala yang sama sehingga dapat diandalkan. Item pada kuesioner dianggap reliabel jika jawaban responden yang konsisten dalam menjawab pertanyaan. Uji reliabilitas pada penelitian ini dikerjakan dengan menggunakan aplikasi *Statistical Package for Social Science (SPSS) for windows*. Berikut rumus dari uji reliabilitas:

$$r_{11} = \left[\frac{n}{n-1} \right] \left(1 - \frac{\sum s_i^2}{s^2} \right)$$

keterangan :

r_{11} = Reliabilitas secara keseluruhan

n = Banyak butir soal (item)

$\sum S_{t^2}$ = Jumlah varians skor tiap item

S_{t^2} = Varians skor total

Pengujian ini dengan cara *one shot* atau pengukuran sekali menggunakan rumus *alpha cronbach*. Pengujian reliabilitas instrumen dengan menggunakan rumus *alpha cronbach*, dikarenakan instrumen pada penelitian ini berbentuk kuesioner dengan skala interval. Metode *alpha cronbach* (α) diukur berdasar skala *alpha cronbach* (α) dari 0,0 sampai 1,00. Dalam penelitian ini suatu variabel dapat dikatakan reliabel apabila variabel yang digunakan lebih besar atau sama dengan 0,7 ($\alpha \geq 0,7$) (Arikunto, 2010:319).

3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan uji yang digunakan untuk menentukan apakah variabel-variabel yang digunakan beserta turunannya indikator dan item telah memenuhi kaidah penelitian kuantitatif. Uji asumsi klasik pada penelitian ini dilakukan sebelum peneliti melakukan analisis regresi. Pada penelitian ini menggunakan 3 uji asumsi klasik, yaitu: uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas Data

Sarjono dan Julianita (2013:53) mengungkapkan uji normalitas merupakan membandingkan antara data yang dimiliki dan data

berdistribusi normal yang memiliki mean dan standtar deviasi yang sama dengan data yang dimiliki. Uji normalitas digunakan untuk mengetahui normal atau tidaknya suatu distribusi data. Pada penelitian ini, uji normalitas menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov* dengan kriteria signifikansi 0.05, jika nilai signifikansi lebih dari 0.05 maka menunjukkan asumsi normalitas terpenuhi, tetapi jika nilai signifikansi kurang dari 0.05 maka asumsi normalitas tidak terpenuhi. Perhitungan pada uji normalitas penelitian ini menggunakan SPSS *for windows*.

b. Uji Multikolinearitas

Menurut Sarjono dan Julianita (2011:70) uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah hubungan di antara variabel bebas memiliki gejala multikoreasi (gejala multikolinearitas) atau tidak. Uji multikolinearitas perlu untuk dilakukan jika jumlah variabel independen lebih dari satu. Dalam penelitian ini pengujian multikolinearitas dapat dilakukan dengan cara melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) antara variabel-variabel bebas, jika nilai VIF < 10 dan nilai tolerance < 1 serta melihat *eigenvalue* dan *condition index*, apabila nilai *eigenvalue* tidak mendekati 0 dan nilai *condition index* tidak > 15, dengan demikian variabel-variabel bebas yang diteliti tidak saling berhubungan atau non-multikolinearitas sehingga dapat digunakan sebagai variabel bebas dalam penelitian ini.

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Wijaya dalam Sarjono dan Julianita (2013:66) heteroskedasitas menunjukkan bahwa varian variabel tidak sama untuk semua pengamatan atau observasi. Model regresi yang baik adalah terjadinya homokedasitas atau dengan kata lain tidak terjadi heteroskedasitas, yaitu jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain yang tetap maka disebut homokedasitas. Untuk mengetahui adanya heteroskedasitas yang dapat digunakan untuk menguji adalah uji *glejser*. Dalam pengambilan keputusan uji *glejser* yang mengatakan apakah terjadi atau tidaknya heteroskedasitas yaitu:

- 1) nilai probabilitas signifikasinya kurang dari 0.05 (< 0.05) maka terjadi heteroskedasitas
- 2) apabila nilai probabilitas signifikasinya lebih dari 0.05 (> 0.05) maka tidak terjadi heteroskedasitas.

Selanjutnya, untuk mengetahui adanya heteroskedasitas menggunakan uji *scatterplot* dengan cara melihat pola tertentu pada *scatterplots* dengan melihat grafik *scatterplots* antara nilai prediksi variabel independent yaitu *Standardized Predicted Value* (ZPRED) dan residunya *Studentized Residual* (SRESID). Pada grafik *scatterplots* terdapat atau tidaknya pola tertentu antara SRESID dan ZPRED yang merupakan sumbu Y dimana sumbu Y yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual. Kriteria dalam pengujian yang dijadikan untuk mengambil keputusan yaitu:

- 1) Jika terbentuk pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (seperti bergelombang, melebar dan menyempit) maka dikatakan terjadinya heteroskedastisitas
- 2) Kedua, jika titik-titik yang ada menyebar secara acak baik dibagian atas angka nol maupun dibagian bawah angka nol dari sumbu vertical atau sumbu Y, maka dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

G. Metode Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Sugiyono (2016:29) mengungkapkan bahwa statistik adalah statistik yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data sampel atau populasi sebagaimana adanya tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum. Sedangkan menurut Nazir (2005:89) penelitian deskriptif merupakan suatu metode dalam meneliti status kelompok manusia, objek, kondisi, sistem pemikiran maupun suatu peristiwa pada masa sekarang yang bertujuan untuk membuat deskripsi atau gambaran secara sistematis, factual, akurat serta hubungan fenomena yang diselidiki.

2. Analisis Koefisien Korelasi

Noelaka (2014:129) mengungkapkan bahwa koefisien korelasi merupakan koefisien yang didapat dari pengukuran statistik kovarian atau asosiasi antar dua variabel. Koefisien korelasi biasanya berkisar antara +1 sampai dengan -1. Pada penelitian ini analisis koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui

apakah diantara dua variabel yang terdapat hubungan, yang pada intinya koefisien korelasi merupakan tingkat keeratan hubungan antara variabel-variabel. Sesuai dengan teori interpretasi mengenai kekuatan hubungan antar dua variabel dapat mengikuti pedoman untuk menginterpretasikan koefisien korelasi, sebagai berikut:

Tabel 3.3 Interpretasi Kekuatan Hubungan Antar Variabel

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00	Tidak ada korelasi
>0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,499 – 0,599	Sedang
0,699 – 0,799	Kuat
0,80 – 0,999	Sangat Kuat
1	Korelasi Sempurna

Sumber: Noelaka (2014:129)

H. Pengujian Hipotesis

Noelaka (2014:100-101) mengungkapkan bahwa pengujian hipotesis dilaksanakan setelah dilakukan beberapa kegiatan oleh peneliti. Pada penelitian ini pengujian hipotesis dilakukan untuk menjawab hipotesis sementara yang telah dibuat oleh peneliti sebelumnya. Adapun pengujian hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini, yaitu

1. Uji Variabel Dominan

Pada penelitian ini juga menghitung sumbangan efektif (SE) yang bertujuan untuk menguji variabel bebas mana yang dominan mempengaruhi variabel terikat, adapun perhitungannya diperoleh dengan cara menguadratkan koefisien parsial. Rumus untuk mencari SE adalah sebagai berikut:

$$SE = b \times \text{person correlation} \times 100\%$$

Keterangan:

SE = Sumbangan Efektif

b = nilai beta pada *Standardized Koefisien*

Person Correlation = nilai korelasi Y dan X

Penarikan Kesimpulan (*Conclusion/drawing*)

Setelah proses penyajian data, sebelum itu data yang disajikan dan dianalisis peneliti berusaha mencari makna terhadap data yang dikumpulkan. Kemudian setelah data itu difahami dan disajikan, maka peneliti melakukan penarikan atau membuat kesimpulan tentang Hubungan Antara Sistem Informasi Dengan Peningkatan Kinerja Pegawai. Penarikan kesimpulan ini merupakan hasil dari analisis data yang didasarkan pada beberapa teori yang sudah dipaparkan penulis di kajian pustaka.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi dan Situs Penelitian

1. Sejarah Singkat Provinsi Jawa Timur

Provinsi Jawa Timur merupakan salah satu dari delapan provinsi paling awal di Indonesia, provinsi lainnya adalah Sumatra, Borneo, Jawa Barat, Jawa Tengah, Sulawesi, Maluku dan Sunda Kecil. Dalam perjalanan bangsa, proses pembentukan struktur pemerintahan dan wilayah Jawa Timur ternyata memiliki perjalanan sangat Panjang. Dari sumber-sumber epigrafis dalam bentuk batu bertulis (Prasasti Dinoyo) yang diketahui bahwa sejak abad VIII (delapan), tepatnya tahun 760 di Jawa Timur telah muncul suatu satuan pemerintahan, Kerajaan Kanjuruhan di Malang dengan status yang sampai kini masih diperdebatkan.

Pada abad ke X (sepuluh), Jawa Timur menapaki fase baru. Jawa Timur yang semula merupakan wilayah pinggiran dari kerajaan Mataram Kuno di Jawa Tengah, kemudian mendapatkan momentum sebagai pusat kekuasaan berbagai kerajaan (Medang, Daha-Jenggala, Singasari dan Majapahit). Dalam hal ini, Empu Sendok (927-947) adalah tokoh paling berjasa yang berhasil meletakkan dasar-dasar pemerintahan di Jawa Timur. Struktur pemerintahannya secara hierarkis terdiri dari Pemerintah Pusat (Kraton), Watek (Daerah) dan Wanua (Desa). Struktur ini terus bertahan sampai abad XIII zaman Singasari.

Sampai pada masa Kerajaan Majapahit, susunan itu mendapatkan berbagai penyempurnaan, terdiri dari Bhumi (Pusat/Kraton), Negara (Provinsi/Bhatara), Watek/Wisaya (Kabupaten), Lurah/Kuwu (Kademangan), Thani/Wanua (desa/Petinggi) dan paling bawah Kabuyutan (Dusun/Rama). Anehnya struktur kenegaraan Majapahit (1294-1527) justru berkembang secara ketat pada masa Mataram (1582-1755). Pembagian wilayah Mataram secara konsentris terdiri dari Kuthagara/Nagara (Pusat/Kraton), Negaragung/Negaraagung (Provinsi Dalam), Mancanegara (Provinsi Luar), Kabupaten dan Desa. Secara etimologis, sebutan Jawa Timur pada zaman Mataram Islam muncul dengan nama Bang Wetan dengan wilayah meliputi seluruh Pesisir Wetan dan Mancanegara Wetan (Pedalaman Jawa Timur).

Sampai dengan huru-hara Cina pada tahun 1743 hingga seluruh wilayah pesisir utara Jawa dan seluruh Pulau Madura jatuh ke tangan Kompeni. Dengan berakhirnya Perang Diponegoro tahun 1830, seluruh Jawa Timur (Bang Wetan) dapat dikuasai Pemerintah Hindia Belanda. Pemerintah Hindia Belanda yang sejak awal abad XX menerapkan politik imperialisme modern melakukan intensifikasi pemerintahan dengan membentuk Pemerintahan Provinsi Jawa Timur (*Provincient van Oost Java*) pada tahun 1929. Masa pendudukan Jepang (1942-1945) seperti daerah lain, Jawa Timur diletakkan dibawah pendudukan militer Jepang.

Setelah Proklamasi Kemerdekaan, Pemerintah Republik Indonesia mulai menata kehidupan kenegaraan. Berdasarkan Pasal 18 Undang-Undang Dasar 1945 pada tanggal 19 Agustus 1945 oleh Panitia Persiapan Kemerdekaan

Indonesia (PPKI) dibentuklah Provinsi dan penentuan para Gubernurnya. Untuk pertama kalinya R.M.T.A Soerjo yang kala itu menjabat Residen Bojonegoro ditunjuk sebagai Gubernur Jawa Timur yang dilantik tanggal 5 September 1945, sampai tanggal 11 Oktober 1945 harus menyelesaikan tugas-tugasnya di Bojonegoro dan baru pada 12 Oktober 1945 berpindah ke Surabaya. Atas dasar pertimbangan perjalanan sejarah inilah maka diterbitkan Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 6 Tahun 2007 tentang Hari Jadi Provinsi Jawa Timur yang menetapkan tanggal 12 Oktober sebagai Hari Jadi Provinsi Jawa Timur dan diperingati secara resmi setiap tahun. Surabaya sebagai Ibukota Provinsi Jawa Timur yang menandai mulai berputarnya mekanisme Pemerintah Provinsi Jawa Timur. Setiap Daerah atau provinsi di Indonesia pastinya memiliki lambang dan dari lambang tersebut memiliki arti. Lambang Provinsi Jawa Timur dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 4.1 Lambang Jawa Timur

Sumber: Jatimprov.go.id, 20 Februari 2019

Makna lambang Jawa Timur:

- a. Daun lambang bentuk perisai, adalah lambang keamanan dan ketentraman serta kejujuran melambangkan dasar dan keinginan hidup rakyat Jawa Timur yang merupakan daerah yang termasuk aman.
- b. Bintang dengan warna kuning emas adalah lambang Ketuhanan Yang Maha Esa, bersudut lima dan bersinar lima adalah melambangkan Pancasila merupakan Dasar dan Falsafah Negara yang senantiasa dijunjung tinggi dan selalu menyinari jiwa rakyatnya (dalam hal ini rakyat Jawa Timur) khususnya jiwa Ketuhanan Yang Maha Esa.
- c. Tugu Pahlawan, adalah lambang kepahlawanan, untuk melukiskan sifat dan semangat kepahlawanan rakyat Jawa Timur (khususnya Surabaya) dalam mempertahankan kedaulatan dan wilayah tanah airnya.
- d. Gunung berapi, yang selalu mengepulkan asap melambangkan keteguhan dan kejayaan tekad Jawa Timur dengan semangat Dinamis, revolusioner pantang mundur dalam menyelesaikan revolusi menuju cita-cita masyarakat Adil dan Makmur, selain itu juga menggambarkan bahwa wilayah Jawa Timur mempunyai banyak gunung-gunung berapi.
- e. Pintu gerbang, (dari candi) dengan warna abu-abu, melambangkan cita-cita perjuangan serta keagungan khususnya Jawa Timur di

masa silam yang masih nampak dan sebagai lambang batas perjuangan masa lampau dengan masa sekarang yang semangatnya tetap berada di tiap-tiap patriot Indonesia yang berada di Jawa Timur.

- f. Sawah dan Ladang yang dilukiskan pada bagian-bagian dengan warna kuning dan hijau, melambangkan kemakmuran yaitu bahwa Jawa Timur memiliki sawah-sawah dan ladang-ladang yang merupakan sumber dan alat untuk mencapai kemakmuran.
- g. Padi dan Kapas, lambang sandang pangan yang menjadi kebutuhan pokok rakyat sehari-hari, gambar padi berbutir 17 buah, sedangkan kapas tergambar 8 buah, melambangkan saat-saat keramat buat bangsa Indonesia yaitu tanggal 17-8-1945.
- h. Sungai yang bergelombang menunjukkan bahwa Jawa Timur mempunyai banyak sungai yang cukup mengalir untuk mengairi sawah-sawah dan sumber-sumber kemakmuran yang lainnya di Jawa Timur.
- i. Roda dan rantai, melukiskan situasi Jawa Timur pada masa sekarang yang sudah mulai pesat pembangunan pabrik-pabrik dan lain-lain dalam rangka pembangunan Jawa Timur di bidang Industri, dan melambangkan pula tekad yang tak kunjung padam serta rasa ikatan persahabatan yang biasa ditunjukkan oleh rakyat Jawa Timur kepada pendatang/peninjau dari manapun.

- j. Pita berisikan tulisan Jawa Timur, menunjukkan lambang Daerah Provinsi Jawa Timur.
- k. Pita dasar dengan warna putih berisi tulisan JER BASUKI MAWA BEYA, menunjukkan motto Jawa Timur yang mengandung makna bahwa untuk mencapai suatu kebahagiaan diperlukan pengorbanan.

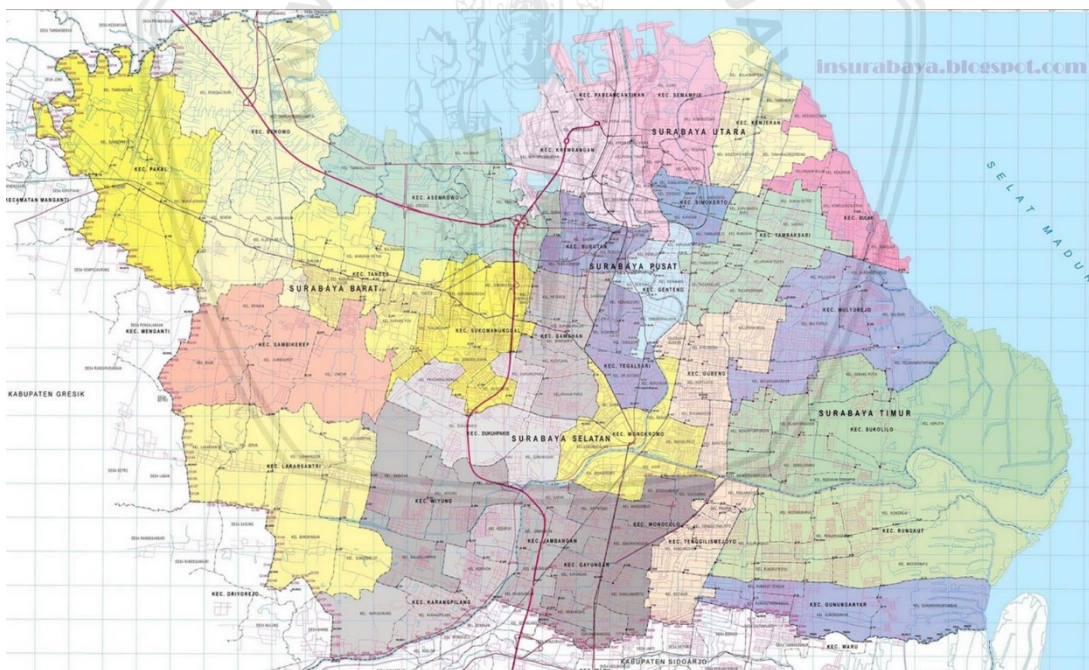
2. Gambaran Umum Kota Surabaya

Kota Surabaya sebagai ibukota Provinsi Jawa Timur terkenal dengan sebutan Kota Pahlawan karena sejarahnya yang sangat diperhitungkan dalam perjuangan *Arek-Arek Suroboyo* (Pemuda-Pemuda Surabaya) dalam mempertahankan kemerdekaan Bangsa Indonesia dari serangan penjajah. Kota Surabaya yang jalan utamanya dahulu hampir berbentuk seperti pita dari jembatan Wonokromo di sebelah selatan menuju ke jembatan merah di sebelah utara sepanjang kurang lebih 13 km. Pertambahan penduduk dan urbanisasi yang pesat, memaksa Surabaya untuk berkembang ke arah Timur dan Barat seperti yang ada sekarang. Pertumbuhan Industri baru serta menjamurnya perumahan yang dikerjakan oleh perusahaan *real estate* yang menempati pinggiran kota mengakibatkan terjadi kemacetan di seluruh Kota Surabaya.

Surabaya telah berkembang jauh dari kota yang relatif kecil dan kumuh di akhir abad ke-19, menjadi kota metropolitan di akhir abad ke-20 dan pada kurun abad ke-21 menjadi salah satu metropolitan dengan pertumbuhan tercepat di Asia Tenggara. Surabaya memiliki luas sekitar 350,54 km² dengan penduduknya 2.896.195 jiwa (2018) dengan rasio penduduk laki-laki

1.430.988 jiwa dan penduduk perempuan 1.465.207 jiwa. Daerah metropolitan Surabaya yaitu Gerbangkertosusila (Gresik, Bangkalan, Mojokerto, Surabaya, Sidoarjo dan Lamongan) merupakan kawasan metropolitan terbesar kedua di Indonesia setelah Jabodetabek (Jakarta, Bogor, Depok, Tangerang dan Bekasi).

Secara geografis Kota Surabaya terletak pada $07^{\circ}09'$ - $07^{\circ}21'$ Lintang Selatan dan $112^{\circ}36'$ - $112^{\circ}54'$ Bujur Tiur. Luas wilayah Kota Surabaya meliputi daratan dengan luas $350,54 \text{ km}^2$ dan lautan seluas $190,39 \text{ km}^2$, berikut merupakan peta wilayah administrasi Kota Surabaya :



Gambar 4.2 Peta Wilayah Administrasi Kota Surabaya

Sumber: surabaya.go.id

Berdasarkan gambar di atas diketahui bahwa batas Kota Surabaya yaitu:

- a. Sebelah Utara : Selat Madura

- b. Sebelah Timur : Selat Madura
- c. Sebelah Selatan : Kabupaten Sidoarjo
- d. Sebelah Barat : Kabupaten Gresik

Kota Surabaya dibagi kedalam 5 wilayah Administrasi yang meliputi Surabaya Pusat, Surabaya Utara, Surabaya Timur, Surabaya Selatan dan Surabaya Barat. Letak Geografis Kota Surabaya dikategorikan ke dalam kawasan yang relatif aman terhadap bencana gempa bumi.

3. Sejarah Singkat Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur

Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur dibentuk dengan Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 10 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Inspektorat, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah dan Lembaga Teknis Daerah Provinsi Jawa Timur dan Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor 110 Tahun 2008 tentang Uraian Tugas Sekretariat, Bidang, Subbagian dan Subbidang Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur. Kedudukan, tugas dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur diubah berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 11 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Jawa Timur serta Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor 55 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Uraian Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur dan Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor 116 Tahun 2016 tentang Nomenklatur, Susunan Organisasi, Uraian Tugas dan Fungsi Serta



Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur.

Gambar 4.3 Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur

Sumber: Dokumentasi Peneliti

Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur yang beralamat di Jalan Jemur Andayani No.1 Siwalankerto, Wonocolo, Kota Surabaya, Jawa Timur 60237. Letak Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur berdekatan dengan Akademi Teknik dan Keselamatan Penerbangan (ATKP), Dinas Perhubungan, dan Dinas Perindustrian dan Perdagangan (DISPERINDAG) Provinsi Jawa Timur. Kantor Badan Kepegawaian Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur terbagi atas 2 bagian Gedung, Gedung pertama yang terletak di sebelah barat dan utara adalah Gedung Utama yang berisi front

office, ruang baca, kantin, kamar mandi beserta ruangan-ruangan bidang dan unit di BKD Provinsi Jawa Timur. Gedung kedua, yang terletak di sebelah timur adalah Gedung Assesment Center yang berisi ruang rapat beserta ruang Kepala Badan BKD Provinsi Jawa Timur.

4. Visi dan Misi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur

Visi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur adalah Mewujudkan Aparatur Birokrasi Jawa Timur Lebih Bersih, Profesional dan Sejahtera.

Adapun maksud dari Visi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur adalah:

- a. **Aparatur Birokrasi** adalah Pegawai Negeri Sipil yang Bekerja di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur.
- b. **Lebih Bersih** adalah melaksanakan tugas berdasarkan ilmu pengetahuan dan pengalaman serta berpegang teguh pada kode etik profesi, memiliki *self control* untuk tidak melakukan Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (KKN).
- c. **Profesional** yang berarti melakukan pekerjaan yang benar-benar sesuai dengan keahlian atau ketrampilan dan komitmen kerja yang dimiliki serta tidak menyalahgunakan kekuasaan dan jabatan untuk mendapat atau mencari keuntungan atau manfaat bagi diri sendiri atau untuk orang lain.

d. Sejahtera yang berarti dukungan fiscal kehidupan ASN meliputi pemberian gaji, tunjangan, manfaat pensiun, Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) serta tabungan hari tua.

Berdasarkan Visi yang telah dirumuskan tersebut, maka selanjutnya dijabarkan ke dalam Misi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur untuk menyelaraskan gerak dan langkah mewujudkan tujuan dan sasaran yang akan dicapai. Adapun misi yang telah dirumuskan dalam Rencana Strategis (RENSTRA) Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur Tahun 2014-2019.

Misi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur adalah Memberikan Kontribusi Optimal terwujudnya SDM Aparatur Lebih Bersih, Profesional dan Sejahtera melalui Penyelenggaraan Pelayanan Manajemen Aparatur Berkualitas.

Misi ini dimaksudkan agar Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur melaksanakan tugas dan fungsinya di dalam penyelenggaraan manajemen kepegawaian, mulai dari perencanaan pegawai yang berbasis kebutuhan riil instansi, penataan pegawai berprinsip *In The Right Man In The Right Place* dan sesuai kebutuhan (*Right Sizing*), pendistribusian pegawai sampai dengan pengevaluasian kinerja pegawai, serta berkomitmen memberikan kontribusi yang optimal dalam penyelenggaraan manajemen kepegawaian di Pemerintah Provinsi Jawa Timur. Pelaksanaan misi yang merupakan sasaran pengembangan Pegawai Negeri Sipil diharapkan akan bermuara pada terbangunnya Aparatur Sipil Negara yang berkualitas dan

professional di bidang tugasnya dalam rangka mewujudkan penyelenggaraan pemerintahan yang baik (*Good Governance*) dan bersih dari praktek korupsi, kolusi dan nepotisme (*Clean Government*).

5. Tugas dan Fungsi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur

Tugas Pokok dan Fungsi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur sebagaimana diatur dalam Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor 55 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Uraian Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur. Masing-masing uraian tugas dari Sekretariat, Bidang, Subbagian dan Subbidang Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur adalah sebagai berikut:

- a. Sekretariat mempunyai tugas merencanakan, melaksanakan, mengkoordinasikan dan mengendalikan kegiatan administrasi umum, kepegawaian, perlengkapan, menyusun program dan keuangan.
- b. Bidang Perencanaan, Pengadaan, Pengelolaan Data dan Sistem Informasi (P3DASI) mempunyai tugas merencanakan, melaksanakan, mengkoordinasikan, mengendalikan dan mengevaluasi kegiatan perencanaan, pengembangan sistem informasi dan pengadaan Aparatur Sipil Negara (ASN).
- c. Bidang Disiplin, Kesejahteraan dan Pendayagunaan mempunyai tugas melakukan penyusunan kebijakan, pengawasan dan penegakan disiplin, peningkatan kesejahteraan dan penghargaan berbasis kinerja serta melaksanakan pendayagunaan ASN.

