

SKRIPSI

**PENGARUH PENERAPAN SISTEM INFORMASI MANAJEMEN
KEPEGAWAIAN
TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI DI KANTOR BADAN
KEPEGAWAIAN DAERAH
(BKD) KOTA PALOPO**

LAURENSIUS J PASANDA

E211 12 251



**JURUSAN ILMU ADMINISTRASI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS HASANUDDIN
2016**



UNIVERSITAS HASANUDDIN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
JURUSAN ILMU ADMINISTRASI
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI NEGARA

ABSTRAK

LAURENSIUS J PASANDA (E211 12 251), “Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian terhadap Kinerja Pegawai Negeri di Kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Palopo”, xvi + 125 halaman, + 6 Gambar, + 3 Grafik, + 45 Tabel, + 25 Daftar Pustaka (1994-2015). Dibimbing oleh Drs. Lutfi Atmansyah, MA dan Drs. Nelman Edy, M.Si.

Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) merupakan suatu sistem yang melingkupi proses pengumpulan, pengolahan, penyimpanan hingga proses penyampaian data dan informasi mengenai kepegawaian di suatu daerah tertentu. Pengembangan dari sistem informasi yang diterapkan untuk pendataan pegawai ini merupakan suatu metode yang memungkinkan terlaksananya pendataan kepegawaian dengan lebih efektif dan efisien. SIMPEG dalam perkembangan selanjutnya tidak semata hanya merujuk pada pendataan pegawai saja melainkan dapat pula dimanfaatkan untuk berbagai keperluan lain yang dapat meningkatkan kualitas para pegawai, antara lain: pendidikan dan pelatihan, pembinaan dan pengembangan karir, hingga kebutuhan-kebutuhan pegawai lainnya. Oleh karena itu, untuk melihat seberapa jauh pengaruh adanya SIMPEG ini terhadap Kinerja para petugasnya, maka dilakukanlah penelitian dalam mengkajinya.

Ada dua hal yang menjadi tujuan dari penelitian ini di antaranya: pertama, untuk mengetahui bagaimana penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian di Kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Palopo dan kedua, untuk melihat seberapa besar pengaruh Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Palopo. Teknik yang digunakan untuk meneliti tujuan tersebut adalah kuantitatif dengan metode asosiatif melalui studi lapangan dan kuesioner dengan informan adalah para pegawai negeri yang berkepentingan dalam proses SIMPEG.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dan penghitungan jawaban (dengan bantuan SPSS) dalam lembaran kuesioner yang telah diisi oleh informan, maka diperoleh hasil bahwa pengaruh penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian terhadap Kinerja Pegawai Negeri di Kantor BKD Kota Palopo termasuk dalam kategori “kuat” (berdasarkan pedoman interpretasi korelasi oleh Sugiyono) yakni sebesar 39,7%. Sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar SIMPEG.



UNIVERSITAS HASANUDDIN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
JURUSAN ILMU ADMINISTRASI
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI NEGARA

ABSTRACT

LAURENSIUS J PASANDA (E211 12 251), “The Influence Of Human Resources Information System Application Toward Civil Servants Performance On The Staffing Area of Palopo City” xvi + 125 pages, + 6 pictures, + 3 Graphics, + 45 Tables, + 25 Bibliographies (1994-2015). Supervised by Drs. Lutfi Atmansyah, MA and Drs. Nelman Edy, M.Si.

Human Resources Information System (HRIS) is a system which include data collecting processing, data tabulating processing, data saving processing and data or information conveying processing about staffing in a specific area. Developing of this system for data collection of employees is an enabling method to carry out the more effective and efficient data collection of employees. The next developing of HRIS not only for the data collection of employees but also needed for other necessities for increasing the quality of employees, for examples: education and coaching of employees, founding and development career of employees, and other necessary of employees. For that reasons, to look the influence of HRIS toward official performance, so the writer making a scientific research to investigate it.

There are two objective on this research, they are: first, to know the application Human Resources Information System and second to find out the influence of human resources information system application toward civil servants performance on the staffing area of Palopo City. The technique for researching that objective is quantitative technique by associative method and doing by area researching and admission filling of questionnaire for the informants are the civil servant which have the interest on HRIS processing.

Based of the output researching and the counting of the answers of questionnaire (by using SPSS) which have filled by informants, so the writer have got the result that the influence of human resources information system application toward civil servants performance on the staffing area of Palopo City is counted to the “strong” category (based of the directive of the correlating interpretation by Sugiyono), it is 39,7%. The remainder is influenced by the another element beside HRIS.



UNIVERSITAS HASANUDDIN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
JURUSAN ILMU ADMINISTRASI
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI NEGARA

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Laurensius J Pasanda

NPM : E211 12 251

Program Studi : Administrasi Negara

Menyatakan bahwa Skripsi yang berjudul "PENGARUH PENERAPAN SISTEM INFORMASI MANAJEMEN KEPEGAWAIAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI DI KANTOR BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH (BKD) KOTA PALOPO" benar-benar merupakan hasil karya pribadi dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Makassar, 09 Mei 2016



Laurensius J Pasanda
E211 12 251



UNIVERSITAS HASANUDDIN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
JURUSAN ILMU ADMINISTRASI
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI NEGARA

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

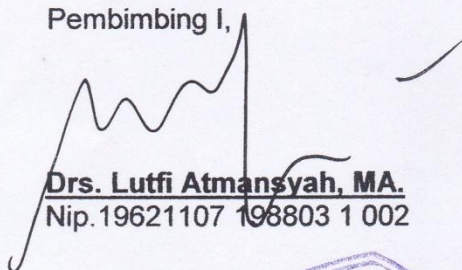
Nama : Laurensius J Pasanda
NIM : E211 12 251
Program Studi : Administrasi Negara
Judul Tugas Karya Akhir : Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian terhadap Kinerja Pegawai Negeri di Kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Palopo

Telah diperiksa oleh Ketua Program Studi Administrasi Negara dan pembimbing serta dinyatakan layak untuk diajukan ke sidang Skripsi Program Studi Administrasi Negara Jurusan Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Hasanuddin.

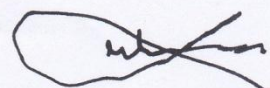
Makassar, 09 Mei 2016

Menyetujui :

Pembimbing I,


Drs. Lutfi Atmansyah, MA.
Nip.19621107 19803 1 002

Pembimbing II,


Drs. Nelman Edy, M.Si
Nip.19610717 198702 1 001

Mengetahui :

Ketua Departemen Ilmu Administrasi,


DR. Hasniati, S.Sos M.Si
Nip. 19680101 199702 2 001



UNIVERSITAS HASANUDDIN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
JURUSAN ILMU ADMINISTRASI
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI NEGARA

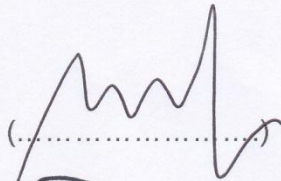
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Laurensius J Pasanda
NIM : E211 12 251
Program Studi : Administrasi Negara
Judul : PENGARUH PENERAPAN SISTEM INFORMASI
MANAJEMEN KEPEGAWAIAN TERHADAP KINERJA
PEGAWAI NEGERI DI KANTOR BADAN
KEPEGAWAIAN DAERAH (BKD) KOTA PALOPO

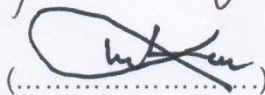
Telah dipertahankan dihadapan Sidang Penguji Skripsi Program Sarjana Jurusan
Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Hasanuddin
pada hari

Dewan Penguji Skripsi

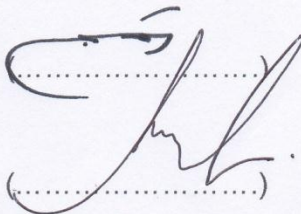
Ketua : Drs. Lutfi Atmansyah, MA



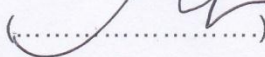
Sekretaris : Drs. Nelman Edy, M.Si



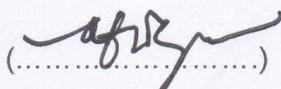
Anggota : 1. DR. Badu, M.Si



2. DR. Atta Irene Allorante, M.Si



3. Drs. Ali Fausy Ely, M.Si





UNIVERSITAS HASANUDDIN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
JURUSAN ILMU ADMINISTRASI
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI NEGARA

HALAMAN PERSEMBAHAN

S'mua Baik

Dari semula

T'lah kau tetapkan

Hidupku dalam tanganMu

Dalam rencanaMu Tuhan

Rencana indah

T'lah kau siapkan

Bagi masa depanku

Yang penuh harapan

S'mua baik...s'mua baik

Apa yang t'lah Kau perbuat di dalam hidupku

S'mua baik...sungguh teramat baik

Kau jadikan hidupku berarti



UNIVERSITAS HASANUDDIN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
JURUSAN ILMU ADMINISTRASI
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI NEGARA

KATA PENGANTAR

Salam sejahtera....

Puji syukur ke hadirat Tuhan yang Mahakuasa atas berkat dan rahmat-

Nya lah sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Begitu banyak tantangan dan rintangan yang penulis lalui, namun berkat anugerah-Nya sehingga semuanya dapat dilalui dengan baik. Anugerah terbesar pula penulis rasakan dalam proses penelitian yang dilakukan di Kantor BKD Kota Palopo untuk proses penyusunan skripsi ini yang berjudul ***Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian Terhadap Pegawai Negeri Di Kantor BKD Kota Palopo.***

Skripsi ini penulis persembahkan buat almarhum ayahanda terkasih **(Robertus Pasanda)** yang penulis yakini senantiasa mendoakan penulis setiap saat. Penulis juga mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya untuk ibunda tercinta **(Peronika)** atas doa dan dukungannya yang begitu besar dalam masa perkuliahan hingga pada akhir penyusunan skripsi ini. Terima kasih pula buat ayah tiri **(Titus)** dan adik-adik **(Patrick dan Desy)** yang juga memberikan dukungan yang sangat berarti buat penulis.

Penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari peran serta pembimbing I **(Drs. Lutfi Atmansyah, MA)** yang senantiasa memberikan masukan yang sangat berarti bagi penulis. Atas waktu dan bantuan tersebut, penulis haturkan terima kasih dan mohon maaf atas segala kesalahan dan tutur kata yang mungkin tidak berkenan selama proses bimbingan.

Penulis juga berterima kasih kepada pembimbing II (**Drs. Nelman Edy, M.Si**) yang telah memberikan arahan dan dukungan untuk bersemangat dalam menuntaskan skripsi hingga pada masa presentasi hasil penyusunan skripsi dalam ujian akhir. Dan melalui kesempatan ini pula, penulis mendoakan agar beliau diberi kesehatan kembali dari sakit sehingga dapat melanjutkan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh Departemen Ilmu Administrasi sebagai sekretaris departemen.

Ucapan terima kasih penulis sampaikan pula bagi semua pihak yang telah memberikan masukan dan dukungan baik secara langsung maupun tidak langsung, dalam penyusunan skripsi ini. Ucapan terima kasih itu penulis sampaikan kepada:

1. Ibu Prof. DR. Dwia Aries Tina Palubuhu, MA selaku Rektor Universitas Hasanuddin beserta Para Pembantu Rektor dan staf rektorat dan jajarannya.
2. Bapak Prof. DR. Andi Alimuddin Unde, M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Hasanuddin beserta Para Pembantu Dekan dan staf fakultas dan jajarannya.
3. Ibu DR. Hasniati, S.Sos, M.Si selaku Ketua Departemen Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Hasanuddin dan staf departemen dan jajarannya.
4. Para Dosen penguji yakni DR. Badu Ahmad, M.Si, DR. Atta Irene Allorante, M.Si dan Drs. Ali Fausy Ely, M.Si.
5. Para Dosen Departemen Administrasi Negara FISIP UNHAS yang selama ini penulis rasakan sangat memberikan masukan dan tambahan ilmu selama proses perkuliahan.

6. Bapak Drs. H.M Judas Amir selaku Walikota Palopo yang telah memberikan ijin untuk melakukan penelitian di Kantor BKD Kota Palopo
7. Bapak Drs. H. Muchtar Basir, MM selaku Kepala dan Bapak Iwan Nursalim, SH, M.Si selaku Sekretaris BKD Kota Palopo yang memberikan persetujuan untuk melakukan penelitian, bimbingan dan arahan dalam penelitian di Kantor BKD Kota Palopo.
8. Segenap pegawai BKD Kota Palopo yang sudah membantu penulis dengan memberikan responnya melalui pengisian angket/kuesioner dan membantu dalam pengarahan dalam proses penelitian.
9. Segenap pegawai Departemen Ilmu Administrasi (Ibu Rosmina, Ibu Ani, Pak Lili dan Pak Andi).
10. Kanda Imran (Senior Adm) serta seluruh pegawai di KESBANGPOL Kota Palopo yang sudah membantu dalam pengadaan surat ijin penelitian.
11. Kanda Wahyu yang sudah meminjamkan buku-bukunya dan Kanda Robby beserta seluruh senior Departemen Administrasi Negara yang sudah memberi dukungan dan bantuannya.
12. HUMANIS FISIP UNHAS yang telah menjadi tempat berorganisasi yang baik untuk penulis selama menjalani proses perkuliahan.
13. Kawan-kawan RELASI yang sudah menjadi sahabat sejak masuk dalam proses perkuliahan yang juga memberikan dukungan dan bantuan yang sangat bernilai.
14. Sdri. Adelia Nur Ramadhani, S.Sos atas bantuan sarannya dalam penggunaan SPSS yang mesti penulis cari tahu lebih banyak lagi cara mengaplikasikannya. Sdra. Muh. Aprizal N yang sudah menjadi teman konyol sepanjang perkuliahan, semoga skripsinya diperhatikan, jangan urus yang

tidak perlu untuk saat ini. Muh. Ihsannur Anwar, thanks buat bantuannya mengurus berkas dan seluruh kawan-kawan RELASI yang pria atas kebersamaan yang telah kita lalui.

15. Keluarga Mahasiswa Katolik (KMK) UNHAS yang sudah menjadi tempat berbagi pengalaman rohani dan *sharing* bersama tentang apa saja.
16. Marlina Marindatu calon S.Hum yang sudah menemani dalam kegalauan dalam menyusun skripsi dan menata hidup. Hehe ☺
17. Kristoporos Johan yang sudah membantu dalam menghitung dan mengimput nilai-nilai yang ada dalam kuesioner yang telah diisi oleh responden.
18. Teman satu angkatan di KMK UNHAS yang juga menemani penulis menjadi pengurus selama menjadi ketua di KMK UNHAS atas partisipasi dan dukungannya dalam penyelesaian skripsi ini.
19. PMKO FISIP UNHAS yang juga memberikan pengalaman rohani melalui kegiatan-kegiatan kerohanian yang dilakukan di berbagai tempat.
20. Adik-adik Record '13, Union '14 dan pendatang baru Champion '15 atas dukungan dan bantuannya. Semoga HUMANIS selanjutnya bisa menghasilkan kader-kader yang berkualitas.
21. Serta seluruh pihak yang penulis tidak sempat sebutkan namanya, namun sangat berperan dalam penyelesaian skripsi ini. Terima kasih.

Penulis menyadari bahwa dalam skripsi ini, masih ada kekurangan dan keterbatasan yang tidak disadari oleh penulis, olehnya itu sangat diharapkan dari pihak-pihak yang membaca skripsi ini untuk memberikan masukan dan saran yang membangun. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi pembacanya terutama bagi penulis sendiri. Terima kasih. *Syaloom.*

Makassar, 20 Mei 2016

Penulis

DAFTAR ISI

Abstrak	i
Abstract	ii
Lembar Pernyataan Keaslian	iii
Lembar Persetujuan Skripsi.....	iv
Lembar Pengesahan Skripsi	v
Halaman Persembahan	vi
Kata Pengantar	vii
Daftar Isi	xi
Daftar Gambar	xiii
Daftar Grafik	xiv
Daftar Tabel	xv
Bab I PENDAHULUAN	1
I.1 Latar Belakang Masalah	1
I.2 Permasalahan	6
I.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian	7
Bab II TINJAUAN PUSTAKA	9
II.1 Sistem Informasi	9
II.1.1 Sistem	9
II.1.2 Informasi	14
II.1.3 Sistem Informasi	18
II.2 Sistem Informasi Manajemen	23
II.2.1 Manajemen.....	23
II.2.2 Sistem Informasi Manajemen	26
II.3 Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian	31
II.3.1 Pegawai	31
II.3.2 Kepegawaian	33
II.3.3 Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian	34
II.4 Kinerja	35
II.4.1 Pengertian Kinerja	35
II.4.2 Pengukuran Kinerja	39
II.5 Hipotesis Konseptual	40
II.6 Kerangka Konsep	42
Bab III Metode Penelitian	44
III.1 Pendekatan Penelitian	44
III.2 Jenis/Tipe Penelitian	44
III.3 Teknik Pengumpulan Data	44
III.4 Populasi dan Sampel	45
III.5 Variabel	46
III.6 Teknik Pengolahan data	49
III.7 Teknik Analisis Data	52
III.7.1 Uji Koefisien Korelasi	53

III.7.2	Uji Koefisien Determinan	55
III.7.3	Regresi Linear Sederhana	55
Bab IV Pembahasan		57
IV.1	Gambaran Umum Lokasi Penelitian	57
IV.1.1	Gambaran Umum Kota Palopo	57
IV.1.2	Gambaran Umum BKD Kota Palopo	57
IV.1.3	Visi, Misi dan Akuntabilitas Kinerja BKD Kota Palopo	58
IV.1.4	Susunan dan Struktur Pejabat dan Staf BKD Kota Palopo ..	63
IV.2	Deskripsi Data	65
IV.2.1	Identitas Responden	65
IV.2.2	Pengujian Model Statistik Deskriptif	68
IV.2.2.1	Uji Validitas	68
IV.2.2.2	Uji Reliabilitas	72
IV.3	Analisis Data	74
IV.3.1	Penerapan SIMPEG	76
IV.3.2	Kinerja Pegawai Negeri	91
IV.4	Pengujian Hipotesis	112
IV.4.1	Uji Koefisien Korelasi	112
IV.4.2	Uji Koefisien Determinan	114
IV.4.3	Regresi Linear Sederhana	115
IV.5	Interpretasi Hasil Penelitian	117
Bab V Penutup		120
V.1	Kesimpulan	120
V.2	Saran	121
Daftar Pustaka		123
Daftar Riwayat Hidup		125
Lampiran		

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1	Model Sistem Pemrosesan Data	9
Gambar II.2	Model Sistem Informasi Dasar	20
Gambar II.3	Model Sistem Informasi Manajemen	27
Gambar II.4	Gambar Kerangka Konsep	43
Gambar IV.1	Struktur Pejabat dan Staf BKD Kota Palopo	64
Gambar IV.2	Garis Regresi	117

DAFTAR GRAFIK

Grafik IV.1	Identitas Responden menurut Golongan/Eselon	66
Grafik IV.2	Identitas Responden menurut Jenis Kelamin	67
Grafik IV.3	Identitas Responden menurut Jenis Kelamin	68

DAFTAR TABEL

Tabel III.1	Tabel Variabel	46
Tabel III.2	Tabel Tingkat Hubungan	54
Tabel IV.1	Tabel Distribusi Nilai r_{tabel} signifikansi 5% dan 1%	69
Tabel IV.2	Hasil Uji Validitas Variabel Penerapan SIMPEG (X)	70
Tabel IV.3	Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai Negeri (Y)	71
Tabel IV.4	Reliabilitas Penerapan SIMPEG (X)	73
Tabel IV.5	Reliabilitas Kinerja Pegawai Negeri (Y)	73
Tabel IV.6	Kecepatan Pengumpulan Data di Lapangan	76
Tabel IV.7	Penyelesaian Masalah Saat Pengumpulan Data	77
Tabel IV.8	Respon Pegawai Saat Pengumpulan Data	78
Tabel IV.9	Frekuensi Indikator Pengumpulan Data	79
Tabel IV.10	Pengerjaan Pengolahan Data	80
Tabel IV.11	Penyatuan Data Dari Berbagai Sumber	81
Tabel IV.12	Respon Bidang Lain dalam Kantor terhadap Pengolahan Data	81
Tabel IV.13	Frekuensi Indikator Pengolahan Data	82
Tabel IV.14	Sistem Penyimpanan Data	83
Tabel IV.15	Penambahan Data Baru	84
Tabel IV.16	Frekuensi Indikator Penyimpanan Data	85
Tabel IV.17	Pemanfaatan Data oleh Para Pengguna Informasi	86
Tabel IV.18	Penyajian Informasi Melalui Sistem	87
Tabel IV.19	Penggunaan Data oleh Pimpinan	88
Tabel IV.20	Frekuensi Indikator Penyampaian Informasi	89
Tabel IV.21	Kejelasan Data Saat Pengumpulan Data	92
Tabel IV.22	Penyelesaian Masalah dalam Proses Penyimpanan Data	93
Tabel IV.23	Frekuensi Indikator Quality	94
Tabel IV.24	Banyaknya Data yang bisa Diperoleh	95
Tabel IV.25	Banyaknya Data Olahan Setiap Periode	96
Tabel IV.26	Frekuensi Indikator Quantity	97
Tabel IV.27	Penyelesaian Pengolahan Data Tepat Waktu	98
Tabel IV.28	Pemberian Jangka Waktu Pelaksanaan SIMPEG per Periode	99
Tabel IV.29	Frekuensi Indikator Timeliness	100
Tabel IV.30	Pemakaian Biaya Dalam Pelaksanaan SIMPEG	101
Tabel IV.31	Penyediaan Peralatan Kantor untuk Proses Penerapan SIMPEG ...	102
Tabel IV.32	Pengolahan Data dengan Komputer	103
Tabel IV.33	Frekuensi Indikator Cost Of Effectiveness	104

Tabel IV.34	Respon Pimpinan saat Terjadi Masalah dalam Pengumpulan Data	105
Tabel IV.35	Pengawasan Lembaga dalam Proses Penerapan SIMPEG	106
Tabel IV.36	Frekuensi Indikator Need Of Supervision	107
Tabel IV.37	Koordinasi dengan Pegawai Lain dalam Proses Penyimpanan Data	108
Tabel IV.38	Kerja Sama Pegawai dalam Penyelesaian Masalah Penerapan SIMPEG ..	109
Tabel IV.39	Frekuensi Indikator Interpersonal Input	110
Tabel IV.40	Koefisien Korelasi <i>Product Moment</i>	113
Tabel IV.41	Pedoman untuk memberikan interpretasi Koefisien Korelasi	113
Tabel IV.42	Koefisien Determinan	115
Tabel IV.43	Regresi Linear Sederhana	116

Bab I

Pendahuluan

I.1 Latar Belakang Masalah

Keberadaan hidup manusia pada hakikatnya tidak pernah lepas dari kehidupan bersosial. Manusia yang melakukan interaksi dengan orang lain menghasilkan adanya informasi. Informasi ini berguna untuk memberikan pengaruh pada kelanjutan hidup manusia di masa yang akan datang. Misalnya saja dalam hal pekerjaan, manusia dapat memperoleh pekerjaan karena adanya informasi dari berbagai pihak tentang adanya lowongan pekerjaan. Tidak hanya itu, mereka yang sudah memperoleh pekerjaan tentu saja masih membutuhkan informasi untuk pengembangan kerja mereka agar lebih baik lagi di masa yang akan datang. Sama halnya dengan penyelenggaraan pemerintahan, informasi sangat berguna bagi para pegawai untuk melakukan kerja yang lebih baik. Kinerja mereka yang pada masa silam belum memuaskan; namun dengan adanya informasi, mereka dapat berbenah diri untuk melakukan perubahan sehingga di masa yang akan datang, mereka mampu melaksanakan kerja dengan lebih baik.

Teori informatika menekankan bahwa agar benar-benar mampu memberikan dukungannya kepada proses pengambilan keputusan manajerial dan agar aplikasinya tepat, informasi yang dibutuhkan oleh suatu organisasi harus memenuhi persyaratan kelengkapan, kemutakhiran, kehandalan, terolah dengan baik, tersimpan dengan rapi, dan mudah ditelusuri dari tempat penyimpanannya apabila diperlukan. Teori ini perlu mendapat penekanan karena, seperti dimaklumi, data tidak mempunyai nilai intrinsik dalam proses

pengambilan keputusan. Oleh karena itu, data yang dikumpulkan dari berbagai memerlukan pengolahan lebih lanjut agar sifatnya berubah menjadi informasi yang memiliki nilai sebagai alat pendukung proses pengambilan keputusan.

Dalam penyelenggaraan pemerintahan sangat penting adanya informasi. Informasi tidak hanya dibutuhkan untuk kepentingan keluar dari suatu lembaga melainkan sangat berpengaruh pula pada internal lembaga itu sendiri. Dengan adanya informasi, maka penyelenggaraan pemerintahan dapat dikontrol sehingga pimpinan lembaga dapat melihat kekurangan dan kelebihan pelayanan yang diberikan. Keadaan ini memungkinkan sebuah informasi harus tertata dengan baik sehingga harus memerlukan sebuah pedoman dalam penyusunannya dalam bentuk sistem yang terpadu.

Dalam menghadapi pertumbuhan dan pembangunan suatu organisasi yang sudah demikian kompleksnya dibutuhkan tersedianya suatu sistem informasi manajemen yang mampu untuk membantu penyediaan data dan informasi sebagai bahan penentuan kebijaksanaan dan strategi pembangunan maupun bagi tersedianya data dan informasi operasional (*Komorotomo dan Margono, 2004 :1*)

Dalam Keputusan Menteri Dalam Negeri N0.17 tahun 2000 disebutkan 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*".

Sistem terpadu pada sebuah Sistem Manajemen Kepegawaian memiliki pengaruh yang besar pula terhadap kinerja para pegawai. Pengaruh yang paling dominan timbul dengan adanya alat penunjang informasi berupa teknologi dalam hal ini komputer. Keberadaan komputer dalam sebuah lembaga menjadi suatu alat perangsang yang sangat penting mengingat dengan adanya alat teknologi ini kerja yang sistematis dapat terlaksana dengan baik dan cepat. Hal ini terkait dengan prinsip manajemen yakni efisien dan efektif.

Sebuah informasi akan tersalurkan dengan baik apabila memiliki perangkat yang mendukung untuk proses penyebarannya. Faktor utama penyaluran informasi yang cepat dan akurat yakni adanya dukungan teknologi yang baik. Keberadaan teknologi merupakan salah satu hal mendasar dalam proses penyampaian informasi sehingga apa yang hendak disampaikan dapat tersalurkan dengan lebih cepat.

Teknologi dan informasi sekarang ini menjadi dasar utama pengembangan sebuah lembaga di samping ketersediaan sumber daya manusia yang memang harus handal. Lembaga negara yang menyediakan sistem teknologi informasi yang memadai memungkinkan lembaga tersebut dapat memberikan pelayanan yang lebih akurat dan mukhtahir. Sebaliknya, ketika ketersediaan teknologi yang terbatas dalam suatu lembaga akan membuat sistem pelayan pun akan melambat bahkan sangat sulit untuk memberikan pelayanan yang memuaskan.

Perkembangan teknologi dan informasi tidak dapat melepaskan kita dari tuntutan penerapan teknologi tersebut dalam meningkatkan layanan pemerintah kepada warganya. Salah satu sarana peningkatan layanan tersebut adalah *electronic government* (e-Government). Adapun konsep dari e-

Government adalah menciptakan interaksi yang ramah, nyaman, transparan dan murah antara pemerintah dan masyarakat (G2C-government to citizens), pemerintah dan perusahaan bisnis (G2B-government to business enterprises) dan hubungan antar pemerintah (G2G-inter-agency relationship).

Dalam kehidupan di masa yang akan datang, sektor teknologi informasi merupakan sektor yang paling dominan. Siapa pun yang mahir dalam pemanfaatannya maka dia akan mengetahui lebih banyak dari yang lainnya. Bagi pemerintah pun seperti itu, penciptaan sistem kerja atau tata kerja dengan metode *e-Government* sudah menjadi hal yang sangat dibutuhkan. Pengaktualisasian metode ini dapat diterapkan melalui pembuatan *web site* ataupun pembuatan program lain yang dapat menunjang kinerja para pegawai di lembaga pemerintahan.

Inisiatif e-Government di Indonesia telah diperkenalkan melalui Instruksi Presiden No. 6/2001 tgl. 24 April 2001 tentang Telematika (Telekomunikasi, Media dan Informatika) yang menyatakan bahwa aparat pemerintah harus menggunakan teknologi telematika untuk mendukung good governance dan mempercepat proses demokrasi. Lebih jauh lagi, e-Government wajib diperkenalkan untuk tujuan yang berbeda di kantor-kantor pemerintahan. Administrasi publik adalah salah satu area dimana internet dapat digunakan untuk menyediakan akses bagi semua masyarakat yang berupa pelayanan yang mendasar dan mensimplifikasi hubungan antar masyarakat dan pemerintah.

Dari pandangan tersebut, dapat disimpulkan bahwa peranan IT sebagai salah satu komponen dalam pelaksanaan Sistem Manajemen Kepegawaian sangatlah penting dalam kelangsungan suatu lembaga pemerintah. Oleh karena itu, keberadaan IT dalam suatu lembaga pemerintahan

tidak hanya semata-mata merupakan kebutuhan pimpinan saja melainkan para pegawai pun membutuhkan keberadaan IT untuk menunjang kinerja mereka. Kinerja para pegawai dalam suatu lembaga pemerintahan dapat diukur dari sejauh mana mereka memperoleh informasi dengan cepat hingga pada sejauh mana mereka mengolah informasi tersebut dengan akurat sehingga menjadi suatu informasi baru yang selanjutnya disampaikan kepada masyarakat ataupun pihak yang membutuhkan informasi tersebut. Dengan kata lain peranan pegawai untuk menjalankan dalam suatu lembaga patutlah diperhitungkan sehingga hal-hal yang menunjang kerja mereka seperti komponen IT sudah sepantasnya diperhitungkan pula. Hal dengan kehadiran IT ini pula dapat mendorong pencatatan dalam bidang kepegawaian untuk penyusunan simpeg. Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian dimaksudkan untuk proses pengoptimalan dan pengefisienan manajemen pegawai dalam lingkungan pemerintah daerah melalui sistem pendataan kepegawaian yang terintegrasi, tertutup, tertib, teratur, transparan dan aman yang dapat pula memberikan masukan dalam proses perencanaan, pengembangan, mutasi/pengangkatan, kesejahteraan, pengendalian hingga kebijakan terkait mengenai pegawai di lingkungan pemerintah daerah.

Melalui observasi yang dilakukan oleh penulis memperlihatkan bahwa keadaan yang seperti ini masih sangat jarang ditemukan di Kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Palopo. Bahkan keberadaan alat teknologi (komputer) hanya terdata satu buah saja. Keadaan ini menarik untuk dikaji lebih mendalam apakah dengan adanya fasilitas yang masih terbatas tersebut kinerja pegawai dapat dinilai akurat.

Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian yang mengharuskan adanya pendataan pegawai dalam menyajikan informasi yang *up to date* dan transparan menjadi kendala bagi setiap pegawai dalam proses pencatatan. Keberadaan IT sebagai komponen pendukung dalam proses penyajian informasi, yang minim menjadi salah satu kendala utama untuk memberikan informasi yang cepat dan akurat.

Berdasarkan latar belakang dan pandangan atas kebutuhan suatu lembaga dalam menjalankan sistem informasi yang terpadu, maka penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian atas fenomena tersebut. Penelitian akan pentingnya komponen dalam sebuah Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian penulis lakukan di Kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Palopo, Kabupaten Luwu, dengan Judul **“Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian terhadap Kinerja Pegawai Negeri di Kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Palopo”**.

I.2 Permasalahan

Kebutuhan akan pentingnya sistem yang terpadu di manapun entah dalam lingkup lembaga pemerintahan maupun swasta menjadi faktor yang sangat diperlukan. Keadaan ini membuat setiap lembaga seharusnya menyediakan sarana dan prasarana tersebut untuk memberikan pelayanan yang memuaskan kepada setiap konsumen atau masyarakat yang dilayani. Keberadaan komponen Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian dalam pelaksanaannya diharapkan dapat memberi ruang yang baik dalam membangun hubungan antara pemerintah dan masyarakat sehingga penyampaian informasi dapat berlangsung secara efektif, efisien dan lebih ekonomis.

Bertolak dari pemikiran tersebut, agar arah penelitian lebih terfokus maka penulis merangkumkan pokok-pokok permasalahan yang hendak diteliti di antaranya:

1. Bagaimana penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian di Kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Palopo?
2. Seberapa besar pengaruh Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Palopo?

I.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

I.3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka dirangkumkan beberapa tujuan dari penelitian ini yang nantinya bisa dicapai setelah penelitian berakhir.

Tujuan dari penelitian yang diharapkan antara lain:

1. Untuk mengetahui bagaimana penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian di Kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Palopo.
2. Untuk melihat seberapa besar pengaruh Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Palopo.

I.3.2 Manfaat Penelitian

Dari penelitian ini diharapkan pula dapat memberikan manfaat kepada siapa saja yang membutuhkan atau menggunakannya. Adapun manfaat penelitian ini antara lain:

- **Manfaat Akademis**

Dari hasil penelitian diharapkan bahwa akan muncul pandangan baru mengenai peranan-peranan dari Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian dalam penyelenggaraan pemerintahan yang nantinya dapat ditambahkan dalam program pembelajaran kuliah Sistem Informasi Manajemen.

- **Manfaat Praktis**

Dari penelitian ini pula diharapkan bahwa ketika terdapat masalah yang serupa seperti permasalahan yang diusung oleh penulis, dihadapi dalam kehidupan sehari-hari entah dalam ranah pemerintahan ataupun swasta, maka hasil penelitian ini bisa dijadikan pedoman untuk pemecahan masalah yang terjadi.

BAB II

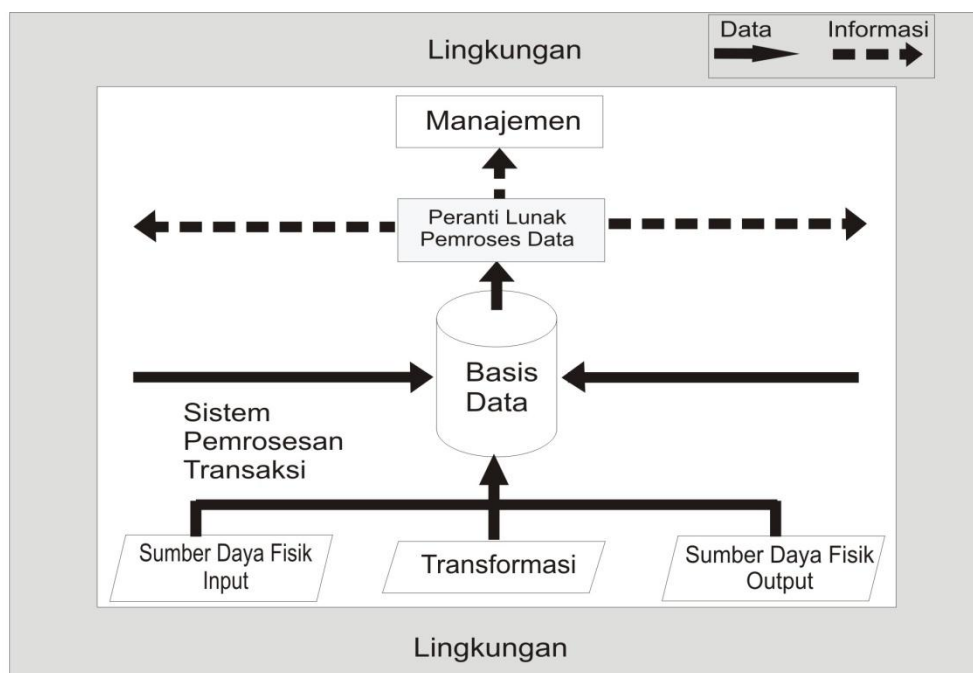
TINJAUAN PUSTAKA

II.1 SISTEM INFORMASI

II.1.1 SISTEM

Pada masa ini, berbagai macam organisasi baik publik maupun swasta, telah dikelola secara sistem, yakni bahwa sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi telah melakukan kegiatan organisasi melalui fungsinya masing-masing tanpa harus menunggu instruksi atasan tentang apa yang harus dikerjakannya.

Secara sederhana suatu sistem dapat diartikan sebagai suatu kumpulan atau himpunan dari unsur-unsur, komponen atau variabel-variabel yang terorganisasi, saling berinteraksi, saling tergantung satu sama lain dan terpadu (Lucas, 1987:5).



Gambar II.1: Model Sistem Pemrosesan Data

Sumber: McLeod, Raymond, Jr., George P. Schell, Management Information System (Sistem Informasi Manajemen), Salemba Empat, Jakarta 2008

Gambar II.1 di atas adalah sebuah model dari sistem pemrosesan transaksi. Input, transformasi dan output dari sistem fisik lembaga berada di bawah. Data dikumpulkan dari semua sistem fisik dan lingkungan lalu dimasukkan ke dalam basis data. Peranti lunak pemrosesan data mengubah data menjadi informasi bagi manajemen perusahaan dan bagi individu-individu dan organisasi-organisasi di dalam lingkungan lembaga.

Istilah sistem paling sering digunakan untuk menunjuk pengertian metode atau cara dan sesuatu himpunan unsur atau komponen yang saling berhubungan satu sama lain menjadi satu kesatuan yang utuh. Sebenarnya penggunaannya lebih dari itu, tetapi kurang dikenal. Sebagai suatu himpunan, sistem pun didefinisikan bermacam-macam pula.

Istilah sistem berasal dari bahasa Yunani "*systema*" yang mempunyai pengertian demikian:

- Suatu keseluruhan yang tersusun dari sekian banyak bagian ("*whole compounded of several parts*"-Shrode dan Voich, 1974:115).
- Hubungan yang berlangsung di antara satuan-satuan atau komponen secara teratur ("*an organized, functioning relationship among units or components*"-Awad, 1979:4).

Jadi, dengan kata lain istilah "*systema*" itu mengandung arti sehimpunan bagian atau komponen yang saling berhubungan secara teratur dan merupakan satu keseluruhan (a whole).

Definisi sistem yang paling sederhana (dan tidak lengkap menurut komentar Shrode dan Voich) misalnya definisi yang dikemukakan Johnson, Kast dan Rozenzweig (*alih bahasa Pamudji, 1980:4*) yakni, suatu sistem adalah "suatu kebulatan/keseluruhan yang kompleks atau terorganisir, suatu himpunan atau

perpaduan hal-hal atau bagian-bagian yang membentuk suatu kebulatan/keseluruhan yang kompleks atau utuh”.

Definisi yang lebih lengkap menunjukkan adanya tujuan sesuatu sistem. Misalnya saja yang dikemukakan oleh *Campbell (1979:3)* yang menyatakan bahwa sistem itu merupakan himpunan komponen atau bagian yang saling berkaitan yang bersama-sama berfungsi untuk mencapai sesuatu tujuan. Atau seperti katanya, *“we might define a system as any group of interrelated components or parts which function together to achieve a goal”*.

Rumusan sistem serupa itu tidak seberapa jauh berbeda dengan rumusan yang dikemukakan *Elias M. Awad (1979:4)*. Hanya saja rumusan Awad ini menambahkan unsur rencana ke dalamnya, sehingga sistem itu dikatakannya merupakan sehimpunan komponen atau sub sistem yang terorganisasikan dan berkaitan sesuai dengan rencana untuk mencapai sesuatu tujuan tertentu. Atau seperti yang dikatakannya demikian: *a system can be defined as an organized group of components (subsystem) linked together according to a plan to achieve a specific objective*.

Menurut Sumantri dalam *(Inu Kencana 2008:1)* mengemukakan bahwa: Sistem adalah sekelompok bagian-bagian yang bekerja bersama-sama untuk melakukan suatu maksud, apabila salah satu bagian rusak atau tidak dapat menjalankan tugasnya maka maksud yang hendak dicapai tidak akan terpenuhi atau setidaknya sistem yang sudah terwujud akan mendapat gangguan”.

Dalam bukunya *Management Information System*, menurut *Gordon B. Davis, (1999:67)* menyatakan bahwa: “Sistem dapat abstrak atau fisis. Sistem yang abstrak adalah susunan yang teratur dari gagasan-gagasan atau konsepsi-

konsepsi yang saling bergantung. Sebagai contoh sebuah sistem teologi adalah sistem yang teratur dari gagasan-gagasan tentang Tuhan, manusia, dan sebagainya. Sistem yang bersifat fisis adalah serangkaian unsur yang bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan”.

Kumorotomo dan Margono (2004:9) juga menambahkan bahwa unsur-unsur yang mewakili suatu sistem secara umum adalah masukan (input), pengolahan (processing) dan keluaran (output).

Sejalan dengan itu, *Robert Bacal* dalam bukunya *Performance Management* (2002:31), sistem merupakan seperangkat komponen yang bekerja bersama-sama secara interdependen untuk mencapai sesuatu. Sistem tersebut menerima *input* dan melalui seperangkat proses, mengubah *input* tersebut menjadi *output*-produk, jasa, ataupun informasi.

Dalam buku *Sistem Informasi Manajemen (Perspektif Organisasi)* (2014:32) karangan *Danang Sunyoto* menyebutkan bahwa ada beberapa pakar yang memberikan pendapat mereka tentang sistem, di antaranya:

- *Ludwig Von Bertalanfly*: Sistem adalah seperangkat unsur-unsur yang terikat dalam suatu antarrelasi di antara unsur-unsur tersebut dan dengan lingkungan.
- *Anatol Rapoport*: Sistem adalah suatu kumpulan kesatuan dan perangkat hubungan antara satu sama lain.
- *L.Ackof*: sistem adalah setiap kesatuan secara konseptual atau fisik yang terdiri dari bagian-bagian dalam keadaan saling tergantung satu sama lain.
- *John A. Beckett*: Sistem adalah kumpulan sistem-sistem yang berinteraksi.

Dari penjelasan dan beberapa definisi para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa sistem adalah sekumpulan komponen dan elemen yang saling bekerjasama dan menjadi satu rangkaian kerja demi pencapaian suatu tujuan tertentu.

Dalam informasi manajemen ada beberapa jenis sistem, yakni:

- Sistem Abstrak dan Sistem Fisik

Sistem abstrak adalah suatu susunan teratur gagasan atau konsepsi yang saling tergantung.

Sistem fisik adalah suatu perangkat unsur yang secara bersama-sama beroperasi untuk mencapai suatu tujuan.

- Sistem Deterministik dan Sistem Probabilistik

Sistem deterministik beroperasi dalam cara yang dapat diramalkan, secara tepat. Interaksi antarbagian-bagian diketahui dengan pasti.

Sistem probabilistik dapat diuraikan dalam istilah perilaku yang mungkin tetapi selalu ada sedikit kesalahan atas ramalan terhadap jalannya sistem.

- Sistem terbuka dan tertutup

Sistem terbuka adalah sistem yang memungkinkan terjadinya pertukaran bahan, informasi atau energi dengan lingkungannya, contohnya sistem keorganisasian.

Sistem tertutup adalah sebuah sistem yang mandiri yang tidak bertukar materi, informasi atau energi dengan lingkungannya, contohnya reaksi kimia di dalam sebuah tabung berisolasi dan tertutup. Sistem semacam ini akhirnya akan melemah atau bercerai berai. Gerak

menuju perpecahan ini disebut peningkatan entropi (*Gordon B. Davis, 1992*).

II.1.2 INFORMASI

Informasi adalah data hasil pemrosesan yang memiliki makna, biasanya menceritakan suatu hal yang belum diketahui kepada pengguna. Sebagian besar informasi yang dihasilkan oleh sistem pemrosesan transaksi dimaksudkan untuk digunakan oleh orang-orang atau organisasi-organisasi di luar perusahaan.

Berikut beberapa pandangan tentang pengertian informasi:

- Menurut pendapat *George R. Terry* dalam *Moekijat (2005:10)* Informasi adalah data yang penting yang memberikan pengetahuan yang berguna”.
- Menurut *Gordon B. Davis (1999:28)* “Informasi adalah data yang telah diolah menjadi sebuah bentuk yang berarti bagi penerimanya dan bermanfaat dalam mengambil keputusan saat ini atau mendatang ”.
- Menurut *Sutabri (2005:23)* “Informasi adalah data yang telah diklasifikasi atau diolah atau diinterpretasi untuk digunakan dalam proses pengambilan keputusan”.
- Menurut *Samuel Eilon* dikutip *Onong (1989)*: Informasi adalah sebagai pernyataan yang menjelaskan suatu peristiwa atau suatu objek atau suatu konsep, sedemikian rupa sehingga membantu kita untuk membedakan dari yang lain.

Dari beberapa pandangan tersebut memperlihatkan bahwa sebenarnya dalam sebuah informasi ada beberapa dimensi yang seyogyanya harus terkandung. Dimensi tersebut dapat menjiwai sebuah informasi sehingga

melahirkan sebuah pandangan yang benar-benar nyata. Ketika pengembang sistem (pengguna maupun spesialis informasi) mendefinisikan output yang diberikan oleh prosesor informasi, mereka akan mempertimbangkan empat dimensi dasar informasi. Keempat dimensi yang diinginkan ini akan dapat menambah nilai dari informasi tersebut, yakni:

- Relevansi

Informasi memiliki relevansi jika informasi tersebut berhubungan dengan masalah yang sedang dihadapi. Pengguna seharusnya dapat memilih data yang diperlukan tanpa harus melewati dahulu sejumlah fakta-fakta yang tidak berhubungan.

- Akurasi

Idealnya, seluruh informasi seharusnya akurat. Akan tetapi fitur-fitur yang memberikan kontribusi kepada tingkat akurasi sistem akan menambah biaya dari sistem informasi tersebut.

- Ketepatan Waktu

Informasi hendaknya tersedia untuk pengambilan keputusan sebelum situasi genting berkembang atau hilangnya peluang yang ada. Informasi yang tiba setelah suatu keputusan diambil tidak akan memiliki nilai yang bermanfaat.

- Kelengkapan

Para pengguna hendaknya dapat memperoleh informasi yang menyajikan suatu gambaran lengkap atas suatu masalah tertentu atau solusinya. Informasi dikatakan lengkap jika memiliki jumlah agregasi yang tepat dan mendukung semua area di mana keputusan akan diambil.

Biasanya yang terbaik adalah membiarkan pengguna menentukan sendiri dimensi informasi yang dibutuhkannya. Bilamana dibutuhkan, spesialis

informasi dapat membantu pengguna melakukan pendekatan atas pekerjaan ini dengan cara-cara yang logis.

Semakin pentingnya peranan informasi dalam pengelolaan suatu informasi dalam lingkungan masyarakat informasional merupakan “produk” sebab akibat. Faktor yang menjadi pemicunya adalah semakin majunya masyarakat karena berbagai macam faktor seperti pendidikan, demokratisasi politik, pembangunan ekonomi yang membawa serta berbagai macam permasalahan yang bentuk, jenis dan respon intensitasnya berbeda dari masa-masa sebelumnya. Sebagai akibatnya respon yang diberikan oleh pakar, ilmuwan dan ahli teknologi yang berupaya untuk menciptakan berbagai instrumen baru untuk memecahkan berbagai permasalahan baru tersebut karena instrumen lama dirasakan dan bahkan ternyata tidak ampuh lagi. Sebagai hasilnya terobosan di bidang teknologi informasi, baik dalam arti perangkat kerasnya, perangkat lunaknya dan “perangkat otak”nya (*brainware*-nya).

Perkembangan tersebut memungkinkan ditempuhnya delapan tahap penting dalam penanganan informasi, yaitu:

- Penciptaan informasi,
- Pemeliharaan saluran informasi,
- Transmisi informasi,
- Penerimaan informasi,
- Penyimpanan informasi,
- Penelusuran informasi,
- Penggunaan informasi, dan
- Penilaian kritis dan umpan balik

Informasi dalam lingkup sistem informasi memiliki beberapa ciri:

- Benar atau salah

Ini dapat berhubungan dengan realitas atau tidak. Jika penerima informasi yang salah memercayainya, akibatnya sama seperti yang benar.

- Baru

Informasi dapat sama sekali baru dan segar bagi penerimanya.

- Tambahan

Informasi dapat memperbaharui atau memberikan tambahan baru pada informasi yang telah ada.

- Korektif

Informasi dapat menjadi suatu koreksi atas informasi salah atau palsu sebelumnya.

- Penegas

Informasi dapat mempertegas informasi yang telah ada. Ini masih berguna karena meningkatkan persepsi penerimanya atas kebenaran informasi tersebut.

Keberadaan informasi erat kaitannya dengan proses komunikasi. Hal yang dimaksudkan yakni dalam penyampaian informasi terdapat tingkatan yang memungkinkan informasi dapat dikatakan tersalurkan dengan akurat. *Gordon B. Davis (1989)* mengemukakan bahwa masalah komunikasi informasi dalam sistem informasi dapat dipandang dalam tiga pendekatan:

- Tingkat Teknis : seberapa akurat informasi dapat disalurkan.

- Tingkat semantik : seberapa tepat simbol-simbol yang disalurkan dapat membawa arti yang diinginkan.
- Tingkat efektivitas : seberapa cocok pesan tersebut sebagai motivasi tindakan manusia.

II.1.3 Sistem Informasi

Pengamatan dan kenyataan menunjukkan bahwa perkembangan dan terobosan teknologi informasi akan terus berlanjut di masa depan. Maka itu, tidak sulit untuk memperkirakan bahwa salah satu tantangan bagi kemahiran dan kehandalan manajemen di masa depan yakni bagaimana kemampuannya memanfaatkan teknologi yang ada dan sekaligus mengenali berbagai dampak yang ditimbulkan dalam kehidupan organisasional. Dengan kata lain bahwa, kemampuan manajemen memanfaatkan informasi dalam menjalankan berbagai fungsi manajerial sangat menentukan pula berhasil tidaknya manajemen yang bersangkutan mencapai keberhasilan dalam menjalankan roda organisasi.

Kebutuhan akan bermacam-macam informasi bagi berbagai jenis organisasi bukan lagi menjadi hal baru karena sejak dahulu kala penanganan sistem informasi dilakukan dengan tujuh tahap, di antaranya:

- Pengumpulan data
- Klasifikasi data
- Pengolahan data supaya berubah bentuk, sifat dan kegunaannya menjadi informasi
- Interpretasi informasi
- Penyimpanan informasi
- Penyampaian informasi atau transmisi kepada pengguna

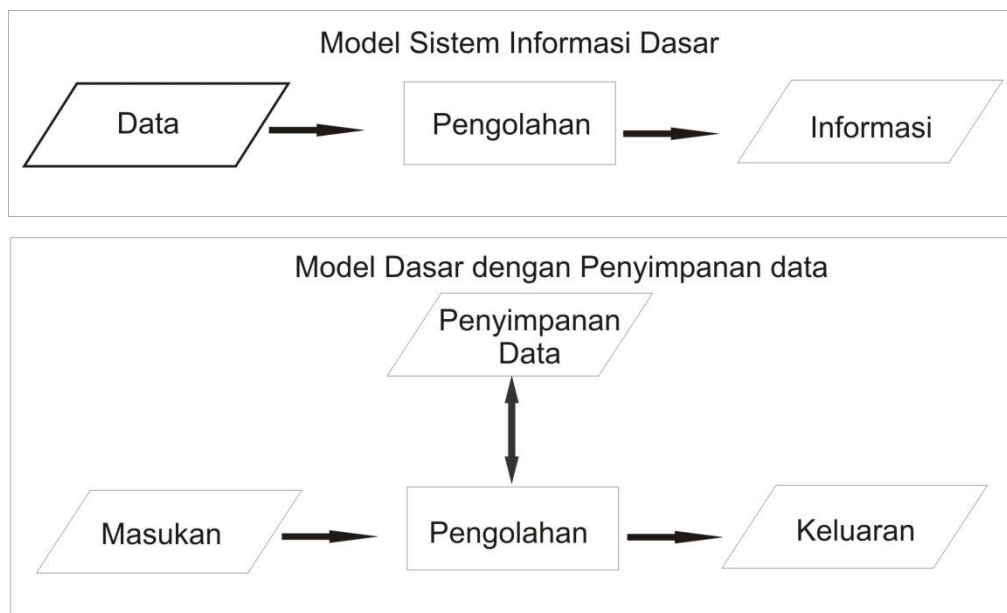
- Penggunaan informasi untuk kepentingan manajemen organisasi

Dari sekian tahapan tersebut, hal yang baru pada masa ini adalah proses penanganannya yang dilakukan dengan memanfaatkan perkembangan dan terobosan teknologi, terutama dengan menggunakan komputer dan sarana lain yang bermuatan teknologi tinggi. Lahirnya masyarakat yang informasional bukan saja karena makin pentingnya peranan informasi dalam mengelola organisasi, akan tetapi juga sebagai akibat pemanfaatan perkembangan dan terobosan teknologi informasi.

Gordon B. Davis dalam bukunya, *Management Information System: Conceptual Foundations, Structure, and Development*, menguraikan sistem informasi sebagai berikut:

Sistem informasi menerima masukan data dan instruksi, mengolah data tersebut sesuai dengan instruksi dan mengeluarkan hasilnya. Model sistem dasar masukan, pengolahan dan keluaran cocok dalam hal sistem pengolahan informasi yang paling sederhana apabila semua masukan diterima pada waktu yang sama; tetapi hal semacam ini jarang terjadi. Fungsi pengolahan informasi sering memerlukan data yang dikumpulkan dan diolah sebelumnya. Oleh karena itu pada model sistem informasi ditambahkan alat penyimpan arsip data sehingga kegiatan pengolahan mempunyai data, baik yang baru maupun yang telah dikumpulkan dan disimpan sebelumnya Gambar II.2. Apabila ditambahkan alat penyimpan data maka fungsi pengolahan informasi tidak hanya mencakup pengubahan data menjadi informasi, tetapi juga penyimpanan data untuk digunakan kemudian. Yang dimaksud dengan penyimpanan data adalah penyimpanan data dalam suatu formulir yang diatur sedemikian rupa sehingga

data tersebut mudah ditemukan kembali apabila diperlukan. Model pengolahan informasi dasar ini sangat bermanfaat tidak hanya dalam memahami sistem pengolahan informasi secara keseluruhan, tetapi juga dalam pengolahan informasi secara tersendiri. Setiap penerapan dapat dianalisis berkenaan dengan masukan, penyimpanan, pengolahan dan keluaran.



Gambar II.2: Model Sistem Informasi Dasar

Sumber: Gordon B. Davis, *Management Information System: Conceptual Foundation, Structure, and Development*, Mc-Graw-Hill International Book Company, Auckland dll., 1974, hal 103

Dalam bukunya tentang Sistem Informasi Manajemen, *Tata Sutabri* menyebutkan bahwa: “sistem informasi adalah suatu sistem di dalam suatu organisasi yang mempertemukan kebutuhan pengolahan transaksi harian yang mendukung fungsi operasi organisasi yang bersifat manajerial dengan kegiatan strategi dari suatu organisasi untuk menyediakan kepada pihak luar tertentu dengan laporan-laporan yang diperlukan”.

Dalam ensiklopedi Administrasi, *Management Information System* diterjemahkan dengan “Sistem Informasi” untuk pimpinan, berarti keseluruhan jaringan informasi yang ditujukan kepada pimpinan untuk keperluan pelaksanaan

fungsi pimpinan, khususnya pembuatan keputusan yang tepat. Sistem informasi ini meliputi kegiatan-kegiatan:

- Pengumpulan/penciptaan data
- Pengolahan data menjadi informasi yang siap dipergunakan.

Menurut *Kenneth dan Jane (2007)*, sistem informasi secara teknis dapat didefinisikan sebagai sekumpulan komponen yang saling berhubungan, mengumpulkan atau mendapatkan, memproses, menyimpan dan mendistribusikan informasi untuk menunjang pengambilan keputusan dan pengawasan dalam suatu organisasi. Selanjutnya dalam buku yang sama dijelaskan tiga model pendekatan dalam sistem informasi yakni pendekatan teknis, pendekatan perilaku dan pendekatan sosioteknis.

- Pendekatan Teknis

Pendekatan teknis terhadap sistem informasi menekankan model matematika untuk mempelajari sistem informasi serta pendekatan pada teknologi secara fisik dan kemampuan format dari sistem tersebut. Disiplin ilmu yang berkontribusi adalah ilmu komputer, metode kuantitatif dan riset operasi.

- Pendekatan Perilaku

Bagian penting bidang sistem informasi melibatkan isu perilaku yang muncul dalam pengembangan dan pengelolaan jangka panjang dari sistem informasi. Isu seperti integrasi bisnis strategis, perancangan, implementasi, penggunaan dan manajemen tidak dapat dijelajahi dengan menggunakan model dari pendekatan teknis.

- Pendekatan Socioteknis

Dalam pendekatan ini ditekankan kebutuhan untuk mengoptimalkan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Ini berarti bahwa teknologi harus diubah dan dirancang sedemikian rupa untuk memenuhi kebutuhan individu dan organisasi.

Dalam memahami sistem informasi, terlebih dahulu mengetahui apa saja yang menjadi dimensi dalam sistem organisasi. Dalam buku Sistem Informasi Manajemen oleh *Drs. Danang Sunyoto (2014:48-51)*, dimensi sistem informasi antara lain:

- Organisasi

Sistem informasi merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari organisasi. Malahan bagi sebagian perusahaan seperti perusahaan pembuat laporan kredit, bisnisnya tidak akan berjalan lancar tanpa sebuah sistem informasi. Sama halnya dengan organisasi publik, pelayanan yang cepat dan akurat tidak akan terlaksana dengan baik jika tidak memiliki sistem informasi yang baik pula.

- Teknologi

Teknologi informasi adalah suatu dari banyak alat yang digunakan manajer untuk menghadapi perubahan. Peranti komputer adalah peralatan fisik yang digunakan untuk kegiatan *input*, pemrosesan, dan *output* dalam sebuah sistem informasi.

- Manajemen

Tugas manajemen adalah untuk berusaha memahami banyak keadaan yang dihadapi oleh organisasi, mengambil keputusan dan

merumuskan rencana kegiatan untuk memecahkan permasalahan organisasi.

II.2 Sistem Informasi Manajemen

II.2.1 Manajemen

Secara umum dapat diuraikan bahwa manajemen merupakan proses atau kegiatan yang dilakukan oleh seorang pimpinan/manajer di dalam organisasi untuk mencapai tujuan bersama. Manajemen berasal dari kata *to manage* yang artinya mengatur. Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu (*Hasibuan, 2009: 1-2*).

Menurut *Prof. Dr. Prajudi Atmosudirdjo, S.H.* pengertian manajemen itu dapat dipandang sebagai:

- Orang-orang
Semua orang yang mempunyai fungsi atau kegiatan pokok sebagai pemimpin kerja
- Proses
Adanya kegiatan-kegiatan yang berarah ke bawah, jadi berupa kerja-kerja untuk mencapai tujuan tertentu
- Sistem Kekuasaan
Sistem kekuasaan atau sistem kewenangan supaya orang-orang menjalankan pekerjaan.

Dalam hubungannya dengan istilah “sistem informasi manajemen”, manajemen dipandang sebagai orang-orang, yakni semua orang yang

mempunyai fungsi atau kegiatan pokok sebagai pemimpin-pemimpin kerja. Dengan kata lain, yang dimaksud dengan manajemen di sini adalah manajer.

Beberapa para pakar menilai sebuah manajemen sebagai suatu proses di antaranya Drs. Sarwoto yang dalam bukunya *Dasar-Dasar Organisasi Manajemen* menyebutkan bahwa “Manajemen adalah suatu proses kegiatan yang dengan memanfaatkan unsur-unsur *man, money, material* dan *method* secara efisien untuk mencapai tujuan tertentu.

George R. Terry dalam *Hasibuan (2005: 2-3)* menyatakan bahwa: “Manajemen adalah suatu proses yang khas yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya”

Menurut *Dr. R. Markharita*, expert PBB yang diperbantukan pada Kantor Pusat LAN dari tahun 1977-1980 (*Simbolon, 2004: 22-23*) memberikan definisi yakni: “*Management is the utilization of available or potentials resources in achieving a given ends*”. (Manajemen adalah pemanfaatan sumber-sumber yang tersedia atau yang berpotensi di dalam pencapaian tujuan).

Menurut *Suradinata (1998)*, manajemen diartikan sebagai “kemampuan yang berhubungan dengan usaha untuk mencapai tujuan tertentu dengan jalan menggunakan manusia dan berbagai sumber yang tersedia dalam organisasi dengan cara seefisien mungkin”.

Dalam manajemen, perlu ada koordinasi antara sumber daya manusia dan material untuk mencapai tujuan organisasi. Manajemen meliputi hal-hal:

- *Mengkoordinasi sumber daya manusia, material dan keuangan ke arah tercapainya sasaran organisasi secara efektif dan efisien,*
- *Menghubungkan organisasi dengan lingkungan luar dan merespon kebutuhan masyarakat,*

- *Mengembangkan iklim organisasi agar orang dapat mengejar sasaran perorangan dan sasaran bersama,*
- *Melaksanakan fungsi-fungsi tertentu yang dapat ditetapkan seperti menentukan sasaran, merencanakan, membangun sumber daya, mengorganisir, melaksanakan dan mengawasi, dan*
- *Melaksanakan berbagai peranan antar pribadi, informasional dan memutuskan.*

(Muis, Saludin; Pemikiran Teori Organisasi & Manajemen antara Sun Tzu & Kini; 2007)

Dalam teori tentang kepemimpinan diketahui bahwa manajemen suatu organisasi memainkan tiga kategori peranan, yaitu peranan yang bersifat interpersonal, peranan informasional, dan peranan selaku pengambil keputusan.

- Peranan yang bersifat Interpersonal

Peranan yang bersifat interpersonal antara lain dimaksudkan untuk menumbuhkan iklim solidaritas dan kebersamaan dalam organisasi. Peran ini sering menampilkan dirinya dalam tiga bentuk utama, yaitu: bersifat simbolis, selaku pimpinan, sebagai penghubung.

- Peranan yang bersifat Informasional

Yang dimaksud dengan peranan ini adalah bahwa dalam kedudukannya selaku unsur pimpinan dalam organisasi, manajemen menjadi pemantau utama arus informasi di samping peranan selaku penerima dan pembagi informasi.

- Peranan Selaku Pengambil Keputusan

Pada tingkat yang berbeda-beda para manajer dalam suatu organisasi berperan selaku pengambil keputusan, baik yang sifatnya strategis, fungsional dan teknis operasional. Peranan

tersebut timbul karena manajemen memiliki wewenang untuk bertindak selaku a) wirausahawan, b) peredam ketidaktenangan, c) penentu alokasi sarana, prasarana, sumber daya manusia dan dana serta d) selaku perunding.

II.2.2 Sistem Informasi Manajemen

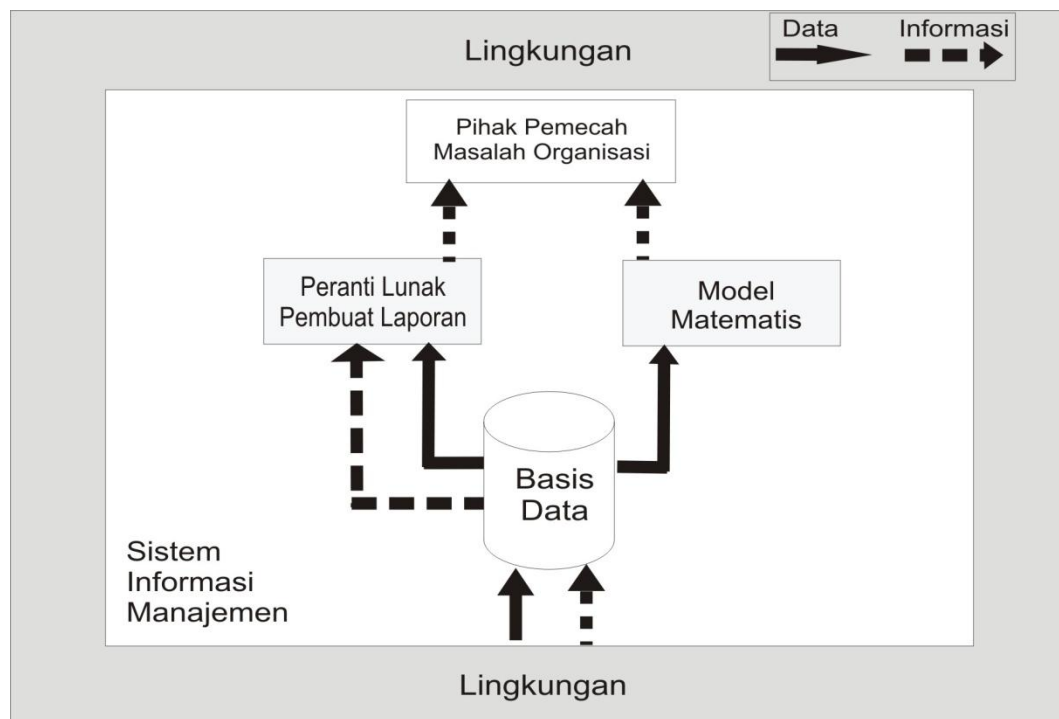
Menurut *The Encyclopedia of Management*, "*Management Information System are planned and organized approaches to supplying executives with intelligence aids that facilitate the managerial process.*" (Sistem informasi manajemen adalah pendekatan-pendekatan yang direncanakan dan disusun untuk memberikan bantuan piawai yang memudahkan proses manajerial kepada pejabat pimpinan).

Pandangan lain tentang sistem informasi manajemen (management information system) yakni suatu sistem berbasis komputer yang membuat informasi tersedia bagi para pengguna yang memiliki kebutuhan serupa. Para pengguna SIM umumnya terdiri atas perangkat-perangkat organisasi formal-lembaga atau sub-unit dari anak lembaga. Informasi yang diberikan oleh SIM menjelaskan lembaga atau salah satu sistem utamanya ditinjau dari apa yang telah terjadi di masa lalu, apa yang sedang terjadi dan apa yang kemungkinan terjadi di masa yang akan datang. SIM akan menghasilkan informasi ini melalui penggunaan dua jenis peranti lunak:

- Peranti lunak pembuat laporan (report-writing software) yang menghasilkan laporan berkala maupun laporan khusus. Laporan berkala dikodekan dalam suatu bahasa program dan di siapkan sesuai jadwal tertentu. Laporan khusus, yang sering

disebut pula laporan *ad hoc*, di buat sebagai tanggapan atas kebutuhan informasi yang tidak diantisipasi sebelumnya. Sistem manajemen basis data dewasa ini memiliki fitur-fitur yang dapat dengan cepat membuat laporan sebagai respon atas permintaan akan data atau informasi tertentu.

- *Model matematika* menghasilkan informasi sebagai hasil dari suatu simulasi atas operasional lembaga. Model-model matematis yang menggambarkan operasi lembaga dapat ditulis menggunakan semua jenis bahasa pemrograman. Namun bahasa pemodelan khusus dapat menjadikan tugas lebih efektif dan efisien.



Gambar II.3: Model Sistem Informasi Manajemen

Sumber: Sumber: McLeod, Raymond, Jr., George P. Schell, Management Information System (Sistem Informasi Manajemen), Salemba Empat, Jakarta 2008

Dalam Gambar II.3 di atas memperlihatkan model SIM. Basis data tersebut memuat data yang diberikan oleh sistem pemrosesan transaksi. Selain itu, baik data maupun informasi dimasukkan dari lingkungan. Lingkungan menjadi terlibat ketika lembaga berinteraksi dengan lembaga-lembaga lain untuk membentuk suatu sistem informasi antarorganisasi (*interorganizational information system-IOS*). Dalam kasus seperti ini, SIM akan memasok informasi ke anggota-anggota IOS yang lain sekaligus juga kepada para pengguna dari lembaga.

Anthony dan Simon (Gorry dan Morton dalam Golembiewski, 1976:320-340) mengemukakan model sistem informasi manajemen dengan melihat bahwa aktivitas utama dalam organisasi adalah aktivitas manajerial, yang meliputi: perencanaan strategis (*strategic planning*), alokasi sumber daya (*management control*), dan kontrol operasional (*operational control*). Masing-masing aktivitas tersebut menandakan level manajerial dalam organisasi, yakni level puncak, manajemen menengah dan operasional.

Robert G. Murdick dan Joel E. Ross dalam bukunya yang berjudul “Sistem Informasi untuk Manajemen Modern” (terjemahan) mendefinisikan SIM sebagai proses komunikasi di mana informasi masukan (*input*) direkam, disimpan, dan diproses untuk menghasilkan output yang berupa keputusan tentang perencanaan, pengoperasian dan pengawasan.

Josef F. Kelly dalam bukunya “*Computerized Management Information System*” mendefinisikan SIM sebagai perpaduan sumber daya manusia dan sumber daya berbasis komputer yang menghasilkan kumpulan penyimpanan, komunikasi dan penggunaan data untuk tujuan operasi manajemen yang efisien serta perencanaan bisnis.

The Liang Gie dalam bukunya, Pokok-Pokok PPBS dan MIS, menyarankan perumusan MIS (*Management Information System*) yang lebih luas cakupannya sebagai: keseluruhan jalinan hubungan antara satuan-satuan dan jaringan lalu lintas, macam-macam keterangan dalam sesuatu organisasi serta segenap proses pengumpulan, pengolahan, penyimpanan, pengambilan kembali dan penyebaran keterangan itu dengan pelbagai peralatan sehingga memungkinkan para anggota melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya maupun pimpinan membuat keputusan atau menjalankan tugas kepemimpinannya yang lain secara tepat.

Pandangan yang senada dilontarkan oleh Robert W. Holmes yang mengungkapkan bahwa sistem informasi manajemen adalah suatu sistem yang dirancang untuk menyajikan informasi pilihan yang berorientasi kepada keputusan yang diperlukan oleh manajemen guna merencanakan, mengawasi, dan menilai aktivitas organisasi.

Menurut *Gordon B. Davis (1992)*, sebuah sistem informasi manajemen mengandung unsur-unsur fisik sebagai berikut:

- Perangkat keras komputer
- Perangkat lunak, meliputi perangkat lunak sistem umum, perangkat lunak terapan umum, program aplikasi.
- *Database*, yaitu data yang tersimpan dalam media penyimpanan komputer.
- Prosedur
- Petugas pengoperasian.

Dari unsur tersebut, *Gordon B. Davis* menyimpulkan bahwa sistem informasi manajemen adalah sistem manusia/mesin yang terpadukan untuk

menyajikan informasi guna mendukung fungsi operasi, manajemen, dan pengambilan keputusan dalam suatu organisasi.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas tentang sistem, informasi dan manajemen serta sistem informasi manajemen; maka dapat dirangkumkan pengertian bahwa Sistem Informasi Manajemen adalah suatu rangkaian informasi yang terpadu yang dapat bermanfaat bagi para pengguna (manajer) untuk melakukan suatu kegiatan tertentu dan pada akhirnya dapat digunakan untuk proses pengambilan keputusan.

Sistem informasi juga memiliki beberapa kemampuan teknis. Kemampuan teknis yang dimaksudkan berasal dari sistem komputer yakni:

- Pemrosesan transaksi *batch* dan tunggal
- Pemrosesan *online*
- *Real time*
- Komunikasi data dan *switching* pesan
- Pemasukan data jarak jauh dan pemutakhiran *file*
- Pencarian record dan analisis
- Pencarian *file*
- Alogaritme dan model keputusan
- Otomatisasi perkantoran

Dalam sebuah organisasi publik, seperti yang dikemukakan dalam modul mata kuliah Sistem Informasi Manajemen yang disusun oleh *Drs. Nelman, M.Si dan DR. Hj. Hasniati, M.Si* (Dosen Ilmu Administrasi Universitas Hasanuddin), Sistem Informasi Manajemen memiliki dua pola yakni:

- Sistem pendukung keputusan (*decision support system*)
- Sistem manajemen database untuk layanan umum

Dalam pola sebagai sistem pendukung keputusan, SIM digunakan untuk proses perencanaan dan pengambilan keputusan yang sifatnya strategis pada tingkat manajerial untuk proses tanggapan dan informasi yang lebih cepat. Namun sebaliknya pada sistem manajemen database penggunaan SIM lebih difokuskan pada keputusan-keputusan yang sifatnya rutin yang disertai dengan informasi yang akurat. Pada pelaksanaan SIM dalam lingkup publik di masa yang akan datang ditandai dengan berkembangnya berbagai aplikasi teknologi informasi. Tidak hanya itu dalam pola administasi akan ditata dengan baik sehingga lebih fungsional. Keadaan ini selanjutnya akan memunculkan teknik-teknik baru di dalam pengembangan SIM yang berbasis komputer dan pada akhirnya akan menciptakan sistem layanan yang integratif.

II.3 Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian

II.3.1 Pegawai

Dalam melaksanakan tugas-tugas umum pemerintahan dan pembangunan agar berdaya guna dan berhasil dalam usaha mewujudkan masyarakat adil dan makmur baik materiil maupun spiritual, sangat diperlukan adanya pegawai negeri sebagai unsur aparatur negara yang penuh kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan *Undang-Undang Dasar 1945*, bersih, berwibawa, bermutu tinggi dan sadar akan tugas serta tanggung jawabnya.

Sejalan dengan hal tersebut, *Undang-Undang NO. 8 Tahun 1974* telah meletakkan landasan yang kokoh untuk mewujudkan pegawai negeri seperti dimaksud di atas dengan cara mengatur kedudukan, kewajiban, hak dan pembinaan pegawai negeri sebagai salah satu kebijaksanaan dan langkah usaha penyempurnaan aparatur negara di bidang kepegawaian.

Pengertian Pegawai Negeri berdasarkan *UU No 43 tahun 1999* atas perubahan *Undang-undang Nomor 8 tahun 1974* tentang *Pokok-pokok Kepegawaian* disebutkan dalam bab I pasal 1 ayat 1 sebagai berikut :

“Pegawai Negeri adalah setiap warga Negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas dalam suatu jabatan negeri, atau diserahi tugas Negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan Perundang-undangan yang berlaku”.

Jabatan negeri adalah jabatan dalam bidang eksekutif yang ditetapkan berdasarkan peraturan perundangan termasuk di dalamnya jabatan dalam kesekretariatan Lembaga Tertinggi/Tinggi Negara dan kepaniteraan pengadilan.

Kategori pegawai negeri menurut *Pasal 2 UU No. 8 Tahun 1974* terdiri dari:

- Pegawai Negeri Sipil dan
- Anggota Angkatan Bersenjata Republik Indonesia.

Pegawai Negeri Sipil terbagi atas :

- Pegawai negeri sipil pusat
- Pegawai negeri sipil daerah
- Pegawai negeri sipil lain yang ditetapkan dengan peraturan pemerintah.

Pegawai negeri sipil adalah unsur aparatur negara, abdi negara, dan abdi masyarakat yang dengan kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, negara dan pemerintah, menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan. Kesetiaan dan ketaatan penu tersebut mengandung pengertian bahwa pegawai negeri berada sepenuhnya di bawah

pimpinan Pemerintah. Hal ini perlu ditegaskan untuk menjamin kesatuan pimpinan dan garis pimpinan yang jelas dan tegas.

II.3.2 Kepegawaian

Dalam pencapaian tujuan-tujuan organisasi, kepegawaian penting diperhatikan karena berhubungan langsung dengan kegiatan operasional dalam organisasi yakni pegawai atau tenaga kerja. *Slamet Saksono (1997: 25)*, mengemukakan bahwa pengertian kepegawaian yakni “Penggunaan istilah pegawai dan pekerja, kepegawaian dan ketenaga kerjaan pada hakikatnya secara yuridis tidak mempunyai perbedaan arti dalam kaitannya dengan kehadirannya di dalam satu perusahaan atau organisasi, hanya berbeda lingkungan penggunaannya” .

Apabila kepegawaian dihubungkan dengan manajemen, maka yang dimaksud adalah melaksanakan fungsi manajemen dalam kegiatan kepegawaian seperti dinyatakan oleh *I.G. Wursanto (1991: 16)* yang mengatakan bahwa : “Kepegawaian adalah manajemen yang berhubungan dengan perencanaan, pengorganisasian dan pengawasan terhadap bermacam-macam fungsi pelaksanaan usaha untuk mendapatkan, mengembangkan dan memelihara para pegawai sedemikian rupa, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai seefisien mungkin sehingga produktivitas dapat meningkat”.

Berdasarkan pandangan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kepegawaian adalah suatu hal yang memuat tentang bagaimana pegawai dalam proses kerjanya yang terkait dengan fungsinya sebagai tenaga kerja dalam suatu organisasi.

II.3.3 Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian

Dalam Keputusan Menteri Dalam Negeri NO.17 tahun 2000 disebutkan 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".

Henry Simamora (2004:90) berpendapat bahwa: "Sistem informasi manajemen kepegawaian adalah prosedur sistematis untuk mengumpulkan, menyimpan, mempertahankan, menarik, dan memvalidasi data yang dibutuhkan oleh sebuah organisasi tentang sumber daya manusia, aktivitas-aktivitas personalia, karakteristik-karakteristik unit-unit organisasi".

Human Resources Information System (HRIS) ini dalam Bahasa Indonesia dikenal dengan nama Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG), yaitu berkenaan dengan merancang format-format data kepegawaian dan mengatur sistem pengumpulan, pengolahan, penyimpanan dan pelaporan informasi kepegawaian yang terdiri dari data pegawai, data jabatan, data pendidikan, data penghargaan, data pendidikan dan pelatihan, data keluarga, data kehadiran dan lain-lain, sehingga dapat dikelola informasi tentang perencanaan kebutuhan pegawai, penilaian kinerja, pembinaan dan pengembangan karirnya, kesejahteraan, serta pemberhentian atau ke pensiunannya (McLeod dan G. Schell, 2004: 475).

Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) adalah suatu tatanan bagi proses pengumpulan, pengolahan, penganalisaan, penyajian data dan informasi yang diperlukan untuk menunjang administrasi dan manajemen yang berkaitan dengan pegawai (*Musanef, 1996: 244*)

Berdasarkan pandangan-pandangan di atas tempat sistem informasi manajemen kepegawaian, maka dapat disimpulkan bahwa suatu sistem yang terpadu yakni terkait proses pengumpulan, pengolahan, penyimpanan dan penyampaian hasil informasi tentang data kepegawaian yang dapat bermanfaat dalam proses manajerial organisasi.

II.4 Kinerja

II.4.1 Pengertian Kinerja

Dalam sebuah kinerja, ada beberapa hal yang menjadi faktor penentu kinerja seperti kemampuan (*skill*) dan upaya, keputusan dari orang lain, sumber daya yang ada, dan beberapa faktor penunjang yang lain yang mendorong pelaksanaan sebuah pekerjaan agar lebih cepat.

Murphy dalam Sudarmanto (2009:8) menyatakan bahwa kinerja merupakan seperangkat perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi atau unit organisasi tempat orang bekerja.

Sementara menurut *Suntoro dalam Pabundu (2008:121)* beranggapan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi periode waktu tertentu.

Dalam tulisan *Tunggul Prasodjo* yang dilampirkan dalam buku *Metode Penelitian Administrasi Publik* karangan *Dr. Harbani Pasolong, M.Si* terdapat beberapa pendapat tentang kinerja seperti:

- Pendapat *Rue & Bryars (1981:375)* yang mengatakan bahwa kinerja adalah sebagai tingkat pencapaian hasil.

- Menurut *Interplan (1969:15)*, kinerja berkaitan dengan operasi, aktivitas, program dan misi organisasi.
- *Widodo (2006:78)*, mengatakan bahwa kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggungjawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.
- *Gibson (1990:40)*, mengatakan bahwa kinerja seseorang ditentukan oleh kemampuan dan motivasinya untuk melaksanakan pekerjaan. Dikatakan bahwa pelaksanaan pekerjaan ditentukan oleh interaksi antara kemampuan dan motivasi.
- *Robbins (1989:439)*, berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang telah dilakukan oleh aparatur kemudian dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.
- *Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia (LAN-RI) (1999:3)* merumuskan kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi. Konsep kinerja yang dikemukakan LAN-RI lebih mengarah kepada acuan kinerja suatu organisasi publik.

Dalam sebuah kinerja, terdapat metode efektif yang mampu melahirkan hubungan komunikasi yang baik antara karyawan/pegawai dengan pihak manajerial/pimpinan. Metode tersebut yakni manajemen kinerja. Dalam manajemen kinerja yang menjadi patokan adalah proses komunikasi yang berlangsung terus-menerus, yang dilaksanakan berdasarkan kemitraan, antara

seorang karyawan dengan penyelia langsungnya. Manajemen ini meliputi upaya membangun harapan yang jelas serta pemahaman tentang:

- Fungsi kerja esensial yang diharapkan dari para karyawan
- Seberapa besar kontribusi pekerjaan karyawan bagi pencapaian tujuan organisasi
- Apa arti konkretnya “melakukan pekerjaan dengan baik”
- Bagaimana karyawan dan penyeliannya bekerja sama untuk mempertahankan, memperbaiki, maupun mengembangkan kinerja karyawan yang sudah ada sekarang
- Bagaimana prestasi kerja akan diukur
- Mengenali berbagai hambatan kinerja dan menyingkirkannya.

Pada bagian penilaian sebuah kinerja sering dibuat sebuah evaluasi untuk melihat sejauh mana hasil kerja pegawai sudah berjalan. Evaluasi kinerja merupakan proses untuk menaksir dan mengevaluasi kinerja seseorang. Proses ini adalah jawaban bagi sebuah pertanyaan sederhana, “Seberapa baiknyakah kinerja seorang karyawan selama jangka waktu tertentu?” Bagian ini merupakan hanyalah merupakan bagian dari sebuah manajemen kinerja, tetapi bukan keseluruhan proses manajemen kinerja. Manajemen kinerja meliputi pembuatan perencanaan, diagnosa masalah, identifikasi kendala kinerja dan pengembangan sumber daya manusia.

Berikut ada tiga pendekatan yang sering digunakan dalam evaluasi kinerja. Dalam buku *Performance Management* evaluasi kinerja meliputi: sistem penilaian (*rating system*), sistem peringkat (*ranking system*), dan sistem berdasarkan tujuan (*object-based system*).

- Sistem Penilaian (*Rating System*)

Sistem penilaian (*rating system*) paling tepat dideskripsikan sebagai “buku rapor tempat kerja,” hampir serupa dengan yang dipergunakan oleh guru-guru di sekolah dasar terhadap murid-muridnya. Sistem ini terdiri dari dua bagian: suatu daftar karakteristik, bidang, ataupun perilaku yang akan dinilai dan sebuah skala ataupun cara lain untuk menunjukkan tingkat kinerja dari tiap halnya.

Kriteria Kinerja	Skala			
1. Menyelesaikan pekerjaan pada waktunya	Tidak Pernah 1	Kadang-Kadang 2	Biasanya 3	Selalu 4
2. Menunjukkan keahlian dan kemampuan yang diperlukan dalam pekerjaannya	Tidak Konsisten 1	Konsisten 2	Selalu 3	
3. Menunjukkan kreativitas dan inisiatif	Tidak Pernah 1	Kadang-Kadang 2	Biasanya 3	Selalu 4
4. Memenuhi atau melampaui target penjualan pada tiap kuartalnya (organisasi provit)	Dapat Ditingkatkan Biasa 1	Memuaskan 2	Luar 3	

Kekuatan dari sistem ini adalah dapat diselesaikan dengan cepat dan dengan upaya seringan mungkin, penggunaannya satu sistem saja di seluruh jenis pekerjaan dan tidak membutuhkan pelatihan yang lebih dalam pembuatannya.

