

**PENGARUH SISTEM INFORMASI KEPEGAWAIAN,
SUPPORT SYSTEM DAN ABILITY TERHADAP
KETERSEDIAAN INFORMASI KEPEGAWAIAN
PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
PROVINSI SULAWESI BARAT**

TESIS

**Untuk Memenuhi Pemsyaratan
Memperoleh Gelar Magister Manajemen**



Oleh:

**RIZAL JUFRI
2019.MM.1.2234**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
KONSENTRASI MANAJEMEN KEUANGAN DAERAH**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
INSTITUT TEKNOLOGI DAN BISNIS
NOBEL INDONESIA
MAKASSAR
2021**

**PENGARUH SISTEM INFORMASI KEPEGAWAIAN,
SUPPORT SYSTEM DAN ABILITY TERHADAP
KETERSEDIAAN INFORMASI KEPEGAWAIAN
PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
PROVINSI SULAWESI BARAT**

TESIS

**Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Magister Manajemen**



Oleh:

**RIZAL JUFRI
2019.MM.1.2234**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
INSTITUT TEKNOLOGI DAN BISNIS
NOBEL INDONESIA
MAKASSAR
2021**

PENGESAHAN TESIS**PENGARUH SISTEM INFORMASI KEPEGAWAIAN , SUPPORT
SYSTEM DAN ABILITY TERHADAP KETERSEDIAAN INFORMASI
KEPEGAWAIAN PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI
SULAWESI BARAT**

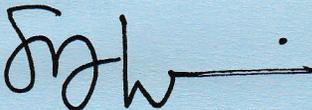
Oleh :

**RIZAL JUFRI
2019MM12234****Telah dipertahankan di depan penguji
Pada tanggal 10 September 2021
Dinyatakan telah memenuhi syarat**

Menyetujui :

Komisi Pembimbing

Ketua

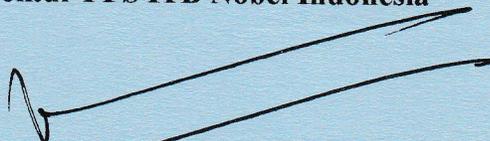
a.n. Dr. Abdul Rahman Abdi., S.E., S.Pd.I., M. M., M.BA

Anggota

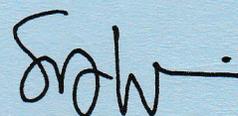
Dr. Abdul Khalik., S.E., M.Si

Mengetahui:

Direktur PPS ITB Nobel Indonesia

Dr. Maryadi, S.E., M.M.

Ketua Prodi Magister Manajemen

Dr. Sylvia Sjarlis, S.E., M.Si., Ak., C.A.

HALAMAN IDENTITAS
MAHASISWA, PEMBIMBING DAN PENGUJI

JUDUL TESIS:

***PENGARUH SISTEM INFORMASI KEPEGAWAIAN, SUPPORT SYSTEM
DAN ABILITY, TERHADAP KETERSEDIAAN INFORMASI
KEPEGAWAIAN PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI
SULAWESI BARAT***

IDENTITAS MAHASISWA

Nama Mahasiswa : Rizal Jufri
NIM : 2019MM12234
Program Studi : Magister Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Keuangan Daerah

KOMISI PEMBIMBING

Ketua : Dr. Abdul Rahman Abdi., S.E., S.Pd.I., M. M.,M.BA
Anggota : Dr. Abdul Khalik,. S.E., M.Si

TIM DOSEN PENGUJI

Dosen Penguji 1 : Dr. H. Mashur Razak, S.E., M.M.
Dosen Penguji 2 : Dr. H. Badaruddin Muhdini, S.T., M.M.
Tanggal Ujian : 10 September 2021
SK Penguji Nomor : 032/SK/PPS/STIE-NI/IV/2021

PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan dengan sebenar benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam Naskah Tesis ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan sumber kutipan serta daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam Naskah Tesis ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia Tesis (MAGISTER MANAJEMEN) ini dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

MAKASSAR, 2021

MAHASISWA



RIZAL JUFRI
2019MM12234

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji syukur dihanturkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan limpahan berkah, rahmat dan karunia-Nya sehingga Tesis dengan judul “**Pengaruh System Informasi Kepegawaian, Support Sistem dan Ability Terhadap Ketersediaan Informasi Kepegawaian Provinsi Sulawesi Barat**” dapat diselesaikan. Tesis ini sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen pada Program Studi Magister Manajemen Program Pascasarjan STIE Nobel Indonesia Makassar.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan ini banyak kekurangan-kekurangan dalam penulisan dan pembahasannya juga menyadari bahwa penulisan ini tidak akan tersusun tanpa bantuan dan kerjasama dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini Penulis menyampaikan banyak terima kasih kepada :

1. **Dr. H. Badaruddin, S.T., M.M.** selaku Rektor ITB Nobel Indonesia Makassar.
2. **Dr. Maryadi, S.E., M.M.** selaku Direktur Pascasarjana Institut Nobel Indonesia Makassar.
3. **Dr. Sylvia Sjarlis, S.E., M.Si., Ak., C.A.** selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana STIE Nobel Indonesia Makassar.
4. **Dr. Abdul Rahman Abdi., S.E., S.Pd.I., M. M., M.BA..** selaku Ketua Komisi Pembimbing, dan **Dr. Abdul Khalik, S.E., M.Si.** selaku anggota Komisi Pembimbing yang telah bersedia membimbing, menyumbangkan masukan dan saran serta kritikan untuk kesempurnaan tesis ini.

5. Keluarga yang tercinta yang senantiasa memberikan dukungan do'a, nasehat, dan motivasi yang diberikan selama kuliah sampai penulisan tesis ini sehingga dapat menyelesaikan tesis ini dengan baik.
6. Bapak/Ibu Dosen, serta staf Program Pascasarjana Program Studi Manajemen STIE Nobel Indonesia Makassar, atas bantuan yang telah di berikan selama ini, kiranya akan menjadi bekal hidup dalam mengabdikan ilmu saya dikemudian hari.
7. Teman sejawat mahasiswa prodi Magister Manajemen PPs STIE Nobel Indonesia Makassar atas bantuan dan kerja samanya selama ini. Dan semua pihak yang telah membantu penulis yang tidak dapat disebutkan satu persatu, semoga senantiasa mendapatkan kebaikan dari-Nya atas bantuan yang diberikan hingga tesis ini terselesaikan dengan baik.
8. Semua pihak yang berada di kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat yang tidak bisa saya sebut namanya satu persatu.

Penulis menyadari atas segala keterbatasan, untuk itu saran dan kritik yang membangun sangat penulis harapkan demi kesempurnaan tesis ini dengan harapan, semoga tesis ini bermanfaat bagi pengambilan kebijakan di bidang manajemen dan pengembangan ilmu pengetahuan bagi penelitian selanjutnya.Aamiin.

Makassar, 2021

Penulis

Rizal Jufri
2019MM12234

ABSTRAK

Rizal Jufri. 2021. Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG), Support System dan Ability terhadap Ketersediaan Informasi Kepegawaian pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat, dibimbing oleh Abdul Rahman Abdi dan Abdul Khalik.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisa (1) pengaruh Sistem Informasi Kepegawaian, *Support System* dan *Ability* (kecakapan kerja) terhadap ketersediaan informasi kepegawaian di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat (2) pengaruh Sistem Informasi Kepegawaian, *Support System* dan *Ability* (kecakapan kerja) secara simultan terhadap ketersediaan informasi kepegawaian di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat (3) variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap ketersediaan informasi kepegawaian pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat.

Pendekatan penelitian ini menggunakan penelitian survei yang dilakukan di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat pada bulan Juli hingga Agustus 2021. Populasi penelitian adalah semua pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat. Pengambilan sampel dilakukan dengan cara purposive sampling dengan kriteria yang berbeda-beda yang berjumlah 44 orang.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) secara parsial variabel Sistem informasi kepegawaian dan variabel Support sistem tidak berpengaruh terhadap Ketersediaan informasi kepegawaian pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat, sedangkan variabel Ability berpengaruh positif dan signifikan terhadap Ketersediaan informasi kepegawaian pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat (2) secara simultan variabel system informasi kepegawaian, support system dan ability berpengaruh positif dan signifikan terhadap ketersediaan informasi (3) variabel ability memiliki pengaruh paling dominan terhadap ketersediaan informasi kepegawaian.

Kata kunci: Sistem Informasi Kepegawaian, Support Sistem, Ability, Ketersediaan Informasi Kepegawaian



ABSTRACT

Rizal Jufri. 2021. *The Effect of the Personnel Management Information System (SIMPEG), Support System, and Ability on the Availability of Personnel Information at the Regional Personnel Agency of West Sulawesi Province, supervised by Abdul Rahman Abdi and Abdul Khalik.*

This study aims to determine and analyze (1) the influence of the Personnel Information System, Support System and Ability (work skills) on the availability of personnel information in the Regional Personnel Agency of West Sulawesi Province (2) the influence of the Personnel Information System, Support System and Ability (work skills). Simultaneously on the availability of personnel information at the Regional Personnel Agency of West Sulawesi Province (3) the most dominant variable affects the availability of personnel information at the Regional Personnel Agency of West Sulawesi Province.

This approach uses survey research conducted at the Regional Personnel Agency of West Sulawesi Province from July to August 2021. The research population is all employees of the Regional Personnel Agency of West Sulawesi Province. Sampling was done by purposive sampling with different criteria, amounting to 44 people.

The results of the study show that (1) partially the personnel information system variable and the support system variable do not affect the availability of personnel information at the Regional Personnel Agency of West Sulawesi Province, while the Ability variable has a positive and significant effect on the availability of personnel information at the Regional Personnel Agency of West Sulawesi Province (2) simultaneously variable personnel information system, support system and ability have a positive and significant effect on the availability of information (3) variable ability has the most dominant influence on the availability of personnel information.

Keywords: *Personnel Information System, Support System, Ability, Availability of Personnel Information*



DAFTAR ISI

SAMPUL DALAM.....	i
PENGESAHAN TESIS	ii
HALAMAN IDENTITAS.....	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS	iv
KATA PENGANTAR	v
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	4
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	5
 BAB II KAJIAN PUSTAKA	 7
2.1 Penelitian terdahulu	7
2.2 Pengertian Simpeg	12
2.3 Pengertian Ability	15
2.4 Pengertian Support Sistem	16
2.5 Ketersediaan Informasi Kepegawaian	17
 BAB III KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS	 20
3.1 Kerangka Konseptual.....	20
3.2 Hipotesis Penelitian	22
3.3 Definisi Operasional Variabel	22
 BAB IV METODE PENELITIAN.....	 26
4.1 Pendekatan Penelitian	26
4.2 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	26

4.3 Populasi dan Sampel Penelitian.....	27
4.4 Teknik Pengumpulan Data	29
4.5 Jenis dan Sumber Data.....	29
4.6 Pengukuran Variabel.....	30
4.7 Teknik Analisis Data.....	31
4.7.1 Uji Validasi	32
4.7.2 Uji Reliabilitas.....	33
4.7.3 Analisis Regresi Linier Berganda.....	33
4.7.4 Uji Hipotesis.....	34
BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN.....	39
5.1 Hasil Penelitian.....	39
5.1.1 Gambar Umum Obyek Penelitian	39
5.1.2 Deskripsi Data	41
5.1.3 Deskripsi Responden	42
5.1.4 Deskripsi Variabel Penelitian.....	44
5.1.5 Analisis Statistik Deskriptif	54
5.1.6 Uji Instrumen Penelitian	56
5.1.7 Uji Asumsi Klasik	62
5.1.8 Persamaan Regresi Linier Berganda.....	66
5.1.9 Penguji Hipotesis.....	68
5.2 Pembahasan Hasil Penelitian.....	73
5.2.1 Pengaruh Sistem Informasi Kepegawaian Terhadap Ketersediaan Informasi Kepegawaian pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat	74
5.2.2 Pengaruh Ability Terhadap Ketersediaan Informasi Kepegawaian pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat	75
5.2.3 Pengaruh Support Sistem Terhadap Ketersediaan Informasi Kepegawaian pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat.....	77
5.2.4 Pengaruh Sistem Informasi Kepegawaian,Ability dan Ability Terhadap Ketersediaan Informasi Kepegawaian pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat	78

5.2.5 Variabel yang berpengaruh paling dominan Terhadap Ketersediaan Informasi Kepegawaian pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat	79
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN	81
6.1 Kesimpulan.....	81
6.2 Implikasi.....	82
6.3 Saran.....	82
DAFTAR PUSTAKA	84
LAMPIRAN	86

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Krijie dan Morgan	28
Tabel 3.2 Skala Pengukuran	31
Tabel 5.1 Rincian Pengembalian Kuesioner	42
Tabel 5.2 Data Jenis Kelamin Pada Responden	42
Tabel 5.3 Distrbusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	43
Tabel 5.4 Deskripsi Responden Brdasarkan Masa Kerja.....	44
Tabel 5.5 Tanggapan Responden Terhadap Sistem Informasi Kepegawaian ..	45
Tabel 5.6 Tanggapan Responden Terhadap Ability	48
Tabel 5.7 Tanggapan Responden Terhadap Support Sistem.....	50
Tabel 5.8 Tanggapan Responden Terhadap Ketersediaan Informasi Kepegawaian	52
Tabel 5.9 Statistik Deskriptif.....	55
Tabel 5.10 Hasil Uji Validitas Variabel Sistem Informasi Kepegawaian.....	57
Tabel 5.11 Hasil Uji Validitas Variabel Ability	58
Tabel 5.12 Hasil Uji Validitas Variabel Support Sistem	59
Tabel 5.13 Hasil Uji Validitas Variabel Ketersediaan Informasi Kepegawaian	60
Tabel 5.14 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian	61
Tabel 5.15 Hasil Uji Normalitas	64
Tabel 5.16 Hasil Uji Multikolinearitas	65
Tabel 5.17 Analisis Regresi Linier Berganda	67
Tabel 5.18 Uji Parsial (Uji T).....	69
Tabel 5.19 Uji Simultan (Uji F).....	72
Tabel 5.20 Uji Koefisien Determinasi (R^2)	73

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Skema Amplikasi Sistem Informasi Kepegawaian	21
Gambar 5.1 Garfik Histogram Uji Normalitas	62
Gambar 5.2 Normal Probability Plot	63
Gambar 5.3 Garfik Scatterplot	66

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 : SURAT IZIN PENELITIAN

LAMPIRAN 2 : KUESIONER PENELITIAN

LAMPIRAN 3 : TABULASI DATA

LAMPIRAN 4 : HASIL ANALISIS DATA

1. DESKRIPSI RESPONDEN
2. ANALISIS STATISTIK DESKRIPTIF
3. UJI INSTRUMEN PENELITIAN
 - A. UJI VALIDITAS
 - B. UJI RELIABILITAS
4. UJI ASUMSI KLASIK
 - A. UJI NORMALITAS
 - B. UJI MULTIKOLINIERITAS
 - C. UJI HETEROSKEDASTISITAS
5. ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA
 - A. UJI SIGNIFIKANSI PARSIAL (UJI T)
 - B. UJI SIGNIFIKAN SIMULTAN (UJI F)
 - C. UJI KOEFISIEN DETERMINASI (R^2)

LAMPIRAN 5 : DAFTAR RIWAYAT HIDUP

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kemajuan zaman saat ini semakin mempermudah perolehan informasi dari berbagai sumber untuk berbagai kepentingan terutama dalam hal pengambilan keputusan di dalam organisasi, itulah sebabnya sangat dirasakan betapa pentingnya mengelola informasi yang dilakukan secara terintegrasi. Oleh karena itu fokus utama dari sistem informasi manajemen adalah bagaimana mengelola informasi sebaik-baiknya agar dapat menjadi alat pembantu dalam pengambilan keputusan. Pemanfaatan teknologi informasi pada setiap kegiatan penyelenggaraan pemerintahan dilaksanakan untuk menuju *good governance*. Konsep *good governance* ini memerlukan sistem yang mampu mengakomodir kebutuhan pelayanan yang efektif dan efisien. Dengan penggunaan sistem informasi, dimungkinkan adanya otomatisasi pekerjaan dan fungsi pelayanan yang baik termasuk otomatisasi dalam penanganan sistem kepegawaian.

Dewasa ini makin sering terdengar ungkapan yang mengatakan bahwa dunia modern sudah memasuki “era informasi”. Artinya semakin disadari oleh makin banyak pihak bahwa informasi merupakan sumber daya yang makin penting peranannya dalam kehidupan dan penghidupan manusia, apalagi dikuasainya informasi diperlukan bukan hanya oleh individu dan berbagai kelompok dalam masyarakat, akan tetapi juga oleh semua jenis organisasi, termasuk organisasi bisnis, organisasi sosial, organisasi politik, birokrasi pemerintah dan organisasi nirlaba, termasuk organisasi keagamaan.

Tegasnya, informasi diperlukan sebagai pendukung proses pengambilan keputusan. Informasi yang mampu mendukung proses pengambilan keputusan adalah yang memenuhi paling sedikit lima persyaratan, yaitu lengkap, mutakhir, akurat, dapat dipercaya, dan disimpan sedemikian rupa sehingga mudah ditelusuri untuk digunakan sebagai alat pendukung proses pengambilan keputusan apabila diperlukan.

Rangkaian informasi sangat dibutuhkan oleh setiap organisasi, baik swasta maupun instansi pemerintah. Informasi berasal dari suatu data atau fakta yang harus diolah terlebih dahulu yang memerlukan sistem pengolahan informasi yang disebut dengan Sistem Informasi Manajemen.

Informasi dihasilkan dari data-data yang telah diolah dan disimpan untuk sewaktu-waktu diperlukan bagi pihak-pihak tertentu.

Reformasi birokrasi saat ini telah dilakukan melalui berbagai aspek pemerintahan, baik tingkat pusat maupun daerah. Reformasi yang dilaksanakan dalam pengelolaan Pemerintahan dalam mencapai *good government*, diarahkan pada penggunaan teknologi informasi. Penggunaan teknologi informasi diarahkan dalam upaya mencapai hasil yang lebih cepat, tepat dan akurat, serta memberikan pelayanan yang lebih baik. Berbagai kebijakan tentang pelayanan prima kepada masyarakat telah diterbitkan oleh Pemerintah, disamping kebijakan terkait dengan keterbukaan layanan publik, dimana hal tersebut membutuhkan penggunaan teknologi informasi yang memadai. Setiap instansi Pemerintah, baik pusat maupun daerah wajib menerapkan sistem layanan berbasis teknologi. Salah satu kebijakan terkait Permendagri Nomor 17 Tahun 2000 tentang Sistem Informasi Manajemen

Kepegawaian (SIMPEG). Penggunaan teknologi informasi agar memberikan kemudahan, kecepatan pengolahan data dan memberikan informasi yang cepat dan akurat yang akan digunakan oleh seluruh kepentingan. Penerapan teknologi informasi saat ini sudah menjadi kebutuhan dalam setiap instansi, agar pelayanan dapat lebih efisien dan efektif.

Penerapan teknologi dalam sebuah pemerintah, perlu didukung oleh beberapa faktor, seperti sumber daya manusia yang akan menggunakan teknologi. Selain itu, dukungan sarana dan prasarana, juga dapat mempengaruhi efektivitas sebuah pelayanan. Fenomena yang terjadi dalam birokrasi pemerintah yaitu prosedur pelayanan yang terkesan bertele-tele, adanya ketidak pastian waktu menyebabkan terjadinya pelayanan menjadi sulit di terpenuhi. Dari sisi pemerintahan sendiri, permasalahan yang sering ditemui adalah ketidak seragaman data dan validitas data. Dimana tiap Organisasi Perangkat Daerah memiliki database dengan objek yang sama, namun ketika dilakukasn sebuah rekonsiliasi data maka akan terdapat perbedaan yang cukup signifikan.

Dengan perbedaan data dan informasi ini, akan menyulitkan penentu kebijakan dalam mengambil sebuah keputusan strategis. Terlebih lagi jika data kepegawaian, terkadang data tersebut memerlukan waktu yang lama untuk dapat menyajikan data yang valid. Hal ini akan berakibat pada keterlambatan pelayanan kepada Aparatur Sipil Negara (ASN), dimana ketersediaan data ASN menjadi hal penting dalam hal memanajerial potensi ASN yang di miliki.

Selain hal tersebut di atas, dukungan *support system* atau fitur-fitur yang dimiliki dalam perangkat lunak tersebut digunakan sebagai penjawab atas

keperluan data yang diinginkan. Sehingga diperlukan sebuah pemahaman terkait cara penyajian data. Kecakapan kerja atau *Ability* yang melekat pada ASN Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat juga tidak bisa di kesampingkan. Sebagaimana telah dijelaskan di atas, penggunaan perangkat lunak tidak terlepas dari kemampuan pengguna. Karena dengan kemampuan pengguna yang memadai, maka penyajian data dan informasi yang disajikan pun dapat terpenuhi.