- d. Bidang Mutasi mempunyai tugas pengusulan dan penetapan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian pegawai dalam jabatan, kepangkatan dan pemberhentian pegawai yang mencapai Batas Usia Pensiun (BUP), meninggal dunia, keuzuran jasmani dan Atas Permintaan Sendiri (APS), di lingkungan Provinsi/Kabupaten/Kota dalam/antar provinsi sesuai formasi yang telah ditetapkan dan penyiapan bahan pelantikan, serah terima jabatan, serta pembinaan jabatan administrasi dan jabatan fungsional.
- e. Bidang Pengembangan mempunyai tugas melakukan peningkatan pengembangan karir pegawai ASN, meliputi penyusunan standar kompetensi pegawai, pengembangan pola karir, pengendalian dan evaluasi pelaksanaan.
- f. Unit Pelaksana Teknis Sekretariat KORPRI mempunyai tugas melaksanakan kegiatan teknis operasional dan/atau kegiatan teknis penunjang dalam penyelenggaraan tata hubungan kerja di bidang administrasi dengan kepengurusan KORPRI di setiap jenjang/tingkatan kepengurusan, melaksanakan pengawasan dan penegakan kode etik profesi serta meningkatkan kesejahteraan anggota KORPRI.

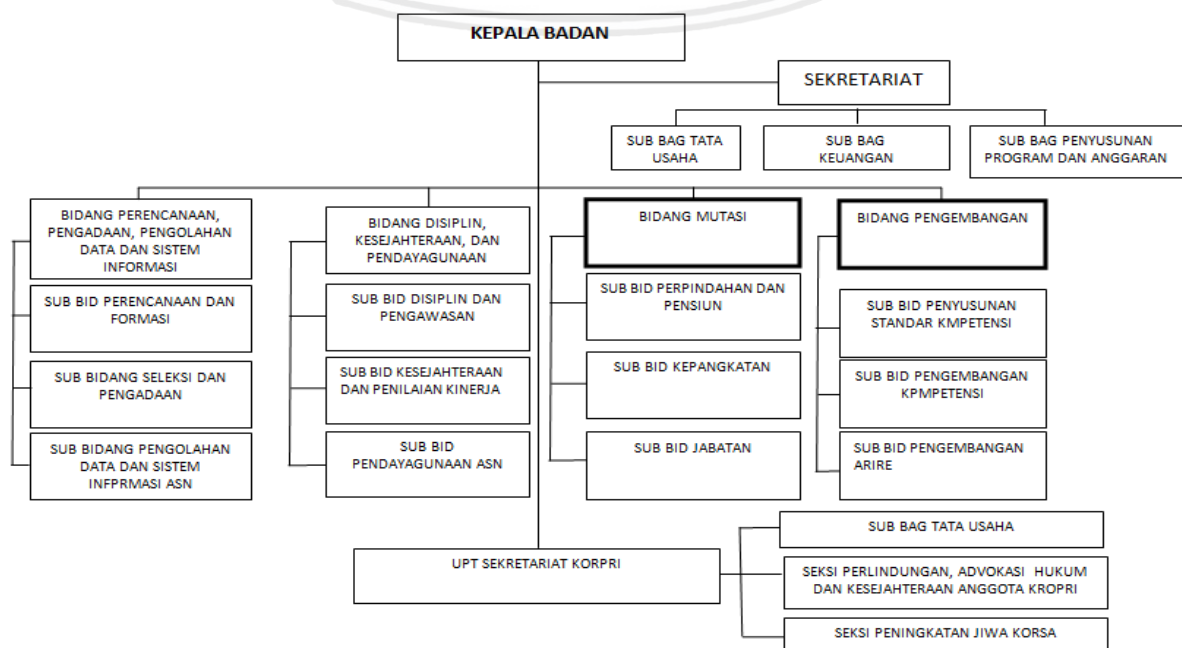
Untuk melaksanakan tugas pokok berdasarkan masing-masing uraian tugas dari Sekretariat, Bidang, Subbagian dan Subbidang Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur mempunyai fungsi:

- a. Penyusunan kebijakan teknis di bidang kepegawaian;

- b. Pelaksanaan tugas dukungan teknis di bidang kepegawaian;
- c. Pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis di bidang kepegawaian;
- d. Pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi penunjang urusan pemerintahan daerah di bidang kepegawaian;
- e. Pelaksanaan administrasi badan di bidang kepegawaian; dan
- f. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Gubernur sesuai dengan tugas dan fungsinya.

6. Struktur Organisasi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur

Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur sebagaimana termuat dalam Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor 55 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Uraian Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur sebagai berikut:



Gambar 4.4 Struktur Organisasi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi

Jawa Timur

Sumber: Perubahan Renstra Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa

Timur Tahun 2014-2019

B. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Responden

Responden dalam penelitian ini adalah Aparatur Sipil Negara Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur. Secara umum, responden dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin, usia dan pendidikan terakhir. Berikut akan disajikan beberapa gambaran umum maupun diagram distribusi persebaran kuesioner yang telah disebarakan untuk memberikan gambaran data diri dari responden itu sendiri.

a. Deskripsi Responden menurut Jenis Kelamin

Tabel 4.1 Data Responden berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Frekuensi (%)
1.	Laki-Laki	54	49,54%
2.	Perempuan	55	50,46%
Total		109	100%

Sumber: Data primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa 109 responden diketahui, sebagian besar responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 54 orang atau sekitar 49,54% % dan sisanya berjenis kelamin perempuan sebanyak 55 atau sekitar 50,46% %. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa responden didominasi yang berjenis kelamin perempuan.

b. Deskripsi Responden menurut Usia

Tabel 4.2 Data Responden berdasarkan Usia

No	Rentang Usia	Jumlah	Frekuensi (%)
1.	<30 tahun	38	34,86%
2.	30-39 tahun	26	23,85%
3.	40-49 tahun	26	23,85%
4.	>50 tahun	19	17,43%
Total		109	100%

Sumber: Data Primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa dari 109 responden diketahui sebanyak 38 orang (34,86%) berusia <30 tahun, sebanyak 26 orang (23,85%) berusia 30tahun – 39 tahun, sebanyak 26 orang (23,85%) berusia 40 tahun – 49 tahun dan sebanyak 19 orang berusia >50 tahun (17,43%). Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa responden lebih didominasi yang memiliki usia <30 tahun.. Hal ini mempengaruhi jawaban dari kuesioner dan membuktikan bahwa responden dengan usia <30 tahun mendominasi dalam penerapan SIMPEG berbasis *e-master* dikarenakan usia <30 tahun lebih mudah memahami, sehingga mampu memberikan kontribusi yang berarti dalam pengumpulan data untuk

penelitian dalam penerapan teknologi informasi yang mulai diterapkan oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur.

c. Deskripsi Responden menurut Pendidikan Terakhir

Tabel 4.3 Data Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Frekuensi (%)
1.	SMP	0	0%
2.	SMA	12	11,01%
3.	Diploma/Sarjana Muda	11	10,09%
4.	S1	67	61,47%
5.	S2	19	17,43%
6.	S3	0	0%
	Total		100%

Sumber: Data primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa dari 109 responden diketahui sebanyak 12 orang (11%) pendidikan terakhirnya SMA, sebanyak 11 orang (10%) pendidikan terakhirnya Diploma/Sarjana Muda, sebanyak 67 orang (62%) pendidikan terakhirnya S1 dan sebanyak 19 orang (17%) pendidikan terakhirnya S2. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa responden lebih didominasi yang memiliki pendidikan terakhir S1. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa pendidikan tinggi S1 lebih dominan diantara lainnya. Hal ini membuktikan bahwa dengan pendidikan terakhir S1 memiliki peran dalam penerapan SIMPEG berbasis aplikasi *e-master* mampu mendominasi penerapan *e-master* tersebut, dengan tingkat pemahaman yang tinggi sehingga mampu memberikan kontribusi penuh begitu

proses pengumpulan data dari para ASN yang berada di lingkup Pemerintah Provinsi Jawa Timur.

d. Deskripsi Responden Menurut Masa Kerja

Tabel 4.4 Data Responden Menurut Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah	Frekuensi
1.	0-5 Tahun	33	30,28%
2.	5-10 Tahun	25	22,94%
3.	>10 Tahun	51	46,79%
Total		109	100%

Sumber: Data primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa dari 109 responden diketahui sebanyak 33 orang (30%) memiliki masa kerja 0-5 tahun, sebanyak 25 orang (23%) memiliki masa kerja 5-10 tahun dan sebanyak 51 orang (47%) memiliki masa kerja >10 tahun. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa responden lebih didominasi yang memiliki masa kerja lebih dari 10 tahun. Dari data yang diperoleh menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki masa kerja >10 tahun menjadi faktor pendorong utama terlaksananya SIMPEG berbasis *e-master* dan memiliki keterkaitan antara kinerja dengan pengimplementasian *e-master*.

2. Pengujian Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan aplikasi *Statistical Package for Social Science (SPSS) for windows* dengan pengukuran validitas menggunakan analisis korelasi *product moment* dengan taraf

signifikansi 0,05 serta memutuskan instrument dianggap valid atau tidak dengan membandingkan r_{hitung} dengan r_{tabel} . Adapun kriteria pengujian validitas, yaitu:

- 1) Apabila probabilitas taraf signifikansi $<0,05$ atau $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka item pertanyaan dianggap valid.
- 2) Apabila probabilitas taraf signifikansi $>0,05$ atau $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka item pertanyaan dianggap tidak valid.

Selanjutnya dapat dilihat pada daftar r_{tabel} dengan df_{107} dan kolom signifikan 5% atau 0,05, diperoleh nilai r_{tabel} sebesar 0,190 menurut tabel R Pearson. Berdasarkan hasil pengujian dan pengolahan data, diperoleh hasil pengujian validitas seperti dalam tabel berikut:

Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Sig.	Keterangan
Sumber Daya Manusia (SDM) (X_1)	P1	.733**	0,190	0,000	Valid
	P2	.714**	0,190	0,000	Valid
	P3	.757**	0,190	0,000	Valid
	P4	.731**	0,190	0,000	Valid
	P5	.625**	0,190	0,000	Valid
	P6	.613**	0,190	0,000	Valid
Perangkat Keras (<i>Hardware</i>) (X_2)	P1	.740**	0,190	0,000	Valid
	P2	.829**	0,190	0,000	Valid
	P3	.756**	0,190	0,000	Valid
	P4	.769**	0,190	0,000	Valid
	P5	.771**	0,190	0,000	Valid
Perangkat Lunak (<i>Software</i>) (X_3)	P1	.774**	0,190	0,000	Valid
	P2	.851**	0,190	0,000	Valid
	P3	.779**	0,190	0,000	Valid
	P4	.824**	0,190	0,000	Valid
	P5	.777**	0,190	0,000	Valid
	P6	.854**	0,190	0,000	Valid
Database (X_4)	P1	.787**	0,190	0,000	Valid

	P2	.784**	0,190	0,000	Valid
	P3	.852**	0,190	0,000	Valid
	P4	.707**	0,190	0,000	Valid
	P5	.764**	0,190	0,000	Valid
Jaringan (X ₅)	P1	.810**	0,190	0,000	Valid
	P2	.796**	0,190	0,000	Valid
	P3	.777**	0,190	0,000	Valid
	P4	.627**	0,190	0,000	Valid
	P5	.685**	0,190	0,000	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	P1	.821**	0,190	0,000	Valid
	P2	.812**	0,190	0,000	Valid
	P3	.859**	0,190	0,000	Valid
	P4	.873**	0,190	0,000	Valid
	P5	.847**	0,190	0,000	Valid
	P6	.790**	0,190	0,000	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2019

1) Validitas Variabel X₁ (Sumber Daya Manusia)

Jumlah responden 109 orang dan pada taraf kepercayaan 99%, serta jumlah item pertanyaan pada kuesioner berjumlah 6 butir, sehingga berdasarkan tabel diperoleh nilai r_{xy} hitung $> 0,190$. Uji validitas setiap item dapat dikatakan valid apa bila nilai r_{xy} hitung $> 0,190$. Berdasarkan tabel 4.5 di atas menunjukkan bahwa r_{hitung} mulai dari P1 sampai P6 $> 0,190$. Hal ini berarti menyatakan bahwa item penelitian dianggap valid.

2) Validitas Variabel X₂ (Perangkat Keras)

Jumlah responden 109 orang pada taraf kepercayaan 99% serta jumlah item pertanyaan pada kuesioner berjumlah 5 butir, sehingga berdasarkan tabel diperoleh nilai r_{xy} hitung $> 0,190$. Uji validitas

setiap item dapat dikatakan valid apabila nilai r_{xy} hitung $> 0,190$. Berdasarkan tabel 4.5 di atas menunjukkan bahwa r_{hitung} mulai dari P1 sampai P9 $> 0,190$. Hal ini berarti menyatakan bahwa item penelitian dianggap valid.

3) Validitas Variabel X_3 (Perangkat Lunak)

Jumlah responden 109 orang pada taraf kepercayaan 99% serta jumlah item pertanyaan pada kuesioner berjumlah 6 butir, sehingga berdasarkan tabel diperoleh nilai r_{xy} hitung $> 0,190$. Uji validitas setiap item dapat dikatakan valid apabila nilai r_{xy} hitung $> 0,190$. Berdasarkan tabel 4.5 di atas menunjukkan bahwa r_{hitung} mulai dari P1 sampai P6 $> 0,190$. Hal ini berarti menyatakan bahwa item penelitian dianggap valid.

4) Validitas Variabel X_4 (Database)

Jumlah responden 109 orang pada taraf kepercayaan 99% serta jumlah item pertanyaan pada kuesioner berjumlah 5 butir, sehingga berdasarkan tabel diperoleh nilai r_{xy} hitung $> 0,190$. Uji validitas setiap item dapat dikatakan valid apabila nilai r_{xy} hitung $> 0,190$. Berdasarkan tabel 4.5 di atas menunjukkan bahwa r_{hitung} mulai dari P1 sampai P5 $> 0,190$. Hal ini berarti menyatakan bahwa item penelitian dianggap valid.

5) Validitas Variabel X_5 (Jaringan)

Jumlah responden 109 orang pada taraf kepercayaan 99% serta jumlah item pertanyaan pada kuesioner berjumlah 5 butir, sehingga

berdasarkan tabel diperoleh nilai r_{xy} hitung $> 0,190$. Uji validitas setiap item dapat dikatakan valid apabila nilai r_{xy} hitung $> 0,190$. Berdasarkan tabel 4.5 di atas menunjukkan bahwa r_{hitung} mulai dari P1 sampai P5 $> 0,190$. Hal ini berarti menyatakan bahwa item penelitian dianggap valid.

6) Validitas Variabel Y (Kinerja Pegawai)

Jumlah responden 109 orang pada taraf kepercayaan 99% serta jumlah item pertanyaan pada kuesioner berjumlah 6 butir, sehingga berdasarkan tabel diperoleh nilai r_{xy} hitung $> 0,190$. Uji validitas setiap item dapat dikatakan valid apabila nilai r_{xy} hitung $> 0,190$. Berdasarkan tabel 4.5 di atas menunjukkan bahwa r_{hitung} mulai dari P1 sampai P6 $> 0,190$. Hal ini berarti menyatakan bahwa item penelitian dianggap valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas pada pengujian instrumen ini digunakan jika peneliti ingin mengetahui kebenaran data untuk kedua kalinya di tempat yang sama, maka data tersebut akan sama dengan data yang dilakukan pada penelitian sebelumnya. Pengujian reliabilitas ini menggunakan aplikasi *Statistical Package for Social Science (SPSS) for windows* dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*. Berdasarkan hasil penelitian pengujian dan pengolahan data, diperoleh hasil pengujian seperti dalam tabel berikut:

Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Reliability	N of Cases	N of Items	Keterangan ($R_i > 0,6$)
SDM (X_1)	.781	109	6	Reliabel
Perangkat Keras (X_2)	.832	109	5	Reliabel
Perangkat Lunak (X_3)	.889	109	6	Reliabel
Database (X_4)	.834	109	5	Reliabel
Jaringan (X_5)	.787	109	5	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	.912	109	6	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2019

Pengujian pada tabel 4.6 di atas menunjukkan nilai koefisien reliabilitas untuk semua variabel X_1 , X_2 , X_3 , X_4 , X_5 dan $Y > 0,7$ (berdasar hasil uji reliabilitas menggunakan SPSS sesuai dengan lampiran 9 hal.216) sehingga semua item pertanyaan dalam kuesioner dapat dikatakan reliabel, dikarenakan Dengan demikian, keenam variabel yang diteliti adalah reliabel sehingga dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

c. Uji Asumsi Klasik

Pengujian instrumen pada uji asumsi klasik menggunakan 3 uji asumsi klasik, yaitu: uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas.

1) Uji Normalitas

Dalam uji normalitas pada penelitian ini, penulis menggunakan Sig. di bagian *Kolmogorov Smirnov* dengan penghitungan SPSS *for*

windows. Adapun kriteria pengujian yang digunakan untuk mengambil keputusan adalah, sebagai berikut:

- a) Angka signifikansi uji *Kolmogorov-Smirnov* Sig. > 0,05 menunjukkan data berdistribusi normal.
- b) Angka signifikansi uji *Kolmogorov-Smirnov* Sig. < 0,05 menunjukkan data tidak berdistribusi normal.

Tabel 4.7 Hasil Uji Normalitas Non Parametrik *One-Sample Kolmogorov*

Smirnov Test

		One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test					
		SDM	P.KERAS	P.LUNAK	DATABASE	JARINGAN	KINERJA
N		109	109	109	109	109	109
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	20.57	21.23	21.73	21.50	21.93	20.77
	Std. Deviation	2.063	1.569	1.437	1.570	1.413	1.654
	Most Extreme Differences						
	Absolute	.143	.156	.144	.158	.152	.145
	Positive	.143	.156	.128	.158	.148	.145
	Negative	-.123	-.154	-.144	-.130	-.152	-.089
Test Statistic		.143	.156	.144	.158	.152	.145
Asymp. Sig. (2-tailed)		.121 ^c	.060 ^c	.112 ^c	.053 ^c	.074 ^c	.107 ^c

a. Test distribution is Normal.

Sumber: Data primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.7 di atas menunjukkan bahwa nilai Sig. *Kolmogorov-Smirnov* > 0,05. Hal tersebut diuraikan sebagai berikut:

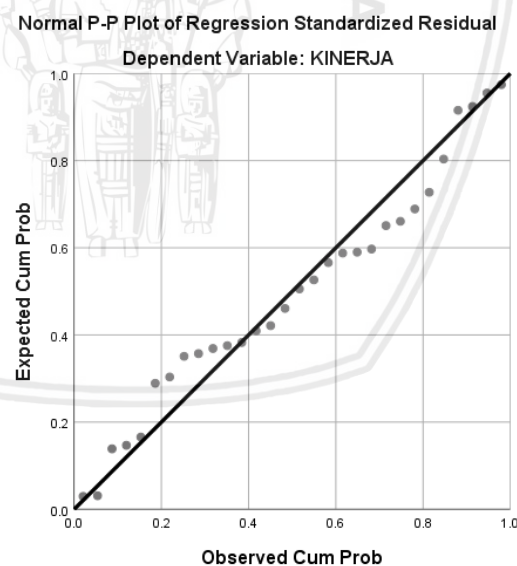
- 1). Sumber Daya Manusia (X_1) (0,121 > 0,05);
- 2). Perangkat keras (X_2) (0,060 > 0,05);
- 3). Perangkat lunak (X_3) (0,112 > 0,05);
- 4). Database (X_4) (0,53 > 0,05);
- 5). Jaringan (X_5) (0,074 > 0,05);
- 6). Kinerja Pegawai (Y) (0,107 > 0,05).

Hal ini menunjukkan bahwa variabel-variabel dalam penelitian ini memiliki distribusi normal.

Selain dengan uji *Kolmogorov-Smirnov*, pengujian normalitas dalam penelitian ini juga dapat dilihat melalui *probability*, dimana normal tidaknya data dapat diuraikan sebagai berikut:

- a) Jika berdistribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti dan mendekati garis diagonalnya atau dapat dikatakan model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.
- b) Jika data menyebar jauh dari garis diagonalnya atau tidak mengikuti garis diagonalnya, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Berikut adalah output analisis grafik normal P-P Plot:



Gambar 4.5 Uji Normalitas (*Normal P-P Plot of Regression*)

Sumber: Data primer diolah, 2019

Berdasarkan gambar output analisis grafik normal p-p plot di atas menunjukkan bahwa model regresi telah memenuhi uji asumsi normalitas. Hal tersebut dapat dibuktikan bahwa *ploting* data residual

(titik-titik) menyebar berhimpit (mengikuti dan mendekati) garis diagonal.

2) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada korelasi diantara variabel bebas memiliki masalah multikorelasi (gejala multikolinearitas) atau tidak. Dalam penelitian ini cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas menurut Wijaya (2009:119) yaitu salah satunya dengan melihat nilai VIF (*variance-inflating factor*). Jika $VIF < 10$ dan nilai *tolerance* < 1 , maka tidak terjadi multikolinearitas dan tingkat kolinearitas dapat ditoleransi. Kriteria pengujian yang dijadikan untuk mengambil keputusan, yaitu:

- a) Jika nilai $VIF < 10$, maka tidak terjadi gejala multikolinearitas di antara variabel bebas.
- b) Jika nilai $VIF > 10$, maka terjadi gejala multikolinearitas di antara variabel bebas.

Selanjutnya, dilihat juga dari *eigenvalue* dan *condition index*, dapat diketahui apabila nilai *eigenvalue* mendekati 0 maka terjadi multikolinearitas. Sedangkan untuk *condition index* yang bernilai > 15 mengidentifikasi gejala multikolinearitas. Berdasarkan hasil pengujian dan pengolahan data diperoleh hasil pengujian multikolinearitas,

Coefficients^a

sebagai berikut:

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
SDM	.481	2.081
P.KERAS	.305	3.280
P.LUNAK	.465	2.149
DATABASE	.470	2.130
JARINGAN	.392	2.551

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data primer diolah, 2019

ritas (Tolerance dan VIF)

Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolinearitas (*Eigenvalue* dan *Condition Index*)

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index
1	1	5.975	1.000
	2	.008	27.879
	3	.006	32.599
	4	.005	35.169
	5	.004	37.047
	6	.003	47.023

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data primer diolah, 2019

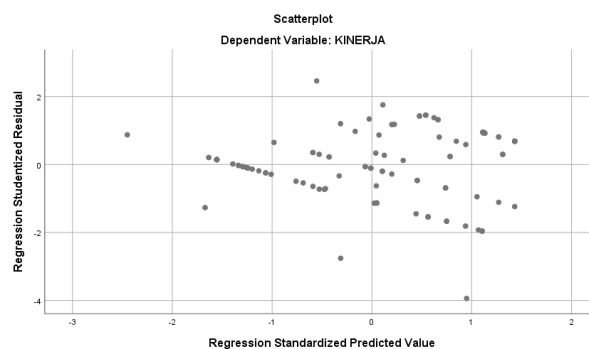
Berdasarkan hasil uji multikolinearitas di atas, diketahui bahwa nilai $tolerance X_1 < 1$

(0,481 < 1), nilai $tolerance X_2 < 1$ (0,305 < 1), nilai $tolerance X_3 < 1$ (0,465 < 1), nilai $tolerance X_4 < 1$ (0,470 < 1), nilai $tolerance X_5 < 1$ (0,392 < 1) dan nilai VIF $X_1 < 10$ (2,801 < 10), nilai VIF $X_2 < 10$ (3.280 < 10), nilai VIF $X_3 < 10$ (2,149 < 10), nilai VIF $X_4 < 10$ (2,130 < 10) dan nilai VIF $X_5 < 10$ (2,551 < 10). Nilai *eigenvalue* tidak mendekati 0 yaitu 5,975 sedangkan nilai *condition index* tidak

melebihi 15 yaitu 1,000 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada gejala multikolinearitas antara variabel bebas. Dengan demikian variabel-variabel bebas yang diteliti tidak saling berhubungan atau non-multikolinearitas sehingga dapat digunakan sebagai variabel bebas dalam penelitian ini.

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas pada penelitian ini untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas menggunakan uji *scatterplot*. Pada prinsipnya uji heteroskedastisitas dengan metode ini yaitu dengan melihat grafik *scatterplot* antara nilai prediksi variabel independent yaitu, *Standardized Predicted Value* (ZPRED) dan residunya *Studentized Residual* (SRESID). Ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara ZPRED dan SRESID adalah sumbu Y dimana sumbu Y yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual ($Y \text{ Prediksi} - Y \text{ Sesungguhnya}$). Berdasarkan hasil pengujian dan pengolahan data, diperoleh hasil pengujian heteroskedastisitas dengan menggunakan grafik *scatterplot*, sebagai berikut:



Gambar 4.6 Hasil Uji Heteroskedastisitas
Sumber: Data primer diolah, 2019

Berdasarkan gambar di atas menunjukkan bahwa hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan grafik *scatterplot* adalah titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi ini sehingga layak untuk digunakan dalam penelitian.

Selanjutnya untuk mengetahui adanya heteroskedastisitas menggunakan uji *Glesjer*. Dasar pengambilan keputusan apakah terjadi heteroskedastisitas, sebagai berikut:

- a) Tidak terjadi heteroskedastisitas, jika nilai signifikansi $> 0,05$.
- b) Terjadi heteroskedastisitas, jika nilai signifikansi $< 0,05$.

Berdasarkan hasil pengujian dan pengolahan data, diperoleh hasil pengujian heteroskedastisitas dengan menggunakan uji *glesjer*, sebagai berikut:

Tabel 4.10 Hasil Uji Heteroskedastisitas *Glesjer Test*

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-4.714	1.243		3.794	.000
	SDM	-.046	.075	-.076	-.621	.536
	P.KERAS	.113	.103	.168	1.089	.279
	P.LUNAK	.126	.066	.237	1.903	.060
	DATABASE	.161	.082	.244	1.966	.052

JARINGAN	-.015	.098	-.020	-.149	.882
----------	-------	------	-------	-------	------

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: *Data primer diolah, 2019*

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa Sig. X_1 sebesar $0,536 > 0,05$. Sig. X_2 sebesar $0,279 > 0,05$. Sig. X_3 sebesar $0,060 > 0,05$. Sig. X_4 sebesar $0,52 > 0,05$. Sig. X_5 sebesar $0,882 > 0,05$. Hal tersebut menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam penelitian ini.

3. Analisis Data dan Interpretasi

a. Analisis Deskriptif

Analisis data deskriptif pada penelitian ini digunakan untuk mengetahui keefektifan hubungan antara sistem informasi terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur dengan menggunakan variabel bebas yaitu: Sumber Daya Manusia (X_1), Perangkat Keras (X_2), Perangkat Lunak (X_3), *Database* (X_4), Jaringan (X_5) dan variabel terikat, yaitu Kinerja Pegawai (Y). Penelitian ini menggunakan alat ukur berupa indikator-indikator variabel bebas dan variabel terikat. Efektif atau berpengaruhnya indikator-indikator tersebut diperoleh dengan cara pemberian skala pada jawaban kuesioner penelitian, yaitu: nilai 4 untuk jawaban Sangat Setuju (SS), nilai 3 untuk jawaban Setuju (S), nilai 2 untuk jawaban Tidak Setuju (TS) dan nilai 1 untuk jawaban Sangat Tidak Setuju (STS).

Sesuai dengan kuesioner yang telah disebar kepada pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur, dapat di ketahui beberapa

tanggapan responden mengenai hubungan antara sistem informasi dengan kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur, adalah sebagai berikut:

1) Sumber Daya Manusia (X_1)

Variabel bebas dalam penelitian ini yang pertama adalah sumber daya manusia dapat dinilai melalui indikator yang kemudian akan dikembangkan menjadi beberapa pertanyaan dalam kuesioner penelitian. Indikator dari sumber daya manusia yaitu pengembang dan pengguna sistem informasi manajemen kepegawaian. Berikut adalah data dari hasil penelitian yang dapat dianalisis, sebagai berikut:

Tabel 4.11 Frekuensi Jawaban Responden Sumber Daya Manusia (X_1)

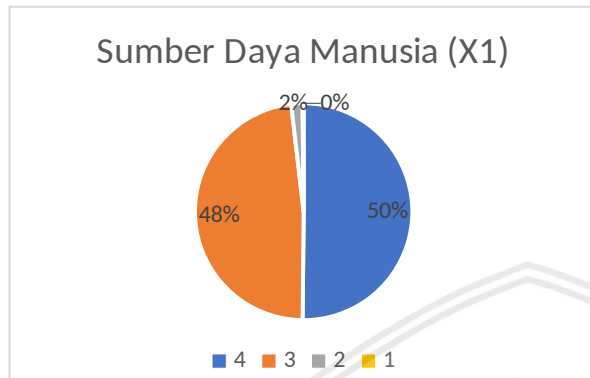
Pertanyaan	Skor Jawaban								Total	
	4		3		2		1		Total	%
	f	%	f	%	f	%	f	%		
P1	74	68%	35	32%	0	0%	0	0%	109	100%
P2	52	48%	51	47%	5	5%	1	1%	109	100%
P3	47	43%	61	56%	1	1%	0	0%	109	100%
P4	43	39%	65	60%	1	1%	0	0%	109	100%
P5	60	55%	49	45%	0	0%	0	0%	109	100%
P6	52	48%	53	49%	4	4%	0	0%	109	100%

Sumber: Data primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.11 di atas, dapat diketahui jumlah responden yang menjawab pertanyaan dengan nilai skor 4,3,2 dan 1 adalah sebagai berikut:

- a) Untuk menjawab pertanyaan pertama dari keseluruhan responden (109 orang) diketahui sebanyak **74 orang menjawab sangat setuju**, 35 orang menjawab setuju dan tidak seorang pun menjawab tidak setuju maupun sangat tidak setuju. Hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa **sangat setuju** dengan pernyataan bahwa pengguna SIMPEG memiliki pengetahuan untuk menggunakan SIMPEG.
- b) Untuk jawaban pertanyaan kedua dari keseluruhan responden (109 orang) diketahui sebanyak **52 orang menjawab sangat setuju**, 51 orang menjawab setuju, 5 orang menjawab tidak setuju dan 1 orang menjawab sangat tidak setuju. Hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa **sangat setuju** dengan pernyataan bahwa pengembang harus memiliki pengalaman serta keahlian dalam pemrograman khususnya SIMPEG.
- c) Untuk pertanyaan ketiga, dari keseluruhan responden (109 orang) diketahui sebanyak 47 orang menjawab sangat setuju, **61 orang menjawab setuju**, 1 orang menjawab tidak setuju dan tidak seorang pun menjawab sangat tidak setuju. Hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa **setuju** dengan pernyataan bahwa pengembang harus memiliki kemampuan mengelola teknologi informasi khususnya SIMPEG.

- d) Untuk jawaban pertanyaan keempat, dari keseluruhan responden (109 orang) diketahui sebanyak 43 menjawab sangat setuju, **65 orang menjawab setuju**, 1 orang menjawab tidak setuju dan tidak seorangpun menjawab sangat tidak setuju. Hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa **setuju** dengan pernyataan bahwa pengguna memiliki pengetahuan untuk menggunakan aplikasi SIMPEG.
- e) Untuk pertanyaan kelima, dari keseluruhan responden (109 orang) diketahui sebanyak **60 orang menjawab sangat setuju**, 49 orang menjawab setuju dan tidak seorangpun menjawab tidak setuju maupun sangat tidak setuju. Hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa **sangat setuju** dengan pernyataan bahwa SIMPEG membantu pekerjaan pegawai lebih efektif dan efisien.
- f) Untuk pertanyaan keenam, dari keseluruhan responden (109 orang) diketahui sebanyak 52 menjawab sangat setuju, **53 menjawab setuju**, 4 orang menjawab tidak setuju dan tidak seorangpun menjawab sangat tidak setuju. Hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa **setuju** dengan pernyataan bahwa pengguna merasa SIMPEG dapat digunakan untuk pengecekan data guna memberikan informasi kepegawaian khususnya pengembangan kepegawaian instansi kapan saja.



Gambar 4.7 Total Keseluruhan Jawaban Responden Pada Variabel X₁

Sumber: Data primer diolah, 2019

Berdasarkan hasil pengelolaan data, didapatkan hasil seperti pada gambar di atas. Diketahui bahwa total keseluruhan jawaban responden pada variabel X₁, sebagai berikut:

- a) Sebesar 50,15% responden memilih jawaban dengan nilai 4 (sangat setuju) pada masing-masing item pertanyaan.
- b) Sebesar 48,01% responden memilih jawaban dengan nilai 3 (setuju) pada masing-masing item pertanyaan.
- c) Sebesar 1,68% responden memilih jawaban dengan nilai 2 (tidak setuju) pada masing-masing item pertanyaan.
- d) Sebesar 0,15% responden memilih jawaban dengan nilai 1 (sangat tidak setuju) pada masing-masing item pertanyaan.

Gambar di atas memperlihatkan bahwa pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur sebagai pengembang juga pengguna dari *e-master* tergolong cukup baik mengingat dari hasil

pengumpulan data yang menyatakan bahwa usia <30 tahun dengan pendidikan S1 lebih mendominasi pemahaman dalam penerapan SIMPEG berbasis aplikasi *e-master* dikarenakan usia <30 tahun lebih mudah memahami teknologi informasi yang penerapannya lebih fleksibel dan lebih dipahami. Mudahnya pemahaman oleh pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur yang usianya masih <30 tahun serta memiliki pendidikan tinggi S1 dalam mengimplementasikan penerapan *e-master*. Oleh karena itu pada variabel Sumber Daya Manusia (X_1) lebih didominasi dengan hasil jawaban sangat setuju, karena baik pengembang maupun pengguna *e-master* wajib untuk memiliki dan memahami pengetahuan teknologi informasi, sehingga dapat memudahkan pekerjaan para pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur.

2) Perangkat Keras (X_2)

Variabel bebas dalam penelitian ini yang kedua adalah perangkat keras. Perangkat keras dapat dinilai melalui indikator yang kemudian akan dikembangkan menjadi beberapa pertanyaan dalam kuesioner penelitian. Indikator dari perangkat keras terdiri dari beberapa, yaitu: perangkat keras input, proses dan output pada sistem informasi manajemen kepegawaian. Berikut adalah data hasil penelitian yang dapat dianalisis, sebagai berikut:

Tabel 4.12 Frekuensi Jawaban Responden Perangkat Keras (X_2)

Pertanyaan	Skor Jawaban								Total	
	4		3		2		1			
	f	%	f	%	f	%	f	%	Total	%
P1	68	62%	41	38%	0	0%	0	0%	109	100%
P2	67	61%	38	35%	4	4%	0	0%	109	100%
P3	58	53%	50	46%	1	1%	0	0%	109	100%
P4	52	48%	56	51%	1	1%	0	0%	109	100%
P5	59	54%	50	46%	0	0%	0	0%	109	100%

Sumber: Data primer diolah, 2019

Berdasarkan pada tabel 4.12 di atas, dapat diketahui jawaban responden yang menjawab pertanyaan dengan nilai skor 4,3,2 dan 1 adalah sebagai berikut:

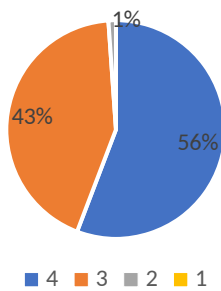
- a) Untuk pertanyaan pertama, dari keseluruhan responden (109 orang) diketahui sebanyak **68 orang menjawab sangat setuju**, 41 orang menjawab setuju dan tidak seorangpun menjawab tidak setuju maupun sangat tidak setuju. Hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa **sangat setuju** dengan pernyataan bahwa instansi memiliki perangkat keras input (*keyboard*, *mouse* dan alat scan) sesuai dengan kebutuhan dan berkualitas.
- b) Untuk pertanyaan kedua, dari keseluruhan responden (109 orang) diketahui sebanyak **67 orang menjawab sangat setuju**, 38 orang menjawab setuju, 4 orang menjawab tidak setuju dan tidak seorangpun menjawab sangat tidak setuju. Hal

tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa **sangat setuju** dengan pernyataan bahwa perangkat keras input (*keyboard*, *mouse* dan alat scan) dapat membantu pekerjaan lebih cepat.

- c) Untuk pertanyaan ketiga, dari keseluruhan responden (109 orang) diketahui sebanyak **58 orang menjawab sangat setuju**, 50 orang menjawab setuju, 1 orang menjawab tidak setuju dan tidak seorangpun menjawab sangat tidak setuju. Hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa **sangat setuju** dengan pernyataan bahwa SIMPEG dapat mengolah data sesuai dengan data yang *diinput*.
- d) Untuk pertanyaan keempat, dari keseluruhan responden (109 orang) diketahui sebanyak 52 orang menjawab sangat setuju, **56 orang menjawab setuju**, 1 orang menjawab tidak setuju dan tidak seorangpun menjawab sangat tidak setuju. Hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian responden merasa **setuju** dengan pernyataan instansi harus memiliki kapasitas memori (RAM) serta *harddisk* sesuai dengan kebutuhan.
- e) Untuk pertanyaan kelima, dari keseluruhan responden (109 orang) diketahui sebanyak **59 orang menjawab sangat setuju**, 50 orang menjawab setuju dan tidak seorangpun menjawab tidak setuju maupun sangat tidak setuju. Hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa

sangat setuju dengan pernyataan instansi memiliki perangkat keras *output* (*personal computer* (PC) dan *printer*).

Perangkat Keras (X₂)



Gambar 4.8 Total Keseluruhan Jawaban Responden Pada Variabel X₂

Sumber: Data primer diolah, 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data, didapatkan hasil seperti pada gambar di atas. Diketahui bahwa total keseluruhan jawaban responden pada variabel X₂, sebagai berikut:

- Sebesar 55,78% responden memilih jawaban dengan nilai 4 (sangat setuju) pada masing-masing item pertanyaan.
- Sebesar 43,12% responden memilih jawaban dengan nilai 3 (setuju) pada masing-masing item pertanyaan.
- Sebesar 1,10% responden memilih jawaban dengan nilai 2 (tidak setuju) pada masing-masing item pertanyaan.
- Sebesar 0% responden memilih jawaban dengan nilai 1 (sangat tidak setuju) pada masing-masing item pertanyaan.

Gambar di atas menunjukkan bahwa pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur sangat setuju dengan tersedianya segala

komponen dalam perangkat keras guna menunjang kinerja para pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur. Dari proses pengumpulan data tersebut dapat disimpulkan banyaknya pegawai usia <30 tahun dengan pendidikan terakhir S1 serta memiliki masa kerja >10 tahun menjadi hal yang mendasar dalam memerlukan keberadaan teknologi informasi, perangkat keras sebagai penunjang utama dalam terlaksananya penerapan teknologi informasi, penggunaan perangkat keras tidak hanya ketika pelayanan kepegawaian saja, melainkan penggunaan teknologi informasi dalam penerapan *e-master* dilakukan setiap saat dan setiap waktu. Dengan demikian, pada variabel Perangkat Keras (X_2) menunjukkan bahwa perlengkapan komponen perangkat keras yang sesuai dengan kebutuhan sangat dibutuhkan guna terlaksananya penerapan *e-master* dapat berjalan lancar.

3) Perangkat Lunak (X_3)

Variabel bebas dalam penelitian ini yang ketiga adalah perangkat lunak. Perangkat lunak dapat dinilai melalui indikator yang kemudian akan dikembangkan menjadi beberapa pertanyaan dalam kuesioner penelitian. Indikator dari perangkat lunak terdiri dari dua indikator, yaitu: perangkat lunak sistem dan aplikasi pada sistem informasi manajemen kepegawaian. Berikut adalah data dari hasil penelitian yang dapat dianalisis, sebagai berikut:

Tabel 4.13 Frekuensi Jawaban Responden Perangkat Lunak (X_3)

Pertanyaan	Skor Jawaban								Total	
	4		3		2		1			
	f	%	f	%	f	%	f	%	Total	%
P1	67	61%	39	36%	3	3%	0	0%	109	100%
P2	62	57%	46	42%	1	1%	0	0%	109	100%
P3	62	57%	44	40%	3	3%	0	0%	109	100%
P4	64	59%	45	41%	0	0%	0	0%	109	100%
P5	53	49%	54	50%	2	2%	0	0%	109	100%
P6	58	53%	51	47%	0	0%	0	0%	109	100%

Sumber: Data primer diolah, 2019

Berdasarkan data pada tabel 4.13 di atas, dapat diketahui jumlah responden yang menjawab pertanyaan dengan nilai skor 4,3,2 dan 1 adalah, sebagai berikut:

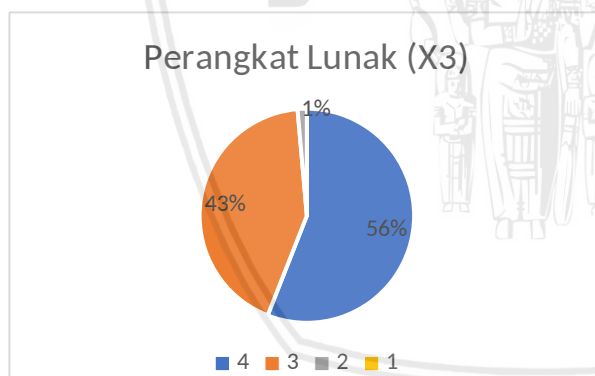
- a) Untuk pertanyaan pertama dari keseluruhan responden (109 orang) diketahui sebanyak **67 orang menjawab sangat setuju**, 39 orang menjawab setuju, 3 menjawab tidak setuju dan tidak seorangpun menjawab sangat tidak setuju. Hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa **sangat setuju** dengan pernyataan instansi memiliki komputer yang dapat digunakan dengan nyaman dan mudah digunakan.
- b) Untuk pertanyaan kedua dari seluruh responden (109 orang) diketahui sebanyak **62 orang menjawab sangat setuju**, 46 orang menjawab setuju, 1 orang menjawab tidak setuju dan tidak seorangpun menjawab sangat tidak setuju. Hal tersebut

menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa **sangat setuju** dengan pernyataan instansi memiliki aplikasi pendukung SIMPEG maupun *web browser* yang memadai.

- c) Untuk pertanyaan ketiga dari seluruh responden (109 orang) diketahui sebanyak **62 orang menjawab sangat setuju**, 44 orang menjawab setuju, 3 orang menjawab tidak setuju dan tidak seorangpun menjawab sangat tidak setuju. Hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa **sangat setuju** dengan pernyataan SIMPEG dapat digunakan untuk membantu pengambilan keputusan kepegawaian.
- d) Untuk pertanyaan keempat dari keseluruhan (109 orang) diketahui sebanyak **64 orang menjawab sangat setuju**, 45 orang menjawab setuju dan tidak seorangpun menjawab tidak setuju maupun. Hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa **sangat setuju** dengan pernyataan SIMPEG memiliki manfaat dalam peneglolaan *database* kepegawaian.
- e) Untuk pertanyaan kelima dari keseluruhan (109 orang) diketahui sebanyak 53 orang menjawab sangat setuju, **54 orang menjawab setuju**, 2 orang menjawab tidak setuju dan tidak seorangpun menjawab sangat tidak setuju. Hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa **setuju**

dengan pernyataan SIMPEG memiliki kemudahan untuk digunakan dan dipelajari.

- f) Untuk pertanyaan keenam dari keseluruhan (109 orang) diketahui sebanyak **58 orang menjawab sangat setuju**, 51 ora menjawab setuju, dan tidak seorangpun menjawab tidak setuju maupun sangat tidak setuju. Hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa **sangat setuju** dengan pernyataan SIMPEG dapat menampilkan informasi kepegawaian yang lengkap dan tepat waktu.



Gambar 4.9 Total Jawaban Responden pada Variabel X₃

Sumber: Data primer diolah, 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data, didapatkan hasil seperti pada gambar diatas. Diketahui bahwa total keseluruhan jawaban responden pada variabel X₃, sebagai berikut:

- a) Sebesar 55,96% responden memilih jawaban dengan nilai 4 (sangat setuju) pada masing-masing item pertanyaan.

- b) Sebanyak 42,66% responden memilih jawaban dengan nilai 3 (setuju) pada masing-masing item pertanyaan.
- c) Sebanyak 1,38% responden memilih jawaban 2 (tidak setuju) pada masing-masing item pertanyaan.
- d) Sebanyak 0% responden memilih jawaban 1 (sangat tidak setuju) pada masing-masing item pertanyaan.

Gambar di atas menunjukkan bagaimana respon pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur sebagian responden menjawab pertanyaan dengan jawaban sangat setuju. Responden dengan pendidikan terakhir S1 mendominasi mengenai sistem dengan aplikasi yang dapat menunjang penerapan *e-master* serta mudah digunakan. Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa respon pegawai telah cukup baik dalam penerapan teknologi informasi. Keterkaitan antara perangkat keras dan perangkat lunak sebagai penunjang utama dalam terlaksananya penerapan teknologi informasi. Dengan demikian, pada variabel perangkat lunak (X_3) menunjukkan bahwa sistem dengan aplikasi sebagai komponen dari perangkat lunak yang sesuai dengan kebutuhan pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur sangat menunjang terlaksananya penerapan SIMPEG berbasis aplikasi *e-master* dengan baik.

4) *Database* (X_4)

Variabel bebas dalam penelitian ini yang keempat adalah *database*. *Database* dapat dinilai melalui indikator yang kemudian akan

dikembangkan menjadi beberapa pertanyaan dalam kuesioner penelitian. Indikator dari *database* terdiri dari dua indikator, yaitu: operasi *database* dan *database* manajemen sistem. Berikut adalah data dari hasil penelitian yang dapat dianalisis, sebagai berikut:

Tabel 4.14 Frekuensi Jawaban Responden *Database* (X_4)

Pertanyaan	Skor Jawaban								Total	
	4		3		2		1		Total	%
	f	%	f	%	f	%	f	%		
P1	61	56%	47	43%	0	0%	0	0%	109	100%
P2	62	57%	46	42%	1	1%	0	0%	109	100%
P3	57	52%	52	48%	0	0%	0	0%	109	100%
P4	48	44%	58	53%	2	2%	1	1%	109	100%
P5	48	44%	60	55%	1	1%	0	0%	109	100%

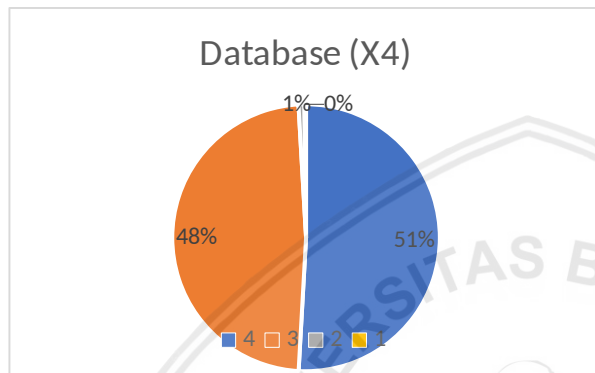
Sumber: Data primer diolah, 2019

Berdasarkan pada tabel 4.14 di atas, dapat diketahui jumlah responden yang menjawab pertanyaan dengan nilai skor 4,3,2 dan 1 adalah sebagai berikut:

- a) Untuk pertanyaan pertama dari keseluruhan responden (109 orang) diketahui sebanyak **61 orang menjawab sangat setuju**, 47 orang menjawab setuju dan tidak seorang pun menjawab tidak setuju maupun sangat tidak setuju. Hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa **sangat setuju** dengan pernyataan SIMPEG mempermudah pengisian data baru (*insert*).

- b) Untuk pertanyaan kedua dari seluruh responden (109 orang) diketahui sebanyak **62 orang menjawab sangat setuju**, 46 orang menjawab setuju, 1 orang menjawab tidak setuju dan tidak seorangpun menjawab sangat tidak setuju. Hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa **sangat setuju** dengan pernyataan SIMPEG memudahkan mencari data (*search*).
- c) Untuk pertanyaan ketiga dari seluruh responden (109 orang) diketahui sebanyak **57 orang menjawab sangat setuju**, 52 orang menjawab setuju dan tidak seorangpun menjawab tidak setuju maupun sangat tidak setuju. Hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa **sangat setuju** dengan pernyataan SIMPEG dapat mempermudah mengubah data kepegawaian terbaru (*update*).
- d) Untuk pertanyaan keempat dari keseluruhan (109 orang) diketahui sebanyak 48 orang menjawab sangat setuju, **58 orang menjawab setuju**, 2 orang menjawab tidak setuju dan 1 orang menjawab sangat tidak setuju. Hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa **setuju** dengan pernyataan SIMPEG menjamin keamanan data asn yang tersimpan.
- e) Untuk pertanyaan kelima dari keseluruhan (109 orang) diketahui sebanyak 48 orang menjawab sangat setuju, **60 orang menjawab setuju**, 1 orang menjawab tidak setuju dan tidak

seorangpun menjawab sangat tidak setuju. Hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa **setuju** dengan pernyataan SIMPEG memiliki kesesuaian informasi dengan data yang diinput.



Gambar 4.10 Total Keseluruhan Jawaban Responden pada Variabel X₄

Sumber: Data primer diolah, 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data, didapatkan hasil seperti pada gambar diatas. Diketahui bahwa total keseluruhan jawaban responden pada variabel X₄, sebagai berikut:

- a) Sebesar 50,94% responden memilih jawaban dengan nilai 4 (sangat setuju) pada masing-masing item pertanyaan.
- b) Sebanyak 48,26% responden memilih jawaban dengan nilai 3 (setuju) pada masing-masing item pertanyaan.
- c) Sebanyak 0,73% responden memilih jawaban 2 (tidak setuju) pada masing-masing item pertanyaan.
- d) Sebanyak 0,18% responden memilih jawaban 1 (sangat tidak setuju) pada masing-masing item pertanyaan.

Gambar di atas menunjukkan bagaimana respon pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur sebagian menjawab pertanyaan dengan jawaban sangat setuju. Dominasi responden usia <30 tahun dengan pendidikan terakhir S1 serta masa kerja >10 tahun, dominan dari responden tersebut dapat disimpulkan bahwa SIMPEG berbasis aplikasi *e-master* dalam *database* menunjukkan bahwa dalam proses pengolahan data kepegawaian sudah cukup baik. Keadaan seperti ini sangat baik untuk dipertahankan mengingat kebutuhan SKPD dilingkup Pemerintah Provinsi Jawa Timur terhadap informasi sangat besar sehingga harus lebih baik dalam pengolahan data. Selain itu, dalam hal penyimpanan dan pengarsipan data juga sudah dilakukan dengan baik. Dengan demikian pada variabel *database* (X_4) menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur yang dapat mengaplikasikan *e-master* dengan efektif dan efisien.

5) Jaringan (X_5)

Variabel bebas dalam penelitian ini yang kelima adalah jaringan. Jaringan dapat dinilai melalui indikator yang kemudian akan dikembangkan menjadi beberapa pertanyaan dalam kuesioner penelitian. Indikator dari jaringan terdiri dari dua indikator, yaitu: komponen jaringan komputer dan tujuan dan sasaran jaringan komputer. Berikut adalah data dari hasil penelitian yang dapat dianalisis, sebagai berikut:

Tabel 4.15 Frekuensi Jawaban Responden Jaringan (X₅)

Pertanyaan	Skor Jawaban								Total	
	4		3		2		1			
	f	%	f	%	f	%	f	%	Total	%
P1	76	70%	32	29%	1	1%	0	0%	109	100%
P2	68	62%	41	38%	0	0%	0	0%	109	100%
P3	65	60%	44	40%	0	0%	0	0%	109	100%
P4	46	42%	61	56%	2	2%	0	0%	109	100%
P5	46	42%	59	54%	4	4%	0	0%	109	100%

Sumber: Data primer diolah, 2019

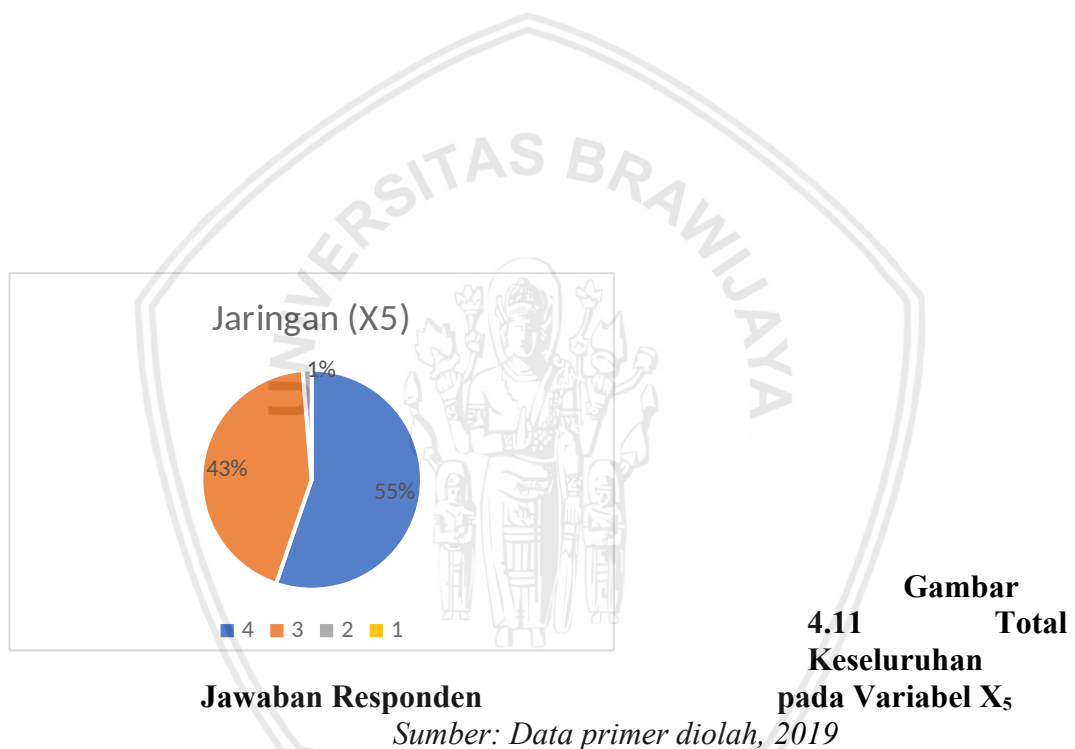
Berdasarkan pada tabel 4.15 di atas, dapat diketahui jumlah responden yang menjawab pertanyaan dengan nilai skor 4,3,2 dan 1 adalah sebagai berikut:

- a) Untuk pertanyaan pertama dari keseluruhan responden (109 orang) diketahui sebanyak **76 orang menjawab sangat setuju**, 32 orang menjawab setuju 1 orang menjawab tidak setuju dan tidak seorangpun menjawab sangat tidak setuju. Hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa **sangat setuju** dengan pernyataan instansi harus memiliki kecepatan jaringan internet sesuai dengan kebutuhan.
- b) Untuk pertanyaan kedua dari seluruh responden (109 orang) diketahui sebanyak **68 orang menjawab sangat setuju**, 41

orang menjawab setuju dan tidak seorang pun menjawab tidak setuju maupun sangat tidak setuju. Hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa **sangat setuju** dengan pernyataan instansi harus memiliki jaringan internet yang dapat mempermudah penyebaran data.

- c) Untuk pertanyaan ketiga dari seluruh responden (109 orang) diketahui sebanyak **65 orang menjawab sangat setuju**, 44 orang menjawab setuju dan tidak seorangpun menjawab tidak setuju maupun sangat tidak setuju. Hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa **sangat setuju** dengan pernyataan instansi harus memiliki jaringan internet yang dapat mempercepat proses *input* data.
- d) Untuk pertanyaan keempat dari keseluruhan (109 orang) diketahui sebanyak 46 orang menjawab sangat setuju, **61 orang menjawab setuju**, 2 orang menjawab tidak setuju dan tidak seorangpun menjawab sangat tidak setuju. Hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa **setuju** dengan SIMPEG dapat digunakan untuk mempermudah komunikasi antar Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD).
- e) Untuk pertanyaan kelima dari keseluruhan (109 orang) diketahui sebanyak 46 orang menjawab sangat setuju, **59 orang menjawab setuju**, 4 orang menjawab tidak setuju dan tidak seorangpun menjawab sangat tidak setuju. Hal tersebut

menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa **setuju** dengan pernyataan SIMPEG dapat digunakan secara bersama oleh pengguna (*user*).



Berdasarkan hasil pengolahan data, didapatkan hasil seperti pada gambar diatas. Diketahui bahwa total keseluruhan jawaban responden pada variabel X₅, sebagai berikut:

- Sebesar 55,23% responden memilih jawaban dengan nilai 4 (sangat setuju) pada masing-masing item pertanyaan.
- Sebanyak 43,49% responden memilih jawaban dengan nilai 3 (setuju) pada masing-masing item pertanyaan.

c) Sebanyak 1,28% responden memilih jawaban 2 (tidak setuju) pada masing-masing item pertanyaan.

d) Sebanyak 0% responden memilih jawaban 1 (sangat tidak setuju) pada masing-masing item pertanyaan.

Gambar di atas menunjukkan bagaimana respon pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur dengan sebagian responden menjawab pertanyaan dengan jawaban sangat setuju. Dengan dominasi responden rentan usia <30tahun dan pendidikan terakhir S1 serta masa kerja >10tahun, dominasi responden tersebut dapat disimpulkan bahwa dalam penerapan SIMPEG berbasis aplikasi *e-master* sangat memerlukan jaringan guna mempermudah dalam pengolahan data, penyampaian informasi serta komunikasi antar SKPD. Dominasi pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur menurut pernyataan di atas membuktikan bahwa terlaksananya penerapan *e-master* tidak terlepas dari jaringan internet yang sesuai dengan kebutuhan para pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur. Dengan demikian, pada variabel jaringan (X_5) menunjukkan bahwa komponen jaringan yang sesuai dengan kebutuhan sangat mempermudah penerapan SIMPEG berbasis aplikasi *e-master* sehingga dapat berjalan dengan lancar.

6) Kinerja Pegawai (Y)

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai. Kinerja pegawai dapat dinilai melalui indikator yang kemudian akan

dikembangkan menjadi beberapa pertanyaan dalam kuesioner penelitian. Indikator dari jaringan terdiri dari beberapa indikator, yaitu: kualitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja dan ketepatan waktu. Berikut adalah data dari hasil penelitian yang dapat dianalisis, sebagai berikut:

Tabel 4.16 Frekuensi Jawaban Responden Kinerja Pegawai (Y)

Pertanyaan	Skor Jawaban								Total	
	4		3		2		1		Total	%
	f	%	f	%	f	%	f	%		
P1	49	45%	59	54%	1	1%	0	0%	109	100%
P2	45	41%	62	57%	2	2%	0	0%	109	100%
P3	36	33%	71	65%	2	2%	0	0%	109	100%
P4	38	35%	66	61%	5	5%	0	0%	109	100%
P5	47	43%	59	54%	3	3%	0	0%	109	100%
P6	43	39%	65	60%	1	1%	0	0%	109	100%

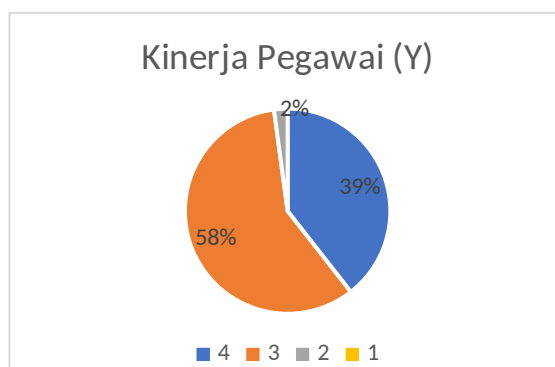
Sumber: Data primer diolah, 2019

- a) Untuk pertanyaan pertama dari keseluruhan responden (109 orang) diketahui sebanyak 49 orang menjawab sangat setuju, **59 orang menjawab setuju**, 1 menjawab tidak setuju dan tidak seorangpun menjawab sangat tidak setuju. Hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa **setuju** dengan pernyataan SIMPEG membantu aparatur sipil negara mampu menyelesaikan pekerjaan sesyai dengan standar instansi.

- b) Untuk pertanyaan kedua dari seluruh responden (109 orang) diketahui sebanyak 45 orang menjawab sangat setuju, **62 orang menjawab setuju**, 2 orang menjawab tidak setuju dan tidak seorangpun menjawab sangat tidak setuju. Hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa **setuju** dengan pernyataan SIMPEG membantu aparatur sipil negara memiliki hasil kerja yang sesuai dengan kebutuhan instansi terkait.
- c) Untuk pertanyaan ketiga dari seluruh responden (109 orang) diketahui sebanyak 36 orang menjawab sangat setuju, **71 orang menjawab setuju**, 2 orang menjawab tidak setuju dan tidak seorangpun menjawab sangat tidak setuju. Hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa **setuju** dengan pernyataan SIMPEG membantu aparatur sipil negara mampu menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan sesuai dengan beban kerja.
- d) Untuk pertanyaan keempat dari keseluruhan (109 orang) diketahui sebanyak 38 orang menjawab sangat setuju, **66 orang menjawab setuju**, 5 orang menjawab tidak setuju dan tidak seorangpun menjawab tidak setuju. Hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa **setuju** dengan pernyataan SIMPEG membantu aparatur sipil negara mampu

mencapai tingkat jumlah pekerjaan yang dihasilkan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.

- e) Untuk pertanyaan kelima dari keseluruhan (109 orang) diketahui sebanyak 47 orang menjawab sangat setuju, **59 orang menjawab setuju**, 3 orang menjawab tidak setuju dan tidak seorangpun menjawab sangat tidak setuju. Hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa **setuju** dengan pernyataan SIMPEG membantu aparatur sipil negara mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan.
- f) Untuk pertanyaan keenam dari keseluruhan (109 orang) diketahui sebanyak 43 orang menjawab sangat setuju, **65 orang menjawab setuju**, 1 orang menjawab tidak setuju dan tidak seorangpun menjawab sangat tidak setuju. Hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa **setuju** dengan pernyataan SIMPEG membantu aparatur sipil negara mampu mengelola waktu untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai standar.



Gambar 4.12 Total Keseluruhan Jawaban Responden pada Variabel

Y

Sumber: Data primer diolah, 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data, didapatkan hasil seperti pada gambar diatas. Diketahui bahwa total keseluruhan jawaban responden pada variabel Y, sebagai berikut:

- a) Sebesar 39,45% responden memilih jawaban dengan nilai 4 (sangat setuju) pada masing-masing item pertanyaan.
- b) Sebanyak 58,41% responden memilih jawaban dengan nilai 3 (setuju) pada masing-masing item pertanyaan.
- c) Sebanyak 2,14% responden memilih jawaban 2 (tidak setuju) pada masing-masing item pertanyaan.
- d) Sebanyak 0% responden memilih jawaban 1 (sangat tidak setuju) pada masing-masing item pertanyaan.

Gambar di atas menunjukkan bagaimana respon pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur dengan sebagian responden menjawab pertanyaan dengan jawaban setuju. Dominasi responden rentan usia <30tahun dan pendidikan terakhir S1 serta masa kerja >10 tahun. Dominasi tersebut dapat disimpulkan bahwa dalam penerapan *e-master* yang mengelola data pegawai dilingkup Pemerintah Provinsi Jawa Timur mampu meningkatkan kinerja pegawai, hal tersebut terbukti dengan melihat sekitar 58,41% para pegawai yang berproses dalam menyelesaikan pekerjaan yang dilakukan pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur

sudah cukup baik dan cepat terselesaikan, sehingga tugas dan tanggung jawab mereka dapat sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Dengan demikian, pada variabel kinerja pegawai (Y) menunjukkan bahwa dengan penerapan SIMPEG berbasis aplikasi *e-master* dapat meningkatkan kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur.

b. Analisis Non Parametrik Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi bertujuan untuk mengetahui hubungan antar variabel, jika terdapat hubungan maka bagaimana arah hubungan dan seberapa besar atau kuat hubungan tersebut. Berikut adalah hasil pengolahan data koefisien korelasi:

Tabel 4.17 Hasil Uji Non Parametrik Koefisien Korelasi

			Correlations					
			SDM	P.KERAS	P.LUNAK	DATABASE	JARINGAN	KINERJA
Spearman's rho	SDM	Correlation	1.000	.673**	.570**	.600**	.590**	.506**
		Coefficient						
		Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N		109	109	109	109	109	109
	P.KERAS	Correlation	.673**	1.000	.643**	.697**	.719**	.585**
		Coefficient						
		Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N		109	109	109	109	109	109
	P.LUNAK	Correlation	.570**	.643**	1.000	.613**	.644**	.505**
Coefficient								
Sig. (2-tailed)		.000	.000		.000	.000	.000	
N		109	109	109	109	109	109	

DATABASE	Correlation	.600**	.697**	.613**	1.000	.593**	.552**
	Coefficient						
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.	.000	.000
	N	109	109	109	109	109	109
JARINGAN	Correlation	.590**	.719**	.644**	.593**	1.000	.575**
	Coefficient						
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.	.000
	N	109	109	109	109	109	109
KINERJA	Correlation	.506**	.585**	.505**	.552**	.575**	1.000
	Coefficient						
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	109	109	109	109	109	109

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

Sumber: Data primer diolah, 2019

Berdasarkan uji koefisien korelasi di atas, diketahui terdapat 2 interpretasi, yaitu nilai korelasi dan signifikansi:

- 1) Nilai signifikansi antara Sumber Daya Manusia (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) 0,000 dan terdapat hubungan positif yang ditunjukkan dengan nilai korelasi 0,506 yang berarti hubungan (X_1) terhadap Y dapat diinterpretasikan dalam kategori sedang.
- 2) Nilai signifikansi antara Perangkat Keras (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) 0,000 dan terdapat hubungan positif yang ditunjukkan dengan nilai korelasi 0,585 yang berarti hubungan (X_2) terhadap Y dapat diinterpretasikan dalam kategori sedang.
- 3) Nilai signifikansi antara Perangkat Lunak (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) 0,000 dan terdapat hubungan positif yang ditunjukkan

dengan nilai korelasi 0,505 yang berarti hubungan (X_3) terhadap Y dapat diinterpretasikan dalam kategori sedang.

4) Nilai signifikansi antara *Database* (X_4) terhadap Kinerja Pegawai (Y) 0,000 dan terdapat hubungan positif yang ditunjukkan dengan nilai korelasi 0,552 yang berarti hubungan (X_4) terhadap Y dapat diinterpretasikan dalam kategori sedang.

5) Nilai signifikansi antara Jaringan (X_5) terhadap Kinerja Pegawai (Y) 0,000 dan terdapat hubungan positif yang ditunjukkan dengan nilai korelasi 0,575 yang berarti hubungan (X_5) terhadap Y dapat diinterpretasikan dalam kategori sedang.

Berpedoman pada tabel 3.3 di atas, maka hubungan variabel -variabel Sistem Informasi dari X_1 sampai X_5 dengan Kinerja Pegawai (Y) terdapat koefisien korelasi yang sedang karena menunjukkan angka 0,506; 0,585; 0,505; 0,552 dan 0,575 yang berada pada interval 0,499-0,599 yang mengacu pada korelasi yang sedang, serta terdapat korelasi yang signifikan (berdasarkan nilai signifikansi $<0,05$) terdapat korelasi).

c. Hasil Variabel Dominan

Pengujian variabel dominan pada penelitian ini diperoleh dengan cara mengkuadratkan koefisien korelasi parsial, berikut hasil pengkuadratan koefisien korelasi parsial, yaitu:

Tabel 4.18 Hasil Uji Koefisien Parsial

Coefficients ^a				
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.

		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.084	2.203		1.400	.165
	SDM	.131	.133	.110	.989	.325
	P.KERAS	.224	.183	.171	1.221	.225
	P.LUNAK	.066	.118	.063	.556	.579
	DATABASE	.248	.145	.193	1.708	.091
	JARINGAN	.266	.173	.190	1.541	.126

a. Dependent Variable: KINERJA

Tabel 4.19 Hasil Uji Koefisien Korelasi Kuadrat

		Correlations					
		SDM	P.LUNAK	P.KERAS	DATABASE	JARINGAN	KINERJA
SDM	Pearson Correlation	1	.679**	.591**	.593**	.605**	.493**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	109	109	109	109	109	109
P.LUNAK	Pearson Correlation	.679**	1	.663**	.692**	.745**	.562**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	109	109	109	109	109	109
P.KERAS	Pearson Correlation	.591**	.663**	1	.598**	.653**	.481**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	109	109	109	109	109	109
DATABASE	Pearson Correlation	.593**	.692**	.598**	1	.592**	.527**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	109	109	109	109	109	109
JARINGAN	Pearson Correlation	.605**	.745**	.653**	.592**	1	.539**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	109	109	109	109	109	109
KINERJA	Pearson Correlation	.493**	.562**	.481**	.527**	.539**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	109	109	109	109	109	109

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

Melalui perhitungan dan tabel yang telah disajikan di atas, maka didapatkan sumbangan efektif yang digunakan untuk menguji variabel bebas yang mana dominan mempengaruhi variabel terikat, adapun perhitungannya adalah sebagai berikut:

- 1) Kontribusi variabel X_1 = Standardized Koefisien X_1 dikali dengan korelasi Y dan $X_1 = 0,110 \times 0,493 = 0,05423$ (5,42%)
- 2) Kontribusi variabel X_2 = Standardized Koefisien X_2 dikali dengan korelasi Y dan $X_2 = 0,171 \times 0,562 = 0,096102$ (9,61%)
- 3) Kontribusi variabel X_3 = Standardized Koefisien X_3 dikali dengan korelasi Y dan $X_3 = 0,063 \times 0,481 = 0,030303$ (3,03%)
- 4) Kontribusi variabel X_4 = Standardized Koefisien X_4 dikali dengan korelasi Y dan $X_4 = 0,193 \times 0,527 = 0,101711$ (10,17%)
- 5) Kontribusi variabel X_5 = Standardized Koefisien X_5 dikali dengan korelasi Y dan $X_5 = 0,190 \times 0,539 = 0,10241$ (10,24%)

Dari hasil tersebut, apabila dijumlahkan secara keseluruhan akan sama dengan 0,385 (38,5%) (nilai R_{square} , sesuai dengan lampiran 10 hal.217). Dari data tersebut, dapat diketahui peringkat variabel dominan, dimulai dari variabel yang memiliki nilai kontribusi tertinggi untuk menjelaskan variasi variabel kinerja pegawai sampai variabel yang memiliki kontribusi terendah, yaitu:

- 1) Variabel Jaringan (X_5) dengan nilai kontribusi 10,24%
- 2) Variabel *Database* (X_4) dengan nilai kontribusi 10,17%

- 3) Variabel Perangkat Keras (X_2) dengan nilai kontribusi 9,61%
- 4) Variabel Sumber Daya Manusia (X_1) dengan nilai kontribusi 5,42%
- 5) Variabel Perangkat Lunak (X_3) dengan nilai kontribusi 3,03%

Dari hasil uji variabel dominan, dapat dikatakan bahwa Jaringan (X_5) lebih dominan dimana mampu menjelaskan variasi dari variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 10,24%.

C. Pembahasan

Permasalahan yang sering muncul dalam proses kepegawaian telah mendorong pemerintah untuk melakukan perubahan dan pengembangan yang lebih baik dalam proses kepegawaian. Menurut pendapat *Ivancevich et al* dalam bukunya *Organizational Behavior and Performance* yang telah dikutip oleh *Islamy (2003:32)* mengemukakan bahwa upaya perubahan dan pengembangan organisasi terkait langsung dengan pencapaian tujuan (kinerja) organisasi yang lebih baik. Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur merupakan salah satu organisasi yang menerapkan perubahan dan pengembangan dalam pengelolaan data kepegawaian secara elektronik melalui Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG). Pada tahun 2016 seiring dengan perkembangan zaman dan kemajuan teknologi informasi maka Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur mulai menerapkan *Human Resource Information System (HRIS)* untuk meningkatkan pengelolaan kepegawaian.

Berkembangnya HRIS yang memiliki karakteristik sehingga terbentuklah Manajemen ASN Terpadu dan Terintegrasi (MASTER) yang merupakan nama sistem yang dibangun oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur dalam manajemen pengelolaan ASN dilingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur. Pada dasarnya perubahan dan pengembangan yang terjadi dalam organisasi dapat dilakukan dalam beberapa bentuk, salah satu perubahan dan pengembangan organisasi yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur adalah dengan perubahan atau pengenalan teknologi baru.

Globalisasi yang menyentuh berbagai bidang dikehidupan menuntut cara bekerja aparatur sipil negara dalam sebuah instansi, dengan adanya pengenalan teknologi baru diharapkan akan membuat instansi menjadi lebih kompetitif. Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi tidak dapat dipungkiri dayagunanya, namun demikian *e-Government* dalam administrasi pemerintahan daerah khususnya pelayanan pegawai maupun pelayanan publik bukan semata-mata perkembangan yang dilihat dari perspektif lingkungan strategis, yang lebih penting adalah dirasakan adanya kebutuhan penerapan teknologi informasi dan komunikasi guna mencapai kualitas pelayanan kepada publik. Tujuan dari pengembangan organisasi dan penerapan *e-Government* adalah untuk mengubah perilaku aparatur sipil negara yang pada akhirnya ditujukan untuk meningkatkan kinerja aparatur sipil negara, sehingga dapat meminimalisir permasalahan dalam pengelolaan data kepegawaian. Islamy (2003:31-32) mengemukakan bahwa

“Perubahan sistem nilai, kelembagaan dan gaya hidup manusia yang didorong oleh adanya perubahan global terhadap ilmu pengetahuan dan teknologi telah menjadi semacam *condition sine quanon* (setiap akibat ditentukan sebab-

sebabnya dan masing-masing sebab memiliki pengaruh terhadap suatu akibat) bagi perubahan dan pengembangan organisasi”

Penelitian ini memiliki fokus pada sumber daya manusia dan perangkat teknologi yang digunakan dalam pengolahan data kepegawaian pada sistem informasi manajemen kepegawaian. Adapun yang menjadi fokus pada penelitian ini, antara lain: sumber daya manusia, perangkat keras, perangkat lunak, *database* dan jaringan. Penelitian ini membahas mengenai peningkatan kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur. Tolak ukur yang digunakan dalam pengukuran kinerja pegawai dapat dilihat dari fokus penelitian, yaitu sumber daya manusia dan perangkat teknologi. Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan dengan menggunakan metode analisis koefisien korelasi dan akan dijelaskan lebih rinci mengenai variabel-variabel (bebas dan terikat) yang ada dalam penelitian ini, adalah sebagai berikut:

1. Hubungan Antara Sistem Informasi Dengan Peningkatan Kinerja Pegawai

Hubungan antara sistem informasi dengan peningkatan kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur dilatarbelakangi oleh adanya beberapa faktor pada pengolahan data dengan sistem konvensional yang dilakukan dengan manual, yaitu dengan pencatatan dan pengarsipan. Penggunaan metode pencatatan dan pengarsipan dinilai kurang efektif dan efisien karena banyak menghabiskan waktu dan arsip ataupun dokumen pegawai yang mudah hilang dan rusak apabila tidak disimpan dengan baik. Selain itu, pegawai mengalami kesulitan dalam pencarian dan peremajaan data. Tujuan dalam penerapan sistem informasi manajemen kepegawaian

menurut Lampiran Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 17 Tahun 2000 Tentang Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian Departemen Dalam Negeri dan Pemerintahan Daerah adalah terciptanya *database* kepegawaian mulai dari tingkat Kabupaten/Kota, Provinsi dan Departemen Dalam Negeri yang dapat menampung, mengolah, menyimpan, menemukan kembali dan mendistribusikan data aparatur sipil negara. Sistem informasi manajemen kepegawaian termasuk tipe relasi *Government to Employees* dalam *e-Government*, yang merupakan aplikasi *e-Government* digunakan untuk meningkatkan kinerja dan kesejahteraan para aparatur sipil negara yang bekerja pada sejumlah instansi maupun institusi sebagai pelayan masyarakat.

Sistem informasi manajemen kepegawaian pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur sudah mulai diterapkan pada tahun 2010 dan terus mengalami pengembangan hingga pada tahun 2016 Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur Bidang Perencanaan, Pengadaan, Pengolahan Data dan Sistem Informasi (P3DASI) dalam pengimplementasian *e-Government* dengan bentuk *database* yaitu *e-Master* yang dapat diakses oleh seluruh Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) di luar Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur namun tetap pada lingkup Pemerintah Provinsi Jawa Timur. *E-Master* dibentuk dengan tujuan untuk mempermudah antar SKPD mengenai data pada SIMPEG tersebut. Penerapan dan pengembangan *e-Master* ini, memudahkan pegawai untuk mengetahui apakah data yang dientry pada *e-Master* telah sesuai dengan data yang di lapangan. Untuk itu, *e-Master* harus terus *diupdate* ataupun diperbaharui secara berkala karena

data yang terdapat pada *e-Master* memiliki variasi data yang akan terus mengalami perubahan, seperti halnya: tingkat pendidikan terakhir, kenaikan jabatan/golongan, perubahan gaji, mutasi dan lain-lain.

Pengguna *e-Master* yang dapat mengakses *e-Master* ini, yaitu: 1) Admin, yaitu admin yang dapat mengakses semua data di dalam *e-Master* (pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur Bidang P3DASI); 2) Operator BKD Prov Jatim, seluruh pegawai BKD Prov Jatim; 3) Operator SKPD, yang dapat mengakses semua data di SKPD; 4) Aparatur Sipil Negara (ASN), user yang memiliki *username* dan *password* yang diperoleh dengan mengaktifkan menggunakan Nomor Induk Pegawai (NIP) yang dimiliki, setelah itu ASN hanya dapat mengakses data pribadi sesuai dengan *username* dan *password* yang dimiliki.