Kelemahan dari sistem ini adalah penilaian yang tidak objektif karena tidak semua bagian dalam organisasi itu sama, model penilaian yang masih samar serta tidak memberitahukan bagaimana mengatasi masalah yang dihadapi.

- Sistem Peringkat (*Ranking System*)

Sistem peringkat meliputi perbandingan orang satu sama lain dan menentukan apakah seseorang lebih baik, setara ataupun lebih buruk dibandingkan dengan rekannya. Sistem ini memiliki potensi menyebabkan efek samping yang tidak diinginkan, karena sistem ini membandingkan rekan-rekan sekerja. Sistem ini memaksa seorang untuk bersaing satu sama lain dalam arti kata yang sebenarnya.

- Evaluasi Berdasarkan Tujuan dan Standar

Cara terbaik yang ditawarkan dalam sebuah evaluasi kinerja yakni dengan menggunakan tujuan, standar ataupun target. Keuntungan dari sistem ini antara lain: mempermudah hubungan antara tujuan perorangan dan unit kerja, mengurangi terjadinya ketidaksepakatan selama pertemuan evaluasi, menempatkan penilai dan orang yang dinilai pada pihak yang sama. Sementara kelemahan dari sistem ini yakni: memakan banyak waktu dibanding dengan sistem lain dan menimbulkan lebih banyak pekerjaan administratif ketimbang sistem lainnya.

II. 4. 2 Pengukuran Kinerja

Menurut Bernardin dan Russel dalam Rosyidi (2007) menyebutkan bahwa ada enam kriteria untuk mengukur kinerja seorang pegawai, yakni:

- *Quality*, sejauh mana kemampuan menghasilkan sesuai dengan kualitas standar yang ditetapkan perusahaan.

- *Quantity*, sejauh mana kemampuan menghasilkan sesuai dengan jumlah standar yang ditetapkan.
- *Timeliness*, tingkat sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki dengan memperhatikan koordinasi *output* lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.
- *Cost Of Effectiveness*, sejauh mana tingkat penerapan sumber daya manusia, keuangan, teknologi dan material yang mampu dioptimalkan.
- *Need Of Supervision*, sejauh mana tingkatan seorang pegawai untuk bekerja dengan teliti tanpa adanya pengawasan yang ketat dari supervisor.
- *Interpersonal Input*, sejauh mana tingkatan seorang karyawan dalam pemeliharaan harga diri, mana baik dan kerja sama di antara rekan kerja dan bawahan.

II.5 Hipotesis Konseptual

Dalam sebuah konsep sistem informasi, keberadaan teknologi informasi (komputer) sangat menunjang kecepatan pengumpulan data yang kemudian diubah menjadi informasi baru.

Komputer sebagai suatu perlengkapan elektronik yang mengolah data, mampu menerima masukan dan keluaran, dan mempunyai sifat seperti kecepatan yang tinggi, ketelitian dan kemampuan menyimpan instruksi-instruksi untuk memecahkan masalah.

(Ibid., halaman 530, dikutip dari Gerald A. Silver dan Joan B. Silver, Data Processing for Business, Harcourt Brace Javanovich, Inc., New York, 1973, halaman 6).

Dalam pelaksanaan SIM, komputer menjadi sarana yang sangat penting untuk pelaksanaan proses data masukan menjadi output. Dalam proses ini kinerja para pegawai dapat diukur, sejauh mana pekerjaan dapat diselesaikan

dengan seefisien mungkin. Dengan adanya komputer, proses pengimputan data dapat dilakukan dengan cepat sampai pada data yang diperoleh menjadi sebuah informasi baru lagi.

Pada beberapa lembaga pemerintah, khususnya di daerah-daerah yang masih sangat jauh akan sentuhan perkembangan teknologi, pelayanan mereka terhadap masyarakat tidak berjalan dengan efisien. Proses pendataan pegawai hingga pada proses pelayanan menjadi terhambat hanya karena tidak memadainya peralatan kantor yang dapat menunjang kerja mereka. Selain itu, proses penyampaian informasi masih antara lembaga-lembaga yang terkait di daera tersebut masih sangat manual yakni sepenuhnya menggunakan surat. Jika dilihat dari sisi keefisienan waktu, maka keadaan ini menjadi salah satu penghambat kerja pegawai yang harusnya lebih cepat dan akurat. Kendala yang terjadi akibat kurang memadainya sarana teknologi akhirnya dapat menghambat kerja para pegawai. Keadaan ini berujung pada melemahnya kinerja pegawai.

Menurut *Mangkunegara (2000)*, faktor yang mempengaruhi kinerja para pegawai di antaranya:

- Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan *reality (knowledge+skill)*.

- Faktor Motivasi

Faktor motivasi timbul sikap pegawai dalam menghadapi situasi kerja.

Selanjutnya, William Stern dalam Mangkunegara (2006) menyatakan faktor penentu kinerja individu adalah:

- Faktor individu

Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka seorang individu akan memiliki konsentrasi diri yang baik.

- Faktor Lingkungan Organisasi

Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai kinerja. Faktor lingkungan organisasi antara lain uraian jabatan yang jelas, autoritas yang memadai, terget kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis serta fasilitas kerja yang relatif memadai.

II.6 Kerangka Konsep

Dalam penyusunan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian yang melingkupi proses pengumpulan data hingga menjadi informasi baru seperti yang dikemukakan oleh *Mc Leod dan G. Schell* dalam pengertian tentang SIMPEG, maka dapat diketahui bahwa peranan teknologi informasi menjadi hal yang sangat mendasar untuk proses awal tersebut. Dalam hal ini, peranan komputer untuk proses penyusunan selanjutnya berupa format-format yang terstruktur memungkinkan proses pencatatan dapat lebih akurat sehingga proses kerja menjadi lebih cepat.

Dalam proses audit pengolahan data, peranan komputer menjadi sangat penting di antaranya:

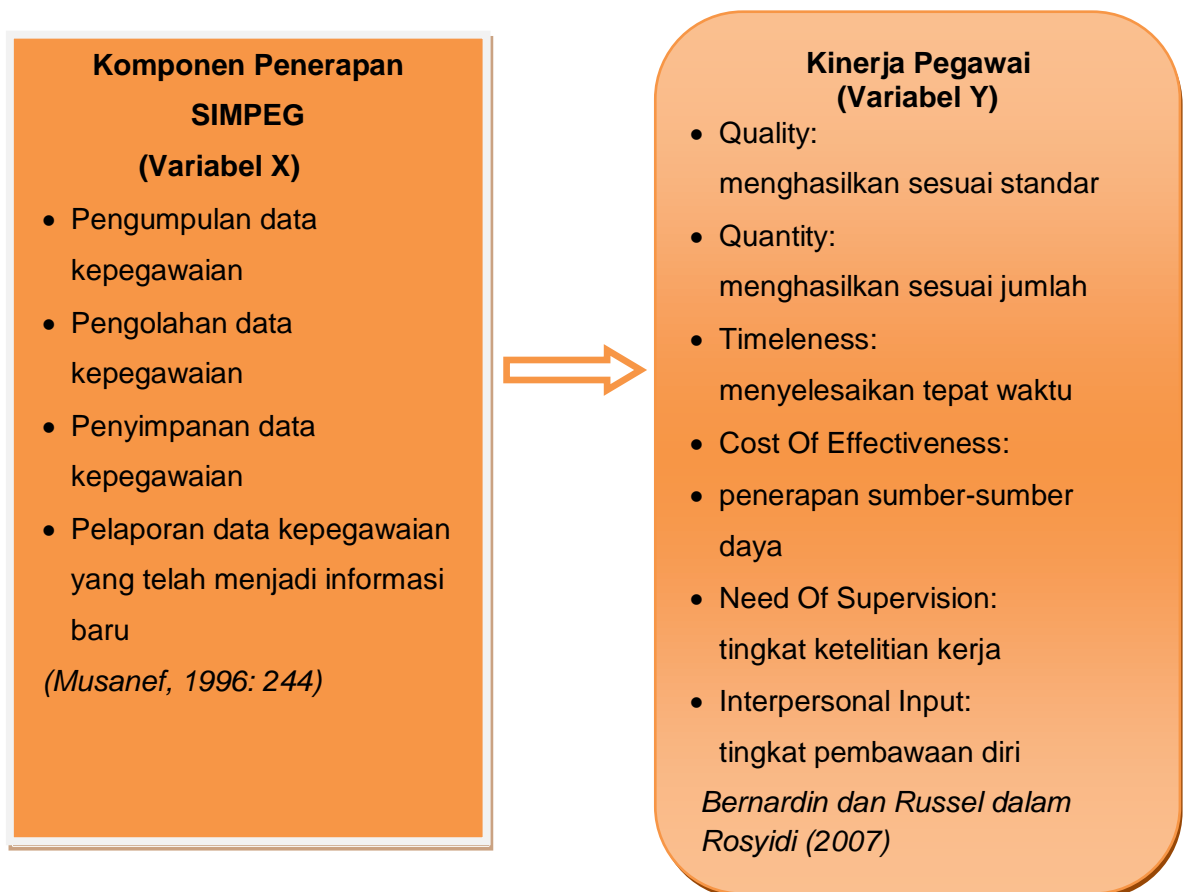
- Pengumpulan Data
- Analisis Data
- Penyimpanan Informasi

Dalam proses selanjutnya, peranan teknologi informasi melingkupi proses output. Dalam hal ini merupakan proses akhir dari sebuah perubahan data menjadi informasi yang baru. Langkah-langkah di atas akan sangat berpengaruh pada kinerja pegawai yakni lebih menambah motivasi kerja sehingga pekerjaan lebih cepat dilakukan.

Dalam tulisan ini pula akan diperbandingkan bagaimana manfaat yang dirasakan oleh pegawai dalam proses perumusan simpeg dengan cara manual dan cara komputerisasi. Perbandingan ini dimaksudkan agar dapat diketahui bagaimana kinerja para pegawai dengan menggunakan *electronic computer*.

Berikut bagan yang memperlihatkan kerangka konsep yang telah dirumuskan di atas.

Gambar II.4: Model Kerangka Konsep



Bab III

Metode Penelitian

III.1 Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini sesuai dengan judul skripsi yakni Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Palopo, maka pendekatan penelitian yang dilakukan adalah Pendekatan Kuantitatif Asosiatif. Pendekatan ini dipilih karena hubungan antara pengaruh dan kinerja lebih mudah diukur melalui metode kuantitatif yakni merujuk pada proses dan hasil kerja seseorang (kinerja) dan pengukuran untuk hasilnya pada umumnya pada keefektifan dan keefisienan proses kerja.

III.2 Jenis/Tipe Penelitian

Pada penelitian ini, penulis menggunakan metode Penelitian Regresi Linear Sederhana yakni menggabungkan dua variabel kajian. Variabel yang ada dihubungkan untuk melihat bagaimana pengaruh variabel yang satu dengan lainnya. Variabel dalam tulisan ini yakni bagaimana pengaruh proses penyusunan SIMPEG dan terhadap kinerja pegawai.

III.3 Teknik Pengumpulan Data

Dalam pengumpulan informasi dari para responden yang ada, maka strategi/metode yang dilakukan guna pengumpulan data yakni dengan:

- **Kuesioner**

Dalam metode kuesioner yang akan dilakukan yakni menyajikan beberapa pertanyaan yang terkait dengan objek kajian yang akan diberikan ke beberapa informan yang selanjutnya akan disimpulkan oleh penulis dengan analisis regresi.

- **Observasi**

Dalam metode ini, penulis mengamati bagaimana proses kerja yang dilakukan oleh para pegawai dan menyimpulkan kendala yang mereka alami dalam pekerjaan mereka dengan adanya SIMPEG yang berdampak pada kinerja mereka.

- **Studi Dokumen**

Dalam metode ini, penulis mempelajari beberapa dokumen, jurnal atau karya tulis lainnya yang terkait dengan bahan penelitian untuk menambah informasi yang dilakukan dengan metode-metode lainnya.

Dari metode-metode tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa sumber data yang menjadi pokok utama dalam proses penelitian ini, yakni:

- **Data sekunder**

Data sekunder adalah data yang penulis peroleh dari beberapa model pengumpulan data seperti kuesioner, observasi dan studi atas dokumen-dokumen yang diarsipkan di Kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Palopo.

III.4 Populasi Dan Sampel

Dalam penelitian ini yang menjadi obyek penelitian (populasi) adalah semua orang yang terlibat dalam proses penyelenggaraan Sistem Informasi

Manajemen Kepegawaian di kantor BKD Kota Palopo. Dari jumlah pegawai yang ada di Kantor BKD Kota Palopo berdasarkan tabel data pegawai, diperoleh jumlah pegawai negeri yang terlibat dalam proses penerapan SIMPEG adalah:

Golongan I	: 2 orang
Golongan II	: 6 orang
Golongan III	: 14 orang
Golongan IV	: 1 orang
	25 orang

Populasi ini diharapkan dapat dijadikan sampel untuk memberikan masukan dan pendapat mereka serta dapat memenuhi kriteria untuk memperlihatkan pengaruh keberadaan SIMPEG terhadap kinerja pegawai.

III.5 Variabel

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek, atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini terdapat variabel-variabel dalam tabel berikut:

Tabel III.1
Tabel Variabel

Variabel	Indikator	Inti Pertanyaan
Penerapan SIMPEG	Pengumpulan Data Kepegawaian	1. Bagaimana proses pengumpulan data dilakukan di lapangan 2. Bagaimana respon pegawai saat pengumpulan data 3. Bagaimana penyelesaian masalah di lapangan dilakukan.

	Pengolahan Data Kepegawaian	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bagaimana pengolahan data dilakukan 2. Bagaimana penyatuan data dari berbagai sumber 3. Bagaimana respon bidang lain dalam lembaga mengenai proses pengolahan data.
	Penyimpanan Data Kepegawaian	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bagaimana penyimpanan data dilakukan. 2. Bagaimana pegawai menambahkan data baru dalam format yang telah ada.
	Pelaporan Data Kepegawaian Yang Telah Menjadi Informasi Baru	<ol style="list-style-type: none"> 1. Seberapa akurat data dapat dimanfaatkan oleh para pengguna informasi. 2. Dengan sistem yang telah diterapkan, bagaimana penggunaan data yang ada dapat diakses. 3. Bagaimana penggunaan data oleh pimpinan ketika proses pengambilan keputusan dilakukan secara mendadak.
Kinerja Pegawai Negeri	Quality (Menghasilkan Sesuai Standar)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bagaimana kejelasan data yang diperoleh dalam proses pengumpulan data 2. Seberapa akurat pegawai menyelesaikan masalah dalam pengolahan data.
	<i>Quantity</i> (Menghasilkan Sesuai Jumlah)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Seberapa banyak data yang diperoleh dalam proses pengumpulan data 2. Seberapa banyak data yang bisa diolah setiap masa pengerjaan simpeg.

	<p><i>Timeliness</i> (Menyelesaikan Tepat Waktu)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penyelesaian pengolahan data sesuai dengan waktu yang ditetapkan lembaga 2. Apakah waktu yang diberikan oleh lembaga sudah cukup bagi pegawai untuk proses pengerjaan SIMPEG.
	<p><i>Cost Of Effectiveness</i> (Penerapan Sumber-Sumber Daya)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Apakah biaya yang diberikan dirasakan sudah cukup untuk pelaksanaan SIMPEG. 2. Apakah peralatan (komputer, mobilisasi, ATK) yang disediakan dirasakan sudah cukup untuk pelaksanaan SIMPEG. 3. Dengan metode yang ada, bagaimana pengelolaan data yang telah terkumpul.
	<p><i>Need Of Supervision</i> (Tingkat Ketelitian Kerja)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bagaimana respon pimpinan saat mengalami masalah di lapangan 2. Bagaimana peran serta pengawasan lembaga atas kerja yang dilakukan.
	<p><i>Interpersonal Input</i> (Tingkat Pembawaan Diri)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bagaimana koordinasi pegawai dengan pegawai lainnya dalam proses penyimpanan data 2. Bagaimana kerja sama dengan pegawai lain ketika mengalami masalah dalam proses pengerjaan SIMPEG

Sumber : Data sebaran kuesioner

III.6 Teknik Pengolahan Data

Teknik pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan penghitungan komputasi dengan bantuan program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*). Pengolahan data menurut Hasan (2006:24) dilakukan melalui:

✓ *Editing*

Editing adalah pengecekan atau pengoreksian data yang telah terkumpul, tujuannya untuk menghilangkan kesalahan-kesalahan yang terdapat pada pencatatan dilapangan dan bersifat koreksi.

✓ *Coding* (Pengkodean)

Coding adalah pemberian kode-kode pada tiap-tiap data yang termasuk dalam katagori yang sama. Kode adalah isyarat yang dibuat dalam bentuk angka atau huruf yang memberikan petunjuk atau identitas pada suatu informasi atau data yang akan dianalisis.

✓ Pemberian skor atau nilai

Dalam pemberian skor digunakan skala Likert yang merupakan salah satu cara untuk menentukan skor. Kriteria penilaian ini digolongkan dalam empat tingkatan dengan penilaian sebagai berikut:

Jawaban a, diberi skor 4

Jawaban b, diberi skor 3

Jawaban c, diberi skor 2

Jawaban d, diberi skor 1

✓ Tabulasi

Tabulasi adalah pembuatan tabel -tabel yang berisi data yang telah diberi kode sesuai dengan analisis yang dibutuhkan. Dalam melakukan tabulasi diperlukan ketelitian agar tidak terjadi kesalahan. Tabel hasil tabulasi dapat berbentuk:

- Tabel pemindahan, yaitu tabel tempat memindahkan kode-kode dari kuesioner atau pencatatan pengamatan. Tabel ini berfungsi sebagai arsip.
- Tabel biasa, adalah tabel yang disusun berdasar sifat responden tertentu dan tujuan tertentu.
- Tabel analisis, tabel yang memuat suatu jenis informasi yang telah dianalisa (Hasan, 2006: 2016)

Selanjutnya dalam pengolahan data dilakukan uji instrumen dengan melakukan dua model pengujian yakni uji validitas dan uji realibilitas. Langkah-langkah pengujian ini adalah dengan metode sebagai berikut.

✓ Uji Validitas

Uji Validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang telah disusun dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur secara tepat. Validitas suatu instrument akan menggambarkan tingkat kemampuan alat ukur yang digunakan untuk mengungkapkan sesuatu yang menjadi sasaran pokok pengukuran.

Pengujian ini akan dilakukan dengan teknik korelasi *product moment* dari pearson dengan standar rumus sebagai berikut:

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

Ket:

r_{xy} = Koefisien validitas item yang dicari.

X = Skor responden untuk tiap item.

Y = Total skor tiap responden dari seluruh item.

$\sum x$ = Jumlah skor dalam distribusi X

$\sum y$ = Jumlah skor dalam distribusi Y

$\sum X^2$ = Jumlah kuadrat masing-masing skor X

$\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat masing-masing skor Y

N = Jumlah subyek

Apabila nilai tiap faktor memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka faktor tersebut merupakan konstruk yang kuat, sehingga instrumen tersebut bisa dikatakan valid. Begitupun sebaliknya, jika nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka dikatakan tidak valid.

✓ Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana instrumen yang digunakan memberikan hasil yang relatif tidak berbeda jika dilakukan kembali pada objek yang sama. Dalam hal ini uji reliabilitas yang digunakan adalah koefisien reliabilitas internal dari alpha. Uji coba yang dilakukan untuk menghitung koefisien alpha hanya dilakukan sekali saja pada sekelompok responden, tanpa dilakukan pengulangan, oleh karena itu hasil uji coba yang akan dianalisis harus dibelah menjadi dua bagian, ganjil dan genap.

Untuk keperluan analisis tersebut, maka rumus alpha yang digunakan untuk menghitung reliabilitas instrumen dinyatakan sebagai berikut:

$$\alpha = 2 \left(1 - \frac{S_1^2 - S_2^2}{S_x^2} \right)$$

Keterangan:

α = Tingkat reliabilitas yang dicari

S_1^2 = Varian dari skor belahan pertama

S_2^2 = Varian dari skor belahan kedua

S_x^2 = Varian dari skor keseluruhan

(R. Gunawan Sudarmanto, *Analisis Regresi Linear Berganda*, 90.)

Untuk menghasilkan hipotesis yang valid dan reliabel maka harus diukur dengan instrumen yang valid dan reliabel. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner, maka sebelum data yang terkumpul dianalisis harus dibuktikan terlebih dahulu bahwa kuesioner tersebut telah valid dan reliabel, sehingga dalam analisisnya nanti menghasilkan hipotesis yang valid juga. Untuk mempermudah dalam analisis data, uji validitas dan reliabilitas dilakukan dengan alat bantu SPSS.

III.7 Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis deskriptif yang dilakukan dengan cara statistik deskriptif yakni mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul dengan membuat generalisasi hasil penelitian. Dalam metode ini penyajian data dapat berupa tabel, grafik, diagram, persentase dan frekuensi.

Tujuan dari analisis data ini adalah:

Pertama, untuk mendeskripsikan data dalam bentuk frekuensi maupun tabel sehingga karakteristik datanya mudah dipahami.

Kedua, untuk menarik kesimpulan tentang masalah yang sedang diteliti. Dalam penelitian ini penarikan kesimpulan dilakukan melalui pengujian hipotesis.

Dalam penelitian ini pengujian hipotesis yang digunakan adalah pengujian hipotesis asosiatif, yakni dugaan adanya hubungan/pengaruh dalam populasi melalui data hubungan variabel dalam sampel jenuh. Berikut langkah-langkah rumus untuk pengujian tersebut:

III.7.1 Uji Koefisien Korelasi

Analisis korelasi atau asosiasi merupakan analisis yang digunakan untuk menggambarkan adanya keeratan hubungan antar variabel dalam hal ini variabel penerapan SIMPEG (X) dan Kinerja Pegawai Negeri (Y).

Koefisien korelasi *product moment* yang digunakan dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mencari dan membuktikan hubungan antara dua variabel yang dapat ditentukan dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \sum X_i Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{\sqrt{\{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2\} \{n \sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2\}}}$$

Ket:

r = Koefisien korelasi Product Moment

$\sum X$ = Jumlah skor dalam sebaran X

$\sum Y$ = Jumlah skor dalam sebaran Y

$\sum XY$ = Jumlah hasil kali skor X dan Y yang berpasangan

$\sum X^2$ = Jumlah skor yang dikuadratkan dalam sebaran X

$\sum Y^2$ = Jumlah skor yang dikuadratkan dalam sebaran Y

n = Jumlah sampel

Rumus di atas dapat diakhiri dengan menyajikan pengambilan keputusan untuk memberi kesimpulan dari pengujian tersebut. Dasar pengambilan keputusan untuk koefisien korelasi (product moment) Karl Pearson adalah:

Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Ket:

$H_0 : \rho = 0$ (tidak ada kesesuaian/hubungan)

$H_a : \rho \neq 0$ (ada kesesuaian/hubungan)

Selanjutnya sebagai pedoman untuk memberikan interpretasi pada hasil yang diperoleh, maka dilakukan penilaian dengan pedoman yang diberikan oleh Sugiyono (2010:214).

Tabel III.2

Tabel Tingkat Hubungan

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono, 2010

III.7.2 Uji Koefisien Determinan

Uji koefisien determinan dapat diartikan sebagai seberapa besar kemampuan semua variabel bebas (x) dalam menjelaskan indikator dari variabel terikatnya (y). Secara sederhana koefisien determinasi dihitung dengan mengkuadratkan koefisien korelasinya. Selain itu rumus umum lain yang sering digunakan pula adalah rumus yang diberikan Sarwono (2006, 159).

$$Cd = r^2 \times 100\%$$

Ket:

Cd = Koefisien determinan

r^2 = Koefisien Pearson

III.7.3 Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana adalah hubungan secara linear antara satu variabel (X) dengan variabel lainnya (Y) yang dalam penelitian ini adalah variabel Penerapan SIMPEG (X) dan Kinerja Pegawai Negeri (Y). Dalam analisis ini yang hendak dicapai adalah untuk mengetahui arah hubungan antar variabel independen (Penerapan SIMPEG) dan variabel dependen (Kinerja Pegawai Negeri) apakah menunjukkan angka positif ataukah negatif. Selain itu, melalui analisis ini pula dapat diprediksi nilai variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan ataupun penurunan. Data yang biasanya digunakan adalah berskala interval atau rasio.

Dalam menentukan regresi linear sederhana dapat digunakan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Ket:

Y = Variabel Dependen (Nilai Yang Diprediksikan)

X = Variabel Independen

a = Konstanta (nilai Y apabila X=0)

b = Koefisien Regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

Dalam menentukan nilai a dan b maka dapat digunakan rumus berikut:

$$a = \frac{(\sum Y)(\sum X^2) - (\sum X)(\sum XY)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2} \quad b = \frac{\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

Ket:

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

X = Penerapan SIMPEG (variabel X)

Y = Kinerja Pegawai Negeri (variabel Y)

Bab IV

Pembahasan

IV.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

IV.1.1 Gambaran Umum Kota Palopo

Secara geografis Kota Palopo berada pada koordinat 2°53'15" - 3°04'08" Lintang Selatan dan 120°03'10" - 120°14'34" Bujur Timur. Adapun batasan administrasi Kota Palopo terdiri dari :

- Sebelah Utara berbatasan dengan Kecamatan Walenrang Kabupaten Luwu
- Sebelah Selatan berbatasan dengan Kecamatan Bua Kabupaten Luwu
- Sebelah Timur berbatasan dengan Teluk Bone dan
- Sebelah Barat berbatasan dengan Kecamatan Tondon Nanggala Kabupaten Toraja Utara.

Kota Palopo merupakan salah satu wilayah kota administrasi yang berada didalam wilayah Provinsi Sulawesi Selatan dengan luas wilayah 258,17 Km² dengan 9 (Sembilan) wilayah administrasi kecamatan yang meliputi Kecamatan Wara Selatan, Kecamatan Sendana, Kecamatan Wara, Kecamatan Wara Timur, Kecamatan Mungkajang, Kecamatan Wara Utara, Kecamatan Bara, Kecamatan Telluwanua dan Kecamatan Wara Barat dengan jumlah 48 kelurahan.

IV.1.2 Gambaran Umum BKD Kota Palopo

Sesuai peraturan daerah pemerintah Kota Palopo No. 04 Tahun 2008 tentang pembentukan susunan organisasi dan tata kerja Badan Kepegawaian Daerah Kota Palopo sebagai Perangkat Daerah mempunyai tugas

melaksanakan pemerintahan di bidang Kepegawaian sebagai “Penyelenggara Manajemen Pegawai Negeri Sipil” dengan salah satu fungsinya yaitu menyiapkan data dan informasi, dengan melaksanakan pengelolaan data kepegawaian yang dapat disajikan dalam bentuk informasi data PNS di lingkungan Pemerintah Kota Palopo.

IV.1.3 Visi, Misi dan Akuntabilitas Kinerja BKD Kota Palopo

❖ Visi

Manajemen Kepegawaian yang Handal Menuju Aparatur Profesional dan Sejahtera

Visi ini mengandung makna sebagai berikut:

- ✓ Manajemen Kepegawaian yang Handal merupakan gambaran mengenai Organisasi Badan Kepegawaian Daerah Kota Palopo dengan sistem terpadu bidang kepegawaian yang memiliki kemampuan dan kecakapan yang memadai, kompeten serta memiliki kehandalan di bidangnya dalam mengelola atau mengurus pegawai mulai dari perencanaan pegawai, mengorganisasikan, menggerakkan, mengontrol serta mengevaluasi pegawai dengan mengembangkan sistem pelayanan kepegawaian berbasis pada prinsip-prinsip pelayanan prima sebagai upaya memenuhi tuntutan kualitas pelayanan yang terstandar, cepat, tepat dan aman, guna menjamin penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan secara berdayaguna dan berhasilguna.
- ✓ Dalam menuju Aparatur yang Profesional mempunyai makna bahwa BKD Kota Palopo harus mampu membentuk SDM aparatur yang memiliki kompetensi, integritas, dedikasi dan loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaan, lembaga dan pimpinan, bekerja sesuai dengan sistem dan

aturan/ketentuan yang berlaku, melaksanakan tugas dengan penuh kesungguhan, mampu menyelesaikan pekerjaan dengan efektif, efisien, ekonomis dan hasilnya dapat pertanggungjawaban serta menciptakan pola pikir dan pengembangan metode kerja yang lebih baik.

- ✓ Menuju Aparatur yang Sejahtera merupakan gambaran mengenai keadaan aparatur dengan kondisi dalam keadaan makmur, sehat dan damai serta mampu memenuhi kebutuhan hidup keluarganya, sehingga aparatur mampu memusatkan perhatian, pikiran dan tenaganya hanya untuk melaksanakan tugas yang dipercayakan kepadanya sehingga mendorong produktivitas dan kreativitas PNS Kota Palopo.

❖ **Misi**

- ✓ Meningkatkan Pelayanan Prima Administrasi Kepegawaian
- ✓ Mewujudkan Penataan Sumber Daya Aparatur Melalui Peningkatan Kualitas Disiplin, Profesionalisme dan Kesejahteraan Aparatur yang Berbasis Kompetensi dan Kebutuhan Organisasi
- ✓ Meningkatkan Sistem Pembinaan dan Pengembangan Aparatur Daerah Melalui Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)
- ✓ Mengembangkan Pengelolaan Data dan Informasi Kepegawaian Berbasis Teknologi Informasi
- ✓ Meningkatkan Sarana dan Prasarana Aparatur dalam Pengelolaan Administrasi Kepegawaian

❖ **Akuntabilitas Kinerja**

Akuntabilitas Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kota Palopo adalah merupakan aktivitas dari setiap pekerjaan yang dihasilkan dengan harapan

mencapai sasaran yang diinginkan sesuai dengan sistem dan mekanismenya yang mengacu kepada DPA APBD tahun 2018 Badan Kepegawaian Daerah Kota Palopo telah melaksanakan 8 program dan kegiatannya dengan rincian sebagai berikut:

- ✓ Pelayanan Administrasi Perkantoran
 - Penyediaan jasa surat menyurat
 - Penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik
 - Penyediaan jasa pemeliharaan dan perizinan kendaraan Dinas/Operasional
 - Penyediaan jasa administrasi keuangan
 - Penyediaan jasa kebersihan kantor
 - Penyediaan jasa perbaikan peralatan kerja
 - Penyediaan bahan bacaan dan peraturan per-UU
 - Rapat-rapat koordinasi dan konsultasi keluar daerah
 - Penyediaan jasa administrasi umum
 - Penyediaan jasa administrasi pengelola barang milik daerah
- ✓ Peningkatan sarana dan prasarana aparatur
 - Pengadaan kendaraan dinas/operasional
 - Pengadaan perlengkapan kantor
 - Pengadaan perlengkapan gedung kantor
 - Pengadaan moubileur
 - Pemeliharaan rutin/berkala gedung kantor
 - Pemeliharaan rutin/berkala mobil jabatan
 - Pemeliharaan rutin/berkala peralatan gedung kantor
 - Rehabilitasi sedang/berat gedung kantor

- Pembangunan gedung kantor
- ✓ Peningkatan disiplin aparatur
 - Pengadaan absen elektrik
 - Pengadaan pakaian khusus hari-hari tertentu
 - Pengadaan pakaian dinas beserta perlengkapannya
 - Monitoring, evaluasi dan pelaporan
 - Monitoring evaluasi kinerja PNS
- ✓ Peningkatan fasilitas pindah/purna tugas PNS
 - Penataan administrasi pensiun dan evaluasi pemberhentian pegawai
- ✓ Peningkatan pengembangan sistem pelaporan capaian kinerja dan keuangan
 - Penyusunan laporan capaian kinerja dan ikhtisar realisasi kinerja dan keuangan
 - Penyusunan pelaporan prognosis realisasi anggaran
 - Penyusunan pelaporan keuangan akhir tahun
 - Penyusunan standar pelayanan minimal/SOP
 - Monitoring dan evaluasi pelaporan
 - Laporan pajak-pajak pribadi
 - Monev program kegiatan triwulan
- ✓ Peningkatan kapasitas sumber daya aparatur
 - Pendidikan dan pelatihan pra jabatan CPNSD
 - Pendidikan dan pelatihan struktural bagi PNSD
 - Pendidikan dan pelatihan teknis tugas dan fungsi PNSD
 - Pendidikan dan pelatihan fungsional bagi PNSD
 - Bimbingan teknis implementasi per-UU

- Sosialisasi peraturan per-UU
- ✓ Pendidikan kedinesan
 - Pendidikan penjurangan struktural
 - Pendidikan dan pelatihan teknis
- ✓ Pembinaan dan pengembangan aparatur
 - Seleksi penerimaan calon CPNS
 - Penempatan PNS
 - Penataan sistem administrasi
 - Penataan sistem administrasi kenaikan pangkat otomatis PNS
 - Penataan sistem administrasi kenaikan gaji berkala
 - Penyusunan instrumen analisis jabatan
 - Sosialisasi informasi kepegawaian
 - Pemberian penghargaan bagi PNS yang berprestasi
 - Proses penanganan Kasus-Kasus pelanggaran disiplin PNS
 - Pemberian bantuan tugas belajar dan ikatan dinas
 - Penyelenggaraan diklat teknis, fungsional
 - Seleksi ujian dinas dan penyesuaian ijazah
 - Seleksi penerimaan calon mahasiswa IPDN dan STKS
 - Sosialisasi Manajemen Kepegawaian Daerah/rapat teknis kepegawaian
 - Pengambilan dan pengangkatan sumpah PNS
 - Pembangunan/pengembangan sistem informasi kepegawaian daerah
 - Pengelolaan arsip, informasi dan dokumentasi kepegawaian.

IV.1.4 Susunan dan Struktur Pejabat dan Staf BKD Kota Palopo

IV.1.4.1 Susunan Pejabat dan Staf BKD Kota Palopo

Adapun susunan pejabat dan staf BKD Kota Palopo berdasarkan data dari bagian kepegawaian BKD Kota Palopo:

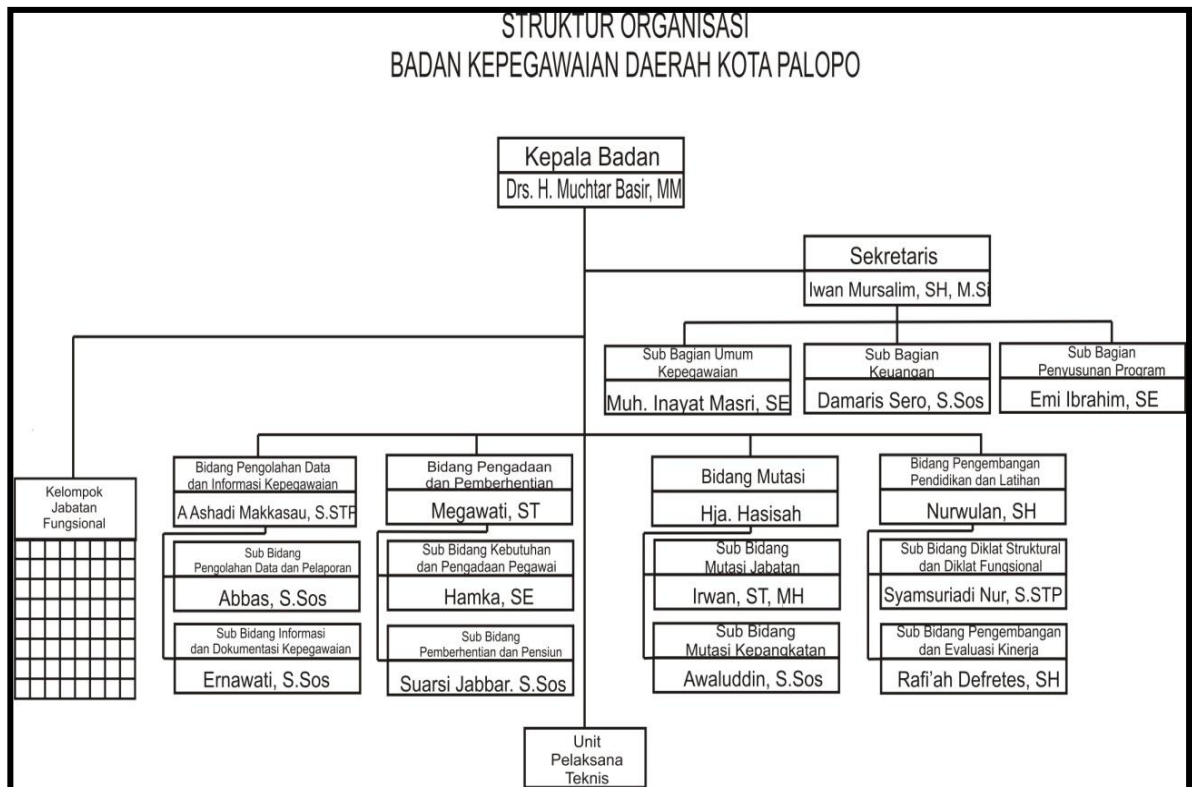
- ❖ Kepala Badan
- ❖ Sekretaris
 - ✓ Kasubag Umum dan Kepegawaian
 - ✓ Kasubag Penyusunan Program
 - Pengadministrasian Umum
 - Penginventaris Barang
 - Pemroses Cuti
 - Pemroses Penyusunan Program
 - Pranata Komputer
 - ✓ Kasubag Keuangan
 - Staf
- ❖ Kepala Bidang Pengolahan Data dan Informasi
 - ✓ Kasubid Informasi dan Dokumentasi Kepegawaian
 - ✓ Kasubid Pengolahan Data dan Pelaporan
 - Staf
- ❖ Kepala Bidang Mutasi
 - ✓ Kasubid Mutasi Jabatan
 - ✓ Kasubid Mutasi Kepangkatan
 - Staf
- ❖ Kepala Bidang Pengadaan dan Pemberhentian
 - ✓ Kasubid Kebutuhan dan Pengadaan Pegawai

- ✓ Kasubid Pemberhentian dan Pensiun
 - Staf
- ❖ Kepala Bidang Pengembangan Pendidikan dan Pelatihan
 - ✓ Kasubid Diklat Struktural dan Diklat Fungsional
 - ✓ Kasubid Pengembangan dan Evaluasi Kerja
 - Staf

IV.1.4.2 Struktur Pejabat dan Staf BKD Kota Palopo

Berikut gambar yang memperlihatkan struktur Organisasi BKD Kota Palopo:

Gambar IV.1
Struktur Pejabat dan Staf BKD Kota Palopo



Sumber : Papan Struktur Pejabat dan Staf BKD Kota Palopo

IV.2 Deskripsi Data

IV.2.1 Identitas Responden

Unsur responden dalam suatu penelitian kuantitatif merupakan bagian yang sangat penting. Keberadaan responden dalam memberikan data merupakan subjek utama dalam pengambilan data. Data yang diberikan oleh responden dalam sebuah penelitian menjadi tolok ukur berhasilnya sebuah proses penelitian.

Dalam penelitian yang dilakukan di BKD Kota Palopo terdapat 25 responden yang memberikan jawaban atas kuesioner yang diberikan. Ke-25 responden ini adalah mereka yang terlibat dalam proses pelaksanaan SIMPEG sehingga menjadi sampel jenuh.

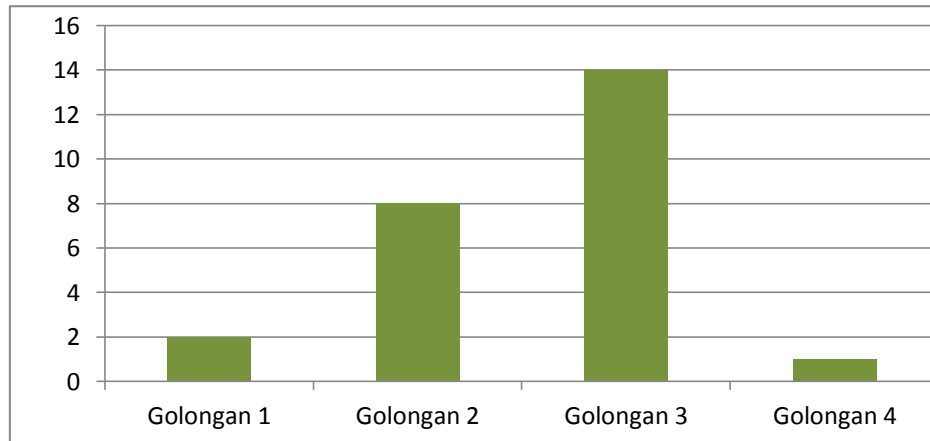
Sebelum mengisi kuesioner yang dibagikan, para responden tersebut diminta untuk mengisi data diri sebelum memberikan jawaban atas pertanyaan-pertanyaan yang ada dalam kuesioner. Data diri yang diberikan yakni jenis kelamin, golongan dan jabatan. Berikut penjelasan mengenai ketiga bagian tersebut.

IV.2.1.1 Penggolongan Menurut Golongan/Eselon

Unsur yang menjadi identitas responden dalam kuesioner yang diisi oleh responden adalah golongan/eselon/pangkat yang disandang oleh responden tersebut. Hal ini dimaksudkan agar dapat diketahui karir seorang responden yang memberikan masukan atas proses pengumpulan data.

Grafik IV.1

Identitas Responden menurut Golongan/Eselon



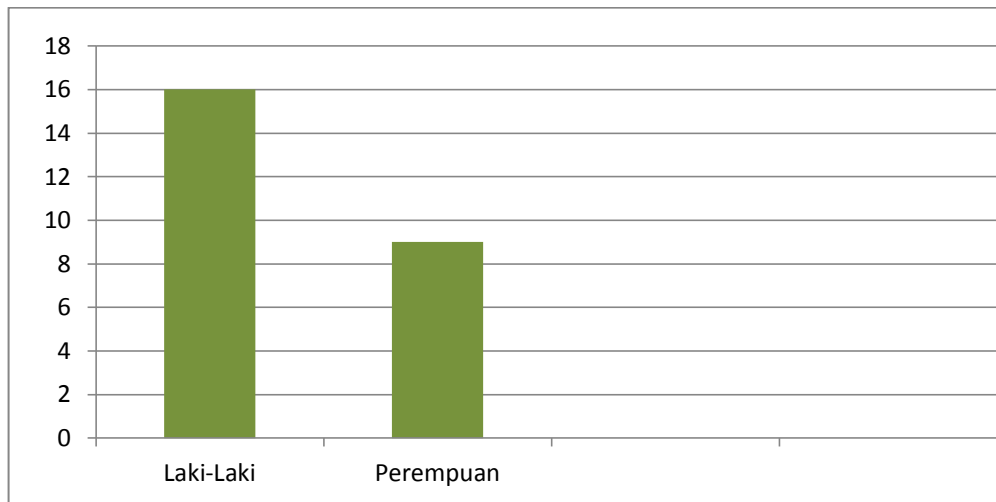
Sumber : Hasil Penelitian Lapangan Februari-Maret 2016

Dari grafik di atas, dapat diketahui bahwa semua golongan dalam kantor BKD Kota Palopo memiliki peran dalam pelaksanaan SIMPEG untuk penyediaan informasi kepegawaian di Kota Palopo. Dari data yang diperoleh tercatat: golongan 1= 2 responden, golongan 2= 8 responden, golongan 3= 14 responden dan golongan 4=1 responden. Dari pengamatan ini, dapat disimpulkan bahwa responden dengan pangkat golongan 3 mendominasi tugas pelaksanaan SIMPEG sehingga mampu memberikan kontribusi yang berarti dalam pengumpulan data untuk penelitian.

IV.2.1.2 Penggolongan Menurut Jenis Kelamin

Dari pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti, dapat diketahui perbandingan data antara laki-laki dan perempuan yang memberikan data. Berikut diagram perbandingan tersebut.

Grafik IV.2
Identitas Responden menurut Jenis Kelamin



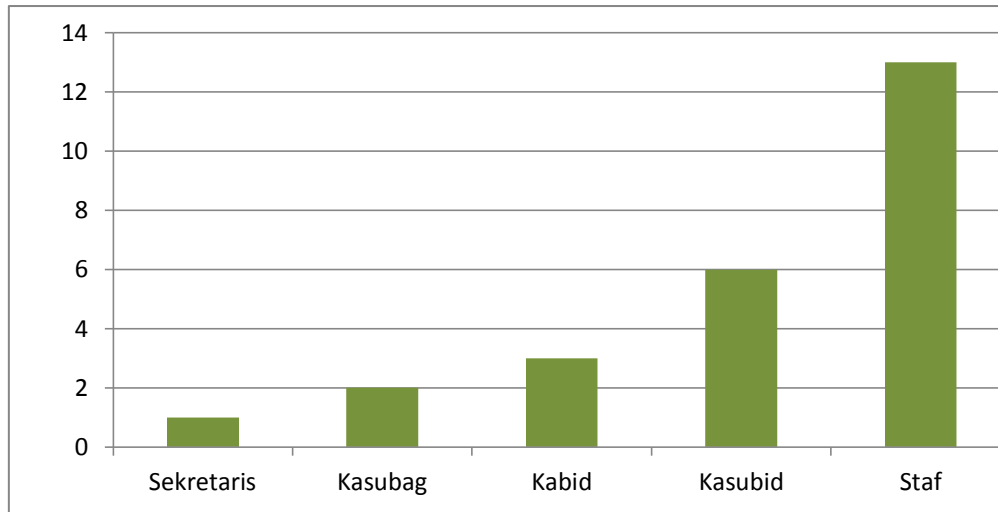
Sumber : Hasil Penelitian Lapangan Februari-Maret 2016

Dari grafik di atas dapat dilihat dengan jelas perbandingan responden yang dipekerjakan dalam kantor BKD Kota Palopo yang terlibat langsung dalam pelaksanaan SIMPEG di kantor tersebut. Terdapat 16 laki-laki dan 9 perempuan yang memberikan respon terhadap pengaruh sebuah pelaksanaan SIMPEG yang berkaitan dengan kinerja dalam pelaksanaannya.

IV.2.1.3 Penggolongan Menurut Jabatan

Dalam kuesioner yang menyajikan identitas responden, diperoleh pula informasi mengenai jabatan yang disandang oleh para responden. Dari data yang diperoleh, peneliti menyanyikannya dalam bentuk grafik sebagai berikut.

Grafik IV.3
Identitas Responden menurut Jenis Kelamin



Sumber : Hasil Penelitian Lapangan Februari-Maret 2016

Dari data di atas, dapat diperoleh beberapa jabatan yang berperan penting dalam pelaksanaan SIMPEG. Sangat nampak bahwa peran staf dalam tugas ini menjadi faktor pendorong utama terlaksananya SIMPEG. Dengan begitu proses pengumpulan data lebih terfokus pada respon dari para staf dalam kantor BKD Kota Palopo.

IV.2.2 Pengujian Model Statistik Deskriptif

IV.2.2.1 Uji Validitas

Dalam penelitian ini, sebelum data yang diperoleh diolah maka terlebih dahulu diuji apakah data yang ada sudah valid dan sah sehingga pantas untuk dilakukan pengujian selanjutnya. Maksud dari pengujian ini adalah melihat hasil ukur dengan tepat dan akurat. Pengujian validitas dikatakan valid ketika dapat memberikan ukuran yang jelas sesuai dengan ukuran yang ditentukan. Suatu alat ukur yang valid tidak hanya mampu menghasilkan data yang tepat akan tetapi juga harus memberikan gambaran yang cermat mengenai data tersebut.

Uji Validitas *Product Momen Person Correction* menggunakan prinsip mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total yang diperoleh dalam penelitian. Dalam pengujian ini, peneliti menggunakan aplikasi SPSS 21 untuk membantu dalam proses pengujian.

Pada uji validitas ini, penulis mengambil sampel sebanyak 25 responden. Setelah diajukan uji validitas terdapat item yang tidak valid, maka ada beberapa pilihan yang perlu dilakukan di antaranya: mengulang dan mengganti dengan soal yang lain, mengulang angket dan dibagikan kepada responden lagi tanpa harus mengganti soalnya, atau tidak mengubah soal dan tidak membagikan ulang angket kepada responden, namun angket yang tidak valid tidak ikut terhitung dalam uji berikutnya.

Dalam akhir uji validitas ini, dasar keputusan yang diambil yakni: jika nilai r hitung lebih besar dari r tabel, maka angket tersebut dinyatakan valid; namun jika nilai r hitung lebih kecil dari r tabel, maka angket tersebut dinyatakan tidak valid (nilai r hitung $\geq r$ tabel=valid dan jika r hitung $\leq r$ tabel=tidak valid).

Dasar penghitungan r tabel yakni:

Tabel IV.1

Tabel Distribusi Nilai r_{tabel} Signifikansi 5% Dan 1%

N	The Level of Significance		N	The Level of Significance	
	5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	15	0.514	0.641
4	0.950	0.990	16	0.497	0.623
5	0.878	0.959	17	0.482	0.606
6	0.811	0.917	18	0.468	0.590
7	0.754	0.874	19	0.456	0.575
8	0.707	0.834	20	0.444	0.561
9	0.666	0.798	21	0.433	0.549
10	0.632	0.765	22	0.432	0.537
11	0.602	0.735	23	0.413	0.526
12	0.576	0.708	24	0.404	0.515
13	0.553	0.684	25	0.396	0.505
14	0.532	0.661			

Sumber : www.spssindonesia.com

Berikut hasil pengujian validitas menurut variabel masing-masing:

Tabel IV.2
Hasil Uji Validitas Variabel Penerapan SIMPEG (X)

No. Instrumen	r_{hitung}	r_{tabel}	Keputusan
1	0.633	0.396	Valid
2	0.418	0.396	Valid
3	0.582	0.396	Valid
4	0.673	0.396	Valid
5	0.601	0.396	Valid
6	0.660	0.396	Valid
7	0.569	0.396	Valid
8	0.035	0.396	Tidak valid
9	0.590	0.396	Valid
10	0.614	0.396	Valid
11	0.446	0.396	Valid

Sumber : Olahan Data Primer, Maret 2016

Dari hasil pengujian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa dari 11 instrumen yang ada atas uji validitas variabel Penerapan SIMPEG terdapat satu instrumen yang tidak valid yakni nomor 8 dengan r_{hitung} 8= 0.035. Ketidakvalidan terjadi karena r_{hitung} 8 kurang dari r_{tabel} (yakni r_{tabel} 0.396). Nilai tertinggi dalam uji kevalidan ini yakni pada instrumen nomor 4 yakni r_{hitung} 4=,673.

Sebagai kesimpulan, dalam hasil uji validitas ini terdapat 10 instrumen yang valid sementara ada 1 instrumen yang tidak valid. Dengan demikian 10 instrumen yang ada dapat mewakili untuk pengujian berikutnya sementara 1 instrumen yang tidak valid tersebut tidak akan digunakan lagi karena telah ada 10 instrumen yang valid yang akan mengukur indikator yang sama yakni Penerapan SIMPEG.

Tabel IV.3

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai Negeri (Y)

No. Instrumen	r_{hitung}	r_{tabel}	Keputusan
12	0.531	0.396	Valid
13	0.641	0.396	Valid
14	0.445	0.396	Valid
15	0.274	0.396	Tidak valid
16	0.614	0.396	Valid
17	0.605	0.396	Valid
18	0.627	0.396	Valid
19	0.478	0.396	Valid
20	0.490	0.396	Valid
21	0.489	0.396	Valid
22	0.424	0.396	Valid
23	0.558	0.396	Valid
24	0.145	0.396	Tidak valid

Sumber : Olahan Data Primer, Maret 2016

Dari pengujian validitas variabel Kinerja Pegawai Negeri di atas yang terdiri dari 13 instrumen dapat diperoleh pernyataan bahwa terdapat 2 instrumen yang tidak valid yakni pada nomor 15 dan 24 dengan masing-masing r_{hitung} yakni $r_{hitung15}=0.274$, dan $r_{hitung24} = 0.145$. Ketidakvalidan ini diperoleh dengan membandingkannya dengan nilai r_{tabel} yakni $r_{tabel} 0.396$ sehingga memperlihatkan nilai yang rendah. Sementara itu terdapat 11 instrumen yang memperlihatkan nilai validitas tinggi dengan nilai tertinggi pada instrumen nomor 13 yakni $r_{hitung13}=0.641$.

IV.2.2.2 Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas dilakukan, maka langkah selanjutnya adalah uji reliabilitas. Pengujian ini dilakukan dengan maksud agar angket/kuesioner yang digunakan benar-benar dapat dipercaya sebagai alat pengumpul data. Dalam statistik pengujian ini berfungsi untuk mengetahui tingkat kekonsistenan angket/kuesioner yang digunakan oleh peneliti sehingga angket tersebut dapat diandalkan.

Uji reliabilitas yang akan ditampilkan mengacu pada nilai Alpha yang dihasilkan dengan bantuan aplikasi SPSS. Uji reliabilitas *Alpha Cronbach's* berpedoman pada nilai-nilai yang telah diuji sebelumnya, yakni nilai yang valid dalam uji validitas itulah yang akan diuji selanjutnya, sedangkan nilai yang tidak valid, tidak dimasukkan lagi dalam uji reliabilitas.

Dalam uji reliabilitas ini terdapat dasar pengambilan keputusan seperti dalam uji validitas yakni, apabila *nilai Alpha lebih besar dari nilai 0,7 maka instrumen-instrumen dalam angket/kuesioner dikatakan reliabel atau konsisten. Begitupun sebaliknya, apabila nilai Alpha lebih kecil dari nilai 0,7 maka instrumen-instrumen dalam angket/kuesioner dikatakan tidak reliabel atau tidak konsisten.* Apabila nilai Cronbach Alpha $\geq 0,7$, maka dapat dikatakan instrumen tersebut reliabel (*Johnson & Christian, 2012*).

Berikut hasil Uji Reliabel Cronbach Alpha variabel Penerapan SIMPEG:

Tabel IV.4

Reliabilitas Penerapan SIMPEG (X)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,824	10

Sumber : Olahan Data Primer, Maret 2016

Dalam uji validitas dari 11 instrumen terdapat 10 instrumen yang valid sehingga dalam uji reliabel hanya digunakan 10 instrumen yang digunakan. Dalam pengujian reliabel Cronbach Alpha dengan metode SPSS diperoleh hasil bahwa nilai reliabel variabel Penerapan SIMPEG yang valid adalah 0,824. Jika menggunakan rumus Johnson & Christian, maka nilai reliabel $0,824 \geq 0,7$ sehingga instrumen tersebut dapat dikatakan reliabel.

Dari hasil pengujian di atas dapat disimpulkan bahwa tingkat reliabilitas atau konsistensi data di atas dapat dipercaya dalam pengumpulan data. Dengan kata lain, apabila instrumen di atas digunakan untuk mengukur variabel yang sama, maka hasil yang diperoleh akan relatif memiliki kesamaan.

Selanjutnya, berikut adalah hasil uji reliabilitas variabel Kinerja Pegawai Negeri:

Tabel IV.5

Reliabilitas Kinerja Pegawai Negeri (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,802	11

Sumber : Olahan Data Primer, Maret 2016

Dalam uji validitas variabel Kinerja Pegawai Negeri sebelumnya diperoleh hasil yakni dari 13 instrumen yang diuji terdapat 2 instrumen yang tidak valid dan 11 instrumen yang valid. Dengan demikian dalam pengujian reliabilitas menggunakan SPSS diperoleh hasil yakni nilai reliabilitas dari 11 instrumen yang valid adalah 0,802. Jika menggunakan metode Johnson & Christian, maka nilai reliabilitasnya $0,802 \geq 0,7$ sehingga instrumen tersebut dapat dikatakan reliabel/konsisten.

Dari hasil pengujian tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa tingkat reliabilitas variabel Kinerja Pegawai Negeri dapat dipercaya dalam proses pengumpulan data. Hal ini dimaksudkan bahwa jika instrumen digunakan untuk mengukur variabel yang sama maka hasilnya akan relatif sama pula.

IV.3 Analisis Data

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan model analisis statistik Inferensial. Statistik inferensial merupakan jenis analisis data yang mengupayakan adanya penarikan kesimpulan dan membuat keputusan berdasarkan analisis yang telah dilakukan. Biasanya analisis ini mengambil sampel tertentu dari sebuah populasi yang jumlahnya banyak, dan dari hasil analisis terhadap sampel tersebut digeneralisasikan terhadap populasi. Oleh karena itulah statistik inferensial ini juga disebut dengan istilah statistik induktif. *(Teknik Analisis Kuantitatif oleh Ali Muhson, 2006)*

Berdasarkan jenis analisisnya, statistik inferensial terbagi ke dalam dua bagian, yaitu:

- Variabel bebas (*Independent Variable*), yaitu variabel yang keberadaannya tidak dipengaruhi oleh variabel lain.

- Variabel terikat (*Dependent Variable*), yaitu variabel yang keberadaannya dipengaruhi oleh variabel yang lain.

Dalam penelitian ini, variabel bebas yang dimaksudkan adalah Penerapan SIMPEG sedangkan variabel terikat yakni Kinerja Pegawai Negeri.

Analisis data dilakukan dengan mendeskripsikan data melalui kuesioner yang telah dibagikan dan diisi oleh para pegawai di Kantor BKD Kota Palopo yang ada kaitannya dengan pelaksanaan SIMPEG. Dari kuesioner yang telah dibagikan peneliti hendak mengetahui sejauh mana pengaruh Penerapan SIMPEG yang telah diterapkan di Kantor BKD Kota Palopo dalam kaitannya dengan Kinerja Pegawai Negeri mereka di Kantor tersebut.

Dari sebaran kuesioner, terdapat 25 pegawai dari berbagai tingkatan jabatan dalam kantor tersebut yang memberikan tanggapan dan masukan terhadap Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian terhadap kinerja mereka di kantor BKD. Ke-25 pegawai ini merupakan responden yang terkait langsung dengan sistem yang dijalankan di Kantor BKD Kota Palopo.

Dari sebaran kuesioner yang ada, terdapat 11 pertanyaan tentang variabel bebas (Penerapan SIMPEG) dengan 4 indikator yakni: pengumpulan data, pengolahan data, penyimpanan data, pelaporan data yang telah menjadi informasi baru. Sementara itu, terdapat 13 pertanyaan dari variabel terikat (Kinerja Pegawai Negeri) dengan 6 indikator yakni: *quality*, *quantity*, *timeliness*, *cost of effectiveness*, *need of supervision* dan *interpersonal input*.

Berikut ini adalah penjelasan mengenai pengaruh Penerapan SIMPEG terhadap Kinerja Pegawai Negeri di kantor BKD Kota Palopo yang dijelaskan dengan bantuan aplikasi komputer yakni SPSS.

IV.3.1 Penerapan SIMPEG

IV.3.1.1 Indikator Penerapan SIMPEG

✓ Indikator Pengumpulan Data

Dalam pelaksanaan sebuah SIMPEG, hal mendasar yang dilakukan adalah pengumpulan data. Sejalan dengan yang dikemukakan *Musanef,1996,244* bahwa dalam melaksanakan SIMPEG terlebih dahulu melakukan pengumpulan data.

Dalam kuesioner yang dibagikan, pertanyaan mengenai indikator ini sebanyak 3 pertanyaan, yakni :

- ✓ Seberapa cepat pengumpulan data dilakukan di lapangan.

Berikut tanggapan responden dalam bentuk tabel.

Tabel IV.6

Kecepatan Pengumpulan Data di Lapangan

		Item 1			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	c	3	12,0	12,0	12,0
	b	19	76,0	76,0	88,0
	a	3	12,0	12,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Sumber : *Olahan Data Primer, Maret 2016*

Dari tabel di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa dari 25 responden yang memberikan jawaban terhadap pertanyaan pertama, terdapat 3 responden atau 12% mengatakan kurang cepat, 19 responden atau 88% mengatakan cepat dan 3 respoden atau 12% mengatakan sangat cepat.

Berdasarkan data di atas, kecepatan pengerjaan pengumpulan data dalam pelaksanaan SIMPEG tergolong cukup baik mengingat kecepatan pengumpulan data sudah cukup cepat.

- ✓ Seberapa cepat penyelesaian masalah saat pengumpulan data.

Berikut tanggapan responden dalam bentuk tabel.

Tabel IV.7

Penyelesaian Masalah Saat Pengumpulan Data

Item 2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	c	9	36,0	36,0	36,0
	b	15	60,0	60,0	96,0
	a	1	4,0	4,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Sumber : *Olahan Data Primer, Maret 2016*

Tabel di atas memperlihatkan bagaimana respon pegawai saat terdapat masalah di lapangan saat pengumpulan data. Dari data yang diperoleh terdapat 9 responden atau 36% menjawab kurang cepat, 15 responden atau 60% menjawab cepat dan 1 responden atau 4% menjawab sangat cepat.

Tabel di atas memperlihatkan bahwa pegawai yang bertugas dalam proses pengumpulan data untuk kepentingan pelaksanaan SIMPEG lebih dominan menjawab cepat. Hal ini terjadi karena koordinasi antara petugas pengumpul data dengan pegawai yang hendak didata sudah terjalin baik sehingga setiap masalah yang dihadapi relatif cepat dalam penyelesaiannya.

- ✓ Bagaimana respon pegawai saat pengumpulan data

Berikut tanggapan responden dalam bentuk tabel

Tabel IV.8

Respon Pegawai Saat Pengumpulan Data

Item 3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	d	2	8,0	8,0	8,0
	c	7	28,0	28,0	36,0
	b	15	60,0	60,0	96,0
	a	1	4,0	4,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Dari data di atas, dapat dilihat bahwa dari 25 responden yang ada terdapat 2 responden atau 8% menjawab sangat lambat, 7 responden atau 28% menjawab kurang cepat, 15 responden atau 60% menjawab cepat sedangkan yang menjawab sangat cepat hanya ada 1 responden atau 4% saja.

Dari tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden yang bekerja di Kantor BKD Kota Palopo menjawab pertanyaan dengan jawaban "cepat" saat ditanya mengenai respon pegawai saat pengumpulan data. Pernyataan ini menunjukkan bahwa respon pegawai sudah cukup baik dalam memberikan data yang dibutuhkan saat pegawai pengumpulan data hendak mengumpulkan data.

Dari hasil di atas, dalam proses pengumpulan data, keberadaan IT sekarang ini seharusnya sudah menjadi hal yang mendasar dalam tugas tersebut. Penggunaan IT tidak hanya diperuntukkan saat pelayanan pemberian informasi saja melainkan lebih ditingkatkan dari awal yakni saat proses pengumpulan data sehingga pelaksanaan sistem dapat lebih tertata dengan baik.

Dari hasil frekuensi berdasarkan indikator pengumpulan data pada variabel Penerapan SIMPEG berdasarkan teori *Musanef* dan sejalan dengan prinsip metodologi riset maka dihasilkan data sebagai berikut:

Tabel IV.9

Frekuensi Indikator Pengumpulan Data

No	Pilihan Jawaban Responden	Frekuensi Jawaban Responden Per Indikator Pertanyaan Nomor			Jumlah	%
		1	2	3		
1	a	3	1	1	5	6,7%
2	b	19	15	15	49	65,3%
3	c	3	9	7	19	25,3%
4	d	0	0	2	2	2,7%
Total		25	25	25	75	100%

Sumber : *Olahan Data Primer, Maret 2016*

Dari hasil tabel frekuensi di atas, dapat dikemukakan bahwa pada indikator Pengumpulan Data pada variabel Penerapan SIMPEG, dari 25 responden terdapat 6,7% responden memberi jawaban “a” pada ketiga pertanyaan, 65,3% responden memberi jawaban “b”, 25,3% responden memberi jawaban “c” dan 2,7% memberi jawaban “d”.

Keadaan dari tabel frekuensi di atas memperlihatkan bahwa proses pengumpulan data yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian Daerah Kota Palopo sudah cukup baik dan cepat sehingga tugas dan tanggung jawab mereka bisa terlaksana dengan prosedur yang ada. Namun hal ini tidaklah cukup mengingat ada 2,7% pegawai yang merasa belum cukup cepat sehingga harus lebih ditingkatkan lagi proses pengumpulan datanya.

✓ **Indikator Pengolahan Data**

Indikator kedua menurut Musanef dalam proses Penerapan SIMPEG adalah pengolahan data. Dalam indikator ini memuat 3 pertanyaan yang akan dianalisis satu per satu:

- ✓ Seberapa cepat pengerjaan pengolahan data dilaksanakan

Berikut tanggapan responden dalam bentuk tabel

Tabel IV.10

Pengerjaan Pengolahan Data

Item 4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	c	3	12,0	12,0	12,0
	b	20	80,0	80,0	92,0
	a	2	8,0	8,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Sumber : *Olahan Data Primer, Maret 2016*

Dari tabel di atas terlihat bahwa dari 25 responden yang ada terdapat 3 responden atau 12% menjawab kurang cepat, 20 responden atau 80% menjawab cepat dan 2 responden atau 8% menjawab sangat cepat atas pertanyaan mengenai kecepatan pengerjaan pengolahan data setelah data dikumpulkan dari pegawai yang didata.

Keadaan di atas memperlihatkan bahwa pengolahan data sudah cukup baik melihat sekitar 80% para pegawai yang bekerja dalam proses pengolahan data memberi jawaban pada jawaban “cepat”.

- ✓ Seberapa cepat penyatuan data dari berbagai sumber

Berikut tanggapan responden dalam bentuk tabel

Tabel IV.11

Penyatuan Data Dari Berbagai Sumber

Item 5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	c	6	24,0	24,0	24,0
	b	16	64,0	64,0	88,0
	a	3	12,0	12,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Sumber : *Olahan Data Primer, Maret 2016*

Tabel di atas memperlihatkan bagaimana tanggapan responden pada saat proses penyatuan data yang telah terkumpul dari berbagai sumber. Dari 25 responden yang ada, terdapat 6 responden atau 24% menjawab kurang cepat, 16 responden atau 64% menjawab cepat dan 3 responden atau 12% menjawab sangat cepat.

Dari data di atas dapat disimpulkan bahwa pegawai yang bertugas dalam pelaksanaan SIMPEG yakni untuk proses penyatuan data sudah cukup baik hal ini nampak dari sebagian besar responden menjawab pertanyaan dengan jawaban “cepat”.

- ✓ Bagaimana respon dari berbagai bagian/seksi dalam kantor

Berikut tanggapan responden dalam bentuk tabel

Tabel IV.12

Respon Bidang Lain dalam Kantor terhadap Pengolahan Data

Item 6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	c	7	28,0	28,0	28,0
	b	15	60,0	60,0	88,0
	a	3	12,0	12,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Sumber : *Olahan Data Primer, Maret 2016*

Dari tabel di atas, memperlihatkan bagaimana respon pegawai di bidang lain pada saat pengolahan data. Dari 25 responden yang menjawab pertanyaan terkait dengan pertanyaan nomor 6 di atas, diperoleh hasil yakni 7 responden atau 28% menjawab dengan jawaban kurang cepat, 15 responden atau 60% menjawab cepat dan 3 responden atau 12% menjawab dengan sangat cepat.

Pernyataan di atas menunjukkan bahwa sebagian besar peran bidang lain dalam proses pengolahan data kepegawaian pada Kantor BKD Kota Palopo masih cukup baik terlihat dari 15 responden memberikan tanggapan “cepat” pada pertanyaan di atas. Namun patut juga diperhitungkan bahwa terdapat 7 responden yang menjawab kurang cepat sehingga koordinasi antarseksi harus lebih ditingkatkan.

Selanjutnya, penulis menyajikan frekuensi berdasarkan indikator pengumpulan data yang berpedoman pada teori *Musanef* dan seturut dengan metodologi penelitian riset. Berikut tabel yang menunjukkan frekuensi tersebut:

Tabel IV.13

Frekuensi Indikator Pengolahan Data

No	Pilihan Jawaban Responden	Frekuensi Jawaban Responden Per Indikator Pertanyaan Nomor			Jumlah	%
		4	5	6		
1	a	2	3	3	8	10,7%
2	b	20	16	15	51	68%
3	c	3	6	7	16	21,3%
4	d	0	0	0	0	0%
Total		25	25	25	75	100%

Sumber : *Olahan Data Primer, Maret 2016*

Dari tabel frekuensi di atas nampak bahwa dari indikator Pengolahan Data sangat jelas adanya penataan yang cukup baik terkait dengan proses pengolahan data. Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa untuk pernyataan indikator pengolahan data, dari 3 pertanyaan yang ada terdapat 10,7% memberi jawaban “a”, 68% memberi jawaban “b” dan 21,3% memberi jawaban “c”.

Keadaan dari tabel frekuensi di atas menampakkan suasana yang cukup karena lebih dari setengah dari responden memilih jawaban “b” yang menunjukkan bahwa sistem pengolahan data di Kantor BKD Kota Palopo sudah cukup cepat. Keadaan ini sangat baik untuk dipertahankan mengingat kebutuhan setiap lembaga sekarang ini terhadap informasi sangat besar sehingga harus lebih baik dalam pengolahan data.

✓ **Indikator Penyimpanan Data**

Indikator ketiga dalam Penerapan SIMPEG menurut *Musanef* yakni penyimpanan data. Dalam indikator ini terdapat 2 pertanyaan yang terkait dengan indikator Penyimpanan Data. Berikut penyajian data terkait dengan indikator tersebut dari beberapa responden.

- ✓ Bagaimana sistem penyimpanan data dilakukan.

Berikut tanggapan responden dalam bentuk tabel

Tabel IV.14
Sistem Penyimpanan Data

Item 7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	c	1	4,0	4,0	4,0
	b	19	76,0	76,0	80,0
	a	5	20,0	20,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Sumber : *Olahan Data Primer, Maret 2016*

Dari tabel di atas, nampak bahwa dari 25 responden yang memberikan responnya terdapat 1 responden atau 4% menjawab kurang cepat, 19 responden atau 76% menjawab cepat dan 5 responden atau 20% menjawab sangat cepat.

Dari data di atas, nampak bahwa dalam pelaksanaan SIMPEG dalam hal ini penyimpanan/pengarsipan data sudah dilakukan dengan baik. Keadaan ini nampak pada tabel di atas yang memperlihatkan bahwa terdapat 76% mengatakan sudah cukup cepat dan sebagai penguat lagi bahwa terdapat 20% mengatakan sangat cepat.

- ✓ Bagaimana penambahan data baru

Berikut tanggapan responden dalam bentuk tabel

Tabel IV.15
Penambahan Data Baru

		Item 8			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	c	3	12,0	12,0	12,0
	b	21	84,0	84,0	96,0
	a	1	4,0	4,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Sumber : *Olahan Data Primer, Maret 2016*

Tabel di atas memperlihatkan tanggapan dari 25 responden yang memberi jawaban atas pertanyaan mengenai bagaimana penambahan data baru ketika data yang bersangkutan sudah ada sebelumnya. Dari tanggapan tersebut diperoleh jumlah responden yang menjawab kurang cepat sebanyak 3 responden atau 12% menjawab kurang cepat, 21 responden atau 84% menjawab cepat dan 1 responen atau 4% menjawab sangat cepat.

Dari data tersebut dapat diinterpretasikan bahwa sebagian besar pegawai yang bekerja dalam pelaksanaan SIMPEG merasa bahwa penambahan data dapat dilakukan dengan cepat sehingga masih sistem penyimpanan data di kantor BKD Kota Palopo masih tergolong baik.

Selanjutnya akan disajikan mengenai frekuensi dari responden atas indikator Penyimpanan Data yang dilakukan berdasarkan kaidah metodologi riset dan menurut pandangan Musanef tentang Penerapan SIMPEG.

Tabel IV.16

Frekuensi Indikator Penyimpanan Data

No	Pilihan Jawaban Responden	Frekuensi Jawaban Responden Per Indikator Pertanyaan Nomor		Jumlah	%
		7	8		
1	a	5	1	6	12%
2	b	19	21	40	80%
3	c	1	3	4	8%
4	d	0	0	0	0%
Total		25	25	50	100%

Sumber : Olahan Data Primer, Maret 2016

Dari tabel di atas, dari 25 responden, sebanyak 12% menjawab pilihan “a” yakni sangat cepat, 80% responden menjawab pilihan “b” yakni cepat dan 8% menjawab pilihan “c” kurang cepat sementara tidak ada responden yang menjawab sangat lambat.

Dari data tersebut dapat dikatakan bahwa taraf penyimpanan data di kantor BKD Kota Palopo sesuai dengan pertanyaan terhadap para responden

yang terlibat langsung dalam proses Penerapan SIMPEG mengemukakan bahwa sistem penyimpanan data kepegawaian di kantor tersebut sudah cukup baik. Hal ini nampak pada jawaban responden yang mengatakan melalui tanggapan mereka bahwa sistem penyimpanan mereka sudah cukup cepat dan tergolong baik.

✓ **Indikator Penyampaian Informasi**

Indikator keempat dalam Penerapan SIMPEG yang dikemukakan *Musanef* adalah Penyampaian Informasi atau pelaporan data yang telah menjadi informasi baru. Dalam indikator ini terdapat 3 pertanyaan yang masing-masing akan dianalisis satu per satu melalui tabel.

- ✓ Seberapa akurat data yang ada dapat dianalisis oleh pengguna informasi.

Berikut tanggapan responden dalam bentuk tabel

Tabel IV.17

Pemanfaatan Data oleh Para Pengguna Informasi

Item 9					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	c	2	8,0	8,0	8,0
	b	21	84,0	84,0	92,0
	a	2	8,0	8,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Sumber : *Olahan Data Primer, Maret 2016*

Dari tabel di atas, sebanyak 25 responden yang memberikan tanggapan atas pertanyaan pertama dari indikator Penyampaian Informasi terdapat 2 responden atau 8% yang memberi tanggapan kurang cepat, 21 responden atau 84% menjawab cepat dan 2 responden atau 8% menjawab sangat cepat.

Menurut data di atas dapat dikatakan bahwa pemanfaatan data oleh para pengguna data dapat diberikan atau dilayani dengan cepat. Hal ini nampak pada jawaban responden yang memberikan tanggapan “cepat” sebanyak 84%. Sementara yang mengatakan kurang cepat sebanyak 8% dan lambat 0% (tidak ditampilkan) yang memperlihatkan bahwa yang mengatakan “cepat” lebih dominan.

- ✓ Bagaimana penyajian informasi melalui sistem yang ada

Berikut tanggapan responden dalam bentuk tabel

Tabel IV.18
Penyajian Informasi Melalui Sistem

Item 10					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	c	1	4,0	4,0	4,0
	b	18	72,0	72,0	76,0
	a	6	24,0	24,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Sumber : *Olahan Data Primer, Maret 2016*

Dari tabel di atas, nampak respon dari 25 responden yang ada. Terdapat 1 responden atau 4% memberi tanggapan kurang cepat terhadap pertanyaan mengenai penyajian informasi oleh sistem yang ada di Kantor BKD Kota Palopo, 18 responden atau 72% mengatakan cepat dan 6 responden atau 24% mengatakan sangat cepat.

Keadaan di atas memperlihatkan sistem penyampaian informasi pada kantor tersebut. Dari data yang ada dapat disimpulkan bahwa bentuk sistem yang ada di sudah berjalan dengan baik. Hal ini terlihat pada tanggapan

responden yang berjumlah 18 responden atau 72% yang kemudian didukung oleh respon dari 6 responden yang mengatakan sangat cepat.

- ✓ Penggunaan data oleh pimpinan ketika proses pengambilan keputusan dilakukan secara mendadak.

Berikut tanggapan responden dalam bentuk tabel

Tabel IV.19
Penggunaan Data oleh Pimpinan

Item 11					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	c	8	32,0	32,0	32,0
	b	17	68,0	68,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Sumber : Olahan Data Primer, Maret 2016

Dari tabel di atas, terdapat 25 orang yang memberikan responden terhadap pertanyaan ketiga pada indikator Penyampaian Informasi. Dari hasil yang ada, terdapat 8 responden atau 32% mengatakan kurang cepat, 17 responden atau 67% mengatakan cepat.

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa penyediaan data pada saat pimpinan membutuhkan data secara mendadak sudah tergolong cepat. Hal ini nampak pada nilai frekuensi tertinggi berada pada jawaban dengan poin 3 yakni "cepat".

Selanjutnya penulis menyajikan frekuensi mengenai indikator keempat yang dikemukakan oleh *Musanef* tentang Penerapan SIMPEG. Penyajian ini berdasarkan kaidah metodologi penelitian riset.

Tabel IV.20

Frekuensi Indikator Penyampaian Informasi

No	Pilihan Jawaban Responden	Frekuensi Jawaban Responden Per Indikator Pertanyaan Nomor			Jumlah	%
		9	10	11		
1	a	2	6	0	8	10,6%
2	b	21	18	17	56	74,7%
3	c	2	1	8	11	14,7%
4	d	0	0	0	0	0%
Total		25	25	25	75	100%

Sumber : Olahan Data Primer, Maret 2016

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa dari 3 pertanyaan mengenai indikator Penyampaian Informasi responden yang berjumlah 25 orang terdapat 10,6% yang menjawab pertanyaan dengan jawaban “a”, 74,7% menjawab jawaban “b”, 14,7% menjawab dengan jawaban “c”.

Dari data yang ada, dapat kemukakan bahwa Sistem Penyampaian Informasi di Kantor BKD Kota Palopo sudah tertata baik. Hal ini nampak pada 3 pertanyaan dari indikator ini yang sebagian besar mengatakan bahwa sistem yang ada memungkinkan mereka yang bekerja di bidang SIMPEG dapat menyampaikan informasi dengan cepat. Namun harus lebih lagi ditingkatkan mengikat kebutuhan akan informasi bagi sebagian besar orang pada masa ini sangat besar.

IV.3.1.2 Analisis Variabel Penerapan SIMPEG

Setelah dilakukan analisis validitas terhadap variabel Penerapan SIMPEG (X) dari 11 item instrumen, maka yang valid ada 10 instrumen. Maka analisisnya adalah sebagai berikut:

- ✓ Apabila setiap item pertanyaan mendapat skor tertinggi yakni: $4 \times 10 \times 25 = 1000$
- ✓ Apabila setiap item pertanyaan mendapat skor terendah yakni: $1 \times 10 \times 25 = 250$

Ket:

Skor tertinggi: 4

Skor terendah: 1

Jumlah responden: 25 responden

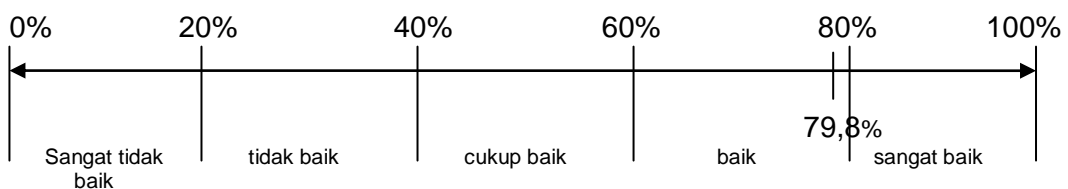
Jumlah skor data pengumpulan variabel X:

$$\text{Rata-rata skor ideal: } \frac{\text{Jumlah skor tertinggi}}{\text{Jumlah responden}} = \frac{1000}{25} = 40$$

Menurut 25 responden mengenai Penerapan SIMPEG, yakni:

$$\frac{\text{Jumlah skor variabel } x}{\text{Jumlah skor tertinggi}} \times 100\% = \frac{798}{1000} \times 100\% = 79,8\%$$

Dari hasil 79,8% yang diperoleh, secara kontinum dapat dibuatkan kategori sesuai teori Sugiyono.



Keterangan interpretasi skor :

Angka 0% - 20% = sangat buruk

Angka 21% - 40% = buruk

Angka 41% - 60% = cukup baik

Angka 61% - 80% = baik

Angka 81% - 100% = sangat baik

Dari perhitungan dan keterangan yang ada, dapat dianalisis bahwa penerapan SIMPEG di Kantor BKD Kota Palopo sudah masuk dalam kategori sangat baik dengan perhitungan yang dibuat oleh Sugiyono. Hal ini terlihat dari hasil analisis yang memperlihatkan persentase yang baik yakni 79,8%. Dengan demikian, proses Penerapan SIMPEG mulai dari pengumpulan data pegawai sampai pada pelaporan data yang telah menjadi informasi baru telah dilaksanakan dengan baik dan dengan standar yang baik pula sesuai indikator yang disampaikan oleh *Musanef*.

IV.3.2 Kinerja Pegawai Negeri

IV.3.2.1 Indikator Kinerja Pegawai Negeri

Dalam sebuah kinerja ada beberapa indikator yang dapat dikategorikan sebagai pengukur kinerja seseorang. Berdasarkan pengertian yang dikemukakan oleh *Bernardin dan Russel dalam Rosyidi (2007)*, terdapat 6 indikator yang ada dalam Kinerja yakni:

- *Quality* : menghasilkan sesuai standar
- *Quantity* : menghasilkan sesuai jumlah
- *Timeliness* : menyelesaikan tepat waktu
- *Cost Of Effectiveness* : penerapan sumber-sumber daya
- *Need Of Supervision* : tingkat ketelitian kerja
- *Interpersonal Input* : tingkat pembawaan diri

Keenam indikator tersebut yang kemudian dijadikan sebagai variabel terikat (Kinerja Pegawai Negeri) dalam penelitian ini. Berikut analisis statistik deskriptif mengenai indikator tersebut.

✓ **Quality**

Berikut penulis sajikan data mengenai tanggapan responden terhadap indikator *quality*. Dari indikator ini mengandung 2 pertanyaan yang disajikan satu per satu.

✓ Seberapa jelas data yang terkumpul

Berikut tanggapan responden dalam bentuk tabel

Tabel IV.21

Kejelasan Data Saat Pengumpulan Data

Item 12					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	c	1	4,0	4,0	4,0
	b	18	72,0	72,0	76,0
	a	6	24,0	24,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Sumber : *Olahan Data Primer, Maret 2016*

Dari data di atas dapat disimpulkan bahwa dari 25 responden yang ada, terdapat 1 responden atau 4 % mengatakan kurang jelas, 18 responden atau 72% mengatakan jelas dan 6 responden atau 24% mengatakan sangat jelas.

Berdasarkan data di atas dapat dikatakan bahwa saat pengumpulan data, para petugas pengumpul data kepegawaian dapat mengumpulkan data dengan jelas sehingga tidak membutuhkan waktu yang banyak untuk proses ini.

✓ Seberapa akurat penyelesaian masalah dalam proses penyimpanan data

Berikut data responden dalam bentuk tabel

Tabel IV.22

Penyelesaian Masalah dalam Proses Penyimpanan Data

Item 13					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	c	1	4,0	4,0	4,0
	b	18	72,0	72,0	76,0
	a	6	24,0	24,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Sumber : *Olahan Data Primer, Maret 2016*

Berdasarkan data di atas, dari 25 responden terdapat 1 responden atau 4% menjawab kurang cepat terhadap pertanyaan mengenai kecepatan penyelesaian masalah dalam penyimpanan data, 18 responden atau 72% menjawab cepat dan 6 responden atau 24% menjawab sangat cepat.

Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa kecepatan penyelesaian masalah sudah cukup baik terlihat dari kecepatan menyelesaikan masalah yang perlihatkan oleh 18 responden dan 6 responden yang mengatakan sangat cepat.

Selanjutnya akan disajikan frekuensi dari indikator *Quality* sebagai indikator awal pada sebuah kinerja seperti yang dikemukakan oleh *Bernardin dan Russel dalam Rosyidi (2007)* dan sesuai dengan kaidah metodologi penelitian.

Tabel IV.23

Frekuensi Indikator Quality

No	Pilihan Jawaban Responden	Frekuensi Jawaban Responden Per Indikator Pertanyaan Nomor		Jumlah	%
		12	13		
1	a	6	6	12	24%
2	b	18	18	36	72%
3	c	1	1	2	4%
4	d	0	0	0	0%
Total		25	25	50	100%

Sumber : Olahan Data Primer, Maret 2016

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa respon pegawai yang bekerja di bidang SIMPEG masih tergolong baik. Keadaan ini terlihat dari tanggapan dari 25 responden mengenai indikator *quality* yakni 24% menjawab pilihan “a”, 72% menjawab “b” dan 4% menjawab “c”.

Dapat disimpulkan bahwa indikator *quality* (menghasilkan sesuai standar) yang sesuai dikemukakan oleh *Bernardin dan Russel* sudah terlaksana dengan cukup baik di kantor BKD Kota Palopo sehingga peluang untuk mengembangkan lebih baik masih cukup besar.

✓ **Quantity**

Berikut penulis sajikan data mengenai tanggapan responden terhadap indikator *quantity*. Dari indikator ini mengandung 2 pertanyaan yang disajikan satu per satu.

- ✓ Seberapa banyak data yang bisa diperoleh dalam proses pengumpulan data

Berikut data responden dalam bentuk tabel

Tabel IV.24

Banyaknya Data yang bisa Diperoleh

Item 14					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	c	5	20,0	20,0	20,0
	b	20	80,0	80,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Sumber : *Olahan Data Primer, Maret 2016*

Berdasarkan tabel di atas, dari 25 responden yang ada, terdapat 5 responden atau 28% menjawab kurang dan 18 responden atau 72% menjawab cukup terhadap banyaknya data yang dapat diperoleh setiap pengumpulan data dilakukan.

Dari tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa tugas untuk mendapatkan data sudah dilakukan dengan baik. Hal ini terlihat dari respon dari pegawai yang dijadikan responden merasa bahwa sudah cukup banyak data yang bisa diperoleh setiap pengumpulan data.

- ✓ Berapa banyak data yang bisa diolah dalam masa pengerjaan SIMPEG setiap periode pencatatan.

Berikut data responden dalam bentuk tabel:

Tabel IV.25

Banyaknya Data Olahan Setiap Periode

Item 15					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	b	23	92,0	92,0	92,0
	a	2	8,0	8,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Sumber : *Olahan Data Primer, Maret 2016*

Dari tabel di atas, dapat diperoleh bahwa dari 25 responden yang ada, terdapat 23 responden atau 92% menjawab cukup banyak, 2 responden atau 8% menjawab sangat banyak.

Berdasarkan tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa para pegawai sudah menjalankan tugas dengan baik mengingat pengerjaan mengenai pengolahan data kepegawaian sudah dilaksanakan sesuai standar yang nampak dari jawaban para responden yang menjawab cukup banyak data olahan yang bisa diselesaikan.

Selanjutnya penulis menyajikan frekuensi indikator Quantity (menghasilkan sesuai jumlah) sebagai salah satu indikator seperti yang dikemukakan oleh *Bernardin dan Russel* yang dibuat sesuai kaidah metodologi riset.

Tabel IV.26

Frekuensi Indikator Quantity

No	Pilihan Jawaban Responden	Frekuensi Jawaban Responden Per Indikator Pertanyaan Nomor		Jumlah	%
		14	15		
1	a	0	2	2	4%
2	b	20	23	43	86%
3	c	5	0	5	10%
4	d	0	0	0	0%
Total		25	25	50	100%

Sumber : Olahan Data Primer, Maret 2016

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa pada indikator *Quantity*, dari 25 responden yang ada terdapat 4% menjawab pilihan “a”, 86% menjawab pilihan “b” dan 10% menjawab pilihan “c”.

Berdasarkan data dalam tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa dalam indikator quantity (menghasilkan sesuai jumlah) sudah berjalan dengan baik di Kantor BKD Kota Palopo. Nampak pada respon pegawai yang memberikan tanggapan atas 2 pertanyaan yang terdapat pada indikator ini.

✓ **Timeliness**

Berikut ini akan disajikan data mengenai tanggapan responden mengenai indikator *Timeliness*. Indikator ini mengandung 2 pertanyaan yang akan disajikan satu per satu.

- ✓ Apakah pengolahan data diselesaikan tepat waktu

Berikut data responden dalam bentuk tabel:

Tabel IV.27

Penyelesaian Pengolahan Data Tepat Waktu

Item 16					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	d	1	4,0	4,0	4,0
	c	5	20,0	20,0	24,0
	b	19	76,0	76,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Sumber : Olahan Data Primer, Maret 2016

Berdasarkan tabel diatas, dari 25 responden terdapat 1 responden atau 4% mengatakan sangat lambat, 5 responden atau 20% mengatakan lambat dan 19 responden atau 76% mengatakan tepat waktu.

Dari tabel di atas, ketepatan waktu para pegawai yang bekerja di bidang SIMPEG masih tergolong baik dengan persentase pilihan responden pada pilihan tepat waktu yakni 76%. Namun patut diperhitungkan pula bahwa ada responden yang mengatakan lambat bahkan sangat lambat yakni masing-masing 4% dan 20%, sehingga harus lebih ditingkatkan lagi proses pengolahan data sehingga dapat dilaksanakan dengan tepat waktu bahkan diharapkan lebih awal.

- ✓ Apakah waktu yang diberikan untuk menyelesaikan proses Penerapan SIMPEG sudah cukup

Berikut data responden dalam bentuk tabel:

Tabel IV.28

Pemberian Jangka Waktu Pelaksanaan SIMPEG per Periode

Item 17					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	c	4	16,0	16,0	16,0
	b	21	84,0	84,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Sumber : Olahan Data Primer, Maret 2016

Berdasarkan tabel di atas, dari 25 responden terdapat 3 responden atau 12% mengatakan kurang cukup dan 22 responden atau 88% mengatakan sudah cukup.

Dari tabel data tersebut dapat disimpulkan bahwa waktu yang diberikan oleh lembaga dalam hal ini BKD Kota Palopo sudah cukup untuk menyelesaikan tugas SIMPEG bagi para pegawai yang bekerja dalam pelaksanaan pendataan pegawai.

Selanjutnya penulis menyajikan frekuensi indikator Timeliness (menghasilkan tepat waktu) sebagai salah satu indikator seperti yang dikemukakan oleh *Bernardin dan Russel* yang dibuat sesuai kaidah metodologi riset.

Tabel IV.29

Frekuensi Indikator Timeliness

No	Pilihan Jawaban Responden	Frekuensi Jawaban Responden Per Indikator Pertanyaan Nomor		Jumlah	%
		16	17		
1	a	0	0	0	0%
2	b	19	21	40	80%
3	c	5	4	9	18%
4	d	1	0	1	2%
Total		25	25	50	100%

Sumber : Olahan Data Primer, Maret 2016

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa dari 25 responden yang memberi tanggapan terdapat 8% menjawab pilihan “b”, 18% menjawab pilihan “c” dan 2% menjawab pilihan “d”.

Dapat disimpulkan bahwa dari indikator Timeliness (menghasilkan tepat waktu) pilihan responden lebih dominan menjawab pilihan b sehingga pekerjaan yang dilaksanakan dalam hal ini pelaksanaan SIMPEG sangat bergantung pada waktu yang diberikan sehingga kinerja mereka dapat diukur sesuai dengan pekerjaan yang ada. Namun secara keseluruhan, tugas yang dilaksanakan pegawai yang bekerja dalam bidang SIMPEG sudah cukup baik dan menyelesaikan tugas tepat pada waktunya.

✓ **Cost Of Effectiveness**

Berikut ini akan disajikan data mengenai tanggapan responden mengenai indikator Cost Of Effectiveness. Indikator ini mengandung 3 pertanyaan yang akan disajikan satu per satu.

- ✓ Apakah biaya yang diberikan untuk proses pelaksanaan SIMPEG sudah cukup

Berikut data responden dalam bentuk tabel

Tabel IV.30

Pemakaian Biaya Dalam Pelaksanaan SIMPEG

Item 18					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	d	1	4,0	4,0	4,0
	c	6	24,0	24,0	28,0
	b	15	60,0	60,0	88,0
	a	3	12,0	12,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Sumber : Olahan Data Primer, Maret 2016

Berdasarkan tabel di atas, dari 25 responden terdapat 1 responden atau 4% yang mengatakan sangat tidak cukup, 6 responden atau 24% mengatakan kurang cukup, 15 responden atau 60% mengatakan cukup dan 3 responden atau 12% mengatakan lebih dari cukup.

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa dari responden yang memberi jawaban sebagian besar memilih jawaban dengan pemberian biaya yang sudah cukup untuk pelaksanaan SIMPEG sehingga tugas ini bisa dilakukan dengan maksimal. Namun patut juga diperhitungkan bahwa sebagian responden mengatakan kurang cukup bahkan ada yang menjawab sangat tidak cukup

dengan masing-masing persentase 4% dan 24% sehingga patut pula diperhitungkan.

- ✓ Apakah peralatan dari kantor (komputer, mobilisasi, ATK) yang disediakan sudah cukup untuk pelaksanaan SIMPEG?

Berikut data responden dalam bentuk tabel

Tabel IV.31

Penyediaan Peralatan Kantor untuk Proses Penerapan SIMPEG

Item 19					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	c	1	4,0	4,0	4,0
	b	20	80,0	80,0	84,0
	a	4	16,0	16,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Sumber : Olahan Data Primer, Maret 2016

Berdasarkan tabel di atas, dari 25 responden yang memberikan tanggapannya terhadap penyediaan peralatan oleh kantor untuk proses Penerapan SIMPEG terdapat 1 responden atau 4% yang menjawab kurang cukup, 20 responden atau 80% mengatakan cukup dan 4 responden atau 16% yang mengatakan lebih dari cukup.

Dari data di atas dapat disimpulkan bahwa penyediaan peralatan untuk proses Penerapan SIMPEG di kantor BKD Kota Palopo sudah cukup baik. Hal ini nampak pada respon pegawai yang bekerja di bagian SIMPEG yang sebagian besar menjawab pertanyaan dengan jawaban cukup.

- ✓ Bagaimana pengolahan data yang sudah terkumpul dengan metode komputerisasi

Berikut data responden dalam bentuk tabel:

Tabel IV.32

Pengolahan Data dengan Komputer

Item 20					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	b	18	72,0	72,0	72,0
	a	7	28,0	28,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Sumber : Olahan Data Primer, Maret 2016

Dari tabel di atas, dari 25 responden yang ada terdapat 18 responden atau 72% mengatakan cepat pada pengolahan data dengan komputer bahkan terdapat 7 responden atau 28% mengatakan sangat cepat.

Dapat disimpulkan bahwa pengolahan data dengan komputer dan dengan sistem yang ada sudah cukup cepat. Namun, dengan perkembangan zaman sekarang ini pelayananpun harus sebaiknya ditingkatkan demi terlaksananya pelayanan dengan standar yang baik dan memenuhi tingkat efektivitas dan efisiensi yang baik.

Selanjutnya akan disajikan indikator frekuensi Cost Of Effectiveness (penerapan sumber-sumber daya) sebagai salah satu indikator seperti yang dikemukakan oleh *Bernardin dan Russel* yang dilaksanakan sesuai metodologi riset:

Tabel IV.33

Frekuensi Indikator Cost Of Effectiveness

No	Pilihan Jawaban Responden	Frekuensi Jawaban Responden Per Indikator Pertanyaan Nomor			Jumlah	%
		18	19	20		
1	a	3	4	7	14	18,7%
2	b	15	20	18	53	70,7%
3	c	6	1	0	7	9,3%
4	d	1	0	0	1	1,3%
Total		25	25	25	75	100%

Sumber : Olahan Data Primer, Maret 2016

Berdasarkan tabel di atas, dari indikator Cost Of Effectiveness terdapat 18,7% menjawab pilihan “a”, 70,7% menjawab pilihan “b”, 9,3% menjawab pilihan “c” dan 1,3% menjawab pilihan “d”.

Keadaan di atas memperlihatkan bahwa Kinerja pegawai Negeri di Kantor BKD Kota Palopo dengan indikator Penerapan Sumber Daya, sudah cukup baik mengingat sebagian besar menjawab pilihan “b” yang dikategorikan sebagai pilihan cukup baik. Dengan demikian semakin meningkatnya sumber daya yang ada, maka diharapkan pula ada peningkatan pada kinerja sehingga lebih baik pekerjaan yang dilakukan oleh para pegawai dan pelayanan pun diharapkan dapat meningkat.

✓ **Need Of Supervision**

Berikut ini akan disajikan data mengenai tanggapan responden atas indikator *Cost Of Effectiveness*. Indikator ini mengandung 2 pertanyaan yang akan disajikan satu per satu.

- ✓ Bagaimana respon dari pimpinan ketika terjadi masalah saat pengumpulan data

Berikut data responden dalam bentuk tabel:

Tabel IV.34

Respon Pimpinan saat Terjadi Masalah dalam Pengumpulan Data

Item 21					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	b	22	88,0	88,0	88,0
	a	3	12,0	12,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Sumber : Olahan Data Primer, Maret 2016

Dari tabel di atas, dari 25 responden yang memberikan tanggapannya terdapat 22 responden atau 88% memberi jawaban cepat dan 3 responden atau 12% memberi jawaban sangat cepat.

Berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa respon pimpinan sudah cukup baik dalam pelaksanaan tugas SIMPEG yang dilakukan oleh pegawai sehingga masalah yang ada dapat diminimalisir. Respon pimpinan ini pula dapat menjadi bantuan bagi setiap pegawai dalam menyelesaikan tugas pencatatan SIMPEG.

- ✓ Bagaimana pengawasan oleh lembaga dalam pelaksanaan pencatatan SIMPEG

Berikut data responden dalam bentuk tabel:

Tabel IV.35

Pengawasan Lembaga dalam Proses Penerapan SIMPEG

Item 22					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	b	21	84,0	84,0	84,0
	a	4	16,0	16,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Sumber : Olahan Data Primer, Maret 2016

Dari tabel di atas, dari 25 responden yang ada terdapat 21 responden atau 84% menjawab cukup baik terhadap pengawasan lembaga terhadap pelaksanaan SIMPEG dan selebihnya yakni 4 responden atau 16% menjawab sangat baik.

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa pengawasan lembaga dalam hal ini BKD Kota Palopo sudah baik karena memberi perhatian pada berjalannya pelaksanaan SIMPEG. Hal ini nampak pada jawaban responden yang memberikan tanggapan cukup baik dengan persentase 88%.

Selanjutnya akan ditampilkan data frekuensi indikator kelima dari variabel Kinerja Pegawai Negeri yakni Cost Of Effectiveness (penerapan sumber-sumber daya) sebagai salah satu indikator seperti yang dikemukakan oleh *Bernardin dan Russel* yang dilaksanakan sesuai metodologi riset:

Tabel IV.36

Frekuensi Indikator Need Of Supervision

No	Pilihan Jawaban Responden	Frekuensi Jawaban Responden Per Indikator Pertanyaan Nomor		Jumlah	%
		21	22		
1	a	3	4	7	14%
2	b	22	21	43	86%
3	c	0	0	0	0%
4	d	0	0	0	0%
Total		25	25	50	100%

Sumber : Olahan Data Primer, Maret 2016

Dari tabel di atas, terdapat 14% responden yang memilih jawaban “a” dan 96% memilih jawaban “b”. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dari indikator Cost Of Effectiveness (penerapan sumber-sumber daya) dapat disimpulkan bahwa pegawai yang bekerja di bidang SIMPEG di BKD Kota Palopo sudah menjalankan tugas mereka dengan baik dengan memanfaatkan sumber-sumber daya yang ada sehingga kinerja mereka dapat meningkat. Keadaan ini nampak pada respon dari 25 responden yang memilih jawaban “a” dan “b” yang masuk dalam kategori sangat baik dan baik.

✓ **Interpersonal Input**

Berikut ini akan disajikan data mengenai tanggapan responden atas indikator Interpersonal Input. Indikator ini mengandung 2 pertanyaan yang akan disajikan satu per satu.

- ✓ Bagaimana koordinasi dengan pegawai lain dalam proses penyimpanan data.

Berikut data responden dalam bentuk tabel.

Tabel IV.37

Koordinasi dengan Pegawai Lain dalam Proses Penyimpanan Data

Item 23					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	c	4	16,0	16,0	16,0
	b	16	64,0	64,0	80,0
	a	5	20,0	20,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Sumber : Olahan Data Primer, Maret 2016

Berdasarkan tabel di atas, dari 25 responden yang memberikan tanggapan terdapat 1 responden atau 4% yang mengatakan kurang cepat dan 24 responden atau 96% mengatakan cepat.

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa koordinasi antarpegawai dalam Kantor BKD Kota Palopo sudah cukup baik. Hal ini dampak pada 96% responden mengatakan sudah cukup cepat koordinasi para pegawai dalam hal penyimpanan data yang memungkinkan data dapat dimuat dengan cepat pula.

- ✓ Bagaimana kerja sama pegawai ketika mengalami masalah dalam pelaksanaan tugas SIMPEG

Berikut data responden dalam bentuk tabel.

Tabel IV.38

**Kerja Sama Pegawai dalam Penyelesaian Masalah Penerapan
SIMPEG**

Item 24					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	b	20	80,0	80,0	80,0
	a	5	20,0	20,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Sumber : Olahan Data Primer, Maret 2016

Berdasarkan tabel di atas, dari 25 responden yang ada terdapat 20 responden atau 80% yang mengatakan sudah cukup baik dan 5 responden atau 20% mengatakan sangat baik.

Dari tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa dari jawaban atas kerja sama pegawai dalam menangani Penerapan SIMPEG sudah cukup baik mengingat 96% pegawai mengatakan baik sehingga dalam pelaksanaan tugas SIMPEG kerja sama antar pegawai dapat terjalin dengan baik sehingga memudahkan dalam penanganan masalah SIMPEG.

Selanjutnya akan ditampilkan data frekuensi indikator keenam dari Variabel Kinerja Pegawai Negeri yakni Interpersonal Input (tingkat pembawaan diri) sebagai salah satu indikator seperti yang dikemukakan oleh *Bernardin dan Russe* yang dianalisis sesuai metodologi riset:

Tabel IV.39

Frekuensi Indikator Interpersonal Input

No	Pilihan Jawaban Responden	Frekuensi Jawaban Responden Per Indikator Pertanyaan Nomor		Jumlah	%
		23	24		
1	a	5	5	10	20%
2	b	16	20	36	72%
3	c	4	0	4	8%
4	d	0	0	0	0%
Total		25	25	50	100%

Sumber : Olahan Data Primer, Maret 2016

Berdasarkan tabel di atas, respon pegawai yang memilih jawaban “a” yakni 20%, responden yang memilih jawaban “b” yakni 72% dan yang memilih jawaban “c” yakni 8%.

Dari tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa dari indikator Interpersonal Input yang mengandung makna pembawaan diri, para pegawai sudah melaksanakannya dengan baik. Keadaan ini nampak pada pilihan dengan persentase yang paling besar terdapat pada pilihan jawaban “b” yang menggambarkan suatu keadaan yang cukup baik. Pembawaan diri setiap pegawai sudah baik mengingat penyelesaian masalah dan koordinasi satu sama lain sudah memperlihatkan keadaan yang baik.

IV.3.2.2 Analisis Variabel Kinerja Pegawai Negeri

Setelah dilakukan analisis validitas terhadap variabel Kinerja Pegawai Negeri (Y) dari 13 item instrumen, maka yang valid ada 11 instrumen. Maka analisisnya adalah sebagai berikut:

- ✓ Apabila setiap item pertanyaan mendapat skor tertinggi yakni: $4 \times 11 \times 25 = 1100$
- ✓ Apabila setiap item pertanyaan mendapat skor terendah yakni: $1 \times 11 \times 25 = 275$

Ket:

Skor tertinggi: 4

Skor terendah: 1

Jumlah responden: 25 responden

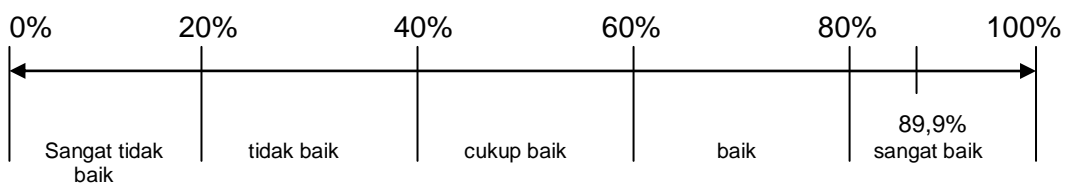
Jumlah skor data pengumpulan variabel Y:

$$\text{Rata-rata skor ideal: } \frac{\text{Jumlah skor tertinggi}}{\text{Jumlah responden}} = \frac{1100}{25} = 44$$

Menurut 25 responden mengenai Kinerja Pegawai Negeri, yakni:

$$\frac{\text{Jumlah skor variabel Y}}{\text{Jumlah skor tertinggi}} \times 100\% = \frac{989}{1100} \times 100\% = 89,9\%$$

Dari hasil 89,9% yang diperoleh, secara kontinum dapat dibuatkan kategori sesuai teori Sugiyono.



Keterangan interpretasi skor :

Angka 0% - 20% = sangat buruk

Angka 21% - 40% = buruk

Angka 41% - 60% = cukup baik

Angka 61% - 80% = baik

Angka 81% - 100% = sangat baik

Dari perhitungan dan keterangan yang ada, dapat dianalisis bahwa Kinerja Pegawai Negeri di Kantor BKD Kota Palopo yang dikaitkan dengan penerapan SIMPEG sudah masuk dalam kategori sangat baik dengan perhitungan yang dibuat oleh Sugiyono. Keadaan ini nampak dari hasil analisis yang memperlihatkan persentase nilai yang sangat baik yakni 89,9%. Dengan demikian, pengukuran Kinerja Pegawai Negeri melalui indikator yang disampaikan oleh *Bernardin dan Russel dalam Rosyidi (2007)* yakni Quality, Quantity, Timeliness, Cost Of Effectiveness, Need Of Supervision dan Interpersonal Input telah terlaksana dengan baik dan dengan standar yang baik pula.

IV.4 Pengujian Hipotesis

IV.4.1 Uji Koefisien Korelasi

Uji Koefisien Korelasi dibuat dengan maksud untuk mengetahui tingkat keeratan hubungan yang dimiliki antarvariabel dalam sebuah penelitian. Hubungan variabel Penerapan SIMPEG (X) dan Kinerja Pegawai Negeri (Y) bersifat:

- ✓ Positif artinya jika x naik, maka y naik
- ✓ Negatif artinya jika x naik, maka y turun

Dalam penelitian ini digunakan aplikasi SPSS untuk proses pengujiannya. Uji koefisien korelasi ini menggunakan uji koefisien korelasi *product moment*. Berikut pengujian korelasinya dengan SPSS 21.

Tabel IV. 40
Koefisien Korelasi *Product Moment*

Correlations			
		Penerapan SIMPEG	Kinerja Pegawai Negeri
Penerapan SIMPEG	Pearson Correlation	1	,630**
	Sig. (2-tailed)		,001
	N	25	25
Kinerja Pegawai Negeri	Pearson Correlation	,630**	1
	Sig. (2-tailed)	,001	
	N	25	25

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

Sumber : Olahan Data Primer, Maret 2016

Berdasarkan tabel di atas dapat diberikan 2 interpretasi, yakni nilai signifikansi dan korelasi.

- ✓ Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa antara Penerapan SIMPEG (x) dan Kinerja Pegawai Negeri (y) nilai signifikansi $0,001 < 0,005$ yang berarti terdapat korelasi yang signifikan. (Berdasarkan nilai signifikansi: $< 0,05$ terdapat korelasi)
- ✓ Berdasarkan tabel di atas, terdapat hubungan positif sebesar 0,630 antara Penerapan SIMPEG (X) dan Kinerja Pegawai Negeri (Y). Dapat diperbandingkan dengan tabel berikut:

Tabel IV.41
Pedoman untuk memberikan interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono, 2010

Berpedoman pada tabel di atas, maka antara Penerapan SIMPEG (X) dan Kinerja Pegawai Negeri (Y) terdapat koefisien korelasi yang kuat karena menunjukkan angka 0,630 yang berada pada interval antara 0,60-0,799 yang mengacu pada korelasi yang kuat.

Nilai korelasi x dan y sebesar 0,630, memiliki arti bahwa terdapat korelasi yang kuat antara Penerapan SIMPEG dan Kinerja Pegawai Negeri dengan arah positif. Dari tabel tersebut memperlihatkan r_{hitung} sebesar 0,630 lebih besar dari r_{tabel} sebesar 0,396.

Ketentuan jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka H_o ditolak dan H_a diterima, namun jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ H_o diterima dan H_a ditolak. Oleh karena itu, sesuai data di atas, karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka H_o ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa terdapat hubungan yang kuat antara Penerapan SIMPEG (x) dan Kinerja Pegawai Negeri (y) di Kantor BKD Kota Palopo.

Ket: $H_o : \rho = 0$ (tidak ada kesesuaian/hubungan)

$H_a : \rho \neq 0$ (ada kesesuaian/hubungan)

IV.4.2 Uji Koefisien Determinan

Uji Koefisien Determinan digunakan untuk menjelaskan besarnya nilai persentasi pengaruh antar variabel dalam hal ini variabel Penerapan SIMPEG (x) terhadap Variabel Kinerja Pegawai Negeri (y). Berikut adalah Model Summary dengan pengolahan menggunakan SPSS 21:

Tabel IV.42
Koefisien Determinan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,630 ^a	,397	,371	2,641
a. Predictors: (Constant), Penerapan SIMPEG				

Sumber : *Olahan Data Primer, Maret 2016*

Pada tabel di atas diperlihatkan besarnya nilai korelasi (R) yaitu 0,630. Nilai Koefisien Determinasinya adalah hasil dari penguadratan R (R Square) yakni sebesar 0,397 yang mengandung pengertian bahwa kontribusi pengaruh Penerapan SIMPEG terhadap Kinerja Pegawai Negeri adalah sebesar 39,7%, sedangkan selebihnya dipengaruhi oleh variabel lain.

IV.4.3 Regresi Linear Sederhana

Analisis Regresi Linear Sederhana digunakan untuk memprediksi pengaruh antara variabel bebas Penerapan SIMPEG (X) dengan variabel terikat Kinerja Pegawai Negeri (Y). Rumus regresi linear sebagai berikut :

Rumus : $Y = a + bX$

Keterangan :

Y = Variabel Terikat

a = Konstanta Regresi

bX = Nilai turunan atau peningkatan variabel bebas.

Berdasarkan hasil pengolahan data Analisis Regresi Linear Sederhana melalui SPSS versi 21, maka diperoleh nilai (a) dan (b), yaitu :

Tabel IV. 43
Regresi Linear Sederhana

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19,730	5,122		3,852	,001
	Penerapan SIMPEG	,621	,160	,630	3,892	,001
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai Negeri						

Sumber : Olahan Data Primer, Maret 2016

Berdasarkan tabel di atas maka diperoleh nilai $a = 19,730$ dan $b = 0,621$. Persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 19,730 + 0,621X$$

Ket:

Y = Kinerja Pegawai Negeri

X = Penerapan SIMPEG

a = Konstanta sebesar 19,730, artinya jika nilai penerapan SIMPEG di Kantor BKD Kota Palopo (X) nilainya 0, maka nilai Kinerja Pegawai Negeri Kantor BKD Kota Palopo sebesar 19,730.

b = Koefisien Regresi sebesar 0,621, artinya jika penerapan SIMPEG di Kantor BKD Kota Palopo (X) mengalami kenaikan 1, maka Kinerja Pegawai Negeri di Kantor BKD Kota Palopo mengalami kenaikan sebesar 0,621.

Telah diperoleh hasil perhitungan penerapan SIMPEG (X) sebesar 79,8 persen, maka dibuat persamaan regresinya adalah:

$$Y = a + bX$$

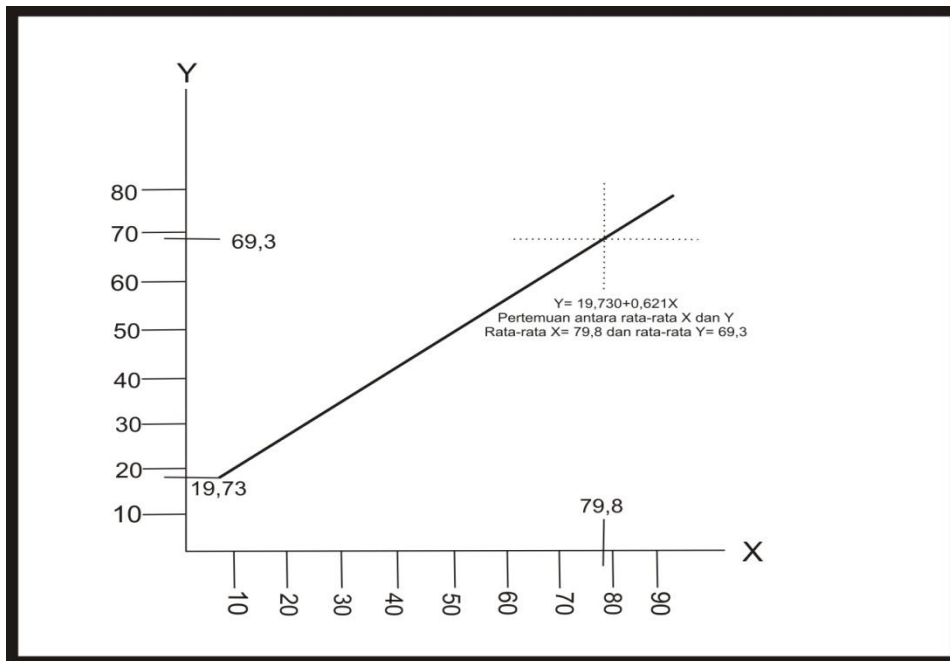
$$Y = 19,730 + 0,621(79,8)$$

$$Y = 19,730 + 49,556$$

$$Y = 69,3$$

Dari persamaan di atas, dapat dilihat garis regresi berdasarkan bersamaan yang telah diperoleh:

Gambar IV.2
Garis Regresi



Sumber : Olahan Data Primer, Maret 2016

IV.5 Interpretasi Hasil Penelitian

Berdasarkan uji coba yang telah dilakukan di atas, diketahui interpretasi dari penelitian yang berjudul *Pengaruh Penerapan SIMPEG Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Di Kantor BKD Kota Palopo*, yaitu untuk menguji koefisien korelasi dengan ketentuan bahwa jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$, maka H_a diterima dan H_o ditolak. Begitupun sebaliknya jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$, maka H_a ditolak dan H_o diterima. Dengan berdasar pada penghitungan di atas, maka diperoleh $r_{hitung} 0,630 > r_{tabel} 0,396$, maka H_a diterima dan H_o ditolak yang berarti terdapat koefisien korelasi yang berarti.

Selanjutnya, dalam penghitungan besarnya pengaruh Penerapan SIMPEG (X) terhadap Kinerja Pegawai Negeri (Y) maka digunakan rumus koefisien determinan (R Square) $Cd=r^2 \times 100\% = 0,630^2 \times 100\% = 39,7\%$. Hal ini berarti bahwa besarnya pengaruh Penerapan SIMPEG terhadap Kinerja Pegawai Negeri di kantor BKD Kota Palopo adalah 39,7%, sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang dalam hal ini tidak diteliti oleh peneliti.

Tahap berikutnya adalah melakukan prediksi besaran pengaruh variabel Penerapan SIMPEG (X) terhadap Variabel Kinerja Pegawai Negeri (Y) dengan analisis linear sederhana menggunakan rumus $Y = a + bX$. Dari perhitungan yang telah dilakukan diperoleh konstanta yakni nilai $a = 19,730$ yang berarti bahwa jika nilai penerapan SIMPEG di Kantor BKD Kota Palopo (X) nilainya 0, maka nilai Kinerja Pegawai Negeri Kantor BKD Kota Palopo sebesar 19,730. Sementara nilai koefisien regresi yakni $b = 0,621$, artinya jika penerapan SIMPEG di Kantor BKD Kota Palopo (X) mengalami kenaikan 1, maka Kinerja Pegawai Negeri di Kantor BKD Kota Palopo mengalami kenaikan sebesar 0,621. Oleh karena itu dari persamaan tersebut diperoleh persamaan, yakni $Y=19,730+0,621X$.

Pada penghitungan sebelumnya diperoleh hasil bahwa skor instrumen pada variabel X adalah :

Apabila setiap item pertanyaan mendapat skor tertinggi yakni: $4 \times 10 \times 25=1000$, apabila setiap item pertanyaan mendapat skor terendah yakni: $1 \times 10 \times 25= 250$ (4=Skor tertinggi, skor 1=terendah, 10=jumlah instrumen valid dan jumlah responden: 25 responden). Jumlah skor pengumpulan variabel X adalah 798. Dengan demikian diperoleh nilai penerapan SIMPEG adalah $798 : 1000 = 0,798$ atau dengan persentase sebesar 79,8%.

Dari perhitungan variabel Y, diperoleh hasil yakni:

Apabila setiap item pertanyaan mendapat skor tertinggi yakni: $4 \times 11 \times 25 = 1100$, dan apabila setiap item pertanyaan mendapat skor terendah yakni: $1 \times 11 \times 25 = 275$ (4=Skor tertinggi, skor 1=terendah, 11=jumlah instrumen valid dan jumlah responden: 25 responden). Jumlah skor pengumpulan variabel Y adalah 989. Dengan demikian diperoleh nilai Kinerja Pegawai Negeri adalah $989 : 1100 = 0,89$ atau dengan persentase sebesar 89,9%.

Bab V

Penutup

V.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka penulis akan memberikan kesimpulan mengenai penelitian ini yang berjudul *Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) Terhadap Kinerja Pegawai Negeri di Kantor BKD Kota Palopo*, yakni bahwa:

1. Penerapan SIMPEG di Kantor BKD Kota Palopo sudah berjalan dengan baik. Keadaan baik ini terkait dengan indikator yang digunakan dalam menilai keberlangsungan pelaksanaan SIMPEG yang tercantum dalam kuesioner. Dari data yang ada, diperoleh bahwa dari 25 responden yang memberikan responnya didapatkan hasil 79,8% yang berdasarkan teori Sugiyono berada dalam kategori baik. Keadaan baik ini bagi pimpinan BKD Kota Palopo pada umumnya dan petugas pelaksanaan SIMPEG pada khususnya, semestinya menjaga keadaan baik ini agar penerapan SIMPEG dapat konsisten berada dalam kategori baik dan bahkan bisa lebih meningkat lagi.
2. Besaran pengaruh Penerapan SIMPEG (X) terhadap Kinerja Pegawai Negeri (Y) yakni sebesar 0,630. Nilai ini berdasarkan tabel interpretasi Sugiyono berada pada interval kuat, yang berarti bahwa antara Penerapan SIMPEG (X) dan Kinerja Pegawai Negeri (Y) terdapat tingkat hubungan yang kuat. Nilai ini dalam koefisien determinannya memiliki nilai sebesar 0,397 yang mengandung pengertian bahwa kontribusi pengaruh Penerapan SIMPEG terhadap Kinerja Pegawai

Negeri adalah sebesar 39,7%, sedangkan selebihnya dipengaruhi oleh variabel atau faktor lain di luar SIMPEG,

V.2 Saran

Dengan berdasar pada hasil penelitian Pengaruh Penerapan SIMPEG terhadap Kinerja Pegawai Negeri di Kantor BKD Kota Palopo yang telah dilakukan, maka penulis memberikan saran yang dapat membantu pelaksanaan SIMPEG ini agar berjalan dengan lebih baik.

- ✓ Dalam hal pengumpulan data diharapkan adanya pengawasan dari BKD Kota Palopo agar proses berjalannya pengumpulan data dapat telaksana dengan cepat sehingga memudahkan Bidang Pengolahan Data dan Informasi untuk selanjutnya memproses data yang telah ada.
- ✓ Penyediaan sarana dan prasarana yang menunjang dalam hal penyimpanan data seperti penyediaan komputer, pembenahan aplikasi *data base* yang digunakan dan penambahan tenaga pegawai pada Bidang Pengolahan Data dan Informasi agar bidang ini mampu menaikkan kualitas kerjanya sehingga kinerjaapun dapat semakin meningkat yang membuat penyampaian informasi dapat lebih efisien dan efektif.
- ✓ Kolaborasi kerja antarbidang dalam Kantor BKD Kota Palopo harus lebih ditingkatkan untuk membuat suatu sistem kerja yang baik sehingga data-data tentang kepegawaian dapat terorganisir dengan baik yang nantinya menghasilkan kinerja yang tidak hanya pada bidang masing-masing melainkan memberi citra baik pada Kantor BKD Kota Palopo yang mampu memberikan pelayanan prima untuk daerahnya.

- ✓ Semboyan dari Bidang Pengolahan Data dan Informasi yakni ***“Telitilah Saat Input Data. 1 Kesalahan=1001 Masalah”***. Semboyan ini harus terus menjadi langkah awal dalam pengimputan data oleh para pegawai agar proses pengimputan lebih fokus dan teliti sehingga mampu menghasilkan data yang lebih akurat dan terpercaya.

Daftar Pustaka

Buku:

- Ahmad Badu, Nelman Edy, Adnan Nasution, *Modul Mata Kuliah Electronic Government (E-Govt)*, Makassar 2013
- Amirin, Drs. Tatang M, *Pokok-Pokok Teori Sistem*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2010
- Badan Kepegawaian Daerah Kota Palopo, *Profil Kepegawaian Pemerintah Kota Palopo 2015*, Bidang Pengolahan Data dan Informasi Kepegawian, 2015
- Bacal, Robert, *Performance Management*, Gramedia Pustaka, Jakarta, 2001
- Basuki Sulisty, *Metode Penelitian*, Wedatama Widya Sastra, Jakarta, 2006
- Hasan, Iqbal, *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*, Bumi Aksara, Jakarta, 2006
- Isa, Irwan, *Reengineering Sistem Informasi*, Graha Ilmu, Yogyakarta, 2012
- Kumorotomo, Wahyudi., Subando Agus Margono, *Sistem Informasi Manajemen Dalam Organisasi-Organisasi Publik*, Gadjadara University Press, Yogyakarta 2004
- McLeod, Raymond, Jr., George P. Schell, *Management Information System (Sistem Informasi Manajemen)*, Salemba Empat, Jakarta 2008
- Moekijat, Drs, *Pengantar Sistem Informasi Manajemen*, Mandar Maju, Bandung 2005
- Muis, Saludin, *Pemikiran Teori Organisasi & Manajemen antara Sun Tzu & Kini*, Graha Ilmu, Yogyakarta, 2007
- Nelman, Hasniati, *Modul Mata Kuliah Sistem Informasi Manajemen*, Makassar 2013
- Siagian, Sondang P, *Sistem Informasi Manajemen*, Bumi Aksara, Jakarta 2014
- Indonesia-LAN RI, *Sistem Administrasi Negara Republik Indonesia*, Haji Masagung, Jakarta, 1994
- Sugiyono, *“Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D”* (Bandung: Alfabeta, 2011),

Zainal Mustafa EQ, *"Mengurai Variabel Hingga Instrumentasi"* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2009)

Sunyoto, Drs. Danang., S.H., SE., M.M., *Sistem Informasi Manajemen*, CAPS (Centre of Academic Publishing Service), Yogyakarta, 2014

Tutabri, Tata, S.Kom,MM, *Sistem Informasi Manajemen*, Andi, Yogyakarta, 2005

Peraturan Perundang-undangan

Keputusan Menteri Dalam Negeri N0.17 tahun 2000

UU No 43 tahun 1999 tentang Pokok-pokok Kepegawaian

Lainnya

Azzahra, Mutia, *Sistem Informasi Manajemen melalui E-Performance pada Kantor Wilayah Ditjen Sulsebarta di Kota Makassar*, Skripsi Administrasi Publik Universitas Hasanuddin, Makassar, 2014

Ayu Astari, Rizky, *"Pemanfaatan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) untuk Kebutuhan Diklat di Kabupaten Sidenreng Rappang"*, Skripsi Administrasi Publik Universitas Hasanuddin, Makassar, 2012

Maeyasari, Erna, *"Pengaruh Efektivitas Penerapan Absensi Finger Print Terhadap Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Lebak"*, Skripsi Ilmu Administrasi Negara Universitas Sultan Ageng Tirtayasa, Serang 2012

Respiratory.usu.ac.id, *"Analisis Pengaruh Penerapan sistem Informasi Manajemen"*

www.spssindonesia.com

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Laurensius J pasanda
Tempat/ Tgl.Lahir : Makassar, 27 Juli 1992
Agama : Katolik
Alamat di Makassar : Taman Sudiang Indah Blok G2 No.14
No. Telepon : 0853 2536 8765
Orang Tua :
Ayah : Robertus Pasanda (Alm)
Ibu : Peronika



Riwayat Pendidikan

- ❖ SD : SDN 279 Tabah, Kec. Walenrang Timur, Kab. Luwu (1998-2004)
- ❖ SMP : SMP Frater Disamakan Palopo (2004-2007)
- ❖ SMA : SMA Katolik Cenderawasih, Makassar (2008-2011)
- ❖ Universitas : Universitas Hasanuddin, Jurusan Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (2012-2016)

Riwayat Pengalaman Organisasi :

- ❖ Anggota Departemen Minat dan Bakat HUMANIS FISIP UNHAS (2013-2015)
- ❖ Anggota Divisi Kerohanian PMKO FISIP UNHAS (2013-2014)
- ❖ Anggota Divisi Kerohanian KMK UNHAS (2012-2013)
- ❖ Koordinator Divisi Kerohanian KMK UNHAS (2013-2014)
- ❖ Ketua KMK UNHAS (2014-2015)

L
A
M
P
I
R
A
N

Dokumentasi



Koridor Kantor BKD Kota Palopo



Ruangan Sekretaris BKD Kota Palopo



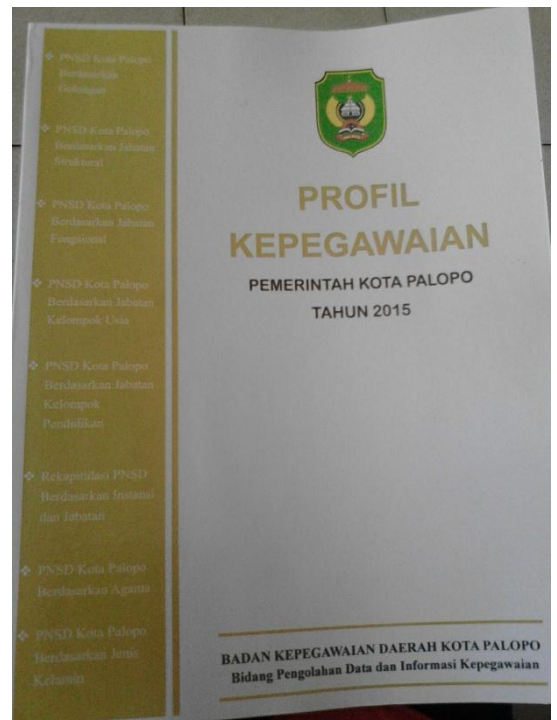
Ruangan Pengolahan Data dan Informasi Kepegawaian



Ruangan Sub Bagian Umum Kepegawaian



Semboyan Bagian Pengolahan Data dan Informasi Kepegawaian



Buku Karya Bagian Pengolahan Data dan Informasi Kepegawaian



Visi dan Misi BKD Kota Palopo



Struktur Organisasi BKD Kota Palopo

Nilai Angket/Kuesioner

No. Resp.	Nomor Butir Angket																								Skor Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	
1	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	62
2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	68
3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	1	2	2	3	3	3	3	3	3	60
4	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	66
5	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	2	4	71
6	2	2	1	3	3	2	3	4	3	3	2	3	3	2	3	3	2	1	3	3	3	3	3	4	64
7	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	67
8	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	80
9	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	68
10	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	75
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72
12	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	61
13	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	74
14	3	2	3	3	4	3	4	3	3	4	2	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	77
15	3	2	3	3	4	3	4	3	3	4	2	3	3	2	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	72
16	3	2	3	3	4	3	4	3	3	4	2	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	77
17	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	81
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72
19	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	73
20	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	77
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	77
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	68
23	3	3	1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	69
24	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	76
25	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	80

Hasil SPSS (Nilai Validitas)

Correlations																										
	item _1	item_ 2	item _3	item _4	item _5	item _6	item _7	item _8	item _9	item _10	item _11	item _12	item _13	item _14	item _15	item _16	item _17	item _18	item _19	item _20	item _21	item _22	item _23	item _24	skor_ total	
item _1	Pearson Correlation	1	,449 [*]	,471 [*]	,367	,278	,400	,176	-	,204	,167	,350	,333	,500 [*]	,204	,000	,154	,445 [*]	,354	,379	,364	,251	,223	,546 [*]	,204	,633 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		,024	,017	,071	,179	,047	,399	,038	,328	,426	,086	,103	,011	,328	1,00	,463	,026	,083	,062	,074	,226	,285	,005	,328	,001
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
item _2	Pearson Correlation	,449	1	,296	,277	,005	,446	-	-	,367	-,060	,541 [*]	,090	,239	,440 [*]	-,097	,105	,344	,254	-,177	,202	,217	,056	,284	-,073	,418 [*]
	Sig. (2-tailed)	,024		,150	,181	,981	,026	,188	,569	,071	,776	,005	,669	,249	,028	,644	,617	,092	,221	,397	,332	,298	,790	,169	,728	,038
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
item _3	Pearson Correlation	,471	,296	1	,337	,373	,415	,324	-	,433	,471 [*]	,223	,354	,118	,144	,170	,239	,378	,417 [*]	,295	,103	,213	,252	,039	-,144	,582 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,017	,150		,099	,066	,039	,114	,200	,031	,017	,284	,083	,575	,491	,416	,249	,062	,038	,153	,625	,306	,224	,855	,491	,002
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
item _4	Pearson Correlation	,367	,277	,337	1	,440	,417	,613	,211	,449	,587 [*]	,323	,037	,587 [*]	,180	,026	,630 [*]	,206	,104	,025	,256	,586 [*]	,529 [*]	,156	,045	,673 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,071	,181	,099		,028	,038	,001	,312	,024	,002	,115	,862	,002	,390	,900	,001	,324	,622	,906	,217	,002	,007	,456	,831	,000
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
item _5	Pearson Correlation	,278	,005	,373	,440 [*]	1	,280	,658	,306	,340	,639 [*]	-,140	,361	,222	-,102	,311	,533 [*]	,282	,334	,689 [*]	-,024	,075	-,097	,355	-,068	,601 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,179	,981	,066	,028		,175	,000	,137	,096	,001	,504	,076	,286	,627	,130	,006	,172	,103	,000	,908	,720	,646	,082	,747	,001
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
item _6	Pearson Correlation	,400	,446 [*]	,415 [*]	,417 [*]	,280	1	,373	-	,163	,374	,381	,107	,374	,523 [*]	,077	,232	,421 [*]	,396 [*]	,225	,163	,499 [*]	,292	,454 [*]	-,196	,660 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,047	,026	,039	,038	,175		,067	,800	,435	,066	,060	,612	,066	,007	,714	,265	,036	,050	,280	,436	,011	,156	,023	,347	,000

	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	
item	Pearson	,176	-,272	,324	,613*	,658**	,373	1	,291	,216	,917*	-,133	,212	,388	-,043	,217	,345	,151	,224	,505*	-,023	,404*	,320	,266	-,173	,569**
_7	Correlation				*	**					*								*							
	Sig. (2-tailed)	,399	,188	,114	,001	,000	,067		,158	,300	,000	,525	,310	,055	,838	,299	,091	,472	,281	,010	,913	,045	,118	,200	,409	,003
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
item	Pearson	-	-,120	-,265	,211	,306	-	,291	1	,255	,292	-,140	-,125	,083	-,357	,060	,085	-,367	-,354	,057	-,327	,075	-,189	,014	-,153	-,035
_8	Correlation	,417								,053																
	Sig. (2-tailed)	,038	,569	,200	,312	,137	,800	,158		,218	,157	,504	,552	,692	,080	,775	,688	,071	,083	,787	,110	,720	,365	,948	,465	,868
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
item	Pearson	,204	,367	,433*	,449*	,340	,163	,216	,255	1	,408*	,429*	,408*	,408*	,250	,000	,565*	,273	,144	,232	,223	,000	,000	,167	,250	,590**
_9	Correlation																									
	Sig. (2-tailed)	,328	,071	,031	,024	,096	,435	,300	,218		,043	,032	,043	,043	,228	1,00	,003	,187	,491	,264	,285	1,00	1,00	,425	,228	,002
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
item	Pearson	,167	-,060	,471*	,587*	,639	,374	,917	,292	,408	1	-,070	,333	,333	,000	,181	,369	,178	,236	,455*	-,073	,352	,267	,245	-,204	,614**
_10	Correlation				*	**		**		*																
	Sig. (2-tailed)	,426	,776	,017	,002	,001	,066	,000	,157	,043		,739	,103	,103	1,00	,388	,069	,394	,257	,022	,730	,085	,197	,237	,328	,001
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
item	Pearson	,350	,541**	,223	,323	-	,381	-	-	,429	-,070	1	,105	,455*	,514*	-,114	,284	,402*	,173	-,207	,428*	,253	,299	,046	,129	,446*
_11	Correlation									*				*	*											
	Sig. (2-tailed)	,086	,005	,284	,115	,504	,060	,525	,504	,032	,739		,617	,022	,009	,588	,168	,046	,407	,321	,033	,222	,146	,828	,540	,026
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
item	Pearson	,333	,090	,354	,037	,361	,107	,212	-	,408	,333	,105	1	,167	,204	,181	,215	,401*	,471*	,644*	,291	-,151	,045	,245	,408*	,531**
_12	Correlation									*								*	*	*						
	Sig. (2-tailed)	,103	,669	,083	,862	,076	,612	,310	,552	,043	,103	,617		,426	,328	,388	,301	,047	,017	,001	,158	,472	,833	,237	,043	,006
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
item	Pearson	,500	,239	,118	,587*	,222	,374	,388	,083	,408	,333	,455*	,167	1	,204	-,120	,369	,178	,118	,076	,655*	,352	,267	,518*	,408*	,641**
_13	Correlation	*			*					*										*	*		*	*	*	*
	Sig. (2-tailed)	,011	,249	,575	,002	,286	,066	,055	,692	,043	,103	,022	,426		,328	,567	,069	,394	,575	,719	,000	,085	,197	,008	,043	,001

Reliability (Variabel Penerapan SIMPEG)

Case Processing Summary

		N	%
Valid		25	100,0
Cases Excluded ^a		0	,0
Total		25	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,824	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item_1	26,00	9,333	,518	,808
item_2	26,32	9,643	,351	,825
item_3	26,40	8,250	,595	,800
item_4	26,04	9,123	,669	,795
item_5	26,12	9,027	,494	,811
item_6	26,16	8,640	,582	,800
item_7	25,84	9,473	,505	,809
item_9	26,00	9,667	,525	,809
item_10	25,80	9,083	,608	,799
item_11	26,32	9,977	,320	,825

Reliability (Variabel Kinerja Pegawai Negeri)

Case Processing Summary

		N	%
Valid		25	100,0
Cases Excluded ^a		0	,0
Total		25	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,802	11

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item_12	30,08	8,160	,455	,787
item_13	30,08	8,077	,487	,784
item_14	30,48	8,510	,434	,790
item_16	30,56	8,090	,431	,791
item_17	30,44	8,257	,611	,776
item_18	30,48	6,843	,640	,766
item_19	30,16	8,640	,339	,798
item_20	30,00	8,083	,544	,779
item_21	30,16	8,890	,359	,797
item_22	30,12	8,777	,358	,796
item_23	30,24	7,690	,486	,786

Frequencies

		Statistics																							
		item	item	item	item	item	item	item	item	item	item	item	item	item	item	item	item	item	item	item	item	item	item	item	item
		_1	_2	_3	_4	_5	_6	_7	_8	_9	_10	_11	_12	_13	_14	_15	_16	_17	_18	_19	_20	_21	_22	_23	_24
N	Valid	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		3,00	2,68	2,60	2,96	2,88	2,84	3,16	2,92	3,00	3,20	2,68	3,20	3,20	2,80	3,08	2,72	2,84	2,80	3,12	3,28	3,12	3,16	3,04	3,20
Median		3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
Mode		3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Minimum		2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	1	2	3	3	3	2	3
Maximum		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4

Frequency Table

item_1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	b	3	12,0	12,0	12,0
	c	19	76,0	76,0	88,0
	d	3	12,0	12,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

item_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	b	9	36,0	36,0	36,0
	c	15	60,0	60,0	96,0
	d	1	4,0	4,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

item_3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
a	2	8,0	8,0	8,0
b	7	28,0	28,0	36,0
Valid c	15	60,0	60,0	96,0
d	1	4,0	4,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

item_4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
b	3	12,0	12,0	12,0
Valid c	20	80,0	80,0	92,0
d	2	8,0	8,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

item_5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
b	6	24,0	24,0	24,0
Valid c	16	64,0	64,0	88,0
d	3	12,0	12,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

item_6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid b	7	28,0	28,0	28,0
c	15	60,0	60,0	88,0
d	3	12,0	12,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

item_7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid b	1	4,0	4,0	4,0
c	19	76,0	76,0	80,0
d	5	20,0	20,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

item_8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid b	3	12,0	12,0	12,0
c	21	84,0	84,0	96,0
d	1	4,0	4,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

item_9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid b	2	8,0	8,0	8,0
c	21	84,0	84,0	92,0
d	2	8,0	8,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

item_10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid b	1	4,0	4,0	4,0
c	18	72,0	72,0	76,0
d	6	24,0	24,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

item_11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid b	8	32,0	32,0	32,0
c	17	68,0	68,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

item_12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid b	1	4,0	4,0	4,0
c	18	72,0	72,0	76,0
d	6	24,0	24,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

item_13

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid b	1	4,0	4,0	4,0
c	18	72,0	72,0	76,0
d	6	24,0	24,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

item_14

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid b	5	20,0	20,0	20,0
c	20	80,0	80,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

item_15

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid c	23	92,0	92,0	92,0
d	2	8,0	8,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

item_16

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid a	1	4,0	4,0	4,0
b	5	20,0	20,0	24,0
c	19	76,0	76,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

item_17

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid b	4	16,0	16,0	16,0
c	21	84,0	84,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

item_18

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
a	1	4,0	4,0	4,0
b	6	24,0	24,0	28,0
Valid c	15	60,0	60,0	88,0
d	3	12,0	12,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

item_19

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
b	1	4,0	4,0	4,0
Valid c	20	80,0	80,0	84,0
d	4	16,0	16,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

item_20

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
c	18	72,0	72,0	72,0
Valid d	7	28,0	28,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

item_21

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid c	22	88,0	88,0	88,0
d	3	12,0	12,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

item_22

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid c	21	84,0	84,0	84,0
d	4	16,0	16,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

item_23

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid b	4	16,0	16,0	16,0
c	16	64,0	64,0	80,0
d	5	20,0	20,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

item_24

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid c	20	80,0	80,0	80,0
d	5	20,0	20,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

Correlations

Correlations

		Penerapan_SI MPEG	Kinerja_Pegawai_Negeri
Penerapan_SIMPEG	Pearson Correlation	1	,630**
	Sig. (2-tailed)		,001
	N	25	25
Kinerja_Pegawai_Negeri	Pearson Correlation	,630**	1
	Sig. (2-tailed)	,001	
	N	25	25

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

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Penerapan_SI MPEG ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai_Negeri

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,630 ^a	,397	,371	2,641

a. Predictors: (Constant), Penerapan_SIMPEG

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	105,685	1	105,685	15,147	,001 ^b
Residual	160,475	23	6,977		
Total	266,160	24			

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai_Negeri

b. Predictors: (Constant), Penerapan_SIMPEG

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	19,730	5,122		3,852	,001
Penerapan_SIMPEG	,621	,160	,630	3,892	,001

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai_Negeri