

EFEKTIVITAS PENERAPAN SISTEM INFORMASI MANAJEMEN KEPEGAWAIAN DI BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN GOWA

Fermi Yunita^{1*}, Burhanuddin², Abdi³

1. Ilmu Administrasi Negara, Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia
2. Ilmu Administrasi Negara, Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia
3. Ilmu Administrasi Negara, Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia

Abstract

The purpose of this study was to find out the achievement of targets, adaptability, job satisfaction and employee responsibilities in the application of personnel management information systems at BKPSDM Gowa Regency. This study used descriptive quantitative with the type quantitative survey. The population used by all employees at BKPSDM Gowa Regency, the research sample amounted to 41 people, sampling using the Saturated Sampling technique. Then the data obtained were analyzed using descriptive statistical analysis techniques. The results showed that the effectiveness of the implementation of the personnel management information system at the BKPSDM in Gowa Regency was included in the very effective category. The first indicator of target achievement scored 87.80% in the very effective category, the second indicator of adaptability scored 85.85% in the very effective category, the third satisfaction indicator scored 90.70% in the very effective category and the fourth indicator of responsibility obtained a score of 87.80% in the very effective category.

Keywords: *effectiveness, personnel management information system*

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pencapaian target, kemampuan adaptasi, kepuasan kerja dan tanggung jawab pegawai dalam penerapan sistem informasi manajemen kepegawaian di BKPSDM Kabupaten Gowa. Metode penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif dan tipe penelitian adalah *Survey* kuantitatif. Populasi yang digunakan seluruh pegawai di BKPSDM Kabupaten Gowa, sampel penelitian berjumlah 41 orang, pengambilan sampel menggunakan teknik *Sampling Jenuh*. Kemudian data yang diperoleh dianalisis menggunakan teknik analisis *Statistik Deskriptif*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa efektivitas penerapan sistem informasi manajemen kepegawaian di BKPSDM Kabupaten Gowa termasuk dalam kategori sangat efektif hal tersebut dapat dilihat dari hasil perolehan setiap indikator penelitian, pertama indikator pencapaian target memperoleh nilai 87,80% masuk kategori sangat efektif, kedua indikator kemampuan adaptasi memperoleh nilai 85,85% masuk kategori sangat efektif, ketiga indikator kepuasan kerja memperoleh nilai sebesar 90,70% masuk kategori sangat efektif dan keempat indikator tanggung jawab memperoleh nilai sebesar 87,80% masuk kategori sangat efektif.

Kata kunci: efektivitas, sistem informasi manajemen kepegawaian

* fermiyunita@gmail.com

PENDAHULUAN

Sistem informasi manajemen kepegawaian memiliki peran penting dalam mewujudkan efektivitas, kualitas pada suatu instansi. Penerapan sistem informasi manajemen kepegawaian akan memberikan manfaat dan peningkatan sumber daya manusia dalam manajemen kepegawaian. Sistem informasi manajemen kepegawaian dalam organisasi secara nyata dapat menjadi salah satu strategi terpenting agar organisasi memiliki informasi yang bermanfaat dalam menetapkan keputusan manajemen. Berdasarkan penyelenggaraan sistem informasi manajemen kepegawaian yang diatur Oleh Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 125 Tahun 2017 Tentang Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian Dalam Negeri.

Menurut Kumorotomo dan Margono (2004:1) mengemukakan bahwa menghadapi pertumbuhan dan pembangunan suatu organisasi yang sudah kompleks dibutuhkan tersedianya SIMPEG yang mampu membantu penyediaan data dan informasi sebagai bahan dalam strategi pembangunan maupun tersedianya data dan informasi yang bersifat operasional. Penerapan sistem informasi manajemen

kepegawaian yang diterapkan di BKPSDM Kabupaten Gowa diharapkan agar dapat mengelola dan mengatur informasi Pegawai Negeri Sipil (PNS), yakni mengatur data pegawai, mengatur sistem pengumpulan, pengolahan serta informasi pegawai lainnya dengan baik sehingga mendapatkan hasil yang akurat. Namun, dalam penerapannya masih belum bisa berjalan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan dikarenakan dibutuhkan adaptasi dan waktu yang tidak singkat.