Kontribusi *e-Master* dalam meningkatkan kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur, antara lain: 1) Pelacakan informasi data seseorang pegawai akan mudah dan cepat; 2) pembuatan laporan dapat mudah dikerjakan; 3) sebagai dasar pola karier ASN baik untuk Jabatan Struktural, Jabatan Fungsional, Jabatan Pelaksana; 4) prediksi ASN dalam kepangkatan dan jabatan; 5) mendekatkan pelayanan kepegawaian (*service*) dengan cara *online*; 6) ASN bisa ikut berpartisipasi dalam pelayanan kepegawaian sehingga mendapatkan kepuasan dan kepastian; 7) setiap ASN berpartisipasi dalam menjaga kualitas datanya masing-masing, sehingga beban pekerjaan operator SKPD dan BKD Provinsi Jawa Timur menjadi ringan; 8) memudahkan suatu pekerjaan yang berhubungan dengan

kepegawaian; 9) mendapatkan informasi tentang keadaan pegawai (profil kepegawaian) yang cepat dan akurat; 10) dapat merencanakan penyebaran (mutasi) pegawai sesuai pendidikan dan kompetensinya; 11) analisa dan perencanaan kebutuhan pegawai (*bezzeting*); 12) memudahkan dalam audit kepegawaian. Kontribusi-kontribusi setelah penggunaan *e-Master* tersebut lebih memudahkan ASN untuk mengelola data kepegawaian dibandingkan dengan cara konvensional, yaitu pencatatan dan pengarsipan. Selain itu, data pada *e-Master* dapat memberikan mengenai seberapa jauh pekerjaan serta nilai atas kinerja yang telah dikerjakan sehingga ASN diharapkan dapat meningkatkan kinerjanya sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Keban (2004:193) menyatakan bahwa:

“Kinerja individu menggambarkan sampai seberapa jauh seseorang telah melaksanakan tugas pokoknya sehingga dapat memberikan hasil yang telah ditetapkan oleh kelompok atau institusi, sesuai dengan apa yang telah diimplementasikan BKD Provinsi Jawa Timur dengan menerapkan *e-Master*”

a. Hubungan Antara Sistem Informasi Dengan Peningkatan Kinerja Pegawai Secara Simultan

Pengujian yang dilakukan terhadap hipotesis 6, yaitu pengujian variabel secara bersama-sama atau simultan antara, sumber daya manusia (X1), perangkat keras (X2), perangkat lunak (X3), *database* (X4) dan jaringan (X5) secara simultan berhubungan secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Hasil pengolahan data yang telah dilakukan oleh peneliti mendapatkan hasil untuk variabel X₁ diperoleh koefisien regresi (b₁) sebesar 0,131 dengan tanda positif, variabel X₂ diperoleh koefisien

regresi (b_2) sebesar 0,224 dengan tanda positif, variabel X_3 diperoleh koefisien regresi (b_3) sebesar 0,066 dengan tanda positif, variabel X_4 diperoleh koefisien regresi (b_4) sebesar 0,248 dengan tanda positif, variabel X_5 diperoleh koefisien regresi (b_5) sebesar 0,266 dengan tanda positif. Hal ini menunjukkan bahwa variabel-variabel bebas dalam sistem informasi manajemen kepegawaian terhadap kinerja pegawai memiliki hubungan searah dan positif. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa penerapan sistem informasi manajemen kepegawaian berbasis aplikasi dengan nama *e-Master* yang sangat memerlukan sumber daya manusia serta perangkat teknologi yang memiliki kemampuan dan kapasitas yang dapat memaksimalkan tugasnya dalam penerapan sistem informasi manajemen kepegawaian tersebut sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai. Pendapat Indrajit (2002:8) menyatakan bahwa teknologi akan mempengaruhi bagaimana pemerintah di masa modern harus bersikap dalam memberikan pelayanan, hal ini mendukung pernyataan diatas. Selanjutnya menurut Islamy (2003:24) menyatakan bahwa manusia sebagai individu anggota organisasi dengan seluruh potensinya merupakan salah satu dimensi atau unsur organisasi yang sangat penting. Selain itu, tuntutan dari masyarakat kepada pemerintah untuk mmemberikan pelayanan yang efektif dan efisien dengan memberikan kinerjanya yang lebih berkualitas.

Pada pengujian variabel dominan yang telah dilakukan oleh peneliti yang diketahui nilai R_{hitung} sebesar 0,620 (nilai R_{hitung} sesuai dengan

lampiran 10 hal.217). Nilai R_{hitung} tersebut kemudian dibandingkan dengan nilai R_{tabel} sebesar 0,165 menurut tabel R Spearman. Jika nilai $R_{hitung} > R_{tabel}$ ($0,620 > 0,165$) maka artinya $H_{0\ 6}$ ditolak dan $H_{a\ 6}$ diterima. Artinya, secara bersama-sama (simultan) kelima variabel bebas (sumber daya manusia, perangkat keras, perangkat lunak, *database* dan jaringan) berhubungan secara positif dan signifikan untuk meningkatkan kinerja pegawai, sehingga Hipotesis $a\ 6$ diterima.

Diterimanya hipotesis $a\ 6$, hal ini berarti bahwa perubahan pada penerapan sistem informasi manajemen telah berhasil dilaksanakan dimana terjadi perubahan pada perilaku pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur dengan didominasi pegawai berumur kurang dari 30 tahun dalam penerapan SIMPEG berbasis aplikasi *e-master*, dikarenakan dengan usia <30 tahun lebih mudah memahami teknologi informasi serta dengan pendidikan tinggi SI dengan masa kerja >10 tahun mampu memberikan kontribusi dalam penerapan *e-master* yang mempermudah pengolahan data, penyampaian informasi serta komunikasi antar SKPD, sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini sesuai dengan pendapat yang telah dikemukakan oleh Prassmore dalam Wibowo (2011:90) bahwa setiap usaha perubahan dilakukan dengan perbaikan kinerja sebagai tujuan. Greenberg dan Baron dalam Wibowo (2011:81) berpendapat bahwa perubahan dalam suatu organisasi dapat dilakukan dalam beberapa bentuk, yaitu:

- 1) Perubahan dalam sistem administrasi, ditujukan untuk memperbaiki efisiensi instansi, mengubah *image* instansi dan untuk memperoleh kekuasaan instansi.
- 2) Pengenalan teknologi baru, perubahan dengan pengenalan teknologi baru berlangsung secara cepat dan mempengaruhi cara bekerja seorang pegawai dalam suatu instansi, dengan adanya pengenalan teknologi baru diharapkan akan membuat instansi menjadi lebih kompetitif.

Indrajit (2002:5) mengemukakan bahwa:

“Manfaat dari penerapan *e-government* adalah melibatkan penggunaan (terutama internet) dengan tujuan memperbaiki kualitas pelayanan kepada *stakeholdernya* (masyarakat, bisnis, industri dan pemerintah sendiri) terutama dalam hal kinerja efektivitas dan efisiensi di berbagai bidang kehidupan bernegara”

Selanjutnya, terdapat prioritas dari diterapkannya konsep *e-government* salah satunya aspek *customer focus* yang memiliki pengertian bahwa berhubungan dengan tipe pelanggan yang akan memperoleh manfaat langsung dari aplikasi *e-government* yang dikembangkan. Menurut Indrajit (2002:130) terdapat dua tipe pelanggan, yaitu: internal (mereka yang merupakan bagian dari pemerintahan atau para birokrat) dan eksternal (masyarakat dan kalangan lain diluar pemerintah).

b. Hubungan Antara Sistem Informasi Dengan Peningkatan Kinerja Pegawai Secara Parsial

Pengujian yang dilakukan terhadap hipotesis 1 sampai hipotesis 5, yaitu pengujian secara individu (parsial) antara, sumber daya manusia (X_1), perangkat keras (X_2), perangkat lunak (X_3), *database* (X_4) dan jaringan (X_5) secara parsial berhubungan secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Adapun hasil penelitian dengan uji hipotesis 1 sampai hipotesis 5 yang dilakukan dengan uji parsial dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Hubungan Antara Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengolahan data yang dilakukan terhadap variabel X_1 didapatkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,506 sedangkan untuk nilai signifikasinya sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikasinya lebih kecil daripada taraf signifikansi 0,05. Dengan demikian $H_{0\ 1}$ ditolak dan $H_{a\ 1}$ diterima. Artinya variabel sumber daya manusia (X_1) mempunyai hubungan yang signifikan terhadap variabel terikat kinerja pegawai (Y), sehingga sumber daya manusia yang terdapat pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur mampu meningkatkan kinerja pegawai di instansi tersebut.

Sumber daya manusia yang terdapat pada Badan Kepegawaian Daerah merupakan sebagai pengembang dan pengguna data. Sebagai pengembang *e-master*, pegawai BKD Provinsi Jawa Timur memahami pengetahuan mengenai teknologi informasi serta memiliki pengalaman dan keahlian dalam pemrograman komputer dengan baik, sehingga informasi dan data yang termuat dalam *e-master* dapat diolah dengan baik. Sebagai pengguna *e-master* pegawai BKD Provinsi Jawa Timur memiliki pengetahuan untuk menggunakan aplikasi *e-master*, sehingga dapat membantu pekerjaan menjadi lebih efektif dan efisien, selain itu *e-master* dapat digunakan untuk melihat data seluruh ASN yang berada di lingkup Pemerintah Provinsi Jawa Timur guna melaporkan pengembangan kepegawaian kapan saja. Hal ini didukung berdasarkan data yang telah diperoleh, menyatakan bahwa pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur sehingga pengembang juga pengguna dari *e-master* didominasi responden rentan usia <30 tahun dan pendidikan terakhir S1 serta masa kerja >10 tahun, ini membuktikan bahwa dominasi responden memiliki pemahaman dalam penerapan SIMPEG berbasis aplikasi *e-master*, dikarenakan mudahnya penerapan dan penggunaan *e-master* serta lebih fleksibel dalam penerapannya. Selain itu, diklat teknis dan fungsional yang disediakan oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur dengan

memberikan pendidikan yang dapat dijalani oleh pegawai dengan kompetensi tertentu untuk menambah kemampuan dan ketrampilan serta wawasan dalam menjalankan tugas. Adapun dasar hukum yang mengatur mengenai standar pelayanan diklat teknis dan fungsional adalah UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dan Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan PNS.

Saleh dkk (2013:68) mengemukakan bahwa demi terciptanya kinerja organisasi yang tinggi sesuai dengan visi, misi dan tujuan yang telah ditentukan, organisasi harus didukung oleh kinerja sumber daya aparturnya. Semetara itu, kinerja pegawai sebelum penerapan *e-master* pada BKD Provinsi Jawa Timur sangat bergantung pada kompetensi personal yang dimiliki dan yang mereka dayagunakan demi organisasi, agar dukungan dari sumber daya aparatur terhadap organisasi tetap tinggi dan optimal maka kompetensi personal mereka harus dipertahankan, dipelihara dan harus selalu dikembangkan oleh organisasi secara berkesinambungan, sehingga mereka pegawai dapat mengikuti terjadinya perkembangan dari tuntutan jaman. Selain itu, menurut Indrajit (2002:121) menyatakan bahwa:

“Terdapat aspek *organizational capabilities* dimana aspek ini erat kaitannya dengan kemampuan pihak-pihak internal yang ada di dalam sistem pemerintahan untuk beradaptasi dengan konsep organisasi baru yang ditawarkan *e-government*” ini sejalan dengan pendapat Saleh dkk. Dalam hal ini terdapat sub-aspek yang berhubungan, salah satunya adalah *e-government*

competencies yang berkaitan dengan keberadaan mekanisme di dalam pemerintahan untuk mendefinisikan, merekrut, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi dan keahlian yang dibutuhkan. Untuk pengimplementasian *e-government* secara optimal, instansi membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kapasitas dalam menerapkan *e-master* secara optimal untuk meningkatkan kinerjanya”

Penjelasan di atas dapat didukung dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa item pertanyaan pengembang memahami pengetahuan teknologi informasi khususnya SIMPEG untuk menggunakan *e-master* (P1) memperoleh respon terbaik dengan total skor 401 dari keseluruhan responden, yaitu 109 orang yang memilih alternatif jawaban dengan menggunakan skala *likert*. Item pertanyaan terbaik kedua yaitu pengguna merasa SIMPEG khususnya *e-master* membantu pekerjaan pegawai lebih efektif dan efisien (P5) memperoleh respon terbaik kedua dengan total skor 387 dari keseluruhan responden, yaitu 109 orang yang memilih alternatif jawaban menggunakan skala *likert*. Item tersebut memperoleh respon terbaik kedua dikarenakan pengguna merasa dengan adanya SIMPEG khususnya *e-master* pekerjaan pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur dapat membantu pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kerja instansi.

Selanjutnya, diketahui hasil yang menunjukkan bahwa item pertanyaan pengguna memiliki pengetahuan untuk menggunakan SIMPEG khususnya *e-master* (P4) memperoleh respon terburuk

oleh responden dengan total skor 369 dari keseluruhan responden, yaitu 109 orang yang memilih alternatif jawaban dengan menggunakan skala *likert*. Item pertanyaan tersebut memperoleh respon terburuk dikarenakan masih perlu adanya upaya dari Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur untuk pelatihan khusus guna mengembangkan pengetahuan untuk penggunaan teknologi informasi khususnya pada pengimplementasian *e-government* yang secara optimal sehingga tidak menghambat kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur. Item pertanyaan terburuk kedua yaitu pengembang harus memiliki pengalaman serta keahlian dalam pemrograman komputer dengan baik khususnya SIMPEG (P2) memperoleh respon terburuk kedua dengan total skor 372 dari keseluruhan responden, yaitu 109 orang yang memilih alternatif jawaban menggunakan skala *likert*. Item tersebut memperoleh respon terburuk kedua dikarenakan apabila pengembang masih kekurangan pengalaman serta keahlian dalam pemrograman komputer dengan khususnya SIMPEG pada penerapan *e-master*, jika terjadi *error* maupun kendala lain yang dapat menghambat kinerja pegawai dan imbasnya terhadap pelayanan kepegawaian. Diharapkan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur dapat memberikan pendidikan dan pelatihan yang dapat dijalani oleh pegawai Badan Kepegawaian Daerah

Provinsi Jawa Timur untuk menambah kemampuan dan wawasan serta ketrampilan dalam mengimplementasikan *e-government*.

2) Hubungan Antara Perangkat Keras terhadap Kinerja Pegawai

Pada variabel X_2 didapatkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,585 sedangkan untuk nilai signifikasinya sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikasinya lebih kecil daripada taraf signifikansi 0,05. Dengan demikian $H_{0\ 2}$ ditolak dan $H_{a\ 2}$ diterima. Artinya variabel bebas perangkat keras (X_2) secara parsial berhubungan secara signifikan terhadap variabel terikat kinerja pegawai (Y).

Dalam melaksanakan tugasnya Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur didukung dengan sarana dan prasarana perangkat keras yang berhubungan dengan terlaksananya penerapan *e-master*, yaitu: komputer dan laptop sebanyak 109 unit. Sarana dan prasarana perangkat keras tersebut memiliki kualitas yang baik dan sesuai dengan kebutuhan, sehingga dapat membantu pekerjaan pegawai menjadi lebih mudah, lebih cepat selesai dan juga dapat digunakan untuk mengolah data sehingga sesuai dengan data yang diinput, yang pada akhirnya akan menampilkan informasi secara lengkap dan tepat waktu. Sesuai dengan pendapat Mathis dan Jackson (2006:114) bahwa peralatan dan teknologi yang disediakan oleh instansi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai sebagai bentuk

dukungan instansi. Hal tersebut didukung oleh pendapat Indrajit (2002:119) yang menyatakan bahwa:

“*Technology* berkaikan dengan telah ditentukannya standar spesifikasi pemakaian perangkat keras (*hardware*) agar tidak terjadi hambatan dalam pengintegrasian sistem informasi secara menyeluruh, disamping itu juga mempertimbangkan faktor-faktor seperti biaya, resiko, ketersediaan (*availability*), *trend* dan lain-lain. Selain itu, tersedianya infrastruktur teknologi informasi yang memadai dikarenakan ini merupakan 50% dari kunci keberhasilan penerapan *e-government*”

Penjelasan di atas dapat didukung dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa item pertanyaan instansi harus memiliki perangkat keras (*keyboard*, *mouse*, dan alat scan) sesuai dengan kebutuhan dan berkualitas (P1) memperoleh respon terbaik dengan total skor 395 dari keseluruhan responden, yaitu 109 orang memilih alternatif jawaban menggunakan skala *likert*. Item pertanyaan tersebut memperoleh respon tertinggi dikarenakan bahwa untuk penerapan *e-government* yang berbasis aplikasi *e-master* memerlukan komputer ataupun laptop sebagai penunjang penerapan *e-government*, agar dapat membantu pekerjaan pegawai dan menjadi lebih mudah serta meningkatkan kinerja pegawai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Item pertanyaan terbaik kedua yaitu perangkat keras input (*keyboard*, *mouse* dan alat scan) dapat membantu pekerjaan lebih cepat (P2) memperoleh respon dengan total skor 390 dari keseluruhan responden, yaitu 109 orang yang memilih alternatif jawaban menggunakan skala *likert*. Item tersebut memperoleh respon terbaik kedua dikarenakan

perangkat keras input (*keyboard*, *mouse* dan alat scan) merupakan alat penunjang pegawai untuk melakukan pekerjaan dalam menginput data pegawai ke dalam *e-master*.

Selanjutnya, dapat diketahui juga hasil yang menunjukkan bahwa item pertanyaan instansi harus memiliki kapasitas memori *internal* dan RAM serta *harddisk* sesuai dengan kebutuhan (P4) memperoleh respon terburuk oleh responden dengan total skor 378, yaitu 109 orang yang memilih alternatif jawaban menggunakan skala likert. Item tersebut memperoleh respon terburuk dikarenakan masih perlunya pemerataan sarana dan prasarana dari Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur, dikarenakan banyaknya komputer maupun laptop yang memiliki kapasitas penyimpanan dan RAM yang masih kurang sesuai dengan data lapangan, sehingga sering terjadi *error* pada komputer ataupun laptop yang kapasitas penyimpanannya telah penuh. Item pertanyaan terburuk kedua yaitu SIMPEG dapat mengolah data sesuai dengan data yang *diinput* (P3) memperoleh respon terburuk oleh responden dengan total skor 384 dari keseluruhan responden, yaitu 109 orang yang memilih alternatif jawaban menggunakan skala *likert*. Item tersebut memperoleh respon terburuk kedua dikarenakan masih perlu adanya upaya dari Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur untuk meminimalisir kesalahan dalam pengolahan data yang *diinput* sesuai dengan data di

lapangan, karena data yang banyak dan harus sering di perbaharui (*update*) serta kurang baiknya komunikasi antar SKPD yang menjadikan data yang dioleh tidak sesuai dengan data lapangan.

3) Hubungan Antara Perangkat Lunak terhadap Kinerja Pegawai

Pada variabel X_3 didapatkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,505 sedangkan untuk nilai signifikasinya sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikasinya lebih kecil daripada taraf signifikansi 0,05. Dengan demikian H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima. Artinya variabel bebas perangkat lunak (X_3) secara parsial berhubungan secara signifikan terhadap variabel terikat kinerja pegawai (Y).

Dalam hal ini, perangkat lunak dapat dipahami dengan kemudahan dalam penggunaan teknologi informasi. Hal ini dapat ditunjukkan melalui Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur memiliki penggunaan teknologi informasi yang mudah digunakan, dapat dimengerti, nyaman untuk digunakan serta sesuai dengan kebutuhan. Selain itu, hal ini didukung berdasarkan data yang telah diperoleh menyatakan bagaimana respon pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur dengan di dominasi rentan usia <30 tahun dan pendidikan terakhir S1 serta masa kerja >10 tahun, ini dalam penerapan *e-master* yang didukung oleh sistem dengan aplikasi yang dapat menunjang penerapan *e-master* serta mudah dalam pengoperasiannya. Terkait

dengan penerapan SIMPEG di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur dapat digunakan untuk membantu dalam pengambilan keputusan kepegawaian (penentuan jabatan, gaji, pensiun dan lain-lain), serta memiliki manfaat dalam pengelolaan *database* kepegawaian dan yang paling penting yaitu mudah untuk digunakan dan dipelajari. Fenomena kesenjangan digital dimana terjadi jurang yang besar antara sedikit dari mereka yang faham dan fasih menggunakan teknologi informasi (memiliki akses yang mudah terhadapnya), dengan mereka yang sama sekali tidak mampu dan tidak dapat menggunakan teknologi terkait. Indrajit (2002:38) mengungkapkan bahwa:

“Keadaan ini hanya akan berpengaruh terhadap kinerja pemerintah dan kualitas kehidupan masyarakat, tetapi juga dapat menyebabkan terhambatnya dan tertinggalnya negara bersangkutan dari kemajuan negara-negara yang lain yang tidak memiliki kesenjangan digital”

Untuk menghindari fenomena tersebut, maka aplikasi yang digunakan dapat memberikan manfaat bagi penggunaannya. Hal ini sesuai dengan teori model penerimaan teknologi (*Technology Acceptance Model* atau TAM) yang dibangun oleh Davis pada tahun 1989 dalam Jogiyanto dan Willy (2011:329-330), TAM bergargumentasi bahwa penerimaan individual terhadap sistem teknologi informasi ditentukan oleh dua konstruk, yaitu kegunaan persepsian dan kemudahan persepsian, keduanya mempunyai pengaruh ke niat pelaku. Hal ini akan menjadikan pemakai

teknologi akan mempunyai niat menggunakan teknologi jika merasa sistem teknologi bermanfaat dan mudah digunakan, selanjutnya pemakai sistem akan menggunakan sistem jika merasa bahwa sistem tersebut digunakan.

Indrajit (2002: 29) menjelaskan bahwa terdapat aspek dalam mengimplementasikan *e-government*, yaitu aspek kompleksitas dimana aspek tersebut menyangkut seberapa rumit anatomi sebuah aplikasi *e-government* yang ingin dibangun dan diterapkan. Selanjutnya aspek manfaat, dimana aspek ini menyangkut hal-hal yang berhubungandengan besarnya manfaat yang dirasakan oleh para pengguna apabila perangkat lunak memiliki kemudahan dalam penggunaan teknologi informasi pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur dilaksanakan dengan baik dan tepat, maka penggunaan teknologi informasi akan mendukung kinerja pegawai secara optimal. Selain itu, aplikasi berkaitan engan usaha mendefinisikan dan menerapkan beragam aplikasi dan perangkat lunak (*software*) di dalam setiap inisiatif *e-government*, terutama yang berhubungan dengan isu pengintegrasian antar sejumlah aplikasi berbeda ke dalam sebuah sistem aplikasi keseluruhan. Dengan demikian, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur juga perlu untuk melaksanakan pengintegrasian dengan SKPD yang berkaitan dengan baik dan menyeluruh, dikarenakan

aplikasi SIMPEG dalam bentuk *e-master* merupakan aplikasi yang saling terintegrasi satu sama lain.

Penjelasan diatas dapat didukung dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa item pertanyaan SIMPEG memiliki manfaat dalam pengelolaan *database* kepegawaian (P4) memperoleh respon terbaik dari responden dengan total skor 391 dari keseluruhan responden, yaitu 109 orang yang memilih alternatif jawaban menggunakan skala *likert*. Item tersebut memperoleh respon terbaik dikarenakan bahwa SIMPEG yang berbasis *database e-master* menyimpan data kepegawaian yang lengkap yaitu, profil ASN yang berada di lingkup Pemerintah Provinsi Jawa Timur, data tersebut berisi data utama (biodata), riwayat golongan, jabatan, tugas tambahan, pendidikan, diklat, hukuman disiplin, mutasi Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) dan Pegawai Negeri Sipil (PNS), daya keluarga, guru, dokter, *stakeholder* dan nilai pada pekerjaan yang telah diselesaikan. Item pertanyaan terbaik kedua yaitu instansi memiliki komputer yang dapat digunakan dengan nyaman dan mudah digunakan (tidak mudah *error*) (P1) memperoleh respon terbaik kedua dari responden dengan total skor 391 dari keseluruhan responden, yaitu 109 orang yang memilih alternatif jawaban menggunakan skala *likert*. Item tersebut memperoleh respon terbaik kedua dikarenakan, komputer yang dapat digunakan dengan nyaman dan mudah dapat

mempengaruhi penerapan perangkat lunak di dalamnya serta mudahnya penggunaan komputer dapat mempengaruhi kinerja pegawai yang akan semakin meningkat.

Selanjutnya dapat diketahui juga hasil yang menunjukkan bahwa item pertanyaan SIMPEG memiliki kemudahan digunakan dan dipelajari (P5) memperoleh respon terburuk oleh responden dengan total skor 378 dari keseluruhan responden, yaitu 109 orang yang memilih alternatif jawaban menggunakan skala *likert*. Item tersebut memperoleh respon terburuk dikarenakan masih perlu adanya upaya dari Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur untuk melakukan pelatihan dan pembinaan dalam penerapan *e-government* dalam bentuk SIMPEG berbasis *database e-master* yang dimana beberapa pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur sendiri masih sering mengalami kesulitan dalam mengaplikasikan *e-master* ini baik dalam hal menginput data maupun memberikan informasi ataupun pelayanan melalui *e-master*. Item pertanyaan terburuk kedua yaitu SIMPEG dapat menampilkan informasi kepegawaian yang lengkap dan tepat waktu (P6) memperoleh respon terburuk oleh responden dengan total skor 385 dari keseluruhan responden, yaitu 109 orang yang memilih alternatif jawaban menggunakan skala *likert*. Item tersebut memperoleh respon terburuk kedua dikarenakan masih perlu adanya upaya dari Badan Kepegawaian

Daerah Provinsi Jawa Timur untuk meminimalisir *server down* (tidak dapat diakses) ketika digunakan pada saat-saat tertentu dan pada saat yang bersamaan karena banyak yang mengakses aplikasi tersebut.

