

**EFEKTIVITAS PENERAPAN SISTEM INFORMASI MANAJEMEN
KEPEGAWAIAN (SIMPEG) DI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
PROVINSI BANTEN**

SKRIPSI

*Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
gelar Sarjana Ilmu Sosial dan Ilmu Politik pada Konsentrasi Manajemen Publik
Program Studi Ilmu Administrasi Negara*



Oleh:

Siti Chaerunnisa Tasya

6661131655

**ADMINISTRASI NEGARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS SULTAN AGENG TIRTAYASA**

2017

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Siti Chaerunnisa Tasya
NIM : 6661131655
Tempat tanggal lahir : Pandeglang, 23 September 1995
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul EFEKTIVITAS PENERAPAN SISTEM INFORMASI MANAJEMEN KEPEGAWAIAN (SIMPEG) DI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI BANTEN adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun yang dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila dikemudian hari skripsi ini terbukti mengandung unsur plagiat, maka gelar kesarjanaan saya bisa dicabut.

Serang, 16 Juni 2017



Siti Chaerunnisa Tasya

LEMBAR PERSETUJUAN

NAMA : SITI CHAERUNNISA TASYA
NIM : 6661131655
Judul Skripsi : EFEKTIVITAS PENERAPAN SISTEM INFORMASI
MANAJEMEN KEPEGAWAIAN (SIMPEG) DI BADAN
KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI BANTEN

Serang, Juni 2017

Skripsi ini telah disetujui untuk diujikan

Menyetujui,

Pembimbing I



Anis Fuad, M.Si

NIP.198009082006041002

Pembimbing II



Yeni Widyastuti, M. Si

NIP.197602102005012003

Mengetahui

Dekan FISIP UNTIRTA



DR. Agus Sjaafari, M.Si
NIP.197108242005011002


**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS SULTAN AGENG TIRTAYASA**

LEMBAR PENGEASAHAN SKRIPSI

Nama : Siti Chaerunnisa Tasya
NIM : 6661131655
Judul Skripsi : Efektivitas Penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten
Telah diujikan di hadapan Dewan Penguji Sidang Skripsi di Serang, Juni 2017 dan dinyatakan **LULUS**.

Serang, Juni 2017

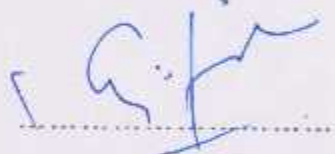
Ketua Penguji,
Arenawati, M.Si
NIP. 197004102006042001



Riny Handayani M.Si
NIP. 197601062006042007

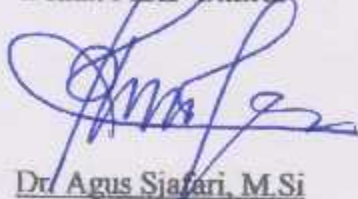


Anis Fuad, M.Si
NIP. 198009082006042007



Mengetahui,

Dekan FISIP Untirta



Dr. Agus Sjafari, M.Si
NIP. 197108242005011002

Ketua Program Studi,



Listyaningsih, M.Si
NIP. 197603292003122001

ABSTRAK

Siti Chaerunnisa Tasya. NIM: 6661131655. Tahun 2017. *Efektivitas Penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten. Program Studi Ilmu Administrasi Negara. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik. Universitas Sultan Ageng Tirtayasa. Pembimbing I: Anis Fuad, M.Si. Pembimbing II: Yeni Widyastuti, M.Si.*

Kata Kunci: Efektivitas Penerapan, Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa efektif penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten. Permasalahan dari penelitian ini adalah: potensi dari SIMPEG yang belum digali lebih optimal lagi; Pegawai Negeri Sipil yang masih lamban dalam mengumpulkan data kepegawaian; dan proses peng-inputan data yang masih rumit. Metode penelitian ini adalah kuantitatif deskriptif. Subjek penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten. Penelitian ini menggunakan teori efektivitas dari Tangkilisan (2005:139) yang terdiri 5 indikator yaitu: pencapaian target; kemampuan adaptasi; kepuasan kerja; dan tanggung jawab. Pengumpulan data yaitu dengan menyebarkan kuesioner, observasi, dokumentasi, dan wawancara. Dalam menganalisa data, peneliti menggunakan uji hipotesis *t-test* satu sampel. Penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten sudah efektif, terdapat sebesar 68% dari angka maksimal yaitu 65%. Saran dari peneliti adalah untuk lebih menyederhanakan lagi keperluan data kepegawaian dengan menginput data terbaru saja, memproses peng-inputan data sesuai prosedur dan waktu yang telah ditentukan, dan memperbaiki menu dalam aplikasi terutama menu edit yang bisa dilakukan oleh seorang teknisi.

ABSTRACT

Siti Chaerunnisa Tasya. NIM: 6661131655. Year 2017. The Effectiveness of Human Resources Management Information System (SIMPEG) Application in The Regional Civil Service Agency Provincial Government Banten. Department of Public Administration. Faculty of Social and Political Studies. University of Sultan Ageng Tirtayasa. 1st Supervisor: Anis Fuad, M.Si. 2nd Supervisor: Yeni Widyastuti, M.Si.

Keywords: Human Resources Management Information System, Effectiveness of Application

This research is supposed to find out how effective the application of Human Resources Management Information System (SIMPEG) in The Regional Civil Service Agency Provincial Government Banten. This research's problems are: the potential of SIMPEG that is not optimal yet; the public servants themselves are not quite responsive in collecting human resources data; the process of inputting its data is still very complex. The method of this research is descriptive quantitative. The subject of this research is all public servants who work in The Regional Civil Service Agency Provincial Government Banten. This research used the theory of effectiveness by Tangkilisan (2005:139) that has 5 indicators there are: target achievement; adaptability; job satisfaction; and responsibility. Collecting the data is by distributing questionnaires, observing, reading documentations, and interviewing. In analyzing data, researcher used hypothesis testing one sample t-test. This research shows that the application of Human Resources Management Information System in The Regional Civil Service Agency Provincial Government Banten is already effective, the calculation obtained 68% of the maximum 65%. Researcher's suggestions are to make its process easier by inputting the latest data, to input data on time and is accorded by procedures, and to fix the menu especially the edit one that can be done by a technician.

KATA PENGANTAR

Puji syukur selalu kita panjatkan kehadirat Allah SWT, atas rahmat, berkah, dan karunia-Nya yang telah diberikan kepada kita semua. Shalawat serta salam senantiasa selalu tercurah kepada junjungan Nabi Besar Muhammad SAW. Kepada keluarga, sahabat, serta tak lupa juga kita yang selalu berusaha untuk beristiqomah untuk menjadi umat-Nya. Dan atas berkat dan rahmat-Nya pula, peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini.

Skripsi ini diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Sosial pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sultan Ageng Tirtayasa dengan judul “Efektivitas Penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten”. Hasil dari skripsi ini tentunya tidak lepas dari bantuan banyak pihak yang telah mendukung peneliti. Maka dengan ketulusan hati, peneliti ingin mengucapkan terimakasih banyak kepada pihak-pihak sebagai berikut:

1. Prof. Dr. H. Sholeh Hidayat, M.Pd selaku rektor Universitas Sultan Ageng Tirtayasa.
2. Dr. Agus Sjfari, M. Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sultas Ageng Tirtayasa.

3. Rahmawati, S.Sos, M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sultas Ageng Tirtayasa.
4. Iman Mukhroman, S.Sos, M.Si selaku Wakil Dekan II Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sultas Ageng Tirtayasa.
5. Kandung Sapto Nugroho, S.Sos, M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sultas Ageng Tirtayasa.
6. Listyaningsih, S.Sos, M.Si selaku Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sultas Ageng Tirtayasa.
7. Riswanda, Ph.D selaku Sekretaris Program Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sultas Ageng Tirtayasa.
8. Anis Fuad, S.Sos, M.Si sebagai Dosen Pembimbing I peneliti di Program Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sultas Ageng Tirtayasa.
9. Yeni Widyastuti, S.Sos, M.Si sebagai Dosen Pembimbing II peneliti di Program Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sultas Ageng Tirtayasa.
10. Juliannes Cadith, S.Sos, M.Si selaku Dosen Pembimbing Akademik yang senantiasa memberikan arahan kepada peneliti.
11. Semua Dosen dan Staf Jurusan Program Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sultas Ageng Tirtayasa.

12. Pak Dean selaku Kepala Sub Bidang Data dan Informasi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten dan Pak Syahrul yang telah membantu dan memberikan data yang dibutuhkan peneliti untuk penelitian selama ini secara transparan dan responsif.
13. Orangtuaku yang senantiasa memberikan dorongan, bantuan, dan dukungan serta doa yang ikhlas bagi anak mereka. Terutama Ibu, yang tanpa lelah mendampingi hingga sekarang, beliau merupakan alasan terbesarku untuk tetap semangat dalam mengerjakan skripsi ini.
14. Kakak-kakakku yang telah memberikan semangat dan dukungan tanpa henti kepada adikmu ini. Terimakasih Teh, Aa.
15. Sahabat-sahabatku, Tiar, Yunita, Nita, Tatu, Dira atas tawa dan dukungannya. Juga tak lupa Alm. Amalia Chaerunisa yang selama 3 tahun terakhir ini menjadi sahabat sekaligus saudara terbaikku.
16. *My virtual homie, Leigh, who is miles away yet you still can manage to amaze me by being so genuinely supportive no matter how annoying I am. Continuously telling me I'm kind even though I am clearly not. You're beyond adorable anyway.*
17. *Mark and his good friends for always keeping me company in the most amusing way to finish this. You are the actual straw to my berry. I can't believe myself writing your name on my research paper, but here it is. Pal, you better have your eye on this. And for the courageous words, thank you so much.*

18. Semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu dan telah membantu peneliti selama pembuatan skripsi ini. Terimakasih, semoga kita semua selalu berada dalam lindungan Allah AWT. Amin.

Selain itu, peneliti menyadari pula banyaknya kekurangan dari apa yang dipaparkan dan dibahas dalam skripsi ini. Maka dari itu, peneliti, dengan segala keterbukaan, kerendahan hati, dan kelapangan dada, bersedia menerima segala masukan, baik itu berupa saran, ataupun kritik yang dapat membangun peneliti dalam melangkah dan memutuskan, serta karya yang lebih baik dan bermanfaat lagi di kemudian hari.

Serang, Juni 2017

Peneliti

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
LEMBAR PERSETUJUAN	
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Identifikasi Masalah	13
1.3. Perumusan Masalah	13
1.4. Tujuan Penelitian	13
1.5. Manfaat Penelitian	13
1.6. Sistematika Penulisan	14
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	22
2.1. Deskripsi Teori	22
2.1.1. Pengertian Efektivitas	22
2.1.2. Indikator Efektivitas	26
2.1.3. Aspek Efektivitas	28
2.1.4. Sistem Informasi Manajemen	29
2.1.5. Aparatur Sipil Negara	37
2.1.6. Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian	38
2.2. Penelitian Sebelumnya	40

2.3. Kerangka Berfikir	45
2.4. Hipotesis Penelitian.....	46
BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN	47
3.1. Metode Penelitian	47
3.2. Tempat dan Waktu Penelitian	48
3.3. Populasi dan Sampel Penelitian	48
3.4. Variabel Penelitian	49
3.5. Teknik Pengumpulan Data	49
3.6. Kisi-kisi Instrumen Penelitian	49
3.7. Teknik Pengolahan dan Analisis Data	50
3.7.1. Uji Validitas	52
3.7.2. Uji Reliabilitas	53
3.7.3. Pengukuran Efektivitas	54
BAB 4 HASIL PENELITIAN	57
4.1. Deskripsi Objek Penelitian	57
4.1.1. Gambaran Umum BKD Provinsi Banten	57
4.1.2. Kedudukan Struktur dan Organisasi	57
4.1.3. Visi dan Misi BKD Provinsi Banten	59
4.2. Deskripsi Data	59
4.2.1. Identitas Responden	59
4.2.2. Uji Validitas dan Reliabilitas	62
4.2.3. Analisis Data	64
4.3. Pengujian Hipotesis	111

4.4. Interpretasi Hasil Penelitian	115
4.5. Pembahasan	117
BAB 5 PENUTUP	121
5.1. Kesimpulan	121
5.2. Saran	122

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Jumlah Pegawai di KP3B	6
Tabel 1.2. Rekapitulasi Kepangkatan Pegawai	10
Tabel 3.1. Kisi-Kisi Instrumen	50
Tabel 3.2. Tingkat Keefektivan	54
Tabel 3.3. Jadwal Penelitian	56
Tabel 4.1. Identitas Responden berdasarkan Jenis Kelamin	60
Tabel 4.2. Identitas Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir	60
Tabel 4.3. Identitas Responden berdasarkan Golongan	61
Tabel 4.4. Hasil Uji Validitas	62

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. <i>Flow Chart</i> SIMPEG	40
Gambar 2.2. Kerangka Berfikir	45
Gambar 4.1. Kurva Penerimaan dan Penolakan HIpotesis	96

DAFTAR DIAGRAM

Diagram 4.1	Tanggapan Responden mengenai Perencanaan Target Penerapan SIMPEG dengan Kondisi yang ada di Instansi	66
Diagram 4.2	Tanggapan Responden mengenai Penerapan SIMPEG Sudah Sesuai dengan Target yang Telah Ditetapkan	67
Diagram 4.3	Tanggapan Responden mengenai Penerapan SIMPEG Sudah Sesuai dengan Tujuan Organisasi yang Telah Ditetapkan	68
Diagram 4.4	Tanggapan Responden mengenai Penerapan SIMPEG dapat Memudahkan Pendataan Kepegawaian di Lingkungan Pemerintah Provinsi Banten	70
Diagram 4.5	Tanggapan Responden mengenai Komputer yang Digunakan Sudah Terstandarisasi dengan Baik	72
Diagram 4.6	Tanggapan Responden mengenai Sistem Aplikasi yang Digunakan dalam Penerapan SIMPEG Telah Sesuai dengan Ketentuan Fungsional	73
Diagram 4.7	Tanggapan Responden mengenai Program yang Digunakan Sesuai dengan Kebutuhan	75

Diagram 4.8	Tanggapan Responden mengenai Jumlah Operator dalam Penerapan SIMPEG Sesuai dengan Kebutuhan	76
Diagram 4.9	Tanggapan Responden mengenai Penetapan Operator dalam Penerapan SIMPEG Sesuai dengan Prosedur yang Berlaku	78
Diagram 4.10	Tanggapan Responden mengenai Jumlah Teknisi dalam Penerapan SIMPEG Sesuai dengan Kebutuhan	79
Diagram 4.11	Tanggapan Responden mengenai Tingkat Pendidikan Para Pegawai Sudah Sesuai dengan Jabatan yang Diemban oleh Pegawai Tersebut	81
Diagram 4.12	Tanggapan Responden mengenai Pendidikan dan Pelatihan mengenai SIMPEG Dapat Mempermudah Pegawai dalam Melaksanakan Tugas Kerja	82
Diagram 4.13	Tanggapan Responden mengenai Penerapan SIMPEG Selalu Disesuaikan dengan Perkembangan Teknologi	84
Diagram 4.14	Tanggapan Responden mengenai Penerapan SIMPEG di Provinsi Banten Sudah Baik Dibandingkan dengan Provinsi Lain	85
Diagram 4.15	Tanggapan Responden mengenai Perawatan dan Pemeliharaan Program Sering Dilakukan	87
Diagram 4.16	Tanggapan Responden mengenai Pegawai Tidak Pernah Mengalami Hambatan dalam Mengoperasikan Aplikasi SIMPEG	88

Diagram 4.17	Tanggapan Responden mengenai Pegawai Selalu Menggunakan Database yang Terdapat di Aplikasi SIMPEG Dalam Melaksanakan Kegiatan yang Berkaitan dengan Kepegawaian	90
Diagram 4.18	Tanggapan Responden mengenai Database Kepegawaian Selalu <i>Update</i> Sehingga Tercipta Data yang Akurat	91
Diagram 4.19	Tanggapan Responden mengenai Adanya SIMPEG dapat Memotivasi Pegawai dalam Melaksanakan Pekerjaan	92
Diagram 4.20	Tanggapan Responden mengenai Terdapat Pemberian Bonus Bagi Pegawai yang Memiliki Kinerja Baik	93
Diagram 4.21	Tanggapan Responden mengenai Tersedia Sarana yang Memadai Bagi Pegawai	95
Diagram 4.22	Tanggapan Responden mengenai Prasarana Sudah Sesuai dengan Kebutuhan	96
Diagram 4.23	Tanggapan Responden mengenai Sistem Insentif bagi Pegawai Telah Sesuai dengan Kebutuhan Pegawai	97
Diagram 4.24	Tanggapan Responden mengenai Terdapat Kesesuaian dalam Pemberian Sistem Insentif dengan Beban Kerja Setiap Pegawai	99
Diagram 4.25	Tanggapan Responden mengenai Pegawai Tidak Pernah Mengalami Kesulitan dalam Mengoperasikan Komputer	100
Diagram 4.26	Tanggapan Responden mengenai Infrastruktur Jaringan yang	

	Digunakan Memadai Bagi Pegawai untuk Melaksanakan Pekerjaan	101
Diagram 4.27	Tanggapan Responden mengenai Penerapan SIMPEG dapat Berjalan Efektif dengan Pegawai yang Non-Operator	103
Diagram 4.28	Tanggapan Responden mengenai Pada Umumnya Pegawai Telah Melakukan Tugas Kerja dengan Rasa Tanggung Jawab	104
Diagram 4.29	Tanggapan Respdnen mengenai Pengambilan Keputusan untuk Menyelesaikan Masalah Diiringi dengan Inisiatif Pegawai	105
Diagram 4.30	Tanggapan Responden mengenai Pegawai Berinisiatif untuk Mengambil Keputusan Apabila dalam Penerapan SIMPEG Mengalami Permasalahan	106
Diagram 4.31	Tanggapan Responden mengenai Penerapan SIMPEG Sesuai dengan Prosedur yang Berlaku	108
Diagram 4.32	Tanggapan Responden mengenai Penerapan SIMPEG Dapat Berjalan Efektif dengan Satu Operator Setiap SKPD	109
Diagram 4.33	Tanggapan Responden mengenai Teknisi Sering Melakukan Perawatan dan Pemeliharaan Program	110

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Globalisasi yang melanda di setiap belahan dunia telah memberikan dampak yang sangat besar terhadap proses kehidupan yang ada pada era ini. Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi yang merupakan salah satu pengaruh dari globalisasi telah menawarkan solusi untuk mempermudah akses sosialisasi yang dilakukan oleh masyarakat di kehidupan sehari-hari. Perkembangan ini pula tentunya merupakan sebuah tuntutan bagi masyarakat untuk tetap dapat memperoleh informasi yang akurat setiap waktunya.

Selain masyarakat umum, tentunya hal ini juga dapat mempengaruhi elemen pemerintahan sebagai tangan kendali sebuah negara. Di negara-negara maju, melakukan proses di dalam pemerintahan dengan memanfaatkan teknologi telah menghasilkan mekanisme birokrasi yang baru dan tentunya lebih efisien dan efektif. Teknologi tentunya dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan kinerja pemerintah dalam melayani masyarakat juga untuk dapat mempermudah pekerjaan yang dilakukan dengan melibatkan institusi pemerintah lainnya. Penggunaan teknologi informasi dan komunikasi bagi institusi lembaga pemerintahan untuk dapat berbagi informasi demi kemanfaatan publik dan memungkinkan terjadinya transaksi secara *online* dan untuk mendorong pelaksanaan demokrasi.

Penerapan teknologi didalam lingkungan pemerintahan juga sedang digalakkan oleh Pemerintah Indonesia dalam upaya menciptakan pemerintahan yang akuntabel, transparan, dan mendengarkan suara rakyat. Dasar hukum yang telah mengatur hal ini telah terpapar dalam beberapa keputusan, diantaranya adalah Panduan Pembangunan Infrastruktur Portal Pemerintah dan Panduan Manajemen Sistem Dokumen Elektronik Pemerintah. Kemudian pada tahun 2006, pemerintah membentuk Dewan Teknologi Informasi dan Komunikasi Nasional (Detiknas) yang berada dalam Keputusan Presiden No. 20/2006.

Ini merupakan hal mutlak yang harus dilakukan oleh pemerintah dalam menciptakan lingkungan yang kondusif dalam menghadapi era globalisasi. Pemerintah pada era ini diminta untuk dapat lebih responsif terhadap permintaan masyarakat dalam memperbaiki kinerja birokrasi dan administrasinya agar mutu pelayanan kepada masyarakat dapat pula berjalan dengan keinginan mereka. Pemerintah juga dituntut untuk dapat mengambil keputusan-keputusan yang berkualitas agar dapat bersaing dengan pemerintahan negara-negara lainnya.

Salah satu program yang memanfaatkan teknologi informasi sebagai unsur yang penting didalamnya dan sedang dilaksanakan pemerintah Indonesia dalam mendukung penerapan demokrasi adalah Sistem Informasi Manajemen atau yang biasa disingkat SIM. Sistem Informasi Manajemen adalah sebuah bidang terapan yang mendapatkan para perhatian pelaku bisnis sejak Teknologi Informasi (TI) pada tahun 1950-an. Pada awalnya penerapan Sistem Informasi Manajemen ditunjukkan untuk dapat melakukan

suatu hal dengan lebih efisien. Institusi akademis yang pertama kali mengkhususkan diri dalam bidang SIM adalah *Management Information System Research Center (MISRC)* di Universitas Minnesota (1968). Namun dengan adanya perkembangan zaman, Sistem Informasi Manajemen tidak lagi menjadi sebuah alat bagi para pebisnis untuk menjalankan perusahaannya, tapi juga dimanfaatkan pemerintah untuk kemanfaatan publik. Selain keterhubungannya dengan pelayanan kepada masyarakat, Sistem Informasi Manajemen juga mempunyai kemanfaatan bagi kegiatan yang dilakukan antar lembaga atau organisasi pemerintah. Dengan bantuan teknologi informasi, kemungkinan besar akan terjadinya koordinasi antar organisasi pemerintah tersebut. Komunikasi dan adanya motivasi untuk berbagi informasi akan menambah erat koordinasi antar organisasi pemerintah.

Dalam pelaksanaan didalam tatanan pemerintahan di Indonesia baik pusat maupun daerah juga menggunakan Sistem Informasi Manajemen agar dapat mempermudah proses dan akses pelayanan, salah satunya adalah Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian atau SIMPEG. 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*".

Sistem Manajemen Kepegawaian atau yang biasa disingkat SIMPEG sendiri diperlukan oleh pemerintah daerah karena SIMPEG dapat memudahkan mekanisme kepegawaian yang meliputi pendataan pegawai, pengolahan data, prosedur, tata kerja, sumber daya manusia dan teknologi informasi untuk menghasilkan informasi yang cepat, lengkap dan akurat dalam rangka mendukung administrasi kepegawaian khususnya di Pemerintah Daerah. Dalam Undang-Undang Dasar 1945 diterangkan bahwa daerah di Indonesia dibagi menjadi daerah provinsi dan daerah provinsi dibagi lagi menjadi daerah yang lebih kecil. Daerah-daerah tersebut bersifat otonom atau bersifat administratif. Artinya daerah-daerah tersebut menjalankan pemerintahan atau urusan rumah tangganya sendiri namun sesuai aturan yang telah ditetapkan. Tujuan pemberian otonomi kepada daerah berorientasi kepada pembangunan yang meliputi semua aspek kehidupan di masyarakat, baik ekonomi, sosial, budaya, hukum, dan lain-lain. Dengan demikian, otonomi berarti kewajiban yang harus dilakukan oleh pemerintah daerah, daripada hak. Hal ini menunjukkan bahwa daerah harus melakukan kewajibannya secara penuh tanggung jawab demi tercapainya tujuan negara.

Hal tersebut menjadikan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian yang terdapat di lingkungan Pemerintahan Provinsi Banten menjadi salah satu pelaksanaan kebijakan yang dilakukan pemerintah daerah agar dapat membantu urusan kepegawaian daerah secara mandiri dan sifatnya aktual juga terstruktur. Ketentuan dari Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian berada di dalam Keputusan Menteri

dalam Negeri No. 17 Tahun 2000 tentang Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian Departemen dalam Negeri dan Pemerintahan Daerah. Dasar hukum SIMPEG lainnya yaitu Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 14 Tahun 2011 tentang Pedoman Pengembangan Database Pegawai Negeri Sipil.

Sistem Manajemen Informasi Kepegawaian telah diterapkan di seluruh tatanan pemerintahan di Indonesia, baik di pusat maupun di daerah. Dalam pelaksanaannya, SIMPEG dimaksudkan untuk dapat mendukung Sistem Manajemen yang rasional, mewujudkan data kepegawaian yang mutakhir, membantu kelancaran di bidang kepegawaian, dan lain sebagainya. Namun pada penerapannya memang harus diakui bahwa SIMPEG di instansi dan lembaga pemerintahan belum bisa berjalan sesuai dengan tujuannya yang ideal karena keterhubungannya dengan teknologi mempengaruhi elemen-elemen di pemerintahan yang membutuhkan adaptasi dan waktu yang tidak singkat.

Seperti halnya Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian yang diterapkan di lingkungan Pemerintahan Provinsi Banten, khususnya di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten. Data kepegawaian yang di input oleh bidang Data dan Informasi langsung masuk ke dalam *website* Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian Provinsi Banten yang terdiri dari seluruh pegawai di 37 SKPD di lingkungan Pemerintahan Provinsi Banten sehingga data kepegawaiannya bersifat terintegrasi.

Adapun data kepegawaian yang berada di lingkungan Pemerintahan Provinsi Banten akan di gambarkan dengan tabel dibawah ini:

Tabel 1.1.

**Jumlah Pegawai di Lingkungan Pemerintahan Provinsi Banten
Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

No.	Unit Kerja	Tingkat Pendidikan										Jumlah
		S3	S2	S1	D4	D3	D2	D1	SLTA	SLTP	SD	
1	Sekretariat Daerah	2	105	264	11	36	1	1	88	3	2	513
2	Sekretariat DPRD	0	15	61	3	5	0	0	13	7	1	105
3	Inspektorat	1	26	55	0	16	0	0	11	0	0	109
4	Badan Kesatuan Bangsa dan Politik	0	10	26	1	5	0	0	12	0	0	54
5	Badan Pendidikan dan Pelatihan	1	37	31	0	3	0	0	12	0	3	87
6	Badan Pemberdayaan Perempuan	0	17	34	0	4	0	1	12	1	0	69
7	Badan Perencanaan Pembangunan Daerah	0	22	40	0	4	1	1	7	0	0	75
8	Badan Koordinasi Penanaman Modal	0	16	20	1	4	0	0	16	0	1	58
9	Badan Lingkungan Hidup Daerah	0	11	48	0	7	0	0	15	1	1	83
10	Badan Kepegawaian Daerah	0	14	39	1	3	0	0	7	0	0	64
11	Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah	0	11	32	0	11	0	0	22	0	0	76
12	Badan Ketahanan Pangan dan Penyuluhan	0	21	33	1	15	0	0	12	0	0	82
13	Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah	0	13	28	1	4	0	0	6	1	0	53
14	Badan Penanggulangan Bencana Daerah	0	11	23	1	3	0	1	14	1	1	55
15	Satuan Polisi Pamong Praja	0	7	15	0	3	0	0	52	2	2	81
16	Rumah Sakit Umum Daerah Malingping	0	10	32	2	26	1	1	7	2	0	81
17	Rumah Sakit Umum Daerah Banten	0	23	75	2	63	0	1	7	0	0	171

18	Kantor Penghubung	0	2	15	1	2	0	0	3	0	0	23
19	DPPKD	0	67	203	5	36	1	3	55	0	0	370
20	Dinas Perhubungan dan KOMINFO	0	21	60	1	15	1	1	40	7	0	146
21	Dinas Perindustrian dan Perdagangan	0	22	55	0	14	0	0	19	2	1	113
22	Dinas Pertanian dan Peternakan	0	26	109	1	22	0	19	27	2	1	211
23	Dinas Bina Marga dan Tata Ruang	0	20	69	1	12	2	0	35	3	7	149
24	Dinas Kesehatan	1	20	80	2	29	0	1	11	0	0	144
25	Dinas Pertambangan dan Energi	0	18	49	0	7	0	0	22	2	1	99
26	Dinas Pendidikan	0	37	296	2	17	53	1	70	0	0	476
27	Dinas Kebudayaan dan Pariwisata	0	14	35	0	15	0	0	17	0	0	81
28	Dinas Kelautan dan Perikanan	0	9	58	7	16	0	0	23	0	0	113
29	Dinas Kehutanan dan Perkebunan	0	16	50	0	11	0	0	18	1	0	96
30	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi	0	15	76	1	6	1	0	20	0	0	119
31	Dinas Sosial	0	18	35	4	7	0	1	22	0	0	87
32	Dinas Pemuda dan Olahraga	1	15	30	0	4	0	0	15	0	0	65
33	Dinas Sumber Daya Air dan Pemukiman	0	18	65	0	14	0	0	33	3	3	136
34	Dinas Koperasi dan UMKM	0	11	27	0	5	0	0	10	1	0	54
35	Sekretariat Komisi Penyiaran Indonesia Daerah	0	4	9	0	0	0	0	3	0	0	16
36	Sekretariat DPP KORPRI	0	0	9	0	1	0	0	6	0	0	16
37	Sekretariat BKSP Jabodetabekjur	0	1	10	0	0	0	0	1	0	0	12
	Jumlah	6	723	2196	49	445	61	32	763	39	24	4342

Sumber: Website Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian Provinsi Banten, 2017

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa seluruh pegawai yang berada di lingkungan Pemerintahan Provinsi Banten berjumlah 4.342 orang yang terbagi ke dalam beberapa tingkat pendidikan mulai dari Sekolah Dasar sampai S3.

Adapun komponen utama dari Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian atau SIMPEG terdiri dari 4 komponen, diantaranya adalah Administrasi Sistem untuk memelihara data induk, misalnya data unit kerja dan Manajemen Pengguna yang berguna untuk memberikan hak-hak sesuai dengan jenis pengguna. Komponen yang kedua ialah Pelaporan Manajemen, data yang diperlukan misalnya jumlah pegawai; informasi pendidikan; informasi diklat yang pernah diikuti, diklat struktural maupun diklat fungsional; informasi jabatan dan juga pangkat. Komponen yang ketiga ialah *Data Entry* yang bertanggung jawab dalam memelihara data-data kepegawaian, seperti biodata pegawai; jabatan; pendidikan, dan lain-lain. Komponen yang keempat atau yang terakhir ialah Output yang menghasilkan keluaran-keluaran berupa cetakan yang berupa daftar nomatif, Surat Keputusan (SK), Kenaikan Gaji Berkala (KGB), dan lain-lain.

Kondisi yang ingin dicapai dari penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian ini, diantaranya adalah seluruh data yang dihasilkan oleh SIMPEG menjadi terpusat dan mengurangi kemungkinan manipulasi data, SIMPEG dapat berfungsi meningkatkan kinerja dan meningkatkan fungsi layanan terhadap SKPD, form isian data dapat dibangun secara terintegrasi sehingga memudahkan operator di masing-masing SKPD, juga mewujudkan data kepegawaian yang mutakhir dan

terintegrasi. Dari penjelasan tersebut, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten yang sedang mengolah data kepegawaian seluruh pegawai di lembaga pemerintahan daerah tersebut kedalam SIMPEG masih menghadapi beberapa masalah.

Pertama, kurangnya optimalisasi potensi aplikasi Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten yang sesungguhnya mempunyai banyak manfaat bagi kemudahan proses jenjang karier Pegawai Negeri Sipil. Pada dasarnya jenjang karier merupakan kenaikan pangkat atau jabatan Pegawai Negeri Sipil. Hal ini telah diatur di dalam Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang didalamnya terdapat kebijakan mengenai sistem kepegawaian dan mutasi. Dalam peraturannya, kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil dapat dilakukan setiap 4 tahun sekali. Di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten, penerapan jenjang karier masih bersifat manual, yaitu setiap Pegawai Negeri Sipil yang mengajukan kenaikan pangkat akan direkomendasikan oleh Badan Kepegawaian Daerah kepada Badan Kepegawaian Nasional sebagai pengambil keputusan.

Dalam proses ini, Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian tidak mempunyai banyak peran, adapun formasi Pegawai Negeri Sipil yang akan dan sudah naik pangkat terpapar di *website* Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian namun hanya sebagai *database* saja, bukan sebagai referensi dinas yang berkaitan dalam proses jenjang karier Pegawai Negeri Sipil. Tentunya hal tersebut disayangkan, karena data dalam aplikasi Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian dapat

dimanfaatkan oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten untuk proses-proses tersebut. Adapun data formasi Pegawai Negeri Sipil yang akan naik jabatan pada periode 2017 tersebut akan dijelaskan oleh tabel dibawah ini:

Tabel 1.2.

Rekapitulasi Pegawai Negeri Sipil yang Akan Naik Pangkat di Lingkungan Pemerintah Provinsi Banten Periode 2017:

No.	Unit Kerja	Jumlah PNS	No.	Unit Kerja	Jumlah PNS
1	Sekretariat Daerah	124	20	Dinas Perindustrian dan Perdagangan	28
2	Sekretariat DPRD	39	21	Dinas Pertanian dan Peternakan	36
3	Inspektorat	12	22	Dinas Bina Marga dan Tata Ruang	33
4	Badan Kesatuan Bangsa dan Politik	14	23	Dinas Kesehatan	30
5	Badan Pendidikan dan Pelatihan	1	24	Dinas Pertambangan dan Energi	19
6	Badan Pemberdayaan Perempuan	0	25	Dinas Pendidikan	39
7	Badan Perencanaan Pembangunan Daerah	0	26	Dinas Kebudayaan dan Pariwisata	14
8	Badan Koordinasi Penanaman Modal	14	27	Dinas Kelautan dan Perikanan	23
9	Badan Lingkungan Hidup Daerah	9	28	Dinas Kehutanan dan Perkebunan	21
10	Badan Kepegawaian Daerah	22	29	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi	17
11	Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah	10	30	Dinas Sosial	15
12	Badan Ketahanan Pangan dan Penyuluhan	12	31	Dinas Pemuda dan Olahraga	15
13	Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah	7	32	Dinas Sumber Daya Air dan Pemukiman	46
14	Badan Penanggulangan Bencana Daerah	15	33	Dinas Koperasi dan UMKM	9
15	Satuan Polisi Pamong Praja	7	34	Sekretariat Komisi Penyiaran Indonesia Daerah	3

16	Rumah Sakit Umum Daerah Malingping	9	35	Sekretariat DPP KORPRI	4
17	Rumah Sakit Umum Daerah Banten	19	36	Sekretariat BKSP Jabodetabekjur	4
18	Kantor Penghubung	7	37	Dinas Perhubungan dan KOMINFO	21
19	DPPKD	105			
	Jumlah	426		Jumlah	377

Sumber: *Website Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian Provinsi Banten, 2017*

Sedangkan untuk data Pegawai Negeri Sipil secara spesifik yang akan naik pangkat tahun 2017 di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten sendiri adalah sebagai berikut:

Tabel 1.3.

Rekapitulasi Pegawai Negeri Sipil yang Akan Naik Pangkat di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten Periode 2017:

No.	Unit Kerja	Golongan	
		IV	III
1	Sekretariat	1	5
2	Bidang Perencanaan dan Mutasi Pegawai	1	4
3	Bidang Pengembangan Sumberdaya Aparatur	1	2
4	Bidang Pembinaan dan Data Kepegawaian	-	3
Jumlah		3	14

Sumber: *Website Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian Provinsi Banten, 2017*

Dari data rekapitulasi diatas, badan pemerintahan yang berkaitan dapat menjadikannya sebagai referensi dalam proses jenjang karier Pegawai Negeri Sipil. Ini membuktikan bahwa potensi dari aplikasi Sistem Informasi Manajemen

Kepegawaian masih dapat digali lebih banyak lagi. Selain untuk jenjang karier pegawai, Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian juga bisa digunakan untuk mutasi, proses promosi maupun demosi Pegawai Negeri Sipil yang dapat menggunakan data kepegawaian yang ada dalam database sistem informasi ini.

Kedua, berdasarkan wawancara peneliti dengan Kepala Sub Bagian Data dan Informasi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten pada tanggal 26 Oktober 2016 bertempat di Kawasan Pusat Pemerintahan Provinsi Banten, permasalahan terjadi dalam pengumpulan arsip kepegawaian dari setiap Pegawai Negeri Sipil yang cenderung tidak lekas datanya untuk diinput. Menurut Kepala Sub Bagian Data dan Informasi di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten, data kepegawaian yang menjadi persyaratan dalam penginputan data di Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian tidak begitu dianggap penting oleh Pegawai Negeri Sipil karena merasa telah menyerahkan data kepegawaian untuk keperluan pendataan e-PU PNS tahun sebelumnya, sedangkan data kepegawaian yang dibutuhkan oleh SIMPEG berbeda, yaitu harus data kepegawaian terbaru dan lebih rinci, hanya mekanisme pendataannya saja yang mirip dengan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian.

Tentunya hal tersebut dapat menghambat proses penginputan data kepegawaian, juga mengakibatkan tidak akuratnya informasi kepegawaian yang ada di SIMPEG Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten. Sedangkan data kepegawaian bersifat dinamis atau cepat berubah, seperti adanya pegawai yang mutasi atau naik pangkat, jika datanya tidak cepat untuk diperbarui maka dapat mengakibatkan data kepegawaian yang cenderung *outdated*, juga dapat

mempengaruhi nilai keakuratan data kepegawaian. Permasalahan ini berpengaruh terhadap pencapaian target. Dengan adanya permasalahan tersebut, tujuan penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian yang merupakan media untuk menampung data-data kepegawaian yang terstruktur dan akurat tidak dapat terealisasi dengan baik.

Ketiga adalah proses pengalihan arsip tercetak ke arsip *digital* yang rumit karena diharuskan menginput data kepegawaian secara rinci kedalam SIMPEG. Setiap Pegawai Negeri Sipil diharuskan menginput data kepegawaian secara rinci ke dalam SIMPEG, maka proses ini tergolong rumit karena data yang wajib diinput bukan hanya data yang baru namun juga data atau berkas yang dimiliki oleh pegawai sejak mereka menjadi CPNS (Calon Pegawai Negeri Sipil) hingga diangkat menjadi PNS. Untuk berkas tercetaknya pun, masih banyak ditemukan data-data kepegawaian yang tidak lengkap atau penyimpanan arsip tercetak yang tidak rapi. Permasalahan ini didapatkan penulis berdasarkan observasi ketika melakukan program Magang pada bulan Agustus lalu dan telah dikonfirmasi oleh salah satu Pegawai Negeri Sipil di Bagian Data dan Informasi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten.

Keempat, masalah ini juga berkaitan dengan kemampuan adaptasi para pengelola data kepegawaian khususnya pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten yang mana bila ingin mewujudkan tujuan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian sebagai program pemerintah, maka harus dapat beradaptasi dengan perubahan yang ada. Kemampuan adaptasi yang dimaksud yaitu sejauh mana kemampuan Pegawai Negeri Sipil yang bertugas untuk menginput data kepegawaian

ke dalam Sistem Informasi Manajemen dapat memahami penggunaan teknologi yang terus berkembang. Untuk dapat membantu kemampuan beradaptasi Pegawai Negeri Sipil dalam menginput data kepegawaian tentunya diadakan Pendidikan dan Pelatihan oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten, namun direncanakannya Pendidikan dan Pelatihan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian pada bulan Desember lalu belum dapat terealisasi hingga saat ini.

Dalam melakukan upaya perbaikan pelayanan segala informasi kepegawaian di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten, tentunya banyak hal yang perlu diperhatikan demi terciptanya data kepegawaian yang disajikan dengan cepat dan akurat.

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih jauh tentang Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian di Lingkungandalam penelitian yang berjudul, **“Efektivitas Penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten”**

1.2. Identifikasi Masalah

- a) Kurangnya optimalisasi potensi aplikasi Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten.
- b) Pengumpulan arsip kepegawaian dari setiap Pegawai Negeri Sipil yang cenderung tidak lekas datanya untuk diinput yang dapat mengakibatkan tidak akuratnya informasi kepegawaian yang ada di SIMPEG itu sendiri.
- c) Proses pengalihan arsip tercetak ke arsip *digital* yang rumit karena diharuskan menginput data kepegawaian secara rinci kedalam SIMPEG.

1.3. Rumusan Masalah

- a) Seberapa tinggi efektivitas penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten?

1.4. Tujuan Penelitian

- a) Mengetahui seberapa tinggi efektivitas pelaksanaan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten.

1.5. Manfaat Penelitian

- a) 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.

b) Manfaat Praktis

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

1.6. Sistematika Penulisan

Pada penelitian ini, peneliti membagi pembahasan kedalam lima bab, dimana setiap bab di bagi atas beberapa sub-sub bab. Sistematika penulisannya sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Terdiri dari:

1.1 Latar Belakang Masalah

Menggambarkan ruang lingkup dan kedudukan masalah yang akan diteliti dalam bentuk uraian secara deduktif.

1.2 Identifikasi Masalah

Mengidentifikasi masalah dikaitkan dengan tema, topik, judul, dan fenomena yang akan diteliti.

1.3 Rumusan Masalah

Mendefinisikan permasalahan yang telah ditetapkan dalam bentuk definisi konsep dan definisi operasional.

1.4 Tujuan Penelitian

Mengungkapkan tentang sasaran yang ingin dicapai dengan dilaksanakannya penelitian, sejalan dengan isi dan rumusan masalah penelitian.

1.5 Manfaat Penelitian

Menjelaskan manfaat teoritis dan praktis temuan penelitian.

1.6 Sistematika Penulisan,

Berisi tentang sistematika penulisan penelitian.

BAB II DESKRIPSI TEORI DAN HIPOTESIS PENELITIAN

Terdiri dari:

2.1 Deskripsi Teori

Mengkaji berbagai teori dan konsep-konsep yang relevan dengan permasalahan dan variabel penelitian, kemudian menyusunnya secara teratur dan rapi yang digunakannya untuk merumuskan hipotesis.

2.2 Penelitian Terdahulu

Berisikan penelitian-penelitian yang fokusnya memiliki keterkaitan dengan fokus penelitian ini.

2.3 Kerangka Berfikir

Menggambarkan alur pikiran peneliti sebagai kelanjutan dari kajian teori untuk memberikan penjelasan kepada pembaca.

2.4 Hipotesis Penelitian

Merupakan jawaban sementara terhadap permasalahan yang akan diteliti, dan akan diuji kebenarannya.

BAB III METODE PENELITIAN

Terdiri dari:

3.1 Metode Penelitian

Menjelaskan metode yang digunakan dalam penelitian.

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Menjelaskan dimana lokasi penelitian tersebut dilakukan, terkait tempat dan jadwal penelitian ini dilaksanakan.

3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

Menjelaskan wilayah generalisasi atau proposal penelitian, penetapan besaran sampel dengan teknik pengambilan sampel serta rasionalisasinya,

3.4 Variabel Penelitian

Menjelaskan berapa banyak variabel yang ada didalam penelitian ini.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data menjelaskan mengenai cara mengumpulkan data yang dilakukan dalam penelitian.

3.6 Kisi-Kisi Instrumen

Menjelaskan bagaimana kisi-kisi instrumen yang peneliti buat dan sudah terbukti valid dan reliabel.

3.7 Teknik Pengolahan dan Analisis Data

Teknik analisi data menjelaskan mengenai cara menganalisa data yang dilakukan dalam penelitian

BAB IV HASIL PENELITIAN

4.1 Deskripsi Objek Penelitian

Menjelaskan tentang objek penelitian yang meliputi lokasi penelitian secara jelas, struktur organisasi, struktur populasi dari populasi atau sampel yang telah ditentukan serta hal lain yang berhubungan dengan objek penelitian.

4.2 Deskripsi Data

Menjelaskan hasil penelitian yang telah diolah dari data mentah dengan menggunakan teknik analisis data yang relevan.

4.3 Pengujian Hipotesis

Melakukan pengujian terhadap hipotesis dengan menggunakan teknik analisis data.

4.4 Interpretasi Hasil Penelitian

Melakukan penafsiran terhadap hasil akhir pengujian hipotesis. Walaupun hasil analisis statistik sendiri itu sudah merupakan suatu hasil kesimpulan namun belum memadai tanpa adanya interpretasi yang dikaitkan dengan rumusan masalah.

BAB V PENUTUP

Terdiri dari:

5.1 Kesimpulan

Menyimpulkan hasil penelitian yang diungkapkan secara jelas, singkat, dan mudah dipahami. Selain itu kesimpulan penelitian juga harus sejalan dan sesuai dengan permasalahan serta hipotesis penelitian.

5.2 Saran

Menjelaskan mengenai tindak lanjut dari sumbangan penelitian terhadap bidang yang diteliti baik secara teoritis maupun secara praktis.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Deskripsi Teori

2.1.1. Pengertian Efektivitas

Menurut Mardiasmo (2002:132) Efektivitas pada dasarnya berhubungan dengan pencapaian tujuan atau target kebijakan (hasil guna). Efektivitas merupakan hubungan antara keluaran dengan tujuan atau sasaran yang harus dicapai. Kegiatan operasional dikatakan efektif apabila proses kegiatan mencapai tujuan dan sasaran akhir kebijakan (*spending wisely*).

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, kata efektif mempunyai arti efek, pengaruh, akibat atau dapat membawa hasil. Jadi, efektivitas adalah keaktifan, daya guna, adanya kesesuaian dalam suatu kegiatan orang yang melaksanakan tugas dengan sasaran yang dituju. Efektivitas pada dasarnya menunjukkan pada taraf tercapainya hasil, sering atau senantiasa dikaitkan dengan pengertian efisien, meskipun sebenarnya ada perbedaan diantara keduanya. Efektivitas menekankan pada hasil yang dicapai, sedangkan efisiensi lebih melihat pada bagaiman cara mencapai hasil yang dicapai itu dengan membandingkan antara input dan outputnya (Siagian, 2001:24).

Menurut Siagian (2008: 4), efektivitas adalah pemanfaatan sumber daya, sarana dan prasarana dalam jumlah tertentu yang secara sadar ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah barang atas jasa kegiatan yang dijalankannya. Efektivitas menunjukkan keberhasilan dari segi tercapai tidaknya sasaran yang telah ditetapkan. Jika hasil kegiatan semakin mendekati sasaran, berarti makin tinggi efektivitasnya. Sejalan dengan pendapat tersebut, Abdurahmat (2008: 7), efektivitas adalah pemanfaatan sumber daya, sarana dan prasarana dalam jumlah tertentu yang secara sadar ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah pekerjaan yang tepat pada waktunya.

Agris dalam Tangkilisan (2005:139) berpendapat bahwa efektivitas organisasi ialah keseimbangan atau pendekatan secara optimal pada pencapaian tujuan. Kemampuan dan pemanfaatan tenaga manusia. Dengan demikian bahwa konsep tingkat efektivitas organisasi menunjuk pada tingkat jauh organisasi melakukan kegiatan atau fungsi-fungsi sehingga tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan menggunakan secara optimal alat-alat dan sumber-sumber yang ada. Ini berarti bahwa efektivitas organisasi menyangkut dua aspek, yaitu tujuan organisasi dan pelaksanaan fungsi atau cara untuk mencapai tujuan tersebut.

Menurut pendapat Mohmadi (2005:92) efektivitas merupakan hubungan antara output dengan tujuan, semakin besar kontribusi (sumbangan) output terhadap pencapaian tujuan, maka semakin efektif organisasi, program, atau kegiatan.

The Liang Gie dalam Halim (2004:166) mendefinisikan efektivitas sebagai berikut:

“Efektivitas adalah suatu keadaan yang terjadi sebagai akibat yang dikehendaki kalau seseorang melakukan sesuatu perbuatan dengan maksud tertentu dan menghendakinya, maka orang itu dikatakan efektif bila menimbulkan akibat atau mempunyai maksud sebagaimana yang dikehendakinya.”

Menurut Hasibuan (2005:77) efektivitas adalah tercapainya sasaran eksplisit atau implisit. Efektivitas yang dimaksud adalah tercapainya sasaran baik secara tertulis maupun dalam implementasinya.

Miller dalam Tangkilisan (2005:138) mengemukakan makna efektivitas adalah sebagai berikut:

“Efektivitas dimaksud sebagai tingkat seberapa jauh sistem sosial mencapai tujuannya. Efektivitas ini harus dibedakan dengan efisiensi. Efisiensi terutama mengandung pengertian perbandingan antara biaya dan hasil, sedangkan efektivitas secara langsung dihubungkan dengan pencapaian suatu tujuan.”

Atmosoeperto (2002:139) menyatakan “Efektivitas adalah melakukan hal yang benar, sedangkan efisiensi adalah melakukan hal secara benar, atau efektivitas adalah sejauh mana kita mencapai sasaran dan efisiensi adalah bagaimana kita mencampur segala sumber daya secara cermat.”

Efektivitas dalam kegiatan organisasi dapat dirumuskan sebagai tingkat perwujudan sasaran yang menunjukkan sejauh mana sasaran telah dicapai.

Sumaryadi (2005:105) berpendapat bahwa:

“Organisasi dapat dikatakan efektif bila organisasi tersebut dapat sepenuhnya mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Efektivitas umumnya dipandang sebagai tingkat pencapaian tujuan operatif dan operasional. Dengan demikian pada dasarnya efektivitas adalah tingkat pencapaian tujuan atau sasaran organisasional sesuai yang ditetapkan. Efektivitas adalah seberapa baik pekerjaan yang dilakukan, sejauh mana seseorang menghasilkan keluaran sesuai dengan yang diharapkan. Ini dapat diartikan, apabila sesuatu pekerjaan dapat dilakukan dengan baik sesuai dengan yang direncanakan, dapat dikatakan efektif tanpa memperhatikan waktu, tenaga dan yang lain.”

Sedangkan menurut Argis dalam Tangkilisan (2005:68) mengatakan bahwa *“Organizational effectiveness is balanced organization optimal emphasis upon achieving object solving competence and human energy utilization.”* atau dengan kata lain efektivitas organisasi adalah keseimbangan atau pendekatan secara optimal pada pencapaian tujuan, kemampuan dan pemanfaatan tenaga manusia.

Hall dalam Tangkilisan (2005::67) mengartikan bahwa efektivitas dengan tingkat sejauh mana suatu organisasi merealisasikan tujuannya, semua konsep tersebut hanya menunjukkan pada pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa efektivitas adalah suatu keadaan yang menunjukkan sejauh mana rencana dapat tercapai. Semakin banyak rencana yang dapat dicapai, semakin efektif pula kegiatan tersebut, sehingga kata efektivitas dapat juga diartikan sebagai tingkat keberhasilan yang dapat dicapai dari suatu cara atau usaha tertentu sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai. Media

pembelajaran bisa dikatakan efektif ketika memenuhi kriteria, diantaranya mampu memberikan pengaruh, perubahan atau dapat membawa hasil.

2.1.2. Indikator Efektivitas

Indikator efektivitas menggunakan jangkauan akibat dan dampak (*outcome*) dari keluaran (*output*) program dalam mencapai tujuan program. Semakin besar kontribusi output yang dihasilkan terhadap pencapaian tujuan atau sasaran yang ditentukan, maka semakin efektif proses kerja suatu unit organisasi.

Adapun indikator dari teori efektivitas oleh Gibson et. al. dalam Tangkilisan (2005:141) yaitu:

- 1) **Produktivitas**
Menggambarkan kemampuan organisasi untuk memproduksi jumlah dan mutu output yang sesuai dengan permintaan lingkungan. Ukuran ini berhubungan secara langsung dengan output yang dikonsumsi oleh pelanggan organisasi.
- 2) **Efisiensi**
Sebagai angka perbandingan (rasio) antara output dengan input, perbandingan antara keuntungan dan biaya atau dengan output dengan waktu merupakan bentuk umum dari ukuran ini.
- 3) **Fleksibilitas**
Sampai seberapa jauh organisasi dapat menanggapi perubahan intern dan ekstern. Kriteria ini berhubungan dengan kemampuan manajemen untuk menduga adanya perubahan dalam lingkungan maupun dalam organisasi itu sendiri.
- 4) **Keunggulan**
Yaitu menggambarkan kelebihan organisasi dibandingkan dengan organisasi lain. Kemampuan individu didalam organisasi tentunya diperhitungkan dan dapat menjadi keuntungan tersendiri bagi organisasi.
- 5) **Pengembangan**
Usaha pengembangan yang biasa adalah program pelatihan atau sosialisasi bagi tenaga manajemen/masyarakat dan non manajemen. Tetapi sekarang ini

pengembangan organisasi telah bertambah banyak macamnya dan meliputi sejumlah pendekatan psikologi dan sosiologi.

6) Kepuasan

Kepuasan dan semangat kerja adalah istilah yang serupa, yang menunjukkan sampai sejauh mana organisasi memenuhi kebutuhan para karyawan/masyarakat.

Sedangkan kriteria atau indikator daripada efektivitas (Tangkilisan, 2005:139)

yaitu diantaranya sebagai berikut:

- 1) Pencapaian Target: maksud pencapaian target disini diartikan sejauh mana target dapat ditetapkan organisasi dapat terealisasi dengan baik. Hal ini dapat dilihat dari sejauh mana pelaksanaan tujuan organisasi dalam mencapai target sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.
- 2) Kemampuan Adaptasi: keberhasilan suatu organisasi dilihat dari sejauh mana organisasi dapat menyesuaikan diri dengan perubahan-perubahan yang terjadi baik dari dalam maupun luar organisasi.
- 3) Kepuasan Kerja: suatu kondisi yang dirasakan oleh seluruh anggota organisasi yang mampu memberikan kenyamanan dan motivasi bagi peningkatan kinerja organisasi. Yang menjadi fokus elemen ini adalah antara pekerjaan dan kesesuaian imbalan atau sistem insentif yang diberlakukan bagi anggota organisasi yang berprestasi dan telah melakukan pekerjaan melebihi beban kerja yang ada.
- 4) Tanggung Jawab: organisasi dapat melaksanakan mandat yang telah diembannya sesuai dengan ketentuan yang telah dibuat sebelumnya, dan bisa menghadapi serta menyelesaikan masalah yang terjadi dengan pekerjaannya.

Efektivitas organisasi pada dasarnya adalah efektivitas individu para anggotanya didalam melaksanakan tugas sesuai dengan kedudukan dan peran mereka masing-masing dalam organisasi tersebut.

Untuk mengukur efektivitas dan efisiensi organisasi administratif seperti halnya organisasi pemerintah (birokrasi) bukanlah hal yang mudah. Dapat dikatakan jauh lebih mudah untuk mengukur efektivitas dan efisiensi organisasi swasta (seperti halnya organisasi bisnis), yang tujuan utamanya ialah profit (keuntungan) dan nilainya dapat dihitung karena berupa materi (uang).

2.1.3. Aspek-aspek Efektivitas

Aspek-aspek efektivitas berdasarkan pendapat Muasaroh (2010: 13), efektivitas dapat dijelaskan bahwa efektivitas suatu program dapat dilihat dari aspek-aspek antara lain: (1) Aspek tugas atau fungsi, yaitu lembaga dikatakan efektif jika melaksanakan tugas atau fungsinya, begitu juga suatu program pembelajaran akan efektif jika tugas dan fungsinya dapat dilaksanakan dengan baik dan peserta didik belajar dengan baik; (2) Aspek rencana atau program, yang dimaksud dengan rencana atau program disini adalah rencana pembelajaran yang terprogram, jika seluruh rencana dapat dilaksanakan maka rencana atau program dikatakan efektif; (3) Aspek ketentuan dan peraturan, efektivitas suatu program juga dapat dilihat dari berfungsi atau tidaknya aturan yang telah dibuat dalam rangka menjaga berlangsungnya proses kegiatannya. Aspek ini mencakup aturan-aturan baik yang berhubungan dengan guru maupun yang berhubungan dengan peserta didik, jika aturan ini dilaksanakan dengan baik berarti ketentuan atau aturan telah berlaku secara efektif; dan (4) Aspek tujuan atau kondisi ideal, suatu program kegiatan dikatakan efektif dari sudut hasil jika tujuan atau kondisi ideal program tersebut dapat dicapai.

Jadi, dapat dikatakan bahwa rencana merupakan salah satu aspek yang penting untuk mencapai tujuan organisasi yang efektif. Suatu pekerjaan juga dikatakan efektif jika memiliki tujuan dan pelaksanaan fungsi. Tujuan dan pelaksanaan fungsi dari suatu pekerjaan ditentukan di awal pekerjaan dimana tujuan berhubungan dengan

sasaran atau target yang akan dicapai dari organisasi tersebut. Sedangkan pelaksanaan fungsi terkait dengan cara untuk mencapai sasaran (tujuan) yang telah ditetapkan.

2.1.4. Sistem Informasi Manajemen

Menurut Kroeber (2013:7) bahwa “Sistem Informasi Manajemen mendukung terhadap aktivitas pengelolaan data informasi terutama berkaitan dengan sumber informasi, ketepatan informasi, arus informasi dan perluasan dalam proses pengumpulan informasi.”

Adapun sebuah sistem informasi manajemen mengandung elemen-elemen fisik menurut Davis (1992:3) dalam bukunya adalah sebagai berikut:

1. Perangkat keras komputer, terdiri atas komputer (pusat pengolah, unit masukan/keluaran, unit penyimpanan *file*) dan peralatan penyiapan data;
2. Perangkat lunak komputer
 - A. Sistem perangkat lunak umum, seperti sistem pengoperasian dan sistem manajemen data, yang memungkinkan pengoperasian sistem komputer.
 - B. Aplikasi perangkat lunak umum, seperti model analisis dan keputusan.
 - C. Program aplikasi yakni program yang secara spesifik dibuat untuk tiap aplikasi.
3. *Data base* (data yang tersimpan dalam media penyimpanan komputer)
4. Prosedur, komponen fisik karena prosedur disediakan dalam bentuk fisik seperti buku panduan dan instruksi.
5. Petugas pengoperasian, seperti operator komputer, analisis sistem, pembuat program, personalia pemyiapam data.

Sedangkan karakteristik Sistem Informasi Manajemen menurut Darmawan dan Fauzi (2013:7) diantaranya adalah: kuantitas informasi, kualitas informasi, informasi aktual, informasi yang relevan, ketepatan informasi, dan kebenaran informasi.

Untuk Sistem Informasi Manajemen sendiri, menurut *The Encyclopedia of Management* dalam Darmawan dan Fauzi (2013:11), “*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).

Sebagaimana juga yang diungkapkan oleh Donald W. Kroeber dalam Darmawan dan Fauzi (2013:7) bahwa “Sistem Informasi Manajemen mendukung terhadap aktivitas pengelolaan data informasi terutama berkaitan dengan sumber informasi, ketepatan informasi, arus informasidan perluasan dalam proses pengumpulan informasi.”

Jadi 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 yangtelah terjadi di masa lalu, apa yang sedang terjadi dan apa yang kemungkinan terjadi di masa yang akan datang.

Pada dasarnya suatu sistem informasi dibangun dengan beberapa tahap pengembangan serta melibatkan sumber daya dari beberapa disiplin ilmu yang berbeda, baik sisi manajemen, teknologi informasi, keuangan, dan lain sebagainya.

Salah satu hasil produk pembangunan sistem informasi adalah suatu perangkat lunak yang terpadu, ditambah dengan tata aturan yang diterapkan untuk mengelola sistem sehingga tujuan dari suatu sistem dapat tercapai. Pembangunan suatu sistem informasi baik dalam skala besar maupun kecil, tetap membutuhkan langkah-langkah tersusun dan terkoordinasi karena pembangunan sistem informasi merupakan suatu proyek pengembangan memiliki tujuan sehingga sistem informasi dapat berjalan dengan baik.

Sistem informasi memiliki 5 komponen utama pembentuk menurut Darmawan dan Fauzi (2013:27) yaitu 1) Komponen Perangkat Keras (*Hardware*), 2) Komponen Perangkat Lunak (*Software*), 3) Komponen Sumber Daya Manusia (*Brainware*), 4) Komponen Jaringan Komputer (*Netware*), 5) Komponen Sumber Daya Data (*Dataware*).

Sedangkan menurut Darmawan dan Fauzi (2013:16) ada 5 spesialis informasi yang bertanggung jawab mengembangkan dan memelihara sistem berbasis komputer:

- 1) Analis Sistem (*System Analyst*), bekerja sama dengan pemakai mengembangkan sistem baru dan memperbaiki sistem yang ada sekarang.
- 2) Pengelola Database (*Database Administrator*), bekerja sama dengan pemakai dan analis sistem menciptakan database yang berisi data yang diperlukan untuk menghasilkan informasi bagi pemakainya.
- 3) Spesialis Jaringan (*Network Specialist*), bekerja sama dengan analis sistem dan pemakai membentuk jaringan komunikasi data yang menyatukan berbagai sumber daya komputer yang tersebar.
- 4) Programmer, menggunakan dokumentasi yang disediakan oleh analis sistem untuk membuat kode-kode instruksi yang menyebabkan komputer mengubah data menjadi informasi yang diperlukan.
- 5) Operator, mengoperasikan peralatan komputer berskala besar seperti mainframe dan komputer mini.

Ide membangun sistem informasi pada dasarnya merupakan ide ringan akan tetapi dengan keterlibatan beberapa unsur yang mendukung atas pembangunan tersebut, ide tersebut akan berkembang menjadi kompleks. Agar kita dapat mengembangkan ide sistem informasi tersebut menjadi suatu karya maka jawabannya adalah ide tersebut perlu dikembangkan dengan dukungan perangkat pengembangan sistem informasi, serta perlu mengembangkan ide tersebut dalam tahap-tahap pembangunan sistem informasi.

2.1.4.1. Sistem

Menurut Mc Leod dalam Darmawan dan Fauzi (2013: 4) “Sistem adalah sekelompok elemen-elemen yang terintegrasi dengan tujuan yang sama untuk mencapai tujuan.” Sedangkan menurut Jugiyanto didalam buku yang sama (2013:4) terdapat dua kelompok pendekatan sistem di dalam mendefinisikan sistem, yaitu pendekatan pada prosedur dan pendekatan pada komponen-komponen, serta elemen-elemen.

Dapat disimpulkan bahwa sistem adalah hasil dari berdirinya elemen-elemen yang kemudian mereka mempunyai tugas dan sasaran yang ingin dicapai. Menurut Yakub dalam Darmawan dan Fauzi (2013: 4) Sistem dapat diklasifikasikan dari beberapa sudut pandang. Klasifikasi tersebut diantaranya: sistem abstrak, sistem fisik, sistem tertentu, sistem tak tentu, sistem tertutup, dan sistem terbuka.

- 1) Sistem abstrak, adalah sistem yang berupa pemikiran atau ide-ide yang tidak tampak secara fisik. Sistem yang berisi gagasan tentang hubungan manusia dengan Tuhan.

- 2) Sistem fisik, adalah sistem yang ada secara fisik. Contohnya sistem komputerisasi, sistem akuntansi, sistem produksi, sistem pendidikan, sistem sekolah, dan lain sebagainya.
- 3) Sistem tertentu, adalah sistem dengan operasi tingkah laku yang dapat diprediksi, interaksi antara bagian dapat dideteksi dengan pasti sehingga keluarannya dapat diramalkan,
- 4) Sistem tak tentu, adalah suatu sistem yang kondisi masa depannya tidak dapat diprediksi karena mengandung unsur probabilitas.
- 5) Sistem tertutup, adalah sistem yang tidak dapat bertukar materi, informasi, atau energi dengan lingkungan. Sistem ini tidak berinteraksi dan tidak dipengaruhi oleh lingkungan.
- 6) Sistem terbuka, adalah sistem yang berhubungan dengan lingkungan dan dipengaruhi oleh lingkungan. Contohnya sistem perdagangan.

Dari pemaparan mengenai macam-macam sistem diatas, dapat disimpulkan bahwa keberadaan sistem bukan hanya yang berwujud ataupun dapat dilihat secara fisik, namun juga ada yang tidak berwujud seperti interaksi antar manusia ataupun dengan Tuhan. Sistem juga bersifat dapat dipengaruhi oleh lingkungan.

2.1.4.2. Informasi

Menurut Darmawan dan Fauzi (2013:2) “Informasi merupakan hasil dari pengolahan data, akan tetapi tidak semua hasil dari pengolahan tersebut bisa menjadi informasi, hasil pengolahan data yang tidak memberikan makna atau arti serta tidak bermanfaat bagi seseorang bukanlah merupakan informasi bagi orang tersebut.”

Dari uraian diatas, maka informasi mempunyai 3 bagian penting yaitu:

- 1) Informasi merupakan hasil pengolahan data.
- 2) Memberikan makna atau arti
- 3) Berguna atau bermanfaat dalam meningkatkan kepastian.

Informasi sangat erat kaitannya dengan data, karena data merupakan elemen atau bahan mentah informasi. Menurut Davis dalam Amsyah (2001:289) dalam bukunya *Management Informatin System*, informasi adalah data yang sudah diproses menjadi bentuk yang berguna bagi pemakai, dan mempunyai nilai piker yang nyata bagi pembuatan keputusan pada saat berjalan atau untuk prospek masa depan. Definisi tersebut menekankan kenyataan bahwa data harus diproses dengan cara-cara tertentu untuk menjadi informasi dalam bentuk dan nilai yang berguna bagi pemakai. Dengan demikian informasi adalah data yang telah diolah menjadi bentuk yang berarti bagi penerimanya dan bermanfaat dalam mengambil keputusan saat ini atau mendatang.

Menurut Sedarmayanti (2009:20) informasi adalah data yang dicatat, digolong-golongkan, disusun, dihubungkan/ditafsirkan dalam kerangka tertentu untuk memberitahukan pengertian.

Menurut Siagian (2009:15) ada delapan tahap penting dalam penanganan informasi, yaitu:

1. Penciptaan Informasi
Data tidak mempunyai nilai intrinsik dalam proses pengambilan keputusan. Data dari berbagai sumber memerlukan pengolahan lebih lanjut agar sifatnya berubah menjadi informasi yang memiliki nilai sebagai alat pendukung proses pengambilan keputusan. Menciptakan informasi tidak terlepas dari identifikasi dan penggalian sumber-sumber yang tepat.
2. Pemeliharaan Saluran Informasi
Saluran informasi baik secara internal maupun eksternal, saluran tersebut dapat berupa: (a) saluran melalui komunikasi lisan, (b) saluran dengan menggunakan tulisan, (c) komputer pada satuan-satuan kerja dalam organisasi yang *on-line* dengan komputer utama (*mainframe*), (d) saluran telepon, (e) teleks, (f) faksimili, dan (g) *electronic mail*.
3. Seleksi dan transmisi Informasi

Tidak semua satuan kerja dan tidak semua orang yang terdapat dalam satu organisasi memerlukan informasi yang sama. Informasi yang dimiliki oleh organisasi perlu diseleksi oleh berbagai pemakai informasi tersebut. Oleh karenanya pentingnya kemampuan memilih dan menggunakan sarana transmisi informasi yang tepat.

4. **Penerimaan Informasi Secara Selektif**
Penerima informasi perlu memiliki kemampuan untuk melakukan seleksi. Salah satu cara yang kini umum digunakan dalam kaitan ini adalah menciptakan data induk (*database*) dimana semua jenis informasi yang diperkirakan akan dibutuhkan oleh semua komponen perusahaan disimpan dan dipelihara.
5. **Penyimpanan Informasi**
Perkembangan teknologi informasi menunjukkan bahwa disamping ingatan manusia, terdapat berbagai alat penyimpanan informasi yang digunakan, misalnya sistem kartu, *tape*, *microfilm*, *hardisk*, *floppy disk*, dan sebagainya.
6. **Penelusuran Informasi**
Penelusuran informasi adalah pencarian informasi yang telah disimpan sebelumnya untuk digunakan oleh pengguna.
7. **Penggunaan Informasi**
Informasi sudah menyentuh seluruh segi kehidupan dan penghidupan, baik pada tingkat individual, tingkat kelompok, dan tingkat organisasi.
8. **Penilaian Kritis dan Sistem Umpan Balik**
Berhubungan dengan semua tahap yang telah disinggung dimuka, diperlukan kegiatan penilaian yang kritis terhadap sistem informasi. Agar penilaian yang dilakukan mencapai sasarannya diperlukan serangkaian standar penilaian. Hasil penilaian harus diumpanbalikkan kepada berbagai pihak dan dengan bahan umpan balik tersebut diharapkan proses manajemen dalam organisasi dapat berlangsung dengan lebih lancar, efisien, dan efektif yang pada gilirannya meningkatkan kinerja organisasi sebagai keseluruhan.

Sedangkan McLeod dalam Susanto (2009:40) mengatakan suatu informasi yang berkualitas harus memiliki ciri-ciri

- a) Akurat, artinya informasi harus mencerminkan keadaan yang sebenarnya. Pengujian terhadap hal ini biasanya dilakukan melalui pengujian yang dilakukan oleh dua orang atau lebih yang berbeda dan apabila hasil pengujian tersebut menghasilkan hasil yang sama maka dianggap data tersebut akurat.
- b) Tepat waktu, artinya informasi itu harus tersedia atau ada pada saat informasi tersebut diperlukan tidak besok atau tidak beberapa jam lagi.
- c) Relevan, artinya informasi yang diberikan harus sesuai dengan yang dibutuhkan. Kalau kebutuhan informasi ini untuk suatu organisasi maka

informasi tersebut harus sesuai dengan kebutuhan informasi di berbagai tingkatan atau bagian yang ada dalam organisasi tersebut.

- d) Lengkap, artinya informasi harus diberikan secara lengkap. Misalnya informasi tentang penjualan yang tidak ada bulannya atau tidak ada fakturnya.

Sudah jelas bahwa informasi yang diberikan oleh pemerintah sebagai aparatur negara haruslah dapat dipertanggung jawabkan kebenarannya dan dapat dipercaya atau mempunyai kredibilitas tinggi sehingga masyarakat dapat mengetahui hasil kerja pemerintah.

2.1.4.3. Manajemen

Menurut Darmawan dan Fauzi (2013:4) “Manajemen dipandang sebagai upaya atau proses pencapaian tujuan dengan menggunakan keahlian orang lain.”

Untuk mengoordinasikan semua aktivitas organisasi, manajemen menyusun sistem organisasi, manajemen menyusun sistem organisasi, menempatkan orang-orang yang kemampuannya sesuai dengan tugas yang harus dilakukannya. Tidak cukup disitu, manajemen juga harus memberikan pengendalian hasil pengerjaannya agar tidak berisiko menyimpang dari apa yang seharusnya dilakukan. Semua yang dilakukan ini merupakan fungsi manajemen.

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 Muis (2007:12) dalam manajemen, perlu ada koordinasi antara sumber daya manusia dan material untuk mencapai tujuan organisasi manajemen yang meliputi hal-hal:

- 1) Mengkoordinasi sumber daya manusia, material dan keuangan ke arah tercapainya sasaran organisasi secara efektif dan efisien,
- 2) Menghubungkan organisasi dengan lingkungan luar dan merespon kebutuhan masyarakat,
- 3) Mengembangkan iklim organisasi agar orang dapat mengejar sasaran perorangan dan sasaran bersama,
- 4) Melaksanakan fungsi-fungsi tertentu yang dapat ditetapkan seperti menentukan sasaran, merencanakan, membangun sumber daya, mengorganisir, melaksanakan dan mengawasi, dan
- 5) Melaksanakan berbagai peranan antar pribadi, informasi dan memutuskan.

2.1.5. Pegawai Negeri Sipil/Aparatur Sipil Negara

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 Aparatur Sipil Negara berdasarkan UU No. 5 Tahun 2014 disebutkan dalam bab I pasal 1 ayat 1 sebagai berikut :

“Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah”.

Sedangkan fungsi dari Aparatur Sipil Negara yang diatur dalam Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 Pasal 10 yaitu pegawai ASN berfungsi sebagai pelaksana kebijakan publik, pelayan publik, dan perekat dan pemersatu bangsa.

Untuk tugas Aparatur Sipil Negara sebagaimana diatur oleh Pasal 11 adalah melaksanakan kebijakan publik yang dibuat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, memberikan pelayanan publik yang professional dan berkualitas, mempererat persatuan dan kesatuan Negara Kesatuan Republik Indonesia.

2.1.6. Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian

Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian atau yang biasa di singkat SIMPEG adalah suatu sistem aplikasi yang berisikan data-data kepegawaian yang terstruktur sehingga data kepegawaian bisa didapat dengan mudah. Hal-hal yang melatar-belakangi SIMPEG ialah pesatnya perkembangan teknologi informasi, kebutuhan informasi yang cepat dan akurat, dan penggunaan sistem informasi dimungkinkan adanya otomatisasi pekerjaan dan fungsi pelayanan untuk mewujudkan pelayanan yang baik seperti yang dibutuhkan.

Menurut Kepmendagri No. 17 Tahun 2000, Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian yang selanjutnya disingkat SIMPEG adalah suatu totalitas yang terpadu terdiri atas perangkat pengolah meliputi pengumpul, prosedur, tenaga pengolah dan

perangkat lunak; perangkat penyimpan meliputi pusat data dan bank data serta perangkat komunikasi yang saling berkaitan, berketergantungan dan saling menentukan dalam rangka penyediaan informasi di bidang kepegawaian.

Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian di Indonesia sendiri telah berjalan sejak tahun 2000 dengan melalui beberapa tahap. Tahapan tersebut diterapkan pertama kali dengan tampilan aplikasi Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian manual yang sama sekali tidak terhubung dengan koneksi internet. Tahap selanjutnya, Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian telah diperbaharui dengan sistemnya yang disebut semi-web dimana aplikasi Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian terkoneksi dengan internet namun hanya beberapa lembaga pemerintahan saja yang menggunakan koneksi tersebut. Tahap selanjutnya yaitu tahapan pada saat ini dimana Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian telah berjalan seluruhnya dengan menggunakan koneksi internet atau yang kemudian disebut *SIMPEG Online*. *SIMPEG Online* ini di terapkan di hampir seluruh instansi atau lembaga pemerintahan di Indonesia sehingga data kepegawaian yang ada saat ini dapat diintegrasikan dan dapat diperoleh dengan cepat. Adapun *flow chart* dalam proses penginputan data *SIMPEG* ada dibawah ini:

Gambar 2.1.
Flow chart Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian



Sumber: Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten, 2017

2.2. Penelitian Sebelumnya

Sebagai pertimbangan penelitian, peneliti mencantumkan penelitian terdahulu. Penelitian terdahulu merupakan kajian yang pernah dilakukan peneliti sebelumnya. Beberapa penelitian yang peneliti telah baca adalah diantaranya:

Penelitian yang dilakukan oleh Rista Kurniasih pada tahun 2010, seorang mahasiswa Universitas Sultan Ageng Tirtayasa jurusan Administrasi Negara dengan judul penelitian “Efektivitas Penerapan Sistem Informasi Manajemen Arsip di Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah Provinsi Banten”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar tingkat efektivitas penerapan SIM Arsip di Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah Provinsi Banten. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif deskriptif. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 66 orang dan semuanya dijadikan sampel sehingga disebut sampel jenuh. Sedangkan teori yang digunakan adalah teori yang diungkapkan oleh Tangkilisan dan Davis yang terdiri dari 9 indikator. Pengumpulan data yaitu dengan cara menyebarkan kuesioner,

observasi, wawancara, dan studi dokumentasi. Analisis data menggunakan uji hipotesis t-test satu sampel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan SIM Arsip di Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah Provinsi Banten kurang efektif. Hasil perhitungan menyatakan bahwa $t\text{-hitung} < t\text{-tabel} = (-1,97 < 1658)$. Kurang maksimalnya penerapan SIM Arsip tersebut disebabkan oleh kurangnya kualitas sumber daya manusia, kurangnya sarana dan prasarana yang memadai, dan kurangnya koordinasi antara Bdan Perpustakaan dan Arsip Daerah Provinsi Banten dengan Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD).

Penelitian sebelumnya yang kedua dilakukan oleh Laurensius J Pasanda dengan judul penelitian “Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian terhadap Kinerja Pegawai Negeri di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Palopo”. 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, maka di peroleh 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.

Perbedaan dari penelitian sebelumnya dan penelitian ini terdapat pada fokusnya. Dengan penelitian terdahulu, walaupun sama-sama mencari seberapa besar efektivitas sebuah penerapan yang menggunakan teknologi dalam proses pengerjaannya, namun peneliti tersebut memfokuskan pada Sistem Informasi Manajemen Kearsipan atau SIM ARSIP. Sedangkan dengan penelitian terdahulu yang kedua, peneliti menyimpulkan bahwa perbedaan terdapat pada variabel penelitian dimana peneliti tersebut menggunakan 2 variabel untuk mencari tahu seberapa besar pengaruh Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian terhadap kinerja pegawai, sedangkan penelitian yang dilakukan peneliti mencari seberapa besar efektivitas Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian-nya saja.

2.3. Kerangka Berfikir

Kerangka berfikir dalam penelitian ini merupakan suatu gambaran alur pikiran peneliti mengenai fokus penelitian yang akan dilaksanakan yaitu Penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten. Selama peneliti melakukan pencarian informasi melalui pengamatan/observasi awal ke lapangan serta melakukan wawancara kepada pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten, peneliti menemukan data dan informasi mengenai apa yang sebenarnya terjadi dalam Penerapan Sistem Manajemen

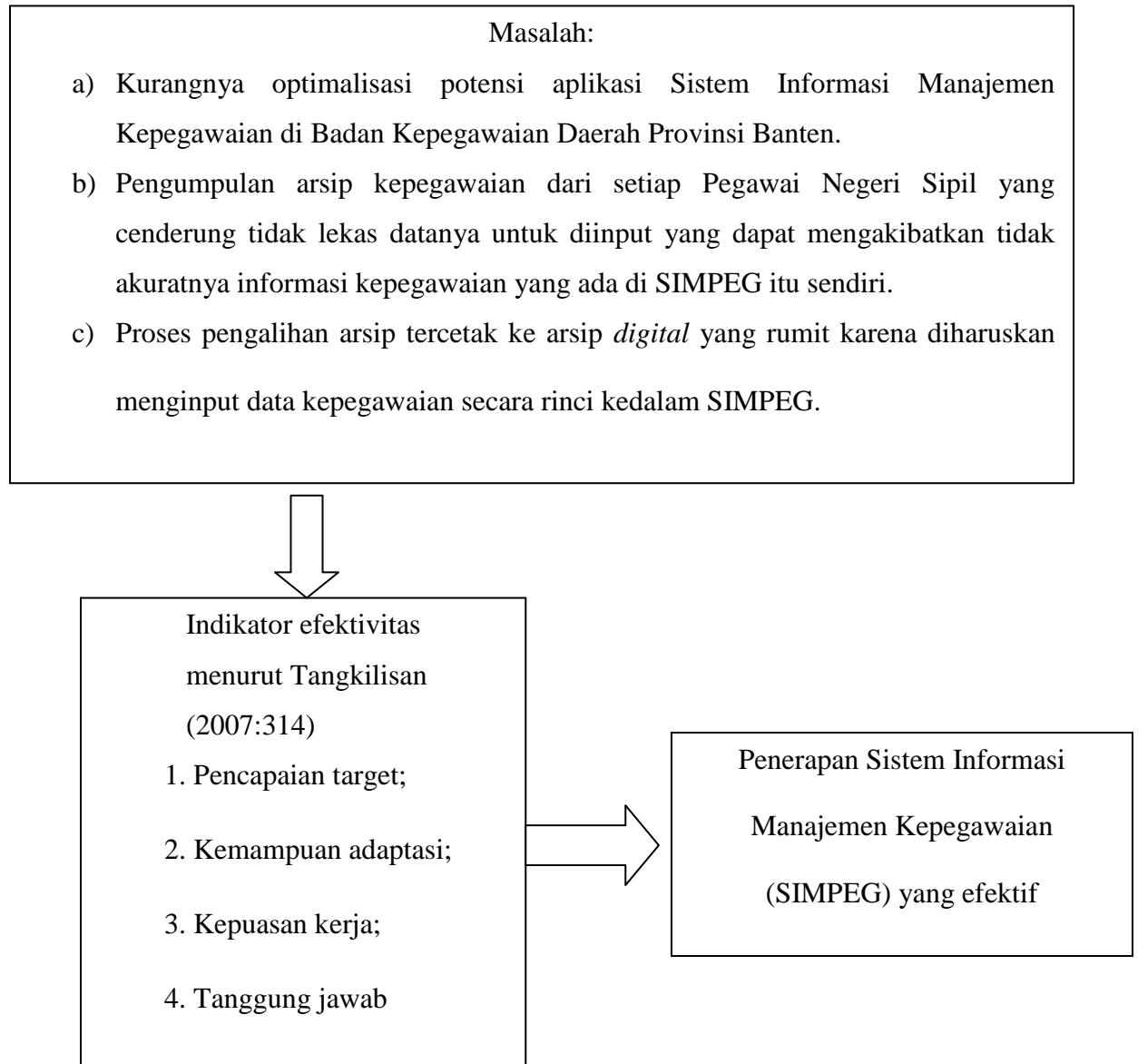
Kepegawaian (SIMPEG) di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten. Peneliti melihat masih terdapat beberapa hambatan dalam Penerapan Sistem Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) tersebut. Ada beberapa hal yang menjadi faktor penghambat dalam Penerapan Sistem Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) diantaranya yaitu: kurangnya optimalisasi potensi aplikasi Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten; Pengumpulan arsip kepegawaian dari setiap Pegawai Negeri Sipil yang cenderung tidak lekas datanya untuk diinput yang dapat mengakibatkan tidak *reliable*-nya informasi kepegawaian yang ada di SIMPEG itu sendiri; Proses pengalihan arsip tercetak ke arsip *digital* yang rumit karena diharuskan menginput data kepegawaian secara rinci kedalam SIMPEG dan juga harus selalu berhubungan dengan komputer dan jaringan internet.

Penelitian mengenai dalam Penerapan Sistem Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten ini menggunakan teori efektivitas menurut Hessel Nogi Tangkilisan yang mengutarakan bahwa penilaian efektivitas dapat diukur dari 4 indikator yaitu:

- 1) Pencapaian Target: maksud pencapaian target disini diartikan sejauh mana target dapat ditetapkan organisasi dapat terealisasi dengan baik. Hal ini dapat dilihat dari sejauh mana pelaksanaan tujuan organisasi dalam mencapai target sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

- 2) Kemampuan Adaptasi: keberhasilan suatu organisasi dilihat dari sejauh mana organisasi dapat menyesuaikan diri dengan perubahan-perubahan yang terjadi baik dari dalam maupun luar organisasi.
- 3) Kepuasan Kerja: suatu kondisi yang dirasakan oleh seluruh anggota organisasi yang mampu memberikan kenyamanan dan motivasi bagi peningkatan kinerja organisasi. Yang menjadi fokus elemen ini adalah antara pekerjaan dan kesesuaian imbalan atau sistem insentif yang diberlakukan bagi anggota organisasi yang berprestasi dan telah melakukan pekerjaan melebihi beban kerja yang ada.
- 4) Tanggung Jawab: organisasi dapat melaksanakan mandat yang telah diembannya sesuai dengan ketentuan yang telah dibuat sebelumnya, dan bisa menghadapi serta menyelesaikan masalah yang terjadi dengan pekerjaannya.

Dari uraian diatas, alasan peneliti untuk menggunakan teori-teori tersebut adalah karena indikator dari teori tersebut cocok dengan penelitian ini, juga dengan adanya teori Sistem Informasi Manajemen yang menjadi teori pendukung, peneliti ingin menggunakannya sebagai pengukuran aplikasi SIMPEG secara keseluruhan bukan hanya efektivitas organisasinya saja. Maka untuk mengukur apakah penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) berjalan secara efektif, ditentukan dengan mengetahui bagaimana efektivitas penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten dengan menggunakan teori efektivitas dari Tangkilisan:

Gambar 2.2.**Kerangka Berfikir**

2.4. Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian adalah jawaban terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah biasanya disusun dalam bentuk kalimat pernyataan. Berdasarkan uraian tersebut, peneliti mengajukan hipotesis kerja sebagai berikut:

“Efektivitas Penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten adalah Paling Tinggi 65%.”

Dengan demikian hipotesis nol dari penelitian ini adalah Efektivitas Penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten paling rendah 65%.

Adapun pernyataan hipotesis dalam penelitian ini secara lebih jelas dirumuskan sebagai berikut:

1. Hipotesis Kerja (H_a) $< 65\%$
2. Hipotesis Nol (H_o) $\geq 65\%$

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Metode Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang diteliti, metode yang akan dilakukan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Masyhuri (2008:34) menjelaskan bahwa penelitian yang bersifat deskriptif merupakan penelitian yang memberi gambaran secermat mungkin mengenai suatu individu, keadaan, gejala, atau kelompok tertentu.

Metode penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2011:14) adalah metode penelitian sebagai metode yang berlandaskan pada filsafat positivisme; metode yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu; teknik pengambilan sampel biasanya dilakukan dengan perhitungan teknik sampel tertentu yang sesuai; pengambilan data kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah dilakukan.

3.2. Tempat dan Waktu Penelitian

Sedangkan penelitian ini akan dilakukan di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten dan di lingkungan Pemerintahan Provinsi Banten bulan Oktober tahun 2016.

3.3. Populasi dan Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2012:80), populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu dan ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi untuk pengambilan sampel pada penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten yang berjumlah 65 orang.

Sampel menurut Sugiyono (2012:81) adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pada penelitian ini tidak ada sampel penelitian karena peneliti menggunakan semua anggota populasi sebagai sampel. Teknik sampling dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Sugiyono (2012:85) menjelaskan sampling jenuh atau sensus adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

3.4. Variabel Penelitian

Sugiyono (2011 : 61) menjelaskan bahwa variabel penelitian adalah salah satu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Dalam penelitian ini hanya terdapat satu variabel (variabel tunggal) yaitu **efektivitas** penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

1. Metode Survey

Metode survey digunakan untuk mengambil data melalui pertanyaan tertulis atau kuesioner dan wawancara.

2. Metode Dokumentasi

Digunakan untuk mendapatkan data tentang proses penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) ataupun mekanisme penginputan data kepegawaiannya.

3. Metode Analisis Data

Analisis statistik deskriptif bertujuan untuk memberikan deskripsi mengenai subjek penelitian berdasarkan data variabel yang diperoleh dan kelompok subjek yang diteliti.

3.6. Kisi-Kisi Instrumen Penelitian

Salah satu teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah menggunakan kuesioner, yakni untuk mengumpulkan data dari variabel X. Sebelum kuesioner dijadikan sebagai alat pengumpul data, terlebih dahulu dilakukan uji coba instrumen. Uji coba instrument dilakukan untuk mengetahui kekurangan atau kelemahan dari kuesioner yang telah disusun. Arikunto (2002:144) mengungkapkan bahwa “instrumen yang baik harus memenuhi dua persyaratan penting yaitu *valid* dan *reliable*.”

Berikut ini merupakan kisi-kisi instrumen yang digunakan untuk mengukur efektivitas penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten.

Tabel 3.1.

Kisi-kisi Instrumen

Variabel	Indikator	Sub Indikator	No. Item Instrumen
Efektivitas Penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten.	Pencapaian target	1. Pencapaian tujuan organisasi	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10
		2. Pelaksanaan tujuan organisasi	
	Kemampuan beradaptasi	3. Penyesuaian diri internal organisasi	11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18
		4. Penyesuaian diri eksternal organisasi	
Kepuasan kerja	Tanggung jawab	5. Motivasi	19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27
		6. Kenyamanan	
7. Sistem Insentif			
		8. Kemampuan menyelesaikan mandat	28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35
		9. Kemampuan menyelesaikan masalah	

Sumber: Peneliti, 2017

3.7. Teknik Pengolahan dan Analisis Data

Teknik pengolahan data dalam penelitian ini melalui tahapan sebagai berikut:

1. Editing, yaitu memeriksa daftar pertanyaan yang telah diserahkan oleh para pengumpul data. Tujuannya adalah untuk mengurangi kesalahan

atau kekurangan yang ada di dalam daftar pertanyaan yang sudah diselesaikan. Dalam editing akan diteliti kembali mengenai kelengkapan pengisian terhadap semua pertanyaan kuesioner.

2. Koding data, yaitu membentuk kode-kode jawaban yang diperoleh dengan simbol yang berupa angka.
3. Skoring, yaitu untuk memperoleh perhitungan dalam jawaban maka, jawaban yang ditunjukkan pada responden diberikan skor.

Adapun teknik analisis data yang akan dilakukan adalah menggunakan statistik deskriptif dimana statistik ini merupakan statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum dan generalisasi. Karena penguji menggunakan teknik analisis data statistik deskriptif maka pengujian hipotesisnya menggunakan t-test one sample dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{\bar{x} - \mu_0}{s/\sqrt{n}}$$

Keterangan:

t = nilai t yang dihitung

\bar{x} = nilai rata-rata

μ_0 = nilai yang dihipotesiskan

s = simpangan baku sampel

n = jumlah anggota sampel

3.7.1. Uji Validitas

Uji validitas atau kesahihandigunakan untuk mengetahui seberapa tepat suatu alat ukur untuk mampu melakukan fungsi. Alat ukur yang dapat digunakan dalam pengujian validitas suatu kuesioner adalah angka hasil skor pernyataan dan skor keseluruhan pertanyaan responden terhadap informasi dalam kuesioner.

Uji validitas digunakan untuk sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Kevaliditasan instrumen menggambarkan bahwa suatu instrumen benar-benar mampu mengukur variabel-variabel yang akan diukur dalam penelitian serta mampu menunjukkan tingkat kesesuaian antar konsep dan hasil pengukuran.

Rumus Korelasi *Product Moment* (Rumus ini disebut juga dengan *Pearson Product Moment*):

$$r = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n\sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n\sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Dimana :

r = Koefisien Korelasi Product Moment

Σx = Jumlah skor dalam sebaran X

Σy = Jumlah skor dalam sebaran Y

Σx^2 = Jumlah skor yang dikuadratkan dalam sebaran X

Σy^2 = Jumlah skor yang dikuadratkan dalam sebaran X

Σxy = Jumlah hasil kali skor X dan Y yang berpasangan

n = Jumlah sampel

3.7.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas berasal dari kata dalam bahasa Inggris *rely*, yang berarti percaya, dan *reliable* yang artinya dapat dipercaya. Dengan demikian reliabilitas dapat diartikan sebagai keterpercayaan (Purwanto, 2007). Pengujian reliabilitas instrumen dilakukan dengan internal konsistensi dengan menggunakan teknik Alpha Cronbach yaitu perhitungan yang dilakukan dengan menghitung rata-rata interkorelasi diantara butir-butir pertanyaan dalam kuesioner. Variabel dikatakan reliable jika nilai alpha-nya lebih dari 0,70.

Dengan demikian uji reliabilitas maka akan menghasilkan suatu instrumen yang benar-benar tepat dan akurat. Apabila koefisien reliabilitas instrumen yang dihasilkan lebih besar berarti instrumen tersebut memiliki reliabilitas yang cukup baik,

Rumus Alpha Cronbach sebagai berikut:

$$r = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan:

r = koefisien reliabilitas instrument (cronbach alpha)

k = banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \sigma_b^2$ = total varians butir

σ_t^2 = total varians

3.7.3. Pengukuran Efektivitas

Penarikan kesimpulan tingkat keefektivan (Awar, 1988:29) adalah dengan melihat posisi jumlah dari perhitungan dan kuesioner pada quartile yang ada diantara lain batas bawah (B) dan nilai batas atas (A) dengan ketentuan.

Tabel 3.2.

Tingkat Keefektivan

Posisi Jumlah	Tingkat Keefektivan
B s/d Q1	Sangat belum efektif
>Q1 s/d Q2	Belum efektif
>Q2 s/d Q3	Efektif
>Q3	Sangat efektif

Menurut Awar (1988 : 29) pengukuran efektivitas menggunakan nilai batas bawah (B) dan batas atas (A) dihitung dengan rumus:

$B = \text{Jumlah responden} \times \text{skor terendah} \times \text{jumlah pertanyaan}$

$A = \text{Jumlah responden} \times \text{skor tertinggi} \times \text{jumlah pernyataan}$

Setelah penentuan batas bawah (B) dan batas atas (A), maka selanjutnya ditentukan nilai kuartil diantara B dan A dengan perhitungan sebagai berikut:

$$\text{Kuartil I (Q1)} = B + n/4$$

$$\text{Kuartil II (Q2)} = B + n/2$$

$$\text{Kuartil III (Q3)} = B + n \cdot \frac{3}{4}$$

Keterangan:

$n = \text{range antara B dan A}$

dimana nilai n ditentukan dengan urutan

$n = \text{nilai A} - \text{nilai B}$

Tabel 3.3
Jadwal Penelitian

Nama Kegiatan Penelitian	Waktu Penelitian									
	Sept '16	Okt '16	Nov '16	Des '16	Jan '17	Feb '17	Mar '17	Apr '17	Mei '17	Juni '17
Pengajuan Judul										
Observasi Awal										
Penyusunan Proposal Penelitian										
Seminar Proposal										
Pengolahan dan Analisis Data										
Penyusunan Hasil Penelitian										
Sidang Skripsi										

Sumber: Peneliti, 2017

BAB IV

HASIL PENELITIAN

4.1. Deskripsi Objek Penelitian

4.1.1. Gambaran Umum Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten

Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah No. 4 Tahun 2008 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Teknis Daerah Provinsi Banten. Sebelumnya, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten merupakan salah satu lembaga setingkat Biro yang berada dibawah Sekretariat Daerah Provinsi Banten yaitu Biro Kepegawaian, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten sendiri dipimpin oleh seorang Kepala Badan Kepegawaian yang membawahi 3 bidang. Lembaga teknis daerah ini memiliki wewenang dalam merencanakan kebijakan, mengolah, merumuskan dan mengkoordinasikan pembinaan serta memberikan pelayanan di bidang kepegawaian.

4.1.2. Kedudukan Struktur dan Organisasi

Susunan Organisasi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten, terdiri dari:

- a. Kepala Badan;
- b. Sekretaris, membawahkan:
 1. Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian;

2. Kepala Sub Bagian Keuangan;
 3. Kepala Sub Bagian Program, Evaluasi dan Pelaporan.
- c. Bidang Data dan Informasi Kepegawaian, membawahkan:
1. Kepala Sub Bidang Bidang Data dan Informasi;
 2. Kepala Sub Bidang Tata Usaha Kepegawaian.
- d. Bidang Mutasi, membawahkan:
1. Kepala Sub Bidang Kepangkatan dan Penggajian;
 2. Kepala Sub Bidang Perpindahan, Pemberhentian dan Pensiun Pegawai.
- e. Bidang Pengembangan Sumber Daya Aparatur, membawahkan:
1. Kepala Sub Bidang Perencanaan Pegawai dan Kediklatan;
 2. Kepala Sub Bidang Pengangkatan Dalam Jabatan.
- f. Bidang Disiplin dan Kesejahteraan Pegawai, membawahkan:
1. Kepala Sub Bidang Kedudukan Hukum dan Kinerja Pegawai;
 2. Kepala Sub Bidang Penghargaan dan Kesejahteraan Pegawai.
- g. Unit Pelaksana Teknis Dinas;
- h. Jabatan Fungsional.

Kepala Badan sendiri mempunyai tugas pokok membantu Gubernur dalam melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan dibidang Kepegawaian Daerah.

4.1.3. Visi dan Misi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten

Adapun Visi dari Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten adalah **“MENJADIKAN PEGAWAI NEGERI SIPIL PROVINSI BANTEN YANG PROFESIONAL, NETRAL DAN SEJAHTERA BERLANDASKAN IMAN DAN TAQWA.”**

Sedangkan Misi dari Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten adalah:

1. Mewujudkan Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pegawai Negeri Sipil
2. Meningkatkan Disiplin dan Kesejahteraan Pegawai Negeri Sipil
3. Mewujudkan Tertib Administrasi dan Pelayanan Prima Bidang Kepegawaian
4. Mewujudkan Pengelolaan Arsip dan Dokumen Serta Sistem Informasi
5. Mewujudkan Dukungan Teknis Administrasi dan Manajemen Internal Badan Kepegawaian Daerah

4.2. Deskripsi Data

4.2.1. Identitas Responden

Responden dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten sebanyak 65 orang yang mana mereka mengerti akan fokus dari penelitian ini yaitu Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian dan dari 4 bidang di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten saling berkoordinasi untuk menciptakan data kepegawaian yang akurat di Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian. Pada penelitian ini peneliti menggunakan

sampel jenuh dimana seluruh populasi merupakan responden yang ikut serta dalam penelitian ini.

Tabel 4.1
Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Pegawai	Presentase
Laki-Laki	33	50,8%
Perempuan	32	49,2%
Jumlah	65	100%

Sumber: Data Penelitian Lapangan, 2017

Berdasarkan Tabel 4.1 diatas, maka dapat diketahui jumlah responden sebanyak 65 orang, terdiri dari 33 laki-laki atau sekitar 50,8% dan 32 perempuan atau sebanyak 49,2%. Hal ini dapat dikatakan bahwa pandangan akan penelitian ini cukup seimbang antara laki-laki dan perempuan.

Tabel 4.2
Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah Pegawai	Persentase
SLTA	11	16,9%
D1	1	1,5%
D3	2	3,1%

D4	1	1,5%
S1	37	57%
S2	13	20%
Jumlah	65	100%

Sumber: Data Penelitian Lapangan, 2017

Berdasarkan Tabel 4.2 diatas, dapat diketahui bahwa responden dengan pendidikan terakhir S1 mendominasi dalam penelitian ini yaitu sebanyak 37 orang atau sekitar 57%. Sedangkan responden dengan latar pendidikan SLTA sebanyak 11 orang atau 16,9%, D1 dan D4 masing-masing 1 orang atau 1,5%, D3 sebanyak 2 orang atau 3,1% dan S2 sebanyak 13 orang atau 20%

Tabel 4.3

Identitas Responden Berdasarkan Golongan

Golongan	Jumlah Pegawai	Persentase
IV	5	7,7%
III	50	77%
II	10	15,3%
Jumlah	65	100%

Sumber: Data Penelitian Lapangan, 2017

Berdasarkan Tabel 4.3, dapat dilihat bahwa responden yang mempunyai golongan III merupakan responden terbanyak dalam penelitian ini dimana jumlah responden sebanyak 50 orang atau 77%. Kemudian responden dengan golongan II sebanyak 10 orang atau 15.3% dan responden dengan golongan IV sebanyak 5 orang atau sekitar 7,7%.

4.2.2. Uji Validitas dan Reliabilitas

1) Uji Validitas

Tabel 4.4.
Hasil Uji Validitas Penelitian

No. Item	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
1	0,508	0,244	Valid
2	0,342	0,244	Valid
3	0,556	0,244	Valid
4	0,547	0,244	Valid
5	0,308	0,244	Valid
6	0,545	0,244	Valid
7	0,512	0,244	Valid
8	0,369	0,244	Valid
9	0,468	0,244	Valid
10	0,432	0,244	Valid
11	0,358	0,244	Valid
12	0,346	0,244	Valid
13	0,607	0,244	Valid
14	0,441	0,244	Valid
15	0,521	0,244	Valid
16	0,326	0,244	Valid
17	0,407	0,244	Valid
18	0,408	0,244	Valid
19	0,568	0,244	Valid

20	0,441	0,244	Valid
21	0,483	0,244	Valid
22	0,401	0,244	Valid
23	0,409	0,244	Valid
24	0,415	0,244	Valid
25	0,457	0,244	Valid
26	0,300	0,244	Valid
27	0,417	0,244	Valid
28	0,384	0,244	Valid
29	0,528	0,244	Valid
30	-0,229	0,244	Tidak Valid
31	0,440	0,244	Valid
32	0,384	0,244	Valid
33	0,147	0,244	Tidak Valid
34	0,442	0,244	Valid
35	0,652	0,244	Valid

Sumber: Pengolahan data SPSS Statistic 20.0 for Windows, 2017

Dapat dilihat dari tabel diatas bahwa dari 35 item instrumen yang diajukan kepada seluruh responden, sebanyak 2 item dinyatakan tidak valid. 2 item tersebut merupakan item nomor 30 dan 33 dimana nilai r hitung item-item tersebut lebih kecil dibandingkan dengan r tabel yang mempunyai nilai 0,244.

2) Uji Reliabilitas

Peneliti melakukan uji reliabilitas instrumen guna menjaga kehandalan dari sebuah instrumen atau alat ukur. Instrumen yang dilakukan uji reliabilitas adalah instrumen yang dinyatakan valid, sedangkan instrumen yang dinyatakan tidak valid maka tidak bisa dilakukan uji reliabilitas, pengujian reliabilitas menggunakan rumus

Alpha Cronbach dengan bantuan *SPSS Statistics 20,0*. Berikut ini adalah nilai Alpha hasil perhitungan menggunakan *SPSS Statistics 20,0*.

Tabel 4.5.
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	65	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	65	100.0

Sumber: Pengolahan data SPSS Statistic 20.0 for Windows, 2017

Tabel 4.6.
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.874	33

Sumber: Pengolahan data SPSS Statistic 20.0 for Windows, 2017

Dapat dilihat dari tabel diatas bahwa nilai dari uji reliabilitas adalah sebesar 0,874. Nilai ini lebih besar dibandingkan r tabel yang mempunyai nilai 0,244, maka dapat dikatakan bahwa data yang didapat adalah data yang *reliable*.

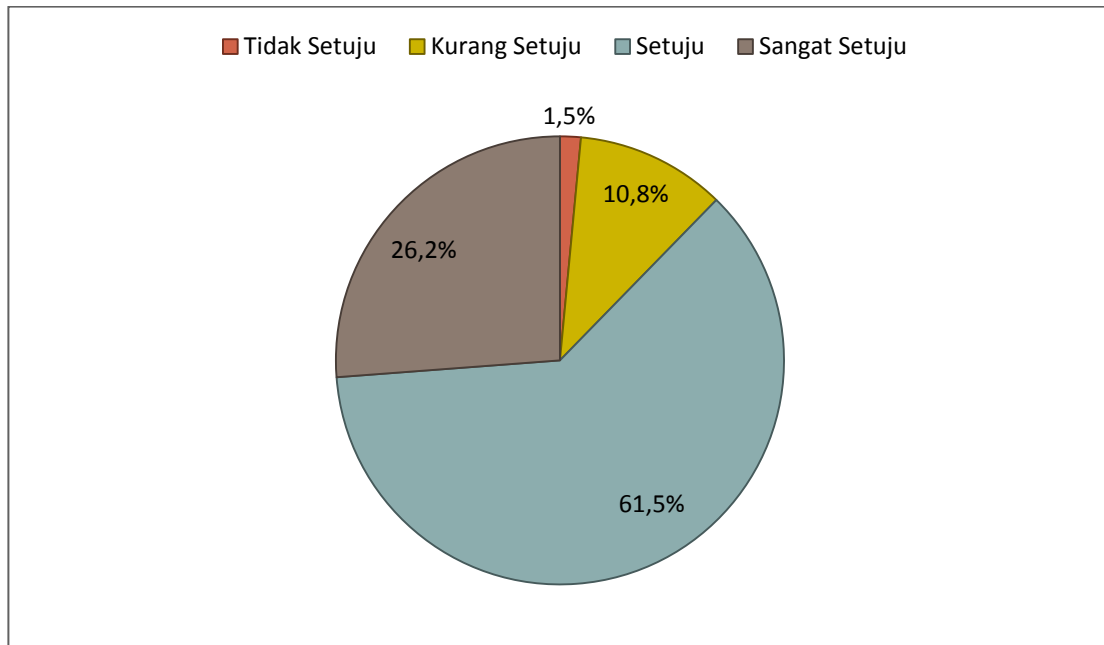
4.2.3. Analisis Data

Dalam penelitian ini terdapat satu variabel dengan menggunakan teori efektivitas menurut Tangkilisan. Dalam teori tersebut terdapat 4 indikator yang kemudian diuraikan dalam kuesioner.

Skala yang digunakan dalam kuesioner adalah skala Likert, pilihan jawaban data kuesioner terdiri dari 4 item yang memiliki opsi berbeda akan tetapi memiliki poin yang sama antara pernyataan satu sampai tiga puluh lima, yaitu opsi A bernilai 4, opsi B bernilai 3, opsi C bernilai 2, dan opsi D bernilai 1. Dengan asumsi semakin tinggi nilai yang diperoleh dari kuesioner, maka semakin efektif pula penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten. Pemaparan tanggapan masing-masing pernyataan digambarkan dalam bentuk diagram, disertai dengan pemaparan dan kesimpulan dari hasil jawaban dari pernyataan yang diajukan melalui kuesioner kepada responden.

Indikator pertama ialah pencapaian target Indikator pencapaian target memiliki 10 pernyataan. Berikut ini adalah pemaparan dari pernyataan-pernyataan tersebut.

Diagram 4.1.
Tanggapan Responden tentang Target Penerapan SIMPEG yang sesuai dengan Kondisi yang ada di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten

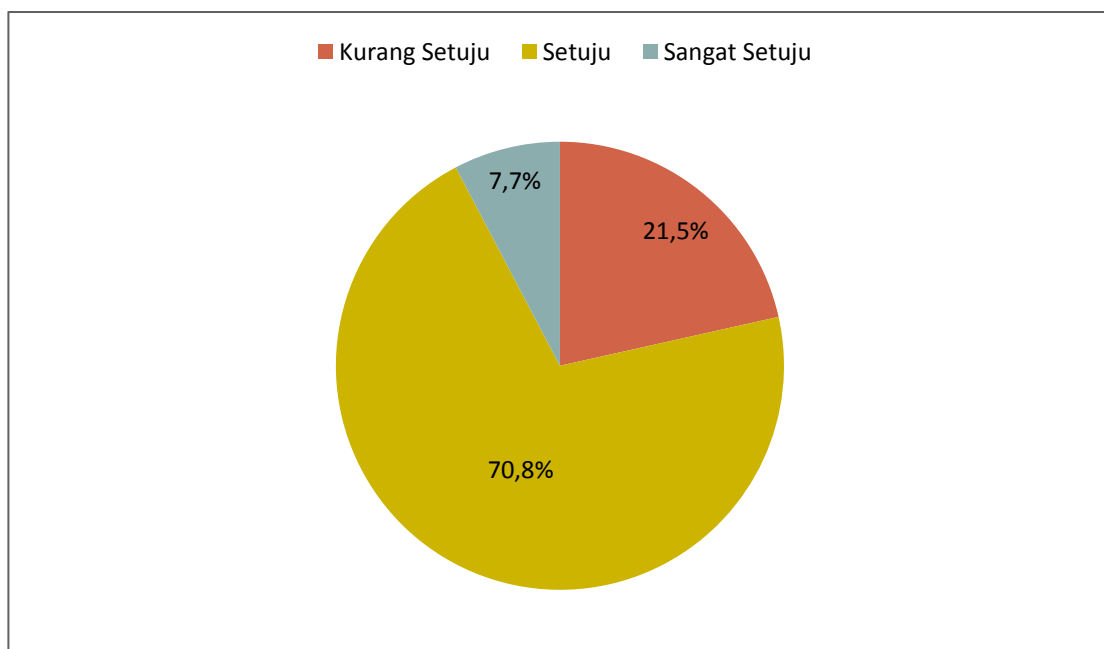


Sumber: Hasil Penelitian Lapangan, 2017

Berdasarkan hasil pernyataan diatas, sebanyak 40 responden atau 61,5% menyatakan bahwa perencanaan target penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian sudah sesuai dengan kondisi yang ada di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten. 17 responden atau 26,2% lainnya menyatakan sangat setuju. 7 responden lainnya atau sekitar 10,8% menyatakan kurang setuju dengan pernyataan tersebut, sedangkan 1 responden atau sebesar 1,5% menyatakan bahwa perencanaan target penerapan Sistem Informasi Manajemern Kepegawaian tidak sesuai dengan kondisi yang ada. Perencanaan target penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian adalah perencanaan yang dipaparkan di Keputusan Menteri Dalam

Negeri Nomor 17 Tahun 2000 tentang Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian Departemen Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah. Dapat disimpulkan bahwa Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian sudah sesuai dengan kondisi yang ada di Badan Kepegawaian Daerah dengan melihat banyaknya responden yang setuju atas pernyataan tersebut.

Diagram 4.2.
Tanggapan Responden tentang Penerapan SIMPEG yang sudah sesuai dengan Target yang Telah Ditetapkan Sebelumnya

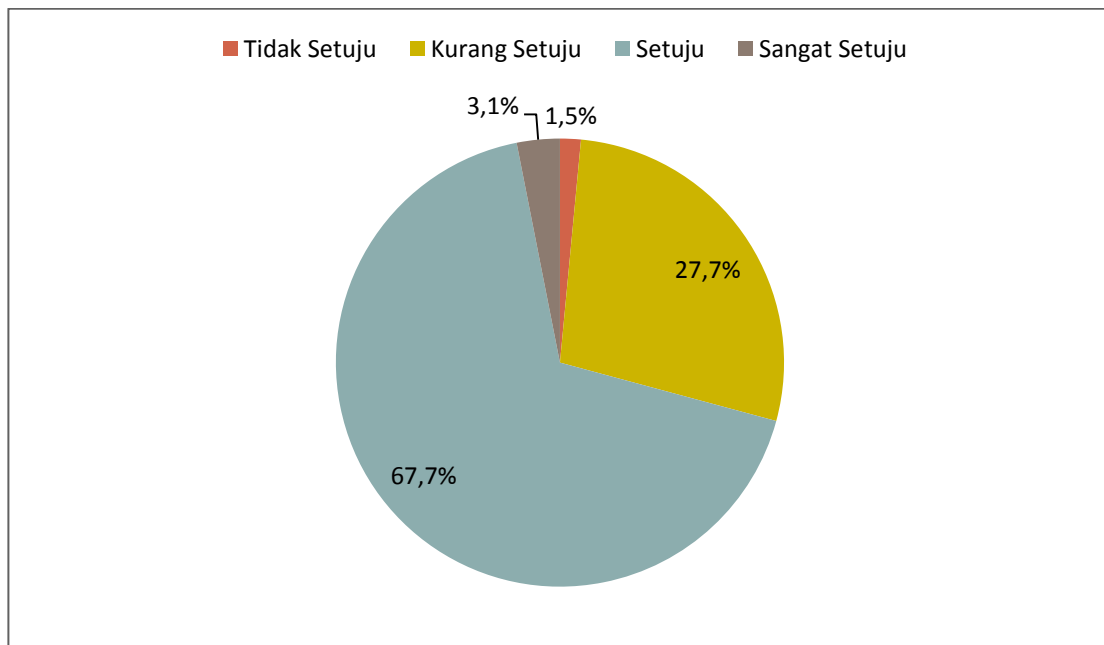


Sumber: Hasil Penelitian Lapangan, 2017

Berdasarkan hasil pernyataan diatas, sebanyak 46 responden atau sebesar 70,8% menyatakan bahwa penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian sudah sesuai dengan target yang telah ditetapkan sebelumnya dan sebanyak 5

responden atau sekitar 7,7% menyatakan sangat setuju dengan pernyataan tersebut. Sedangkan sebanyak 14 orang atau sebesar 21,5% menyatakan kurang setuju dengan pernyataan bahwa Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian sudah sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Adapun target dari Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian adalah untuk dapat mendukung sistem manajemen yang rasional, mewujudkan data kepegawaian yang mutakhir, dan membantu kelancaran di bidang kepegawaian, maka dapat dikatakan bahwa target-target dari Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian tersebut telah berhasil diterapkan menurut 46 dari 65 responden.

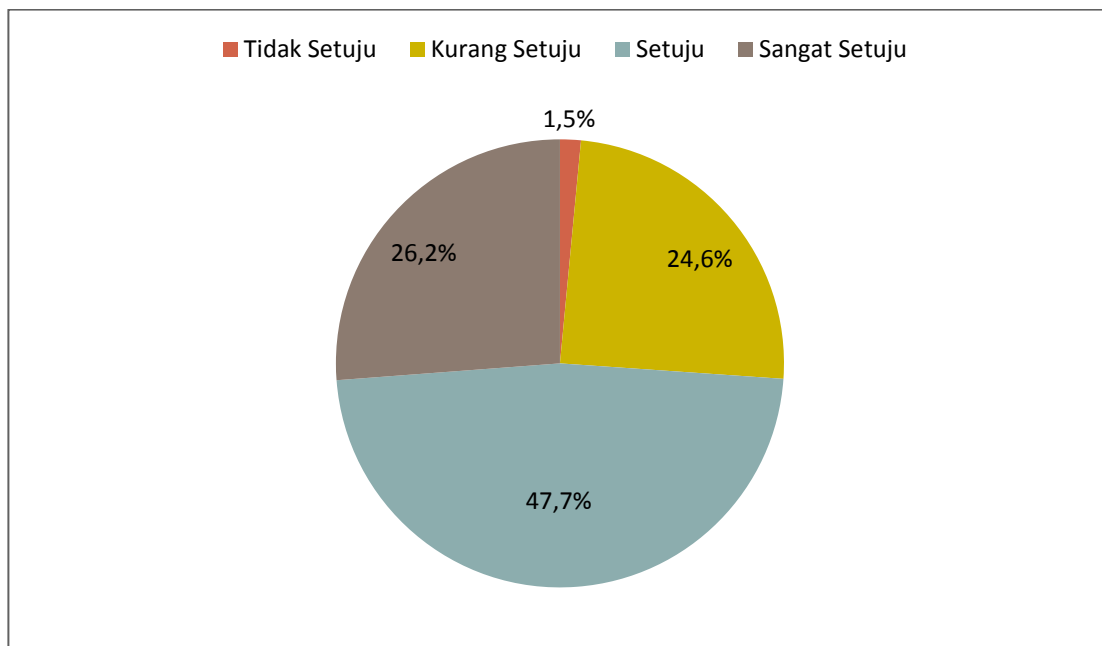
Diagram 4.3.
Tanggapan Responden tentang Penerapan SIMPEG dengan Tujuan Organisasi yang Telah Ditetapkan



Sumber: Hasil Penelitian Lapangan, 2017

Berdasarkan hasil pernyataan diatas, dapat diketahui bahwa sebanyak 44 responden atau sekitar 67,7% menyatakan setuju dengan pernyataan bahwa Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian sudah sesuai dengan tujuan organisasi yang telah ditetapkan. 2 responden lainnya atau sekitar 3% menyatakan sangat setuju dengan pernyataan tersebut. Sedangkan sebanyak 18 responden menyatakan bahwa Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian belum sesuai dengan tujuan organisasi yang telah ditetapkan, dan 1 responden atau 1,5% menyatakan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian tidak sesuai dengan tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Salah satu tujuan dari Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten adalah mewujudkan pengelolaan arsip dan dokumen serta sistem informasi, hal ini telah ditetapkan didalam misi organisasi, misi ini berkaitan dengan pelaksanaan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian, maka dapat disimpulkan bahwa Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian sudah sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten.

Diagram 4.4.
Tanggapan Responden tentang Penerapan SIMPEG yang Dapat Memudahkan
Pendataan Kepegawaian

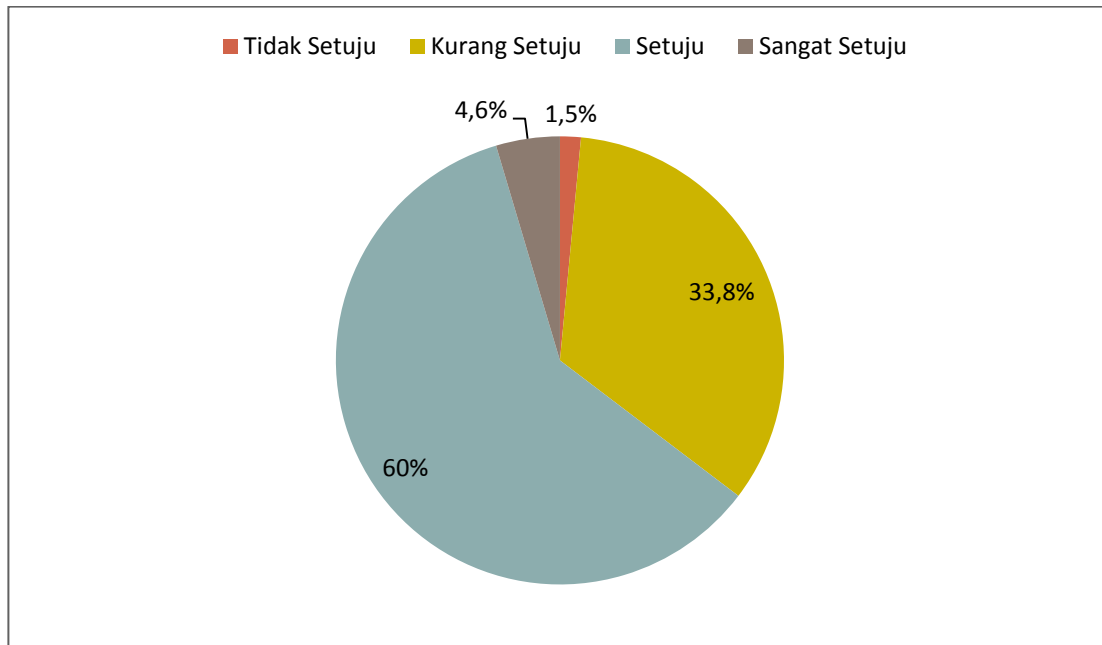


Sumber: Hasil Penelitian Lapangan, 2017

Berdasarkan hasil pernyataan tersebut dapat diketahui bahwa sebanyak 31 responden atau sebesar 47,7% menyatakan setuju dengan pernyataan tentang penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian yang dapat memudahkan pendataan kepegawaian, dan 17 responden atau sebesar 26,2% menyatakan sangat setuju dengan pernyataan tersebut. Sedangkan sebanyak 16 responden atau sebesar 24,6% menyatakan bahwa Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian belum dapat memudahkan pendataan kepegawaian dan 1 responden lainnya atau sebesar 1,5% menyatakan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian tidak dapat memudahkan pendataan kepegawaian di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten. Pendataan

kepegawaian di Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian sendiri terdiri dari data induk, misalnya data unit kerja. Yang kedua ialah pelaporan manajemen yang didalamnya terdapat data jumlah pegawai, informasi pendidikan, informasi diklat yang pernah diikuti, diklat struktural maupun diklat fungsional, informasi jabatan dan juga pangkat. Yang ketiga ialah *Data Entry* yang didalamnya terdapat data-data kepegawaian, seperti biodata pegawai, jabatan, pendidikan, dan lain-lain. Yang keempat atau yang terakhir ialah Output yang didalamnya terdapat cetakan yang berupa daftar nomatif, Surat Keputusan (SK), Kenaikan Gaji Berkala (KGB), dan lain-lain. Maka dapat disimpulkan bahwa kemudahan pendataan data-data kepegawaian oleh Sistem Informasi Manajemen yang telah disebutkan sebelumnya dianggap berhasil oleh 31 responden.

Diagram 4.5.
Tanggapan Responden tentang Komputer yang Sudah Terstandarisasi dengan Baik

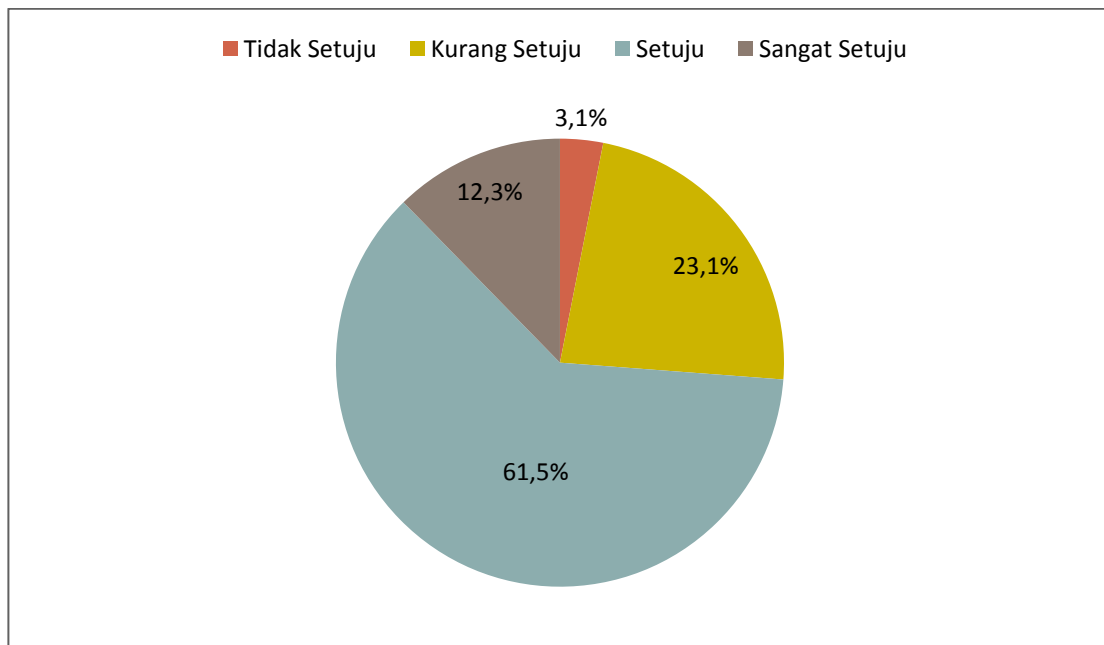


Sumber: Hasil Penelitian Lapangan, 2017

Berdasarkan hasil pernyataan diatas, sebanyak 30 responden atau sekitar 60% menyatakan bahwa komputer yang digunakan sudah terstandarisasi dengan baik dan sebanyak 3 responden atau sebesar 4,6% menyatakan sangat setuju dengan pernyataan tersebut. Sedangkan sebanyak 22 responden atau sebesar 33,8% menyatakan kurang setuju dan 1 responden lainnya atau sebesar 1,5% menyatakan bahwa komputer yang digunakan tidak terstandarisasi dengan baik. Komputer yang digunakan oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten untuk menampung data kepegawaian sendiri harus memiliki VPN atau *Virtual Private Network*, yaitu sebuah koneksi privat, baik melalui jaringan publik atau internet, mau pun *wide area network*

(WAN). Data yang dikirimkan terenkripsi sehingga tetap rahasia meskipun melalui jaringan publik. Dengan begitu, komputer dapat merahasiakan data-data Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian, maka dapat disimpulkan bahwa responden yang setuju dengan pernyataan komputer sudah terstandarisasi cukup banyak yaitu 30 responden namun selisih responden yang setuju dengan yang tidak setuju hanya 8 responden.

Diagram 4.6.
Tanggapan Responden tentang Sistem Aplikasi yang Digunakan dalam Penerapan SIMPEG telah Sesuai dengan Ketentuan Fungsional

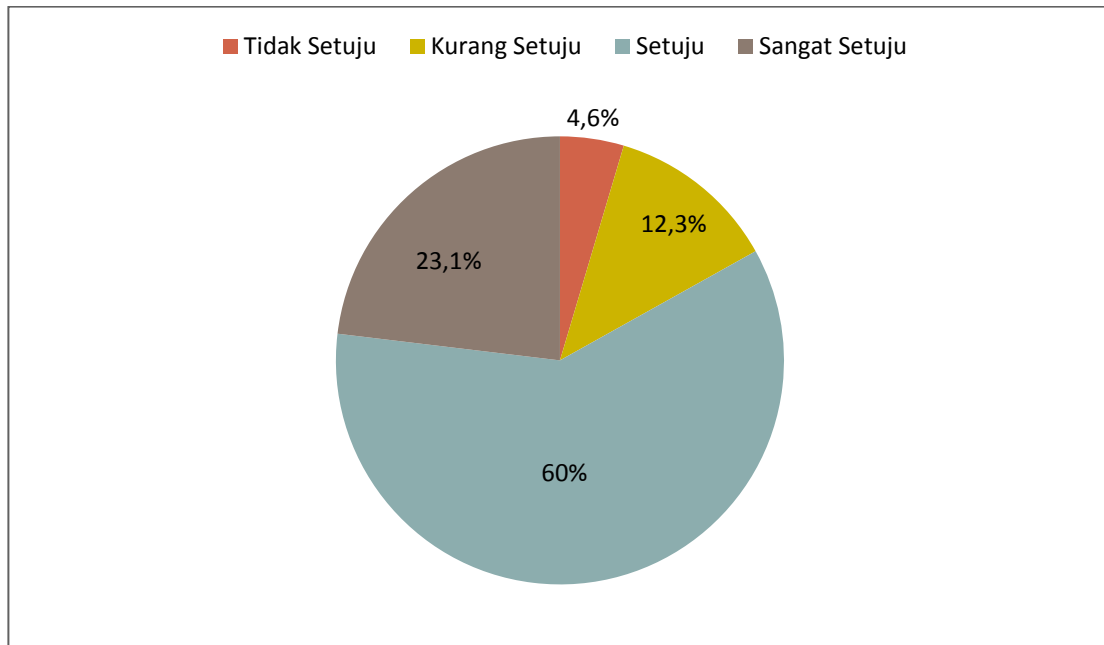


Sumber: Hasil Penelitian Lapangan, 2017

Berdasarkan hasil pernyataan diatas, dapat diketahui bahwa sebanyak 40 orang atau sebesar 61,5% menyatakan setuju dengan pernyataan bahwa sistem

aplikasi yang digunakan dalam penerapan Sistem Informasi Manajemen telah sesuai dengan ketentuan fungsional dan 8 responden lainnya atau sebesar 12,3% menyatakan sangat setuju dengan pernyataan tersebut. Sedangkan sebanyak 15 responden atau sebesar 23,1% menyatakan kurang setuju dengan pernyataan diatas dan 2 responden lainnya atau sebesar 3,1% menyatakan bahwa sistem aplikasi yang digunakan dalam penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian tidak sesuai dengan ketentuan fungsional. Sistem aplikasi yang digunakan oleh Badan Kepegawaian Daerah sendiri yaitu sudah resmi dan sesuai dengan ketentuan fungsional karena berdomain **bantenprov.go.id** dimana sistem aplikasi ini telah dikelola resmi oleh pemerintahan Provinsi Banten. Jumlah responden yang setuju juga cukup besar yaitu 61,5%, maka dapat disimpulkan bahwa sistem aplikasi yang digunakan dalam Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian sudah sesuai dengan ketentuan fungsional.

Diagram 4.7.
Tanggapan Responden tentang Program yang Digunakan Telah Sesuai dengan Kebutuhan

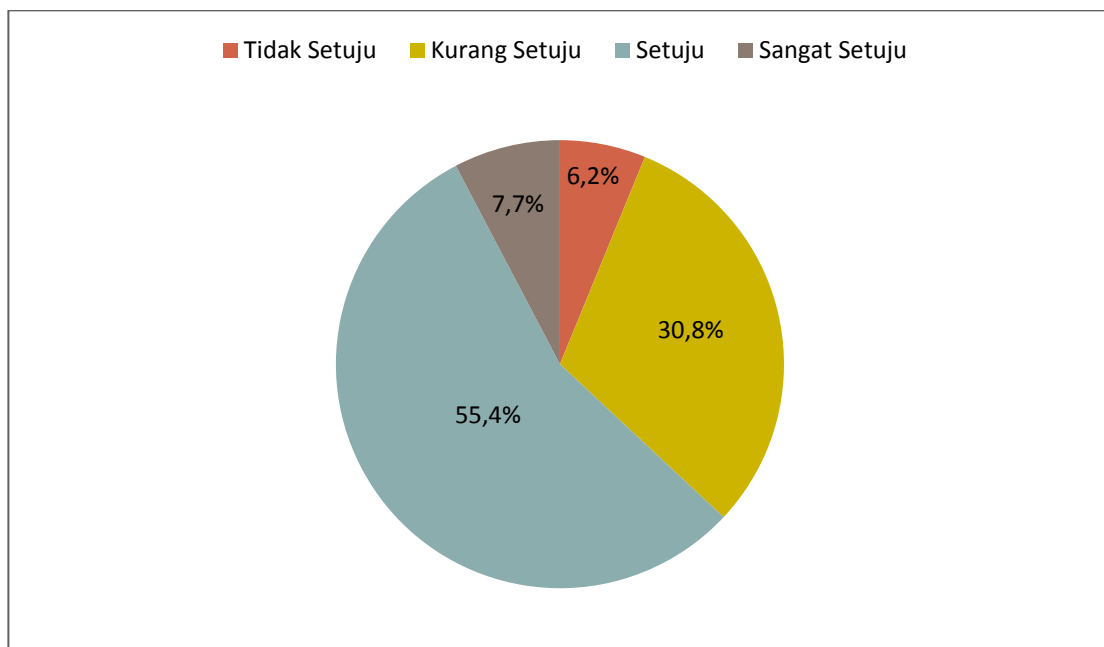


Sumber: Hasil Penelitian Lapangan, 2017

Berdasarkan hasil pernyataan diatas, dapat kita lihat bahwa sebanyak 39 responden atau sebesar 60% menyatakan setuju dengan pernyataan bahwa program yang digunakan sesuai dengan kebutuhan dan sebanyak 15 responden menyatakan sangat setuju dengan pernyataan tersebut. Sedangkan sebanyak 8 responden atau sebesar 23,1% menyatakan kurang setuju dengan pernyataan tersebut dan 3 responden lainnya atau sebesar 4,6% menyatakan bahwa program didalam aplikasi Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian tidak sesuai dengan kebutuhan. Program yang sesuai dengan kebutuhan. Program Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian yang sesuai dengan kebutuhan yaitu diantaranya, data dikelola secara profesional, kualitas layanan teknologi informasi yang menyangkut data kepegawaian bersifat

informatif dan komunikatif, juga olahan data kepegawaian yang siap saji dan dapat dipilih dan diakses oleh pengguna kapan dan dimana saja. Dapat disimpulkan bahwa sebesar 60% responden menyatakan bahwa program yang digunakan dalam Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian sudah sesuai dengan kebutuhan yang telah dijelaskan diatas.

Diagram 4.8.
Tanggapan Responden tentang Jumlah Operator dalam Penerapan SIMPEG Sudah Sesuai dengan Kebutuhan

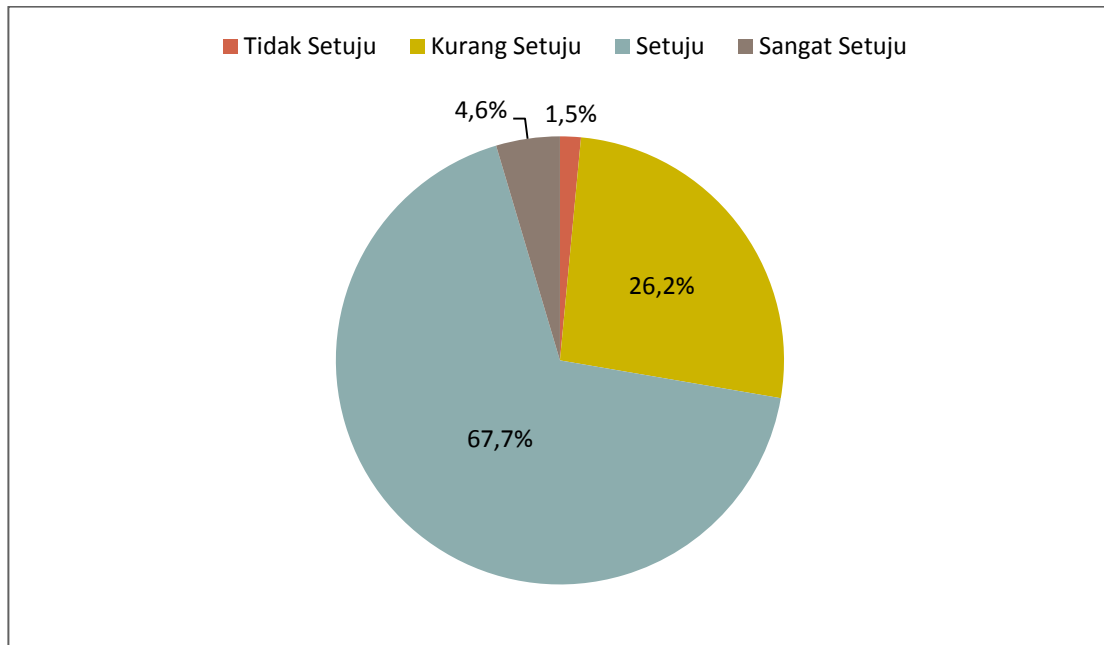


Sumber: Hasil Penelitian Lapangan, 2017

Berdasarkan hasil pernyataan diagram diatas, dapat dilihat bahwa sebanyak 36 responden atau sebesar 55,4% menyatakan setuju dengan pernyataan bahwa jumlah operator dalam penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian sudah sesuai

dengan kebutuhan dan sebanyak 5 responden atau sebesar 7,7% menyatakan sangat setuju dengan pernyataan tersebut. Sedangkan 20 responden atau sebesar 30,8% menyatakan bahwa jumlah operator belum sesuai dengan kebutuhan dan 4 responden lainnya atau sebesar 6,2% menyatakan bahwa jumlah operator tidak sesuai dengan kebutuhan. Besarnya tanggapan setuju responden dapat menggambarkan bahwa jumlah operator sudah sesuai dengan kebutuhan, hal ini dikarenakan banyaknya responden yang merasa termudahkan dalam proses mencari arsip kepegawaian seperti Surat Keputusan Kepangkatan yang sudah terstruktur didalam aplikasi Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian. Maka, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden menyatakan bahwa jumlah operator sudah sesuai dengan kebutuhan didalam penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian.

Diagram 4.9.
Tanggapan Responden tentang Penetapan Operator dalam Penerapan SIMPEG Sesuai dengan Prosedur yang Berlaku

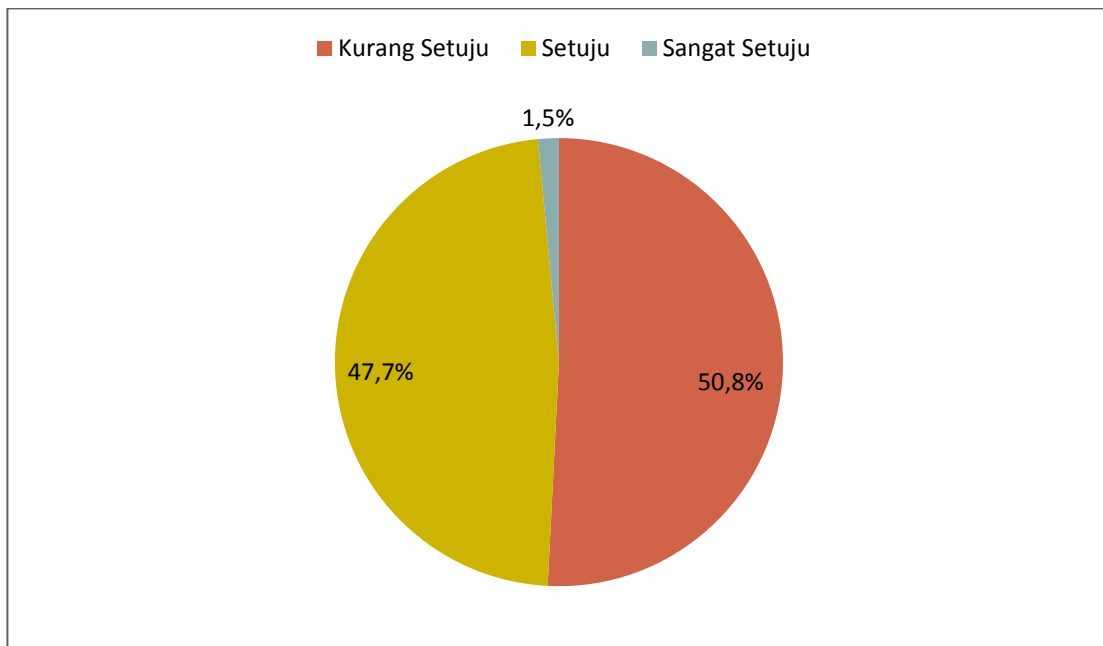


Sumber: Hasil Penelitian Lapangan, 2017

Berdasarkan hasil pernyataan diatas, dapat dilihat bahwa sebanyak 44 responden atau sebesar 67,7% menyatakan setuju dengan pernyataan bahwa penetapan operator dalam penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian telah sesuai dengan prosedur yang berlaku. Dan 3 responden atau sekitar 4,6% menyatakan sangat setuju dengan pernyataan tersebut. Sedangkan 17 responden atau sebesar 26,2% menyatakan bahwa penetapan operator dalam penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian belum sesuai dengan prosedur yang ditentukan dan 1 responden lainnya atau sebesar 1,5% menyatakan tidak setuju sama sekali. Dapat dilihat bahwa penentuan operator masih belum jelas, hal ini juga dicerminkan

oleh jawaban responden sebesar 26,2% menyatakan bahwa penentuan operator masih belum sesuai dengan prosedur yang ditetapkan, walaupun sebesar 67,7% menunjukkan tidak ada permasalahan dalam penetapan operator Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian. Dalam peraturannya, operator di setiap SKPD selain BKD Provinsi Banten berjumlah 1 orang, sedangkan di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten sendiri, penginputan data kepegawaian Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian diatur oleh pegawai-pegawai di Sub Bagian Data dan Informasi.

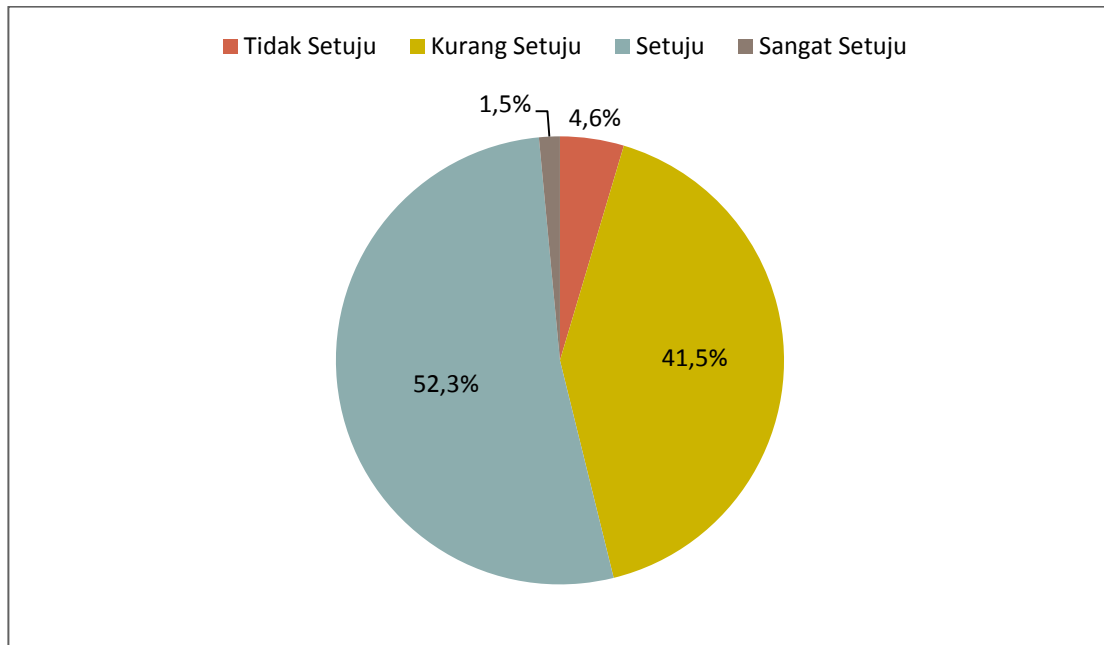
Diagram 4.10.
Tanggapan Responden tentang Jumlah Teknisi dalam Penerapan SIMPEG yang Sesuai dengan Kebutuhan



Sumber: Hasil Penelitian Lapangan, 2017

Berdasarkan hasil pernyataan diatas, dapat diketahui bahwa sebanyak 31 responden atau sebesar 47,7% menyatakan setuju dengan pernyataan bahwa jumlah teknisi dalam penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian sesuai dengan kebutuhan, dan 1 responden lainnya atau sebesar 1,5% menyatakan sangat setuju dengan pernyataan tersebut. Sedangkan sebanyak 33 responden atau sekitar 50,8% menyatakan kurang setuju dengan pernyataan tersebut. Teknisi sendiri bertugas untuk membantu operator dalam proses yang lebih spesifik dalam hal sarana teknis, seperti *hardware, software, requirement* server Badan Kepegawaian Daerah, dan lain-lain. Dalam penerapannya di Badan Kepegawaian Daerah, teknisi Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian sudah ada namun latar belakang pendidikannya tidak sesuai dengan tugasnya sebagai teknisi. Seorang teknisi di dalam Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian sendiri seharusnya mempunyai latar belakang pendidikan yang mempelajari mengenai ilmu teknologi dan informasi sehingga ilmu yang dimilikinya dapat disesuaikan dengan tugas yang diemban sebagai teknisi. Maka hal tersebut yang menyebabkan perbandingan jawaban responden terhadap pernyataan ini cukup seimbang antara pilihan setuju dan kurang setuju.

Diagram 4.11.
Tanggapan Responden tentang Tingkat Pendidikan yang Sesuai dengan Jabatan yang Diemban oleh Pegawai

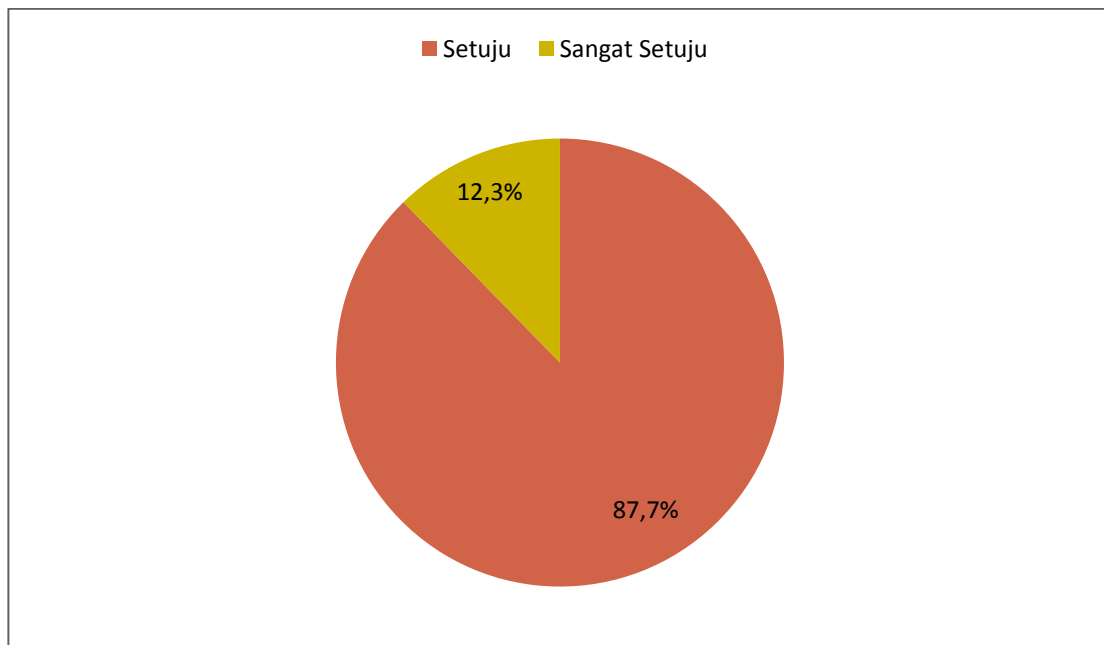


Sumber: Hasil Penelitian Lapangan, 2017

Berdasarkan hasil pernyataan diatas, dapat diketahui bahwa sebanyak 34 responden atau sebesar 52,3% menyatakan bahwa tingkat pendidikan sudah sesuai dengan jabatan yang diemban dan 1 responden atau sebesar 1,5% menyatakan sangat setuju dengan pernyataan tersebut. Sedangkan sebanyak 27 responden atau sebesar 41,5% menyatakan kurang setuju dengan pernyataan tersebut dan 3 responden lainnya atau sebesar 4,6% menyatakan bahwa tingkat pendidikan tidak sesuai dengan jabatan yang diemban oleh pegawai. Dalam pernyataan ini, jawaban responden cenderung terbagi rata antara pilihan setuju dan kurang setuju. Kesesuaian tingkat pendidikan dengan jabatan yang diemban tentunya sangat penting, karena semakin

tinggi tingkat pendidikan seorang pegawai maka seharusnya jabatan maupun tugas yang diemban semakin kompleks, dengan begitu, ilmu yang dimiliki oleh Pegawai Negeri Sipil tersebut akan berguna dalam melaksanakan pekerjaannya dan meminimalisir tugas yang tumpang tindih. Tingkat pendidikan Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten cukup bervariasi dari SLTA hingga S2 dengan didominasi oleh Pegawai Negeri Sipil dengan tingkat pendidikan S1. Tingkat pendidikan tertinggi yaitu S2 telah mengemban jabatan yang tinggi untuk sebuah SKPD.

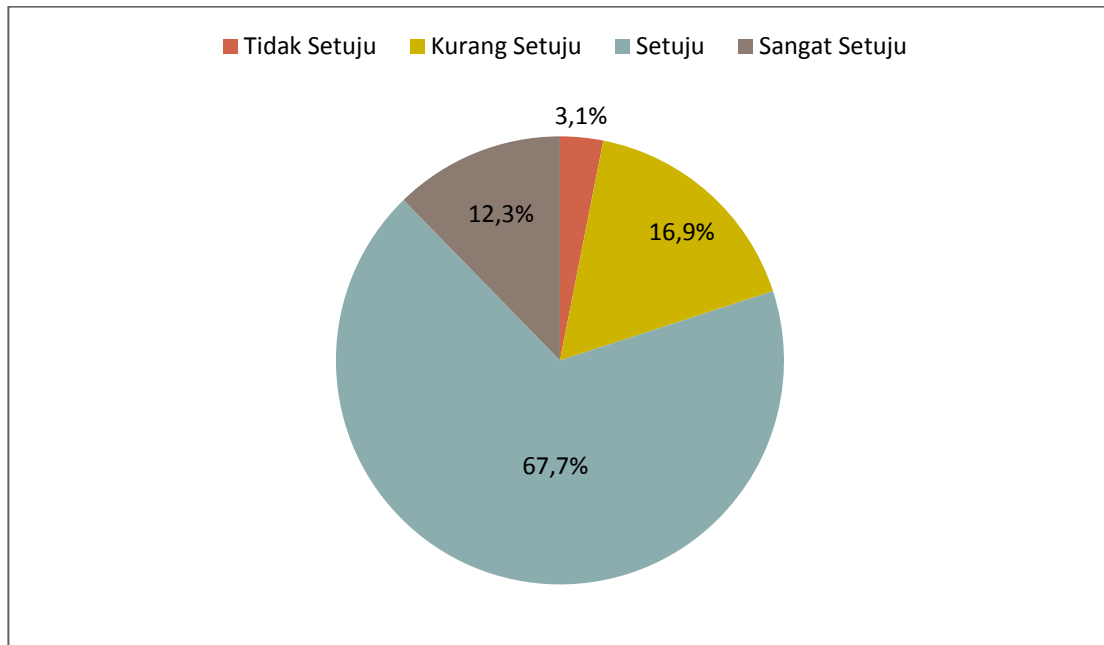
Diagram 4.12.
Tanggapan Responden tentang Adanya Pendidikan dan Pelatihan dapat Mempermudah Pegawai dalam Melaksanakan Tugas Kerja



Sumber: Hasil Penelitian Lapangan, 2017

Berdasarkan hasil pernyataan diatas, dapat diketahui bahwa sebanyak 57 responden atau sebesar 87,7% menyatakan setuju dengan pernyataan bahwa adanya pendidikan dan pelatihan mengenai Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian dapat mempermudah pegawai dalam melaksanakan tugas kerja dan sebanyak 8 responden lainnya atau sekitar 12,3% menyatakan sangat setuju dengan pernyataan tersebut. Dapat disimpulkan bahwa jawaban responden atas pernyataan ini mempunyai perbedaan yang signifikan dibandingkan dengan pernyataan lain, dimana pilihan setuju menjadi jawaban yang paling banyak dan tidak ada yang memilih opsi kurang setuju maupun tidak setuju. Pendidikan dan Pelatihan untuk melaksanakan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian pun diadakan oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten untuk dapat memberikan pemahaman kepada pegawai mengenai sistem informasi berbasis IT, untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam mengelola data dan informasi yang *up-to-date*, juga dalam meningkatkan optimalisasi beban tugas.

Diagram 4.13
Tanggapan Responden tentang Penerapan SIMPEG yang Selalu Disesuaikan dengan Perkembangan Teknologi

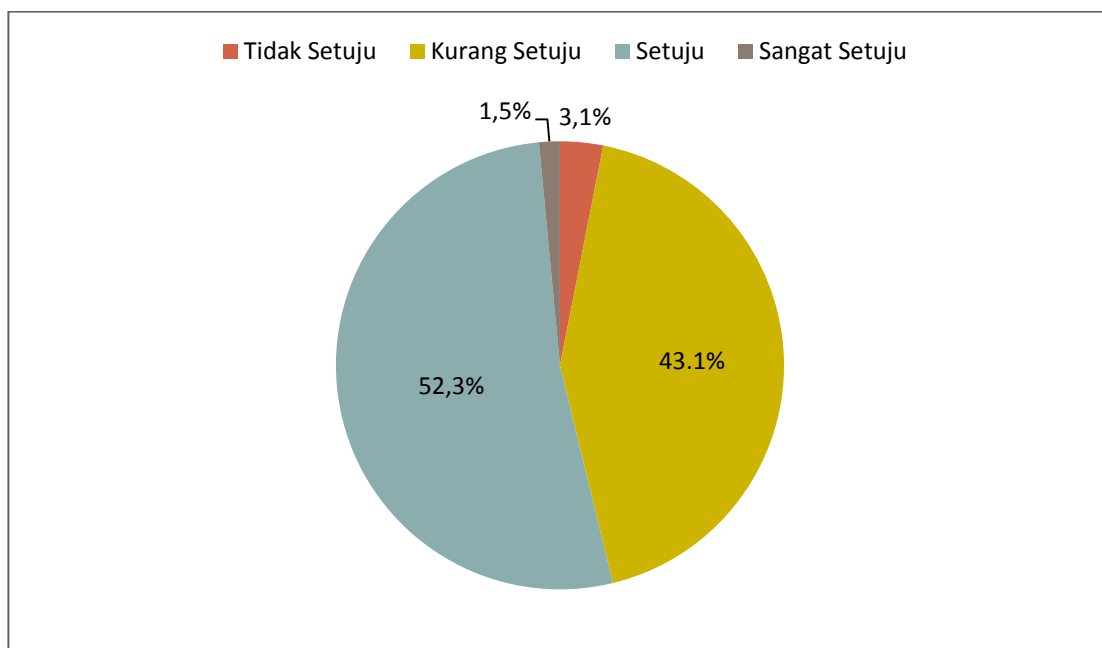


Sumber: Hasil Penelitian Lapangan, 2017

Berdasarkan hasil pernyataan diatas, dapat dilihat bahwa sebanyak 44 orang atau sebesar 67,7% menyatakan bahwa penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian selalu disesuaikan dengan perkembangan teknologi, dan sebanyak 8 responden atau sebesar 12,3% menyatakan sangat setuju dengan pernyataan tersebut. Sedangkan sebanyak 11 responden atau sebesar 16,9% menyatakan kurang setuju dengan pernyataan bahwa penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian selalu disesuaikan dengan perkembangan teknologi dan 2 responden lainnya atau sebesar 3,1% menyatakan tidak setuju sama sekali. Dalam penerapannya di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten, Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian

telah melalui 3 tahap, yaitu tahap manual, yang kedua berbasis semi-web, dan yang terakhir berbasis web. Tahap-tahap tersebut diiringi dengan perkembangan teknologi dalam upaya untuk menyesuaikan kebutuhan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian itu sendiri. Dengan adanya tanggapan responden yang belum setuju, hal ini menunjukkan bahwa perkembangan teknologi belum dapat diterima dengan baik oleh pegawai dalam hal melaksanakan tujuan sistem informasi. Hal ini disebabkan oleh belum terbiasanya beberapa Pegawai Negeri Sipil dalam mengolah data terutama arsip kepegawaian tercetak yang biasanya selalu dikelola dalam bentuk fisik, namun sekarang telah dikelola kedalam bentuk *digital*.

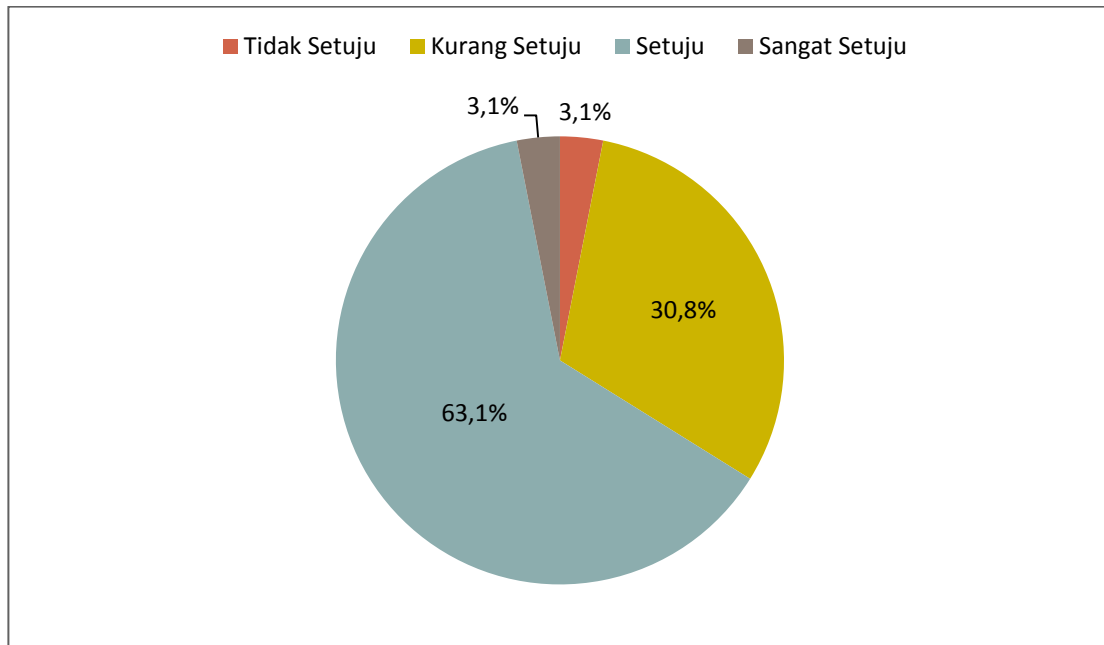
Diagram 4.14.
Tanggapan Responden tentang Penerapan SIMPEG di Provinsi Banten yang Sudah Baik Dibandingkan dengan Provinsi Lain



Sumber: Hasil Penelitian Lapangan, 2017

Berdasarkan hasil pernyataan diatas, dapat diketahui bahwa sebanyak 34 responden atau sebesar 52,3% menyatakan bahwa penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian di Provinsi Banten sudah lebih baik dibandingkan dengan Provinsi lain dan 1 responden atau sekitar 1,5% menyatakan sangat setuju dengan pernyataan tersebut. Sedangkan sebanyak 28 responden atau sebesar 43,1% menyatakan kurang setuju dengan pernyataan bahwa penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian sudah lebih baik dibandingkan dengan di Provinsi lain dan 2 responden lainnya atau sekitar 3,1% memilih pilihan tidak setuju dengan pernyataan diagram 4.14 diatas. Pernyataan ini menerima tanggapan yang seimbang antara setuju dan tidak setuju. Provinsi yang dibandingkan adalah provinsi-provinsi yang ada di Pulau Jawa, dengan membandingkan kondisi geografis yang mirip dan sumber daya manusia yang tidak jauh latar belakang budayanya, maka pertimbangan inilah yang dijadikan perbandingan provinsi Banten dengan provinsi lainnya karena keadaannya yang tidak begitu timpang.

Diagram 4.15.
Tanggapan Responden tentang Perawatan dan Pemeliharaan Sistem yang Sering Dilakukan

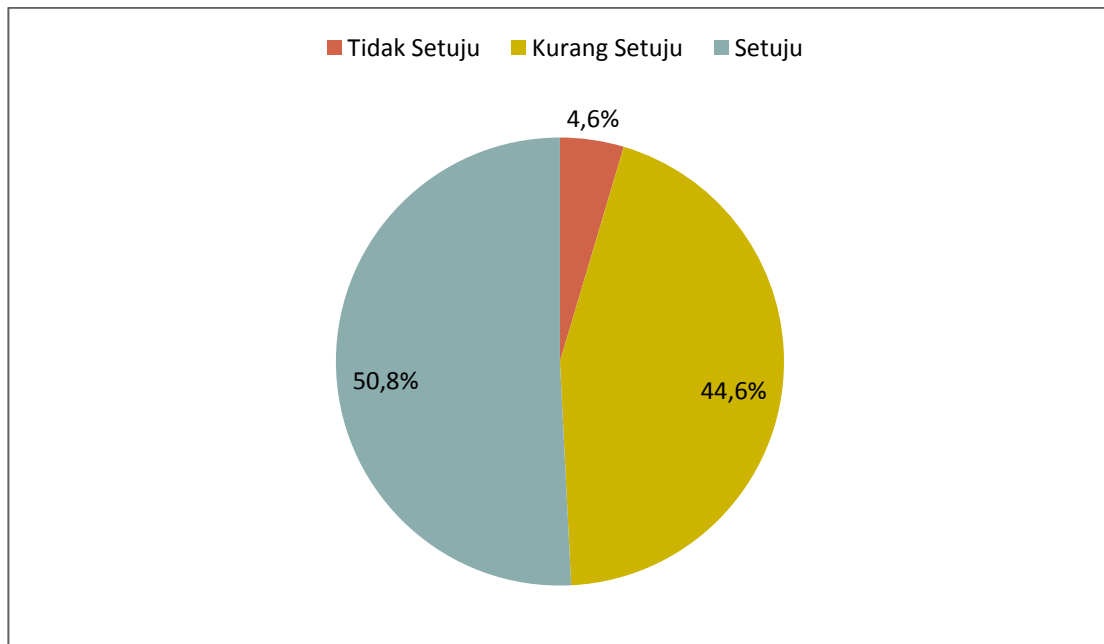


Sumber: Hasil Penelitian Lapangan, 2017

Berdasarkan hasil pernyataan diatas, dapat diketahui bahwa sebanyak 41 responden atau sebesar 63,1% menyatakan bahwa perawatan dan pemeliharaan terhadap sistem sering dilakukan dan 2 responden lainnya atau sekitar 3,1% menyatakan sangat setuju dengan pernyataan tersebut. Sedangkan sebanyak 20 responden atau sebesar 30,8% menyatakan kurang setuju dengan pernyataan tersebut dan 2 responden lainnya atau sebesar 3,1% menyatakan bahwa perawatan dan pemeliharaan terhadap sistem dalam penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian jarang dilakukan. Karena sistem data terpusat pada komputer server di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten, maka sistem harus dilakukan

perawatan dan pemeliharaan secara rutin, contohnya seperti mengecek *memory bufferyang* ada dengan jumlah *bytes* yang telah diasumsikan sebelumnya, selalu dilakukan pemeliharaan terhadap kapasitas *hardisk* karena data kepegawaian dimungkinkan terus bertambah, dan lain-lain. Namun di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi sendiri tidak dilakukan perawatan dan pemeliharaan secara rutin, hal ini yang mempengaruhi jawaban responden kurang setuju sebesar 30,8%.

Diagram 4.16.
Tanggapan Responden tentang Pegawai yang Tidak Pernah Mengalami Hambatan Dalam Mengoperasikan Aplikasi SIMPEG

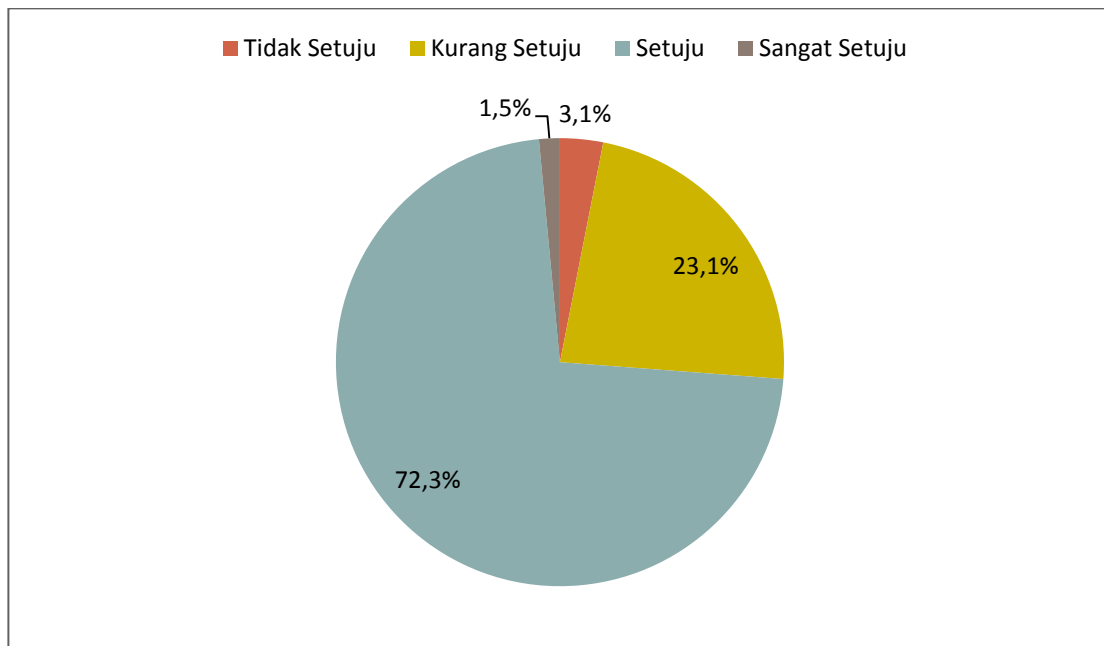


Sumber: Hasil Penelitian Lapangan, 2017

Berdasarkan hasil pernyataan diatas, dapat diketahui bahwa sebanyak 33 responden atau sebesar 50,8% menyatakan setuju dengan pernyataan bahwa pegawai tidak pernah mengalami hambatan dalam mengoperasikan aplikasi Sistem Informasi

Manajemen Kepegawaian. Sedangkan sebanyak 29 responden atau sebesar 44,6% menyatakan kurang setuju dengan pernyataan tersebut dan 3 responden lainnya atau sebesar 4,6% menyatakan tidak setuju. Dapat disimpulkan bahwa pilihan setuju dan kurang setuju atas pernyataan diagram 4.16 hampir seimbang, ini membuktikan bahwa dalam mengoperasikan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian, pegawai pernah mengalami hambatan. Contohnya untuk hambatan yang dialami dalam penginputan data yang sering ditemukan, seperti tidak berfungsinya menu edit ketika pegawai memasukkan data yang kurang tepat, sering kali menu edit ini tidak berfungsi sehingga untuk ke langkah verifikasi data membutuhkan waktu yang lama lagi.