Menurut Danaya (2018) dalam penelitiannya Pelaksanaan SIMPEG di Provinsi Jawa Tengah belum dapat dikatakan efektif karena salah satu permasalahan kurangnya SDM serta proses input belum dapat mengelola SIMPEG dengan baik karena kurang lengkapnya data yang akan diolah sehingga proses output terjadi ketidaksesuaian data pegawai dengan fakta. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti bahwa penerapan SIMPEG di BKPSDM Kabupaten Gowa masih terdapat permasalahan terkait SIMPEG diantaranya; Berdasarkan masalah terkait pencapaian target di BKPSDM Kabupaten Gowa ialah data kepegawaian yang cenderung lambat diperbaharui oleh operator SIMPEG, seperti adanya data naik pangkat yang lambat diperbaharui

sehingga hal tersebut memengaruhi tidak akuratnya data kepegawaian dan tidak terealisasi dengan baik. Kedua, pada aspek kemampuan adaptasi, pengguna SIMPEG belum mampu menyesuaikan diri terhadap perubahan yang ada, hal tersebut dikarenakan kurangnya sosialisasi bagi para pengguna yang telah memiliki *id* dan *user* di BKPSDM Kabupaten Gowa. Ketiga, masalah berikutnya terkait dengan Kepuasan Kerja yakni kurangnya tenaga operator yang diperlukan dalam mengelola SIMPEG hal tersebut dapat memengaruhi kepuasan pengguna layanan SIMPEG maupun operator sebagai pemberi layanan SIMPEG. Keempat masalah terkait tanggung jawab pegawai yang diembannya dimana dalam proses penginputan data hanya dipegang atau dipertanggung jawabkan oleh satu orang pegawai hal itu dapat menimbulkan adanya kasus salah penginputan data sehingga data yang telah diinput perlu pengecekan kembali.

Efektivitas adalah kemampuan untuk memilih tujuan yang tepat atau peralatan yang tepat untuk pencapaian tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Handoko (Putra, 2016:9) Menurut Wibowo (2019:71) mengemukakan bahwa efektivitas adalah melakukan sesuatu dengan benar

dalam artian interaksi antara organisasi dan lingkungannya dengan seberapa baik organisasi memahami, bereaksi, dan mempengaruhi lingkungannya, efektivitas organisasi memfokuskan pada tingkatan dimana organisasi dapat mengusahakan sumber daya manusia yang diperlukan. Menurut Siagian (Aswar, 2017:74) efektivitas ialah pemanfaatan sumber daya, sarana dan prasarana dalam jumlah tertentu yang secara sadar ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan barang atas jasa kegiatan yang dijalankannya, efektivitas menunjukkan keberhasilan baik tercapai tidaknya sasaran yang telah ditetapkan.

Indikator untuk mengukur efektivitas suatu organisasi ada tiga pendekatan menurut Huseini dan Lubis (Arindya, 2019:67) antara lain: a) Pendekatan sumber (*Resource Approach*) yaitu mengukur efektivitas dari input. Pendekatan mengutamakan adanya keberhasilan organisasi untuk memperoleh sumber daya, baik fisik maupun nonfisik yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. b) Pendekatan proses (*Process Approach*) adalah untuk melihat sejauh mana efektivitas pelaksanaan program dari semua kegiatan proses internal atau mekanisme organisasi. c) Pendekatan sasaran (*Goal Approach*) dimana pusat perhatian pada output, mengukur keberhasilan

organisasi untuk mencapai hasil (*Output*) yang sesuai dengan rencana. Menurut Sharma (Tangkilisan, 2005:140) memberikan kriteria atau ukuran efektivitas organisasi yang menyangkut faktor internal dan eksternal organisasi antara lain: a) Produktivitas organisasi atau *output*. b) Efektivitas organisasi dalam bentuk keberhasilannya menyesuaikan diri dengan perubahan-perubahan didalam maupun diluar organisasi. c) Tidak adanya ketegangan didalam organisasi atau hambatan-hambatan konflik diantara bagian-bagian organisasi.