4) Hubungan Antara *Database* terhadap Kinerja Pegawai

Pada variabel X_4 didapatkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,551 sedangkan untuk nilai signifikasinya sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikasinya lebih kecil daripada taraf signifikasi 0,05. Dengan demikian $H_{0\ 4}$ ditolak dan $H_{a\ 4}$ diterima. Artinya variabel bebas *database* (X_4) secara parsial berhubungan secara signifikan terhadap variabel terikat kinerja pegawai (Y).

Database yang terdapat pada SIMPEG di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur sudah cukup baik, hal ini di dukung berdasarkan data yang telah diperoleh menyatakan bahwa bagaimana respon pegawai dengan di dominasi rentan usia <30 tahun dan pendidikan terakhir S1 serta masa kerja >10 tahun menyatakan bahwa SIMPEG berbasis aplikasi *e-master* dalam *database* ini menunjukkan bahwa memiliki kemudahan untuk pengisian data kepegawaian (*insert*), mencari data (*search*), mengubah atau memperbarui data (*update*), memiliki sistem keamanan yang tersimpan pada *database* dan dapat menghindari kesulitan dalam pengaksesan data. Pendapat Taufiq (2013:99) yang mengungkapkan pendapatnya bahwa:

“*Database* memiliki manfaat, yaitu keakuratan data yang didapat jauh lebih tinggi jika dibandingkan dengan manual, kerangkapan data dapat dikurangi, kecepatan pemrosesan (simpan, rubah, hapus, tampil), standarisasi data dapat mempermudah untuk pengembangan *database* yang sudah ada, efisiensi ruang penyimpanan, keamanan yang dapat didesain untuk menentukan siapa saja penggunaanya, kesamaan pemakaian (dapat digunakan secara bersama-sama) dan perbedaan kebutuhan dapat diseimbangkan”

Indrajit (2002:99) mengungkapkan bahwa:

“Yang perlu diperhatikan dalam proses mengolah data bukan hanya dimana berbagai data berharga disimpan, tetapi yang terpenting adalah bagaimana manajemen penyimpanannya dilakukan agar kelak data mudah diakses dan dicari. Dalam hal ini yang perlu diperhatikan yaitu penyimpanan data merupakan faktor-faktor yang berkaitan dengan keamanan dan kerahasiaan data. Setelah data tersimpan dengan baik, maka strategi yang harus diperhatikan, kemudian perlunya pememajaan data sehingga apa yang tersimpan selalu *terupdate* atau *uptodate* dan memiliki kualitas tinggi, selanjutnya data yang dihimpun untuk dikelola dalam *e-government* terutama bagaimana data yang mentah tersebut diperoleh, distrukturkan, disimpan, diakses dan didistribusikan ke pihak-pihak yang memerlukan untuk selanjutnya diolah menjadi informasi dan pengetahuan”

Pendapat Syamsi (2000:101) menyatakan bahwa informasi yang memenuhi persyaratan (lengkap, sesuai kebutuhan, terpercaya dan aktual) serta mudah untuk dimengerti oleh pimpinan yang dapat digunakan untuk pengambilan keputusan yang efektif.

Penjelasan di atas dapat didukung dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa item pertanyaan SIMPEG memudahkan mencari data (*search*) (P2) memperoleh respon terbaik dari responden dengan total skor 388 dari keseluruhan responden, yaitu

109 orang yang memilih alternatif jawaban menggunakan skala *likert*. Item tersebut memperoleh respon terbaik dikarenakan setelah penerapan SIMPEG berbasis aplikasi *e-master* pegawai lebih mudah cepat untuk mencari data kepegawaian yang diinginkan. Hal ini berbeda dengan sebelumnya yang masih menggunakan pengarsipan dan pencatatan. Menurut Indrajit (2002:104) mengungkapkan bahwa yang menjadi masalah dalam birokrasi adalah menggunungnya dokumen-dokumen atau arsip-arsip yang dimiliki, sehingga sangat sulit untuk mencari data mana saja yang memiliki nilai strategis tertentu untuk diolah menjadi informasi dan pengetahuan. Teknologi informasi kerap digunakan untuk mencari data dari berbagai dokumen atau arsip elektronik yaitu *engine* atau mesin pencarian yang sering dipakai dalam sebuah situs portal atau internet. Adanya keuntungan dari kecepatan dalam mencari data yang tersimpan dalam *database* SIMPEG berbasis aplikasi *e-master* akan memudahkan pegawai dalam mencari data yang digunakan. Item pertanyaan terbaik kedua yaitu SIMPEG mempermudah pengisian data baru (*insert*) (P1) memperoleh respon terbaik kedua dengan total skor 387 dari keseluruhan responden, yaitu 109 orang yang memilih alternatif jawaban menggunakan skala *likert*. Item tersebut mendapat respon terbaik kedua dikarenakan, mudahnya pegawai dalam mencari data yang diinginkan untuk diperbarui menjadikan pekerjaan

pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur lebih efektif dan efisien tidak memerlukan waktu lama, dengan demikian untuk pegawai yang akan mengisi data baik baru maupun mengganti data yang sudah ada mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kerja instansi.

Selanjutnya dapat diketahui juga hasil yang menunjukkan bahwa item pertanyaan SIMPEG menjamin keamanan data aparatur sipil negara yang tersimpan (P4) memperoleh respon terburuk oleh responden dengan total skor 371 dari keseluruhan responden, yaitu 109 orang yang memilih alternatif jawaban menggunakan skala *likert*. Item tersebut memperoleh respon terburuk dikarenakan keamanan data aparatur sipil negara yang sudah tersimpan dikelola oleh aparatur sipil negara tersebut dengan admin SIMPEG pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur, sehingga dapat menyebabkan kebocoran data aparatur sipil negara. Dengan demikian, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur diharapkan dapat meningkatkan keamanan pada SIMPEG berbasis aplikasi *e-master* sehingga data aparatur sipil negara yang terdapat didalam SIMPEG dapat dijamin keamanannya. Item pertanyaan terburuk kedua yaitu SIMPEG memiliki kesesuaian informasi dengan data yang *diinput* (P5) memperoleh respon terburuk kedua dengan total skor 374 dari keseluruhan responden, yaitu 109 orang yang memilih

jawaban menggunakan skala *likert*. Item tersebut mendapat respon terburuk kedua dikarenakan pengelola atau admin SIMPEG tidak banyak atau tidak sebanding dengan aparatur sipil negara yang berada di lingkup Pemerintah Provinsi Jawa Timur, sehingga menimbulkan keterlambatan dalam pengumpulan dan pembaharuan data. Selain itu, data kepegawaian yang banyak dan harus diperbaharui secara berkala karena sifat data yang statis atau berubah-ubah, dengan demikian Badan Kepegawaian Daerah Jawa Timur mengharapkan untuk aparatur sipil negara yang berada di lingkup Pemerintah Provinsi Jawa Timur dapat memperbaharui data individu secara berkala dengan berpedoman informasi yang telah diberikan oleh admin. Menurut Indrajit (2002:99) adanya tujuan dari proses pembaharuan (*update*) data adalah selain untuk menjaga kualitas dari data yang ada juga bertujuan agar data yang tersimpan merupakan hal yang paling akurat dan terkini. Untuk itu, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur harus menyadari hal tersebut sebagai sesuatu yang kritical karena kebanyakan keputusan yang diambil oleh otoritas berdasarkan pada data yang ada.

5) Hubungan Antara Jaringan terhadap Kinerja Pegawai

Pada variabel X_5 didapatkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,575 sedangkan untuk nilai signifikasinya sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikasinya lebih kecil daripada taraf

signifikansi 0,05. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel bebas jaringan (X_5) secara parsial berhubungan secara signifikan terhadap variabel terikat kinerja pegawai (Y).

Jaringan dalam hal ini dapat dipahami dengan jaringan koneksi dan jaringan komputer yang dimiliki oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur. Hal ini dapat ditunjukkan bahwa Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur memiliki kecepatan jaringan internet sesuai dengan kebutuhan agar dapat mempermudah penyebaran dan mempercepat proses *input* data. Aplikasi SIMPEG yang terdapat pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi dapat diakses dan digunakan dimana saja serta secara bersama oleh sejumlah pemakai, hal ini didukung berdasarkan data yang telah diperoleh menyatakan bagaimana respon pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur didominasi rentan usia <30 tahun dan pendidikan terakhir S1 serta masa kerja >10 tahun menyatakan bahwa dalam penerapan SIMPEG berbasis aplikasi *e-master* sangat memerlukan jaringan guna mempermudah dalam pengolahan data dan penyampaian informasi sehingga dapat mempermudah komunikasi antar Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD). Menurut Andi Kistanto (2003) dalam Taufiq (2013:118-119) hal ini sesuai dengan sasaran yang ingin dicapai dalam membangun suatu jaringan bahwa *sharing resources* bertujuan agar seluruh program, peralatan atau

peripheral lainnya dapat dimanfaatkan oleh setiap orang yang ada pada jaringan komputer tanpa terpengaruh oleh lokasi, daerah maupun pengaruh dari pemakai, selain itu jaringan komputer memungkinkan terjadinya komunikasi antar pengguna serta sistem jaringan komputer dapat memberikan perlindungan terhadap data. Faktor lain yang terdapat pada jaringan yaitu, faktor kecepatan memperoleh data terkini juga menjadi isu utama yang kerap menjadi penghalang bagi pemerintah untuk bersifat proaktif. Menurut Indrajit (2002:98) menyatakan bahwa dalam hal ini jelas terlihat kaitan pentingnya keberadaan teknologi informasi sebagai sarana strategis sekaligus penunjang utama proses penyelenggaraan pemerintah yang efektif.

Pentingnya komunikasi antar lembaga pemerintah yang saling memiliki keterkaitan ini membutuhkan jaringan yang dapat mempermudah komunikasi tersebut. Hal ini sesuai dengan pendapat yang dinyatakan oleh Indrajit (2002:120) bahwa jaringan (*network*) telah didefinisikan dan ditentukan standar komunikasi informasi melalui infrastruktur jaringan yang dimiliki oleh negara yang bersangkutan. Salah satu prinsip dari penerapan *e-government* adalah menekankan pada pencapaian efisiensi. Indrajit (2002:13) juga menyatakan bahwa:

“Pemberian pelayanan dan pemenuhan kebutuhan instansi dengan memanfaatkan teknologi digital dan jaringan internet yang tidak selamanya harus menjadi jalur alternatif mendampingi kanal konvensional karena pada saatnya nanti

terutama setelah mayoritas masyarakat terbiasa menggunakan kanal digital, jalur tradisional harus dihapuskan agar pemerintah menjadi sangat efisien dan kinerja aparatur sipil negara dapat meningkat”

Penjelasan di atas dapat didukung dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa item pertanyaan instansi harus memiliki kecepatan jaringan internet sesuai dengan kebutuhan (P1) memperoleh respon terbaik dari responden dengan total skor 402 dari keseluruhan responden, yaitu 109 orang yang memilih alternatif jawaban menggunakan skala *likert*. Item tersebut memperoleh respon terbaik dikarenakan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur memiliki jaringan *wireless* LAN berbasis pada teknologi IEEE 802.3 *Ethernet* dengan kecepatan transfer data 100Mbps dan dilengkapi dengan jaringan Wi-Fi yang dapat digunakan untuk semua perangkat atau *gadget*. Jaringan internet tersebut dirasa sesuai dengan kebutuhan instansi yang digunakan untuk mengolah dan menyebarkan data kepegawaian pada aplikasi SIMPEG. Item pertanyaan terbaik kedua yaitu instansi harus memiliki jaringan internet yang dapat mempermudah penyebaran data (P2) memperoleh respon terbaik kedua dari responden dengan total skor 395 dari keseluruhan responden, yaitu 109 orang yang memilih alternatif jawaban menggunakan skala *likert*. Item tersebut memperoleh respon terbaik kedua dikarenakan, jaringan internet yang dimiliki oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur telah memenuhi

standar dalam penerapan SIMPEG berbasis aplikasi *e-master* ini yang sangat bergantung dengan kecepatan jaringan internet. Dengan kecepatan jaringan internet yang dimiliki oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur dapat meningkatkan kinerja pegawai sesuai dengan standar yang telah diterapkan instansi.

Selanjutnya dapat diketahui juga hasil yang menunjukkan bahwa item pertanyaan SIMPEG dapat digunakan secara bersamaan oleh pengguna (*user*) (P5) memperoleh respon terburuk oleh responden dengan total skor 369 dari keseluruhan responden, yaitu 109 orang yang memilih alternatif jawaban menggunakan skala *likert*. Item tersebut memperoleh respon terburuk dikarenakan admin yang juga pengguna perlu mengadakan pembenahan atau perbaikan pada SIMPEG untuk memperbaiki sistem, agar jika SIMPEG digunakan secara bersamaan server dari SIMPEG tersebut diharapkan tidak *down*. Jika sistem tersebut *down* maka dapat menghambat kinerja pegawai yang dapat mempengaruhi kualitas kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur. Item pertanyaan terburuk kedua yaitu SIMPEG dapat digunakan untuk mempermudah komunikasi antar SKPD (P4) memperoleh respon terburuk kedua oleh responden dengan total skor 271 dari keseluruhan responden, yaitu 109 orang yang memilih alternatif jawaban menggunakan skala

likert. Item tersebut memperoleh respon terburuk kedua dikarenakan, masih perlu adanya upaya dari Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur untuk memperbaiki sistem komunikasi antar SKPD. Komunikasi antar SKPD yang tidak berjalan dengan baik akan mengakibatkan data yang dihimpun dengan data yang terdapat di lapangan tidak sama. Pendapat Mochamad Aji Jaya (2007) mendukung dengan penelitian yang telah dilakukan dengan judul Pengaruh Pemanfaatan Jaringan Komputer Terhadap Kinerja Pegawai. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa adanya keeratan korelasi antar variabel pemanfaatan jaringan komputer terhadap variabel kinerja pegawai.

Berdasarkan dari hasil hipotesis 1 sampai dengan hipotesis 5 di atas, diketahui bahwa sumber daya manusia (X_1), perangkat keras (X_2), perangkat lunak (X_3), *database* (X_4) dan jaringan (X_5) secara parsial berhubungan secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa **Hipotesis 1 sampai dengan Hipotesis 5 diterima**.

Tabel 4.20 Ringkasan Perbandingan Teori dengan Hasil Penelitian

No	Teori	Hasil Penelitian
1.	Simultan	
	Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pertanyaan atau indikator dinyatakan valid, demikian sebaliknya bila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan tidak valid.	Hasil perhitungan secara simultan pada penelitian ini mendukung teori. Hal ini dapat di buktikan melalui uji R_{hitung} yang dibandingkan dengan R_{tabel} . Melalui uji variabel dominan, dengan hasil $R_{hitung} 0,620 > R_{tabel} 0,165$.
2.	Parsial	

<p>0,000 : tidak ada korelasi >0,00 – 0,199 : sangat rendah 0,20 – 0,399 : rendah 0,499 – 0,599 : sedang 0,699 – 0,799 : kuat 0,80 – 0,999 : sangat kuat 1 : korelasi sempurna</p> <p>Jika nilai signifikansi hasil < nilai signifikansi, maka pertanyaan atau indikator dinyatakan valid. Demikian sebaliknya bila nilai signifikansi hasil > nilai signifikansi maka pertanyaan atau indikator dinyatakan tidak valid.</p>	<p>Hasil perhitungan secara simultan pada penelitian ini mendukung teori. Hal ini dapat dibuktikan melalui nilai koefisien korelasi dan nilai signifikansi hasil yang dibandingkan dengan nilai signifikansi</p> <p>Koefisien korelasi Jaringan (X_5) sebesar 0,575 termasuk dalam kategori sedang dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.</p> <p>Koefisien korelasi <i>Database</i> (X_4) sebesar 0,552 termasuk dalam kategori sedang dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.</p> <p>Koefisien korelasi Perangkat Keras (X_2) sebesar 0,585 termasuk dalam kategori sedang dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.</p> <p>Koefisien korelasi Sumber Daya Manusia (X_1) sebesar 0,506 termasuk dalam kategori sedang dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.</p> <p>Koefisien korelasi Perangkat Lunak (X_3) sebesar 0,505 termasuk dalam kategori sedang dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.</p>
---	---

Sumber: Hasil olahan penulis, 2019

Dari tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel maka dapat disimpulkan bahwa hasil perhitungan secara simultan hasilnya variabel bebas dalam SIMPEG berhubungan searah dan positif terhadap variabel terikat kinerja pegawai, hal ini sesuai dengan teori. Selanjutnya dapat disimpulkan hasil perhitungan secara parsial terutama yang paling tinggi variabel bebas Jaringan (X_5) selanjutnya variabel *Database* (X_4), variabel Perangkat Keras (X_2), variabel

Sumber Daya Manusia (X_1) dan yang paling lemah variabel Perangkat Lunak (X_3) yang hasilnya kelima variabel bebas mempunyai hubungan yang signifikan terhadap variabel bebas kinerja pegawai (Y), hal ini sesuai dengan teori.

Dengan diterimanya hipotesis 1 sampai dengan hipotesis 5 di atas, menunjukkan bahwa hasil penelitian pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur dengan variabel bebas sumber daya manusia (X_1), perangkat keras (X_2), perangkat lunak (X_3), *database* (X_4) dan jaringan (X_5) secara parsial memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap variabel terikat kinerja pegawai (Y), yang artinya jika nilai masing-masing variabel bebas naik maka akan meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil dari uji hipotesis 6 dengan nilai R dan hasil uji hipotesis 1 sampai dengan hipotesis 5 dengan nilai koefisien korelasi mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fitria (2017) dengan judul Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang. Hasil penelitian Lela Fitria menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara kuat antar variabel penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang. Penelitian ini juga mendukung teori kinerja dari Mathis dan Jackson (2006:113-114) bahwa aktivitas sumber daya manusia harus dikembangkan, dievaluasi dan diubah apabila perlu, sehingga dapat memberikan kontribusi pada kinerja kompetitif instansi dan individu di tempat kerja. Selanjutnya perangkat keras, perangkat lunak, *database* dan jaringan yang terdapat dalam sistem informasi merupakan

suatu peralatan dan teknologi yang disediakan oleh instansi yang menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai sebagai bentuk dukungan instansi. Indrajit (2002:44-45) mengungkapkan bahwa pada akhirnya aplikasi *e-government* juga diperuntukkan untuk meingkatkan kinerja dan kesejahteraan pegawai negeri atau karyawan pemerintah yang bekerja di sejumlah institusi sebagai pelayanan masyarakat. Aplikasi pada *e-government* dibangun dengan menggunakan format, salah satunya sistem pengembangan karir aparatur sipil negara yang selain bertujuan untuk meyakinkan adanya perbaikan kualitas sumber daya manusia, diperlukan juga sebagai penunjang proses mutasi, rotasi, demosi dan promosi seluruh aparatur sipil negara. Untuk itu, aplikasi SIMPEG yang menampilkan data kepegawaian yang lengkap dapat digunakan oleh pimpinan sebagai bahan penunjang proses kepegawaian tersebut.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti akan memberikan kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang signifikan atas Sistem Informasi Dengan Peningkatan Kinerja Pegawai Studi Pada Penerapan *E-Master* di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur, hal ini dapat dilihat pada:

1. Penerapan SIMPEG berbasis aplikasi *e-master* di kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur sudah berjalan dengan baik. Hal ini terbukti dengan uji variabel dominan bahwa nilai R_{hitung} sebesar 0,620 sedangkan nilai R_{tabel} sebesar 0,165. Hal ini dikarenakan nilai $R_{hitung} > R_{tabel}$ ($0,620 > 0,165$) dan nilai signifikansi F sebesar $0,000 < \alpha = 0,05$ sehingga model uji variabel dominan dalam penelitian ini signifikan. Hal tersebut berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas (sumber daya manusia (X_1), perangkat keras (X_2), perangkat lunak (X_3), *database* (X_4) dan jaringan (X_5)) secara bersama-sama (simultan) berhubungan secara signifikan terhadap variabel terikat (kinerja pegawai (Y)).
2. Hasil analisis koefisien korelasi antara hubungan variabel sumber daya manusia (X_1), perangkat keras (X_2), perangkat lunak (X_3),

database (X_4) dan jaringan (X_5) secara parsial berhubungan dengan kinerja pegawai (Y), yaitu:

- a) Hubungan variabel sumber daya manusia (X_1) didapatkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,506 dengan nilai signifikansi 0,000 dan dengan taraf signifikansi $0,000 < a = 0,05 < \text{taraf signifikansi}$ ($0,000 < 0,05$) yang berarti $H_{0\ 1}$ ditolak dan $H_{a\ 1}$ diterima. Hal ini menyatakan bahwa variabel bebas sumber daya manusia (X_1) secara parsial berhubungan secara signifikan terhadap variabel terikat kinerja pegawai (Y).
- b) Hubungan variabel perangkat keras (X_2) didapatkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,585 dengan nilai signifikansi 0,000 dan dengan taraf signifikansi $0,000 < a = 0,05 < \text{taraf signifikansi}$ ($0,000 < 0,05$) yang berarti $H_{0\ 2}$ ditolak dan $H_{a\ 2}$ diterima. Hal ini menyatakan bahwa variabel bebas perangkat keras (X_2) secara parsial berhubungan secara signifikan terhadap variabel terikat kinerja pegawai (Y).
- c) Hubungan variabel perangkat lunak (X_3) didapatkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,505 dengan nilai signifikansi 0,000 dan dengan taraf signifikansi $0,000 < a = 0,05 < \text{taraf signifikansi}$ ($0,000 < 0,05$) yang berarti $H_{0\ 3}$ ditolak dan $H_{a\ 3}$ diterima. Hal ini menyatakan bahwa variabel bebas perangkat lunak (X_3) secara parsial berhubungan secara signifikan terhadap variabel terikat kinerja pegawai (Y).

- d) Hubungan variabel *database* (X_4) didapatkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,552 dengan nilai signifikansi 0,000 dan dengan taraf signifikansi $0,000 < a = 0,05 < \text{taraf signifikansi}$ ($0,000 < 0,05$) yang berarti $H_{0\ 4}$ ditolak dan $H_{a\ 4}$ diterima. Hal ini menyatakan bahwa variabel bebas *database* (X_4) secara parsial berhubungan secara signifikan terhadap variabel terikat kinerja pegawai (Y).
- e) Hubungan variabel jaringan (X_5) didapatkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,575 dengan nilai signifikansi 0,000 dan dengan taraf signifikansi $0,000 < a = 0,05 < \text{taraf signifikansi}$ ($0,000 < 0,05$) yang berarti $H_{0\ 5}$ ditolak dan $H_{a\ 5}$ diterima. Hal ini menyatakan bahwa variabel bebas jaringan (X_5) secara parsial berhubungan secara signifikan terhadap variabel terikat kinerja pegawai (Y).
3. Hubungan positif dari kelima variabel bebas, yaitu sumber daya manusia (X_1), perangkat keras (X_2), perangkat lunak (X_3), *database* (X_4) dan jaringan (X_5) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur. Akan tetapi, dari kelima variabel terdapat salah satu variabel dominan, yaitu jaringan (X_5). Tetapi, dari kelima variabel tersebut terdapat satu variabel dengan sumbangan efektif (SE) paling rendah yaitu perangkat lunak (X_3). Hal ini diketahui melalui nilai Sumbangan Efektif (SE) variabel jaringan sebesar 10,24%, dan juga melalui nilai sumbangan efektif variabel perangkat lunak sebesar 3,03%.

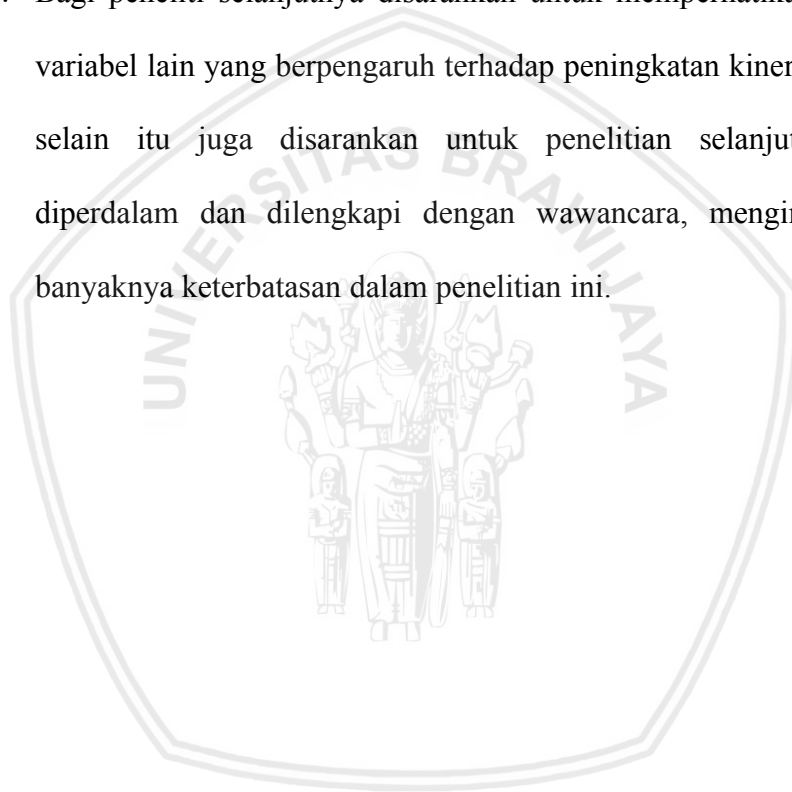
B. Saran

Dengan memperhatikan hasil dari kesimpulan yang telah dikemukakan di atas, dapat diajukan beberapa saran bagi pihak-pihak berkepentingan dalam hal ini, antara lain:

1. Untuk pembenahan aplikasi dalam hal perangkat lunak, perlunya pendanaan agar dapat memperbaharui perangkat lunak dengan sistem yang terbaru seperti menggunakan windows 10 dan Microsoft 2016 yang saat ini menjadi perangkat lunak terbaru. Hal ini perlu dilakukan karena perangkat lunak terbaru memiliki spesifikasi yang jauh lebih baik daripada sebelumnya, sehingga memudahkan pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Selain itu, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur diharapkan untuk merawat dan mengembangkan sistem perangkat lunak SIMPEG berbasis aplikasi *e-master*, agar *e-master* lebih mudah untuk digunakan dan dipelajari sehingga bermanfaat dalam pengelolaan *database* kepegawaian.
2. Untuk perbaikan dalam penerapan SIMPEG berbasis aplikasi *e-master* perlu ada peningkatan jumlah dan kualitas untuk kursus dan pelatihan pegawai, agar semua pegawai dapat menguasai teknologi informasi serta disesuaikan dengan tugas yang diemban masing-masing pegawai. Perlu penambahan pegawai yang khusus untuk memahami tentang operasional *e-master* sehingga dapat membantu kelancaran *input* data. Perlu kesadaran masing-masing pegawai untuk mau mengembangkan diri agar dapat mengikuti perkembangan

teknologi melalui pendidikan dan pelatihan. Selain itu, diharapkan untuk seluruh pegawai agar lebih teliti dan berhati-hati dalam memasukkan data sehingga dapat meminimalisir kesalahan proses *input* data. Dikarenakan hal ini juga akan mempercepat proses pengolahan data pada *e-master*.

3. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk memperhatikan variabel-variabel lain yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai, selain itu juga disarankan untuk penelitian selanjutnya dapat diperdalam dan dilengkapi dengan wawancara, mengingat masih banyaknya keterbatasan dalam penelitian ini.



DAFTAR PUSTAKA

- Alamsyah, Anggriani. 2016. *Perkembangan Paradigma Administrasi Publik*. Jurnal Politik. Fakultas Ushuluddin, Filsafat dan Politik. Makassar: Universitas Alauddin Makassar. Diakses pada tanggal 05 Oktober 2018 melalui journal.uin-alauddin.ac.id.
- Anindita, Martyafitri Anung. 2017. *Pelaksanaan E-Government Dalam Bentuk Pengaduan Online Guna Meningkatkan Kinerja Pegawai*. Skripsi pada FIA: Univ Brawijaya Hlm 6.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi IV. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- _____. 2010. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi VI. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Badan Pusat Statistik. “*Jumlah Penduduk Jawa Timur Tahun 2013-2017*”. Diakses pada 19 September 2018 melalui situs jatim.bps.go.id
- Badan Pusat Statistik “*Jumlah Penduduk Kota Surabaya Tahun 2018*”. Diakses pada 3 Pebruari 2019 melalui surabayakota.bps.go.id
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Bungin, Burhan. 2006. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Kencana.
- Dharma, Surya. 2003. *Manajemen Kinerja*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Fitria, Lela. 2017. *Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Manajemen Kpegawaian (SIMPEG) Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara*. Skripsi pada Universitas Brawijaya.
- Gafar, T. Fahrul. 2016. *New Public Management*. Jurnal. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik. Universitas Abdurrahman Pekanbaru. Diakses pada tanggal 05 Oktober 2018 melalui jurnal.univrab.ac.id
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hakim, Abdul. 2016. *Metode Kuantitatif Untuk Ilmu-Ilmu Sosial*. Malang: Intelegensia Media.

- Indrajit, R.E.I. 2002. *Electronic Government*. Yogyakarta: ANDI.
- _____. 2002. *Membangun Aplikasi E-Government*. Jakarta: PT. Elek Media Komputindo.
- _____. 2004. *Electronic Government Strategi Pembangunan dan Pengembangan Sistem Pelayanan Publik Berbasis Teknologi Digital*. Yogyakarta: Andi Offset.
- _____. 2005. *Electronic Government In Action*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Institus Teknologi Sepuluh Nopember. *Jelajahi Surabaya-Kota Pahlawan*. Diakses pada tanggal 3 Pebruari 2019 melalui its.ac.id.
- Intruksi Presiden Nomor 3 Tahun 2003 Tentang Pengembangan *E-Government* di Indonesia
- Islamy, M. Irfan. 2003. *Dasar-Dasar Administrasi Publik dan Manajemen Publik*. Malang: Universitas Brawijaya.
- Jaya, Mochamad Aji. 2007. *Pengaruh Pemanfaatan Jaringan Komputer Terhadap Kinerja Pegawai*. Jurnal Administrasi Bisnis. Fakultas Ilmu Administrasi: Universitas Brawijaya Malang. Diakses pada tanggal 12 Maret 2019 melalui administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id.
- Jogiyanto dan Willy. 2011. *Sistem Tatakelola Teknologi Informasi*. Yogyakarta: C.V ANDI OFFSET (Penerbit Andi).
- Junaidi. 2005. *E-Government Dalam Bingkai Reformasi Administrasi Publik Menuju Good Governance*. Jurnal Kebijakan dan Administrasi Publik (JKAP) Program Pasca Sarjana Magister Administrasi Publik Universitas Gadjah Mada Vol.9 No.59-60.
- Keban, Yeremias T. 2004. *Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik Konsep, Teori dan Isu*. Yogyakarta: Gava Media.
- Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 17 Tahun 2000 tentang Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian Departemen Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah.
- Komalasari, Sulistyani. 2014. *Aplikasi Program Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) (Studi Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang)*. (Skripsi). Malang: Universitas Brawijaya.
- Lambang Provinsi Jawa Timur. Diakses pada tanggal 20 Februari 2019 melalui jatimprov.go.id

- Larasati, Inne. Nurhadryani, Yani. 2012. *E-Government Kependudukan di Indonesia: Pengembangan Instrumen dan Evaluasi Website Kependudukan Indonesia*. Jurnal. Diakses pada tanggal 26 Oktober 2018 melalui journal.ipb.ac.id.
- Mahsyur, Firdaus. 2017. *Penelitian E-Government di Indonesia : Studi Literatur Sistematis Dari Perspektif Dimensi Pemeringkatan E-Government Indonesia (PEGI)*. Jurnal. Pada Balai Besar Pengkajian dan Pengembangan Komunikasi dan Informatika Makassar. Diakses pada tanggal 26 Oktober 2018 melalui researchgate.net
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Mardi. 2013. *Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian terhadap Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian di Badan Administrasi Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Samarinda*. eJournal Ilmu Pemerintahan Fisip Unmul. Volume 1, Nomor 2. Diakses pada 02 November 2018, melalui ejournal.ip.fisip-unmul.ac.id.
- Mathis, Robert L dan Jackson. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 10. Diterjemahkan oleh: Diana Angelica. Jakarta: Salemba Empat.
- McLeod, Raymond. 2001. *Sistem Informasi Manajemen*. Jakarta: PT Prenhallindo.
- Minarti, Lely Indah. 2016. *Aneka Pendekatan dan Teori Dasar Administrasi Publik*. Malang: UB Press.
- Mustafa, Zainal. 2013. *Mengurai Variabel Hingga Instrumentasi*. Cetakan Kedua. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Muzakki, Muhammad Hilmi. 2016. *Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Telkom Pusat Divisi Regional V Surabaya)*. (Skripsi). Malang: Universitas Brawijaya.
- Nazir, Moh. 2005. *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Noelaka, Amos. 2014. *Metode Penelitian dan Statistik*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nugroho, Eko. 2008. *Sistem Informasi Manajemen*. Yogyakarta. ANDI. Outlook Ekonomi Jawa Timur 2013 “*Sekilas Jawa Timur*”. Diakses pada tanggal 19 September melalui jatimprov.go.id/read/sekilas-jawa-timur/sekilas-jawa-timur

Pasanda, Laurensius J. 2016. *Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian terhadap Kinerja Pegawai Negeri di Kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Palopo*. Skripsi.. Diakses pada tanggal 02 Oktober 2018 melalui repository.unhas.ac.id

Pasolong, Harbani. 2007. *Teori Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta.

Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 6 Tahun 2007 tentang Hari Jadi Provinsi Jawa Timur.

Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 10 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Inspektorat, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah dan Lembaga Teknis Daerah Provinsi Jawa Timur.

Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 11 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah.

Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor 55 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi Uraian Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur.

Peraturan Gubernur Nomor 110 Tahun 2008 tentang Uraian Tugas Sekretariat, Bidang, Sub Bagian dan Sub Bidang Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur.

Peraturan Gubernur Nomor 116 Tahun 2016 tentang Nomenklatur, Susunan Organisasi, Uraian Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur.

Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil.

Proposal MASTER (Manajemen ASN Terpadu) Tahun 2016. Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur.

Rencana Strategis. 2014-2019. Surabaya: Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur.

Riani, Asri Laksmi. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Kini*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Rivai, Veithzal. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Edisi pertama, cetakan kedua. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

- Rochaety, Eti., Faizal Ridwan., Tupi Setyowati. 2013. *Sistem Informasi Manajemen*. Edisi 2. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Sarjono, Haryadi dan Julianita. 2011. *SPSS vs LISREL: Sebuah Aplikasi untuk Riset*. Jakarta: Salemba Empat.
- _____. 2013. *SPSS vs LISREL: Sebuah Aplikasi untuk Riset*. Jakarta: Salemba Empat.
- Saleh, Choirul et al. 2013. *Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Aparatur*. Cetakan Pertama. Malang: UB Pres
- Sedarmayanti. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen PNS*. Bandung: Refika Aditama.
- Sekaran, U. 2006. *Research Methods for Business*. Edisi 4. Buku 2. Jakarta: Salemba (Imprint: Salemba Empat).
- Siswanto, Bedjo. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia.
- Siregar, Syofian. 2014. *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif Dilengkapi dengan Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17*. Cetakan kedua. Jakarta: Remaja Rosdakarya.
- Sjamsuddin, Samsiar. 2006. *Dasar-Dasar Dan Teori Administrasi Publik*. Malang Agritek YPN.
- Sufianti, Ely. 2007. *Aplikasi E-Government dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik pada beberapa Pemerintah Daerah Kota dan Kabupaten di Indonesia*, Jurnal Ilmu Administrasi Publik STIA LAN Bandung VOL. IV, No.1, 356. Diakses melalui stialan.bandung.ac.id pada 10 November 2018
- Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2016. *Statistika untuk Penelitian*. Cetakan ke-27. Bandung: ALFABETA.
- Swasto, Bambang. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UB Press.
- Syamsi, Ibnu. 2000. *Pengambilan Keputusan dan Sistem Informasi*. Cetakan Kedua. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Taufiq, Rohmat. 2013 *Sistem Informasi Manajemen: Konsep Dasar, Analisis dan Metode Pengembangan*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

The World Bank. 2002. *New-Economy Sector Study Electronic Government and Governance Lessons for Argentina. E-Journal*. Diakses melalui worldbank.org

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.

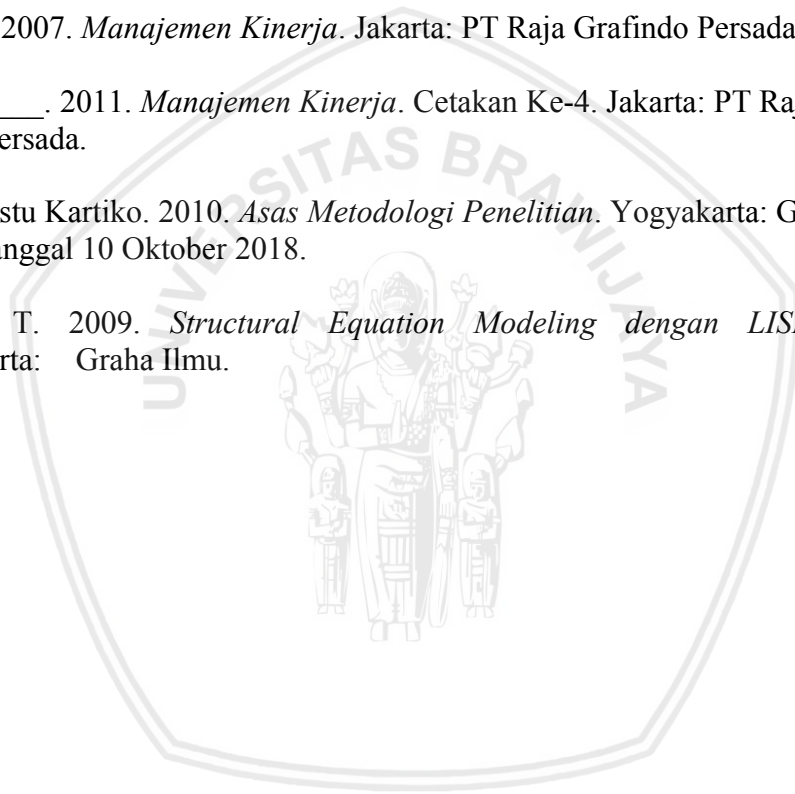
Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.

Wbowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

_____. 2011. *Manajemen Kinerja*. Cetakan Ke-4. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Widi, Restu Kartiko. 2010. *Asas Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Graha Ilmu. tanggal 10 Oktober 2018.

Wijaya, T. 2009. *Structural Equation Modeling dengan LISREL 8.80*. Yogyakarta: Graha Ilmu.



LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

Nomor Responder : (diisi oleh peneliti)

Profil Responden

Nama : (opsional)

Nama Instansi/SKPD :

Bagian/Unit Kerja :

Golongan/Jabatan :

Jenis Kelamin : [] Laki-Laki [] Perempuan

Usia : [] < 30 tahun

[] 30 tahun – 39 tahun

[] 40 tahun – 50 tahun

[] > 50 tahun

Pendidikan Terakhir : [] SMP

[] SMA

[] Diploma/Sarjana Muda

[] S1

[] S2

Pendidikan Terakhir : [] S3

Masa Kerja : [] 0-5 tahun

[] 5-10 tahun

[] >10 tahun

***) diisi oleh responden**

PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

- a. Dimohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/I untuk membaca dengan cermat masing-masing item pertanyaan dengan seksama sebelum menjawab;
- b. Pilihlah salah satu jawaban yang menurut Anda paling tepat sesuai dengan yang Anda rasakan, ketahui dan yakini dengan memberikan tanda silang (X) pada salah satu jawaban pilihan anda;
- c. Dimohon untuk mengerjakan setiap nomor dan jangan sampai ada yang terlewati;
- d. Pertanyaan pada kuesioner menggambarkan pendapat Bapak/Ibu/Sdr/I mengenai penerapan SIMPEG dan kinerja aparatur sipil negara;
- e. Apabila Anda ingin mengganti jawaban yang telah anda beri tanda silang (X) *coretlah* dan beri tanda silang (X) pada jawaban Anda yang baru;
- f. Apapun jawaban Anda akan membantu kami dalam upaya meningkatkan kinerja aparatur sipil negara dengan penerapan SIMPEG yang baik.
- g. Setiap pertanyaan tersedia empat alternatif jawaban, yang terdiri dari:

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

KUESIONER PENELITIAN

1. Pertanyaan berikut berkaitan dengan konsep Penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG)

No	Pertanyaan	SS	S	TS	STS
SUMBER DAYA MANUSIA (X₁)					
A.	Pengembang (<i>Development</i>/ Pegawai BKD Provinsi Jawa Timur)				
1.	Pengembang/ Pegawai harus memahami pengetahuan teknologi informasi khususnya SIMPEG				
2.	Pengembang harus memiliki pengalaman serta keahlian dalam pemrograman komputer dengan baik khususnya SIMPEG				
3.	Pengembang harus memiliki kemampuan mengelola teknologi informasi dengan baik khususnya SIMPEG				
B.	Pengguna (<i>User</i>/ASN yang berada di lingkup Pemerintah Provinsi Jawa Timur)				
4.	Pengguna memiliki pengetahuan untuk menggunakan aplikasi SIMPEG				
5.	Pengguna merasa SIMPEG membantu pekerjaan pegawai lebih efektif dan efisien				
6.	Pengguna SIMPEG dapat digunakan untuk pengecekan data seluruh ASN yang berada di lingkup Pemerintah Provinsi Jawa Timur guna memberikan informasi kepegawaian khususnya pengembangan kepegawaian instansi kapan saja				
PERANGKAT KERAS (<i>HARDWARE</i>) (X₂)					
A.	Perangkat Keras <i>Input</i>				
1.	Intansi harus memiliki perangkat keras (<i>keyboard, mouse</i> dan alat scan) sesuai dengan kebutuhan dan berkualitas				
2.	Perangkat keras input (<i>keyboard, mouse</i> dan alat scan) dapat membantu pekerjaan lebih cepat				
B.	Perangkat Keras Proses dan Alat Penyimpanan				

3.	SIMPEG dapat mengolah data sesuai dengan data yang <i>diinput</i>				
4.	Instansi harus memiliki kapasitas memori <i>internal</i> dan RAM serta <i>harddisk</i> sesuai dengan kebutuhan				
C. Perangkat Keras Output					
5.	Intansi harus memiliki perangkat keras <i>output (personal computer (PC) dan printer)</i>				
PERANGKAT LUNAK (SOFTWARE) (X₃)					
A. Perangkat Lunak Sistem					
1.	Instansi memiliki komputer yang dapat digunakan dengan nyaman dan komputer mudah digunakan (tidak mudah <i>error</i>)				
2.	Intansi memiliki aplikasi pendukung SIMPEG maupun <i>web browser</i> yang memadai				
B. Perangkat Lunak Aplikasi					
3.	SIMPEG dapat digunakan untuk membantu pengambilan keputusan kepegawaian (penentuan kenaikan pangkat/jabatan, pensiun dan lain sebagainya)				
4.	SIMPEG memiliki manfaat dalam pengelolaan <i>database</i> kepegawaian				
5.	SIMPEG memiliki mudahan digunakan dan dipelajari				
6.	SIMPEG dapat menampilkan informasi kepegawaian yang lengkap dan tepat waktu				
DATABASE (X₄)					
A. Operasi Database					
1.	SIMPEG mempermudah pengisian data baru (<i>insert</i>)				
2.	SIMPEG memudahkan mencari data (<i>search</i>)				
3.	SIMPEG dapat mempermudah mengubah data kepegawaian terbaru (<i>update</i>)				
B. Database Manajemen Sistem					
4.	SIMPEG menjamin keamanan data ASN yang tersimpan				
5.	SIMPEG memiliki kesesuaian informasi dengan data yang <i>diinput</i>				
JARINGAN (X₅)					

A.	Komponen Jaringan Komputer				
1.	Intansi harus memiliki kecepatan jaringan internet sesuai dengan kebutuhan				
2.	Intansi harus memiliki jaringan internet yang dapat mempermudah penyebaran data				
3.	Intansi harus memiliki jaringan internet yang dapat mempercepat proses <i>input</i> data				
B.	Tujuan dan Sasaran Jaringan Komputer				
4.	SIMPEG dapat digunakan untuk mempermudah komunikasi antar Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD)				
5.	SIMPEG dapat digunakan secara bersama oleh pengguna (<i>user</i>)				

2. Pertanyaan berikut berkaitan dengan konsep Kinerja Pegawai

No	Pertanyaan	SS	S	TS	STS
KINERJA PEGAWAI (Y)					
A.	Kualitas Hasil Kerja				
1.	SIMPEG membantu aparatur sipil negara mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kerja instansi				
2.	SIMPEG membantu aparatur sipil negara memiliki hasil kerja yang sesuai dengan kebutuhan instansi terkait				
B.	Kuantitas Hasil Kerja				
3.	SIMPEG membantu aparatur sipil negara mampu menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan sesuai dengan beban kerja				
4.	SIMPEG membantu aparatur sipil negara mampu mencapai tingkat jumlah pekerjaan yang dihasilkan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan				
C.	Ketepatan Waktu				
5.	SIMPEG membantu aparatur sipil negara mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan				
6.	SIMPEG membantu aparatur sipil negara				

	mampu mengelola waktu untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai standar				
--	--	--	--	--	--

TERIMAKASIH

Lampiran 2 Tabel Rekap Hasil Jawaban Responden Per-Item Variabel X₁

No.	Jawaban Responden Per-Item					
	P1	P2	P3	P4	P5	P6
1	3	3	3	3	3	3
2	4	3	4	4	4	4
3	3	3	4	3	4	4
4	4	4	4	3	3	4
5	4	3	3	4	4	4
6	4	3	4	4	3	4
7	4	2	3	3	4	4
8	3	3	3	3	3	3
9	4	2	3	4	4	4
10	3	3	3	3	4	3
11	3	3	3	3	4	3
12	4	3	3	3	4	3
13	3	3	3	3	3	3
14	4	4	4	4	4	4
15	3	3	3	3	3	3
16	4	4	4	4	4	4
17	3	3	3	3	3	3
18	3	3	3	3	3	4
19	4	4	3	3	3	3
20	3	1	3	3	4	4
21	4	4	4	4	4	4
22	4	4	3	4	4	3
23	4	3	3	3	3	3
24	4	4	4	4	4	4

25	4	4	3	3	3	3
26	4	3	3	3	4	4
27	3	3	3	3	3	3
28	3	3	3	3	3	3
29	4	4	4	4	4	4
30	4	4	4	4	4	4
31	4	3	3	3	3	3
32	4	4	4	4	4	4
33	3	3	3	3	3	3
34	3	3	3	3	3	3
35	4	3	3	3	3	3
36	4	4	4	4	4	4
37	3	3	3	3	4	3
38	3	3	3	3	4	3
39	3	3	3	3	3	3
40	4	4	4	3	3	3
41	3	3	3	3	3	3
42	3	3	3	3	3	3
43	3	3	3	3	3	3
44	3	3	3	3	3	3
45	3	2	3	3	3	3
46	4	3	3	4	4	3
47	4	4	3	3	4	4
48	4	4	3	3	4	4
49	4	4	4	3	3	3
50	4	4	4	3	3	4
51	4	4	3	3	3	4
52	3	4	4	4	4	3
53	4	3	4	4	4	3
54	4	4	4	4	3	2
55	4	4	4	4	3	2
56	4	4	4	4	4	4
57	4	4	4	4	4	4
58	4	4	4	4	4	4
59	4	3	3	3	4	3
60	3	2	3	3	3	3
61	4	4	4	3	4	4
62	4	4	3	3	3	3
63	4	3	3	2	3	3
64	4	4	4	3	3	3
65	3	2	2	3	3	2
66	3	3	3	3	3	3
67	3	3	3	3	4	4
68	3	3	3	3	4	4

69	4	3	3	4	4	4
70	4	4	4	3	4	3
71	4	4	3	4	4	4
72	4	4	4	3	4	3
73	4	3	3	4	3	4
74	4	4	4	3	3	4
75	4	4	4	4	4	4
76	4	4	4	4	4	4
77	4	4	4	3	3	3
78	4	3	3	3	4	4
79	4	4	4	4	4	4
80	4	4	3	4	4	3
81	4	3	3	4	4	3
82	4	4	4	4	3	3
83	4	4	4	4	4	4
84	4	4	4	4	4	4
85	4	4	4	4	4	4
86	4	3	3	3	4	4
87	4	3	4	4	4	3
88	4	4	4	3	3	4
89	4	4	4	4	4	4
90	4	4	4	4	4	4
91	4	4	4	3	3	3
92	3	3	3	3	3	3
93	3	3	3	3	4	4
94	3	3	3	3	4	4
95	4	3	3	4	4	4
96	4	4	4	3	4	3
97	4	4	3	4	4	4
98	4	4	4	3	3	4
99	4	4	3	3	3	4
100	3	4	4	4	4	3
101	4	3	4	4	4	3
102	4	4	4	4	3	2
103	4	3	3	3	4	4
104	3	3	3	3	3	3
105	3	3	3	3	3	3
106	4	4	4	4	4	4
107	4	4	4	4	4	4



7						
10						
8	4	3	3	3	3	3
10						
9	3	3	3	3	3	3

Lampiran 3 Tabel Rekap Hasil Jawaban Responden Per-Item Variabel X₂

No.	Jawaban Responden Per-Item				
	P1	P2	P3	P4	P5
1	3	3	3	3	3
2	4	4	4	4	4
3	3	4	2	3	4
4	4	3	3	3	3
5	4	4	4	4	4
6	4	4	4	4	4
7	4	4	4	4	4
8	3	3	3	3	3
9	4	4	3	4	4
10	4	4	3	4	4
11	4	4	3	4	4
12	4	4	4	3	3
13	3	3	3	3	3
14	4	4	4	4	4
15	3	3	3	3	3
16	4	4	4	4	4
17	3	3	3	3	3
18	4	4	4	3	3
19	3	3	3	3	3
20	4	4	4	4	4

21	4	4	4	4	4
22	4	3	3	3	4
23	3	3	3	3	4
24	3	3	3	4	3
25	3	3	3	2	4
26	4	4	4	4	3
27	3	2	3	3	3
28	3	3	3	3	3
29	4	4	4	4	4
30	4	4	4	4	4
31	4	3	3	3	3
32	4	4	4	4	4
33	3	3	3	3	3
34	3	3	3	3	3
35	4	4	3	3	3
36	3	3	3	3	3
37	4	3	3	3	3
38	4	4	4	3	4
39	3	3	3	3	3
40	4	4	4	4	3
41	4	4	3	4	4
42	3	3	3	3	3
43	3	3	3	3	3
44	3	3	3	3	3
45	3	3	3	3	3
46	4	3	3	3	4
47	4	4	4	4	4
48	4	4	4	4	4
49	4	4	4	3	3
50	4	4	4	4	4
51	4	4	4	3	3
52	3	4	4	3	3
53	4	4	4	4	4
54	3	4	4	4	4
55	3	4	4	4	4
56	4	4	4	3	4
57	4	3	3	4	4
58	4	4	4	4	4
59	4	4	4	4	4
60	3	3	3	3	3
61	4	4	4	4	4
62	4	3	3	3	3
63	4	3	4	3	3
64	3	4	3	3	3

65	3	2	3	3	3
66	3	3	3	3	3
67	4	4	3	3	3
68	4	4	3	3	3
69	3	3	4	4	4
70	4	4	4	4	4
71	4	4	4	4	4
72	3	3	3	4	4
73	3	2	3	3	3
74	4	4	3	4	4
75	4	4	4	4	4
76	3	3	4	4	4
77	4	4	4	3	4
78	4	4	4	4	4
79	4	4	4	3	3
80	3	3	4	4	3
81	3	4	4	3	3
82	4	4	3	4	4
83	4	4	4	3	4
84	4	4	4	4	4
85	4	4	4	3	4
86	4	4	3	4	4
87	4	4	4	3	4
88	4	4	3	4	4
89	4	4	4	4	4
90	3	3	4	4	4
91	4	4	4	3	4
92	3	3	3	3	3
93	4	4	3	3	3
94	4	4	3	3	3
95	3	3	4	4	4
96	4	4	4	4	4
97	4	4	4	4	4
98	4	4	4	4	4
99	4	4	4	3	3
100	3	4	4	3	3
101	4	4	4	4	4
102	3	4	4	4	4
103	4	4	4	4	3
104	3	2	3	3	3
105	3	3	3	3	3
106	4	4	4	4	4
107	4	4	4	4	4
108	4	3	3	3	3

109	3	3	3	3	3
-----	---	---	---	---	---

Lampiran 4 Tabel Rekap Hasil Jawaban Responden Per-Item Variabel X₃

No.	Jawaban Responden Per-Item					
	P1	P2	P3	P4	P5	P6
1	3	3	3	3	3	3
2	4	3	4	4	3	3
3	4	3	4	4	2	3
4	3	3	4	4	3	3
5	4	4	4	4	4	4
6	3	3	4	4	3	3
7	4	4	4	4	4	4
8	3	3	3	3	3	3
9	4	4	4	4	4	4
10	4	4	3	3	3	4
11	4	4	3	3	3	4
12	3	4	3	4	3	3
13	3	3	4	4	4	4
14	4	4	4	4	4	4
15	3	3	3	3	3	3
16	4	4	4	4	4	4
17	3	3	3	3	3	3
18	4	4	4	4	4	4
19	3	3	3	3	3	3
20	4	4	4	4	4	4
21	4	4	4	4	4	4
22	4	4	3	4	4	4

23	3	3	3	3	3	4
24	3	3	3	4	3	3
25	4	4	3	3	3	3
26	4	4	4	4	4	4
27	2	3	2	3	3	3
28	3	3	3	3	3	3
29	4	4	4	4	4	4
30	4	4	4	4	4	4
31	3	3	3	3	3	3
32	4	4	4	4	4	4
33	3	3	3	3	3	3
34	3	3	3	3	3	3
35	3	3	3	3	3	3
36	4	4	4	4	4	4
37	4	3	3	3	3	3
38	4	4	4	4	4	4
39	3	3	3	3	3	3
40	3	3	4	4	4	3
41	4	3	3	3	3	3
42	3	3	3	3	3	3
43	4	4	4	4	4	4
44	4	4	4	4	3	4
45	3	3	3	3	3	3
46	4	3	4	3	3	3
47	4	4	4	4	4	4
48	4	4	4	4	4	4
49	3	3	3	3	4	4
50	3	3	3	3	3	3
51	4	4	3	4	4	4
52	4	4	3	3	4	3
53	3	3	4	4	3	3
54	4	4	4	4	4	4
55	4	4	4	4	4	4
56	4	4	4	4	4	4
57	4	4	4	4	4	4
58	4	4	4	4	4	4
59	4	4	4	4	4	4
60	3	3	3	3	3	3
61	3	3	4	3	3	3
62	3	3	3	3	3	3
63	4	4	3	4	3	3
64	4	3	4	3	3	3
65	2	3	3	3	3	3
66	3	3	3	3	3	3

67	4	4	4	4	3	4
68	4	4	4	4	3	4
69	4	3	4	4	4	4
70	4	4	4	4	4	4
71	3	4	4	4	4	4
72	4	4	4	4	3	4
73	4	2	2	3	2	3
74	4	4	3	3	4	4
75	4	4	4	4	4	4
76	3	4	4	4	4	4
77	4	4	4	3	3	3
78	3	3	3	3	3	3
79	4	3	3	3	4	3
80	3	4	4	4	4	3
81	4	3	4	3	3	4
82	4	4	4	4	4	4
83	4	4	3	4	4	3
84	4	4	4	4	4	4
85	4	4	3	4	4	4
86	4	4	4	4	3	3
87	4	4	4	4	3	4
88	4	4	3	3	4	4
89	4	4	4	4	4	4
90	3	4	4	4	4	4
91	4	4	4	3	3	3
92	3	3	3	3	3	3
93	4	4	4	4	3	4
94	4	4	4	4	3	4
95	4	3	4	4	4	4
96	4	4	4	4	4	4
97	3	4	4	4	4	4
98	3	3	3	3	3	3
99	4	4	3	4	4	4
100	4	4	3	3	4	3
101	3	3	4	4	3	3
102	4	4	4	4	4	4
103	4	4	4	4	4	4
104	2	3	2	3	3	3
105	3	3	3	3	3	3
106	4	4	4	4	4	4
107	4	4	4	4	4	4
108	3	3	3	3	3	3
109	3	3	3	3	3	3

Lampiran 5 Tabel Rekap Hasil Jawaban Responden Per-Item Variabel X₄

No.	Jawaban Responden Per-Item				
	P1	P2	P3	P4	P5
1	3	4	4	3	3
2	4	4	4	4	4
3	4	4	4	3	3
4	3	3	3	3	3
5	4	4	4	4	4
6	3	3	3	3	3
7	4	4	4	4	4
8	3	3	3	3	3
9	4	4	4	4	4
10	4	3	3	4	3
11	4	3	3	4	3
12	3	4	4	4	3
13	3	4	3	3	3
14	4	4	4	4	4
15	3	3	3	3	3
16	4	4	4	2	4
17	3	3	3	3	3
18	4	4	3	4	3
19	3	3	3	3	3
20	4	4	4	4	4
21	4	4	4	4	4
22	3	3	4	3	3
23	3	3	3	3	3
24	4	3	3	4	3
25	4	4	3	3	3

26	4	4	4	3	3
27	3	4	3	3	3
28	3	3	3	3	3
29	4	4	4	4	4
30	4	4	4	4	4
31	3	3	3	3	3
32	4	4	4	4	4
33	3	3	3	3	3
34	3	3	4	4	3
35	3	3	3	3	3
36	3	3	3	4	4
37	3	3	3	3	4
38	4	4	3	3	3
39	3	3	3	3	3
40	3	4	4	3	3
41	3	3	3	3	3
42	3	3	3	3	3
43	4	4	4	4	4
44	4	4	4	4	3
45	3	3	3	3	3
46	4	4	3	3	3
47	4	3	3	3	3
48	4	3	3	3	3
49	4	3	3	4	3
50	4	4	4	4	4
51	3	3	3	3	4
52	4	4	4	4	3
53	4	4	4	4	4
54	4	4	4	4	4
55	4	4	4	4	4
56	3	2	4	4	4
57	4	4	4	3	3
58	4	4	4	4	4
59	4	3	3	3	3
60	3	3	3	3	3
61	4	3	4	3	4
62	3	3	3	3	3
63	3	3	3	4	4
64	3	3	3	4	4
65	2	3	3	3	3
66	3	3	3	3	3
67	3	3	3	3	3
68	3	3	3	3	3
69	4	4	4	4	3

70	4	4	4	4	4
71	4	4	4	4	4
72	4	3	3	3	4
73	3	3	3	2	2
74	4	4	4	3	4
75	4	4	4	3	4
76	4	4	4	4	4
77	3	4	4	4	4
78	4	4	4	4	4
79	3	4	3	3	3
80	4	4	3	3	3
81	3	4	4	3	3
82	4	4	4	4	4
83	4	4	4	1	3
84	4	4	4	4	4
85	4	4	4	3	4
86	3	3	3	3	3
87	4	4	4	3	4
88	4	4	4	3	4
89	4	4	4	3	4
90	4	4	4	4	4
91	3	4	4	4	4
92	3	3	3	3	3
93	3	3	3	3	3
94	3	3	3	3	3
95	4	4	4	4	3
96	4	4	4	4	4
97	4	4	4	4	4
98	4	4	4	4	4
99	3	3	3	3	4
100	4	4	4	4	3
101	4	4	4	4	4
102	4	4	4	4	4
103	4	4	4	3	3
104	3	4	3	3	3
105	3	3	3	3	3
106	4	4	4	4	4
107	4	4	4	4	4
108	3	3	3	3	3
109	3	3	3	3	3

Lampiran 6 Tabel Rekap Hasil Jawaban Responden Per-Item Variabel X₅

No.	Jawaban Responden Per-Item				
	P1	P2	P3	P4	P5
1	3	3	3	3	3
2	4	4	4	4	3
3	4	4	4	2	3
4	4	4	4	2	3
5	4	4	4	4	4
6	4	4	4	3	3
7	4	4	4	4	4
8	3	3	3	3	3
9	4	4	4	4	4
10	4	4	4	3	3
11	4	4	4	3	3
12	4	3	4	4	3
13	3	3	3	3	3
14	4	4	4	4	4
15	3	3	3	3	3
16	4	4	4	4	4
17	3	3	3	3	3
18	4	3	4	3	4
19	3	3	3	3	3
20	4	4	4	4	4
21	4	4	4	4	4
22	4	4	4	4	3
23	3	4	3	3	3
24	3	3	3	3	3
25	3	3	3	3	3
26	4	4	4	4	4
27	4	3	4	3	3

28	4	4	4	3	3
29	4	4	4	3	3
30	4	4	4	4	4
31	3	3	3	3	3
32	4	4	4	4	4
33	3	3	3	3	3
34	4	4	4	3	3
35	3	3	3	3	3
36	3	3	3	3	3
37	3	3	3	4	3
38	4	4	4	3	3
39	3	3	3	3	3
40	4	4	4	4	3
41	4	4	4	3	3
42	3	3	3	3	3
43	3	3	3	3	3
44	4	4	4	4	4
45	3	3	3	3	3
46	4	4	3	3	3
47	4	4	4	4	4
48	4	4	4	4	4
49	3	3	4	4	4
50	3	3	3	4	4
51	4	4	4	4	3
52	4	3	3	3	3
53	4	4	4	3	3
54	4	4	4	3	2
55	4	4	4	3	2
56	4	4	4	3	4
57	4	3	3	3	3
58	4	4	4	4	4
59	3	3	3	3	3
60	3	3	3	3	3
61	4	4	4	4	4
62	3	3	3	3	3
63	4	4	3	3	3
64	3	3	3	4	4
65	2	3	3	3	2
66	3	3	3	3	3
67	3	3	3	4	4
68	4	4	4	3	3
69	4	3	3	4	4
70	4	4	4	4	4
71	4	4	4	4	4

72	4	4	3	4	4
73	3	3	3	4	3
74	4	4	3	4	4
75	4	4	4	3	4
76	4	4	4	4	4
77	4	4	4	3	3
78	4	4	3	3	4
79	4	4	4	3	4
80	4	4	3	3	3
81	4	4	4	4	3
82	4	4	4	4	4
83	4	4	4	3	4
84	4	4	4	4	4
85	4	4	4	3	4
86	4	4	4	3	4
87	4	4	4	4	4
88	4	4	3	4	4
89	4	4	4	3	4
90	4	4	4	4	4
91	4	4	4	3	3
92	3	3	3	3	3
93	3	3	3	4	4
94	4	4	4	3	3
95	4	3	3	4	4
96	4	4	4	4	4
97	4	4	4	4	4
98	3	3	3	4	4
99	4	4	4	4	3
100	4	3	3	3	3
101	4	4	4	3	3
102	4	4	4	3	2
103	4	4	4	4	4
104	4	3	4	3	3
105	4	4	4	3	3
106	4	4	4	3	3
107	4	4	4	4	4
108	3	3	3	3	3
109	3	3	3	3	3

Lampiran 7 Tabel Rekap Hasil Jawaban Responden Per-Item Variabel Y

No.	Jawaban Responden Per-Item					
	P1	P2	P3	P4	P5	P6
1	3	3	3	3	3	3
2	3	3	3	3	3	3
3	2	2	2	2	2	4
4	3	3	3	3	3	3
5	4	4	3	3	3	3
6	3	3	3	3	3	3
7	4	4	4	4	4	4
8	3	3	3	3	3	3
9	4	4	3	3	3	3
10	3	3	3	3	4	4
11	3	3	3	3	4	4
12	3	3	3	3	4	3
13	3	3	3	3	3	3
14	4	4	4	4	4	4
15	3	3	3	3	3	3
16	4	4	4	4	4	4
17	3	3	3	3	3	3
18	3	4	4	4	3	3
19	3	3	3	3	3	3
20	3	3	2	2	2	2
21	4	4	4	4	4	4
22	3	3	3	3	3	3
23	3	3	3	3	3	3
24	3	3	3	3	3	3
25	3	3	3	3	3	3
26	3	3	3	3	3	3
27	3	3	3	2	4	3
28	3	3	3	3	3	3
29	3	3	3	3	3	3

30	4	4	4	4	4	4
31	3	3	3	3	3	3
32	4	4	4	4	4	4
33	3	3	3	3	3	3
34	3	3	3	3	3	3
35	3	3	3	3	3	3
36	3	3	3	3	3	3
37	4	3	3	4	3	3
38	4	4	4	4	4	4
39	3	3	3	3	3	3
40	4	3	4	4	3	3
41	3	3	3	3	3	3
42	3	3	3	3	3	3
43	4	4	4	4	4	4
44	4	4	3	3	4	4
45	3	3	3	3	3	3
46	4	3	3	3	3	3
47	4	4	4	4	4	4
48	4	4	4	4	4	4
49	4	3	4	4	4	4
50	4	4	4	4	4	4
51	4	4	3	3	3	3
52	4	4	3	3	3	3
53	4	4	3	3	4	4
54	3	3	3	3	3	3
55	3	3	3	3	3	3
56	4	3	4	4	4	4
57	4	4	3	3	3	3
58	4	4	3	3	3	3
59	3	3	4	4	4	4
60	3	3	3	3	3	3
61	4	4	3	4	4	4
62	3	3	3	3	3	3
63	3	3	3	3	4	4
64	3	3	3	3	3	3
65	3	3	3	3	3	3
66	3	3	3	3	3	3
67	3	3	3	3	4	4
68	3	3	3	3	4	4
69	4	4	4	4	4	4
70	4	4	4	4	4	4
71	4	4	4	4	4	3
72	4	4	3	4	4	4
73	3	2	3	2	2	3



74	4	4	3	3	3	3
75	4	4	4	4	4	4
76	4	4	4	4	4	4
77	3	3	4	4	3	3
78	4	4	4	4	4	4
79	4	3	4	4	4	4
80	4	4	3	3	4	4
81	4	4	4	3	3	3
82	4	4	4	4	4	4
83	3	3	3	3	3	3
84	4	4	4	4	4	4
85	3	3	3	3	3	3
86	3	3	3	3	3	3
87	3	4	4	4	4	4
88	4	4	3	3	3	3
89	4	4	4	4	4	4
90	4	4	4	4	4	4
91	3	3	4	4	3	3
92	3	3	3	3	3	3
93	3	3	3	3	4	4
94	3	3	3	3	4	4
95	4	4	4	4	4	4
96	4	4	4	4	4	4
97	4	4	4	4	4	3
98	4	4	4	4	4	4
99	4	4	3	3	3	3
100	4	4	3	3	3	3
101	4	4	3	3	4	4
102	3	3	3	3	3	3
103	3	3	3	3	3	3
104	3	3	3	2	4	3
105	3	3	3	3	3	3
106	3	3	3	3	3	3
107	4	4	4	4	4	4
108	3	3	3	3	3	3
109	3	3	3	3	3	3

Lampiran 8. Uji Validitas

Uji Validitas Sumber Daya Manusia (X₁)

Correlations

		ITEM1	ITEM2	ITEM3	ITEM4	ITEM5	ITEM6	SDM
ITEM1	Pearson Correlation	1	.550**	.490**	.447**	.287**	.327**	.733**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.002	.001	.000
	N	109	109	109	109	109	109	109
ITEM2	Pearson Correlation	.550**	1	.661**	.369**	.125	.187	.714**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.195	.052	.000
	N	109	109	109	109	109	109	109
ITEM3	Pearson Correlation	.490**	.661**	1	.506**	.241*	.245*	.757**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.012	.010	.000
	N	109	109	109	109	109	109	109
ITEM4	Pearson Correlation	.447**	.369**	.506**	1	.507**	.273**	.731**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.004	.000
	N	109	109	109	109	109	109	109
ITEM5	Pearson Correlation	.287**	.125	.241*	.507**	1	.508**	.625**
	Sig. (2-tailed)	.002	.195	.012	.000		.000	.000
	N	109	109	109	109	109	109	109
ITEM6	Pearson Correlation	.327**	.187	.245*	.273**	.508**	1	.613**
	Sig. (2-tailed)	.001	.052	.010	.004	.000		.000
	N	109	109	109	109	109	109	109
SDM	Pearson Correlation	.733**	.714**	.757**	.731**	.625**	.613**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	109	109	109	109	109	109	109

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

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

Uji Validitas Perangkat Keras (X_2)

		Correlations					
		ITEM1	ITEM2	ITEM3	ITEM4	ITEM5	PK
ITEM1	Pearson Correlation	1	.662**	.419**	.373**	.425**	.740**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	109	109	109	109	109	109
ITEM2	Pearson Correlation	.662**	1	.568**	.457**	.487**	.829**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	109	109	109	109	109	109
ITEM3	Pearson Correlation	.419**	.568**	1	.491**	.432**	.756**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	109	109	109	109	109	109
ITEM4	Pearson Correlation	.373**	.457**	.491**	1	.655**	.769**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	109	109	109	109	109	109
ITEM5	Pearson Correlation	.425**	.487**	.432**	.655**	1	.771**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	109	109	109	109	109	109
PK	Pearson Correlation	.740**	.829**	.756**	.769**	.771**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	109	109	109	109	109	109

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

Uji Validitas Perangkat Lunak (X₃)

		Correlations						
		ITEM1	ITEM2	ITEM3	ITEM4	ITEM5	ITEM6	PL
ITEM1	Pearson Correlation	1	.627**	.500**	.459**	.411**	.571**	.744**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	109	109	109	109	109	109	109
ITEM2	Pearson Correlation	.627**	1	.517**	.622**	.649**	.698**	.851**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	109	109	109	109	109	109	109
ITEM3	Pearson Correlation	.500**	.517**	1	.723**	.449**	.554**	.779**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	109	109	109	109	109	109	109
ITEM4	Pearson Correlation	.459**	.622**	.723**	1	.560**	.633**	.824**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	109	109	109	109	109	109	109
ITEM5	Pearson Correlation	.411**	.649**	.449**	.560**	1	.683**	.777**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	109	109	109	109	109	109	109
ITEM6	Pearson Correlation	.571**	.698**	.554**	.633**	.683**	1	.854**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	109	109	109	109	109	109	109
PL	Pearson Correlation	.744**	.851**	.779**	.824**	.777**	.854**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	109	109	109	109	109	109	109

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

Uji Validitas *Database* (X₄)

		Correlations					
		ITEM1	ITEM2	ITEM3	ITEM4	ITEM5	DATABASE
ITEM1	Pearson Correlation	1	.637**	.592**	.394**	.455**	.787**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	109	109	109	109	109	109
ITEM2	Pearson Correlation	.637**	1	.718**	.321**	.406**	.784**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.001	.000	.000
	N	109	109	109	109	109	109
ITEM3	Pearson Correlation	.592**	.718**	1	.446**	.587**	.852**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	109	109	109	109	109	109
ITEM4	Pearson Correlation	.394**	.321**	.446**	1	.528**	.707**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000		.000	.000
	N	109	109	109	109	109	109
ITEM5	Pearson Correlation	.455**	.406**	.587**	.528**	1	.764**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	109	109	109	109	109	109
DATABASE	Pearson Correlation	.787**	.784**	.852**	.707**	.764**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	109	109	109	109	109	109

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

Uji Validitas Jaringan (X₅)

		Correlations					
		ITEM1	ITEM2	ITEM3	ITEM4	ITEM5	JARINGAN
ITEM1	Pearson Correlation	1	.793**	.747**	.207*	.311**	.810**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.031	.001	.000
	N	109	109	109	109	109	109
ITEM2	Pearson Correlation	.793**	1	.751**	.200*	.265**	.796**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.037	.005	.000
	N	109	109	109	109	109	109
ITEM3	Pearson Correlation	.747**	.751**	1	.205*	.233*	.777**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.033	.015	.000
	N	109	109	109	109	109	109
ITEM4	Pearson Correlation	.207*	.200*	.205*	1	.627**	.627**
	Sig. (2-tailed)	.031	.037	.033		.000	.000
	N	109	109	109	109	109	109
ITEM5	Pearson Correlation	.311**	.265**	.233*	.627**	1	.685**
	Sig. (2-tailed)	.001	.005	.015	.000		.000
	N	109	109	109	109	109	109
JARINGAN	Pearson Correlation	.810**	.796**	.777**	.627**	.685**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	109	109	109	109	109	109
** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).							
* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).							

Uji Validitas Kinerja Pegawai

Correlations								
		ITEM1	ITEM2	ITEM3	ITEM4	ITEM5	ITEM6	KINERJA PEGAWAI
ITEM1	Pearson Correlation	1	.851**	.606**	.631**	.545**	.477**	.821**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	109	109	109	109	109	109	109
ITEM2	Pearson Correlation	.851**	1	.578**	.603**	.567**	.465**	.812**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	109	109	109	109	109	109	109
ITEM3	Pearson Correlation	.606**	.578**	1	.888**	.649**	.576**	.859**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	109	109	109	109	109	109	109
ITEM4	Pearson Correlation	.631**	.603**	.888**	1	.634**	.603**	.873**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	109	109	109	109	109	109	109
ITEM5	Pearson Correlation	.545**	.567**	.649**	.634**	1	.836**	.847**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	109	109	109	109	109	109	109
ITEM6	Pearson Correlation	.477**	.465**	.576**	.603**	.836**	1	.790**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	109	109	109	109	109	109	109
KINERJA PEGAWAI	Pearson Correlation	.821**	.812**	.859**	.873**	.847**	.790**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	109	109	109	109	109	109	109

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

Lampiran 9. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas Sumber Daya Manusia (X_1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.781	6

Uji Reliabilitas Perangkat Keras (X_2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.832	5

Uji Reliabilitas Perangkat Lunak (X_3)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.889	6

Uji Reliabilitas *Database* (X_4)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.834	5

Uji Reliabilitas Jaringan (X_5)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.787	5

Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.912	6

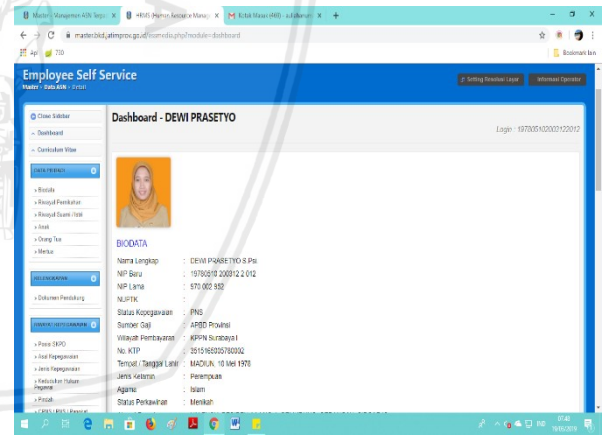
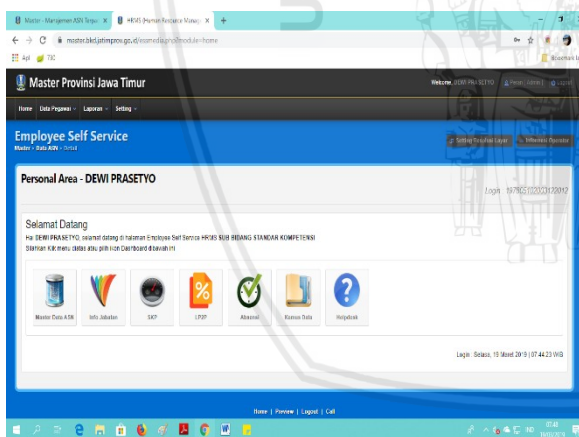
Lampiran 10. Hasil Penghitungan R_{hitung} dan R_{square}

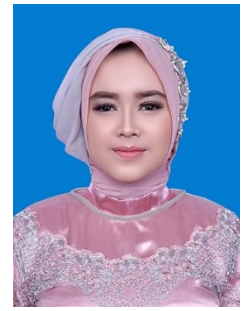
Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.620 ^a	.385	.355	2.113

a. Predictors: (Constant), JARINGAN, DATABASE, SDM, P.LUNAK, P.KERAS



Lampiran 11. Dokumentasi





CURRICULUM VITAE

Nama : Berlian Firdaus Chynka Respati Gogani
 Tempat, Tgl Lahir : Madiun, 02 Januari 1997
 Jenis Kelamin : Perempuan
 Agama : Islam
 Kewarganegaraan : Indonesia
 Status : Belum Kawin
 Alamat : Berbek 1 Jl. Kusuma No.2a Rt.04/Rw.005, Waru,
 Kabupaten Sidoarjo
 Telepon : 081330586385
 Email : berliannahdi@gmail.com

PENDIDIKAN

FORMAL :

-  2003 – 2009 **SD Negeri Berbek 402**
-  2009 – 2012 **SMP Negeri 2 Waru - Sidoarjo**
-  2012 – 2015 **SMA Negeri 1 Waru - Sidoarjo**
-  2015 – 2019 **Universitas Brawijaya**




KEMAMPUAN

- MS. OFFICE WORD, EXEL, POWER POINT
- TEKNOLOGI INFORMASI
- BAHASA INDONESIA (AKTIF), INGGRIS (PASIF)

PENGALAMAN KERJA

2018 **BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI JAWA TIMUR STAFF**
MAGANG

PENGALAMAN ORGANISASI

-  2012 – 2013 Sekretaris 1 MPK SMA Negeri 1 Waru
-  2013 – 2014 Ketua MPK SMA Negeri 1 Waru
-  2015 Staff Muda Pemberdayaan Mahasiswa BEM FIA UB