Diagram 4.17.
Tanggapan Responden tentang Pegawai Menggunakan Database yang Terdapat di Aplikasi SIMPEG dalam Melaksanakan Kegiatan yang Berkaitan dengan Kepegawaian

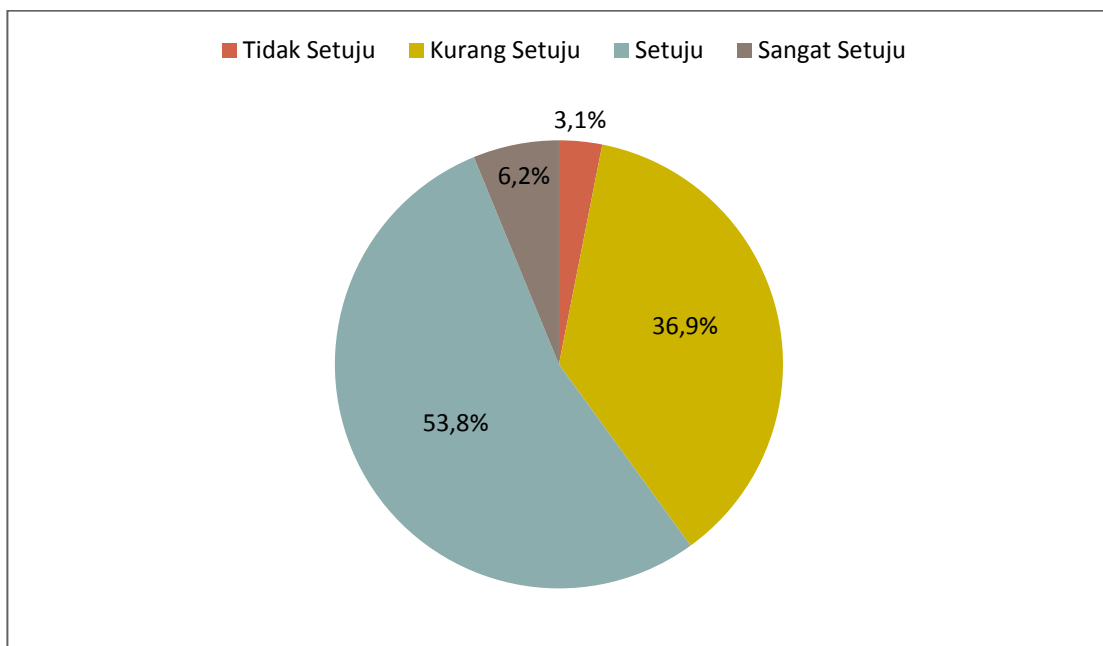


Sumber: Hasil Penelitian Lapangan, 2017

Berdasarkan hasil pernyataan diatas, dapat diketahui bahwa sebanyak 47 responden atau sebesar 72,3% meyakini setuju terhadap pernyataan bahwa pegawai selalu menggunakan database yang terdapat di aplikasi SIMPEG dalam melaksanakan kegiatan yang berkaitan dengan kepegawaian, sebanyak 1 responden atau sebesar 1,5% menyatakan sangat setuju dengan pernyataan tersebut. Sedangkan sebanyak 15 responden menyatakan bahwa pegawai tidak selalu menggunakan database didalam aplikasi SIMPEG untuk melaksanakan kegiatan yang berkaitan dengan kepegawaian dan 2 responden lainnya atau sekitar 3,1% menyatakan tidak setuju sama sekali. Sesungguhnya dengan menggunakan database yang ada di Sistem Informasi

Manajemen Kepegawaian akan mempermudah tugas Pegawai Negeri Sipil untuk melakukan supervisi *updating* data kepegawaian seperti Kenaikan Pangkat, Mutasi, Pensiun, Penerima Penghargaan, Pelantikan

Diagram 4.18.
Tanggapan Responden tentang Database Kepegawaian Selalu *Update* Sehingga Tercipta Data yang Akurat

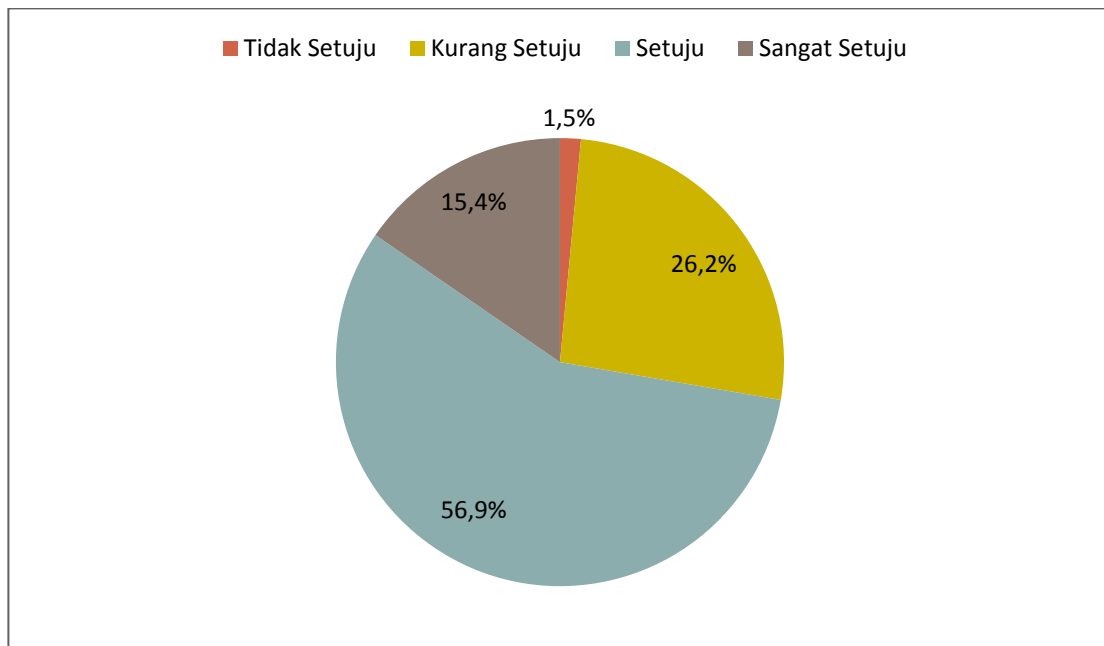


Sumber: Hasil Penelitian Lapangan, 2017

Berdasarkan hasil pernyataan diatas, dapat diketahui bahwa sebanyak 35 responden atau sebesar 53,8% menyatakan setuju dengan pernyataan bahwa database kepegawaian didalam Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian selalu *updatesehingga* tercipta data yang akurat, dan sebanyak 4 responden atau sebesar 6,2% menyatakan sangat setuju dengan pernyataan tersebut. Sedangkan opsi kurang

setuju dipilih oleh sebesar 36,9% responden atau sebanyak 24 orang dan 2 responden lainnya atau sebesar 3,1% menyatakan database yang ada tidak selalu *update* sehingga data pun belum tentu akurat. Banyaknya pegawai yang kurang setuju dengan keakuratan database ditimbulkan oleh adanya data pegawai yang belum diinput secara lengkap dan terbaru, permasalahan ini juga dipengaruhi oleh peran Pegawai Negeri Sipil sendiri, untuk dapat database yang akurat maka Pegawai Negeri Sipil harus serius dan cekatan dalam menginput data kepegawaiannya.

Diagram 4.19.
Tanggapan Responden tentang Adanya SIMPEG yang Dapat Memotivasi Pegawai dalam Melaksanakan Pekerjaan

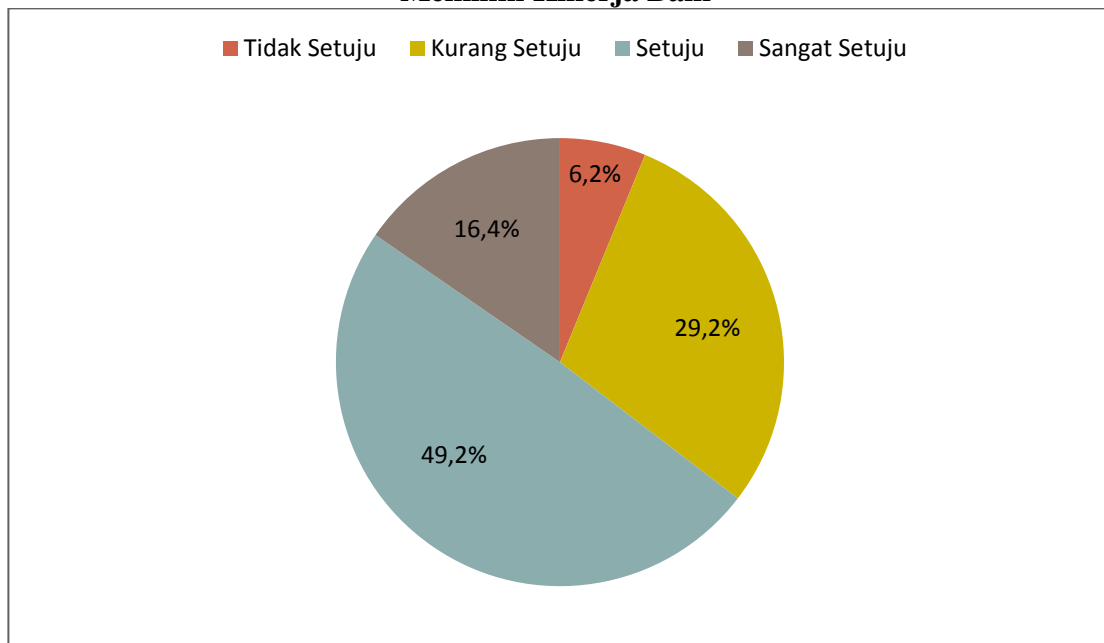


Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2017

Berdasarkan hasil pernyataan diatas, dapat diketahui bahwa sebanyak 37 responden atau sebesar 56,9% menyatakan bahwa adanya Sistem Informasi

Manajemen Kepegawaian memang dapat memotivasi pegawai dalam melaksanakan pekerjaan, dan 10 responden atau sebesar 15,4% menyatakan sangat setuju dengan pernyataan tersebut. Sedangkan sebanyak 17 responden atau sekitar 26,2% menyatakan kurang setuju dengan pernyataan tersebut. Dan sisa 1 responden lainnya atau sebanyak 1,5% menyatakan tidak setuju dengan pernyataan diagram 4.19 diatas. Dengan adanya Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian, maka Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Daerah yang mempunyai tugas pokok mengenai kepegawaian merasa termotivasi karena data kepegawaian yang diperlukan bisa didapat dengan mudah dengan sistem yang terintegrasi seperti ini tidak ada data kepegawaian yang terpisah-pisah.

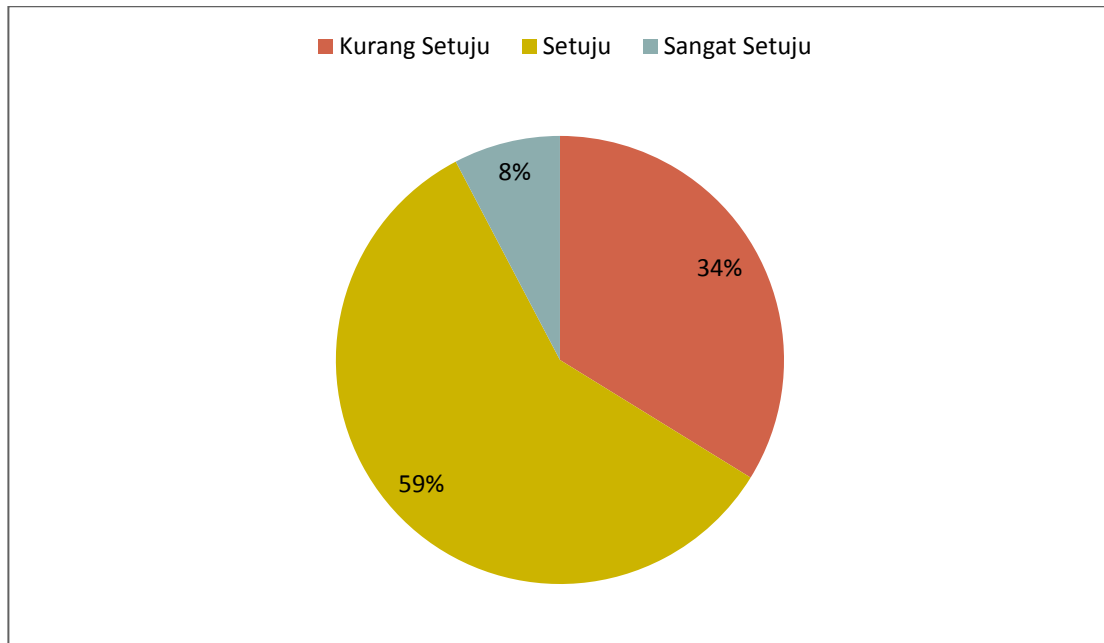
Diagram 4.20.
Tanggapan Responden tentang Terdapat Pemberian Bonus Bagi Pegawai yang Memiliki Kinerja Baik



Sumber: Hasil Penelitian Lapangan, 2017

Berdasarkan hasil pernyataan diatas, sebanyak 32 responden atau sebesar 49,2% menyatakan setuju dengan pernyataan bahwa ada pemberian bonus bagi pegawai yang memiliki kinerja baik, dan sebanyak 10 responden atau sebesar 16,4% menyatakan sangat setuju dengan pernyataan tersebut. Sedangkan sebanyak 19 responden atau sebesar sebesar 29,2% menyatakan kurang setuju dengan pernyataan tersebut dan 4 responden lainnya atau sebesar 6,2% menyatakan tidak ada pemberian bonus bagi pegawai yang memiliki kinerja baik. Bonus yang dimaksudkan adalah pemberian dari atasan kepada bawahan karena telah memiliki kinerja yang baik dibandingkan dengan Pegawai Negeri Sipil yang lain, bisa dikatakan bahwa pemberian ini tidak formal karena tak ada aturan yang ditetapkan. Namun 32 responden menyatakan adanya bonus yang diberikan, ini menggambarkan bahwa atasan pernah memberikan bonus bagi yang berkinerja baik.

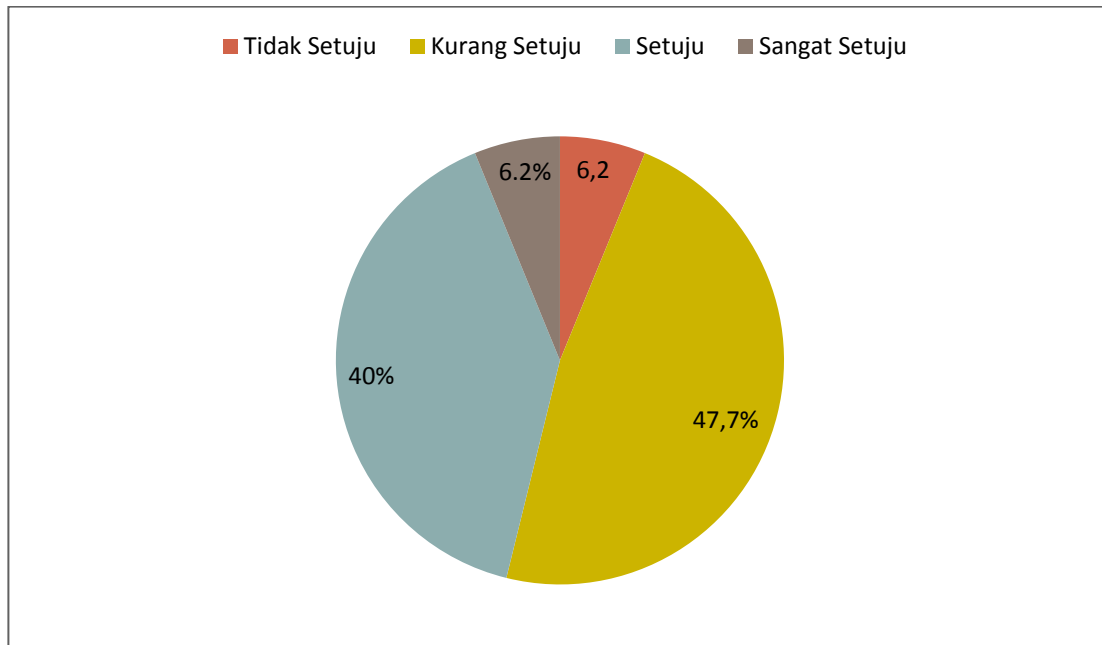
Diagram 4.21.
Tanggapan Responden tentang Tersedianya Sarana yang Memadai Bagi Pegawai



Sumber: Hasil Penelitian Lapangan, 2017

Berdasarkan hasil pernyataan diatas, dapat kita ketahui bahwa sebanyak 38 responden atau sebesar 58% menyatakan setuju dengan pernyataan bahwa sarana yang tersedia sudah memadai dan sebanyak 5 responden atau sebesar 8% menyatakan sangat setuju dengan pernyataan tersebut. Sedangkan sebanyak 22 responden atau sebesar 34% menyatakan kurang setuju dengan pernyataan bahwa terdapat sarana yang memadai bagi pegawai. Sarana yang dibutuhkan adalah meja, kursi, komputer, dan lain-lain. Dapat disimpulkan bahwa diatas 50% tanggapan responden menyatakan sarana dalam melaksanakan proses penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian sudah memadai.

Diagram 4.22.
Tanggapan Responden tentang Prasarana atau Ruang Bekerja Sudah Sesuai dengan Kebutuhan

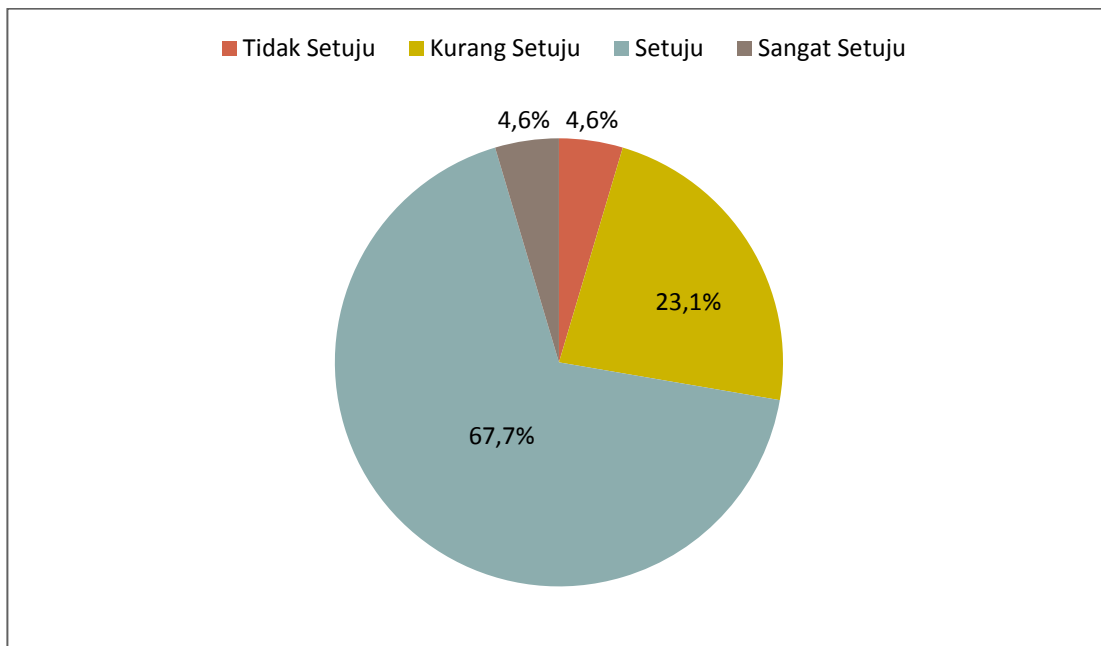


Sumber: Hasil Penelitian Lapangan, 2017

Berdasarkan hasil pernyataan diatas, dapat diketahui bahwa sebanyak 26 responden atau sebesar 40% menyatakan setuju dengan pernyataan bahwa prasarana sudah sesuai dengan kebutuhan, dan sebanyak 4 responden atau sebesar 6,2% menyatakan sangat setuju dengan pernyataan tersebut. Sedangkan sebanyak 31 responden atau sebesar 47,7% menyatakan kurang setuju dengan pernyataan bahwa prasarana atau ruang bekerja sudah sesuai dengan kebutuhan dan 4 responden lainnya atau sekitar 6,2% menyatakan tidak setuju dengan pernyataan diagram 4.22 diatas. Dapat disimpulkan bahwa lebih banyak responden yang menyatakan kurang setuju dengan pernyataan ini dibandingkan dengan responden yang setuju. Ruang bekerja

sendiri yang terpisah dimiliki oleh Kepala Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten, Kepala Bagian, dan Kepala Sub Bagian saja, bagi Pegawai Negeri Sipil lainnya bekerja di satu ruangan yang menyatu tanpa ada skat atau penghalang antar meja pegawai.

Diagram 4.23.
Tanggapan Responden tentang Sistem Insentif Bagi Pegawai Telah Sesuai dengan Kebutuhan Pegawai

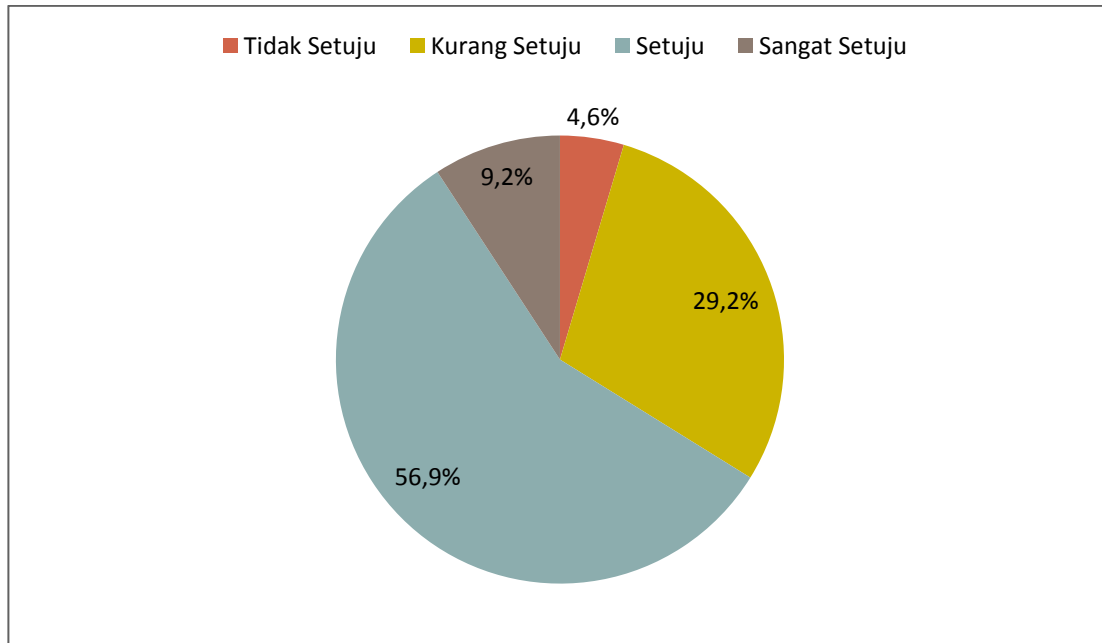


Sumber: Hasil Penelitian Lapangan, 2017

Berdasarkan hasil pernyataan diatas, maka dapat diketahui bahwa sebanyak 44 responden atau sebesar 67,7% menyatakan setuju dengan pernyataan bahwa sistem insentif bagi pegawai telah sesuai dengan kebutuhan pegawai itu sendiri. Dan sebanyak 3 responden atau sebesar 4,6% menyatakan sangat setuju dengan pernyataan tersebut. Sedangkan sebanyak 15 responden atau sebesar 23,1%

menyatakan bahwa sistem insentif bagi pegawai kurang sesuai dengan kebutuhan yang dimiliki oleh pegawai, 3 responden lainnya atau sebesar 4,6% menyatakan tidak setuju dengan pernyataan diagram 4.23. Bisa dilihat ada pegawai yang menyatakan insentif masih kurang, untuk insentif atau tunjangan pegawai sendiri berbeda dengan bonus karena sudah ada peraturannya, namun jawaban responden cukup bervariasi, ini menggambarkan bahwa insentif bersifat relatif karena kebutuhan Pegawai Negeri Sipil berbeda-beda. Namun dengan besarnya tanggapan responden atas pilihan setuju, maka insentif atau tunjangan Pegawai Negeri Sipil yang diberlakukan dapat dikatakan sudah sesuai. Contoh dari insentif atau tunjangan pegawai sendiri diantaranya adalah: tunjangan jabatan fungsional tunjangan keluarga, tunjangan struktural PNS yang diatur dalam Peraturan Presiden Nomor 26 Tahun 2007, dan lain-lain.

Diagram 4.24.
Tanggapan Responden tentang Terdapat Kesesuaian dalam Pemberian Sistem Insentif dengan Beban Kerja Setiap Pegawai

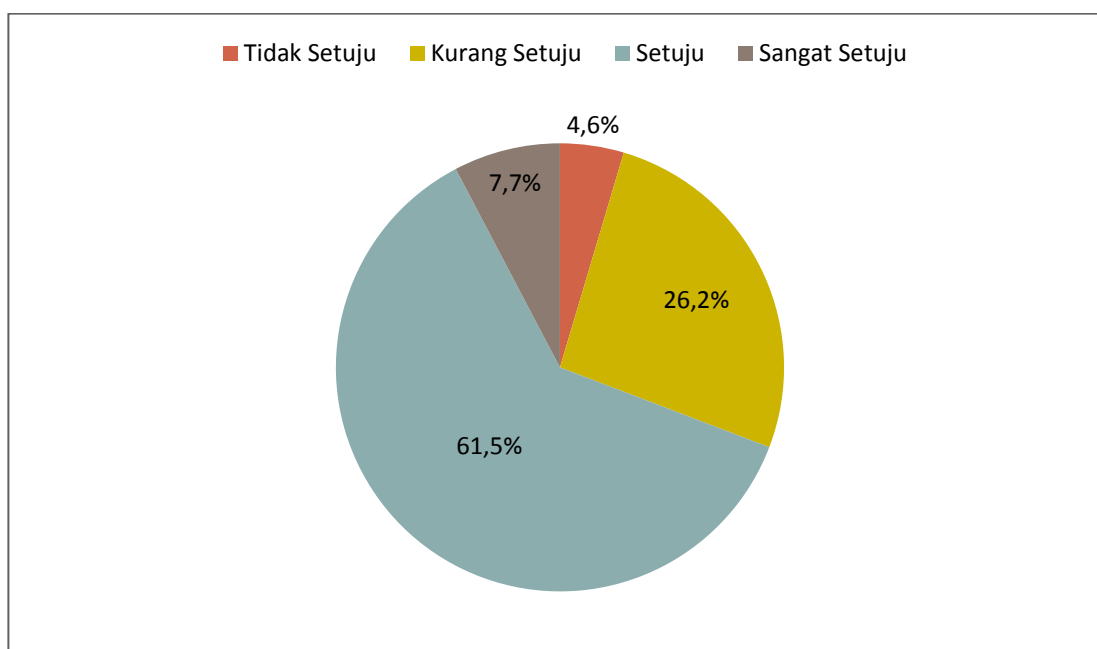


Sumber: Hasil Penelitian Lapangan, 2017

Berdasarkan hasil pernyataan diatas, dapat diketahui bahwa sebanyak 37 responden atau sebesar 56,9% menyatakan setuju dengan adanya kesesuaian dalam pemberian sistem insentif dengan beban kerja setiap pegawai, sebanyak 6 responden atau sebesar 9,2% menyatakan sangat setuju dengan pernyataan tersebut. Sedangkan sebanyak 19 responden atau sekitar 29,2% menyatakan kurang setuju dengan pernyataan tersebut. Dan 3 responden lainnya atau sebesar 4,6% menyatakan tidak adanya kesesuaian dalam pemberian insentif dengan beban kerja setiap pegawai.

Pegawai Negeri Sipil yang telah melakukan beban kerjanya secara efektif dan sesuai dengan peraturan akan diberi insentif.

Diagram 4.25.
Tanggapan Responden tentang Pegawai yang Tidak Pernah Mengalami Kesulitan dalam Mengoperasikan Komputer

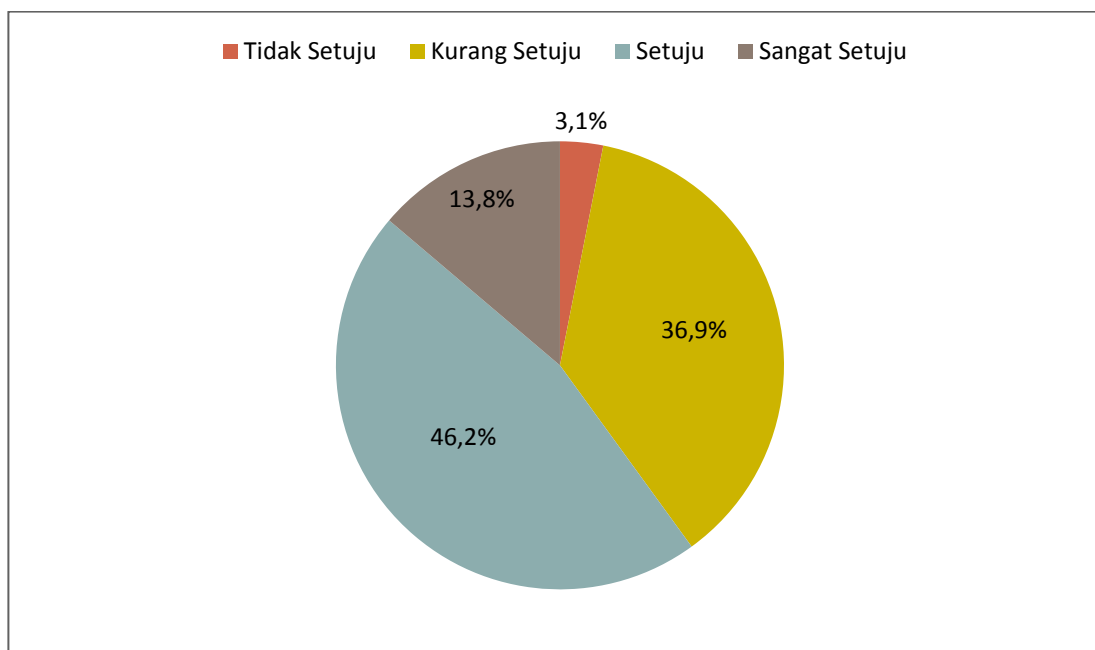


Sumber: Hasil Penelitian Lapangan, 2017

Berdasarkan hasil pernyataan diatas, dapat diketahui bahwa sebanyak 40 responden atau sebesar 61,5% menyatakan setuju dengan pernyataan yang menyatakan bahwa pegawai tidak pernah mengalami kesulitan dalam mengoperasikan komputer. Dan sebanyak 5 responden atau sebesar 7,7% menyatakan sangat setuju dengan pernyataan tersebut. Sedangkan sebanyak 17 responden atau

sekitar 26,2% menyatakan kurang setuju dengan pernyataan diatas. 3 responden lainnya atau sebesar 4,6% menyatakan bahwa pegawai pernah mengalami kesulitan dalam mengoperasikan komputer. Dalam mengoperasikan komputer untuk penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian, ternyata masih banyak pegawai yang mengalami kesulitan yaitu sebanyak 40 orang. Kesulitan yang dihadapi bermacam-macam, diantaranya adalah adanya menu edit dalam Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian yang tidak berfungsi, selain itu juga banyaknya persyaratan data kepegawaian menyebabkan pegawai mengalami kesulitan dalam mengoperasikan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian.

Diagram 4.26.
Tanggapan Responden tentang Infrastruktur Jaringan yang Digunakan Memadai bagi Pegawai untuk Melaksanakan Pekerjaan

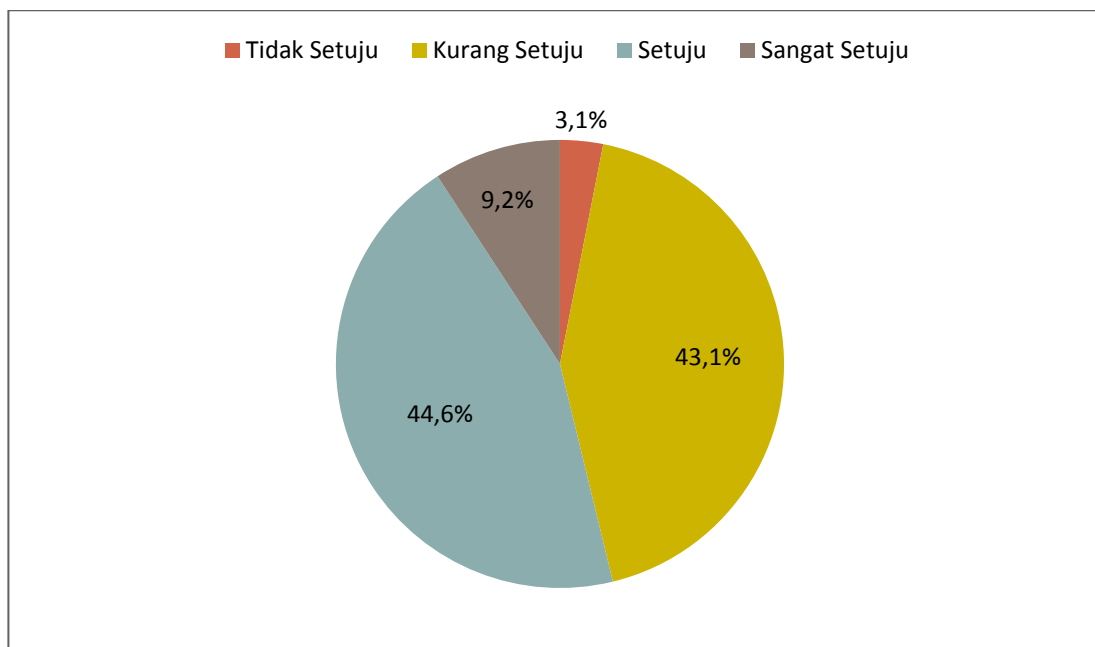


Sumber: Hasil Penelitian Lapangan, 2017

Berdasarkan hasil pernyataan diatas, maka dapat dilihat bahwa sebanyak 30 responden atau sebesar 46,2% menyatakan setuju dengan pernyataan bahwa infrastruktur jaringan yang digunakan telah memadai bagi pegawai untuk melaksanakan pekerjaan, dan sebanyak 9 responden atau sebesar 13,8% menyatakan sangat setuju dengan pernyataan tersebut. Sedangkan sebanyak 24 responden atau sebesar 36,9% menyatakan kurang setuju dengan pernyataan tersebut, dan 2 responden lainnya atau sebesar 3,1% menyatakan bahwa infrastruktur jaringan yang digunakan belum memadai bagi pegawai untuk melaksanakan pekerjaan. Jaringan infrastruktur di Badan Kepegawaian Daerah sendiri menggunakan *VPN* atau *Virtual Private Network*, yaitu sebuah koneksi *private*, baik melalui jaringan publik atau internet, mau pun *Wide Area Network (WAN)*. Virtual network berarti jaringan yang terjadi hanya bersifat virtual. Private yaitu jaringan yang terbentuk bersifat *private* dimana tidak semua orang bisa mengaksesnya. Maka dapat disimpulkan bahwa sebesar 46,2% setuju bahwa jaringan infrastruktur telah memadai.

Diagram 4.27.

Tanggapan Responden tentang Penerapan SIMPEG yang Dapat Berjalan Efektif dengan Pegawai yang Non-Operator

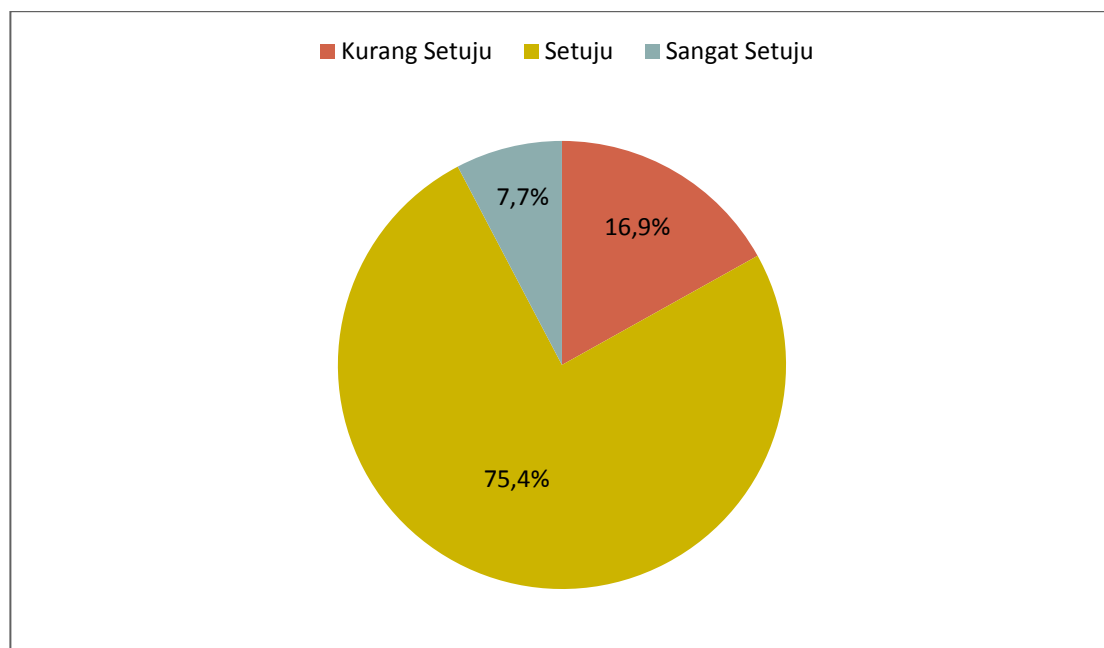


Sumber: Hasil Penelitian Lapangan, 2017

Berdasarkan hasil pernyataan diatas, dapat dilihat bahwa sebanyak 29 responden atau sebesar 44,1% menyatakan setuju dengan pernyataan bahwa penerapan SIMPEG dapat berjalan efektif dengan pegawai yang bukan operator, dan 6 responden lainnya atau sekitar 9,2% menyatakan sangat setuju dengan pernyataan tersebut. Sedangkan sebanyak 28 responden atau sebesar 43,1% menyatakan kurang setuju dengan pernyataan diatas, dan sebanyak 2 responden atau sekitar 3,1% menyatakan tidak setuju atau penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian belum dapat dirasa berjalan efektif dengan pegawai yang non-operator. Pegawai non-operator adalah Pegawai Negeri Sipil yang tidak bertugas menginput data

kepegawaian kedalam Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian, namun dalam pekerjaan kesehariannya memungkinkan menggunakan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian untuk mendapatkan data kepegawaian yang diperlukan. Dalam pernyataan ini, pegawai non-operator menghasilkan jawaban yang seimbang antara setuju dan tidak setuju.

Diagram 4.28.
Tanggapan Responden tentang Pegawai yang Telah Melakukan Tugas Kerja dengan Rasa Tanggung Jawab

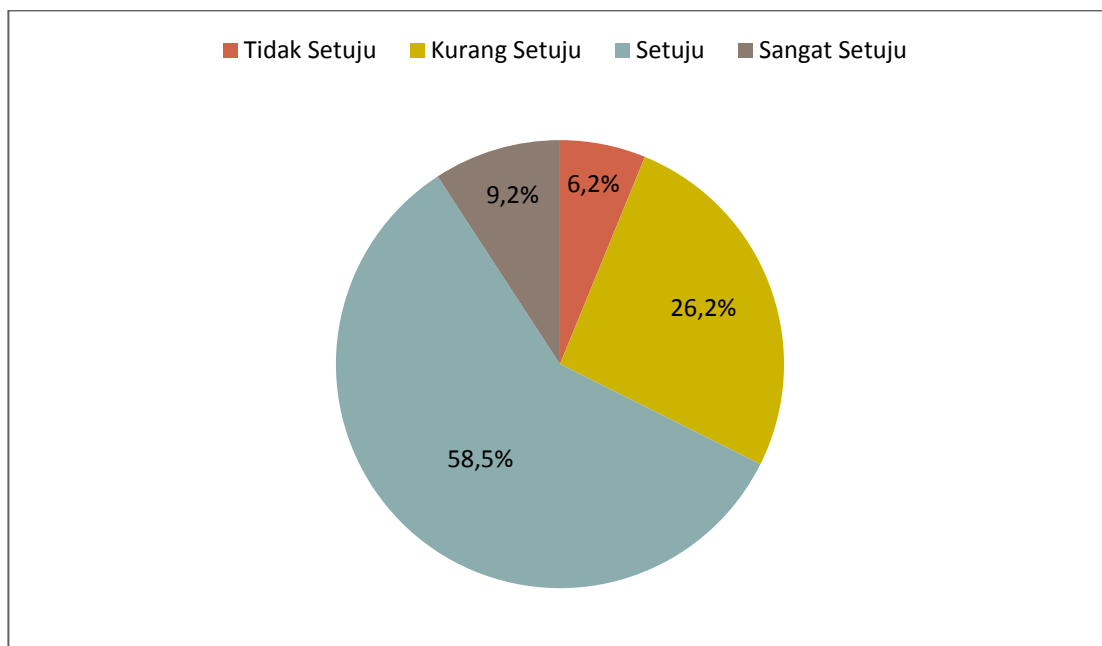


Sumber: Hasil Penelitian Lapangan, 2017

Berdasarkan hasil pernyataan diatas, dapat dilihat bahwa sebanyak 49 responden atau sebesar 75,4% menyatakan setuju dengan pernyataan bahwa pada umumnya pegawai telah melakukan tugas kerja dengan rasa tanggung jawab, dan 5 responden lainnya atau sebesar 7,7% menyatakan sangat setuju dengan pernyataan

tersebut. Sedangkan sebanyak 11 responden atau sekitar 16,9% menyatakan bahwa pada umumnya pegawai belum dapat melakukan tugas kerja dengan rasa tanggung jawab. Dapat disimpulkan bahwa responden dengan pilihan setuju sangat mendominasi maka sebagian besar pegawai merasa telah melakukan tugas kerjanya dengan rasa tanggung jawab. Rasa tanggung jawab sebagai Pegawai Negeri Sipil sendiri berarti pegawai telah melakukan tugas kerja secara sadar bahwa hal tersebut dilakukan sebagai kewajiban.

Diagram 4.29.
Tanggapan Responden tentang Pegawai yang Telah Melakukan Tugas Kerja dengan Tepat Waktu

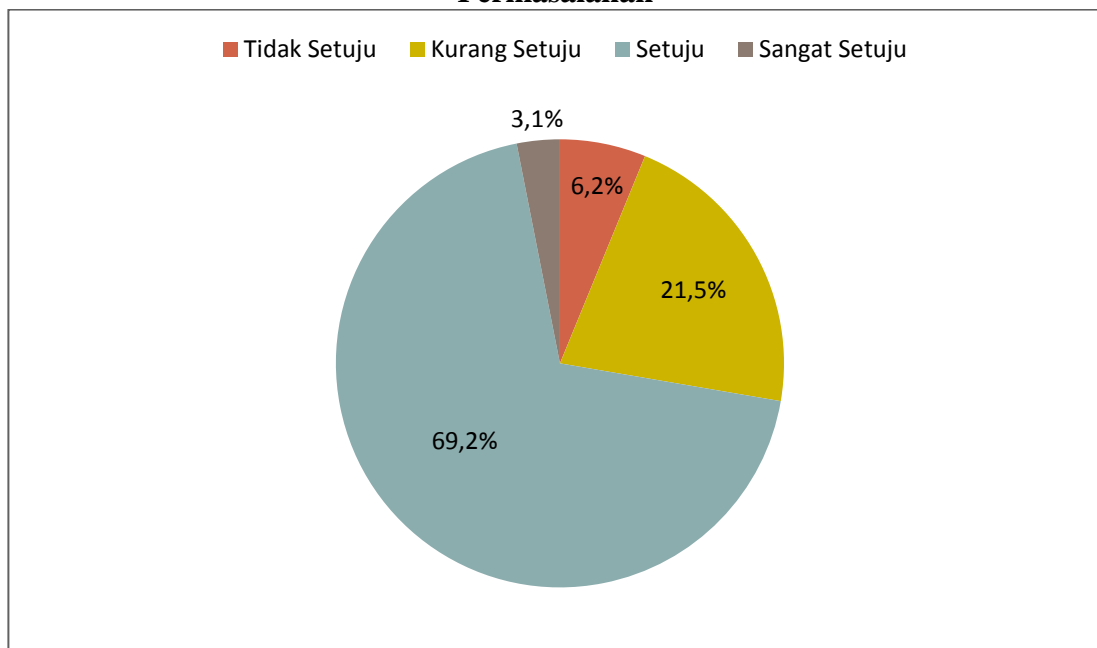


Sumber: Hasil Penelitian Lapangan, 2017

Berdasarkan hasil pernyataan diatas, dapat dilihat bahwa sebanyak 38 responden atau sebesar 58,5% menyatakan setuju dengan pernyataan bahwa pegawai telah melakukan tugas kerja dengan tepat waktu. Dan sebanyak 6 responden atau

sekitar 9,2% menyatakan sangat setuju dengan pernyataan tersebut. Sedangkan 17 responden atau sebesar 26,2% menyatakan kurang setuju, dan sebanyak 4 responden atau sebesar 6,2% menyatakan bahwa pada umumnya pegawai tidak melakukan tugas kerja dengan tepat waktu. Dengan melaksanakan tugas kerja secara tepat waktu, maka meminimalisir adanya waktu mangkir dari pekerjaan yang sering dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil. Hal ini juga dibantu oleh kebijakan *finger-print* yang sekarang sedang digalakkan oleh pemerintah daerah. Namun dengan adanya 17 responden yang menyatakan tidak setuju, maka harus dipertanyakan lagi kedisiplinan dikalangan Pegawai Negeri Sipil khususnya di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten.

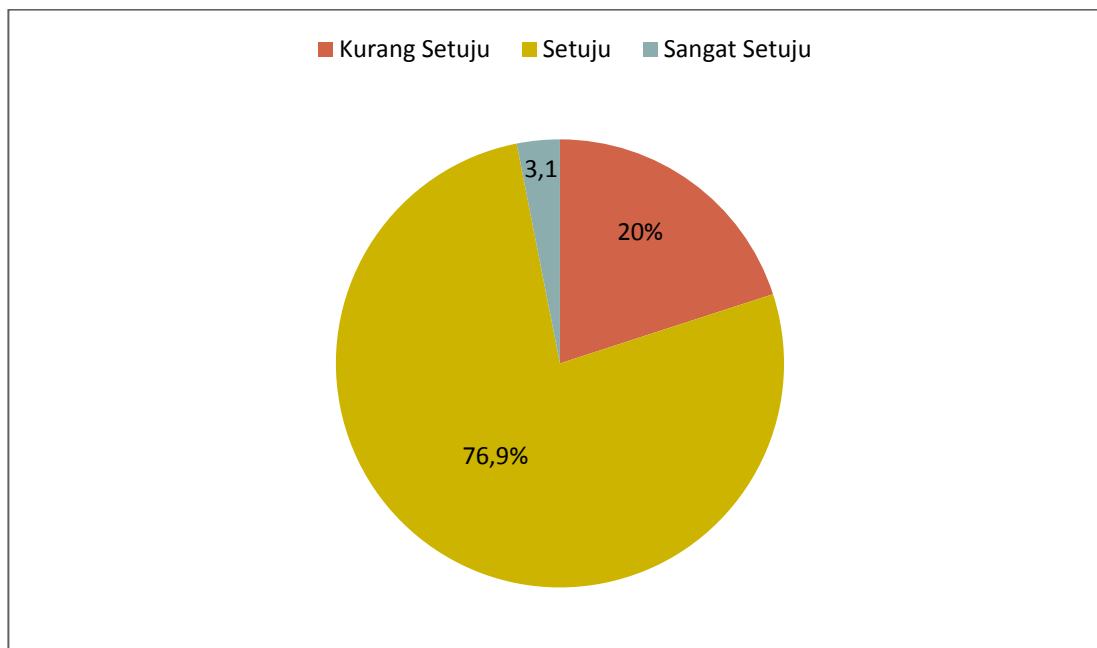
Diagram 4.30.
Tanggapan Responden tentang Pegawai yang Berinisiatif untuk Mengambil Keputusan atau Tindakan Apabila dalam Penerapan SIMPEG Mengalami Permasalahan



Sumber: Hasil Penelitian Lapangan, 2017

Berdasarkan hasil pernyataan diatas, dapat diketahui bahwa sebanyak 45 responden atau sebesar 69,2% menyatakan setuju dengan pernyataan bahwa pegawai berinisiatif untuk mengambil keputusan ataupun tindakan apabila dalam penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian mengalami permasalahan. 2 responden lainnya atau sebesar 3,1% menyatakan sangat setuju dengan pernyataan tersebut. Sedangkan sebanyak 14 responden atau sekitar 21,5% menyatakan kurang setuju dengan pernyataan diatas dan 4 responden lainnya memilih tidak setuju sama sekali. Contoh dari inisiatif yang dilakukan oleh pegawai adalah ketika menghadapi permasalahan pada saat penginputan data dari arsip tercetak ke arsip *digital* yang rumit, permasalahan sering terjadi pada proses ini, pegawai dapat mengambil inisiatif dengan menyimpan data yang ada terlebih dahulu dan tidak harus menunggu data kepegawaian yang belum ada walaupun sedang menginput data pegawai tersebut.

Diagram 4.31.
Tanggapan Responden tentang Penerapan SIMPEG yang Sesuai dengan
Prosedur yang Berlaku

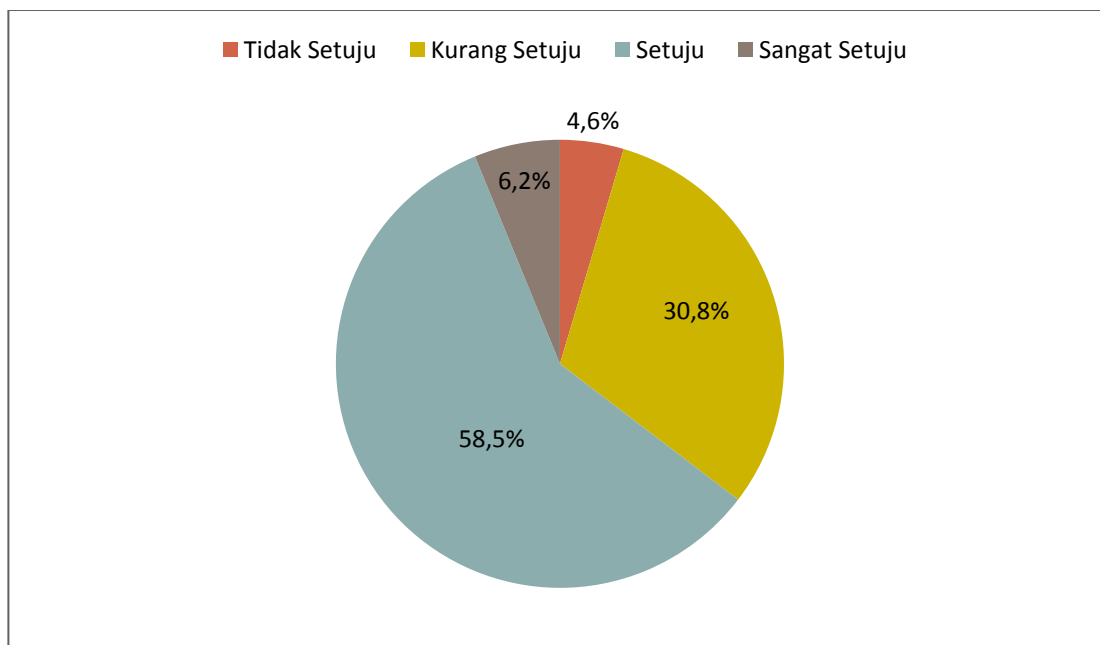


Sumber: Hasil Penelitian Lapangan, 2017

Berdasarkan hasil pernyataan diatas, maka dapat diketahui bahwa sebanyak 50 responden atau sebesar 76,9% menyatakan setuju dengan pernyataan bahwa penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian telah sesuai dengan prosedur yang berlaku. Dan 2 responden lainnya menyatakan sangat setuju dengan pernyataan tersebut. Sedangkan sebanyak 13 responden atau sekitar 20% menyatakan bahwa penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian belum sesuai dengan prosedur yang berlaku atau responden memilih kurang setuju. Dapat disimpulkan bahwa penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian telah sesuai dengan prosedur yang berlaku melihat banyaknya responden yang memilih sangat setuju dan setuju.

Sedangkan untuk penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian yang tidak sesuai dengan prosedur misalnya dilakukan penginputan bukan pada periode penginputan data. Hal ini melanggar prosedur Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian.

Diagram 4.32.
Tanggapan Responden tentang Penerapan SIMPEG Dapat Berjalan Efektif dengan Satu Operator Setiap SKPD

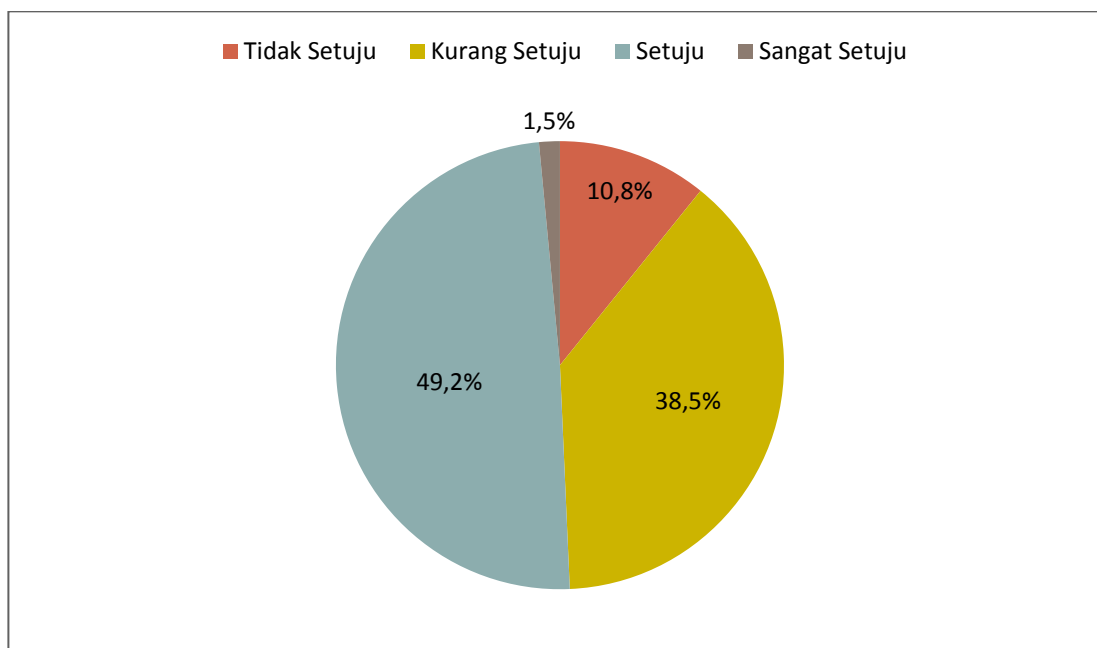


Sumber: Hasil Penelitian Lapangan, 2017

Berdasarkan hasil pernyataan diatas, dapat dilihat bahwa sebanyak 38 responden atau sebesar 58,5% menyatakan setuju dengan pernyataan bahwa penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian dapat berjalan efektif dengan satu operator, dan 4 responden lainnya atau sebesar 6,2% menyatakan sangat setuju dengan pernyataan tersebut. Sedangkan 20 responden lainnya atau sebesar 30,8%

menyatakan bahwa penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian belum dapat berjalan efektif dengan satu operator, dan 3 responden atau sekitar 4,6% menyatakan tidak setuju dengan penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian oleh satu operator per SKPD. Peraturannya penginputan data kepegawaian Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian dilakukan oleh satu operator, namun tentunya jika jumlah pegawai yang sangat banyak, maka operator akan dibantu oleh pegawai lain. Tanggapan responden cukup seimbang antara setuju dan tidak setuju.

Diagram 4.33.
Tanggapan Responden tentang Teknisi yang Sering Melakukan Perawatan dan Pemeliharaan Program



Sumber: Hasil Penelitian Lapangan, 2017

Berdasarkan hasil pernyataan diatas, dapat diketahui bahwa sebanyak 32 responden atau sebesar 49,2% menyatakan setuju dengan pernyataan bahwa teknisi sering melakukan perawatan dan pemeliharaan program, dan 1 responden atau sekitar 1,5% menyatakan sangat setuju dengan pernyataan tersebut. Sedangkan 25 responden atau sekitar 38,5% menyatakan kurang setuju dan 7 responden lainnya atau sekitar 10,8% menyatakan tidak setuju terhadap pernyataan dalam diagram 4.33 diatas. Tidak ada peraturan secara rinci mengenai teknisi yang melakukan perawatan dan pemeliharaan terhadap program. Di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten pemeliharaan program dilakukan namun tidak begitu rutin, ini mengapa jawaban responden yang tidak setuju lumayan besar, walaupun diimbangi dengan tanggapan responden yang setuju.

4.3. Pengujian Hipotesis

Hipotesis deskriptif adalah jawaban sementara terhadap masalah deskriptif yaitu yang berkenaan dengan variabel mandiri. Adapun hipotesis kerja yang peneliti ajukan dalam penelitian yang berjudul “Efektivitas Penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten” adalah sebagai berikut:

“Efektivitas Penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten adalah paling tinggi 65%”.

Pengujian hipotesis yang akan peneliti lakukan dalam penelitian ini menggunakan rumus t-test satu sampel dengan uji pihak kiri. Adapun perhitungan pengujian hipotesis adalah melalui tahap-tahap berikut:

1. Skor ideal yang harus diperoleh dalam jawaban-jawaban dari pernyataan-pernyataan yang diajukan melalui kuesioner untuk mengetahui efektivitas penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian sebagai berikut:

$$4 \times 65 \times 33 = 8.580$$

Keterangannya adalah 4 merupakan nilai tertinggi dari setiap pilihan jawaban dari pernyataan yang ada dalam kuesioner, 65 adalah jumlah sampel atau responden yang mengisi kuesioner-kuesioner tersebut, sedangkan 33 adalah jumlah pernyataan atau item instrumen yang valid dan diajukan peneliti kepada responden. Rata-rata dari skor ideal penelitian tersebut adalah $8.580 : 65 = 132$. Sedangkan skor penelitian adalah sebesar 5.858 (lihat lampiran tabel distribusi data). Skor penelitian adalah jumlah total nilai seluruh pertanyaan yang dijawab oleh seluruh responden. Dengan demikian nilai efektivitas penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten adalah $5.858 : 8.580 = 0,68$ atau dalam presentase menjadi 68%. Sehingga efektivitas penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten adalah 68%.

2. Dalam variabel tentang efektivitas penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten, nilai yang

dihipotesiskan adalah paling tinggi 65% (0,65) dari yang diharapkan/skor ideal. Hal ini berarti $0,65 \times 132 = 85,8$. Hipotesis statistiknya dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$H_a : \mu_o < 65\% < 0,65 \times 132 = 85,8$$

$$H_o : \mu_o > 65\% > 0,65 \times 132 = 85,8$$

3. Pengujian hipotesis menggunakan rumus t-test satu sampel adalah sebagai berikut:

$$\text{Diketahui : } \sum x = 5.858$$

$$\mu = 85,8$$

$$n = 65$$

$$\begin{aligned} \bar{x} &= \frac{\sum x}{n} = \frac{5.858}{65} = 90,12 \\ S &= \frac{\sqrt{\sum(x - \bar{x})^2}}{\sqrt{(n - 1)}} = \frac{\sqrt{5619,02}}{\sqrt{65 - 1}} = \frac{74,96}{8} \end{aligned}$$

$$S = 9,37$$

Ditanya: t?

$$\text{Jawab: } t = \frac{\bar{x} - \mu_o}{S/\sqrt{n}}$$

$$\begin{aligned}
 & 90,12 - 85,8 \\
 = & \frac{\quad}{9,37/\sqrt{65}} \\
 & 4,32 \\
 = & \frac{\quad}{1,16} \\
 = & 3,72
 \end{aligned}$$

Harga t hitung tersebut selanjutnya dibandingkan dengan harga t tabel dengan derajat kebebasan (dk) = n - 1 = 65 - 1 = 64 dan taraf kesalahan 5 % untuk uji satu pihak kiri, maka harga t tabelnya yaitu 1,66901.

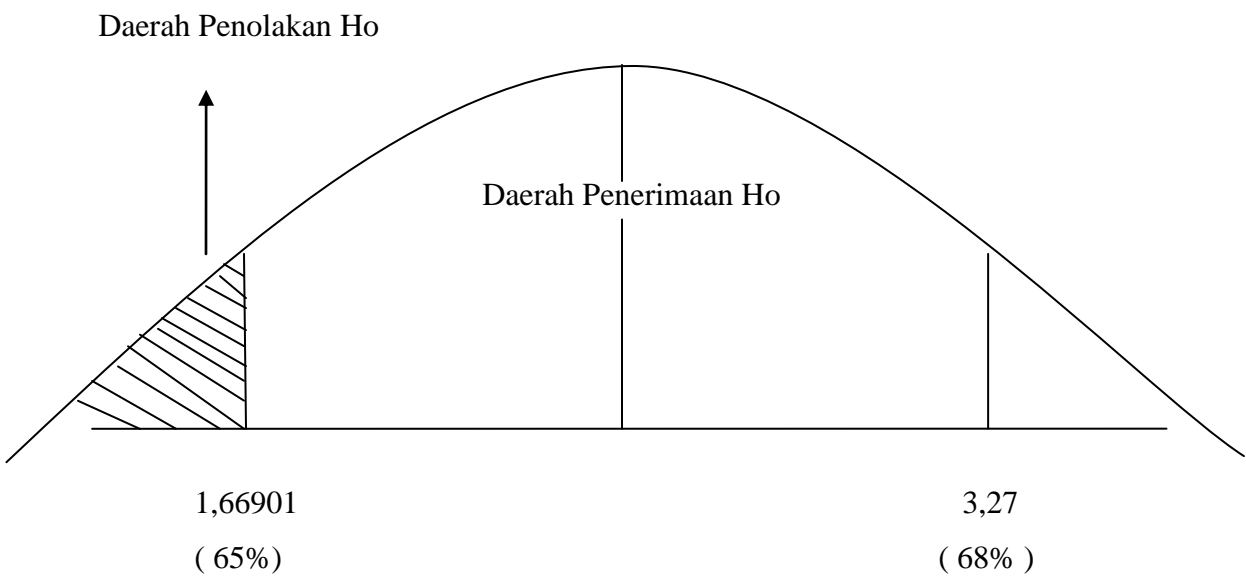
Dengan asumsi bahwa:

Jika t hitung < t tabel, maka Ha diterima/Ho ditolak

Jika t hitung \geq t tabel, maka Ha ditolak/Ho diterima

Karena harga t hitung lebih besar dari harga t tabel atau jatuh pada penerimaan Ho (3,72 > 1,66901) maka Ho diterima, Ha ditolak. Harga ini dapat ditunjukkan pada gambar 4.1. Harga 3,72 terletak pada daerah penerimaan Ho. Berikut adalah kurva daerah penerimaannya.

Gambar 4.1.
Kurva Penerimaan dan Penolakan Hipotesis



4.4. Interpretasi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti berusaha menjawab rumusan masalah deskriptif yang sebelumnya telah dirumuskan peneliti. Rumusan masalah yang harus dijawab adalah sebagai berikut. Seberapa besar efektivitas penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten?

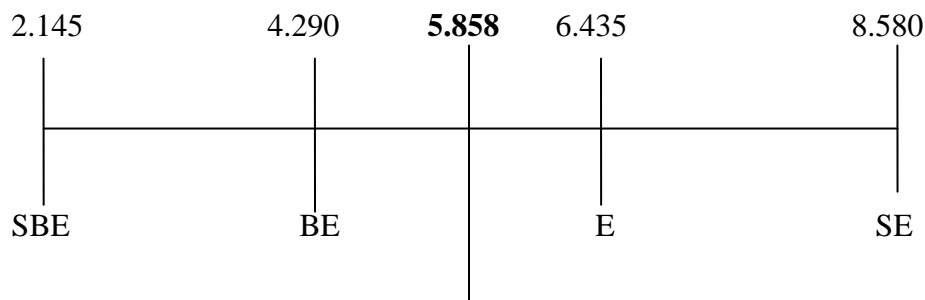
Untuk menjawab rumusan masalah tersebut, terdapat beberapa langkah yang dilakukan untuk menjelaskan jawaban dari rumusan masalah yang telah diajukan.

Langkah pertama yaitu, menentukan skor ideal dan menghitung skor hasil penelitian, skor ideal variabel adalah $4 \times 65 \times 33 = 8.580$. Dimana 4 adalah nilai tertinggi dari pilihan jawaban atas pernyataan dalam kuesioner, angka ini menggunakan skala Likert. 65 adalah jumlah responden atau sampel yang ditunjukkan untuk mengisi kuesioner karena dianggap memahami tentang penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten. Sedangkan 33 adalah jumlah item pernyataan yang valid dan dibuat oleh peneliti untuk semua responden.

Sedangkan skor penelitian adalah sebesar 5.858 (lihat lampiran tabel distribusi data). Dengan demikian nilai efektivitas penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten adalah $5.858 : 8.580 = 0,68$ yang dalam presentase ialah 68%.

Berdasarkan perhitungan tersebut, maka jawaban dari rumusan masalah deskriptif yang menjadi tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut: efektivitas penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten dikatakan berhasil apabila mencapai 65%, dan berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan, efektivitas penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten berhasil mencapai presentase 68%. Dapat dilihat bahwa efektivitas penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi

Bantensudah mencapai maupun melewati kategori efektif. Adapun penggambaran dari penjelasan tersebut dapat dilihat dari interval di bawah ini:



Dari skala tersebut, terlihat bahwa nilai keefektivitasan penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten berada di antara nilai 4.290 dan 6.435 atau terdapat di tengah-tengah interval belum efektif dan efektif. Sedangkan batas skor penelitian untuk penentuan antara kategori efektif dan belum efektif terdapat pada angka 5.362. Hal ini menyatakan bahwa efektivitas penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten sudah efektif karena hasil penelitian sebesar 5.858 lebih besar dari batas kategori belum efektif yaitu 5.362.

4.5. Pembahasan

Dari hasil penelitian diperoleh data yang menggambarkan harga tingkat indikator penelitian. Untuk mengetahui harga tingkat indikator terlebih dahulu mengetahui skor ideal dari setiap indikator.

1. Untuk indikator Pencapaian Target terdiri dari 10 pernyataan. Skor idealnya adalah $4 \times 65 \times 10 = 2.600$. 4 adalah nilai tertinggi dari setiap pilihan pertanyaan yang diajukan pada responden (kriteria penilaian skor ini adalah berdasarkan pada skala Likert), 65 adalah jumlah sampel yang dijadikan responden dalam penelitian ini. Sedangkan 10 adalah jumlah pernyataan yang diajukan kepada responden dalam bentuk kuesioner. Sedangkan skor indikator pencapaian target itu sendiri adalah 1.828 (lihat lampiran tabel distribusi data). Jadi nilai indikator pencapaian target adalah $1.828 : 2.600 = 0,70$, maka dalam persentase adalah 70%. Dalam penjelasan diatas dapat diketahui bahwa pencapaian target yang telah direncanakan dalam penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian telah mencapai kata efektif. Hal ini menunjukkan bahwa indikator pencapaian target telah mencapai angka 70%. Tujuan dari Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten sendiri diantaranya adalah memudahkan mekanisme kepegawaian yang meliputi pendataan pegawai, pengolahan data, prosedur tata kerja, sumber daya manusia dan teknologi informasi untuk menghasilkan informasi yang cepat, lengkap dan akurat dalam rangka mendukung administrasi kepegawaian khususnya di Pemerintah Daerah. Penelitian ini menunjukkan bahwa tujuan-tujuan tersebut telah mencapai 70%.
2. Untuk indikator Kemampuan Beradaptasi terdiri dari 8 pernyataan. Skor idealnya adalah $4 \times 65 \times 8 = 2.080$. 4 adalah nilai tertinggi dari setiap pilihan

pertanyaan yang diajukan pada responden (kriteria penilaian skor ini adalah berdasarkan pada skala Likert), 65 adalah jumlah sampel yang dijadikan responden dalam penelitian ini. Sedangkan 8 adalah jumlah pernyataan yang diajukan kepada responden dalam bentuk kuesioner. Sedangkan skor indikator kemampuan beradaptasi itu sendiri adalah 1.399 (lihat lampiran tabel distribusi data). Jadi nilai indikator kemampuan beradaptasi adalah $1.399 : 2.080 = 0,67$, maka dalam persentase adalah 67%. Kemampuan beradaptasi pegawai dalam mengoperasikan komputer maupun dalam menjalankan aplikasi Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) telah efektif. Dalam penjelasan diatas dapat diketahui bahwa kemampuan beradaptasi dalam hal penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian juga sudah mencapai kategori baik.

3. Untuk indikator Kepuasan Kerja terdiri dari 9 pernyataan. Skor idealnya adalah $4 \times 65 \times 9 = 2.340$. 4 adalah nilai tertinggi dari setiap pilihan pertanyaan yang diajukan pada responden (kriteria penilaian skor ini adalah berdasarkan pada skala Likert), 65 adalah jumlah sampel yang dijadikan responden dalam penelitian ini. Sedangkan 9 adalah jumlah pernyataan yang diajukan kepada responden dalam bentuk kuesioner. Sedangkan skor indikator kepuasan kerja itu sendiri adalah 1.577 (lihat lampiran tabel distribusi data). Jadi nilai indikator kepuasan kerja adalah $1.577 : 2.340 = 0,67$ maka dalam persentase adalah 67%. Kepuasan kerja yang dirasakan oleh Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten sudah dinilai

baik. Kepuasan kerja yang didapat berupa tunjangan, bonus, maupun fasilitas dalam bekerja yang memadai membuktikan bahwa tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai sudah dapat dikatakan baik.

4. Untuk indikator Tanggung Jawab terdiri dari 6 pernyataan. Skor idealnya adalah $4 \times 65 \times 6 = 1.560$. 4 adalah nilai tertinggi dari setiap pilihan pernyataan yang diajukan pada responden (kriteria penilaian skor ini adalah berdasarkan pada skala Likert), 65 adalah jumlah sampel yang dijadikan responden dalam penelitian ini. Sedangkan 6 adalah jumlah pernyataan yang diajukan kepada responden dalam bentuk kuesioner. Sedangkan skor indikator tanggung jawab itu sendiri adalah 1.054 (lihat lampiran tabel distribusi data). Jadi nilai indikator keunggulan adalah $1.054 : 1.560 = 0,68$ maka dalam persentase adalah 68%. Tanggung jawab yang dimaksudkan dalam indikator ini adalah tanggung jawab pegawai dalam melakukan pekerjaan-pekerjaan yang berkaitan dengan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG), contohnya dalam memelihara aplikasi SIMPEG maupun dalam menjaga peralatan *hardware* Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG). Dalam indikator ini, tanggung jawab yang diemban oleh pegawai sudah bisa dikatakan maksimal.

Dari perhitungan dan penjelasan diatas, didapat **nilai efektivitas penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten adalah sebesar 68%** dari pernyataan yang telah dihipotesiskan sebelumnya yaitu 65%. Maka dapat

disimpulkan bahwa penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten **sudah efektif.**

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka peneliti menyimpulkan bahwa efektivitas penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten sudah terlaksana dengan efektif.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa t hitung lebih besar dari harga t tabel atau jatuh pada penerimaan H_0 ($3,72 > 1,66901$), maka H_0 atau hipotesis nol diterima, dan H_a atau hipotesis kerja ditolak. efektivitas penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten juga sudah efektif karena hasil penelitian sebesar 5.858 lebih besar dari batas kategori belum efektif yaitu 5.362.

Penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten yang efektif juga dapat dilihat dari sarana dan prasarana yang baik, sumber daya manusia atau Pegawai Negeri Sipil yang terbantu dalam melaksanakan pekerjaan dengan adanya sistem informasi ini, juga aplikasi Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) yang dirasa Pegawai Negeri

Sipil telah memadai, berjalan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang ada dan dapat mengikuti perkembangan teknologi.

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas penulis kemudian memberikan beberapa saran yang diharapkan menjadi masukan untuk lebih meningkatkan keefektifan penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten, saran-saran tersebut diantaranya adalah:

1. Menyederhanakan data kepegawaian yang menjadi persyaratan dalam penginputan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG). Misalnya untuk data induk, hanya data terbaru yang perlu diinput, bukan data kepegawaian yang sudah lama dan tidak *update* untuk dijadikan data kepegawaian di Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian.
2. Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten untuk dapat membantu menciptakan data kepegawaian yang akurat dan terbaru didalam Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) dengan menginput data sesuai prosedur dan waktu yang telah ditentukan sebelumnya. Seperti bulan September tahun 2016 lalu menjadi waktu tenggang untuk penginputan data kepegawaian, maka Pegawai Negeri Sipil sudah harus menginput datanya kedalam Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG), sehingga pada saat verifikasi data, tidak ada lagi data yang belum diinput atau ada data kepegawaian yang kosong.
3. Menu-menu yang ada di Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) untuk dapat dimutakhirkan, terutama menu edit yang sering tidak berfungsi yang dapat menyebabkan data kepegawaian tidak dapat diperbaiki. Hal ini bisa diperbaiki oleh tenaga teknisi maupun pegawai yang ahli di

bidang teknologi dan informasi. Ketika semua menu yang ada di sistem informasi dapat berfungsi, maka data kepegawaian yang didapat pun bisa lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

Andrianto, Nico. 2007. *Transparansi dan Akuntabilitas Publik melalui E-Government*.

Malang: Bayumedia Publishing.

Amsyah, Zulkifli. 2001. *Manajemen Sistem Informasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

Atmosoeparto, Kisdanto. 2002. *Menuju SDM Berdaya dengan Kepemimpinan Efektif dan Manajemen Efisien*. Jakarta: Elex Media Komputindo.

Darmawan, Deni. 2013. *Sistem Informasi Manajemen*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Kumorotomo, Wahyudi. 2010. *Reformasi Aparatur Negara ditinjau Kembali*.

Yogyakarta: Gava Media.

Indrajit, Richardus Eko. 2005. *E-Government in Action*. Yogyakarta: Andi Offset.

Mardiasmo. 2002. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: BPFE.

Muis, Saludin. 2007. *Pemikiran Teori Organisasi dan Manajemen antara Sun Tzu dan*

Kini. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Narbuko, Cholid, dan Achmadi H. Abdul. 2005. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Bumi

Aksara.

Prasetyo, Bambang. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Rajawali Pres.

Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju

Siagian, P. Sondang. 2007. *Teori Pengembangan Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta

Sukardi. 2007. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sumaryadi, I Nyoman. 2005. *Efektivitas Implementasi Kebijakan Otonomi Daerah*. Jakarta: Citra Utama

Tangkilisan, Hessel Nogi. 2005. *Manajemen Publik*. Jakarta: Gramedia Pustaka.

The Liang Gie. 2007. *Administrasi Perkantoran Modern*. Yogyakarta: Liberty.

Widya, Wicaksono Kristian. 2006. *Administrasi dan Birokrasi Pemerintah*. Yogyakarta Graha Ilmu.

Jurnal:

Hayajneh, Omar. November 2012, “*The Impact of Human Resources Information Systems in Improving The Training Process in Industrial Firms*. *European Scientific Journal*. Volume: 8, No: 25, <http://ejournal.org/index.php/esj/article>. Maret, 2017.

Peraturan Perundang-undangan:

Kepmendagri No. 17 Tahun 2000 tentang Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian Departemen dalam Negeri dan Pemerintahan Daerah.

Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara No. 14 tahun 2011 tentang Pedoman
Pengembangan Database Pegawai Negeri Sipil.

Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

Website/Situs:

[http:// bantenprov.go.id/](http://bantenprov.go.id/)

<http://bkd.kuningankab.go.id/informasi/berita/workshop-sistem-informasi-manajemen-kepegawaian-simpeg-online-di-lingkungan-pemkab>

<http://simpeg.bantenprov.go.id/>

Kajian Pustaka:

Kurniasih. 2010. Efektivitas Penerapan Sistem Informasi Manajemen Arsip di Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah Provinsi Banten. Skripsi (Tidak diterbitkan). Serang: Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik. Universitas Sultan Ageng Tirtayasa.

LAMPIRAN



MENTERI DALAM NEGERI

REPUBLIK INDONESIA

KEPUTUSAN MENTERI DALAM NEGERI

NOMOR : 17 TAHUN 2000

TENTANG

SISTEM INFORMASI MANAJEMEN KEPEGAWAIAN

DEPARTEMEN DALAM NEGERI DAN PEMERINTAH DAERAH

MENTERI DALAM NEGERI,

- Menimbang :
- a. bahwa dalam rangka pelaksanaan Pasal 34 ayat (2) Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian, perlu diselenggarakan dan dipelihara sistem informasi, yang dikembangkan dan dioperasikan melalui Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) Departemen Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah;
 - b. bahwa pengembangan sistem informasi dimaksud, sangat penting dan menjadi kebutuhan sebagai instrumen komunikasi data yang tepat dalam rangka aktualisasi otonomi daerah;
 - c. bahwa penetapan SIMPEG, perlu ditetapkan dengan Keputusan Menteri Dalam Negeri.
- Mengingat :
1. Undang-undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Tahun 1999 Nomor 60, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3839 Tahun 1999)
 2. Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian (Lembaran Negara Tahun 1999 Nomor 81, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3041 Tahun 1999)
 3. Keputusan Presiden Nomor 136 Tahun 1999 tentang Susunan, Struktur Organisasi, Tugas Pokok dan Fungsi Departemen;
 4. Keputusan Presiden Nomor 17 Tahun 2000 tentang Pelaksanaan Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara dan Nomor 18 Tahun 2000 tentang Pedoman Pelaksanaan Pengadaan Barang/Jasa Instansi Pemerintah;
 5. Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 6 Tahun 1988 tentang Prosedur Penetapan Produk-produk Hukum di lingkungan Departemen Dalam Negeri;
 6. Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 45 Tahun 1992 tentang Pokok-pokok Kebijakan Sistem Informasi Manajemen Departemen Dalam Negeri;

7. Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 140 Tahun 1997 tentang Rencana Induk SIMDAGRI;
8. Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 99 Tahun 1999 tentang Organisasi dan Tata Kerja Departemen Dalam Negeri.

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : KEPUTUSAN MENTERI DALAM NEGERI TENTANG SISTEM INFORMASI MANAJEMEN KEPEGAWAIAN DEPARTEMEN DALAM NEGERI, DAN PEMERINTAHAN DAERAH.

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Keputusan ini yang dimaksud dengan :

1. Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian yang selanjutnya disingkat SIMPEG adalah suatu totalitas yang terpadu terdiri atas perangkat pengolah meliputi pengumpul, prosedur, tenaga pengolah dan perangkat lunak; perangkat penyimpan meliputi pusat data dan bank data serta perangkat komunikasi yang saling berkaitan, berketergantungan dan saling menentukan dalam rangka penyediaan informasi di bidang kepegawaian.
2. Database adalah himpunan data seluruh Pegawai Negeri yang bermanfaat bagi perencanaan dan pelaksanaan pendayagunaan aparatur negara di Departemen Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah.
3. Formulir Isian Pegawai adalah formulir yang berisikan kumpulan data pegawai di Departemen Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah.
4. Pembangunan Database adalah serangkaian kegiatan pembentukan database yang meliputi pengumpulan data, pengolahan data dan pengamanan serta perawatan sistem.
5. Pembangunan sistem adalah serangkaian kegiatan yang meliputi pengadaan dan peningkatan kemampuan perangkat komputer, perangkat lunak serta jaringan komunikasi.

BAB II

PEMBANGUNAN DAN PENGEMBANGAN

Pasal 2

- (1) Pembangunan dan pengembangan SIMPEG meliputi perangkat keras, perangkat lunak, sumber daya manusia, pengembangan dan peremajaan database dan jaringan komputer.
- (2) Pembangunan dan Pengembangan SIMPEG dilakukan pada tingkat lembaga pemerintah :
 - a. Departemen Dalam Negeri, dilaksanakan oleh Biro Kepegawaian Departemen Dalam Negeri dan dikoordinasikan dengan Pusat Pengolahan data dan Sistem Informasi;
 - b. Propinsi, dilaksanakan oleh Biro Kepegawaian Propinsi dan dikoordinasikan dengan Kantor pengolahan Data Elektronik (KPDE) Propinsi;
 - c. Kabupaten/Kota, dilaksanakan oleh Bagian Kepegawaian Kabupaten/Kota dan dikoordinasikan dengan Kantor pengolahan Data Elektronik (KPDE) Kabupaten/Kota;

BAB III

KEDUDUKAN DAN PENGELOLAAN

Pasal 3

- (1) SIMPEG Departemen Dalam Negeri berkedudukan di Departemen dalam Negeri, yang pengelolaannya secara fungsional dilaksanakan oleh Biro Kepegawaian Departemen Dalam Negeri.
- (2) SIMPEG Propinsi berkedudukan di Propinsi, yang pengelolaannya secara fungsional dilaksanakan oleh Biro Kepegawaian Propinsi.
- (3) SIMPEG Kabupaten/Kota berkedudukan di Kabupaten/Kota, yang pengelolaannya secara fungsional dilaksanakan oleh Bagian Kepegawaian Kabupaten/Kota.
- (4) Interaksi SIMPEG dapat berlangsung diantara Departemen Dalam Negeri, Propinsi dan Kabupaten/Kota berdasarkan kebutuhan.

BAB IV

KOORDINASI PELAKSANAAN

Pasal 4

- (1) Menteri Dalam Negeri merumuskan kebijakan umum, melaksanakan koordinasi dan fasilitasi operasionalisasi SIMPEG berdasarkan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku.
- (2) Gubernur/Bupati/Walikota melaksanakan koordinasi dalam hal pembinaan operasional pembangunan dan pengembangan SIMPEG menurut kompetensi berdasarkan Peraturan perundang-undang yang berlaku.

BAB V

PEMBIAYAAN

Pasal 5

Segala pembiayaan yang berkaitan dengan pembangunan dan pengembangan SIMPEG Departemen Dalam Negeri, Propinsi dan Kabupaten/Kota dibebankan pada APBN, APBD Propinsi, APBD Kabupaten/Kota dan sumber lainnya yang sah.

Pasal 6

Materi SIMPEG sebagaimana tertuang dalam lampiran Keputusan ini merupakan bagian yang tidak terpisahkan.

Pasal 7

Dengan ditetapkan Keputusan ini, Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 49 Tahun 1985 tentang Komputerisasi Kepegawaian dinyatakan tidak berlaku

Pasal 8

Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Jakarta
Pada Tanggal 30 Mei 2000

MENTERI DALAM NEGERI
ttd.

SURJADI SOEDIDJA



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS SULTAN AGENG TIRTAYASA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

Program Studi: 1. Ilmu Administrasi Negara
2. Ilmu Komunikasi
3. Ilmu Pemerintahan

Jalan Raya Jakarta KM.4 Phone (0254) 280330 Ext. 228, Fax. 0254-281245 Pakupatan
Serang Banten url: <http://www.fisip-untirta.ac.id>, Email: kontak@fisip-untirta.ac.id

Nomor : /UN.43.6.1/PG/2016
Lampiran : -
Perihal : Permohonan Ijin Mencari Data

25 Oktober 2016

Kepada Yth.
Kepala Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten
di
Tempat

Dengan Hormat,
Sehubungan dengan diselenggarakannya kegiatan riset mahasiswa kami di Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sultan Ageng Tirtayasa, maka kami yang bertanda tangan di bawah ini memberikan tugas kepada mahasiswa berikut ini untuk mencari data yang dibutuhkan,

Nama : Siti Chaerunnisa T.
NIM : 6661131655
Semester : 7
Mata Kuliah : Skripsi

Judul : Efektivitas Penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten

Data diperlukan : - Mekanisme pelaksanaan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG)
- Data sumber daya organisasi
- Profil instansi

Untuk itu kami berharap dan memohon kepada Bapak/ Ibu untuk dapat **memberikan izin guna mencari data** yang dibutuhkan mahasiswa tersebut. Demikian surat ini kami sampaikan. Atas perhatian dan kerjasamanya, kami mengucapkan terima kasih.

Ketua Program Studi
Ilmu Administrasi Negara

Listyaningsih, S.Sos, M.Si NIP.
197603292003122001

Dokumentasi



(Bersama Pak Dean selaku Kasubid Data dan Informasi
Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten)

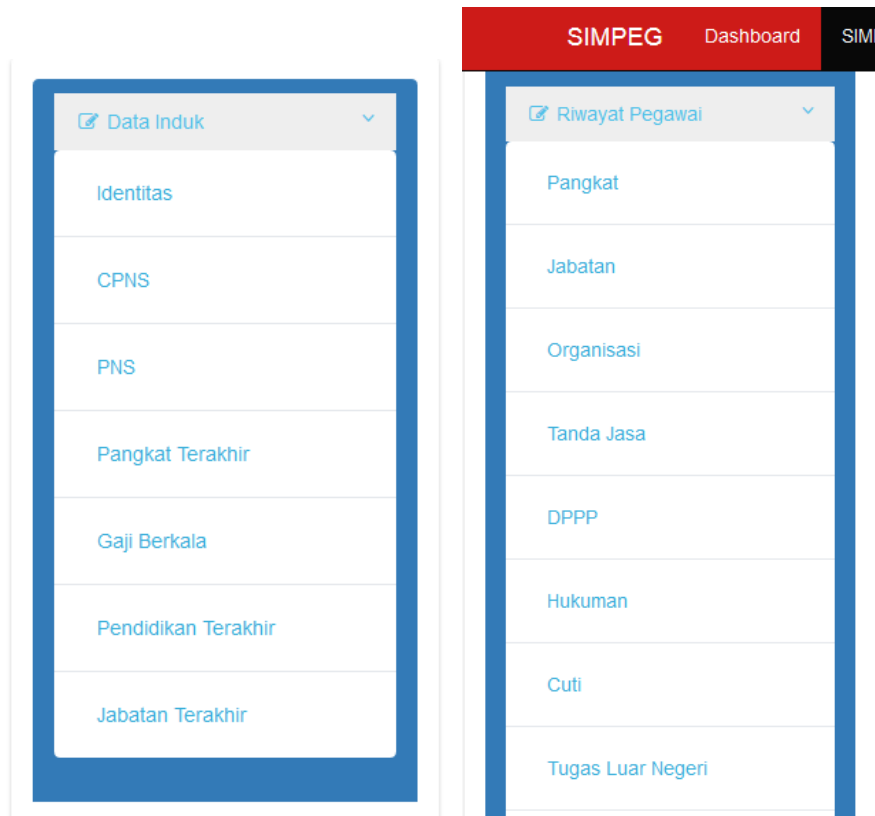
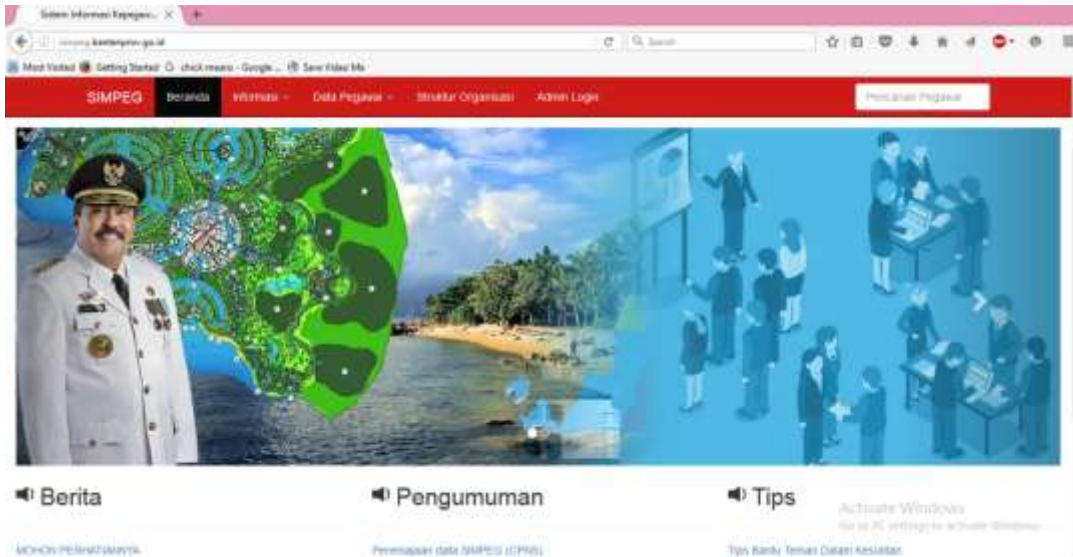
Tampilan Website Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten

The screenshot shows the SIMPEG website interface. At the top, there is a navigation bar with the following items: SIMPEG, Dashboard, SIMPEG, DS, BAPERUMAHAT, and INFORMASI. Below the navigation bar, there is a search form titled "Data tidak PegawaiMST". The form includes fields for "Unit Kerja" (set to "Biro Perencanaan"), "Nama", and "NP". A "Cari" button is located below the form. Below the search form, there is a table titled "Daftar Pegawai" with the following data:

No.	NP	Nama	Gol.	Status	Eselon
1	196102231099031009	E. HUSMAYADI	MA	PNS	IV B
2	196904031962591017	ABDULLAH	WA	PNS	IV A
3	197402311994021092	MANSUR IRRAWI	WA	PNS	IV B
4	197406041993021001	MASAPUTRA DELLY TP	WA	PNS	IV A
5	196304021954121006	ABDULLAH	WA	PNS	IV B
6	197501302601121002	GAJIYANTO	SD	PNS	IV A

The screenshot shows the SIMPEG website interface. At the top, there is a navigation bar with the following items: SIMPEG, Dashboard, SIMPEG, DS, BAPERUMAHAT, and INFORMASI. Below the navigation bar, there is a search form titled "Data tidak PegawaiMST". The form includes fields for "Unit Kerja" (set to "Sekolah"), "Nama", and "NP". A "Cari" button is located below the form. Below the search form, there is a sidebar with the following items: Data NAMA, Riwayat Pegawai, Riwayat Pendidikan, and Riwayat Keluarga. Below the sidebar, there is a detailed view of an employee's data titled "Detail Pegawai". The data includes the following information:

Detail	Value
NP	196102231999031009
NP Lima	175019935
Getar Depan	Dry
Nama Lengkap	E. HUSMAYADI
Getar Belakang	M.D
Tempat Lahir	LITSE



KUESIONER

EFEKTIVITAS PENERAPAN SISTEM INFORMASI MANAJEMEN KEPEGAWAIAN (SIMPEG) DI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI BANTEN

Deskriptif Responden

Nama:

Jenis Kelamin: Laki-Laki / Perempuan

Usia:

Pilihlah salah satu alternatif jawaban untuk setiap pernyataan berdasarkan pendapat anda dengan membubuhkan tanda (\checkmark) atau (X).

Setiap pertanyaan terdiri dari 4 pilihan jawaban:

SS = Sangat setuju

S = Setuju

KS = Kurang setuju

TS = Tidak Setuju

No.	PERNYATAAN	JAWABAN			
		SS	S	KS	TS
1	Perencanaan target penerapan SIMPEG sesuai dengan kondisi yang ada di instansi anda				
2	Penerapan SIMPEG sudah sesuai dengan target yang telah ditetapkan (seluruh SKPD telah melaksanakan SIMPEG)				
3	Penerapan SIMPEG sudah sesuai dengan tujuan organisasi yang telah ditetapkan				
4	Adanya penerapan SIMPEG dapat memudahkan pendataan kepegawaian di lingkungan pemerintah Provinsi Banten				
5	Komputer yang digunakan sudah terstandarisasi dengan baik				
6	Sistem aplikasi yang digunakan dalam penerapan SIMPEG telah sesuai dengan ketentuan fungsional dan kesisteman				

7	Program yang digunakan sesuai dengan kebutuhan				
8	Jumlah operator dalam penerapan SIMPEG sesuai dengan kebutuhan				
9	Penetapan operator dalam penerapan SIMPEG sesuai dengan prosedur yang berlaku				
10	Jumlah teknisi dalam penerapan SIMPEG sesuai dengan kebutuhan				
Kemampuan beradaptasi		SS	S	KS	TS
11	Tingkat pendidikan para pegawai sudah sesuai dengan jabatan yang diemban oleh pegawai tersebut				
12	Adanya pendidikan dan pelatihan mengenai SIMPEG dapat mempermudah pegawai dalam melaksanakan tugas kerja				
13	Penerapan SIMPEG selalu disesuaikan dengan perkembangan teknologi				
14	Penerapan SIMPEG di Provinsi Banten sudah baik dibandingkan dengan Provinsi lain				
15	Perawatan dan pemeliharaan sistem/program sering dilakukan				
16	Pegawai tidak pernah mengalami hambatan dalam mengoperasikan aplikasi SIMPEG				
17	Pegawai selalu menggunakan database yang terdapat di aplikasi SIMPEG dalam melaksanakan kegiatan yang berkaitan dengan kepegawaian				
18	Database kepegawaian selalu <i>update</i> sehingga tercipta data yang akurat				
Kepuasan Kerja		SS	S	KS	TS
19	Adanya SIMPEG dapat memotivasi pegawai dalam melaksanakan pekerjaan				
20	Terdapat pemberian bonus bagi pegawai yang memiliki kinerja baik				
21	Tersedia sarana yang memadai bagi pegawai				
22	Prasarana (ruang bekerja) sudah sesuai dengan kebutuhan				

23	Sistem insentif bagi pegawai telah sesuai dengan kebutuhan pegawai				
24	Terdapat kesesuaian dalam pemberian sistem insentif dengan beban kerja setiap pegawai				
25	Pegawai tidak pernah mengalami kesulitan dalam mengoperasikan komputer				
26	Infrastruktur jaringan yang digunakan memadai bagi pegawai untuk melaksanakan pekerjaan				
27	Penerapan SIMPEG dapat berjalan efektif dengan pegawai yang non-operator				
Tanggung Jawab		SS	S	KS	TS
28	Pada umumnya pegawai telah melakukan tugas kerja dengan rasa tanggung jawab				
29	Pada umumnya pegawai telah melakukan tugas kerja dengan tepat waktu				
30	Pengambilan keputusan untuk menyelesaikan masalah diiringi dengan inisiatif pegawai				
31	Pada umumnya pegawai berinisiatif untuk mengambil keputusan/tindakan apabila dalam penerapan SIMPEG mengalami permasalahan				
32	Penerapan SIMPEG sesuai dengan prosedur yang berlaku				
33	Aturan hukum mengenai SIMPEG telah sesuai dengan kebutuhan penerapannya				
34	Penerapan SIMPEG dapat berjalan efektif dengan satu operator setiap SKPD				
35	Teknisi sering melakukan perawatan dan pemeliharaan program				

Terimakasih atas waktu dan kesempatannya. :-)