Melihat hal tersebut di atas, maka penulis mencoba melakukan sebuah penelitian dengan berfokus pada fenomena yang terjadi bagi pengambilan keputusan terkait pengelolaan kepegawaian dengan judul: **PENGARUH SISTEM INFORMASI KEPEGAWAIAN, SUPPORT SYSTEM DAN ABILITY TERHADAP KETERSEDIAAN INFORMASI KEPEGAWAIAN PADA BADAN KEPEGAWAIN DAERAH PROVINSI SULAWESI BARAT.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah peneliti jabarkan di atas, maka dapat disusun perumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian nantinya sebagai berikut.

1. Apakah Sistem Informasi Kepegawaian, Support System dan Ability (kecakapan Kerja) Berpengaruh Secara Parsial Terhadap Ketersediaan Informasi kepegawaian di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat
2. Apakah Sistem Informasi Kepegawaian, Support System dan Ability (kecakapan kerja) Berpengaruh Secara Simultan Terhadap Ketersediaan

Informasi Kepegawaian Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat

3. Variabel apakah yang paling berpengaruh dominan terhadap ketersediaan informasi kepegawaian pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat

1.3 Tujuan Penelitian

1. Sistem Informasi Kepegawaian, Support System dan Ability (kecakapan kerja) secara parsial terhadap ketersediaan informasi kepegawaian di badan kepegawaian daerah provinsi sulawesi barat
2. Untuk menganalisis pengaruh Sistem Informasi Kepegawaian, Support System dan Ability (kecakapan kerja) secara simultan terhadap ketersediaan informasi kepegawaian di badan kepegawaian daerah provinsi sulawesi barat
3. Untuk mengetahui variabel paling berpengaruh terhadap ketersediaan informasi kepegawaian pada badan kepegawaian daerah provinsi sulawesi barat.

1.4 Manfaat Penelitian

Secara teoritis dan secara praktis penelitian ini memberi manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
 - a) Penelitian ini dapat memberikan masukan bagi pengembang ilmu pengetahuan khususnya di bidang kepegawaian dan sistem informasi kepegawaian.

b) Untuk mendukung teori-teori yang sudah ada sehubungan mengenai penerapan sistem informasi kepegawaian.

2. Manfaat Praktis

a) Penelitian dilakukan di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat dapat digunakan sebagai bahan masukan untuk menentukan sebuah keputusan tentang manajemen kepegawaian yang didukung oleh teknologi informasi

b) Sebagai bahan acuan bagi peneliti lain yang meneliti tentang masalah Sistem Informasi Kepegawaian (SIMPEG). Apabila tujuan dan sasaran suatu kebijakan tidak jelas atau bahkan tidak diketahui sama sekali oleh kelompok sasaran, maka kemungkinan akan terjadi resistensi dari kelompok.

c) Bagi pihak lain, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan tambahan pengetahuan serta sumber wacana bagi pembaca.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian sebelumnya yang ada hubungannya dengan Variabel Pengaruh Sistem Informasi Kepegawaian (SIMPEG) Support System dan Ability Terhadap Ketersediaan Informasi Kepegawaian dalam Pengambilan Keputusan adalah sebagai berikut :

Dwi Cipta Widyawan (2020) dengan judul Implementasi Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Samarinda. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Implementasi Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian di Badan Pendidikan dan Pelatihan Daerah merupakan suatu sarana untuk mengolah data kepegawaian di lingkungan Pemerintah Kota Samarinda. SIMPEG itu sendiri erat kaitannya dengan implemementasi *E-Goverment* yang dirancanangkan pemerintah dalam rangka memperbaiki kinerja organisasi yang diharapkan pelayanan kepegawaian menjadi lebih baik. Adapun SIMPEG diterapkan di BKPPD bertujuan untuk memberikan pelayanan yang terbaik kepada setiap pegawai yang berurusan dengan segala hal tentang kepegawaian sehingga memudahkan pegawai dalam menyimpan dan menemukan kembali data-data pegawai yang diperlukan. Untuk mendapatkan gambaran yang lebih jelas dan memudahkan peneliti dalam mengumpulkan data mengenai Implementasi Sistem Informasi Manajemen di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Samarinda, maka peneliti menggunakan aplikasi konseptual model Edwards III perspektif

implementasi kebijakan.

Siti Chaerunnisa Tasya (2017) dengan judul Efektivitas Penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten. Hasil Penelitian Menunjukkan bahwa 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.

Ati Hartati(2020) dengan judul Implementasi Kebijakan Sistem Informasi Manajemen kepegawaian Di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tasikmalaya hasil penelitian menunjukkan bahwa Hasil penelitian menunjukkan implementasi SIMPEG diBKPSDM Kabupaten Tasikmalaya dilihat dari indikator komunikasi telah baik. Pimpinan dalam menyapaikan komunikasi untuk melakukan sosialisasi agar Implementasi SIMPEG dapat dipahami. Komunikasi yang dilakukan oleh pimpinan dilakukan secara formal dalam bentuk rapatrapat maupun dalam bentuk informal. Komunikasi yang dibangun oleh pimpinan dilakukan secara konsisten agar para bawahannya tidak ada keraguan.

Berdasarkan hasil wawancara menunjukkan bahwa aturan-aturan yang ada sudah mencukupi dan menjadi acuan dalam pelaksanaan program SIMPEG. Peraturan-peraturan yang mendukung program SIMPEG diantaranya Peraturan Bupati Tasikmalaya nomor 26 tahun 2017 tentang Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian bahwa dalam rangka pelaksanaan manajemen kepegawaian dan peningkatan pelayanan kepegawaian terhadap Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Tasikmalaya, dibutuhkan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian yang tertib, akurat, dan akuntabel. Peraturan lainnya yaitu Peraturan Menteri Dalam Negeri mengeluarkan surat keputusan No. 17 Tahun 2000 tentang Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) Departemen Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah.

Sementara itu, menurut penelitian yang dilakukan oleh Laurensius J Pasanda dalam penelitian “ Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian Terhadap Kinerja Pegawai Negeri di BKD Kota Palopo” pada tahun 2020 mengatakan bahwa besaran pengaruh Penerapan SIMPEG (X) terhadap Kinerja Pegawai Negeri (Y) yakni sebesar 0,630. Hal ini berarti bahwa antara Penerapan SIMPEG (X) dan Kinerja Pegawai Negeri (Y) terdapat tingkat hubungan yang kuat. Nilai ini dalam koefisien determinannya memiliki nilai sebesar 0,397 yang mengandung pengertian bahwa kontribusi pengaruh Penerapan SIMPEG terhadap Kinerja Pegawai Negeri adalah sebesar 39,7%, sedangkan selebihnya dipengaruhi oleh variabel atau faktor lain di luar SIMPEG,

Sistem informasi manajemen Kepegawaian (SIMPEG) sebagai suatu sistem yang berfungsi mengelola dan menyediakan informasi bagi manajemen

mengalami perkembangan yang pesat seiring dengan perkembangan teknologi informasi dan implementasinya di dalam system informasi manajemen. Implementasi teknologi informasi ini memberikan dampak positif terhadap sebuah SIMPEG sehingga SIMPEG sebagai sistem yang terdiri dari sumber daya fisik (perangkat dan manusia) dan konseptual (informasi) mampu meningkatkan produktivitas kerja. Metode penelitian yang digunakan adalah Metode Deskriptif yaitu metode pengumpulan data untuk diuji hipotesis atau menjawab pertanyaan mengenai status terakhir dari subjek penelitian, dengan analisis data deskriptif deduktif yaitu analisis data yang dilakukan dengan cara menentukan data, mengumpulkan data dan menginterpretasikan data sehingga dapat memberikan gambaran masalah yang dihadapi dan mengambil kesimpulan-kesimpulan didasarkan padahal- hal umum untuk dapat menghasilkan kesimpulan-kesimpulan khusus.

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah terdiri dari penelitian lapangan melalui pengamatan dan wawancara, serta Penelitian Perpustakaan dan Dokumentasi. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka peneliti berkesimpulan bahwa (SIMPEG) tidak terlepas dari penggunaan teknologi informasi, minimal menggunakan.

Computer sebagai basisnya. Dengan teknologi informasi yang tepat atau sesuai dengan kebutuhan, produktivitas manajerial perusahaan akan meningkat karena mendapatkan informasi yang cepat, andal, dan teliti serta produktivitas pekerjaan perkantoran juga mengalami peningkatan melalui otomatisasi kantor sebagai bagian dari penerapan teknologi informasi tersebut.

Sedangkan pada penelitian oleh Tetet Widiyanti (2012) dengan judul Skripsi Pengaruh Implementasi Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Deskriptif Analisis Di Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis) Sektor pendidikan merupakan satu komponen yang strategis dan sangat mendasar dalam mendukung dan mendorong segala pembangunan pada lembaga sektor lainnya, secara konseptual dikatakan bahwa pendidikan merupakan kunci utama untuk kemajuan dan kejayaan suatu bangsa. Secara umum Sistem Informasi Manajemen pada Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis adalah di peruntukan untuk meningkatkan kinerja semua pelaksana pendidikan baik tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan dan masyarakat umum yang membutuhkan.

Dengan informasi yang akurat, tepat waktu, data lengkap, mutu pelayanan, relevansi data dan sarana prasarana informasi yang lengkap diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Pendidikan. Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh implementasi sistem informasi manajemen (SIM) terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis. Metode penelitian yang digunakan adalah survei eksplanatori untuk meneliti hubungan antar variabel dan menguji hipotesis. Teknik sampling yang digunakan adalah simple random sampling, sedangkan hipotesisnya dengan menggunakan regresi sederhana.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui hasil sebagai berikut: 1) Sistem informasi manajemen di Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis telah dilaksanakan dengan baik, hal ini dibuktikan telah dilakukan setiap indikator dalam

pelaksanaan sistem informasi manajemen sehingga informasi yang dihasilkan dapat memberikan manfaat kepada pihak-pihak yang membutuhkan. 2) Pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis memiliki kinerja yang baik hal ini dibuktikan dengan dilaksanakannya setiap indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai, sehingga dengan kinerja pegawai yang baik maka setiap pekerjaan dapat diselesaikan.3) Terdapat pengaruh sistem informasi manajemen terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis sebesar 57.4 % sehingga hipotesis yang penulis ajukan dapat diterima karena terbukti kebenarannya. Artinya bahwa sistem informasi manajemen yang diterapkan di Dinas Pendidikan dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam bekerja.

2.2 Pengertian Simpeg

a) Pengertian Sistem

Sistem berasal dari bahasa Latin (*systēma*) dan bahasa Yunani (*sustēma*) Pengertian sistem secara bahasa adalah adalah suatu kesatuan yang terdiri atas komponen atau elemen yang dihubungkan bersama untuk memudahkan aliran informasi, materi, atau energi untuk mencapai suatu tujuan

Menurut Fatansyah (2015:11) bahwa “Sistem adalah sebuah tatanan (keterpaduan) yang terdiri atas sejumlah komponen fungsional (dengan satuan fungsi dan tugas khusus) yang saling berhubungan dan secara bersama-sama bertujuan untuk memenuhi suatu proses tertentu”.

Dari beberapa pengertian di atas penulis dapat menyimpulkan bahwa sistem merupakan sekumpulan elemen, himpunan dari suatu unsur, komponen fungsional yang saling berhubungan dan berinteraksi satu sama lain untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

b) Pengertian informasi

Menurut Fajri (2017), informasi dapat diartikan sebagai sebuah data yang mana telah diproses dan diubah menjadi konteks yang lebih berarti. Sehingga data tersebut memiliki makna dan juga nilai bagi si penerima data dan biasanya digunakan untuk pengambilan keputusan. Dengan adanya informasi tersebut si penerima merasa yakin dengan keputusan yang dipilih.

Menurut Sutanta (2011) informasi merupakan sebuah hasil dari pengolahan data sehingga menjadi bentuk yang penting bagi si penerima informasi. Dengan adanya informasi, dapat dijadikan sebagai dasar untuk pengambilan keputusan oleh si penerima informasi, yang mana dapat dirasakan akibatnya baik secara langsung maupun tidak langsung.

c) Pengertian Kepegawaian

Menurut Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-pokok Kepegawaian Pasal 1 bab 1 bahwa pegawai negeri adalah setiap warga Negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan

disertai tugas Negara lainnya, digaji berdasarkan peraturan perundangundangan yang berlaku.

Sistem Informasi Kepegawaian (SIMPEG) adalah sistem yang mampu memberikan informasi data-data pegawai pada suatu perusahaan maupun instansi yang saling berinteraksi mencapai tujuan yang telah ditargetkan. SIMPEG menangani pengelolaan data kepegawaian khususnya meliputi: pendataan pegawai, BKD, proses perencanaan dan formasi kepegawaian, penggajian, penilaian angka kredit, mutasi pegawai, dan sistem pelaporan.

Teknologi informasi sangat berperan dalam mendukung produktifitas, efisiensi dan memungkinkan pekerjaan dilakukan dimana saja. Sehingga dengan sistem informasi yang dibangun, memungkinkan pelayanan penyajian data secara cepat tanpa terbatas oleh waktu dan ruang. Namun begitu, perlu juga di dukung oleh sistem keamanan jaringan. Sehingga tidak semua pengguna mampu mengakses informasi secara menyeluruh. Melainkan pengguna akan melalui suatu proses otorisasi. Otorisasi ini berdasarkan kewenangan apa yang akan diberikan dalam perangkat lunak yang di bangun. Seperti contoh pengguna hanya memiliki otorisasi untuk melihat dan melakukan cetak, maka otorisasi pengubah dan penginputan pada perangkat lunak tidak dimungkinkan.

Dengan pemanfaatan teknologi informasi, akan meminimalisir kesalahan penyampaian data *un-valid*. Penyajian data dapat dilakukan secara cepat, tanpa memerlukan waktu yang lama. Informasi yang disajikan, sudah dapat di yakini valid berdasarkan data yang dimasukkan pada perangkat lunak.

2.3 pengertian Ability

Menurut Robert L Latz dalam Eri Susan (2019) mengatakan bahwa seorang profesional harus mempunyai kemampuan, sosial (hubungan manusiawi), dan teknis. Kemampuan konsep adalah kemampuan mempersepsi organisasi sebagai suatu sistem, memahami perubahan pada setiap bagian yang berpengaruh terhadap keseluruhan organisasi, kemampuan mengkoordinasi semua kegiatan dan kepentingan organisasi. Kemampuan sosial atau hubungan manusiawi diperlihatkan agar manajer mampu bekerja sama dan memimpin kelompoknya dan memahami anggota sebagai individu dan kelompok.

Sementara itu, menurut Riana Isti Muslikah (2019) bahwa dalam sebuah pengambilan keputusan, berdasarkan informasi yang dihasilkan oleh SIMPEG. Dapat digunakan untuk:(a). Pengambilan Keputusan Penempatan Pegawai (b). Pengambilan Keputusan Mutasi Pegawai dan (c). Pengambilan Keputusan Pensiun Pegawai.

Dari beberapa literasi yang penulis sajikan, dapat dipaparkan bahwa peranan sebuah kecakapan kerja dari ASN terkhusus pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat sangatlah diperlukan. Kemampuan dalam memanagerial sebuah organisasi dalam menyajikan sebuah data dan informasi yang valid, merupakan hal wajib dilakukan. Baik itu dalam hal pengumpulan data dan informasi, maupun dalam hal pengolahan data dan teknik penyajian data. Bukan tidak mungkin, dengan penyajian data unvalid akan menciptakan sebuah pengambilan keputusan yang berakibat fatal terhadap pembangunan sebuah pemerintah. Seperti contoh penyajian data jumlah ASN yang berpendidikan strata

1 rendah namun unvalid, maka pengambilan keputusan akan mengarah pada peningkatan mutu pendidikan. Hal ini akan berimbas pada ketersediaan informasi. Tetapi jika data tersebut yang disajikan valid, maka akan berimbas pada pencapaian target pembangunan yang efisien dan tepat sasaran. Terlebih lagi dalam hal manajemen kepegawaian, peran Kecakapan kerja (Ability) seorang ASN dalam menyajikan sebuah data dan informasi secara cepat dan valid memberikan pengaruh besar dalam pengambilan keputusan oleh pimpinan daerah.

2.4 Pengertian Support Sistem

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Munawir dan Ardiansyah (2017) menemukan bahwa dukungan perangkat lunak mulai dari metode profile matching yang menjadi sebuah fitur aplikasi menentukan keberhasilan sebuah penyediaan informasi sehingga dengan menerapkan aplikasi sistem pendukung keputusan menggunakan metode profile matching untuk memudahkan para pengambil keputusan.

Sementara itu, menurut Rusdah(2016) dalam support system penentuan kinerja, mengatakan bahwa dengan fitur-fitur yang terdapat dalam sebuah aplikasi seperti DSS (*Decision Support System*) akan memadukan sumberdaya intelektual seseorang dengan kemampuan komputer untuk meningkatkan kualitas keputusan.

Pengambilan keputusan dengan tepat waktu, tidak akan dicapai jika pengambilan data dan penyajian data yang berbelit-belit dalam sebuah perangkat lunak. Sehingga diperlukan sebuah fitur-fitur yang simple, mudah digunakan dan mampu mengolah data berdasarkan kebutuhan. Selain itu dukungan keamanan dalam perangkat lunak juga tidak kalah penting, hal ini untuk mencegah pihak-

pihak yang tidak bertanggungjawab. Selain itu, perangkat lunak ini harus mampu menjawab kondisi geografis provinsi sulawesi barat. Sebagian daerah provinsi sulawesi barat adalah pegunungan, sehingga bukan tidak mungkin permasalahan akses internet akan mengalami gangguan.

2.5 Ketersediaan informasi kepegawaian

Perkembangan teknologi dan sistem informasi yang sangat cepat, kebutuhan informasi data yang tepat dan akurat, serta prosedur kerja yang efektif dan efisien di lingkungan pemerintahan, dimana produktivitas pegawai di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat dianggap rendah apabila tidak dilakukan upaya peningkatan terhadap kualitas manusia. Peningkatan kualitas manusia atau pegawai di dalamnya, cenderung akan meningkat pula produktivitas kerjanya. Hasil yang dicapai dari sebuah kegiatan atau pekerjaan adalah upaya dari seseorang tersebut dalam menggunakan sumber dayanya, baik pengetahuan, keterampilan dan lain sebagainya.

Dalam hal ini para pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat memiliki acuan dalam bekerja sesuai dengan standar operasional prosedur yang telah ditentukan. Dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab sehari-harinya di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat juga telah menerapkan Sistem Informasi Manajemen dalam pengelolaan datanya, khususnya dalam proses pekerjaan.

Peranan dan kemanfaatan sistem informasi manajemen memang sangat signifikan, perpaduan gabungan antara mesin pengolah data, fasilitas dan individu/pegawai sebagai pemakai/pengguna (*user*) terlihat begitu relevan sebagai

satu kesatuan dimana keterkaitan antara unit satu dengan unit lainnya saling terintegrasi di dalam proses pengumpulan data, pemrosesan data, penyimpanan data, mendapatkan kembali data (*retrieve data*) dan pendistribusian informasi dalam pengambilan keputusan intern dan ekstern organisasi. Sistem informasi manajemen merupakan rangkaian gagasan yang menghasilkan sesuatu yang bermanfaat bagi pelaksanaan operasional dan manajemen organisasi yang bersangkutan.

Dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai pada suatu organisasi dapat dilihat dengan adanya fasilitas yang mendukung para pegawai dalam mengolah data-data berupa informasi demi tercapainya tujuan dalam pengambilan keputusan, yang mana sistem informasi manajemen merupakan sarana organisasi yang sangat dibutuhkan.

Sistem informasi yang digunakan oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat untuk mengolah data adalah sistem informasi yang berbasis komputer dengan bentuk pengolahan data desentralisasi. Semua data diinput dan diolah berdasarkan kebutuhan yang diperoleh dan dilakukan juga penyimpanan agar suatu saat data itu dibutuhkan tinggal dibuka dengan segera dan cepat. Para pegawai baik bawahan maupun atasan juga difasilitasi perangkat komputer agar pekerjaan kantor dapat diselesaikan dengan efektif dan dapat dengan mudah mengakses informasi.

Pegawai merupakan aset utama organisasi dan merupakan salah satu faktor penunjang yang harus diperhatikan dan dikembangkan dengan baik dan dimanfaatkan secara produktif. Dengan demikian sumber daya manusia sangatlah

penting di dalam kegiatan organisasi, maka tidak ada salahnya jika setiap pemimpin organisasi harus dapat mempertahankan pegawainya. Selain pegawai, organisasi juga telah menyadari bahwa informasi adalah kebutuhan mendasar dan telah menjadi sumber daya penting yang harus dikelola dengan baik.

BAB III

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

3.1. Kerangka Konseptual

Dari beberapa penelitian terdahulu dan melihat beberapa fenomena-fenomena yang terjadi dalam praktek pemerintahan pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat, maka penulis mencoba membuat sebuah batasan dalam melaksanakan penelitian. Sebagaimana telah penulis jabarkan terdahulu, bahwa ketersediaan informasi dalam pengambilan sebuah keputusan, merupakan hal yang sangat penting dan memiliki dampak yang besar.

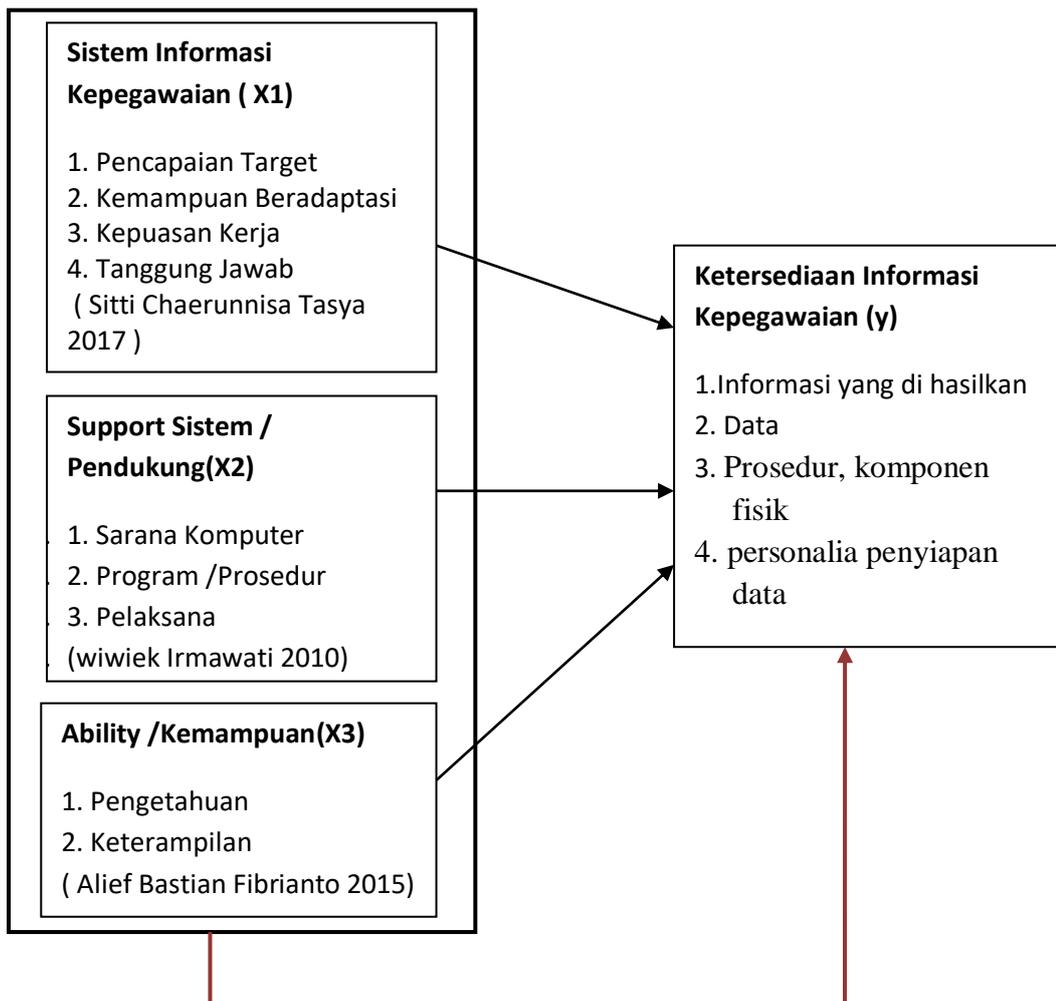
Pengambilan keputusan dalam manajemen kepegawaian, memerlukan sebuah data dan informasi yang mampu tersaji secara cepat, tepat dan mampu diyakini validitasnya. Sehingga dalam menentukan seorang dalam posisi tertentu, maka penyajian informasi telah menjadi sebuah pilihan keputusan kepada pimpinan kepegawaian untuk mengambil sebuah keputusan. Selama ini peran penyajian data track record Aparatur Sipil Negara (ASN) masih memerlukan waktu yang cukup lama, berakibat pada keterlambatan pengambilan keputusan.

Olehnya itu, penyajian data dan informasi tersebut setidaknya sudah harus menggunakan sebuah perangkat lunak yang memiliki dukungan fitur-fitur menjawab setiap keperluan dalam pengambilan keputusan. Baik itu keputusan penentuan mutasi jabatan, maupun penentuan promosi jabatan bagi seorang ASN.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel bebas (independent variabel) dan variabel terikat (dependent variabel). Dimana penjelasan mengenai variabel penelitian yang digunakan, sebagai berikut:

- a. Variabel bebas (Independent variabel) adalah variabel yang sifatnya mempengaruhi variabel lain (dependent variabel). Dalam penelitian ini yang merupakan variabel bebas adalah Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (X1) Ability (Kecakapan Kerja) (X2), Support System (X3)
- b. Variabel terikat (Dependnt Variabel) adalah variabel yang sifatnya dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel lainnya (independent variabel). Dalam penelitian ini yang merupakan variabel terikat adalah ketersediaan informasi (Y).

Gambar 1.1 Kerangka Konseptual Sistem Informasi Kepegawaian



3.2 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:

1. H_1 = Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel sistem informasi kepegawaian Support Sistem dan Ability Secara Parsial terhadap Ketersediaan informasi kepegawaian
2. H_2 = Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel sistem informasi kepegawaian Support Sistem dan Ability Secara Simultan terhadap Ketersediaan informasi kepegawaian.
3. H_3 = Variabel Ability adalah variabel yang paling dominan terhadap ketersediaan informasi kepegawaian.

3.3 Defenisi Operasional Variabel

Sebagai definisi operasional variabel dalam penelitian, dimana peneliti mentransformasikan variabel menjadi indikator-indikator menjadi item yang akan digunakan untuk pernyataan pada kuesioner penelitian. Dalam hal ini, kuesioner digunakan untuk pertanyaan pada kuesioner penelitian. Kuesioner digunakan sebagai uji validitas dan reliabilitas untuk kemudian dijadikan sebagai data yang akan digunakan pada uji keabsahan.

1. Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian

Dalam keputusan menteri dalam negeri No. 17 Tahun 2000 disebutkan bahwa: "Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) merupakan suatu

totalitas terpadu yang terdiri dari perangkat lunak, perangkat penyimpanan meliputi pusat data dan bak data serta perangkat komunikasi yang saling berkaitan, saling ketergantungan dan saling menentukan dalam rangka penyediaan informasi di bidang kepegawaian. Dengan melihat hal tersebut, maka dalam penelitian yang dilakukan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian di sini adalah sebuah perangkat lunak yang berfungsi sebagai pengolah dan penyimpan data. Perangkat lunak (software) adalah kumpulan instruksi (program) elektronik yang digunakan menjalankan komputer untuk melakukan sesuatu sehingga menghasilkan output yang diinginkan (Taufiq, 2013:88).

Menurut Sitti Chaerunnisa Tasya (2017) Indikator Variabel Sistem Informasi Kepegawaian adalah sebagai berikut :

- a. Pencapaian Target
- b. Kemampuan Beradaptasi
- c. Kepuasan Kerja
- d. Tanggung Jawab

2. Ability (Kemampuan Kerja)

Menurut Chaplin Ability (Kemampuan, kecakapan, ketangkasan, bakat, kesanggupan) merupakan tenaga (daya kekuatan) untuk melakukan suatu perbuatan. Sementara dalam kamus bahasa Indonesia, kemampuan berasal dari kata “mampu” yang berarti kuasa (bisa, sanggup, melakukan sesuatu, dapat, mempunyai harta berlebihan). Sehingga ability dalam penelitian ini dimaksudkan pada kemampuan seorang ASN dalam mengolah atau menggunakan perangkat

lunak sistem informasi kepegawaian, sehingga data yang diolah mampu diwujudkan dalam sebuah ketersediaan informasi.

Menurut Alief Bastian Fibrianto (2015) Indikator Variabel Ability (Kemampuan Kerja) adalah sebagai berikut :

- a. Pengetahuan
- b. Keterampilan

3. Support Sistem

Dalam penelitian ini, konsep support sistem yang dimaksud adalah dukungan fitur-fitur yang diberikan oleh perangkat lunak untuk mengatasi kendala-kendala yang akan dihadapi. Seperti keterbatasan jaringan, kemampuan SDM dalam mengartikan simbol-simbol atau perintah-perintah dari perangkat lunak, maupun kendala teknis seperti terjadinya hacking dari pihak yang tidak bertanggungjawab.

Menurut Support wiwiek Irmawati (2010) Indikator Variabel Support Sistem / Pendukung adalah sebagai berikut:

- a. Sarana Komputer
- b. Program /Prosedur
- c. Pelaksana

4. Ketersediaan Informasi Kepegawaian

Adapun sebuah Ketersediaan informasi manajemen kepegawaian 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 penyiapan data.

BAB IV

METODE PENELITIAN

4.1 Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Yaitu proses penelitian yang menghasilkan data deskripsi berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan pelaku yang dapat diamati sehingga peneliti bisa mendapatkan data yang objektif dalam rangka mengetahui dan memahami bagaimana. Penelitian kuantitatif mempunyai latar yang alami sebagai sumber penelitian dalam pengumpulan data, di samping itu penelitian kuantitatif bersifat deskriptif yang lebih mementingkan proses daripada hasil secara induktif dan makna temuan merupakan hal yang paling esensial dalam rancangan kualitatif.

Dalam upaya mengetahui dan memahami bagaimana Implementasi Kebijakan Sistem Informasi Kepegawaian (SIMPEG) Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat. Dilakukan dengan penelitian kuantitatif sehingga dapat memberikan gambaran yang jelas terhadap pengambilan keputusan apakah menolak hipotesis atau menerima hipotesis.

4.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat (BKD) berada di Jl. ABD. Malik Pattana Endeng Kompleks Perkantoran Gubernur Sulawesi Barat Sayap Kanan Gedung 3 Lantai 1 di Kabupaten Mamuju Provinsi Sulawesi Barat Pemilihan lokasi penelitian ini karena pada Badan Kepegawaian Daerah sudah menerapkan Sistem Informasi Kepegawaian

(SIMPEG) namun masih ditemukan beberapa kendala dalam penerapannya. Oleh karena itu peneliti memilih lokasi tersebut untuk meneliti

Adapun waktu yang di perlukan untuk meneliti mulai disetujuinya proposal saya dan siap maju d tesis.

4.3 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 ASN Lingkup Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat yang berjumlah 44 orang.

Jika di liat dari jumlah populasi maka dalam penentuan sample dalam penelitian ini mengacu pada tabel krejcie dan morgan (1970) sebgai berikut:

Tabel 3.1 Krijie dan Morgan

Populasi (N)	Sampel (n)	Populasi (N)	Sampel (n)	Populasi (N)	Sampel (n)
10	10	220	140	1200	291
15	14	230	144	1300	297
20	19	240	148	1400	302
25	24	250	152	1500	306
30	28	260	155	1600	310
35	32	270	159	1700	313
40	36	280	162	1800	317
45	40	290	165	1900	320
50	44	300	169	2000	322
55	48	320	175	2200	327
60	52	340	181	2400	331
65	56	360	186	2600	335
70	59	380	191	2800	338
75	63	400	196	3000	341
80	66	420	201	3500	346
85	70	440	205	4000	351
90	73	460	210	4500	354
95	76	480	214	5000	357
100	80	500	217	6000	361
110	86	550	226	7000	364
120	92	600	234	8000	367
130	97	650	242	9000	368
140	103	700	248	10000	370
150	108	750	254	15000	375
160	113	800	260	20000	377
170	118	850	265	30000	379
180	123	900	269	40000	380
190	127	950	274	50000	381
200	132	1000	278	75000	382
210	136	1100	285	100000	384

Sumber: Krejcie dan Morgan

Dari tabel diatas, maka diperoleh jumlah sample dalam penelitian ini berjumlah 44 sample

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.

4.4 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 peranan 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.

4.5 Jenis dan Sumber Data

Data untuk suatu penelitian dapat dikumpulkan dari berbagai sumber. Sumber data dibedakan atas sumber data primer dan sumber data sekunder.

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh dan dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dari sumber data. Teknik yang digunakan peneliti untuk mengumpulkan data antara lain observasi, wawancara dan diskusi dan penyebaran kuesioner. Dalam penelitian ini, data primer didapatkan dengan melakukan penyebaran kuesioner kepada sample dengan

menyertakan pertanyaan-pertanyaan yang memuat variabel-variabel yang diteliti.

2. Data Sekunder

Sedangkan data sekunder merupakan data yang dikumpulkan dari tangan kedua atau dari sumber-sumber lain yang telah tersedia sebelum penelitian dilakukan. Sumber sekunder dalam penelitian ini dapat diperoleh dari jurnal penelitian, buku, artikel ilmiah, laporan dan sebagainya. Data sekunder dalam penelitian ini digunakan sebagai data pendukung, yaitu seperti data mengenai teori-teori yang digunakan, data penelitian terdahulu dan sebagainya.

4.6 Pengukuran Variabel

Dalam memperoleh jawaban atas hipotesis yang di bangun, maka peneliti melakukan serangkaian pengukuran untuk tiap variabel. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Skala likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sistem informasi manajemen kepegawaian, ability dan support sistem. Dimana variabel yang akan diukur dijabarkan terlebih dahulu menjadi indikator variabel kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai item-item pertanyaan pada kuesioner penelitian.

Tabel 3.2 Skala Pengukuran

Alternatif Jawaban	Skor/ Nilai
Sangat Tidak Setuju	1
Tidak Setuju	2
Kurang setuju	3
Setuju	4
Sangat Setuju	5

Peneliti hanya menggunakan empat alternatif jawaban dan menghilangkan alternatif jawaban ragu-ragu atau netral. Hal ini penulis maksudkan agar peneliti memperoleh hasil data yang pasti dan dapat di ukur. Sesuai dengan pendapat menurut Sarjono dan Julianita (2011:7) bahwa skala likert dengan empat alternatif jawaban dirasakan sebagai hal yang paling tepat. Jika menggunakan skala likert dengan lima alternatif jawaban (sangat setuju, setuju, ragu-ragu/netral, tidak setuju dan sangat tidak setuju), maka jawaban ragu-ragu/netral akan menghasilkan jawaban yang “rancu”. Dalam kenyataan yang sering ditemui dilapangan, sebagian besar responden akan memilih jawaban “ragu-ragu/netral”. Hal ini menyebabkan dalam penarikan kesimpulan, hasil penelitian yang diperoleh menjadi kurang akurat karena sulit memberikan kriteria penilaian pada jawaban ragu-ragu atau netral.

4.7 Teknik Analisis Data

Teknik pengolahan data dalam penelitian ini melalui tahapan sebagai berikut:

a. Analisis Deskriptif

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

4.7.1. Uji Validitas

Uji validitas atau kesahihan digunakan 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

4.7.2 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:

4.7.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk menguji pengaruh

simultan dari beberapa variabel bebas terhadap suatu variabel terikat (Sekaran, 2006:299). Penelitian ini mengukur pengaruh variabel bebas (Ability, Support System dan Sistem Informasi Kepegawaian), sehingga peneliti menggunakan analisis regresi linear berganda (multiple regression). Persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Variabel terikat (Ketersediaan Informasi Kepegawaian)

X1 = Variabel bebas (Sistem Informasi Kepegawaian)

X2 = Variabel Bebas (Support Sistem)

X2= Variabel bebas (Ability)

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

e = Error Term

4.7.4 Uji Hipotesis

Uji hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Uji signifikansi parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y apakah variabel X benar-benar berpengaruh terhadap variabel secara individual atau parsial terhadap variabel Y (Ghozali, 2011). Dalam penelitian ini digunakan Uji t, untuk menguji variabel independen secara satu persatu

ada atau tidaknya pengaruh terhadap variabel dependen (Ghozali, 2011).

Langkah-langkah pengujiannya sebagai berikut:

1. Menentukan formasi Hipotesis Nihil (H0) Hipotesis Alternatif (H1)

H0 : $\beta_1 = 0$, berarti variabel independen bukan merupakan variabel penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen.

H1 : $\beta_1 > 0$, berarti variabel independen tersebut merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen.

2. Level of significant ($\alpha = 0.05$)

Sampel n = jumlah sampel

3. Menentukan kriteria pengujian

H1 ditolak apabila t hitung < t table

H0 ditolak apabila t hitung > t tabel

4. Mencari t hitung

Pengujian lanjutan yaitu uji signifikansi parsial yang berfungsi apabila peneliti Mencari makna pengaruh parsial variabel X terhadap variabel Y maka hasil korelasi tersebut diuji dengan uji signifikansi parsial dengan rumus berikut (Ridwan, 2009).

$$t \text{ hitung} = \frac{r \sqrt{n - 2}}{\sqrt{n - r^2}}$$

Keterangan

t hitung = nilai t

r = nilai koefisien korelasi

n = jumlah sampel

5. Kesimpulan

Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya ada pengaruh positif.

Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya tidak ada pengaruh.

b. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji statistik F digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas (independen) yang di masukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat (dependent) (Koncoro, 2009). Dalam penelitian ini juga menggunakan uji F, untuk mengetahui seberapa besar pengaruh positif yang signifikan antara variabel bebas (independen) yaitu Sistem Informasi Kepegawaian (X1), Support Sistem (X2) dan Ability(X3) terhadap variabel bebas (devenden) yaitu Ketersediaan Informasi Kepegawaian (Y) (Ghozali, 2011). Langkah-langkah pengujiannya:

1. Menentukan taraf nyata (level of significant) 0,05 atau (5%).
2. Menentukan derajat kebebasan (df) $F_{tabel} = 2 : n-k-1$.
3. Menentukan formulasi H_0 dan H_a .

$H_0 : \beta = 0$, artinya tidak ada pengaruh positif yang signifikan antara Sistem Informasi Kepegawaian (X1), Support Sistem (X2) dan Ability (X3) Ketersediaan Informasi Kepegawaian (Y).

$H_a : \beta > 0$, artinya ada pengaruh positif yang signifikan antara Sistem Informasi Kepegawaian(X1), Support Sistem (X2) dan Ability (X3) Ketersediaan Informasi Kepegawaian (Y).

4. Mencari F hitung

Selanjutnya untuk mengetahui signifikansi simultan dicari dahulu F hitung kemudian dibandingkan dengan F tabel. dengan rumus F hitung sebagai berikut (Ridwan, 2009).

$$F \text{ hitung} = \frac{\frac{r^2}{k}}{\frac{(1 - R^2)}{n - k - 1}}$$

Keterangan:

F hitung = nilai f yang dihitung

R = nilai koefisien regresi berganda

k = jumlah variabel bebas

n = jumlah sampel

5. Keputusan / Kesimpulan

jika F hitung > F tabel, maka hipotesa yang menyatakan ada pengaruh positif yang signifikan antara Sistem Informasi Kepegawaian (X1), Support Sistem (X2) dan Ability (X3) Ketersediaan Informasi Kepegawaian (Y) adalah diterima.

jika f hitung < f tabel, maka hipotesa yang menyatakan ada pengaruh positif yang signifikan antara Sistem Informasi Kepegawaian (X1), Support Sitem (X2) dan Ability (X3) terhadap Ketersediaan Informasi Kepegawaian (Y) adalah ditolak.

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji R² dimaksudkan untuk mengukur kemampuan seberapa besar persentase variasi variabel bebas (independen) pada model regresi linear berganda dalam menjelaskan variasi variabel terikat (dependent) (Priyatno, 2008). Dengan kata lain pengujian model menggunakan R², dapat menunjukkan bahwa variabel-variabel independen yang digunakan dalam model regresi linear berganda adalah variabel-variabel independen yang mampu mewakili keseluruhan dari variabel-variabel independen lainnya dalam mempengaruhi variabel dependen, kemudian Besarnya pengaruh ditunjukkan dalam bentuk persentase. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 (nol) dan 1 (satu). Nilai R² yang kecil 0 (nol) berarti kemampuan variabel-variabel bebas (independen) yaitu Sistem Informasi Kepegawaian, Support Sistem dan Ability amat terbatas. begitu pula sebaliknya, nilai R² yang mendekati 1 (satu) berarti variabel-variabel bebas (independen) memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi Variabel terikat (dependen) (Ghozali, 2011). Koefisien determinasi dilakukan untuk mendeteksi ketepatan yang paling baik dalam analisis regresi ini, yaitu dengan membandingkan besarnya nilai koefisien determinan, jika R² semakin besar mendekati 1 (satu) maka model semakin tepat.

BAB V

HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1 Hasil Penelitian

5.1.1 Gambaran Umum Obye Penelitian

a. Gambaran Singkat BKD Prov. Sulbar

Badan Kepegawaian Daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 huruf c, yang selanjutnya disingkat BKD merupakan unsur penunjang urusan pemerintahan dibidang Kepegawaian Daerah

BKD sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59 ayat (1) mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Gubernur dibidang Kepegawaian, Pengembangan Sumber Daya Aparatur, menyusun rumusan kebijakan, mengoordinasikan dan membina Kepegawaian Daerah serta menyusun rencana pengembangan sumberdaya aparatur tingkat provinsi yang menjadi tanggung jawabnya.

BKD dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menyelenggarakan fungsi :

- a. penyusunan perencanaan program dan kegiatan dibidang kepegawaian;
- b. pengendalian dalam pelaksanaan tugas dibidang kepegawaian;
- c. perumusan dan penyiapan kebijakan teknis pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia aparatur;
- d. perumusan dan penyiapan kebijakan pelaksanaan pengembangan karier PNS;
- e. pembinaan dan pemantauan sumber daya aparatur;
- f. pelaksanaan koordinasi dan konsultasi dengan instansi terkait;

- g. penyampaian konsep rencana kepegawaian daerah kepada gubernur;
- h. pelaksanaan monitoring dan evaluasi program/kegiatan bidang;
- i. penyampaian laporan pertanggung jawaban pelaksanaan tugas kepada gubernur
- j. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan.

BKD terdiri atas :

- a. Kepala badan
- b. Sekretariat;
- c. Bidang Formasi dan Pengembangan Pegawai;
- d. Bidang Mutasi dan Kepangkatan;
- e. Bidang Pembinaan dan Kesejahteraan Pegawai; dan
- f. Bidang Informasi dan Pengolahan Data Pegawai.

b. Struktur Organisasi BKD Prov. Sulbar

Susunan Organisasi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat sebagai berikut :

1. Kepala Badan
2. Sekretariat, terdiri atas :
 - a. Sub Bagian Program dan Pelaporan
 - b. Sub Bagian Keuangan dan Aset; dan
 - c. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
3. Bidang Formasi dan Pengembangan Pegawai, terdiri atas :
 - a. Subbidang Formasi dan Pengadaan Pegawai;
 - b. Subbidang Pengembangan Karir; dan
 - c. Subbidang Kinerja dan Kompetensi Pegawai.

4. Bidang Mutasi dan Kepangkatan, terdiri atas :
 - a. Subbidang Mutasi;
 - b. Subbidang Kenaikan Pangkat Jabatan Fungsional; dan
 - c. Subbidang Kenaikan Pangkat Jabatan Pimpinan Tinggi dan Jabatan Administrasi.
5. Bidang Informasi dan Pengolahan Data Pegawai, terdiri atas:
 - a. Subbidang pengolahan data pegawai;
 - b. Subbidang dokumentasi; dan
 - c. Subbidang informasi dan pelaporan.

5.1.2 Deskripsi Data

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat. Data dalam penelitian ini diperoleh dengan cara mengantarkan langsung kuesioner kepada responden yang bekerja pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat yang terpilih menjadi sampel melalui proses sampel yang telah dijelaskan pada bab metode penelitian. Pengumpulan data dilakukan sejak tanggal 28 Juli sampai tanggal 20 Agustus 2021. Pendistribusian kuesioner dilakukan dengan cara mengantarkan langsung kuesioner kepada para pegawai yang menjadi sampel penelitian. Peneliti menetapkan janji untuk pengambilan kuesioner selama 1 minggu terhitung sejak kuesioner diantarkan kepada responden atau sesuai dengan kesepakatan yang telah ditetapkan antara responden dan peneliti. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 44 responden. Dari pengembalian kuesioner yang disebarkan, 44 (100%) kuesioner yang diterima kembali oleh peneliti.

Tabel 5.1 Rincian Pengembalian Kuesioner

No	BKD	Jumlah Kuesioner yang dibagikan	Jumlah Kuesioner yang dikembalikan
1.	Kepala Bidang	5	5
2.	Kepala Subbidang	15	15
3.	staf	24	24
Total		44	44

Sumber: Data primer diolah 2021

5.1.3 Deskripsi Responden

Kuesioner yang disebar 44 eksemplar, semua kuesioner memenuhi kriteria. Karakteristik responden yang menjadi subjek dalam penelitian ini terdiri dari jenis kelamin tingkat pendidikan dan masa kerja. Dalam kuesioner responden boleh tidak mencantumkan identitas pribadi atau nama untuk kerahasiaan informasi yang diberikan responden.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 5.2 Data Jenis Kelamin Pada Responden

Jenis kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	22	50,0	50,0	50,0
	Perempuan	22	50,0	50,0	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

Sumber: Data primer diolah 2021

Berdasarkan dari jenis kelamin, responden dibagi menjadi dua yaitu laki-laki dan perempuan. Dari hasil kuesioner yang disebar ditemukan bahwa responden laki-laki seimbang dengan responden perempuan. Dari hasil pengolahan data dapat dilihat bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 22 orang dengan tingkat persentase 50% dan responden yang berjenis

kelamin perempuan sebanyak 22 orang dengan tingkat persentase 50%.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Terdapat empat klasifikasi yang digunakan untuk mengelompokan tingkat pendidikan responden, hasil perhitungan persentase mendapatkan mayoritas dari mereka berlatar belakang berpendidikan Sarjana (S1) dengan jumlah 22 orang dengan tingkat persentase mencapai 50%. Kelompok lain yang memiliki jumlah banyak adalah responden berlatar belakang pendidikan Magister (S2) dengan jumlah 16 orang dengan tingkat persentase mencapai 36,4%, kemudian berpendidikan SMA/SMK dengan jumlah 4 orang dengan tingkat persentase mencapai sebanyak 9,1%, dan yang berpendidikan diploma dengan jumlah 2 orang dengan tingkat persentase mencapai sebanyak 4,5% Perincian sebaran tingkat pendidikan diperlihatkan pada Tabel 5.3 berikut.

Tabel 5.3 Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Magister (Strata2)	16	36,4	36,4	36,4
Sarjana (Strata1)	22	50	50	86,4
Diploma (D3)	2	4,5	4,5	90,9
SMA/SMK	4	9,1	9,1	100,0
Total	44	100,0	100,0	

Sumber: Data primer diolah 2021

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Pengelompokan responden berdasarkan masa kerja memberikan hasil sebagai berikut: responden yang paling banyak adalah mereka yang masa kerja 5-10 tahun yaitu sebanyak 17 orang dengan tingkat persentase 38,6%, diikuti yang

masa kerja 11-15 tahun yaitu sebanyak 13 orang dengan tingkat persentase 29,5%, kemudian yang masa kerja 1-5 tahun sebanyak 10 orang dengan tingkat persentase 22,7% dan responden yang paling sedikit adalah yang masa kerja kurang dari 16-20 tahun sebanyak 4 orang dengan tingkat persentase 9,1%. Adapun data selengkapnya dapat dilihat pada Tabel 5.4 berikut:

Tabel 5.4 Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja

		Masa Kerja			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 – 5 Tahun	10	22,7	22,7	22,7
	5 – 10 Tahun	17	38,6	38,6	61,3
	11 – 15 Tahun	13	29,5	29,5	90,8
	16 – 20 Tahun	4	9,1	9,1	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

Sumber: Data primer diolah 2021

5.1.4 Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi variabel penelitian untuk menunjukkan tanggapan responden mengenai Pengaruh Sistem Informasi Kepegawaian, Ability dan Support Sistem Terhadap Ketersediaan Informasi Kepegawain Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat. Berikut dijelaskan tanggapan responden dari variabel dependen dan independen.

1. Sistem Informasi Kepegawaian (X1)

Sistem Informasi Kepegawaian (SIMPEG) adalah sistem yang mampu memberikan informasi data-data pegawai pada suatu perusahaan maupun instansi yang salingberinteraksi mencapai tujuan yang telah ditargetkan.

Tabel 5.5 Tanggapan Responden Terhadap Sistem Informasi Kepegawaian

(X1)

Item		Sangat Setuju	Setuju	Netral	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju	Total
		5	4	3	2	1	
X1.1	F	1	26	12	2	3	44
	%	2,3	59,1	27,3	4,5	6,8	100
X1.2	F		26	14	2	2	44
	%		59,1	31,8	4,5	4,5	100
X1.3	F	2	27	11	1	3	44
	%	4,5	61,4	25	2,3	6,8	100
X1.4	F	2	25	12	3	2	44
	%	4,5	56,8	27,3	6,8	4,5	100
X1.5	F		22		19	3	44
	%		50		43,2	6,8	100
X1.6	F		21	2	19	2	44
	%		47,7	4,5	43,2	4,5	100

Sumber: Data primer diolah 2021

Tabel 5.5 menunjukkan bahwa dari 44 responden yang diteliti memberikan jawaban yang bervariasi dan jika dicermati maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Pertanyaan pertama “Perencanaan target penerapan SIMPEG sesuai dengan kondisi yang ada di instansi anda. Ditanggapi responden dengan penilaian paling banyak pada kategori setuju sebanyak 26 orang atau 59,1% dari total responden dan penilaian paling sedikit dengan kategori sangat setuju sebanyak 1 orang atau 2,3% dari total responden.

b. Pertanyaan kedua “Adanya pendidikan dan pelatihan mengenai SIMPEG dapat mempermudah pegawai dalam melaksanakan tugas kerja. Ditanggapi responden dengan penilaian paling banyak pada kategori setuju sebanyak 26 orang atau 59,1% dari total responden dan penilaian paling sedikit dengan kategori tidak setuju dengan sangat tidak setuju masing-masing sebanyak 2 orang atau 4,5% dari total responden.

c. Pertanyaan ketiga “Adanya penerapan SIMPEG dapat memudahkan pendataan kepegawaian di lingkungan pemerintah”. Ditanggapi responden dengan penilaian paling banyak pada kategori setuju sebanyak 20 orang atau 58,9% dari total responden dan penilaian paling sedikit dengan kategori tidak setuju sebanyak 1 orang atau 2,3% dari total responden.

d. Pertanyaan keempat “Sistem aplikasi yang digunakan dalam penerapan SIMPEG telah sesuai dengan ketentuan fungsional dan kesisteman”. Ditanggapi responden dengan penilaian paling banyak pada kategori setuju sebanyak 25 orang atau 56,8% dari total responden dan penilaian paling sedikit dengan kategori sangat tidak setuju dan sangat bsetuju masing-masing sebanyak 2 orang atau 4,5% dari total responden.

e. Pertanyaan kelima “Adanya SIMPEG dapat memotivasi pegawai dalam melaksanakan pekerjaan”. Ditanggapi responden dengan penilaian paling banyak pada kategori setuju sebanyak 21 orang atau 47,7% dari total responden dan penilaian paling sedikit dengan kategori sangat tidak setuju sebanyak 3 orang atau 6,8% dari total responden.

f. Pertanyaan keenam “Pada umumnya pegawai telah melakukan tugas kerja dengan rasa tanggung jawa”. Ditanggapi responden dengan penilaian paling banyak pada kategori netral sebanyak 22 orang atau 61,7% dari total responden dan penilaian paling sedikit dengan kategori sangat tidak setuju dan netral masing-masing sebanyak 2 orang atau 4,5% dari total responden.

Dari pernyataan di atas menunjukkan bahwa sesuai indikator yang digunakan ternyata paling banyak responden memberikan penilaian kategori setuju dan paling sedikit responden memberikan penilaian sangat setuju, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada umumnya responden memberikan pernyataan setuju apabila sistem informasi kepegawaian diukur dengan indikator: Pencapaian Target, Kemampuan Beradaptasi, Kepuasan Kerja dan Tanggung Jawab

2. Ability/ Kecakapan Kerja (X2)

seorang profesional harus mempunyai kemampuan memahami perubahan pada setiap bagian yang berpengaruh terhadap keseluruhan organisasi, kemampuan kerja mengkoordinasi semua kegiatan dan kepentingan organisasi. hubungan manusiawi diperlihatkan agar manajer mampu bekerja sama memahami anggota sebagai individu dan kelompok

Tabel 5.6 Tanggapan responden terhadap Ability/ Kecakapan Kerja (X2)

Item		Sangat Setuju	Setuju	Netral	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju	Total
		5	4	3	2	1	
X2.1	F	2	22	12	5	3	44
	%	4,5	50	27,3	11,4	6,8	100
X2.2	F	3	14	11	8	8	44
	%	6,8	31,8	25	18,2	18,2	100
X2.3	F	3	15	13	7	6	44
	%	6,8	34,1	29,5	15,9	13,6	100
X2.4	F		24	12	8		44
	%		54,5	27,3	18,2		100
X2.5	F		17	15	9	3	44
	%		38,6	34,1	20,5	6,8	100

Sumber: Data primer diolah 2021

Tabel 5.6 menunjukkan bahwa dari 44 responden yang diteliti memberikan jawaban yang bervariasi dan jika dicermati maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Pertanyaan pertama “Tingkat Kemampuan kerja para pegawai sudah sesuai dengan jabatan yang diemban oleh pegawai tersebut”. Ditanggapi responden dengan penilaian paling banyak pada kategori setuju sebanyak 22 orang atau 50% dari total responden dan penilaian paling sedikit dengan kategori sangat setuju sebanyak 2 orang atau 4,5% dari total responden.
- b. Pertanyaan kedua “Adanya pendidikan dan pelatihan mengenai SIMPEG keterampilan untuk menginput dapat memudahkan pegawai dalam melaksanakan tugas kerja”. Ditanggapi responden dengan penilaian paling banyak pada kategori setuju sebanyak 14 orang atau 31,8% dari total

responden dan penilaian paling sedikit dengan kategori sangat setuju sebanyak 3 orang atau 6,8% dari total responden.

- c. Pertanyaan ketiga “Pegawai tidak pernah mengalami kesulitan dalam mengoperasikan komputer”. Ditanggapi responden dengan penilaian paling banyak pada kategori setuju sebanyak 15 orang atau 34,1% dari total responden dan penilaian paling sedikit dengan kategori sangat setuju sebanyak 3 orang atau 6,8% dari total responden.
- d. Pertanyaan keempat “Pegawai tidak pernah mengalami hambatan dalam mengoperasikan aplikasi SIMPEG”. Ditanggapi responden dengan penilaian paling banyak pada kategori setuju sebanyak 24 orang atau 54,5% dari total responden dan penilaian paling sedikit dengan kategori tidak setuju sebanyak 8 orang atau 18,2% dari total responden.
- e. Pertanyaan kelima “Perluah Kemampuan menggunakan computer untuk mempermudah pekerjaan atau mengoperasikan”. Ditanggapi responden dengan penilaian paling banyak pada kategori setuju sebanyak 17 orang atau 38,6% dari total responden dan penilaian paling sedikit dengan kategori sangat tidak setuju sebanyak 3 orang atau 6,8% dari total responden.

Dari pernyataan di atas menunjukkan bahwa sesuai indikator yang digunakan ternyata paling banyak responden memberikan penilaian kategori setuju dan paling sedikit responden memberikan penilaian sangat setuju, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada umumnya responden memberikan pernyataan setuju apabila Ability/ kecakapan Kerja diukur dengan indikator: Pengetahuan dan Keterampilan

3. Support Sistem/ Pendukung

menemukan bahwa dukungan perangkat lunak mulai dari metode profile matching yang menjadi sebuah fitur aplikasi menentukan keberhasilan sebuah penyediaan informasi sehingga dengan menerapkan aplikasi sistem pendukung keputusan. Indikator Support Sistem adalah Sarana Komputer, Program /Prosedur Pelaksana

Tabel 5.7 Tanggapan responden terhadap Support Sistem/Pendukung(X3)

Item		Sangat Setuju	Setuju	Netral	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju	Total
		5	4	3	2	1	
X3.1	F		17	2	16	9	44
	%		38,6	4,5	36,4	20,5	100
X3.2	F		18	1	17	8	44
	%		40,9	2,3	38,6	18,2	100
X3.3	F		22	2	18	2	44
	%		50	4,5	40,9	4,5	100
X3.4	F		21	1	16	6	44
	%		47,7	2,3	36,4	13,6	100
X3.5	F	1	19	3	15	6	44
	%	2,3	43,2	6,8	34,1	13,6	100

Sumber: Data primer diolah 2021

Tabel 5.7 menunjukkan bahwa dari 44 responden yang diteliti memberikan jawaban yang bervariasi dan jika dicermati maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Pertanyaan pertama “Komputer yang di gunakan sudah sesuai standar pengimputan SIMPEG”. Ditanggapi responden dengan penilaian paling

banyak pada kategori setuju sebanyak 17 orang atau 38,6% dari total responden dan penilaian paling sedikit dengan kategori netral sebanyak 2 orang atau 4,5% dari total responden.

- b. Pertanyaan kedua “Infrastruktur jaringan yang digunakan memadai bagi pegawai untuk melaksanakan pekerjaan”. Ditanggapi responden dengan penilaian paling banyak pada kategori setuju sebanyak 18 orang atau 40,9% dari total responden dan penilaian paling sedikit dengan kategori netral sebanyak 1 orang atau 2,3% dari total responden.
- c. Pertanyaan ketiga “Adanya lokasi mendukung penggunaan aplikasi SIMPEG”. Ditanggapi responden dengan penilaian paling banyak pada kategori setuju sebanyak 22 orang atau 50% dari total responden dan penilaian paling sedikit dengan kategori netral dan sangat tidak setuju masing-masing sebanyak 2 orang atau 4,5% dari total responden.
- d. Pertanyaan keempat “Prasarana (ruang bekerja) sudah sesuai dengan kebutuhan”. Ditanggapi responden dengan penilaian paling banyak pada kategori setuju sebanyak 21 orang atau 47,7% dari total responden dan penilaian paling sedikit dengan kategori netral sebanyak 1 orang atau 2,3% dari total responden.
- e. Pertanyaan kelima “Adanya fitur aplikasi SIMPEG mudah di pahami”. Ditanggapi responden dengan penilaian paling banyak pada kategori setuju sebanyak 19 orang atau 43,2% dari total responden dan penilaian paling sedikit dengan kategori sangat setuju sebanyak 1 orang atau 2,3% dari total responden

Dari pernyataan di atas menunjukkan bahwa sesuai indikator yang digunakan ternyata paling banyak responden memberikan penilaian kategori setuju dan paling sedikit responden memberikan penilaian sangat setuju, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada umumnya responden memberikan pernyataan setuju apabila Support Sistem/ pendukung diukur dengan indikator:

Sarana Komputer, Program /Prosedur dan Pelaksana

4. Ketersediaan Informasi Kepegawaian

Tabel 5.8 Tanggapan responden terhadap Ketersediaan informasi kepegawaian (Y)

Item		Sangat Setuju	Setuju	Netral	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju	Total
		5	4	3	2	1	
Y.1	F	2	22	5	6	9	44
	%	4,5	50	11,4	13,6	20,5	100
Y.2	F		16	6	15	7	44
	%		36,4	13,6	34,1	15,9	100
Y.3	F		16	16	11	1	44
	%		36,4	36,4	25	2,3	100
Y.4	F		16	16	11	1	44
	%		36,4	36,4	25	2,3	100
Y.5	F	2	22	5	6	9	44
	%	4,5	50	11,4	13,6	20,5	100

Sumber: Data primer diolah 2021

Tabel 5.8 menunjukkan bahwa dari 44 responden yang diteliti memberikan jawaban yang bervariasi dan jika dicermati maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Pertanyaan pertama “Informasi yang di hasilkan sudah sesuai melakukan pengambilan keputusan”. Ditanggapi responden dengan penilaian paling banyak pada kategori setuju sebanyak 22 orang atau 50% dari total responden dan penilaian paling sedikit dengan kategori sangat setuju sebanyak 2 orang atau 4,5% dari total responden.
- b. Pertanyaan kedua “Ketersedian informasi yang digunakan sesuai dengan kebutuhan”. Ditanggapi responden dengan penilaian paling banyak pada kategori setuju sebanyak 16 orang atau 36,4% dari total responden dan penilaian paling sedikit dengan kategori netral sebanyak 6 orang atau 13,6% dari total responden.
- c. Pertanyaan ketiga “Adanya informasi dari amplikasi SIMPEG mudah di dapatkan”. Ditanggapi responden dengan penilaian paling banyak pada kategori setuju dan netral masing-masing sebanyak 16 orang atau 36,4% dari total responden dan penilaian paling sedikit dengan kategori sangat tidak setuju sebanyak 1 orang atau 2,3% dari total responden.
- d. Pertanyaan keempat “Adanya informasi sudah tersaji dengan lengkap”. Ditanggapi responden dengan penilaian paling banyak pada kategori setuju dan netral masing-masing sebanyak 16 orang atau 36,4% dari total responden dan penilaian paling sedikit dengan kategori sangat tidak setuju sebanyak 1 orang atau 2,3% dari total responden
- e. Pertanyaan kelima “Database kepegawaian selalu update sehingga tercipta data yang akurat”. Ditanggapi responden dengan penilaian paling banyak pada kategori setuju sebanyak 22 orang atau 50% dari total responden dan

penilaian paling sedikit dengan kategori sangat setuju sebanyak 2 orang atau 4,5% dari total responden.

Dari pernyataan di atas menunjukkan bahwa sesuai indikator yang digunakan ternyata paling banyak responden memberikan penilaian kategori setuju dan paling sedikit responden memberikan penilaian sangat setuju, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada umumnya responden memberikan pernyataan setuju apabila akuntabilitas kinerja diukur dengan indikator: visi misi skpd, indikator kinerja, program kegiatan, efektifitas, kemandirian.

5.1.5 Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah 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 atau generalisasi dengan tujuan untuk memberikan gambaran mengenai suatu data agar data yang tersaji menjadi mudah dipahami dan informatif bagi yang membacanya. Pengukuran analisis deskriptif variabel dilakukan untuk memberikan gambaran umum mengenai kisaran teoritis, kisaran aktual, rata-rata (mean), dan standar deviasi dari masing-masing variabel.

Tabel 5.9 Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Sistem Informasi Kepegawaian Daerah	44	9	26	19,84	3,870
Ability/Kemampuan Kerja	44	7	22	15,70	3,968
Support Sistem/ Pendukung	44	7	20	13,98	4,311
Ketersediaan Informasi Pegawai	44	7	22	14,93	4,066
Valid N (listwise)	44				

Sumber: Data primer diolah 2021

- a. Variabel Sistem Informasi Kepegawaian (X1) memiliki jumlah sample sebanyak 44 dengan nilai terendah (minimum) sebesar 9, dengan nilai tertinggi (maksimum) sebesar 26, nilai rata-rata (mean) sebesar 19,84 dan standardeviasi sebesar 3,870.
- b. Variabel Ability (X2) memiliki jumlah sample sebanyak 44 dengan nilai terendah (minimum) sebesar 7, dengan nilai tertinggi (maksimum) sebesar 22, nilai rata-rata (mean) sebesar 15,70 dan standardeviasi sebesar 3,968.
- c. Variabel Support Sistem (X3) memiliki jumlah sample sebanyak 44 dengan nilai terendah (minimum) sebesar 7, dengan nilai tertinggi (maksimum) sebesar 20, nilai rata-rata (mean) sebesar 13,98 dan standar deviasi sebesar 4,311
- d. Variabel Ketersediaan Informasi Kepegawaian (Y) memiliki jumlah sample sebanyak 44 dengan nilai terendah (minimum) sebesar 7, dengan nilai tertinggi (maksimum) sebesar 22, nilai rata-rata (mean) sebesar 14,93 dan standardeviasi sebesar 4,066

5.1.6 Uji Instrumen Penelitian

Pengujian instrumen dalam penelitian yang menggunakan kuesioner diperlukan untuk menentukan apakah alat pengukuran dapat digunakan atau tidak dalam proses pengumpulan data. Dalam pengujian ini dilakukan proses validitas dan reliabilitas jawaban kuesioner. Dengan dilakukan proses pengujian ini diharapkan hasil hipotesis dengan yang diharapkan.

a. Uji validitas

Pengujian validitas instrumen yaitu menghitung koefisien korelasi antara skor item dan skor totalnya dalam taraf signifikansi 95% atau $\alpha = 0.05$ (Santoso, 2015). Uji validitas dengan metode ini dilakukan mengkorelasikan skor jawaban yang diperoleh masing-masing item dengan skor total dari keseluruhan item. Hasil korelasi harus signifikan berdasarkan ukuran statistik. Koefisien korelasi yang tinggi menunjukkan kesesuaian antara fungsi item dengan fungsi ukur secara keseluruhan atau dengan kata lain instrumen tersebut valid. Validitas dilakukan dengan menggunakan koefisien korelasi *product moment* kriteria pengujian yang digunakan pada instrumen tersebut valid jika nilai $r \geq 0,3291$ (R Tabel). Adapun hasil uji validitas dari setiap item penelitian variabel dalam penelitian ini masing-masing dapat dilihat pada tabel berikut:

1. Variabel Sistem Informasi Kepegawain (X1)

Untuk mengetahui pengujian validitas pada variabel Sistem Informasi Kepegawain, disajikan dalam Tabel 5.10 berikut:

Tabel 5.10 Hasil Uji Validitas Variabel Sistem Informasi

Kepegawain (X1)

Item (Indikator)	r Hitung	r Tabel	Status
X1.1	0,695	0,2973	Valid
X1.2	0,731	0,2973	Valid
X1.3	0,813	0,2973	Valid
X1.4	0,696	0,2973	Valid
X1.5	0,621	0,2973	Valid
X1.6	0,602	0,2973	Valid

Sumber: Data primer diolah 2021

Berdasarkan hasil uji validitas yang terlihat pada Tabel 5.10 maka diperoleh angka korelasi (rhitung) yang ternyata hasilnya lebih besar apabila dibandingkan dengan r tabel yang disyaratkan yaitu sebesar 0,2973. Nilai *Correction Item Total Correlation* (rhitung) variabel Sistem Informasi Kepegawaian (X1) berada diantara 0,602 – 0,813. Hasil ini menunjukkan bahwa nilai r hitung > 0,2973 (r tabel), sehingga menunjukkan bahwa semua butir pernyataan pada kuesioner Sistem Informasi Kepegawaian (X1) adalah valid atau mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut, sehingga dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

2. Variabel Ability/Kecakapan Kerja (X2)

Untuk mengetahui pengujian validitas pada variabel Ability/Kecakapan Kerja, disajikan dalam Tabel 5.11 berikut:

Tabel 5.11 Hasil Uji Validitas Variabel Ability/Kecakapan Kerja (X2)

Item (Indikator)	r Hitung	r Tabel	Status
X2.1	0,751	0,2973	Valid
X2.2	0,824	0,2973	Valid
X2.3	0,826	0,2973	Valid
X2.4	0,696	0,2973	Valid
X2.5	0,753	0,2973	Valid

Sumber: Data primer diolah 2021

Berdasarkan hasil uji validitas yang terlihat pada Tabel 5.11 maka diperoleh angka korelasi (r_{hitung}) yang ternyata hasilnya lebih besar apabila dibandingkan dengan r tabel yang disyaratkan yaitu sebesar 0,2973. Nilai *Correction Item Total Correlation* (r_{hitung}) variabel Ability (X2) berada diantara 0,596 – 0,826. Hasil ini menunjukkan bahwa nilai r hitung $>$ 0,2973 (r tabel), sehingga menunjukkan bahwa semua butir pernyataan pada kuesioner Ability (X2) adalah valid atau mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut, sehingga dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

3. Variabel Support Sistem/Pendukung(X3)

Untuk mengetahui pengujian validitas pada variabel Support Sistem, disajikan dalam Tabel 5.12 berikut:

Tabel 5.12 Hasil Uji Validitas Variabel Support Sistem/Pendukung (X3)

Item (Indikator)	r Hitung	r Tabel	Status
X3.1	0,692	0,2973	Valid
X3.2	0,848	0,2973	Valid
X3.3	0,746	0,2973	Valid
X3.4	0,699	0,2973	Valid
X3.5	0,709	0,2973	Valid

Sumber: Data primer diolah 2021

Berdasarkan hasil uji validitas yang terlihat pada Tabel 5.12 maka diperoleh angka korelasi (rhitung) yang ternyata hasilnya lebih besar apabila dibandingkan dengan r tabel yang disyaratkan yaitu sebesar 0,2973. Nilai *Correction Item Total Correlation* (rhitung) variabel Support Sistem (X3) berada diantara 0,692 – 0,848. Hasil ini menunjukkan bahwa nilai r hitung > 0,2973 (r tabel), sehingga menunjukkan bahwa semua butir pernyataan pada kuesioner Support Sistem (X3) adalah valid atau mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut, sehingga dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

4. Variabel Ketersediaan Informasi Kepegawaian (Y)

Untuk mengetahui pengujian validitas pada variabel Ketersediaan Informasi Kepegawaian, disajikan dalam Tabel 5.13 berikut:

Tabel 5.13 Hasil Uji Validitas Variabel Ketersediaan Informasi Kepegawaian

(Y)

Item (Indikator)	r Hitung	r Tabel	Status
Y.1	0,845	0,2973	Valid
Y.2	0,677	0,2973	Valid
Y.3	0,657	0,2973	Valid
Y.4	0,657	0,2973	Valid
Y.5	0,845	0,2973	Valid

Sumber: Data primer diolah 2021

Berdasarkan hasil uji validitas yang terlihat pada Tabel 5.13 maka diperoleh angka korelasi (r hitung) yang ternyata hasilnya lebih besar apabila dibandingkan dengan r tabel yang disyaratkan yaitu sebesar 0,2973. Nilai *Correction Item Total Correlation* (r hitung) variabel Ketersediaan Informasi Kepegawaian (Y) berada diantara 0,657 – 0,845. Hasil ini menunjukkan bahwa nilai r hitung > 0,2973 (r tabel), sehingga menunjukkan bahwa semua butir pernyataan pada kuesioner Ketersediaan Informasi Kepegawaian (Y) adalah valid atau mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut, sehingga dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas atau kehandalan instrumen merupakan pengujian tingkat konsistensi instrumen itu sendiri. Instrumen yang baik harus konsisten dengan butir yang diukur. Kehandalan instrumen dalam penelitian akan dianalisis dengan teknik *alpha cronbach* dengan menggunakan bantuan sarana komputer program SPSS. Nilai batas (*cut of point*) yang diterima untuk tingkat *alpha cronbach*

adalah ≥ 0.60 , walaupun ini bukan merupakan standar absolut (Sekaran, 2011). Instrumen dianggap telah memiliki tingkat keandalan yang dapat diterima jika nilai koefisien reliabilitas yang terukur adalah ≥ 0.60 . Adapun hasil uji reliabilitas dari setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 5.14 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Varibel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Cut of Point</i>	Status
Sistem Informasi Kepegawaian (X ₁)	0,771	0,60	Reliabel
Ability/kecakapan Kerja(X ₂)	0,826	0,60	Reliabel
Support Sistem/Pendukung (X ₃)	0,791	0,60	Reliabel
Ketersediaan Informasi Kepegawaian (Y)	0,792	0,60	Reliabel

Sumber: Data primer diolah 2021

Dari Tabel 5.14 pengujian reliabilitas dengan metode *Cronbach's Alpha* dapat diketahui bahwa nilai koefisien reliabilitas yang diukur adalah $\geq 0,60$. Berdasarkan hasil pengolahan data pada uji reliabilitas ini diperoleh nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach's Alpha*) untuk variabel Sistem Informasi Kepegawaian (X₁) sebesar 0,771; variabel Ability (X₂) sebesar 0,826; variabel Support Sistem (X₃) sebesar 0,791 dan variabel Ketersediaan Informasi Kepegawaian (Y) sebesar 0,792. Karena seluruh nilai *Cronbach's Alpha* masing-masing variabel berada diatas ambang batas (*cut of point*) 0,60, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel memiliki tingkat keandalan yang dapat diterima.

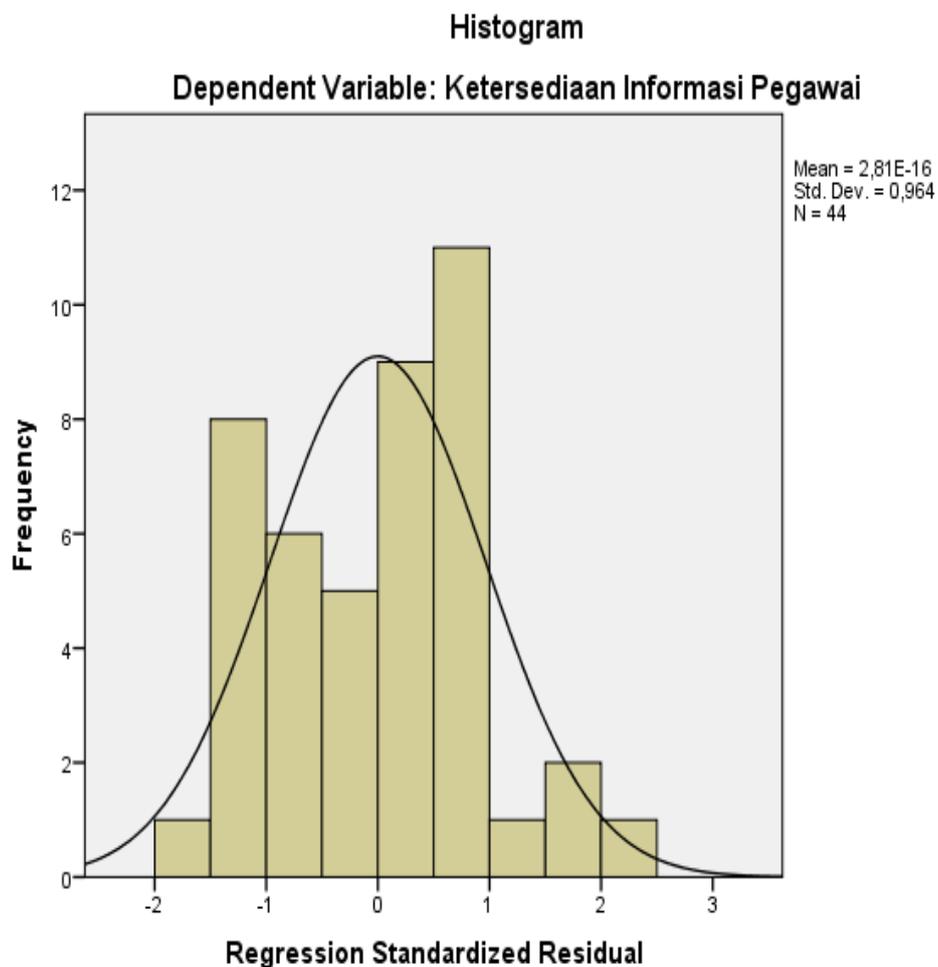
5.1.7 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan sebagai syarat dalam menggunakan model regresi agar hasil regresi yang diperoleh merupakan estimasi yang tepat.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen memiliki distribusi normal atau tidak (Ghozali 2016). Jenis regresi yang baik ialah data yang normal atau hampir mendekati normal.

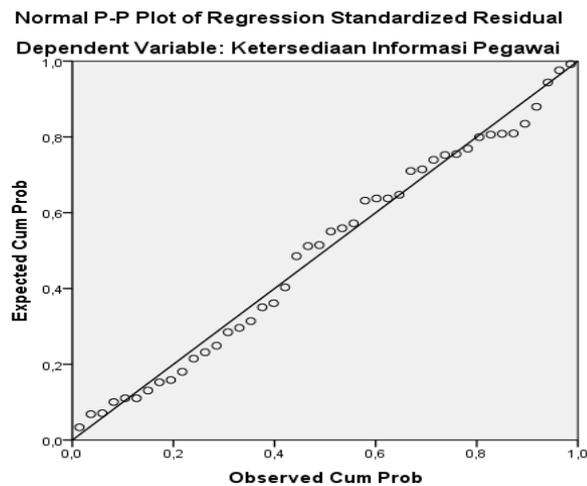
Gambar 5.1 Grafik Histogram Uji Normalitas



Sumber: Data primer diolah 2021

Grafik histogram dapat dikatakan normal ketika ia membentuk seperti huruf U terbalik. Hal ini berarti tidak terjadinya pola distribusi yang hanya condong kesatu arah saja, melainkan merata antara ke kiri dan ke kanannya.

Gambar 5.2 Normal Probability Plot



Sumber: Data primer diolah 2021

Adapun mengenai grafik 5.3 ialah grafik normal P-Plot. Suatu data yang dapat dikatakan normal ialah ketika data-data yang berupa bulatan kecil tersebut mengikuti arah ataupun tidak terlalu jauh dari arah garis diagonal, sehingga dapat diasumsikan bahwa data tersebut telah memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Statistik

Tabel 5.15 Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		44
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,77823481
Most Extreme Differences	Absolute	,068
	Positive	,068
	Negative	-,068
Test Statistic		,068
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data primer diolah 2021

Berdasarkan tabel 5.15 nilai Asymp. Sig. (2-tailed) menunjukkan nilai sebesar 0,200 yang lebih besar dari 0,05 yang membuktikan bahwa data residual dari hasil penelitian ini terdistribusi secara normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas ialah adanya hubungan linear yang sempurna (mendekati sempurna) antara beberapa atau semua variabel bebas (Ghozali 2016). Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen sama dengan nol. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi adalah dengan cara melihat nilai variace inflation factor (VIF). Jika nilai VIF lebih

kecil dari 10 dan nilai toleransi lebih besar dari 0.1 maka tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 5.16 Uji Multikolinieritas

		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,174	2,370		,496	,623		
	Sistem Informasi Kepegawaian Daerah	,136	,159	,129	,852	,399	,509	1,964
	Ability/Kemampuan Kerja	,517	,159	,505	3,261	,002	,487	2,054
	Support Sistem/ Pendukung	,211	,114	,223	1,841	,073	,793	1,261

a. Dependent Variable: Ketersediaan Informasi Pegawai

Sumber: Data primer diolah 2021

1. Variabel Sistem Informasi Kepegawaian memiliki nilai tolerance 0,509 > 0,1 dan VIF 1,964 < 10 maka dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas.
2. Variabel Ability/Kecakapan Kerja memiliki nilai tolerance 0,487 > 0,1 dan VIF 2,054 < 10 maka dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas.
3. Variabel Support Sistem /Pendukung memiliki nilai tolerance 0,793 > 0,1 dan VIF 1,261 < 10 maka dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas.

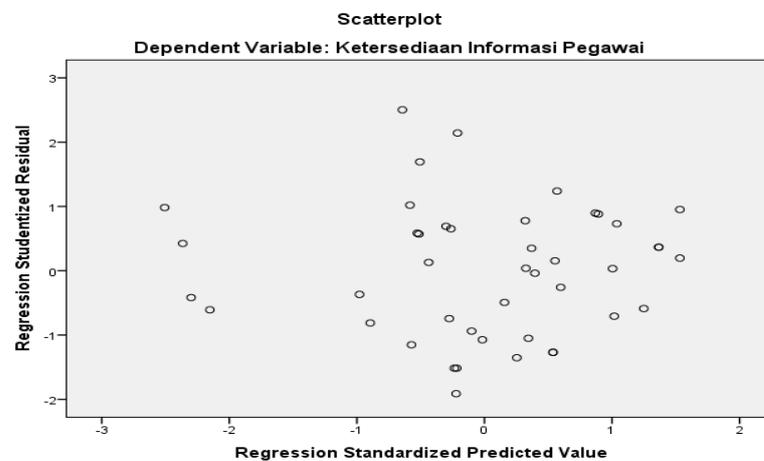
c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas dilakukan untuk melihat ketidaksamaan varian dari satu pengamatan dengan pengamatan lainnya dalam model uji regresi. Regresi

yang baik adalah yang terjadi homoskedastisitas (Ghozali 2016). Adapun untuk melihat terjadi atau tidaknya heteroskedasitas maka digunakan Grafik Scatterplot menjadi titik acuanya. Selain melihat dari Grafik Scatterplot, uji glesjer juga dapat menjadi acuan terjadi atau tidaknya suatu heteroskedasitas.

1. Analisis Grafik

Gambar 5.3 Grafik Scatterplot



Sumber: Data primer diolah 2021

Berdasarkan gambar 5.4 menunjukkan bahwa titik-titik tidak tersebar secara teratur. Titik-titik pada grafik di atas tersebar secara acak dan tersebar merata baik di bawah angka 0 pada sumbu Y dan juga di atas angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedasitas pada model regresi pada penelitian ini.

5.1.8 Persamaan Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan tahapan selanjutnya dalam penelitian ini. Tahap analisis ini hanya dapat dilakukan ketika data sudah terbukti terbebas dari multikolonieritas dan heteroskedasitas. Hal tersebut merupakan

sebuah persyaratan wajib dalam setiap penelitian kualitatif yang menggunakan uji analisis data regresi linier berganda. Adapun data penelitian ini telah terbukti normal dan telah terbebas dari multikolonieritas serta heteroskedasitas. Berikut merupakan hasil uji regresi linier berganda pada penelitian ini:

Tabel 5.17 Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,174	2,370		,496	,623
Sistem Informasi Kepegawaian Daerah	,136	,159	,129	,852	,399
Ability/Kemampuan Kerja	,517	,159	,505	3,261	,002
Support Sistem/ Pendukung	,211	,114	,223	1,841	,073

a. Dependent Variable: Ketersediaan Informasi Pegawai

Sumber: Data primer diolah 2021

Berdasarkan tabel 5.18 maka dapat diformulasikan ke dalam persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 1,174 + 0,136X_1 + 0,517X_2 + 0,211X_3 + e$$

Dimana:

Y = Ketersediaan Informasi Kepegawaian

X₁ = Sistem Informasi Kepegawaian

X₂ = Ability/Kecakapan Kerja

X₃ = Support Sistem/Pendukung

β = Koefisien Regresi

α = Konstanta

e = Error Term

Berdasarkan hasil pengamatan regresi linier berganda di atas dapat menjelaskan bahwa:

- a. Nilai konstanta yang diperoleh sebesar 1,174. Hal ini menunjukkan bahwa jika seluruh variabel bebas dalam penelitian ini yaitu Sistem Informasi Kepegawaian, Ability dan Support Sistem dianggap mampu memberikan kontribusi dalam mempengaruhi Ketersediaan Informasi Kepegawaian.
- b. Koefisien regresi variabel X1 sebesar 0,136 dan bernilai positif, artinya ialah bahwa variabel Sistem Informasi Kepegawaian memiliki pengaruh yang positif terhadap Ketersediaan Informasi Kepegawaian. Semakin meningkatnya nilai Sistem Informasi Kepegawaian, maka akan semakin meningkat pula nilai dari Ketersediaan Informasi Kepegawaian.
- c. Koefisien regresi variabel X2 sebesar 0,517 dan bernilai positif, artinya ialah bahwa variabel Ability memiliki pengaruh yang positif terhadap Ketersediaan Informasi Kepegawaian. Semakin meningkatnya nilai pengendalian Ability, maka akan semakin meningkat pula nilai dari Ketersediaan Informasi Kepegawaian.
- d. Koefisien regresi variabel X3 sebesar 0,211 dan bernilai positif, artinya ialah bahwa variabel Support Sistem memiliki pengaruh yang positif terhadap Ketersediaan Informasi Kepegawaian. Semakin meningkatnya nilai Support Sistem, maka akan semakin meningkat pula nilai dari Ketersediaan Informasi Kepegawaian.

5.1.9 Pengujian Hipotesis

- a. Uji Signifikansi Parsial (Uji T)

Uji t (Uji Parsial) bertujuan untuk mengetahui apakah masing- masing variabel independen secara individual berpengaruh terhadap variabel dependennya. Pengujian dilakukan dengan membandingkan antara nilai t hitung masing-masing variabel bebas dengan nilai t tabel dengan peluang kesalahan 5% ($\alpha = 0,05$). Apabila nilai thitung \geq ttabel, maka variabel bebasnya secara individu memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Begitu pun jika tingkat signifikannya, apabila lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis diterima. Selain itu, uji ini dapat sekaligus digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh masing-masing variabel bebas tersebut mempengaruhi Ketersediaan Informasi Kepegawaian, dengan melihat nilai t masing-masing variabel. Berdasarkan nilai t, maka dapat diketahui variabel bebas mana yang memiliki pengaruh paling dominan atau signifikan terhadap variabel terikat. Adapun hasil pengujiannya sebagai berikut:

Tabel 5.18 Uji Parsial (Uji T)

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,174	2,370		,496	,623
	Sistem Informasi Kepegawaian Daerah	,136	,159	,129	,852	,399
	Ability/Kemampuan Kerja	,517	,159	,505	3,261	,002
	Support Sistem/ Pendukung	,211	,114	,223	1,841	,073

a. Dependent Variable: Ketersediaan Informasi Pegawai

Sumber: Data primer diolah 2021

Berdasarkan hasil pengamatan pada tabel 5.19 dapat menjelaskan bahwa:

1. Pengaruh variabel Sistem Informasi Kepegawaian (X1) terhadap Ketersediaan Informasi Kepegawaian (Y):

Berdasarkan tabel 5.18 menunjukkan bahwa nilai t hitung variabel Sistem Informasi Kepegawaian sebesar 0,852 dan tingkat signifikansi sebesar 0,399. Adapun kriteria variabel yang memiliki pengaruh signifikan yaitu ketika nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel dan tingkat signifikansi lebih rendah dari 0,05. T tabel pada penelitian ialah sebesar 2,019. Hal ini menunjukkan bahwa $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ ($0,852 < 2,019$) dan nilai signifikansi sebesar $0,399 > 0,05$. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel Sistem Informasi Kepegawaian tidak berpengaruh terhadap variabel Ketersediaan Informasi Kepegawaian (H_a ditolak dan H_o diterima).

2. Pengaruh variabel Ability/ Kecakapan Kerja (X2) terhadap variabel Ketersediaan Informasi Kepegawaian (Y)

Berdasarkan tabel 5.18 menunjukkan bahwa nilai t hitung variabel Ability/Kecakapan Kerja sebesar 3,261 dan tingkat signifikansi sebesar 0,002. Adapun kriteria variabel yang memiliki pengaruh signifikan yaitu ketika nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel dan tingkat signifikansi lebih rendah dari 0,05. T tabel pada penelitian ialah sebesar 2,019. Hal ini menunjukkan bahwa $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ($3,261 > 2,019$) dan nilai signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel Ability memiliki pengaruh positif signifikan terhadap variabel Ketersediaan Informasi Kepegawaian (H_a diterima dan H_o ditolak).

3. Pengaruh variabel Support Sistem/pendukung (X3) terhadap variabel Ketersediaan Informasi Kepegawaian (Y)

Berdasarkan tabel 5.18 menunjukkan bahwa nilai t hitung variabel Support Sistem sebesar 1,841 dan tingkat signifikansi sebesar 0,073. Adapun kriteria variabel yang memiliki pengaruh signifikan yaitu ketika nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel dan tingkat signifikansi lebih rendah dari 0,05. T tabel pada penelitian ialah sebesar 2,019. Hal ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($1,841 < 2,019$) dan nilai signifikansi sebesar $0,073 > 0,05$. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel Support Sistem tidak berpengaruh terhadap variabel Ketersediaan informasi kepegawaian (H_a ditolak dan H_o diterima).

4. Berdasarkan kolom standardized coefficients beta pada tabel 5.19 dapat ditemukan variabel yang paling berpengaruh dominan diantara variabel independent lainnya. Berdasarkan kolom standardized coefficients beta tersebut menunjukkan bahwa variabel Sistem Informasi Kepegawaian memiliki nilai sebesar 0,129, variabel Ability sebesar 0,505 dan variabel Support Sistem sebesar 0,223. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Ability merupakan variabel paling dominan yang memiliki pengaruh terhadap variabel Ketersediaan Informasi Kepegawaian sebesar 50,5%.

b. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama (simultan) mempengaruhi variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} . Apabila nilai $F_{hitung} \geq$ dari nilai F_{tabel} berarti variabel bebasnya secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Sebaliknya, apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka secara bersama-sama variabel bebasnya tidak memiliki pengaruh terhadap variabel

terikatnya. Untuk mengetahui signifikan atau tidaknya pengaruh variabel secara bersama-sama terhadap variabel terikat maka digunakan probabilitas atau peluang kesalahan 5% ($\alpha = 0,05$). Jika probabilitas $< \alpha$ (0,05), maka hipotesis diterima. Adapun hasil pengujiannya sebagai berikut:

Tabel 5.19 Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	378,896	3	126,299	15,221	,000 ^b
	Residual	331,899	40	8,297		
	Total	710,795	43			

a. Dependent Variable: Ketersediaan Informasi Pegawai

b. Predictors: (Constant), Support Sistem/ Pendukung, Sistem Informasi Kepegawaian Daerah, Ability/Kemampuan Kerja

Sumber: Data primer diolah 2021

Berdasarkan tabel 5.19 menunjukkan bahwa nilai F hitung seluruh variabel independent sebesar 15,221 dan tingkat signifikansi sebesar 0,00. Adapun kriteria dalam uji simultan ini ialah ketika seluruh variabel independent memiliki nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel dan tingkat signifikansi lebih rendah dari 0,05. F tabel pada penelitian ini ialah sebesar 2,92. Hal ini menunjukkan bahwa F hitung $>$ F tabel ($15,221 > 2,92$) dan nilai signifikansi sebesar $0,00 < 0,05$. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel Sistem Informasi Kepegawaian, Ability dan Support Sistem secara simultan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap variabel Ketersediaan Informasi Kepegawaian.

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji ini dilakukan untuk mengukur kemampuan variabel-variabel independen yaitu Sistem Informasi Kepegawaian, Ability dan Support Sistem dalam menjelaskan dan mempengaruhi variabel dependen yaitu Ketersediaan Informasi Kepegawaian pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat. Koefisien determinasi dapat dilihat pada kolom R Square, yang ditampilkan pada tabel berikut:

Tabel 5.20 Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,730 ^a	,533	,498	2,881

a. Predictors: (Constant), Support Sistem/ Pendukung, Sistem

Informasi Kepegawaian Daerah, Ability/Kemampuan Kerja

b. Dependent Variable: Ketersediaan Informasi Pegawai

Sumber: Data primer diolah 2021

Dari tabel 5.20 Nilai R Square sebesar 0,533 atau 53,3%, ini menunjukkan bahwa variabel Ketersediaan Informasi Kepegawaian pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat yang dapat dijelaskan oleh Sistem Informasi Kepegawaian, Ability dan Support Sistem adalah sebesar 53,3% sedangkan sisanya sebesar 0,467 atau 46,7% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak disertakan dalam model penelitian ini.

5.2 Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dikemukakan pada sub bab sebelumnya, selanjutnya akan dibahas hasil penelitian sebagai berikut:

5.2.1 Pengaruh Sistem Informasi Kepegawaian Terhadap Ketersediaan Informasi Kepegawaian Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat

Berdasarkan tabel 5.18 menunjukkan bahwa nilai t hitung variabel Sistem Informasi Kepegawaian sebesar 0,852 dan tingkat signifikansi sebesar 0,399. Adapun kriteria variabel yang memiliki pengaruh signifikan yaitu ketika nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel dan tingkat signifikansi lebih rendah dari 0,05. T tabel pada penelitian ialah sebesar 2,019. Hal ini menunjukkan bahwa $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ ($0,852 < 2,019$) dan nilai signifikansi sebesar $0,399 > 0,05$. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel Sistem Informasi Kepegawaian tidak berpengaruh terhadap variabel Ketersediaan Informasi Kepegawaian (H_a diterima dan H_o ditolak).

Hal ini mengindikasikan bahwa semakin meningkatnya variabel Sistem Informasi Kepegawaian maka akan semakin pula meningkatkan variabel Ketersediaan Informasi Kepegawaian. Begitu pula sebaliknya, jika variabel Sistem Informasi Kepegawaian menurun, maka tingkat Ketersediaan Informasi Kepegawaian juga ikut menurun. Hasil ini juga sejalan dengan teori stakeholder yang menyatakan bahwa dalam setiap tindakannya pemerintah akan senantiasa memberikan yang terbaik bagi masyarakatnya melalui kegiatan- kegiatan yang bermanfaat bagi masyarakat itu sendiri.

Berdasarkan hasil tabulasi jawaban responden pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju bahwa Perencanaan target penerapan Sistem Informasi Kepegawaian sesuai

dengan kondisi yang ada di instansi anda. Adapun mengenai Adanya pendidikan dan pelatihan mengenai Sistem Informasi Kepegawaian dapat mempermudah pegawai dalam melaksanakan tugas kerja juga menurut responden Adanya penerapan Sistem Informasi Kepegawaian dapat memudahkan pendataan kepegawaian di lingkungan pemerintah. Sistem aplikasi yang digunakan dalam penerapan Sistem Informasi Kepegawaia telah sesuai dengan ketentuan fungsional dan kesisteman ,juga menurut responden ditentukan oleh Adanya Sistem Informasi Kepegawaia dapat memotivasi pegawai dalam melaksanakan pekerjaan serta persepsi seseorang tentang tugas dan kewajibannya. Adapun mengenai Pada umumnya pegawai telah melakukan tugas kerja dengan rasa tanggung jawab Mayoritas responden juga tidak setuju mengenai antara pelaksanaan telah tepat sasaran yang nantinya digunakan untuk mencapai tujuan instansi secara efektif.

Berdasarkan hasil ini sehingga hipotesis 1 yang menyatakan variabel Sistem Informasi Kepegawaian berpengaruh positif signifikan terhadap Ketersediaan Informasi Kepegawaian pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat,**ditolak**

5.2.2 Pengaruh Ability Terhadap Ketersedian Informasi Kepegawaian Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat

Berdasarkan tabel 5.18 menunjukkan bahwa nilai t hitung variabel Ability/Kecakapan Kerja sebesar 3,261 dan tingkat signifikansi sebesar 0,002. Adapun kriteria variabel yang memiliki pengaruh signifikan yaitu ketika nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel dan tingkat signifikansi lebih rendah dari 0,05. T tabel pada penelitian ialah sebesar 2,019. Hal ini menunjukkan bahwa t hitung >

t tabel ($3,261 > 2,019$) dan nilai signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel Ability memiliki pengaruh positif signifikan terhadap variabel Ketersediaan Informasi Kepegawaian (H_a diterima dan H_o ditolak).

Hal ini mengindikasikan bahwa semakin meningkatnya variabel Ability maka akan semakin pula meningkatkan variabel Ketersediaan Informasi Kepegawaian. Begitu pula sebaliknya, jika variabel Ability menurun, maka tingkat Ketersediaan Informasi Kepegawaian juga ikut menurun. Kegiatan ini tentunya sangat membutuhkan Ability yang baik agar mendapatkan hasil efektif, efisien dan bermanfaat bagi PNS. Hasil ini juga sejalan dengan teori stakeholder yang menyatakan bahwa dalam setiap tindakannya Badan kepegawaian daerah akan senantiasa memberikan yang terbaik bagi PNS, maka dari hal itu Badan Kepegawaian Daerah mengupayakan memperbanyak informasi untuk ketersediaan informasi yang terbaik dalam setiap mengambil keputusan.

Berdasarkan hasil tabulasi jawaban responden pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju bahwa Tingkat Kemampuan kerja para pegawai sudah sesuai dengan jabatan yang diemban oleh pegawai tersebut. Adapun pernyataan mengenai Adanya pendidikan dan pelatihan mengenai Sistem Informasi Kepegawaian keterampilan untuk menginput dapat memudahkan pegawai dalam melaksanakan tugas kerja mayoritas responden setuju. Hal tersebut serupa dengan pernyataan mengenai Pegawai tidak pernah mengalami kesulitan dalam mengoperasikan komputer para responden mayoritas juga menyetujuinya. Jika membahas mengenai Pegawai tidak pernah mengalami hambatan dalam mengoperasikan aplikasi Sistem

Informasi Kepegawaian, Perlukah Kemampuan menggunakan computer untuk mempermudah pekerjaan atau mengoperasikan memungkinkan untuk dilakukan tindakan korektif secara tepat maka mayoritas responden tidak menyetujuinya.

Berdasarkan hasil ini sehingga hipotesis 2 yang menyatakan variabel Ability berpengaruh positif signifikan terhadap Ketersediaan Informasi Kepegawaian pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat, **diterima**.

5.2.3 Pengaruh Support Sistem Terhadap Ketersediaan Informasi Kepegawaian Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat

Berdasarkan tabel 5.18 menunjukkan bahwa nilai t hitung variabel Support Sistem sebesar 1,841 dan tingkat signifikansi sebesar 0,073. Adapun kriteria variabel yang memiliki pengaruh signifikan yaitu ketika nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel dan tingkat signifikansi lebih rendah dari 0,05. T tabel pada penelitian ialah sebesar 2,019. Hal ini menunjukkan bahwa $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ($1,841 < 2,019$) dan nilai signifikansi sebesar $0,073 > 0,05$. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel Support Sistem tidak berpengaruh terhadap variabel Ketersediaan Informasi Kepegawaian (H_a ditolak dan H_o diterima).

Hal ini mengindikasikan bahwa semakin meningkatnya variabel Support Sistem maka akan semakin meningkatkan variabel Ketersediaan Informasi Kepegawaian. Begitu pula sebaliknya, jika variabel Support Sistem menurun, maka tingkat Ketersediaan Informasi Kepegawaian juga ikut menurun. Kegiatan ini tentunya sangat membutuhkan Support Sistem yang berkualitas agar kegiatan yang dilaksanakan dapat berjalan efektif, efisien dan bermanfaat bagi masyarakat.

Hasil ini juga sejalan dengan teori stakeholder yang berfokus pada bagaimana pemerintah memberikan pelayanan yang memuaskan bagi masyarakatnya.

Jika berbicara mengenai hasil tabulasi jawaban responden pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju terhadap Komputer yang di gunakan sudah sesuai istandar pengimputan Sistem Informasi Kepegawaian. Para respoden juga mayoritas setuju terhadap Infrastruktur jaringan yang digunakan memadai bagi pegawai untuk melaksanakan pekerjaan. Para responden juga mayoritas mengakui bahwa mereka mempunyai adanya lokasi mendukung penggunaan amplikasi Sistem Informasi Kepegawaian. Adapun mengenai Prasarana (ruang bekerja) sudah sesuai dengan kebutuhan, para responden mayoritas menyatakan bahwa adanya fitur amplikasi Sistem Informasi Kepegawaian mudah di pahami.

Berdasarkan hasil ini sehingga hipotesis 3 yang menyatakan variabel Support Sistem tidak berpengaruh dan serta signifikan terhadap Ketersediaan Informasi Kepegawaian pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat, **ditolak**.

5.2.4 Pengaruh Sistem Informasi Kepegawaian,Support Sistem dan Ability Terhadap Ketersedian Informasi Kepegawaian Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat

Berdasarkan tabel 5.19 menunjukkan bahwa nilai F hitung seluruh variabel independent sebesar 15,221 dan tingkat signifikansi sebesar 0,00. Adapun kriteria dalam uji simultan ini ialah ketika seluruh variabel independent memiliki nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel dan tingkat signifikansi lebih rendah dari 0,05.

F tabel pada penelitian ini ialah sebesar 2,92. Hal ini menunjukkan bahwa F hitung > F tabel ($15,221 > 2,92$) dan nilai signifikansi sebesar $0,00 < 0,05$.

Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel Sistem Informasi Kepegawaian, Ability dan Support Sistem secara simultan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap variabel Ketersediaan Informasi. Ketiga variabel ini akan sangat efektif bagi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat dalam meningkatkan Ketersediaan Informasi Kepegawaian pada tahun-tahun kedepannya. Dengan meningkatkan Sistem Informasi Kepegawaian, Ability dan Support Sistem secara bersama-sama maka bukan tidak mungkin Ketersediaan Informasi Kepegawaian akan ikut meningkat.

Berdasarkan hasil ini sehingga hipotesis 4 yang menyatakan variabel Sistem Informasi Kepegawaian, Ability dan Support Sistem berpengaruh positif signifikan secara bersama-sama (Simultan) terhadap Ketersediaan Informasi Kepegawaian pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat, **diterima.**

5.2.5 Variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap Ketersediaan Informasi Kepegawaian pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat

Berdasarkan kolom standardized coefficients beta pada tabel 5.18 dapat ditemukan variabel yang paling berpengaruh dominan diantara variabel independent lainnya. Berdasarkan kolom standardized coefficients beta tersebut menunjukkan bahwa variabel Informasi Kepegawaian sebesar memiliki nilai sebesar 0,129, variabel Ability sebesar 0,505 dan variabel kualitas Support Sistem

sebesar 0,223. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Ability merupakan variabel paling dominan yang memiliki pengaruh terhadap variabel Ketersediaan Informasi Kepegawaian sebesar 50,5%. Hal ini mengindikasikan bahwa Ability memiliki pengaruh yang sangat vital dalam sebuah Ketersediaan Informasi Kepegawaian. Ability yang berkualitas ialah Ability yang telah memiliki Kecakapan kerja yang baik dan terarah. Tanpa suatu Ability/kecakapan kerja yang berkualitas maka system informasi kepegawaian maupun support sistem tidak akan terarah dan tertata dengan baik.

Berdasarkan hasil ini sehingga hipotesis 5 yang menyatakan variabel Ability berpengaruh dominan terhadap ketersediaan informasi kepegawaian pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat, **diterima.**

BAB VI

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasantersebut diatas, maka dapat di tarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil uji parsial (Uji t) Menunjukkan bahwa Sistem Informasi Kepegawaian tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap ketersediaan informasi kepegawaian, dengan melihat nilai t masing-masing variabel. Berdasarkan nilai t, maka dapat diketahui variabel bebas mana yang memiliki pengaruh paling dominan atau signifikan terhadap variabel terikat sementara Ability (Kemampuan Kerja) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Ketersediaan Informasi Kepegawain pada kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat, dan serta Support Sistem tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Ketersediaan Informasi Kepegawaian pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat .
2. Berdasarkan Uji Simultan (Uji F) menunjukkan bahwa Sistem Informasi Kepegawaian, Ability (Kemampuan Kerja), dan Support Sistem berpengaruh positif dan signifikan terhadap Ketersediaan Informasi Kepegawaian pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat
3. Hasil temuan menunjukkan variabel yang pengaruh dominan adalah Ability (kemampuan kerja).

6.2 Implikasi

Hasil penelitian ini memberikan implikasi baik secara teoritis maupun praktis dalam bidang Informasi dan Pengolahan data pegawai daerah seperti:

1. Diharapkan penelitian ini memberikan kontribusi penambahan literatur atau refrensi dalam imu manajemen khususnya dalam Sistem informasi kepegawaian, Ability dan support system terhadap ketersediaan informasi kepegawaian..
2. Penelitian ini menjadi masukan bagi perkembangan ilmu Sistem informasi kepegawaian serta dapat memberikan gambaran mengenai persepsi para Pegawai yang tentu saja pada setiap daerah memiliki gaya dan proses berbeda. Sehingga pemerintah dapat lebih berusaha meningkatkan serta mengevaluasi kembali data-data yang ada di instansi terkait agar dapat meningkatkan ketersediaan informasi kepegawaian pada akhir tahun periode. Selain itu, penelitian ini dapat memberikan informasi bagi pengembangan ilmu manajemen secara umum.

6.3 Saran

Berdasarkan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, secara terperinci dapat dikemukakan saran-saran, baik untuk pengembangan pengetahuan maupun untuk kepentingan praktis. Adapun saran-saran penelitian ini dijelaskan sebagai berikut:

Berdasarkan kesimpulan di atas penulis kemudian memberikan beberapa saran yang diharapkan menjadi masukan untuk lebih meningkatkan pengaruh

Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat, 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 Sulawesi Barat 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 2021 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 teknis 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

- Astri Denaya, Djumiarti Titik 2018 Efektifitas Pelaksanaan SIMPEG
<https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jppmr/article/view/21435>DOI: 10.14710/jppmr.v7i4.21435
- Ati Hartati 2020 Implementasi Kebijakan SIMPEG Tasikmalaya
www.administrasiku.com/index/jakp/article/view/40/40
- Davis, Gordon B. 1993. Sistem Informasi Manajemen. Jakarta : Pustaka Binaman Pressindo.
- Dwi Cipta Widyawan 2020 Implementasi SIMPEG Samarinda. Home > Vol 8, No 2 (2020) > Widyawan
- Ela Nurelasari , Nisawa Dewi Paramita Fatansyah 2015:11 pengertian system
ISSN: 2338-8145 (Print), 2338-9761 (Online)Bandung
-----Elerning Buku panduan STIE Nobel Indonesia Makassar
- krejcie dan morgan 1970 sampel yang mempresentatifkan kesimpulan
[/vc_wp_text][vc_tta_section][vc_tta_sectiontitle="Halaman2"tab_id="1543573635766-d19060a5-b125"][/vc_wp_text]
- Lembaga Administrasi Negara RI, 2000
-----Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Pokok pokok Kepegawaiaan Pasal 1 bab 1
- Munawir,Ardiasyah 2017 Decision Support System Pemilihan Karyawan Berprestasi BI Aceh
- Padmowati Sri 2004 implementasi SIMPEG no 81 Semarang
- Parasuraman,Zeitham 1985 Analisis Kualitas Pelayanan
<https://www.setabasri.com/2011/04/sevice-quality-akronimnya-servqual.html?m>
- Pasanda J Laurensius 2016 Penerapan SIMPEG terhadap Kinerja ASN
<http://digilib.uinsgd.ac.id/38412/>
- Riana Isti Muslikah 2019, Vol. XVI No. 2, ISSN 1412-1131, e-ISSN 2528-5750

-----Robert L Latz dalam Eri Susan 2019 profesional kemampuan, sosial,
dan teknikal

-----Rusdah 2016 support system penentuan kinerja dosen, Budi luhur

Siti Chaerunnisa Tasya 2017 Efektivitas Penerapan SIMPEG Banten
<http://eprints.untirta.ac.id/id/eprint/896>

Sugiyono 2014 mendefinisikan pengertian variabel
<https://repository.unikom.ac.id/id/eprint/30546>

Suharsimi Arikunto. (2002). Prosedur Penelitian. Edisi Revisi V. Jakarta: Rineka
Cipta

-----Sutanta, Edhi. 2011. Sistem Informasi Manajemen. Yogyakarta :
Andi.

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

Davis, Gordon B. 1993. Sistem Informasi Manajemen. Jakarta : Pustaka Binaman
Pressindo.

LAMPIRAN

L

A

M

P

I

R

A

N

Lampiran 1

SURAT IZIN PENELITIAN



PROGRAM PASCASARJANA SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI NOBEL INDONESIA

Status Terakreditasi "B" Oleh BAN-PT

Nomor : 1297/PPS/STIE-NI/VII/2021
Lampiran : Satu Berkas
Perihal : Permohonan Rekomendasi Izin Penelitian Tesis

Makassar, 15 Agustus 2021

Kepada Yth. :
Kepala Dinas Penanaman Modal dan PTSP
Provinsi Sulawesi Barat

Di-
Mamuju

Sehubungan dengan rencana penelitian untuk penyusunan Tesis Mahasiswa Program Pascasarjana **STIE Nobel Indonesia** Makassar tersebut di bawah ini :

Nama Mahasiswa : **Rizal Jufri**
NIM : 2019MM12234
Program Studi : Magister Manajemen (S2)
Judul Tesis : Pengaruh Sistem Informasi Kepegawaian, Support System dan Ability terhadap Ketersediaan Informasi Kepegawaian pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat.

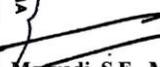
Komisi Pembimbing : 1. Dr. Abdul Rahman Abdi, S.E., S.Pd.I., M.M., M.BA.
2. Dr. Abdul Khalik, S.E., M.Si.

Waktu Penelitian : Selama bulan Juli – Agustus 2021

Untuk keperluan tersebut di atas, Kami mohon kesediaan Bapak/Ibu memberikan rekomendasi izin penelitian pada Mahasiswa Kami tersebut untuk mengadakan Penelitian di Instansi terkait.

Atas perhatian dan kerjasamanya Kami ucapkan terima kasih.

Direktur Program Pascasarjana
STIE Nobel Indonesia Makassar



Marvadi, S.E., M.M.

Tembusan :

1. Ketua STIE Nobel Indonesia Makassar;
2. Ketua PRODI MM PPS-STIE Nobel Indonesia Makassar;
3. Mahasiswa Ybs.;
4. Pertinggal



**PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI BARAT
DINAS PENANAMAN MODAL DAN
PELAYANAN TERPADU SATU PINTU**

Jl. H. Abd. Malik Pattana Endeng Kompleks Perkantoran Gubernur Sulawesi Barat
Mamuju 91512, Telp/Fax : 0426-2325152, email : ptsp.sulawesibarat@gmail.com

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

Nomor : 00201/76.RP.PTSP.B/VIII/2021

1. Dasar : 1. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor : 3 Tahun 2018 tentang Penerbitan Surat Keterangan Penelitian.
2. Peraturan Daerah Nomor 6 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Sulawesi Barat.
3. Peraturan Gubernur Sulawesi Barat Nomor 45 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Tugas Dan Fungsi Susunan Organisasi Dan Tata Kerja Dinas Daerah Provinsi Sulawesi Barat.
4. Peraturan Gubernur Sulawesi Barat Nomor 37 Tahun 2015 Tentang Penyelenggaraan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (Berita Daerah Provinsi Sulawesi Barat Tahun 2015 Nomor 37) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Gubernur Sulawesi Barat Nomor 31 Tahun 2016 tentang Perubahan Atas Peraturan Gubernur Sulawesi Barat Nomor 37 Tahun 2015 Tentang Penyelenggaraan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (Berita Daerah Provinsi Sulawesi Barat Tahun 2016 Nomor 31).
2. Menimbang : Surat Dari Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Nobel Indonesia Nomor : 1297/PPS/STIE-NI/VIII/2021 Tanggal 15 Agustus 2021 Perihal Permohonan Izin Penelitian.

MEMBERITAHUKAN BAHWA:

- a. Nama/Objek : **RIZAL JUFRI**
- b. NIM : 2019MM12234
- c. Alamat : Perumahan Zarinda Kec. Simboro
- d. No.HP : 085242696088
- e. Untuk : 1). Melakukan Penelitian/Pengumpulan Data
“ PENGARUH SISTEM INFORMASI KEPEGAWAIAN, SUPPORT SYSTEM DAN ABILITY TERHADAP KETERSEDIAAN INFORMASI KEPEGAWAIAN PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI SULAWESI BARAT ”
- 2). Lokasi Penelitian : Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat
- 3). Waktu/Lama Penelitian: **05 Juli s/d 20 Agustus 2021**

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, pada prinsipnya Kami menyetujui Kegiatan tersebut dengan ketentuan :

1. Sebelum dan sesudah melaksanakan kegiatan, kepada yang bersangkutan diharapkan melapor kepada Gubernur Sulawesi Barat, Cq. Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Barat.
2. Penelitian tidak Menyimpang dari izin yang diberikan
3. Mentaati semua peraturan perundang-undangan yang berlaku dan mengindahkan adat istiadat setempat.
4. Menyerahkan 1 (satu) exemplar copy hasil penelitian Kepada Gubernur Sulawesi Barat, Cq. Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Barat.
5. Surat izin akan dicabut dan dinyatakan tidak berlaku apabila ternyata pemegang surat izin ini tidak mentaati ketentuan tersebut diatas.

Demikian rekomendasi ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Dikeluarkan di Mamuju
Pada Tanggal 12 Agustus 2021

a.n. GUBERNUR SULAWESI BARAT
KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL
DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
PROVINSI SULAWESI BARAT,
Selaku Administrator Pelayanan Terpadu
Satu Pintu



Drs. H. MUHAMMAD RAHMAT, MM
Pangkat : Pembina Utama Madya
NIP : 19640408 198603 1 023

Tembusan disampaikan kepada Yth:

1. Dirjen Kesbang dan Politik Kementerian Dalam Negeri di Jakarta;
2. Gubernur Sulawesi Barat;
3. Kepala Badan Kesbangpol Provinsi Sulawesi Barat di Mamuju;
4. Kepala Badan Kesbangpol Kabupaten Mamuju di Mamuju;
5. Kepala Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat di Mamuju;
6. Ketua STIE Nobel Indonesia Makassar di makassar;
7. Peninggal;

Lampiran 2

KUESIONER PENELITIAN

Mamuju,

2021

Hal : Permohonan Pengisian Kuesioner

Yth : Bapak/Ibu Responden

Di _ Tempat

Dengan Hormat,

Dalam rangka penyusunan tesis yang berjudul : “Pengaruh Sistem Informasi Kepegawaian, Support Sistem dan Ability Terhadap Ketersediaan Informasi Kepegawaian Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat” sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar magister pada Program Pasca Sarjana Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Nobel Indonesia, saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Rizal Jufri

NPM : 2019MM12234

Program Studi : Manajemen Keuangan Daerah

Alamat : Puri Pesona Zarindah Blok EE/16

Mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu dan Saudara/I sekalian untuk menjadi Responden dan mengisi kuesioner ini sebagai data yang dipergunakan dalam melakukan penelitian. Atas kesediaan dan kerjasamanya, saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya
Peneliti

Rizal Jufri
2019MM12234

**PENGARUH SISTEM INFORMASI KEPEGAWAIAN (SIMPEG),
SUPPORT SISTEM, ABILITY TERHADAP KETERSEDIAAN
INFORMASI KEPEGAWAIAN PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
PROVINSI SULAWESI BARAT**

Kuesioner ini digunakan sepenuhnya untuk kepentingan penelitian dan pendidikan dan tidak ada unsur yang menyesatkan dalam penggunaannya. Isilah form yang disediakan dengan jujur.

Identitas diri

1. Nama : (Boleh tidak isi)
2. Jenis Kelamin : Laki-Laki Perempuan
3. Usia : Tahun
4. Nama Bidang :
5. Jabatan :
6. Pangkat/Golongan :
7. Pendidikan Terakhir : SMA Sederajat D3 S1
 S2 S3
8. Lama Bekerja : Tahun

Petunjuk pengisian kuesioner

Bapak/Ibu diminta untuk menjawab pertanyaan dibawah ini, kemudian dimohon menjawab pertanyaan tersebut dengan memberi check list (√) pada tabel yang sudah tersedia dengan memilih:

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

N : Kurang Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

Pertanyaan yang berkaitan dengan: Sistem Informasi Kepegawaian (X₁)						
NO	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
1.	Perencanaan target penerapan SIMPEG sesuai dengan kondisi yang ada di instansi anda					
2.	Adanya pendidikan dan pelatihan mengenai SIMPEG dapat mempermudah pegawai dalam melaksanakan tugas kerja					
3.	Adanya penerapan SIMPEG dapat memudahkan pendataan kepegawaian di lingkungan pemerintah					
4.	Sistem aplikasi yang digunakan dalam penerapan SIMPEG telah sesuai dengan ketentuan fungsional dan kesisteman					
5.	Adanya SIMPEG dapat memotivasi pegawai dalam melaksanakan pekerjaan					
6.	Pada umumnya pegawai telah melakukan tugas kerja dengan rasa tanggung jawab					

Pertanyaan yang berkaitan dengan: Ability /Kecakapan Kerja(X₂)						
NO	Pertanyaan	SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)
1.	Tingkat Kemampun kerja para pegawai sudah sesuai dengan jabatan yang diemban oleh pegawai tersebut					
2.	Adanya pendidikan dan pelatihan mengenai SIMPEG keterampilan untuk menginput dapat memudahkan pegawai dalam melaksanakan tugas kerja					
3.	Pegawai tidak pernah mengalami kesulitan dalam mengoperasikan komputer					
4.	Pegawai tidak pernah mengalami hambatan dalam mengoperasikan aplikasi SIMPEG					
5.	Perluah Kemampuan menggunakan computer untuk mempermudah pekerjaan atau mengoperasikan					

Pertanyaan yang berkaitan dengan: Support System /Pendukung (X₃)						
NO	Pertanyaan	SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)
1.	Komputer yang di gunakan sudah sesuai istandar pengimputan SIMPEG					
2.	Infrastruktur jaringan yang digunakan memadai bagi pegawai untuk melaksanakan pekerjaan					
3.	Adanya lokasi mendukung penggunaan amplikasi SIMPEG					
4.	Prasarana (ruang bekerja) sudah sesuai dengan kebutuhan					
5.	Adanya fitur amplikasi simpeg mudah di pahami					

Pertanyaan yang berkaitan dengan: Ketersediaan Informasi Kepegawain (Y)						
NO	Pertanyaan	SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)
1.	Informasi yang di hasilkan sudah sesuai melakukan pengambilan keputusan					
2.	Ketersedian informasi yang digunakan sesuai dengan kebutuhan					
3.	Adanya informasi dari amplikasi SIMPEG mudah di dapatkan					
4.	Adanya informasi sudah tersaji dengan lengkap					
5.	Database kepegawaian selalu <i>update</i> sehingga tercipta data yang akurat					

Lampiran 3

TABULASI DATA

Daftar Responden

No	JK	Usia	Pangkat / Golongan	MK	Pendidikan
1	L	52 Tahun	Pembina Tk. I/IV.b	20 Tahun	S2
2	P	54 Tahun	Pembina Tk. I/IV.b	19 Tahun	S2
3	L	57 Tahun	Pembina Tk. I/IV.b	20 Tahun	S2
4	P	50Tahun	Pembina Tk. I/IV.b	22 Tahun	S2
5	L	52 Tahun	Pembina Tk. I/IV.b	21Tahun	S2
6	P	42 Tahun	Penata Muda Tk.I / III.b	11 Tahun	S1
7	L	25 Tahun	Penata muda / III.a	3 Tahun	S1
8	L	41 Tahun	Penata / III.c	12 Tahun	S2
9	L	49 Tahun	Penata Tk.I / III.d	13 Tahun	S2
10	L	39 Tahun	Penata muda / III.a	13 Tahun	S1
11	P	34 Tahun	Penata / III.c	10 Tahun	S2
12	L	29 Tahun	Penata Muda Tk.I / III.b	6 Tahun	S1
13	L	36 Tahun	Penata / III.c	11 Tahun	S2
14	L	44 Tahun	Penata / III.c	13 Tahun	S2
15	P	44 Tahun	Penata / III.c	10 Tahun	S2
16	P	35 Tahun	Penata Muda Tk.I / III.b	11 Tahun	S1
17	P	33 Tahun	Penata Muda Tk.I / III.b	6 Tahun	S2
18	P	45 Tahun	Penata muda / III.a	10 Tahun	S1
19	L	39 Tahun	Penata muda / III.a	10 Tahun	S1
20	L	38 Tahun	Penata / III.c	10 Tahun	S1
21	P	40 Tahun	Pengatur Tk.I / II.d	11 Tahun	DIPLOMA
22	P	38 Tahun	Pengatur Tk.I / II.d	10 Tahun	DIPLOMA
23	L	28 Tahun	Penata muda / III.a	6 Tahun	S1
24	P	40 Tahun	Penata / III.c	16 Tahun	S2

No	JK	Usia	Pangkat / Golongan	MK	Pendidikan
25	L	39 Tahun	Penata Tk.I / III.d	11 Tahun	S2
26	P	29 Tahun	Penata / III.c	7 Tahun	S2
27	P	32 Tahun	Penata / III.c	12 Tahun	S1
28	L	28 Tahun	Pengatur muda/II.b	7 Tahun	SMA/SMK
29	P	36 Tahun	Penata Tk.I / III.d	9 Tahun	S2
30	L	32 Tahun	Penata muda / III.a	3 Tahun	S2
31	P	25 Tahun	Pengatur muda/II.a	2 Tahun	SMA/SMK
32	L	40 Tahun	Penata Tk.I / III.d	14 Tahun	S1
33	P	29 Tahun	Penata muda / III.b	4 Tahun	S1
34	P	25 Tahun	Penggatur Tk.I / II.d	3 Tahun	SMA/SMK
35	L	30 Tahun	Penggatur Tk.I / II.d	2 Tahun	SMA/SMK
36	P	37 Tahun	Penata muda / III.a	3 Tahun	S1
37	L	25 Tahun	Penata muda / III.a	7 Tahun	S1
38	L	32 tahun	Penata muda / III.a	7 Tahun	S1
39	P	25 Tahun	Penata muda / III.a	2 Tahun	S1
40	L	30 Tahun	Penata muda / III.a	3Tahun	S1
41	P	37 Tahun	Penata muda / III.a	7 Tahun	S1
42	P	25 Tahun	Penggatur Tk.I / II.d	3 Tahun	DIPLOMA
43	P	43 Tahun	Penata muda / III.b	7 Tahun	S1
44	L	41 Tahun	Penata muda / III.b	9 Tahun	S1

Berikut ini jawaban dari seluruh responden mengenai Sistem Informasi Kepegawaia, Ability dan Support Sistem.

Jawaban Responden terhadap Sistem Informasi Kepegawaian

No	Sistem Informasi Kepegawaian (X1)						Total X1
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	
1	4	4	4	4	2	2	20
2	4	4	4	4	2	2	20
3	4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	3	3	2	2	18
5	4	4	3	3	2	2	18
6	4	4	5	5	4	4	26
7	4	4	4	4	2	2	20
8	4	4	4	3	2	2	19
9	3	4	4	4	2	2	19
10	4	3	4	4	2	2	19
11	2	2	1	1	1	2	9
12	1	2	1	2	2	1	9
13	3	3	3	3	4	3	19
14	1	1	2	2	1	2	9
15	4	3	4	4	4	4	23
16	4	4	4	4	4	4	24
17	2	4	4	4	4	4	22
18	3	3	3	3	4	4	20
19	4	4	4	2	4	4	22
20	3	3	4	3	4	4	21
21	1	1	1	1	4	4	12
22	3	3	3	3	4	4	20
23	3	3	3	3	4	4	20
24	3	3	3	3	4	4	20
25	3	3	5	3	4	4	22
26	4	4	4	4	4	4	24
27	4	4	4	4	4	4	24
28	3	3	4	3	4	4	21
29	4	4	4	4	4	4	24
30	4	4	3	4	4	4	23
31	4	3	4	4	2	2	19
32	3	4	4	4	2	2	19
33	4	3	4	4	2	2	19
34	5	4	3	3	2	2	19

No	Sistem Informasi Kepegawaian (X1)						Total X1
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	
35	4	4	4	4	4	4	24
36	3	4	4	4	2	2	19
37	4	3	4	4	2	2	19
38	4	4	4	4	4	3	23
39	4	4	4	4	1	1	18
40	4	4	4	4	4	4	24
41	4	4	3	4	2	2	19
42	4	3	4	4	2	2	19
43	3	4	3	5	2	2	19
44	4	4	4	4	2	4	22

Jawaban Responden terhadap Ability/Kecakapan Kerja

No	Kualitas Ability/Kecakapan Kerja (X2)					
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	TotalX2
1	3	3	2	2	2	12
2	4	5	5	4	4	22
3	4	4	4	4	4	20
4	3	4	4	3	3	17
5	3	4	4	2	2	15
6	4	4	4	3	3	18
7	4	5	5	4	4	22
8	3	4	3	3	3	16
9	4	2	2	4	2	14
10	4	4	3	4	4	19
11	1	1	1	2	2	7
12	2	1	1	2	1	7
13	3	4	3	3	3	16
14	1	1	2	2	1	7
15	4	2	2	4	2	14
16	4	2	4	4	2	16
17	3	2	2	3	3	13
18	3	4	3	3	3	16
19	2	2	3	3	3	13
20	3	2	3	3	3	14
21	2	1	1	2	1	7
22	2	2	4	4	2	14
23	4	1	1	4	4	14
24	4	1	1	4	4	14
25	3	3	3	3	3	15
26	4	3	3	4	4	18
27	4	4	4	4	4	20
28	4	3	3	2	2	14
29	4	4	4	4	4	20
30	4	1	1	4	4	14
31	4	3	3	2	3	15
32	1	1	2	4	4	12
33	5	3	4	4	3	19
34	5	3	4	4	3	19

No	Kualitas Ability/Kecakapan Kerja (X2)					TotalX2
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	
35	4	5	5	4	4	22
36	3	3	2	3	2	13
37	4	3	4	4	4	19
38	4	4	4	4	4	20
39	2	2	3	3	3	13
40	4	4	4	4	3	19
41	4	4	3	4	4	19
42	3	3	3	3	3	15
43	4	3	4	4	4	19
44	3	4	4	4	4	19

Jawaban Responden terhadap Support Sistem/Pendukung

No	Kualitas Support Sistem/Pendukung (X3)					
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	TotalX3
1	4	4	4	4	4	20
2	4	4	4	4	4	20
3	1	2	4	2	4	13
4	4	4	4	4	4	20
5	1	4	2	2	4	13
6	4	4	3	4	4	19
7	4	4	4	3	5	20
8	4	4	3	4	4	19
9	1	4	4	2	4	15
10	3	4	4	4	4	19
11	1	1	1	2	4	9
12	4	1	4	2	1	12
13	4	4	2	2	4	16
14	1	1	2	2	1	7
15	1	4	2	2	4	13
16	4	4	4	4	3	19
17	4	4	4	4	3	19
18	3	4	4	4	3	18
19	4	1	2	2	2	11
20	2	2	2	2	2	10
21	2	1	2	2	1	8
22	1	2	2	2	2	9
23	1	2	4	4	4	15
24	2	2	2	2	2	10
25	4	1	4	1	1	11
26	4	4	4	4	4	20
27	4	4	4	4	4	20
28	2	4	4	4	2	16
29	4	4	4	4	4	20
30	2	2	2	1	2	9
31	2	2	2	1	2	9
32	1	1	4	4	1	11
33	2	2	4	4	2	14
34	2	2	4	4	2	14

No	Kualitas Support Sistem/Pendukung (X3)					
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	TotalX3
35	2	2	2	2	2	10
36	4	2	4	1	4	15
37	2	2	2	2	2	10
38	4	3	4	4	4	19
39	2	1	1	2	2	8
40	2	2	2	1	4	11
41	2	2	2	4	2	12
42	2	2	2	4	2	12
43	2	2	2	4	1	11
44	2	2	2	1	2	9

Jawaban Responden terhadap Ketersediaan Informasi Kepegawaian

No	Kualitas Ketersediaan Informasi Kepegawaian (Y)					TotalY
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	
1	4	4	4	4	4	20
2	5	4	4	4	5	22
3	4	4	4	4	4	20
4	5	4	3	3	5	20
5	1	4	3	3	1	12
6	4	4	4	4	4	20
7	4	4	4	4	4	20
8	4	3	3	3	4	17
9	2	4	4	4	2	16
10	4	4	4	4	4	20
11	2	1	2	2	2	9
12	2	1	1	1	2	7
13	3	4	2	2	3	14
14	1	4	2	2	1	10
15	1	1	3	3	1	9
16	4	4	2	2	4	16
17	2	2	3	3	2	12
18	2	3	3	3	2	13
19	4	4	2	2	4	16
20	4	3	2	2	4	15
21	1	1	2	2	1	7
22	4	4	4	4	4	20
23	1	2	3	3	1	10
24	1	2	3	3	1	10
25	1	2	3	3	1	10
26	3	2	4	4	3	16
27	4	4	4	4	4	20
28	2	2	3	3	2	12
29	4	4	4	4	4	20
30	4	2	4	4	4	18
31	4	3	2	2	4	15
32	1	2	3	3	1	10
33	4	1	2	2	4	13
34	4	1	2	2	4	13

No	Kualitas Ketersediaan Informasi Kepegawaian (Y)					
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	TotalY
35	4	2	4	4	4	18
36	3	2	3	3	3	14
37	3	2	2	2	3	12
38	3	3	4	4	3	17
39	1	1	4	4	1	11
40	4	3	3	3	4	17
41	4	2	3	3	4	16
42	4	2	3	3	4	16
43	4	2	3	3	4	16
44	4	2	4	4	4	18

Lampiran 4

OUTPUT SPSS VERSI 25

1.DESKRIPSI RESPONDEN

Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	22	50,0	50,0	50,0
	Perempuan	22	50,0	50,0	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Magister (Strata2)	16	36,4	36,4	36,4
	Sarjana (Strata1)	22	50	50	86,4
	Diploma (D3)	2	4,5	4,5	90,9
	SMA/SMK	4	9,1	9,1	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 – 5 Tahun	10	22,7	22,7	22,7
	5 – 10 Tahun	17	38,6	38,6	61,3
	11 – 15 Tahun	13	29,5	29,5	90,8
	16 – 20 Tahun	4	9,1	9,1	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

2. ANALISIS STATISTIK DESKRIPTIF

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Sistem Informasi Kepegawaian Daerah	44	9	26	19,84	3,870
Ability/Kemampuan Kerja	44	7	22	15,70	3,968
Support Sistem/ Pendukung	44	7	20	13,98	4,311
Ketersediaan Informasi Pegawai	44	7	22	14,93	4,066
Valid N (listwise)	44				

3.UJI INSTRUMEN PENELITIAN

a.Uji Validasi

Uji Validitas Sistem Informasi Kepegawaian

		Correlations						Sistem Informasi Kepegawaian Daerah
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	
X1.1	Pearson Correlation	1	,747**	,661**	,619**	,032	,022	,695**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,838	,886	,000
	N	44	44	44	44	44	44	44
X1.2	Pearson Correlation	,747**	1	,656**	,705**	,089	,053	,731**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,565	,732	,000
	N	44	44	44	44	44	44	44
X1.3	Pearson Correlation	,661**	,656**	1	,737**	,224	,222	,813**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,143	,147	,000
	N	44	44	44	44	44	44	44
X1.4	Pearson Correlation	,619**	,705**	,737**	1	,036	,000	,696**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,817	1,000	,000
	N	44	44	44	44	44	44	44
X1.5	Pearson Correlation	,032	,089	,224	,036	1	,912**	,621**
	Sig. (2-tailed)	,838	,565	,143	,817		,000	,000
	N	44	44	44	44	44	44	44
X1.6	Pearson Correlation	,022	,053	,222	,000	,912**	1	,602**
	Sig. (2-tailed)	,886	,732	,147	1,000	,000		,000
	N	44	44	44	44	44	44	44
Total X1	Pearson Correlation	,695**	,731**	,813**	,696**	,621**	,602**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	44	44	44	44	44	44	44

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

Uji Validasi Ability/Kecakapan Kerja

		Correlations					Ability/Kemamp uan Kerja
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	
X2.1	Pearson Correlation	1	,484**	,433**	,560**	,485**	,751**
	Sig. (2-tailed)		,001	,003	,000	,001	,000
	N	44	44	44	44	44	44
X2.2	Pearson Correlation	,484**	1	,814**	,252	,445**	,824**
	Sig. (2-tailed)	,001		,000	,099	,002	,000
	N	44	44	44	44	44	44
X2.3	Pearson Correlation	,433**	,814**	1	,392**	,404**	,826**
	Sig. (2-tailed)	,003	,000		,008	,007	,000
	N	44	44	44	44	44	44
X2.4	Pearson Correlation	,560**	,252	,392**	1	,707**	,696**
	Sig. (2-tailed)	,000	,099	,008		,000	,000
	N	44	44	44	44	44	44
X2.5	Pearson Correlation	,485**	,445**	,404**	,707**	1	,753**
	Sig. (2-tailed)	,001	,002	,007	,000		,000
	N	44	44	44	44	44	44
TotalX2	Pearson Correlation	,751**	,824**	,826**	,696**	,753**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	44	44	44	44	44	44

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

Uji Validasi Support Sistem/Pendukung

		Correlations					Support Sistem/ Pendukung
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	g
X3.1	Pearson Correlation	1	,438**	,475**	,316*	,318*	,692**
	Sig. (2-tailed)		,003	,001	,037	,035	,000
	N	44	44	44	44	44	44
X3.2	Pearson Correlation	,438**	1	,459**	,503**	,714**	,848**
	Sig. (2-tailed)	,003		,002	,001	,000	,000
	N	44	44	44	44	44	44
X3.3	Pearson Correlation	,475**	,459**	1	,541**	,332*	,746**
	Sig. (2-tailed)	,001	,002		,000	,028	,000
	N	44	44	44	44	44	44
X3.4	Pearson Correlation	,316*	,503**	,541**	1	,232	,699**
	Sig. (2-tailed)	,037	,001	,000		,130	,000
	N	44	44	44	44	44	44
X3.5	Pearson Correlation	,318*	,714**	,332*	,232	1	,709**
	Sig. (2-tailed)	,035	,000	,028	,130		,000
	N	44	44	44	44	44	44
TotalX3	Pearson Correlation	,692**	,848**	,746**	,699**	,709**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	44	44	44	44	44	44

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

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

Uji Validasi Ketersediaan Informasi Kepegawaian

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Ketersediaan n Informasi Pegawai
Y.1	Pearson Correlation	1	,406**	,231	,231	1,000**	,845**
	Sig. (2-tailed)		,006	,132	,132	,000	,000
	N	44	44	44	44	44	44
Y.2	Pearson Correlation	,406**	1	,337*	,337*	,406**	,677**
	Sig. (2-tailed)	,006		,025	,025	,006	,000
	N	44	44	44	44	44	44
Y.3	Pearson Correlation	,231	,337*	1	1,000**	,231	,657**
	Sig. (2-tailed)	,132	,025		,000	,132	,000
	N	44	44	44	44	44	44
Y.4	Pearson Correlation	,231	,337*	1,000**	1	,231	,657**
	Sig. (2-tailed)	,132	,025	,000		,132	,000
	N	44	44	44	44	44	44
Y.5	Pearson Correlation	1,000**	,406**	,231	,231	1	,845**
	Sig. (2-tailed)	,000	,006	,132	,132		,000
	N	44	44	44	44	44	44
Total Y	Pearson Correlation	,845**	,677**	,657**	,657**	,845**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	44	44	44	44	44	44

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

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

a.UJI RELIABILITAS

Uji Reliabilitas Sistem Informasi Kepegawaian

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,771	6

Uji Reliabilitas Ability/Kecakapan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,826	5

Uji Reliabilitas Support Sistem

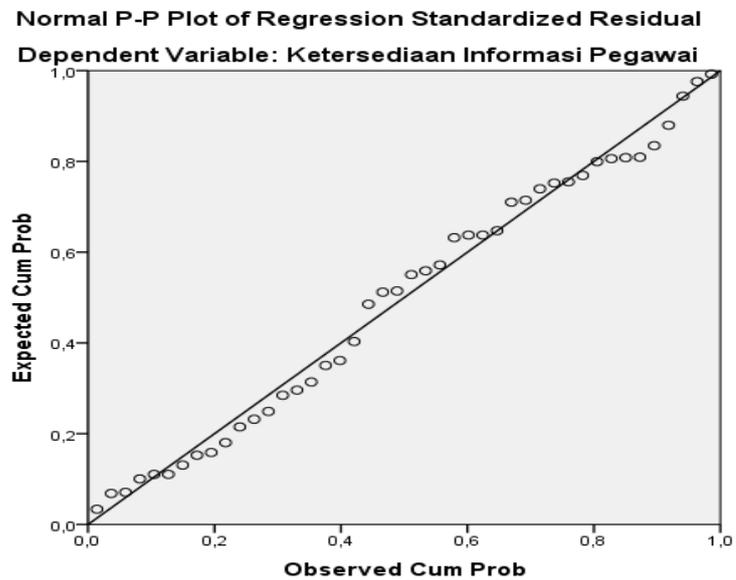
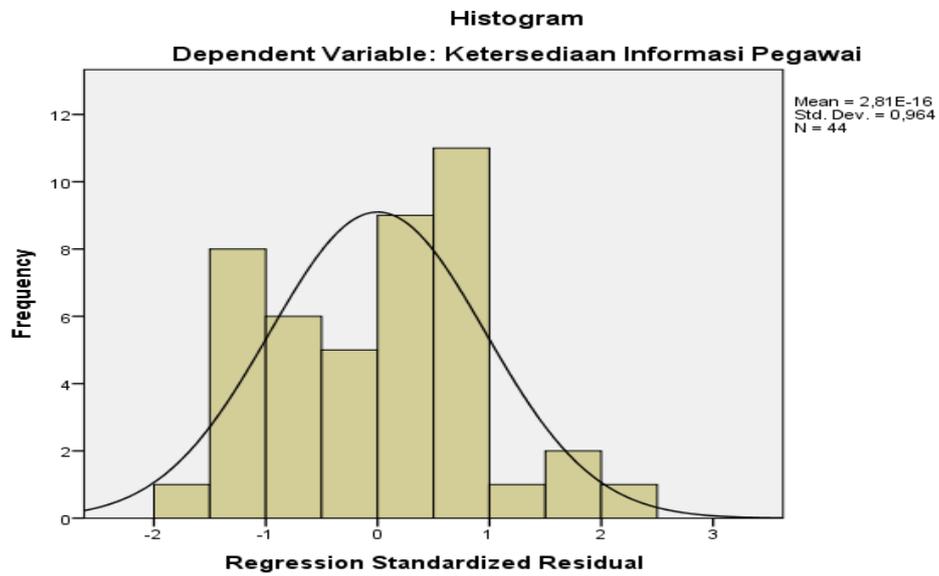
Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,791	5

Uji Reliability Ketersediaan Informasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,792	5

4. UJI ASUMSI KLASIK

a. Uji Normalitas



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		44
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,77823481
Most Extreme Differences	Absolute	,068
	Positive	,068
	Negative	-,068
Test Statistic		,068
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

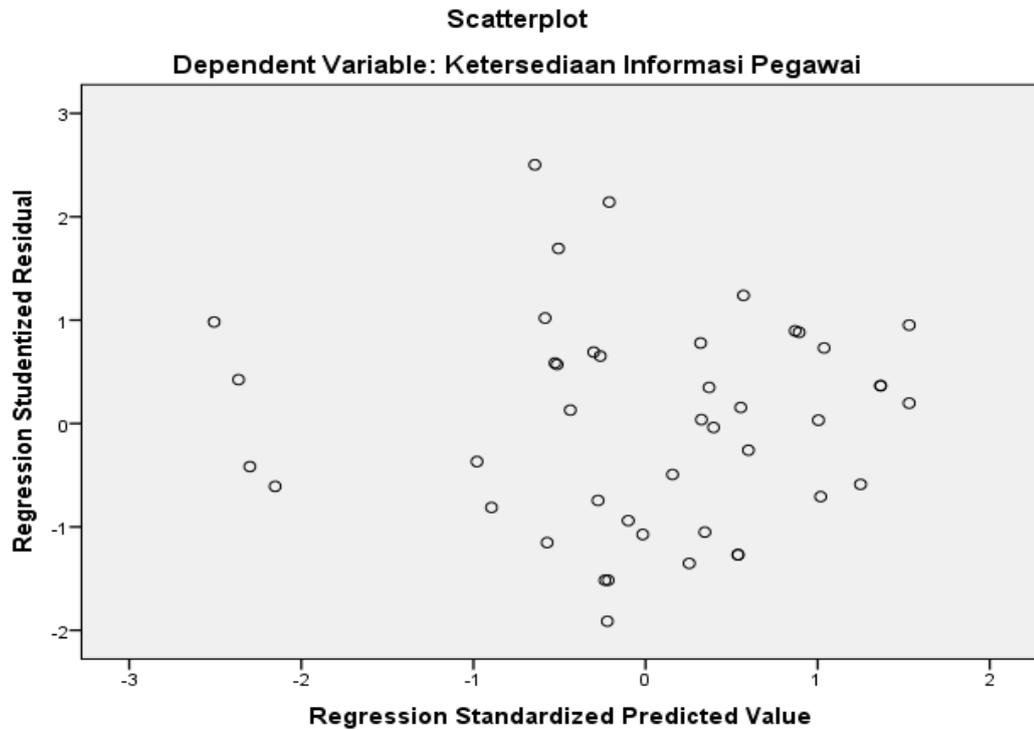
b.Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error				Tolerance	VIF	
	1	(Constant)	1,174	2,370	,496	,623		
	Sistem Informasi Kepegawaian Daerah	,136	,159	,129	,852	,399	,509	1,964
	Ability/Kemampuan Kerja	,517	,159	,505	3,261	,002	,487	2,054
	Support Sistem/ Pendukung	,211	,114	,223	1,841	,073	,793	1,261

a. Dependent Variable: Ketersediaan Informasi Pegawai

c. Uji Heteroskedastisitas



5. ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA

a. Uji Signifikansi Parsial (Uji T)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	1,174	2,370		,496	,623
Sistem Informasi Kepegawaian Daerah	,136	,159	,129	,852	,399
Ability/Kemampuan Kerja	,517	,159	,505	3,261	,002
Support Sistem/ Pendukung	,211	,114	,223	1,841	,073

a. Dependent Variable: Ketersediaan Informasi Pegawai

b. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	378,896	3	126,299	15,221	,000 ^b
	Residual	331,899	40	8,297		
	Total	710,795	43			

a. Dependent Variable: Ketersediaan Informasi Pegawai

b. Predictors: (Constant), Support Sistem/ Pendukung, Sistem Informasi Kepegawaian Daerah, Ability/Kemampuan Kerja

c. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,730 ^a	,533	,498	2,881

a. Predictors: (Constant), Support Sistem/ Pendukung, Sistem Informasi Kepegawaian Daerah, Ability/Kemampuan Kerja

b. Dependent Variable: Ketersediaan Informasi Pegawai

Lampiran 5

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Rizal Jufri
Tempat / Tanggal Lahir : Pinrang / 02 Juni 1984
Jenis Kelamin : Laki-Laki
Agama : Islam
Telepon / HP : 085242696088
Email : rizaljufri1984@gmail.com
Status Dalam Keluarga : Anak ke 1 dari 3 bersaudara
Alamat Rumah : a. Jalan : Perumahan Zarindah Blok EE/16
b. Kelurahan : Simboro
c. Kecamatan : Mamuju
d. Kabupaten : Mamuju
e. Provinsi : Sulawesi Barat
Kegemaran (Hobby) : Mengaji, Touring dan Nonton Sepak Bola
Pekerjaan : Pegawai Negeri Sipil (PNS)
Riwayat Pekerjaan : a. Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat dari Tahun 2007 sampai sekarang
Riwayat Pendidikan : a. SD Negeri No.249 Pinrang Tahun 1997
b. SMP Muhammadiyah Tahun 2000
c. STM Baramuli Pinrang Tahun 2003
d. STIE Muhammadiyah Mamuju Tahun 2017

Makassar, 2021
Yang membuat,

Rizal Jufri
2019MM12234