Menurut Steers (Arindya, 2019:67) mengemukakan pengukuran efektivitas sebagai berikut: a) Pencapaian tujuan adalah keseluruhan upaya pencapaian tujuan harus dipandang sebagai suatu proses. Oleh karena itu, agar pencapaian tujuan akhir semakin terjamin, diperlukan pentahapan dalam arti periodisasinya. Pencapaian tujuan terdiri dari beberapa faktor yaitu kurun dan sasaran yang merupakan target konkret. b) Integrasi yaitu pengukuran terhadap tingkat kemampuan suatu organisasi untuk mengadakan sosialisasi, pengembangan konsensus dan komunikasi dengan berbagai macam organisasi lainnya. c) Adaptasi yakni kemampuan organisasi untuk menyesuaikan diri dengan

lingkungannya. Untuk itu digunakan tolak ukur proses pengadaan dan pengisian tenaga kerja.

Menurut Tangkilisan (2005:141) mengemukakan indikator dalam mengukur efektivitas antara lain: a) Pencapaian target yakni sejauh mana target yang ditetapkan organisasi dapat terealisasi dengan baik. Hal ini dapat dilihat dari sejauh mana pelaksanaan tujuan organisasi dalam mencapai target sesuai dengan yang ditetapkan sebelumnya. b) Kemampuan adaptasi merupakan keberhasilan suatu organisasi dilihat dari sejauh mana organisasi dapat menyesuaikan diri dengan perubahan-perubahan yang terjadi baik internal maupun eksternal organisasi. c) Kepuasan kerja yakni suatu kondisi yang dirasakan oleh seluruh anggota organisasi yang mampu memberikan kenyamanan dan motivasi bagi peningkatan kinerja organisasi. Yang menjadi fokus adalah bagian antara pekerjaan dan kesesuaian insentif yang diberlakukan bagi anggota organisasi yang berprestasi dan telah melakukan pekerjaan melebihi beban kerja yang ada. d) Tanggung jawab yakni organisasi dapat melaksanakan perintah sesuai dengan ketentuan yang telah dibuat sebelumnya, bisa menghadapi dan menyelesaikan

masalah yang terjadi dengan pekerjaannya.

Sistem Informasi Manajemen Menurut McLeod dan Schell (Mulyani, 2016:17) bahwa informasi yang dihasilkan oleh sistem informasi manajemen merupakan informasi untuk menggambarkan hal-hal atau informasi dimasa lalu, sekarang dan apa yang akan terjadi dimasa yang akan datang. Menurut Patma (2018:2) SIM adalah suatu alat (berupa sistem informasi) untuk menghasilkan informasi (yang berkualitas) guna mendukung manajemen dalam proses pengambilan keputusan. Adapun sistem informasi manajemen adalah suatu proses informasi yang diinput serta disimpan lalu diproses untuk menghasilkan suatu keputusan atau hasil. Menurut Suwatno (2020:330).

Tahap-tahap pengolahan data menjadi informasi menurut Susanto (Suwatno, 2020:331) antara lain: a) Pengumpulan data, yakni data yang telah dikumpulkan lalu dicatat dalam suatu file. b) Masukan, yakni tahap awal pengolahan data kedalam komputer untuk diinput. c) Pengolahan data, yakni tahap ini digunakan untuk mengolah data, yang sebelumnya sesuai dengan metode yang telah ditentukan. d) Hasil, yakni pengolahan data yang dilakukan sebelumnya akan memunculkan hasil

(*Output*). e) Penyimpanan data, yakni ini merupakan tahap untuk menyimpan data agar tidak kehilangan jika diperlukan. f) Distribusi, merupakan proses yang harus dilakukan secepatnya agar tidak keterlambatan dan segera diberikan kepada pihak yang berkepentingan.

Menurut Suwatno (2020:332) *Human Resources Information System (HRIS)* disebut dengan SIMPEG yakni berkaitan dengan format data kepegawaian dan mengatur sistem pengumpulan, pengolahan, penyimpanan dan pelaporan informasi kepegawaian yang terdiri dari data pegawai, data jabatan, data keluarga, data kehadiran dan lain-lain, sehingga dapat dikelola informasi tentang perencanaan kebutuhan pegawai, penilaian kinerja, pembinaan, dan pengembangan karirnya, kesejahteraan serta pemberhentian dan pensiunannya. Sistem informasi sumber daya manusia merupakan metode dalam memvalidasi data yang diperlukan dalam meningkatkan keputusan SDM. Bahwa sistem informasi SDM memiliki kemampuan untuk mendapatkan informasi yang diperlukan. Menurut Rivai (Suwatno, 2020:332).

Menurut Samsudin (Suwatno, 2020:333) dalam sistem kepegawaian terdapat model data antara lain: a) Perencanaan SDM, suatu proses akan kebutuhan organisasi dengan merencanakan pengembangan SDM. b) Administrasi personalia, suatu proses paling mendasar dalam pengumpulan informasi yang berhubungan dengan soal urusan-urusan kepegawaian. proses ini berhubungan akan kelengkapan data dalam proses administrasi. c) Kompensasi dan benefit yaitu proses pemberian fasilitas yang berhubungan dengan kebutuhan, serta pemberian gaji yang berhubungan dengan penghasilan tambahan seperti lembur, uang makan dan lainnya. d) Evaluasi kerja personel yakni dalam hal ini mengetahui lebih lanjut menginformasikan kepada pegawai mengenai dalam hal melaksanakan pekerjaan, sehingga dengan adanya sistem kepegawaian dapat berpacu pada fakta-fakta sebelumnya yang telah ditentukan dan dapat diperoleh sistem evaluasi yang lebih objektif. e) Pendidikan dan pelatihan yakni salah satu cara untuk mencapai keberhasilan pegawai dalam suatu organisasi. f) Pemutusan hibingan kerja atau pensiun yakni sebuah proses yang berhubungan dengan menangani selesainya masa kerja pegawai.

Komponen sistem informasi manajemen sumber daya manusia meliputi: perangkat keras komputer, perangkat lunak antara lain: sistem dan terapan umum serta program aplikasi, data base (data yang tersimpan dalam media penyimpanan), prosedur dan petugas pengoperasian. Menurut Davis (Suwatno, 2020:339).

Sistem informasi sumber daya manusia ada tiga bagian antara lain: a) Fungsi masukan (*input*), yakni menginput data pegawai kedalam sistem informasi SDM. b) Fungsi pengolahan atau proses, yakni memperbaharui data kedalam data yang telah diinput sebelumnya. c) Fungsi keluaran (*output*), yakni sebagai hasil dari data yang telah diinput.

Sistem informasi sumber daya manusia pada umumnya dapat memudahkan aktivitas pegawai dalam organisasi termasuk dalam penilaian kinerja. Menurut Susanto (Suwatno, 2020:344) mengemukakan bahwa sistem informasi sumber daya manusia memiliki hubungan dalam kegiatan kepegawaian anantara lain dapat digunakan sebagai informasi untuk perencanaan pegawai, pengembangan pegawai, pemberian kompensasi,

penilaian kinerja, pembinaan berupa pendidikan dan pelatihan pegawai dan sebagainya. Tujuan sistem informasi sumber daya manusia untuk meningkatkan efisiensi baik data karyawan dan aktivitas digabung menjadi satu. Menurut Sedarmayanti (2019:75).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan selama dua bulan setelah seminar proposal. Penelitian dilaksanakan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa. Metode penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif, sedangkan Tipe penelitian ini adalah *Survey*. *Survey* kuantitatif digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di BKPSDM Kabupaten Gowa yang berjumlah 41 orang pegawai. Sampel dalam penelitian ini yakni menggunakan teknik *Sampling Jenuh* yakni teknik pengambilan sampel apabila semua anggota populasi di gunakan sebagai sampel. Hal tersebut di lakukan jika jumlah populasi relatif kecil sehingga membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil.

Teknik pengumpulan data penelitian ini antara lain: 1) Observasi merupakan tahap awal yang dilakukan peneliti untuk memperoleh data yang lebih akurat terkait penerapan sistem informasi manajemen kepegawaian di BKPSDM Kabupaten Gowa. 2) Kuesioner (Angket) mengumpulkan data melalui kuesioner yang dibagikan dalam bentuk angket berupa pertanyaan tertulis kepada responden. 3) Dokumentasi melalui dokumentasi peneliti akan mengumpulkan data berupa foto dan informasi data-data yang berkaitan dengan SIMPEG yang diperkuat dengan kuesioner yang telah dibagikan kepada responden. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah menggunakan *Statistik deskriptif*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa terletak di Jalan Masjid Raya Nomor 30 Sungguminasa, tepatnya di belakang kantor Bupati Kabupaten Gowa Sulawesi Selatan.

Penelitian ini yang menjadi sampel ialah pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa yang berjumlah 41 orang. Adapun karakteristik identitas responden untuk menggambarkan informasi yang berhubungan dengan

responden dari seluruh populasi yang di ambil jadi sampel penelitian terkait dengan efektivitas SIMPEG di BKPSDM Kabupaten Gowa. Adapun karakteristik identitas responden antara

lain: 1) identitas responden berdasarkan jenis kelamin, 2) identitas responden berdasarkan usia, 3) identitas responden berdasarkan jabatan responden. dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 1.
Statistik Deskriptif Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Laki-Laki	20	48,8
2.	Perempuan	21	51,2
Jumlah		41	100

Sumber: *Data Primer diolah tahun 2021*

Berdasarkan tabel 1 di atas, data di atas menunjukkan bahwa responden di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa yang berjenis kelamin perempuan lebih dominan yakni

sebanyak 21 responden atau 51,2% sedangkan yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 20 responden atau 48,8% dari total keseluruhan responden penelitian.

Tabel 2.
Statistik Deskriptif Berdasarkan Usia

No.	Rentang Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1.	20-29	8	19,5
2.	30-39	13	31,7
3.	40-49	16	39,0
4.	>50	4	9,8
Jumlah		41	100

Sumber: *Data Primer diolah tahun 2021*

Berdasarkan usia responden pada tabel 2 di atas, menunjukkan bahwa usia responden pada penelitian ini lebih dominan atau mayoritas berusia 40-49 tahun sebanyak 16 responden atau 39,0%, kategori usia 20-29 tahun sebanyak 8 responden atau 19,5%,

kategori usia 30-39 tahun sebanyak 13 responden atau 31,7%, sedangkan yang berusia 50 tahun keatas sebanyak 4 responden atau 9,8% di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa.

Tabel 3.
Statistik Deskriptif Berdasarkan Jabatan

No.	Jabatan	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Kepala Badan	1	2,4
2.	Sekretaris	1	2,4
3.	Bendahara	1	2,4
4.	Kepala bidang	4	9,8
5.	Kepala Subbagian	3	7,3
6.	Kepala Subbidang	7	17,1
7.	Analisis	18	43,9
8.	Perancang Sistem	2	4,9
9.	Penyusun Pengembangan	1	2,4
10.	Penyusun Rencana	1	2,4
11.	Arsiparis	1	2,4
12.	Pranata Komputer	1	2,4
Jumlah		41	100

Sumber: *Data Primer diolah tahun 2021*

Berdasarkan jabatan responden pada tabel 3 di atas, menunjukkan bahwa hasil kuesioner penelitian di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa, dengan jabatan kepala badan 1 orang responden atau 2,4%, jabatan sekretaris sebanyak 1 responden atau 2,4%, jabatan bendahara sebanyak 1 responden atau 2,4%, jabatan kepala bidang sebanyak 4 responden atau 9,8%, jabatan kepala subbagian sebanyak 3 responden atau 7,3%, jabatan subbidang sebanyak 7 responden atau sama dengan 17,1%, jabatan analisis yakni sebanyak 18 responden atau 43,9%, jabatan perancang sistem sebanyak 2 responden atau 4,9%, jabatan penyusun

pengembangan sebanyak 1 responden atau 2,4%, jabatan penyusun rencana sebanyak 1 responden atau sama dengan 2,4%, jabatan arsiparis sebanyak 1 responden atau 2,4% dan jabatan pranata komputer sebanyak 1 responden atau sama dengan 2,4%. Dapat disimpulkan bahwa berdasarkan karakteristik responden, jabatan analisis lebih dominan 43,9%.

Adapun hasil rekapitulasi indikator pencapaian target dari empat item pertanyaan dalam dua sub indikator yakni kemudahan pegawai naik pangkat dan kemudahan pegawai memperoleh kenaikan gaji berkala dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.
Rekapitulasi Indikator Pencapaian Target

No.	Sub Indikator	n	N	Jumlah	Persentase (%)
1.	Kemudahan pegawai naik pangkat	426	492	918	86,58
2.	Kemudahan pegawai memperoleh kenaikan gaji berkala	150	164	314	91,46
Total		576	656	1.232	87,80

Sumber: *Data Primer diolah tahun 2021*

Berdasarkan rekapitulasi pada tabel 4 di atas, dalam indikator pencapaian target dari empat item pertanyaan dalam dua sub indikator, Menunjukkan bahwa sub indikator kemudahan pegawai naik pangkat memperoleh 86,58% yakni masuk dalam kategori sangat efektif, sub indikator kemudahan pegawai memperoleh kenaikan gaji berkala memperoleh 91,46% yakni masuk dalam kategori sangat efektif.

Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan, bahwa indikator pencapaian target di Badan

Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa memperoleh total penilaian 87,80% sehingga masuk dalam kategori sangat efektif.

Adapun hasil rekapitulasi dari indikator kemampuan adaptasi berdasarkan analisis kelima pertanyaan kuesioner, pada penelitian ini dari kedua sub indikator kemampuan adaptasi yakni: 1) penyesuaian diri dalam organisasi, 2) penyesuaian diri di luar organisasi dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 5.
Rekapitulasi Indikator Kemampuan Adaptasi

No.	Sub Indikator	n	N	Jumlah	Persentase (%)
1.	Penyesuaian diri dalam organisasi	408	492	900	82,92
2.	Penyesuaian diri diluar organisasi	296	328	624	90,24
Total		704	820	1.524	85,85

Sumber: *Data Primer diolah tahun 2021*

Berdasarkan rekapitulasi pada tabel 5 di atas, dalam indikator kemampuan adaptasi dari lima item pertanyaan dalam dua sub indikator, menunjukkan bahwa sub indikator

penyesuaian diri dalam organisasi memperoleh 82,92% yakni masuk dalam kategori sangat efektif dan sub indikator penyesuaian diri diluar organisasi memperoleh 90,24% yakni

masuk dalam kategori sangat efektif.

Berdasarkan hasil analisis tersebut dapat disimpulkan, bahwa indikator kemampuan adaptasi di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa memperoleh total penilaian 85,85% sehingga masuk dalam kategori

sangat efektif.

Adapun hasil rekapitulasi dari indikator kepuasan kerja berdasarkan analisis keempat pertanyaan kuesioner, pada penelitian dari ketiga sub indikator kepuasan kerja yakni: 1) Motivasi, 2) Kenyamanan, 3) Insentif dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 6.
Rekapitulasi Indikator Kepuasan Kerja

No.	Sub Indikator	n	N	Jumlah	Persentase (%)
1.	Motivasi	298	328	626	90,85
2.	Kenyamanan	147	164	311	89,63
3.	Insentif	150	164	314	91,46
Total		595	656	1.251	90,70

Sumber: *Data Primer diolah tahun 2021*

Berdasarkan hasil rekapitulasi data pada tabel 6 di atas, dalam indikator kepuasan kerja dari empat item pertanyaan dalam tiga sub indikator, menunjukkan bahwa sub indikator motivasi memperoleh 90,85% masuk dalam kategori sangat efektif, sub indikator kenyamanan memperoleh 89,63% sedangkan sub indikator insentif memperoleh 91,46%.

Berdasarkan hasil analisis tersebut dapat disimpulkan, bahwa indikator kepuasan kerja di Badan Kepegawaian

dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa memperoleh total penilaian 90,70% sehingga masuk dalam kategori sangat efektif.

Adapun hasil rekapitulasi dari indikator tanggung jawab berdasarkan analisis ketiga pertanyaan kuesioner, pada penelitian dari kedua sub indikator tanggung jawab yakni: 1) Kemampuan menyelesaikan pekerjaan, 2) Kemampuan menyelesaikan masalah dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 7.
Rekapitulasi Indikator Tanggung Jawab

No.	Sub Indikator	n	N	Jumlah	Persentase (%)
1.	Kemampuan menyelesaikan pekerjaan	298	328	626	90,85
2.	Kemampuan menyelesaikan masalah	134	164	298	81,70
Total		432	492	924	87,80

Sumber: *Data Primer diolah tahun 2021*

Berdasarkan hasil rekapitulasi data pada tabel 7 di atas, dalam indikator tanggung jawab dari tiga item pertanyaan dalam dua sub indikator, menunjukkan bahwa sub indikator kemampuan menyelesaikan pekerjaan memperoleh 90,85% masuk dalam kategori sangat efektif dan sub indikator kemampuan menyelesaikan masalah memperoleh 81,70% masuk kategori sangat efektif.

Berdasarkan hasil analisis tersebut dapat disimpulkan, bahwa indikator tanggung jawab di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa memperoleh total penilaian 87,80% sehingga masuk dalam kategori sangat efektif.

Pembahasan penelitian mengenai hasil yang diperoleh oleh peneliti terhadap rumusan masalah yang ada tentang indikator efektivitas yang digunakan yakni: 1) Tingkat pencapaian target di BKPSDM Kabupaten Gowa dapat dilihat dari tanggapan 41 responden dalam sub indikator yakni kemudahan pegawai naik pangkat dan kemudahan pegawai memperoleh kenaikan gaji berkala dengan hasil rekapitulasi nilai yang didapat menunjukkan indikator pencapaian target berada pada kategori sangat efektif, hal ini dikarenakan pegawai dapat mencapai target yang telah

direncanakan sebelumnya dalam penerapan SIMPEG. Sehingga, Jika dilihat dari teori yang digunakan peneliti, sudah dapat dikatakan relevan dengan penelitian terdahulu. 2) Tingkat kemampuan adaptasi di BKPSDM Kabupaten Gowa dapat dilihat dari tanggapan 41 responden dalam sub indikator yakni penyesuaian diri dalam organisasi dan penyesuaian diri di luar organisasi dengan hasil rekapitulasi bahwa indikator kemampuan adaptasi berada pada kategori sangat efektif, hal ini menunjukkan pegawai mudah beradaptasi terhadap penerapan SIMPEG dimana pegawai dapat memanfaatkan sistem informasi manajemen kepegawaian dengan baik. Jika dilihat dari teori yang digunakan peneliti, belum dapat dikatakan relevan dengan penelitian terdahulu. 3) Tingkat kepuasan kerja di BKPSDM Kabupaten Gowa dapat dilihat dari tanggapan 41 responden dalam sub indikator yakni motivasi, kenyamanan dan insentif dengan hasil rekapitulasi menunjukkan bahwa indikator kepuasan kerja berada pada kategori sangat efektif. Dengan demikian kepuasan kerja yang dirasakan pegawai dinilai sudah baik hal itu dapat dilihat dari kesesuaian imbalan yang didapat dalam bekerja. Adapun jika dilihat dari teori yang digunakan peneliti, sudah dapat dikatakan relevan

dengan penelitian terdahulu. 4) Tingkat tanggung jawab di BKPSDM Kabupaten Gowa dapat dilihat dari tanggapan 41 responden dalam sub indikator yakni kemampuan menyelesaikan pekerjaan dan kemampuan menyelesaikan masalah dengan hasil rekapitulasi menunjukkan bahwa indikator tanggung jawab berada pada kategori sangat efektif. Dengan demikian tanggung jawab pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang diemban pegawai tersebut berkaitan dengan SIMPEG dapat dikatakan sudah maksimal. Jika dilihat dari teori yang digunakan peneliti, sudah dapat dikatakan relevan dengan penelitian terdahulu.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan mengenai efektivitas penerapan SIMPEG di BKPSDM Kabupaten Gowa diketahui hasil sebagai berikut: 1) Berdasarkan penelitian yang dilakukan dapat diketahui dari hasil analisis perhitungan bahwa indikator pencapaian target di badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia kabupaten gowa jawaban responden berada pada kategori sangat efektif 75-100% yakni 87,80%. 2) Berdasarkan penelitian yang dilakukan dapat diketahui dari hasil

analisis perhitungan bahwa indikator kemampuan adaptasi di badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia kabupaten gowa jawaban responden berada pada kategori sangat efektif 75-100% yakni 85,85%. 3) Berdasarkan penelitian yang dilakukan dapat diketahui dari hasil perhitungan bahwa indikator kepuasan kerja di badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia kabupaten gowa jawaban responden berada pada kategori sangat efektif 75-100% yakni 90,70%. 4) Berdasarkan penelitian yang dilakukan dapat diketahui dari hasil analisis perhitungan bahwa indikator tanggung jawab di badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia kabupaten gowa jawaban responden berada pada kategori sangat efektif 75-100% yakni 87,80%.

DAFTAR PUSTAKA

- Arindya, R. (2019). *Efektivitas Organisasi Tata Kelola Minyak dan Gas Bumi*. Surabaya: Media Sahabat Cendekia.
- Aswar, A. (2017). *Interaksi Pengambilan Keputusan dan Evaluasi Kebijakan* Jakarta: Celebes Media Perkasa.
- Diani, N. R. (2017). *Efektivitas Penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (Simpeg) Pada Badan Kepegawaian Dan Diklat Daerah (BKDD) Kabupaten Enrekang*

- (Skripsi, Universitas Hasanuddin).
- Patma, M. (2018). *Sistem Informasi Manajemen Guna Mendukung Keputusan*. Malang: Polinema Press.
- Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 125 Tahun 2017 Tentang *Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian Kementerian Dalam Negeri*.
- Putra, D. P. (2016). Efektivitas Sistem Administrasi Melalui Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (Simpeg): Studi di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Kapuas. *JISPAR: Jurnal Ilmu Sosial, Politik, dan Pemerintahan*, 5(2), 8–14.
- Kumorotomo. (2004). *Sistem Informasi Manajemen dalam Organisasi-Organisasi Publik*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Muliyani, S. (2016). *Metode Analisis dan Perancangan Sistem*. Bandung: Abdi Sistematika.
- Sedarmayanti. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Swatno, Donni juni priansa. (2018). *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Tangkilisan, H. N. S. (2005). *Manajemen Publik*. Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia.