

**PENGARUH PENERAPAN SISTEM ELEKTRONIK
DALAM PENGUKURAN PRESTASI KERJA
(SIRANSIJA) ASN PADA
DINAS KOMINFOTIK
PROVINSI GORONTALO**

Rifaldi Nugroho Panigoro
NPP. 30.1324

Asdaf Kabupaten Bone Bolango, Provinsi Gorontalo
Program Studi Teknologi Rekayasa Informasi Pemerintahan
Email: aldinugroho150@gmail.com

Pembimbing Skripsi: Drs. H. Asmungi, SH, M.Si

ABSTRACT

Problem Statement/Background (GAP): *The Work Performance Measurement System (SIRANSIJA) was designed as a guideline for the Gorontalo Provincial Government to evaluate and measure the Work Performance of the State Civil Apparatus (ASN). In its implementation, several problems were found, including the use of an application system that was not maximized so that employee performance was not achieved as expected. Purpose: The purpose of this study was to find out how the influence of the application of electronic systems in measuring ASN work performance at the KOMINFOTIK Service in Gorontalo Province. Method: The research used is the Quantitative method through an associative approach or the relationship between two variables (free and bound). Data collection uses the Simple Random Sampling Technique using the Slovin Formula with a questionnaire instrument. Result: Based on the results of the Validity Test the data stated Valid and feasible. Because R count > than R table and has a significant level of 5% (0.05), while the results of the Reliability Test are Reliable because the Electronic System with Cronbach Alpha is 0.774 > 0.60 and the results of the Work Performance Reliability Test with Cronbach Alpha are 0.883 > 0.60, so are the results of the Hypothesis Test showing the number t count > t table (4.374 > 2.021) so there is a significant influence between Electronic Systems on Employee Performance. Conclusion: The results of the analysis illustrate that the higher the use of electronic systems has a significant effect on employee performance, which indicates that the application of electronic systems can be used as a benchmark in measuring work performance.*

Keywords: *Application of Electronic Systems, Increasing Employee Performance*

ABSTRAK

Permasalahan/Latar Belakang (GAP): Sistem Pengukuran Prestasi Kerja (SIRANSIJA) dirancang sebagai pedoman bagi Pemerintah Provinsi Gorontalo untuk melakukan penilaian dan pengukuran Prestasi Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN). Dalam penerapannya masih ditemukan beberapa permasalahan diantaranya penggunaan sistem aplikasi yang belum

maksimal sehingga Prestasi Kerja Pegawai belum tercapai sebagaimana yang diharapkan. **Tujuan:** Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana Pengaruh Penerapan Sistem Elektronik dalam Pengukuran Prestasi Kerja ASN pada Dinas KOMINFOTIK Provinsi Gorontalo. **Metode:** Penelitian yang digunakan yaitu metode Kuantitatif melalui pendekatan Asosiatif atau hubungan antara dua variabel (Bebas dan terikat). Pengumpulan data menggunakan Teknik Simple Random Sampling memakai Rumus Slovin dengan instrumen kuisioner. **Hasil/Temuan:** Hasil dari penelitian ini Berdasarkan hasil Uji Validitas data menyatakan Valid dan layak. Karena R hitung > dari pada R tabel dan mempunyai taraf signifikan sebesar 5% (0,05). sedangkan hasil Uji Reliabilitas hasilnya Reliabel karena Sistem Elektronik dengan *Cronbach Alpha* 0,774 > 0,60 dan hasil Uji Reliabilitas Prestasi Kerja dengan *Cronbach Alpha* 0,883 > 0,60, demikian pula hasil Uji Hipotesis menunjukkan angka t hitung > t table (4,374 > 2,021) maka terdapat pengaruh yang signifikan antara Sistem Elektronik terhadap Prestasi Kerja Pegawai. **Kesimpulan:** Hasil Analisis menggambarkan bahwa semakin tinggi Penggunaan Sistem Elektronik memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai, dimana hal tersebut mengindikasikan bahwa Penerapan Sistem Elektronik dapat dijadikan sebagai tolak ukur dalam Pengukuran Prestasi Kerja.

Kata Kunci: Penerapan Sistem Elektronik, Peningkatan Prestasi Kerja Pegawai

I. PENDAHULUAN

1.1 Lataar Belakang

Kinerja (*performance*) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang bertarung dalam *strategic planning* organisasi (Mahsun: 2006). Menurut joedono dalam Kurniawan (2005:50) Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sebuah organisasi yaitu kualitas SDM, Struktur Organisasi, teknologi, pimpinan dan masyarakat, dan bentuk kepemimpinan.

Berdasarkan UU No 5 Tahun 2014 dijelaskan bahwa Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintahan. ASN berperan dalam menjalankan tugas tugas negara/pemerintah dan meberikan pelayanan kepada masyarakat. Oleh karena itu kualitas aparatur Negara menjadi perhatian penting di sela-sela tuntutan profesionalisme, ketepatan, dan kecepatan penyelesaian pekerjaan. Penegakan disiplin sering menjadi topik utama dalam menjalankan pekerjaan yang di bebankan kepada aparatur negara. Karena faktor disiplin sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang ingin dicapai.

Untuk mencapai tujuan organisasi perlu diterapkan kedisiplinan para pegawai pemerintah secara efektif. Dan juga mengubah pola kinerja yang biasa malas dalam melaksanakan tugas menjadi bertanggung jawab dan professional. Sehingga dengan menerapkan sistem elektronik dalam pengukuran kinerja pegawai pemerintah, yang bertujuan untuk menjadikan organisasi pemerintahan pusat maupun daerah dapat berjalan dengan efektif, efisien, terukur, konsisten, terintegrasi dan berkelanjutan.

Penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil telah di atur dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil merupakan salah satu aturan pelaksanaan dari Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) dan telah ditetapkan pada tanggal pada tanggal 26 april 2019 menggantikan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja PNS.

Pemerintah Provinsi Gorontalo mempunyai komitmen yang kuat dalam mewujudkan tata Kelola pemerintahan yang bebas Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (KKN), maka untuk mencapai komitmen itu Pemerintah Provinsi Gorontalo menerapkan Sistem Pengukuran Prestasi Kerja (SIRANSIJA)

Peraturan Gubernur Provinsi Gorontalo Nomor 63 Tahun 2020 yang merupakan perubahan dari Peraturan Gubernur Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Sistem Pengukuran Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Berbasis Revolusi Mental sebagai penjabaran dari Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) yang dituangkan dalam NAWACITA Presiden Joko Widodo dan Wakil Presiden Jusuf Kalla.

Penerapan SIRANSIJA dengan sistem elektronik oleh Pemerintah Provinsi Gorontalo secara efektif dimulai tahun 2016 dimana sebelumnya, baik absensi kedatangan, keputungan maupun penilaian prestasi kerja melalui DP3 (Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan) serta pemberian *reward* kepada pegawai masih menggunakan sistem manual.

1.2 Kesenjangan Masalah yang Diambil (GAP Penelitian)

Sistem Pengukuran Prestasi Kerja (SIRANSIJA) adalah sebuah sitem yang dirancang oleh Pemerintah Provinsi Gorontalo dalam Manajemen Kinerja Pegawai Negeri Sipil dengan maksud sebagai pedoman bagi Pemerintah Provinsi Gorontalo untuk melakukan penilaian dan juga pengukuran prestasi kerja bagi Pegawai Negeri Sipil dalam lingkungan Pemerintah Provinsi Gorontalo. Aplikasi ini telah digunakan sejak tahun 2016 dan sampai sekarang masih digunakan. Aspek penilaian pada aplikasi SIRANSIJA yaitu: Integritas, Etos Kerja dan Gotong Royong.

Dinas Komunikasi, Informatika dan Statistik sesuai dengan tupoksinya merupakan Lembaga teknis daerah yang cukup strategis dalam menjalankan program pengembangan bidang telematika di daerah terutama Provinsi Gorontalo, sehingga dapat menjadi contoh bagi dinas-dinas lain untuk melakukan penerapan digital dalam pengukuran prestasi kerja bagi aparatur sipil negara. Dalam melaksanakan penerapan digital masih terdapat beberapa masalah yang dihadapi dalam penerapannya,

Berdasar uraian diatas, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan yang terkait dengan penerapan sistem elektronik dalam pengukuran prestasi kerja pegawai antara lain:

1. Belum maksimalnya komitmen dan konsistensi pegawai pada setiap pekerjaan
2. Belum maksimalnya capaian etos kerja serta lemahnya perilaku gotong royong pegawai
3. Belum optimalnya penggunaan sistem elektronik pada aplikasi SIRANSIJA

1.3 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini terinspirasi oleh beberapa penelitian terdahulu. Penelitian pertama oleh Roy Marthen Moonti, Nurwita Ismail, Julia Kristi Karepoan, Hardianto Djanggih, (2018) dengan judul Pelaksanaan Pengukuran Prestasi Kerja Terhadap Aparatur Sipil Negara (ASN) di Dinas Pertanian Provinsi Gorontalo. Metode yang digunakan adalah deskriptif kualitatif, dengan menggunakan wawancara mendalam (depth interview) agar dapat mengumpulkan data secara langsung. Hasil penelitiannya yaitu di dapatkan bahwa SIRANSIJA dari segi kedisiplinan ASN sudah efektif dalam pengoptimalan absensi namun dari segi kinerja masih kurang efektif. Karena dipengaruhi oleh 2 faktor yaitu : pertama Faktor Pendukung, Keharusan Fingerprint dan Fitur yang mengontrol kinerja. Kedua, Faktor Penghambat yaitu Sistem Error, Mesin Fingerprint Rusak, Jarak Lokasi Tugas dan Kantor, Listrik Padam, Tupoksi Timbang Tindih.

Penelitian kedua Irsal Nurariansyah (2019) dengan judul Pengaruh Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Kantor Wilayah Badan Pertahanan Nasional Provinsi Sulawesi Selatan, Metode Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Hasil penelitiannya yaitu menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara teknologi informasi terhadap kinerja pegawai dan terdapat pengaruh positif signifikan antara teknologi informasi terhadap kinerja pegawai yang di moderasi kepuasan kerja. Hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa kepuasan kerja mampu meningkatkan kinerja pegawai di kantor Wilayah Badan Pertahanan Nasional.

Penelitian Ketiga Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Darma Agung, (2019) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja dan Penguasaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai di Universitas Darma Agung, Metode Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif dan pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan penguasaan informasi dan teknologi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Universitas Darma Agung, dan faktor disiplin kerja memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan di Universitas Darma Agung.

1.4 Pernyataan Kebaruan Ilmiah

Penulis melakukan penelitian yang berbeda dan belum dilakukan oleh penelitian terdahulu, dimana konteks penelitian yang dilakukan yakni Pengaruh Penerapan Sistem Elektronik Dalam Pengukuran Prestasi Kerja (Siransija) ASN Pada Dinas Kominfotik Provinsi Gorontalo. Metode Penelitian Yang Digunakan Adalah Metode Penelitian Kuantitatif melalui pendekatan Asosiatif yang berbeda dengan penelitian Roy Marthen Moonti, Nurwita Ismail, Julia Kristi Karepoan, Hardianto Djanggih, (2018) dan Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Darma Agung (2019). Teori yang digunakan peneliti juga berbeda dengan penelitian oleh Roy Marthen Moonti, Nurwita Ismail, Julia Kristi Karepoan, Hardianto Djanggih, (2018), Irsal Nurariansyah, (2019) dan Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Darma Agung (2019) yaitu teori *e-government* (Indrajit, 2012; Sadikin, 2011). dengan indikator: 1) *Support*; 2) *Capacity* dan; 3) *Value*.

1.5 Tujuan

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh penerapan sistem elektronik dalam pengukuran prestasi kerja (SIRANSIJA) ASN pada Dinas Komunikasi, Informatika dan Statistik Provinsi Gorontalo.

II. METODE

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian Kuantitatif melalui pendekatan Asosiatif atau hubungan antara dua variabel (Bebas dan terikat). Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teori penempatan pegawai yang dikemukakan teori e-government (Indrajit, 2012; Sadikin, 2011) yang terdiri dari 3 (tiga) indikator yaitu Support, Capacity dan Value. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, observasi, dan dokumentasi. Teknik pengumpulan data yang digunakan Teknik Simple Random Sampling memakai Rumus Slovin dengan instrumen kuisisioner. Penelitian ini dilaksanakan pada Dinas KOMINFOTIK Provinsi Gorontalo.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Gambaran Umum Responden Penelitian

Untuk membuat penelitian ini penulis menyebarkan kuisisioner kepada para pegawai di Dinas Komunikasi, Informatika dan Statistik Provinsi Gorontalo. Dalam Kuisisioner terbagi menjadi dua bagian, bagian pertama yaitu tanggapan pegawai terhadap penerapan Sistem Elektronik dan bagian kedua adalah tanggapan pegawai terhadap Prestasi Kerja.

Dalam mendapatkan gambaran mengenai pegawai yang menjadi responden pada penelitian ini, di kelompokkan berdasarkan kepangkatan dan Jabatan, Adapun data yang diperoleh adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1

Keadaan Pegawai Dinas KOMINFOTIK Provinsi Gorontalo Berdasarkan Kepangkatan

No	Kepangkatan	Jumlah	Presentase
1	Golongan IV.d	1 orang	2%
2	Golongan IV.b	3 orang	7%
3	Golongan III.d	9 orang	21%
4	Golongan III.c	9 orang	21%
5	Golongan III.b	6 orang	14%
6	Golongan III.a	7 orang	17%
7	Golongan II.c	1 orang	2%
8	Golongan II.b	1 orang	2%
9	Pegawai Tidak Tetap	5 orang	12%
Total		42 orang	100%

Sumber : *Renstra Dinas KOMINFOTIK 2023*

Pada tabel diatas dijelaskan bahwa pegawai yang menjadi responden pada Dinas Komunikasi, Informatika dan Statistik yang golongan IV.b sebanyak 3 orang (7%), golongan IV.a sebanyak 1 orang (2%), golongan III.d sebanyak 9 orang (21%), golongan III.c sebanyak 9 orang (21%), golongan III.b sebanyak 6 orang (14%), golongan III.a sebanyak 7 orang (17%), golongan II.c sebanyak 1 orang (2%), golongan II.b sebanyak 1 orang (2%), Pegawai Tidak Tetap sebanyak 5 orang (12%), selanjutnya responden berdasarkan jabatan.

3.2 Deskripsi Variabel

1. Variabel Sistem Elektronik

Sistem Elektronik adalah serangkaian perangkat dan prosedur elektronik yang berfungsi mempersiapkan, mengumpulkan, mengolah, menganalisis, menyimpan, menampilkan, mengumumkan, mengirimkan, dan/atau menyebarkan Informasi Elektronik. Sehingga memiliki peran penting dalam pengembangan ataupun membantu aktivitas pegawai dalam urusan pemerintahan untuk meningkatkan kinerja ataupun kemudahan bagi pegawai yang menggunakannya.

Tujuan dari penerapan sistem elektronik adalah untuk mendapatkan nilai dari sistem elektronik yang bermanfaat dalam semua aspek yang mengarah ke peningkatan kinerja Aparatur Sipil Negara.

Tabel 3.2

Presentase Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Sistem Elektronik (X)

No.	Pertanyaan	Frekuensi					Jumlah
		SS	S	CS	TS	STS	
1	Efektivitas dan implementasi sistem elektronik salah satu kunci dalam mencapai Visi dan Misi Pemerintah Daerah/Dinas	27	15	0	0	0	42
		64%	36%	0%	0%	0%	100%
2	Dibangunnya Infrastruktur Sistem Elektronik perlu adanya regulasi yang jelas	30	12	0	0	0	42
		71%	29%	0%	0%	0%	100%
3	Perlu dilakukan sosialisasi secara konsisten dan menyeluruh terhadap penggunaan dan pemanfaatan sistem elektronik	23	19	0	0	0	42
		55%	45%	0%	0%	0%	100%

No.	Pertanyaan	Frekuensi					Jumlah
		SS	S	CS	TS	STS	
4	Untuk mewujudkan penyelenggaraan sistem elektronik perlu didukung sumber daya financial (Anggaran)	27	15	0	0	0	42
		64%	36%	0%	0%	0%	100%
5	Pengguna infrastruktur, sarana dan prasarana saya sangat butuhkan dalam mendukung tugas dan tanggung jawab	20	22	0	0	0	42
		48%	52%	0%	0%	0%	100%
6	SDM yang berkompeten menjadi prasyarat dalam operasionalisasi sistem elektronik	20	21	1	0	0	42
		48%	50%	2%	0%	0%	100%
7	Saya harus memilih dan menentukan jenis aplikasi sistem elektronik yang perlu menjadi prioritas	11	29	2	0	0	42
		26%	69%	5%	0%	0%	100%
8	Dengan menetapkan jenis aplikasi, diharapkan agar benar-benar memberikan manfaat yang signifikan terhadap kompetensi pegawai	17	25	0	0	0	42
		40%	60%	0%	0%	0%	100%
Jumlah		175	158	3	0	0	336
Rata-rata		21,9	19,8	0,4	0	0	42,0
Presentase		52%	47%	1%	0%	0%	100%

Sumber : Diolah oleh peneliti 2023

Dari hasil tabel presentase di atas jawaban responden terhadap Sistem Elektronik, menunjukkan sebanyak 21 orang atau 52% menyatakan sangat setuju, 19 orang atau 47% menyatakan setuju, dan 1 orang atau 1% menyatakan kurang setuju.

2. Variabel Prestasi Kerja

Penilaian dan pengukuran prestasi kerja bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS didasarkan pada sistim prestasi dan sistim karier dengan tetap mengusung nilai-nilai Revolusi Mental dalam rangka peningkatan pelayanan bagi masyarakat.

Kinerja seorang Aparatur Sipil Negara mampu memberikan pelayanan serta penyelenggaraan, mengkoordinasi, mengawasi, mengendalikan dan mendukung jalannya pelaksanaan tugas pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan.

Aspek-aspek penilaian dan pengukuran prestasi kerja di lingkungan Pemerintah Provinsi Gorontalo meliputi :

- a. Integritas
- b. Etos Kerja
- c. Gotong royong

Tabel 3.3

Presentase Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Prestasi Kerja (Y)

No.	Pertanyaan	Frekuensi					Jumlah
		SS	S	CS	TS	STS	
1	Saya hadir dikantor harus tepat waktu, melalui perekam kehadiran (Presensi)	24	18	0	0	0	42
		57%	43%	0%	0%	0%	100%
2	Saya harus membuat Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara (LHKPN) dan/atau LHKASN ke Instansi yang berwenang	26	16	0	0	0	42
		62%	38%	0%	0%	0%	100%
3	Saya wajib melaporkan Surat Pemberitahuan Tahunan (SPT) Pajak kepada Instansi yang berwenang	22	20	0	0	0	42
		52%	48%	0%	0%	0%	100%
4	Saya tidak memiliki temuan hasil pemeriksaan internal maupun external	17	25	0	0	0	42
		40%	60%	0%	0%	0%	100%
5	Untuk menjaga martabat dan kehormatan sebagai ASN saya tidak	22	20	0	0	0	42

No.	Pertanyaan	Frekuensi					Jumlah
		SS	S	CS	TS	STS	
	melakukan pelanggaran kode etik	52%	48%	0%	0%	0%	100%
6	Saya wajib membuat Laporan Aktivitas Harian (LAH) berdasarkan tata cara, prosedur, mekanisme serta instrument yang sudah dibuat	18	24	0	0	0	42
		43%	57%	0%	0%	0%	100%
7	Sebagai seorang ASN saya harus berperilaku kerja yang berorientasi pada pelayanan, komitmen, inisiatif kerja, kerja sama dan kepemimpinan	21	21	0	0	0	42
		50%	50%	0%	0%	0%	100%
8	Saya wajib membuat target sasaran kinerja pegawai (SKP) bulanan	21	21	0	0	0	42
		50%	50%	0%	0%	0%	100%
9	Saya harus hadir dan proaktif pada setiap kegiatan Bersama seperti olahraga, keagamaan, senam serta apel pagi dan sore	20	22	0	0	0	42
		48%	52%	0%	0%	0%	100%
10	Saya wajib mengikuti kegiatan upacara Apel KORPRI dan Apel Kerja Tahunan	26	16	0	0	0	42
		61,9%	38,1%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
11	Saya mengikuti acara dan kegiatan yang terintegrasi untuk pengembangan diri dan wawasan seperti Rapat, Bimtek dan Diklat	19	23	0	0	0	42
		45%	55%	0%	0%	0%	100%
Jumlah		236	226	0	0	0	462
Rata-rata		21,5	20,5	0	0	0	42,0
Presentase		51%	49%	0%	0%	0%	100%

Sumber : Diolah oleh peneliti 2023

Dari hasil tabel presentase di atas jawaban responden terhadap Prestasi Kerja, menunjukkan sebanyak 22 orang atau 51% menyatakan sangat setuju, 20 orang atau 49% menyatakan setuju.

3.3 Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Uji Validitas merupakan pengujian yang digunakan untuk melihat sejauh mana alat ukur betul-betul cocok atau sesuai sebagai alat ukur yang diinginkan. Uji validitas dilakukan untuk menguji apakah hasil jawaban dari kuesioner responden betul-betul cocok digunakan pada penelitian ini. Hasil penelitian yang valid apabila terdapat kesamaan antara data yang dikumpulkan dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Instrument valid berarti alat ukur yang digunakan untuk memperoleh data valid berarti instrument dapat digunakan untuk apa yang seharusnya diukur.

Tabel 3.4

Tabel Uji Validitas Pernyataan Sistem Elektronik (X)

Variabel Sistem Elektronik (x)	R-hitung (Corrected Item Total Correlation)	Tanda	R-tabel = 0,05 (5%)	Keterangan
X1	0,346	>	0,304	Valid
X2	0,388	>	0,304	Valid
X3	0,558	>	0,304	Valid
X4	0,402	>	0,304	Valid
X5	0,564	>	0,304	Valid
X6	0,471	>	0,304	Valid
X7	0,420	>	0,304	Valid
X8	0,445	>	0,304	Valid

Sumber : Diolah oleh peneliti 2023

Tabel 3.5

Tabel Uji Validitas Pernyataan Prestasi Kerja (Y)

Variabel Prestasi Kerja (Y)	R-hitung (Corrected Item Total Correlation)	Tanda	R-tabel = 0,05 (5%)	Keterangan
Y1	0,692	>	0,304	Valid
Y2	0,715	>	0,304	Valid
Y3	0,766	>	0,304	Valid
Y4	0,780	>	0,304	Valid
Y5	0,676	>	0,304	Valid
Y6	0,662	>	0,304	Valid
Y7	0,567	>	0,304	Valid
Y8	0,683	>	0,304	Valid
Y9	0,537	>	0,304	Valid
Y10	0,662	>	0,304	Valid
Y11	0,728	>	0,304	Valid

Sumber : Diolah oleh peneliti 2023

Berdasarkan tabel Uji Validitas di atas, mengunggulkan taraf signifikan sebesar 5% (0,05). Cara menghitung R-tabel dengan menggunakan rumus ($Df = N - 2$) diketahui bahwa $N = 42$ yaitu jumlah responden, di ketahui R-tabel adalah 0,304. Variabel Sistem Elektronik dan Variabel Prestasi Kerja masing-masing memiliki 8 dan 11 pertanyaan yang valid dan layak untuk diuji dikarenakan R-hitung > daripada R-tabel 5% (0,05).

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji sejauh apa suatu hasil pengukuran relative konstan apabila diulangi dua kali atau lebih. Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana sebuah alat ukur dapat dipercaya dan dihandalkan apabila alat ukur digunakan dua kali untuk mengukur gejala yang sama, maka hasil pengukuran yang di dapatkan relative konstan.

Tabel 3.6

Tabel Uji Reliabilitas Data

Variabel	Item	<i>Cronbach Alpha</i>	Kriteria Pengujian	Keterangan
Sistem Elektronik	8	0,744	0,60	Reliabel
Prestasi Kerja	11	0,883	0,60	Reliabel

Sumber : *Diolah oleh peneliti 2023*

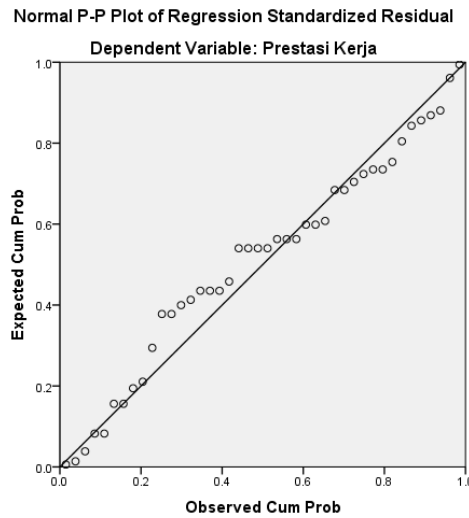
Berdasarkan tabel Uji Reliabilitas terhadap variabel Sistem Elektronik dan Prestasi Kerja, dapat dikatakan reliabel karena hasil uji reliabilitas Sistem Elektronik dengan *Cronbach alpha* $0,774 > 0,60$ dan hasil uji reliabilitas Prestasi Kerja dengan *Cronbach alpha* $0,883 > 0,60$.

3. Uji Normalitas

Uji Normalitas data dilakukan agar mengetahui apakah data yang diteliti untuk keseluruhan indikator dan variabel tersebut bersifat normal. Uji normalitas yang dilakukan peneliti dengan cara analisis grafik. Apabila data menyebar disekitar garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Gambar 3.1

Gambar P-P Plot Normalitas



Sumber : *Diolah oleh peneliti 2023*

Berdasarkan gambar diatas *Normal PP Ploot of Regression* terlihat bahwa titik-titik tersebar di sekitar daerah garis diagonal dan mengikuti arah garisnya. Bisa disimpulkan bahwa model regresi dikatakan normal.

3.4 Analisis Data

1. Uji Regresi Linier Sederhana

Pada penelitian ini menggunakan pengujian regresi linier sederhana, dimana variable untuk mencari pengaruh variable bebas adalah : Sistem Elektronik yang dilambangkan dengan X dan variable terikat yaitu : Prestasi Kerja yang dilambangkan dengan Y.

Tabel 3.7

Tabel Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	7.066	9.740		.726	.472
	Sistem Elektronik	1.179	.270	.569	4.374	.000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber : *Diolah oleh peneliti 2023*

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

Y = Prestasi Kerja

a = Konstanta

X = Sistem Elektronik

Koefisien regresi sederhana diartikan sebagai berikut :

- 1) Nilai konstanta persamaan diatas adalah sebesar 7,066 yang dapat diartikan bahwa prestasi kerja pegawai akan bernilai 7,066 satuan jika variabel sistem elektronik tidak ada atau diasumsikan nol.
- 2) Variabel Sistem Elektronik memiliki nilai koefisien regresi yang positif positif yaitu sebesar 1,179. Nilai koefisien positif menunjukkan bahwa sistem elektronik terhadap prestasi kerja memiliki pengaruh positif. Hal ini menggambarkan bahwa jika terjadi kenaikan sistem elektronik satu persen akan menyebabkan kenaikan nilai prestasi kerja pegawai sebesar 1,179 dengan asumsi lain dianggap konstan.

2. Analisis Statistika Deskriptif

Dari hasil pengumpulan data primer mengenai pengaruh Sistem Elektronik terhadap Prestasi Kerja Pegawai di lingkungan Dinas Komunikasi, Informatika dan Statistik Provinsi Gorontalo, maka nilai minimum, maksimum, mean, dan standar deviasi variabel penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 3.8

Tabel Hasil Uji Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Sistem Elektronik	42	32	40	36.10	1.805
Prestasi Kerja	42	44	55	49.62	3.741
Valid N (listwise)	42				

Sumber : *Diolah oleh peneliti 2023*

3.5 Uji Hipotesis

Peneliti menggunakan koefisien sederhana (R), determinasi (R²), dan uji parsial untuk pengujian hipotesis dalam penelitian ini. (uji t).

1. Analisis Koefisien Sederhana (R) dan Determinasi (R²)

Tabel 3.9

Tabel Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.569 ^a	.324	.307	3.115

a. Predictors: (Constant), Sistem Elektronik

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber : *Diolah oleh peneliti 2023*

Berdasarkan tabel diatas Koefisien Determinasi menjelaskan bahwa besarnya pengaruh variabel bebas atau Sistem Elektronik terhadap variabel terikat atau Prestasi Kerja. Nilai

koefisien determinasi *R Square* adalah 0,324. Hal ini memiliki arti bahwa pengaruh Sistem Elektronik terhadap Prestasi Kerja sebesar 32,4% sedangkan 67,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

2. Uji Parsial (Uji t)

Diketahui nilai t tabel pada taraf signifikansi 5% (2-tailed) dengan persamaan yaitu :

$$\begin{aligned} T \text{ tabel} &= n - k - 1 ; \alpha/2 \\ &= 42 - 1 - 1 ; 0,05/2 \\ &= 42 ; 0,025 \\ &= 2,021 \end{aligned}$$

Tabel 3.10
Tabel Pengujian Hipotesis

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.066	9.740		.726	.472
	Sistem Elektronik	1.179	.270	.569	4.374	.000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber : *Diolah oleh peneliti 2023*

Berdasarkan tabel diatas nilai t hitung variabel Sistem Elektronik 4,374 > 2,021 dan Sig. 0,000 < 0,05. Yang berarti Sistem Elektronik berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Dalam kriteria pengujian hipotesis pada penelitian ini adalah jika angka Sig. > alpha 0,05 atau t hitung > t tabel maka Ho ditolak dan Ha diterima hal ini berarti bahwa variabel independent mempunyai pengaruh terhadap variabel dependent.

3.6 Diskusi Temuan Utama Penelitian

Penerapan SIRANSIJA dengan sistem elektronik oleh Pemerintah Provinsi Gorontalo secara efektif dimulai tahun 2016 dimana sebelumnya, baik absensi kedatangan, kepulangan maupun penilaian prestasi kerja melalui DP3 (Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan) serta pemberian reward kepada pegawai masih menggunakan sistem manual. Sistem Pengukuran Prestasi Kerja (SIRANSIJA) adalah sebuah sitem yang dirancang oleh Pemerintah Provinsi Gorontalo dalam Manajemen Kinerja Pegawai Negeri Sipil dengan maksud sebagai pedoman bagi Pemerintah Provinsi Gorontalo untuk melakukan penilaian dan juga pengukuran prestasi kerja bagi Pegawai Negeri Sipil dalam lingkungan Pemerintah Provinsi Gorontalo. Penerapan SIRANSIJA dengan sistem elektronik pada Dinas Kominfotik Provinsi Gorontalo masih memiliki beberapa hambatan, oleh karena itu hal-hal yang bisa dilakukan dalam mengatasi hambatan tersebut yaitu Penggunaan Sistem Elektronik harus dilakukan secara masif dan efektif, dalam rangka meningkatkan keterampilan dan pengetahuan ASN terhadap penerapan atau aplikasinya. Hal ini dilakukan agar tujuan yang ingin dicapai oleh dinas untuk memiliki pegawai yang berprestasi, loyal dan mempunyai kemampuan yang handal dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya dengan baik dapat tercapai. Evaluasi berkala tentang penerapan

sistem elektronik dan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja ASN Dinas terkait agar dilakukan secara rutin terutama terhadap penggunaan/aplikasi dalam rangka mempertahankan kinerja pegawai dan mempunyai kemampuan kerja yang inovatif.

Hasil Penelitian mendapatkan Hipotesis alternatif (H_a) yang ditentukan penulis dalam penelitian ini adalah sistem elektronik berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai. Berdasarkan hasil regresi dapat disimpulkan bahwa variabel Sistem Elektronik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai. Pada hasil penelitian menjelaskan bahwa semakin tinggi penggunaan Sistem Elektronik, maka akan membantu kegiatan dan pekerjaan serta mempengaruhi Prestasi Kerja Pegawai yang ada di Dinas Komunikasi, Informatika dan Statistik Provinsi Gorontalo. Sehingga prestasi kerja pegawai sangat dipengaruhi faktor kecanggihan sistem elektronik. Kecanggihan sistem elektronik akan membantu Dinas terkait untuk menghasilkan informasi yang lebih akurat dan tepat dan juga waktu dalam mengambil keputusan lebih efektif. Penggunaan sistem elektronik mencakup hingga ke tingkat operasional untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai. Sama halnya dengan temuan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Irsal Nurariansyah (2019), Roy Marten Moonti dkk (2018), dan Dosen fakultas Ekonomi Universitas Darma Agung (2019) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara teknologi informasi atau sistem elektronik terhadap kinerja karyawan ataupun pegawai di lingkungan pemerintahan.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang dilakukan oleh peneliti dengan judul “Pengaruh Penerapan Sistem Elektronik Dalam Pengukuran Prestasi Kerja (SIRANSIJA) ASN pada Dinas KOMINFOTIK Provinsi Gorontalo” Bahwa hasil Uji Validasi data menyatakan valid dan layak. Karena $R_{hitung} > R_{tabel}$ dan mempunyai taraf signifikan sebesar 5% (0,05). Sedangkan berdasarkan Uji Reliabilitas hasilnya reliabel karena sistem elektronik dengan Cronbach Alpha $0,774 > 0,60$ dan hasil Uji Reliabilitas prestasi kerja dengan Cronbach Alpha $0,883 > 0,60$.

Dengan demikian hasil Uji Hipotesis di mana angka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,374 > 2,021$) maka terdapat pengaruh yang signifikan antara Sistem Elektronik terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Komunikasi, Informatika dan Statistik. Serta hasil analisis menggambarkan bahwa semakin tinggi penggunaan Sistem Elektronik memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi kerja Pegawai. Hal tersebut mengindikasikan bahwa penerapan Sistem Elektronik dapat dijadikan sebagai tolak ukur dalam pengukuran prestasi kerja pegawai.

Keterbatasan Penelitian: penelitian ini memiliki keterbatasan utama yakni waktu dan biaya penelitian.

Arah Masa Depan Penelitian: Penulis menyadari masih awalnya temuan penelitian ini, oleh karena itu penulis menyarankan agar dapat dilakukan penelitian lanjutan dengan topik yang serupa untuk menemukan hasil yang lebih mendalam.

V. Ucapan Terima Kasih

Ucapan terima kasih terutama ditujukan kepada kedua orang tua, Rektor Institut Pemerintahan Dalam Negeri, segenap dosen pengajar, pelatih dan pengasuh serta seluruh civitas akademika IPDN serta kepada pemerintah Provinsi Gorontalo terkhusus Dinas KOMINFOTIK Provinsi Gorontalo.

VI. DAFTAR PUSTAKA

A. Buku dan Jurnal

Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Darma Agung. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Penguasaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Universitas Darma Agung.*

Irsal Nurariansyah (2019). *Pengaruh Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Kantor Wilayah Badan Pertahanan Nasional Provinsi Sulawesi Selatan.*

Moonti, R. M., Ismail, N., Karepoan, J. K., & Djanggih, H. (2018). *Pelaksanaan Pengukuran Prestasi Kerja Terhadap Aparatur Sipil Negara (ASN) di Dinas Pertanian Provinsi Gorontalo.*

Indrajit, R. (2016). *Konsep dan Strategi Electronic Government.* Andi Publisher.

B. Undang-undang

Peraturan Presiden (PERPRES) Nomor 95 Tahun 2018 tentang Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik.

Undang Undang (UU) Nomor 05 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

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

Peraturan Gubernur (PERGUB) Provinsi Gorontalo Nomor 63 Tahun 2020 tentang Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil.