

TESIS

**PENGARUH SISTEM INFORMASI SUMBER DAYA MANUSIA DAN
PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI
EVALUASI KERJA PEGAWAI PADA LINGKUP SATUAN KERJA
PERANGKAT DAERAH KABUPATEN
TOJO UNA – UNA**

***THE INFLUENCE OF HUMAN RESOURCES INFORMATION SYSTEMS
AND JOB PLACEMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN THE SCOPE
OF REGIONAL WORK UNITS OF
TOJO UNA - UNA***



Oleh

ZULKIFLI TANGAHU
NIM. ES22201005

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
2024**

ABSTRAK

Zulkifli Tangahu.ES22201005. Pengaruh Sistem Informasi Sumber Daya Manusia Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Evaluasi Kerja Pegawai Pada Lingkup Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Tojo Una – Una di Bimbing Oleh Arifin dan Rahmisyari.

Penelitian/kajian/studi ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Sistem Informasi Sumber Daya Manusia Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Evaluasi Kerja Pegawai Pada Lingkup Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Tojo Una – Una secara simultan maupun parsial. Mendeskripsikan /mengetahui/menganalisis fenomena melalui Pengumpulan data pokok yaitu melalui daftar pernyataan/pertanyaan yang diuji melalui hasil evaluasi outer model (*measurement model*) dan model struktural (*inner model*), setiap item pernyataan/pertanyaan yang terdapat pada daftar pernyataan/pertanyaan. Metode analisis yang digunakan adalah *Structural Equatio Modelling* dengan software *Partial Least Squar* (SEM-PLS). Objek dalam penelitian ini Sistem Informasi SDM, Penempatan kerja, Evaluasi Kerja, Kinerja Pegawai.

Hasil hipotesis pertama menunjukkan bahwa Sistem Informasi SDM (X1) dengan Penempatan Kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan Signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Lingkup Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Tojo Una - Una sebesar 71,5%. Sedangkan 28,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam model penelitian. Dan Sistem Informasi SDM (X1) dengan Penempatan Kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan Signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui evaluasi kerja Pada Lingkup Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Tojo Una - Una sebesar 75,5%. Sedangkan 24,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam model penelitian. Hubungan Evaluasi Kerja dan kinerja pegawai pada Lingkup Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Tojo Una - Una sebesar 35,2%

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa Sistem Informasi SDM (X1) dengan Penempatan Kerja (X2), secara simultan berpengaruh positif dan Signifikan terhadap Terhadap Kinerja pegawai melalui Evaluasi Kerja Pada Lingkup Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Tojo Una - Una variabel Sistem Informasi SDM (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Evaluasi Kerja (Y1) sebesar 67,9%. Penempatan Kerja (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Evaluasi Kerja (Y1) sebesar 25,7%. Dan variabel Sistem Informasi SDM (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y2) sebesar 42,8%. Penempatan Kerja (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y2) sebesar 18,6%

Kata Kunci: Sistem Informasi SDM, Penempatan Kerja, Evaluasi Kerja, Kinerja Pegawai.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dunia saat ini sedang mengalami perkembangan yang sangat cepat, yang dapat diamati di berbagai bidang seperti teknologi, ekonomi, dan sebagainya. Perkembangan ini menghadirkan tantangan dan peluang bagi setiap organisasi untuk terus meningkatkan kinerja karyawan agar kita dapat mengukur pencapaian strategi organisasi. Kinerja perusahaan ditunjukkan oleh Bastian (Jonggrang, 2012:4) yang analogikan sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan tugas dalam organisasi. Dalam upaya mewujudkan sasaran, tujuan, visi, misi organisasi tersebut. Apabila setiap pegawai dalam suatu instansi bekerja dengan baik, bersemangat, dan memberikan kontribusi terbaik mereka, kinerja mereka sendiri dan organisasi secara keseluruhan akan baik. Akibatnya, kinerja organisasi sebanding dengan kinerja individu dari para pegawai. Menurut Sedarmayanti (2017:50) *Perfomance* diterjemahkan menjadi kinerja juga berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, atau hasil kerja untuk kerja penampilan kerja dalam organisasi itu sendiri. Peranan sumber daya manusia itu sangat penting.

Kinerja pegawai dituntut untuk berada pada tingkat setinggi mungkin agar organisasi dapat memenuhi tujuan mereka (Fazira & Mirani, 2019). Kinerja dinilai tidak hanya dari hasil atau prestasi yang dicapai, tetapi juga dari metode yang digunakan untuk melakukan pekerjaan tersebut (Ainanur & Tirtayasa, 2018). Setiap perusahaan atau organisasi berharap memiliki kualitas kinerja pegawai baik dan mumpuni sehingga mampu mendorong suksesnya sebuah perusahaan atau organisasi (Lutfiyah, 2020).

Kinerja bukan konsekuensi atau hasil tindakan tetapi tindakan itu sendiri. Sebagai kunci penyelenggaraan tata kelola pemerintahan yang akuntabel, pengelolaan sumber daya manusia menjadi prioritas pemerintah. UU No. 5/2014 tentang aparatur sipil negara atau ASN dijalankan berdasarkan asas Profesionalisme, Proporsional, Akuntabel, serta Efektif dan Efisien agar peningkatan kinerja birokrasi dapat tercapai serta memiliki fungsi sebagai berikut: 1) Memperjelas tentang apa, berapa dan kapan kegiatan dilaksanakan. 2) Menciptakan konsensus yang dibangun oleh berbagai pihak terkait untuk menghindari kesalahan interpretasi selama pelaksanaan kebijakan / program / kegiatan dan dalam menilai kinerjanya. 3). Membangun dasar bagi pengukuran, analisis, dan evaluasi kinerja organisasi/unit kerja.

Organisasi harus mampu memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, hal ini dimaksudkan agar mereka dapat memanfaatkan sumber daya yang dimiliki oleh organisasi atau lembaga karena mereka adalah pelaku di semua tingkatan, mulai dari perencanaan hingga evaluasi. Menurut Kuruppu et al. (2021), keberhasilan sebuah lembaga atau organisasi sangat bergantung pada kinerja sumber daya manusianya

Salah satu upaya yang dapat digunakan organisasi agar dapat mempengaruhi kinerja dari pegawai yaitu dengan diadakannya evaluasi kerja pegawai dimana merupakan suatu kegiatan yang dilakukan manajemen untuk menilai kinerja pegawai dalam suatu organisasi atau perusahaan dengan membandingkan uraian pekerjaan yang telah ditetapkan sebelumnya. Evaluasi kinerja biasanya dilakukan dalam suatu periode tertentu yaitu satu tahun sekali. Setiap orang pada umumnya ingin berprestasi dan mengharapkan prestasinya diketahui dan dihargai orang lain. Leon C. Mengginson (2014:77) mengemukakan evaluasi kinerja atau penilaian prestasi adalah

“penilaian prestasi kerja (Performance appraisal), suatu proses yang digunakan pimpinan untuk menentukan apakah seseorang pegawai melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya.” Menurut Mangkunegara (2015:10). Mereka yang memiliki evaluasi diri yang tinggi lebih cenderung mengejar peran kinerja yang lebih tinggi (Judge, Ilies, dan Zhang, 2012). Mereka juga menunjukkan keterlibatan yang lebih besar dalam sistem informasi SDM di tempat kerja mereka. Mereka mungkin lebih optimistis tentang diri mereka sendiri dan lebih bersemangat untuk maju dalam karir mereka.

Dengan meminta umpan balik, seseorang dapat mengetahui kekuatan dan kelemahan kinerjanya serta area yang perlu diperbaiki. Ini memungkinkan orang untuk menemukan masalah dan menyelesaikannya. Namun, penelitian menunjukkan bahwa umpan balik umumnya menghasilkan hasil yang baik. Kim et al. (2009), Stobbelier (2011), dan Whittaker (2012). Umpan balik, juga dikenal sebagai feedback, adalah proses komunikasi dua arah antara atasan dan karyawan, atau antara rekan kerja, dengan tujuan membantu karyawan bekerja dengan lebih baik dan meningkatkan kinerja mereka. Tujuan utama dari umpan balik adalah memberikan informasi yang objektif dan konstruktif tentang kinerja karyawan, perilaku yang dianggap sesuai, dan bagaimana meningkatkan kualitas pekerjaan mereka (Witthaker et al., 2012).

Dengan evaluasi kinerja, Untuk mencapai kinerja yang optimal, diperlukan evaluasi kinerja. Evaluasi dilakukan guna mengetahui seberapa jauh kinerja pegawai tersebut sudah dilaksanakan. Menurut Hamali (2016:110) evaluasi kinerja terdapat delapan evaluasi kinerja yaitu : 1). Penilai. 2). Mengumpulkan informasi. 3). Kinerja. 4). Ternilai. 5). Dokumentasi. 6). Membandingkan kinerja ternilai dengan standar

atasannya . 7). Dilakukan secara periodic. 8). Pengambilan keputusan manajemen SDM

Sisitem informasi adalah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang; kualitas informasi sangat penting bagi personalia untuk digunakan dalam menyusun kegiatan yang akan dilakukan organisasi. Kemampuan organisasi untuk memperoleh, menyimpan, memelihara, dan menggunakan informasi personalia adalah komponen penting dari manajemen sumber daya manusia. Manajer sumber daya manusia dan manajer lini dapat mendapatkan informasi tentang perekrutan, promosi, penggajian, dan pengembangan dengan menggunakan gagasan sistem informasi SDM. Semua kantor dan organisasi memiliki sistem untuk mengumpulkan dan memelihara data yang menjelaskan sumber daya manusia, mengubah data menjadi informasi, dan melaporkan kepada pengguna. Sistem Informasi Sumber Daya Manusia, atau HRIS, adalah nama sistem ini.

Menurut Rivai (2014:1015) mengemukakan bahwa “sistem informasi SDM (human resouces information system) adalah prosedur sistematis untuk pengumpulan, menyimpan, mempertahankan, menarik dan memvalidasi data yang dibutuhkan oleh sebuah instansi/organisasi untuk meningkatkan keputusan SDM”.

Setiap Sistem Informasi SDM memiliki tiga fungsi fungsional utama, menurut Rivai (2014:1025). Fungsi pertama adalah fungsi masukan, yang berarti memberikan informasi tentang karyawan. Masukan ini serupa dengan masukan yang dilakukan oleh sistem manual. Ini harus memasukkan informasi tentang karyawan, kebijakan dan prosedur SDM, serta informasi lainnya yang berkaitan dengan karyawan. Informasi dapat diketik, dibaca secara digital, atau dipindah (scanned) dari dokumen ke komputer pribadi yang dapat dihubungkan ke komputer besar (mainframe). Mereka

juga dapat diambil dari dokumen, dimasukkan ke dalam sistem komputer lain, atau diambil dari mesinmesin lainnya.2) Fungsi pemeliharaan data. Setelah data dimasukkan ke dalam sistem informasi, fungsi pemeliharaan data

Disamping itu penempatan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja seseorang dalam melakukann suatu pekerjaan, Pemimpin organisasi atau bagian personalia menetapkan aturan untuk penempatan pegawai berdasarkan keahlian, keterampilan, atau kualifikasi pegawai.

Menurut Sastrohadiwiryono (2012:162) mengemukakan bahwa: "*Penempatan kerja* adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada pegawai yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggungjawabkan segala resiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang serta tanggung jawab". Penempatan sebagai suatu langkah eksperimental yang sebenarnya bukanlah merupakan sebuah keputusan final.

Penelitian terdahulu juga menjelaskan adanya *research gap* bahwa penempatan kerja pegawai berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Pradhana Dkk (2020), Hadjarani, Dkk (2018) Kausar (2019) dan Abid (2021) namun ada penelitian terdahulu bahwa penempatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Irene (2018) selain pengalaman kerja dan penempatan kerja faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kepuasan kerja dimana untuk mendapatkan kinerja yang baik, pegawai mendapatkan rasa puas dalam bekerja. Rosita Dkk, (2016) penempatan kerja pegawai adalah bersangkutan dengan pencocokan pegawai dengan posisi yang di dapatkan berdasarkan pada keinginan, pengetahuan penguasaan, keahlian, dan kepribadian pegawai tersebut. Indikator

penempatan kerja pegawai menurut Muliani (2016) yaitu: 1. Pendidikan 2. Keterampilan 3. Pengalaman 4. Minat

Setiap organisasi atau instansi memiliki kewenangan untuk memilih dan mempekerjakan karyawan yang memiliki kompetensi yang diperlukan untuk memenuhi posisi yang kosong agar tugas utama di posisi tersebut dapat diselesaikan. Dengan kata lain, calon karyawan harus memiliki kompetensi yang diperlukan untuk melakukan tugas mereka dengan efisien dan efektif.

Kabupaten Tojo Una-Una dibentuk oleh UU No. 32 tahun 2003 dan memiliki ibu kota di Ampana. Kabupaten ini terdiri dari 12 (dua belas) kecamatan, terdiri dari enam kecamatan di wilayah daratan, yaitu Kecamatan Tojo, Kecamatan Tojo Barat, Kecamatan Ulubongka, Kecamatan Ratolindo, Kecamatan Ampana, dan Kecamatan Ampana Tete, serta 5 (lima) kecamatan di luar wilayah daratan.

Satu hal yang penting adalah bahwa keberhasilan berbagai aktivitas di dalam organisasi dalam mencapai tujuan tidak hanya bergantung pada teknologi, dana operasi, sarana dan prasarana, dan sumber daya manusia. Faktor sumber daya manusia ini merupakan elemen yang harus diperhatikan oleh instansi dilingkup SKPD Kabupaten Tojo Una – Una.

Penelitian ini dimaksudkan untuk menelaah dan mengkaji Pengaruh Sistem Informasi Sumber Daya Manusia Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Evaluasi Kerja Pegawai sebagai Variabel Interpening.

Motivasi dari penelitian ini adalah untuk mengulas dan merefleksikan beberapa penelitian sebelumnya terkait dengan perkembangan sistem informasi sumber daya manusia apakah mampu memberikan inovasi, nilai tambah serta mampu memberikan

keunggulan yang berdaya saing bagi setiap daerah - daerah berkembang sehingga mampu menciptakan terobosan dalam basis data pegawai.

Berdasarkan hasil observasi awal yang peneliti lakukan pada beberapa dinas di lingkup SKPD Kabupaten Tojo Una –Una Salah satunya di Badan Kepegawai Dearah (BKD) yang merupakan basis data pegawai dari setiap dinas, badan maupun tingkat kecamatan serta wawancara langsung dengan beberapa narasumber ibu Siti Zuhriyah selaku Kasubag Kepegawaian Di Dinas Kominikasi Dan Informatika, Bapak Aston U Madilau selaku Kepala Dinas Kominfo, serta Ibu Habsah selaku kepala bidang Data dan Informasi di BKD Kab. Tojo Una – Una diketahui bahwa kinerja pegawai masih rendah. Rendahnya kinerja pegawai dapat dilihat dari Profesionalisme masih ada beberapa pegawai yang kurang professional dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kurang menguasai pekerjaan, melakukann kesalahan saat bekerja misalnya dalam membuat laporan pertanggung jawaban dalam suatu kegiatan, masih terdapat pegawai yang kurang bertanggung jawab terhadap peralatan Server sehingga banyak mengalami kerusakan, serta kurangnya kecermatan dalam menyusun program kerja serta penilaian SKP, terdapat kekeliruan saat mengimputan data data pegawai, contoh dalam aplikasi Simpeg, Manimpili, Presensi, LHKPN, DJP Online, Smartoffice, eKinerja serta SPPD online.

Sementara dari segi proposional masih terdapat porsi porsi yang tidak sesuai dengan apa yang diharapkan pegawai dalam pelaksanaan penempatan pegawai tidak terlepas dari adanya suatu permasalahan permasalahan yang timbul tidak hanya pada pemerintah pusat namun pada pemerintah daerah, yaitu alokasi dan distribusi PNS yang tidak proposional antara jumlah PNS dan dengan tugas dan fungsi organisasi yang harus dilaksanakan, persentase antara jumlah belanja pegawai

dengan belanja public di dalam APBD yang tidak rasional adanya penempatan pegawai yang tidak sesuai dengan kompetensi yang dimiliki, dilihat dari segi Akuntabel yang ada mengenai tentang transparansi kinerja serta pertanggung jawaban atas tugas tugas yang diberikan kepada setiap pegawai masih jauh dari apa yang diharapkan terkadang kurangnya transparansi kinerja dalam penilaian kinerja melalui SKP, terkadang hasil penilaian hanya berdasarkan format SKP itu sendiri semua dinilai diatas 80% tanpa melihat apa dikerjakan. Serta dilihat dari segi efektif dan efisien nya suatu pekerjaan dimana beberapa pegawai sudah menjalankan pekerjaannya dengan baik hanya saja kurang efektif dalam hal manage waktu dalam bekerja harusnya dikerjakan sesuai target yang ditentukan terkadang pegawai sering mengulur waktu dalam bekerja sehingga belum mencapai efisien atau hasil yang maksimal.

Demikian halnya dalam evaluasi kinerja pegawai masih terdapat beberapa pegawai yang belum memiliki prestasi kerja serta kurang berkembang dalam hal peningkatan mutu, kualitas yang sangat baik. Dilihat dari segi penilaian pegawai seperti yang sudah saya cantumkan di atas bahwa saya dari segi penilaian hanya berdasarkan format SKP itu sendiri, dan dalam pengimputan SKP tersebut terkadang dikerjakan oleh tenaga honorer sehingga nilai – nilai yang ada berdasarkan atas dasar prestasi dan keinginan mereka sendiri, dilihat dari segi pengumpulan informasi yang ada berdasarkan kinerja yang ternilai apabila diatas 80% maka dikategorikan Baik, dilihat dari kinerja yang ada beberapa pegawai sudah memiliki kinerja yang baik dalam hal tugas dan fungsi mereka dalam menjalankan tugas yang diberikan akan tetapi ada juga beberapa pegawai yang kurang memiliki kinerja dengan baik dikarenakan mutasi kerja yang kurang sesuai dengan keahlian dan pengetahuan pegawai tersebut

sehingga pekerjaan yang dikerjanya kurang efektif dan efisien, dilihat dari segi ternilai dimana suatu tim atau rekan kerja yang bersama sama ditugas kan dalam bekerja seperti contoh melakukan tugas luar atau SPPD setelah dari peninjau atau observasi tugas yang diberikan ada pihak pihak tertentu yang dapat menilai jalannya tugas yang diberikan terkadang juga belum sesuai dengan apa yang diharapkan, dilihat dari dokumentasi ini yang perlu digaris bawahi terkadang mereka selalu melakukann dokumentasi di saat kerja dan di saat tidak bekerja biasanya menggunakan aplikasi kamera lokasi, disaat ada kunjungan dari dinas dinas lain dan pihak pihak terkait dengan pekrjaan yang mereka kerjakan, dilihat dari segi membandingkan kinerja ternilai dengan standar atasanya biasanya dilakukan dengan tolak ukur untuk mengukur baik buruknya kinerja pegawai ternilai tanpa standar kinerja pegawai. Dilihat dari segi dilakukannya secara priodik evaluasi dilakukan secara periodik pelaksanan pekerjaan seorang Pegawai Negeri Sipil, tujuannya untuk mengetahui keberhasilan atau ketidak berhasilan seorag PNS dan untuk mengetahui kekurangan dan kelebihan yang dimiliki oleh sorang PNS yang bersangkutan dalam melaksanakan tugasnya, serta dilihat dari segi pengambilan keputusan manajemen SDM, Evaluasi kinerja hanya merupakan tujuan antara dan bukan tujuan akhir. Nilai evaluasi kinerja yang baik digunakan untuk memberikan promosi, sedangkan kinerja yang buruk untuk memberikan demosi.

Permasalahan tersebut diatas diduga disebabkan oleh sistem informasi sumber daya manusia dan penempatan yang diterapkan belum sesuai dan belum terlaksana dengan baik, dilihat dari segi komponen melalui fungsi masukan (input) dimana maish banyak terdapat informasi yang kurang diketahui oleh bidang kepegawaian sehingga data yang didapatkan belum lengkap, contoh dalam

pengimputan SKP dari setiap pegawai masih terdapat kendala dalam berbagai aplikasi seperti Simpeg, Manimpili, Presensi, LHKPN, DJP Online, Smartoffice, eKinerja serta SPPD online, apalagi ditambah dengan kurang adanya data mutasi pegawai dari Dinas lain yang pinda misalnya ke Dinas Kominfo, membuat pekerjaan dari bidang kepegawaian sedikit terhambat, dilihat dari kebijakan yang ada sudah cukup baik hanya saja ada beberapa pegawai yang belum merasakan sepenuhnya kebijakan yang diambil sesuai dengan tupoksi pegawai itu sendiri misalnya dalam hal perjalanan dinas dan lain sebagainya, dilihat dari prosedur prosedur SDM yang diterapkan sudah cukup baik hanya saja ada beberapa yang belum berjalan sesuai dengan harapan dinas, dilihat dari fungsi pemeliharaan data yang ada dimana masih terdapat sedikit masalah dalam hal pengimputan serta manajemen data yang kurang efisien sehingga dalam proses pencarian data memerlukan waktu yang cukup lama, terkadang jarang diperbaharui sistem pembaruan data sehingga mengakibatkan data yang ada terkesan kurang akurat, serta dilihat dari segi fungsi pengeluaran dimana ada beberapa data yang kurang terorganisir dengan baik sehingga menghasilkan hasil yang tidak seimbang/balance.

Dilihat dari segi Penempatan kerja melalui dari latar belakang pendidikan dimana masih ada pegawai yang menjabat diposisi tersebut tidak sesuai dengan latar pendidikan serta bidang ilmunya sehingga pekerjaan tersebut sering diabaikan, kurang memiliki kemampuan dibidangnya dikarenakan kurangnya pengetahuan sumber daya manusia yang bersangkutan terkesan kurang bertanggung jawab terhadap beban kerja. Dilihat dari pengalaman kerja ada beberapa pegawai yang memiliki pengalaman kerja dibidangnya akan tetapi belum difungsikan sesuai keahliannya dikarenakan non job, mutasi maupun pemberhentian dini dan lain

sebagainnya, beberapa pegawai tersebut belum terampil dalam menyelesaikan Pekerjaan dikarenakan perlu menyesuaikan diri dengan keadaan baru.

Hingga saat ini belum tersedia kajian yang mendalam yang menjelaskan keterkaitan kinerja dengan sistem informasi, penempatan kerja dan evaluasi kerja pada SKPD Kabupaten Tojo Una – Una tersebut. Hal ini penting untuk diketahui agar dapat memberikan penjelasan mengapa kinerja pegawai belum menjacapi kinerja terbaik sebagaimana yang diharapkan. Dengan konsepsi empiris dan reasoning yang telah dikemukakan, maka dilaksanakan penelitian untuk menguji pengaruh sistem informasi SDM dan Penempatan kerja terhadap kinerja pegawai yang memasukan variabel evaluasi kerja sabagai variabel intervening.

Berdasarkan uraian-uraian di atas maka peneliti tertarik untuk melakukann penelitian dengan judul **“Pengaruh Sistem Informasi Sumber Daya Manusia, Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Evaluasi Kerja Pegawai Pada Lingkup Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Tojo Una - Una.”**.

B. Rumusan Masalah

Adapun yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y2).
2. Apakah Penempatan Kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y2).
3. Apakah Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y2) melalui Evaluasi Kerja Pegawai (Y1).

4. Apakah Penempatan Kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y2) melalui Evaluasi Kerja Pegawai (Y2).
5. Apakah Evaluasi Kerja pegawai (Y1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y2).
6. Apakah Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (X1), Penempatan Kerja (X2) dan Evaluasi kerja (Y1) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y2).

C. Maksud dan Tujuan Penelitian

1. Maksud Penelitian

Maksud diadakannya penelitian ini adalah untuk memperoleh data berupa Pengaruh Sistem Informasi Sumber Daya Manusia dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja pegawai melalui Evaluasi Kerja Pegawai Pada Lingkup Satua Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kabupaten Tojo Una - Una.

2. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y2).
2. Untuk mengetahui apakah Penempatan Kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y2).
3. Untuk mengetahui apakah Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y2) melalui Evaluasi Kerja Pegawai (Y1).

4. Untuk mengetahui apakah Penempatan Kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y2) melalui Evaluasi Kerja Pegawai (Y2).
5. Untuk mengetahui apakah Evaluasi Kerja pegawai (Y1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y2).
6. Untuk mengetahui apakah Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (X1), Penempatan Kerja (X2) dan Evaluasi kerja (Y1) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y2).

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoritis

Sebagai bahan informasi bagi pimpinan dan staaf pegawai pada lingkup Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kabupaten Tojo Una - Una mengenai Pengaruh Sistem Informasi Sumber Daya Manusia Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Evaluasi Kerja Pegawai.

2. Manfaat Praktis

Sebagai sumbangan pemikiran bagi ilmu pengetahuan pada umumnya, khususnya bidang sumber daya manusia.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

A. Kajian Teori

2.1.1. Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*)

Teori tujuan setting, yang diusulkan oleh Dr. Edwin Locke pada tahun 1968, menjadi dasar penelitian para peneliti. Locke menunjukkan dalam artikelnya yang berjudul "Toward A Theory Of Task Motivation And Incentives" bahwa ada hubungan antara tujuan dan kinerja seseorang terhadap tugas atau pekerjaan yang diberikan kepadanya. Locke (1968) menyatakan bahwa teori setting tujuan merupakan model bagi seseorang yang menginginkan untuk memiliki tujuan, memilih tujuan, dan termotivasi untuk mencapai tujuan tersebut. Menurut teori ini, salah satu ciri perilaku yang memiliki tujuan adalah perilaku tersebut harus berlanjut sampai mencapai titik penyelesaiannya. Dengan kata lain, ketika seseorang memulai suatu pekerjaan, mereka akan berambisi untuk menyelesaikannya dan terus mendesak untuk mencapai tujuan tersebut. Locke (1968) menyatakan bahwa ide dan niat seseorang mengatur perilaku mereka. Sementara itu, sasaran dapat didefinisikan sebagai tujuan atau tingkat kerja yang ingin dicapai seseorang. Ini menunjukkan bahwa goal setting theory mengatakan bahwa seseorang harus berkomitmen pada suatu tujuan; ketika seseorang mampu berkomitmen untuk mencapai tujuannya, tindakannya akan mempengaruhi kinerja.

Teori setting tujuan dipilih karena isinya sesuai dengan tema penelitian yang ingin dibahas oleh peneliti. Peneliti ingin membahas mengenai Sistem informasi sumber daya manusia dan penempatan yang mempengaruhi kinerja pegawai melalui evaluasi kerja yang ada.

Locke dan Latham menerbitkan pekerjaan mereka pada tahun 1990 dan membuat lima prinsip sukses untuk menetapkan tujuan. Dalam penelitian mereka, mereka menemukan bahwa tujuan yang memenuhi unsur-unsur berikut akan memotivasi dan meningkatkan kinerja:

1. **Kejelasan (kejelasan):** pastikan tujuan tersebut jelas, spesifik, dan dapat diukur.
2. **Tantangan (tantangan):** pastikan tujuan tersebut relevan, dianggap penting, dan menantang.
3. **Komitmen (komitmen):** pastikan tujuan tersebut dipahami dan disepakati bersama.
4. **Feedback (umpan balik):** pastikan ada metode untuk mengukur keberhasilan dan memberikan umpan balik
5. **Kompleksitas Tugas (Kompleksitas Tugas):** Buat tujuan Anda sedikit rumit tetapi tidak membingungkan. Artinya, berikanlah waktu yang cukup kepada seseorang untuk mencapai tujuan mereka atau untuk mempelajari apa yang mereka butuhkan untuk mencapainya. Berdasarkan pendekatan *goal setting theory*, kinerja pegawai diasumsikan sebagai tujuan, sementara variabel sistem informasi sumber daya manusia dan penempatan kerja sebagai faktor penentu serta perilaku yang harus berlangsung terus menerus agar mampu mencapai tujuan yang ditetapkan. Menetapkan suatu tujuan baik dari pegawai maupun dari organisasi merupakan hal yang penting dalam pelaksanaan suatu pelatihan (Mdhlalose, 2022). Jika variabel sistem informasi sumber daya manusia dan penempatan kerja mampu diterapkan secara baik oleh pegawai

serta dengan adanya evaluasi kerja yang dilakukan secara periodik, maka kinerja pegawai akan tercapai.

2.1.2. Teori Harapan (*Expectancy Theory*)

Seperti yang dikemukakan oleh Maslow dan Herzberg, Victor Vroom (1964), lebih fokus pada hasil (outcomes). Menurut teori ini, intensitas kecenderungan untuk melakukan sesuatu dengan cara tertentu tergantung pada intensitas harapan bahwa kinerja akan diikuti dengan hasil yang pasti dan pada seberapa menarik hasil tersebut bagi individu. Menurut Vroom, orang akan termotivasi untuk melakukan tindakan tertentu untuk mencapai tujuan tertentu jika mereka yakin bahwa tindakan mereka akan membawa pencapaian tujuan tersebut. Victor H. Vroom menciptakan teori harapan atau teori ekspektasi pada tahun 1964, dan dia membuat tiga asumsi penting dalam teorinya. Sebagian dari asumsi tersebut adalah sebagai berikut:

1. Setiap orang percaya bahwa tindakan tertentu akan membawa hasil tertentu. Ini disebut harapan hasil (outcome expectancy) sebagai penilaian subjektif seseorang atas kemungkinan bahwa suatu hasil tertentu akan muncul dari tindakan mereka.
2. Setiap hasil memiliki nilai, atau daya tarik bagi seseorang, dan ini disebut valensi (valence) sebagai nilai yang orang berikan kepada suatu hasil yang diharapkan.
3. Setiap hasil terkait dengan seberapa sulit untuk mencapai hasil tersebut. Kemungkinan bahwa usaha seseorang akan menghasilkan pencapaian suatu tujuan tertentu disebut harapan usaha.

Menurut teori ini, hubungan timbal balik antara apa yang diinginkan dan dibutuhkan dari hasil pekerjaan menentukan kekuatan yang mendorong seseorang untuk berusaha keras dalam pekerjaannya.

B. Kajian Konsep Variabel

2.2. Sistem Informasi Sumber Daya Manusia

2.2.1. Pengertian Sistem Informasi Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia bergantung pada kemampuan organisasi atau dinas untuk memperoleh, menyimpan, memelihara, dan menggunakan kualitas informasi yang diperlukan untuk menyusun kegiatan yang akan dilakukan. Manajer sumber daya manusia dan manajer lini dapat mendapatkan informasi tentang perekrutan, promosi, penggajian, dan pengembangan dengan menggunakan gagasan sistem informasi SDM.

Semua dinas dan organisasi memiliki sistem untuk mengumpulkan dan memelihara data yang menjelaskan SDM, mengubah data menjadi informasi, dan melaporkan informasi kepada pemakai. Sistem Informasi Sumber Daya Manusia, atau HRIS, adalah nama sistem ini.

Menurut Rivai (2014:1015) mengemukakan bahwa “sistem informasi SDM (human resources information system) adalah prosedur sistematis untuk pengumpulan, menyimpan, mempertahankan, menarik dan memvalidasi data yang dibutuhkan oleh sebuah dinas/organisasi untuk meningkatkan keputusan SDM”.

Handoko (2015: 237) menyatakan bahwa Sistem Informasi SDM adalah “Prosedur sistematis pengumpulan, penyimpanan, pemeliharaan, perolehan kembali dan validasi berbagai data tertentu yang dibutuhkan oleh suatu organisasi tentang sumber daya manusianya, kegiatan-kegiatan personalia dan karakteristik-karakteristik satuan kerja” Menurut definisinya, Sistem Informasi SDM biasanya mencakup berbagai data tentang organisasi dan pekerjaan selain data personalia; namun, tidak semua data mungkin tersedia, dan kegunaan menyimpan semua data mungkin tidak sebanding dengan biaya yang harus dikeluarkan.

Dengan demikian, sistem informasi SDM adalah suatu sistem yang terdiri dari perangkat yang saling berkaitan untuk mengumpulkan, mengolah, menyimpan, memelihara, dan memperoleh kembali data tentang karyawan.

2.2.2. Ruang Lingkup Proses Sistem Informasi SDM.

Sadili Samsudin (2013:49) menyatakan bahwa ada bentuk model data dalam sistem kepegawaian, yang pada dasarnya mencakup proses-proses berikut:

1. Perencanaan Sumber Daya Manusia: Perencanaan SDM adalah suatu proses analisis dan simulasi kebutuhan SDM berdasarkan data rekapitulasi kekuatan SDM organisasi, yang dihubungkan dengan rencana pengembangan aktivitas departemen sumber daya manusia.
2. Administrasi Personalia: Pada dasarnya, ini adalah proses yang paling banyak digunakan untuk mengumpulkan informasi tentang sistem kepegawaian. Proses ini mengumpulkan informasi tentang proses administrasi umum yang berkaitan dengan seorang personel. Proses perekaman data umum tentang karyawan termasuk:
 - a. Biodata pegawai
 - b. Sejarah kepangkatan
 - c. Sejarah jabatan
 - d. Sejarah pendidikan formal
 - e. Sejarah pendidikan penjenjangan
 - f. Sejarah pendidikan substansial
 - g. Keahlian berbahasa asing
 - h. Penggunaan fasilitas dinas atau organisasi
 - i. Sejarah kunjungan ke luar kota atau luar negeri

- j. Daftar keluarga
 - k. Sejarah hukuman dan penghargaan yang diperoleh
 - l. Memo khusus
3. Kompensasi dan Benefit Ruang lingkup proses yang termasuk dalam kompensasi dan benefit adalah sebagai berikut:
- a. Proses penentuan gaji dan transaksinya, yang termasuk dalam hal ini adalah proses penggunaan 'merit payment' dalam hal penentuan gaji dan juga pendapatan lainnya yang berhubungan dengan penghasilan tambahan seperti lembur, uang makan, uang perumahan, insentif daerah terpencil, supervisor dan sejenisnya.
 - b. Proses pemberian fasilitas yang berhubungan dengan kebutuhan di luar ruang lingkup kerja dan bertujuan untuk memberikan jaminan rasa aman selama bekerja di dinas/organisasi, seperti fasilitas kesehatan dan tabungan pensiun.
4. Evaluasi kinerja dan personel: Pengkajian dan umpan balik adalah cara yang baik untuk menilai kinerja personel. Kriteria dasar yang telah ditetapkan oleh manajemen sebelumnya digunakan untuk melakukan penelitian. Selain itu, berdasarkan hasil dari kajian yang biasanya dilakukan oleh tim. Untuk mengetahui apresiasi lebih lanjut tentang cara pengkajian dan harapannya dalam melaksanakan pekerjaan, hal ini dapat diinformasikan dan dibahas bersama dengan personel tersebut. Dengan adanya sistem kepegawaian, diharapkan sistem evaluasi yang lebih objektif dapat dikembangkan dengan mengacu pada fakta-fakta yang telah ditemukan sebelumnya.
- Pendidikan dan Pelatihan

5. Salah satu pilar keberhasilan personel adalah pendidikan, yang membantu strategi departemen di unit organisasi. Sistem kepegawaian ini mencakup beberapa proses:
 - a. Perencanaan jadwal pendidikan, yang berkaitan dengan pendidikan yang akan diselenggarakan oleh organisasi;
 - b. Perencanaan kebutuhan pendidikan, yang berkaitan dengan rencana pendidikan yang akan diikuti oleh personel sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka; dan
 - c. Realisasi pendidikan, yang bertujuan untuk mencatat informasi tentang kesetaraan personel dalam pendidikan yang diberikan kepada mereka.

Pemutusan Hubungan Kerja atau Pensiun

6. Perlu ada prosedur yang dimaksudkan untuk menangani selesainya jam kerja personel, baik secara rutin maupun karena alasan lain. Informasi tentang semua karyawan yang pernah bekerja untuk organisasi atau dinas, termasuk kewajiban dan hak yang diberikan organisasi, seperti pensiun dan pesangon, disimpan dalam sistem.

Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa ruang lingkup proses Sistem Informasi Sumber Daya Manusia mencakup (1) Perencanaan Sumber Daya Manusia, (2) Administrasi Personalia, (3) Kompensasi dan keuntungan, (4) Evaluasi kinerja personel, (5) Pendidikan dan pelatihan, dan (6) Penamatan Hubungan Kerja atau Pensiun.

2.2.3. Komponen Dasar Sistem Informasi SDM

Setiap komponen sistem informasi SDM harus berfungsi dengan baik agar dapat bermanfaat bagi dinas, organisasi, atau organisasi. Sistem pada dasarnya

adalah suatu perangkat kegiatan yang mengambil masukan, mengubahnya menjadi item-item yang berguna, dan kemudian mengeluarkan item-item tersebut ke lokasi yang digunakan.

Gordon B. Davis (2013:224) menyatakan bahwa sistem informasi SDM terdiri dari dua bagian:

- a. Perangkat keras komputer: perangkat keras SIM terdiri dari terminal masukan/keluaran, peralatan penyiapan data, dan unit penyimpanan file.
- b. Perangkat lunak: termasuk sistem dan terapan umum, serta program aplikasi.
 - 1) Perangkat lunak adalah sistem pengoprasian dan manajemen data yang memungkinkan pengoprasian komputer, dan
 - 2) Aplikasi perangkat lunak umum, seperti model analisis dan keputusan, dan
 - 3) Aplikasi perangkat lunak yang terdiri dari program yang dirancang khusus untuk tujuan tertentu.
- c. Database data (data yang disimpan di media penyimpanan komputer). Keluaran tercetak dalam catatan lain, seperti mikrofilm, dan sebagainya, termasuk dalam file yang berisikan program dan data ditunjukkan dengan adanya media penyimpanan fisik yang disimpan di perpustakaan file.
- d. Proses

Komponennya tersedia dalam bentuk fisik, seperti buku panduan. Ada tiga jenis instruksi:

- 1) instruksi untuk pengguna,

- 2) instruksi untuk persiapan input,
- 3) dan instruksi untuk operator pusat komputer.

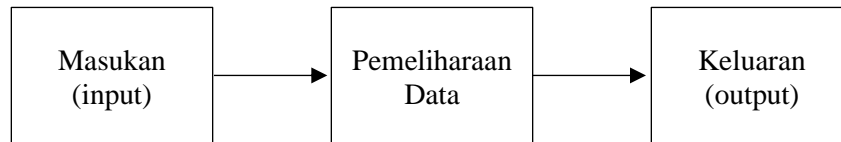
e. Petugas yang menangani pengoprasian

Operator komputer, analis sistem, pembuat program, staf, persiapan data, dan manajer sistem informasi

Setiap Sistem Informasi SDM terdiri dari tiga komponen fungsional utama, menurut Rivai (2014:1025):

1. Fungsi Masukan: Memasukan informasi pegawai ke dalam Sistem Informasi SDM. Masukan: Sistem Informasi SDM harus memasukkan informasi pegawai, kebijakan dan prosedur SDM, dan informasi lainnya yang berkaitan dengan pegawai. Informasi dapat diketik, dibaca secara digital, atau dipindah (scanned) dari dokumen ke komputer pribadi yang dapat dihubungkan ke komputer besar (mainframe). Mereka juga dapat diambil dari dokumen, dimasukkan ke dalam sistem komputer lain, atau diambil dari mesinmesin lainnya.
2. Fungsi pemeliharaan data: Fungsi pemeliharaan data memperbarui dan menambahkan data baru ke dalam basis data yang ada setelah data dimasukkan ke dalam sistem informasi.
3. Fungsi output Keluaran yang dihasilkan adalah fungsi utama sistem informasi SDM. Sistem Informasi SDM harus memproses data tersebut, membuat perhitungan yang diperlukan, dan kemudian memformat presentasinya sehingga dapat dimengerti oleh pengguna.

Sama halnya menurut Handoko (2015: 238) bahwa terdapat tiga komponen fungsional utama yang harus ada dalam Sistem Informasi SDM, seperti yang ditunjukkan dalam gambar berikut:



Gambar 2.1. Komponen Komponen Dalam Sistem Informasi SDM

1. Masukan memberikan kemampuan untuk memasukan informasi personalia kedalam Sistem Informasi SDM, meliputi berbagai prosedur yang diperlukan untuk mengumpulkan data: siapa yang mengumpulkan, kapan dan bagaimana data seharusnya diproses.
2. Fungsi pemeliharaan data. Setelah data diproses oleh fungsi masukan, fungsi pemeliharaan mengelola kualitas data yang disimpan. Fungsi ini memperbaharui, menambah data baru dan menghilangkan data yang sudah tidak diperlukan pada data base.
3. Fungsi keluaran. Fungsi sistem yang paling jelas adalah kemampuannya memproduksi keluaran sesuai dengan kebutuhan-kebutuhan organisasi. Hal ini meliputi laporan-laporan standar dan rutin maupun laporan-laporan khusus. Keluaran yang disediakan oleh sistem merupakan penghubung penting antara Sistem Informasi SDM dengan para pemakainya.

2.2.4. Sumber-sumber Informasi untuk sistem Informasi SDM

Menurut Rivai (2014: 1026), sumber informasi untuk memenuhi kebutuhan sistem informasi kepegawaian termasuk:

1. Borang lamaran: Sebagai bagian dari proses pengangkatan pegawai, setiap dinas atau organisasi menggunakan borang lamaran. Borang ini harus dibuat selengkap mungkin untuk mengumpulkan semua informasi yang dibutuhkan untuk sistem informasi kepegawaian. Tingkat pendidikan, keahlian, dan data biografis lainnya termasuk dalam data ini.
2. Evaluasi kinerja. Sistem informasi pekerja harus diperbarui secara berkala untuk tetap berdaya guna karena banyaknya informasi yang berubah setiap tahun. Keahlian, bakat, dan keahlian pegawai serta tingkat kinerja saat ini dan peluang pertumbuhan adalah informasi penting yang harus diinformasikan secara berkala. Meskipun informasi ini dapat diperoleh dari borang evaluasi kinerja, ada beberapa masalah dalam menghimpun dan menyimpan informasi ini. Untuk membuat keputusan perencanaan jangka panjang mengenai kandidat promosi, organisasi atau dinas memerlukan informasi yang akurat; namun, informasi ini cenderung tidak akurat jika diberikan kepada karyawan. Penyelia mungkin tidak ingin memikirkan hal-hal yang dapat merusak karir karyawannya. Menjaga penilaian rahasia dapat menimbulkan tekanan di dalam organisasi karena karyawan mengetahui tentangnya dan ingin mengetahui bagaimana mereka dinilai.
3. Informasi tentang perubahan personalia Data jenis ini harus diperbarui secara berkala, bukan hanya tahunan, karena data pegawai berubah setiap tahun. Beberapa dinas dan organisasi telah membuat formulir sederhana yang disebut maklumat pegawai (notice of employee change), di mana penyelia diminta melengkapi dan mengirimkannya ke bagian SDM. Di formulir ini, penyelia biasanya hanya menunjukkan perubahan dalam status pegawai,

seperti transfer, pemberhentian, promosi, dan peningkatan persyaratan pekerjaan.

4. Tindakan non-disipliner Sistem informasi kepegawaian juga harus mengandung informasi yang berkaitan dengan tindakan indisipliner formal. Beberapa dinas atau organisasi menggunakan boring khusus untuk melaporkan informasi ini kepada pegawai, wakil serikat pekerja, dan bagian SDM. Informasi ini kemudian dapat dimasukkan ke dalam arsip pegawai setelah diterima oleh departemen SDM.
5. Informasi daftar gaji. Sistem informasi kepegawaian kadang-kadang menyimpan catatan gaji setiap karyawan, yang mencakup gaji dasar, kenaikan tahunan, bonus, dan penghargaan khusus. Melalui formulir evaluasi kinerja, informasi ini dapat dimasukkan ke dalam data yang diberikan. Sistem penggajian dapat menjadi titik tolak yang menyenangkan bagi pengembangan sistem informasi kepegawaian di dinas yang tidak memiliki sistem informasi kepegawaian yang komprehensif. Sistem daftar gaji biasanya memiliki data dasar yang dapat digunakan sebagai dasar untuk sistem informasi kepegawaian. Sistem ini dapat diperluas untuk menyertakan data tambahan yang relevan, atau sistem terpisah dapat dibuat dan dihubungkan ke sistem penggajian untuk menyediakan data tambahan yang diperlukan.

Oleh karena itu, sumber informasi sistem informasi SDM terdiri dari (1) formulir lamaran, (2) evaluasi dan evaluasi, (3) informasi tentang perubahan personalia, (4) tindakan indisipliner, dan (5) data daftar gaji.

2.2.5. Tujuan Sistem Informasi SDM

Sistem Informasi Sumber Daya Manusia memungkinkan pengumpulan, peringkasan, dan analisis data yang berkaitan dengan perencanaan dan manajemen staf. Sangat banyak informasi yang diperlukan tentang fungsi-fungsi kepegawaian. Salah satu contohnya adalah penilaian ketersediaan karyawan yang melibatkan pengumpulan catatan tentang karyawan yang bekerja di seluruh dinas. Informasi yang tepat waktu dan akurat juga diperlukan untuk pengambilan keputusan tentang aktivitas rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan, manajemen karir, kompensasi, dan hubungan pegawai. Tidak ada informasi yang dimasukkan ke dalam Sistem Informasi SDM jika tidak relevan dengan rencana rencana strategis bisnis dinas.

Menurut Rivai (2014:1021) mengemukakan sembilan manfaat khusus dari sistem informasi kepegawaian yang meliputi:

1. Memeriksa kapabilitas-kapabilitas pegawai saat ini guna mengisi kekosongan-kekosongan yang diproyeksikan di dalam dinas.
2. Menyoroti posisi-posisi yang para pemegang jabatannya diperkirakan akan dipromosikan, akan pensiun atau akan diberhentikan.
3. Menggambarkan pekerjaan-pekerjaan yang spesifik atau kelas-kelas pekerjaan yang mempunyai tingkat perputaran, pemecataan, ketidak hadirannya, kinerja, dan masalah yang tinggi melebihi kadar normal.
4. Komposisi usia, suku jenis kelamin dari berbagai pekerjaan dan kelas pekerjaan guna memastikan apakah semua itu sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

5. Mengantisipasi kebutuhan-kebutuhan rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan dalam rangka memastikan penempatan yang tepat waktu pegawai-pegawai bermutu kedalam lowongan-lowongan pekerjaan.
6. Perencanaan SDM untuk mengantisipasi pergantian-pergantian dan promosi.
7. Laporan-laporan kompensasi untuk memperoleh informasi menyangkut seberapa besar setiap pegawai dibayar, biaya-biaya kompensasi keseluruhan, dan biaya-biaya finansial dari setiap kenaikan-kenaikan gaji dan perubahan-perubahan kompensasi.
8. SDM untuk melaksanakan penelitian dalam permasalahan, seperti perputaran pegawai dan ketidakhadiran atau menemukan tempat yang paling produktif guna mencapai calon-calon baru.
9. Penilaian kebutuhan pelatihan untuk menganalisis kinerja individu dan menentukan pegawai-pegawai mana yang memerlukan pelatihan lebih lanjut.

2.2.6. Keterkaitan Sistem Informasi SDM dengan aktivitas SDM

Sistem informasi SDM yang memiliki semua karakteristik yang dikehendaki pada umumnya seperti tepat waktu, akurat, ringkas, relevan dan lengkap, maka akan memudahkan dan terjamin akurasi bagi dinas atau organisasi dan departemen SDM itu sendiri dalam segala aktivitas atau kegiatan kepegawaian, termasuk di dalamnya adalah dalam melakukan penilaian kinerja pegawai.

2.3. Penempatan Kerja

2.3.1 Pengertian Penempatan Kerja Pegawai

Menurut Rivai (2015:156) Penempatan adalah penugasan atau penugasan kembali seseorang pegawai pada pekerja barunya. Bahri (2019) mengemukakan bahwa penempatan pegawai adalah proses menempatkan para pegawai pada

pekerjaan-pekerjaan yang sesuai dengan keterampilannya agar mereka bekerja secara efektif yang didasari oleh informasi analisis pekerjaan. Menurut Trisnawati (2019) Penempatan adalah suatu kebijakan yang diambil oleh suatu pimpinan instalansi atau bagian personalia untuk menentukan seseorang pegawai masih tetap atau tidak ditempatkan pada suatu posisi atau jabatan tertentu berdasarkan pertimbangan keahlian, keterampilan atau kualifikasi tertentu. Menurut Hakim (2019) bahwa penempatan kerja pegawai merupakan tindak lanjut seleksi, yaitu penempatan calon pegawai yang diterima (lulus seleksi) pada jabatan/pekerjaan yang membutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan authority kepada orang tersebut. Menurut siagian (2016:68) Penempatan merupakan akhir dari proses seleksi.

Penempatan pegawai menurut Hasibuan dalam Yuniarsih dan Suwatno (2016:115) mengemukakan : Penempatan pegawai merupakan tindak lanjut dari seleksi, yaitu menempatkan calon pegawai yang diterima (lulus seleksi) pada jabatan/pekerjaan yang membutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan authority kepada orang tersebut.

Dari beberapa penelitian diatas dapat disimpulkan penempat merupakan kebijakan akhir dari suatu proses seleksi pegawai baru untuk menempati posisi yang dibutuhkan oleh organisasi.

2.3.2. Pelaksanaan Penempatan SDM

Sedarmayanti (2017:63) Dengan penempatan SDM yang tepat tidak saja menguntungkan organisasi/organisasi, tetapi juga menguntungkan SDM itu sendiri. Keuntungan bagi organisasi dengan menempatkan SDM yang tepat.:

1. Organisasi dapat mengisi lowongan pekerjaan.
2. Organisasi dapat meningkatkan semangat dan gairah kerja.
3. Organisasi memperoleh ide baru dalam mengembangkan organisasi.
4. Terdapat suasana kerja harmonis karena orang bekerja sesuai bidangnya.

Keuntungan bagi SDM dengan penempatan yang tepat.

1. Ada nya kepastian memulai kerja.
2. Kesempatan mengembangkan tenaga dan pikiran untuk kepentingan organisasi.
3. Meningkatkan kemampuan dengan menggali potensi diri.
4. Meningkatkan dengan disiplin, loyalitas, dan percaya diri serata tanggung jawab atas pekerjaan sesuai kemampuan.

2.3.3. Tujuan Penempatan Pegawai

Setiap pekerjaan yang dilaksanakan pada dasarnya mempunyai tujuan. Tujuan berfungsi untuk mengarahkan perilaku, begitu juga dengan penempatan pegawai, manajemen sumber daya manusia, menempatkan pegawai atau calon pegawai dengan tujuan antara lain agar pegawai bersangkutan lebih berdaya guna dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan, serta untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan sebagai dasar kelancaran tugas.

Menurut Sastrohadiwiryono (2012:133) maksud diadakan penempatan pegawai adalah untuk menempatkan pegawai sebagai unsur pelaksana pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja. Menurut Badriyah (2015:129), penempatan kerja dilakukan dengan tujuan untuk

memberikan pekerjaan yang tepat kepada pegawai yang tepat agar pekerjaan yang dilakukannya dapat selesai dengan efektif dan efisien, selain itu penempatan kerja dilakukan agar pegawai mendapatkan tempat yang membuatnya nyaman untuk bekerja sehingga kinerja pegawai tersebut dapat meningkat.

Dari pendapat ahli di atas penulis menyimpulkan bahwa Penempatan kerja adalah memberikan atau menempatkan pegawai pada posisi yang sesuai dengan pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja agar pekerjaan dapat selesai dengan efektif dan efisien.

2.3.4. Masalah Dalam Penempatan

Menurut Rivai (2015:157). Terdapat tiga hal yang mendasari keputusan penempatan bagi SDM, yaitu efektivitas, tuntutan hukum, dan prevensi phk

- 1) Efektivitas. Penempatan yang harus mampu meminimalisasi kemungkinan terjadinya kekacauan bagi pegawai dan organisasi
- 2) Tuntutan hukum. Hubungan kerja yang tidak baik didasarkan pada kontrak resmi tertulis disebut hubungan kerja sukarela dan dilanjutkan dengan persetujuan. Kedua pihak harus memberitahukan apabila hubungan itu berakhir.
- 3) Pencegahan separasi salah satu bidang kreatif MSDM adalah upaya pencegahan separasi.

2.3.5. Indikator Penempatan Kerja

Nugraha dkk (2017) Penempatan adalah menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang pegawai cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan. menurut

Nugraha dkk (2017) Adapun beberapa indikator penempatan kerja Sebagai berikut :

- 1) Kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktivitas mental - berpikir, menalar, dan memecahkan masalah.
- 2) Kecakapan merupakan kecakapan yang diperlukan semua orang, baik mereka yang bekerja, belum bekerja, tidak bekerja maupun mereka yang masih menempuh pendidikan
- 3) Keahlian kemahiran atau kepandaian dalam sesuatu bidang kepakaran.

Munurut Saydam, (2012:222).menjelaskan agar memperoleh efisiensi, efektif dan produktif yang tinggi.hal-hal yang harus diperhatikan dalam penempatan kerja sebagai berikut adalah:

- 1) Latar belakang pendidikan.

Hubungan latar belakang pendidikan dengan penempatan sumber daya manusia tidak dapat dipisahkan, karena dengan pendidikan akan membentuk sikap, kemampuan dan pengetahuan SDM yang bersangkutan. Oleh sebab itu SDM yang berpendidikan ditempatkan pada bidang kerja yang sesuai dengan pendidikannya.Selain itu dengan pendidikan dapat menjadi acuan pemberian beban kerja dan tanggung jawab. Manejer SDM yang cerdas dan bijaksana akan menjadi latar belakang pendidikan menjadi dasar dalam penempatan, karena pendidikan mencerminkan kemampuan dan pengetahuan untuk dapat membantu pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan. Antara lain :

1. Pembentukan sikap.
2. Kemampuan.
3. Pengetahuan sumber daya manusia yang bersangkutan.

4. Tanggung jawab terhadap beban kerja.
5. Membantu pelaksanaan pekerjaan.
6. Tampil dalam menyelesaikan Tugas.

2) Pengalaman kerja.

Pengalaman kerja yang dimiliki seseorang lebih banyak membantunya dalam mengerjakan sesuatu dibandingkan pendidikan yang diikutinya. Karena dengan pengalaman memberikan kemahiran dan keterampilan baginya. Untuk berbuaat sesuatu. Sedangkan pendidikan lebih banyak membentuk penambahan pengetahuan dan pemahaman saja. Pengalaman juga dapat dijadikan acuan dalam penempatan. Agar pekerjaan yang diberikan sesuai dengan pengalaman yang dimilikinya sehingga yang bersangkutan bisa lebih cepat berprestasi. Yaitu :

1. Mahir dalam menyelesaikan Pekerjaan.
2. Menyesuaikan diri dengan keadaan baru

Hal ini terlihat, bahwa SDM yang suda mempunyai pengalaman kerja lebih cepat dapat menyesuaikan diri dengan keadaan dan pekerjaan baru. Setiap intansi atau organisasi harus dapat memilih dan menentukan pegawai yang berkompeten untuk mengisi jabatan yang kosong agar tugas pokok pada jabatan tersebut dapat dilaksanakan. Untuk itu harus diperoleh pegawai yang memiliki kemampuan sesuai dengan jabatan yang akan menjadi tanggung jawabnya dengan kata lain calon yang ditempatkan harus memiliki kompetensi yang diperlukan untuk dapat melaksanakan pekerjaan dalam suatu jabatan secara efektif dan efisien.

2.3.6. Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Penempatan Kerja

Menurut Priansa (2016:129) Faktor yang Memengaruhi Penempatan Kerja, yaitu :

1. Faktor Prestasi Akademis.

Prestasi akademis yang telah dicapai oleh pegawai yang bersangkutan selama mengikuti jenjang pendidikan tertentu harus dapat dijadikan sebagai suatu pertimbangan. Melalui pertimbangan faktor prestasi akademis maka pegawai tersebut dapat ditempatkan sesuai dengan prestasinya.

2. Faktor Pengalaman.

Pengalaman kerja yang dimiliki pegawai hendaknya perlu mendapatkan suatu pertimbangan pada saat penempatan pegawai. Semakin banyaknya pengalaman yang dimiliki oleh pegawai maka kecenderungan pegawai untuk menguasai tugas dan pekerjaannya akan semakin tinggi.

3. Faktor Kesehatan Fisik dan Mental

Faktor fisik dan mental perlu di pertimbangkan dalam menempatkan pegawai karena tanpa adanya pertimbangan yang matang, maka hal-hal yang bakal merugikan organisasi akan terjadi.

4. Faktor Status Perkawinan

Status perkawinan pegawai perlu mendapatkan perhatian yang sangat penting. Selain untuk kepentingan kepegawaian juga sebagai bahan pertimbangan dalam penempatan pegawai.

5. Faktor Usia

Faktor usia merupakan salah satu pertimbangan dalam penempatan pegawai. Pegawai dengan usia lebih mudah relatif memiliki produktivitas

dan kinerja yang tinggi dibandingkan dengan pegawai yang usianya lebih tua.

2.4. Evaluasi Kinerja Pegawai

2.4.1. Pengertian Kinerja Pegawai

Evaluasi kinerja disebut juga “Performance evaluation” atau “Performance appraisal”. Appraisal berasal dari kata Latin “appratiare” yang berarti memberikan nilai atau harga. Evaluasi kinerja berarti memberikan nilai atas pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang untuk diberikan imbalan, kompensasi atau penghargaan. Evaluasi kinerja merupakan cara yang paling adil dalam memberikan imbalan atau penghargaan kepada pekerja. Setiap orang pada umumnya ingin berprestasi dan mengharapkan prestasinya diketahui dan dihargai oarang lain. Leon C. Mengginson (2014:77) mengemukakan evaluasi kinerja atau penilaian prestasi adalah “penilaian prestasi kerja (Performance appraisal), suatu proses yang digunakan pimpinan untuk menentukan apakah seseorang pegawai melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya.” (Dalam Mangkunegara, 2015:10).

Evaluasi kinerja yang dikemukakan Simanjuntak (2014:103) adalah “suatu metode dan proses penilaian pelaksanaan tugas (performance) seseorang atau sekelompok orang atau unit-unit kerja dalam satu dinas atau organisasi sesuai dengan standar kinerja atau tujuan yang ditetapkan lebih dahulu.” Berdasarkan pengertian tersebut maka evaluasi kinerja merupakan suatu proses yang digunakan oleh pimpinan untuk menentukan prestasi kerja seorang pegawai dalam melakukan pekerjaannya menurut tugas dan tanggung jawabnya.

Berdasarkan pendapat ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa evaluasi kinerja adalah penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan pegawai dan kinerja organisasi. Selain itu, juga untuk menentukan kebutuhan pelatihan kerja secara tepat, memberikan tanggung jawab yang sesuai kepada pegawai sehingga dapat melaksanakan pekerjaan yang lebih baik di masa mendatang dan sebagai dasar untuk menentukan kebijakan dalam hal promosi jabatan atau penentuan imbalan.

2.4.2 Fungsi Evaluasi Kinerja Pegawai

Fungsi evaluasi kinerja yang dikemukakan Wirawan (2012:24) sebagai berikut :

1. Memberikan balikan kepada aparatur ternilai mengenai kinerjanya. Ketika merekrut pegawai (ternilai), aparatur harus melaksanakan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya sesuai dengan uraian tugas, prosedur operasi, dan memenuhi standar kinerja.
2. Alat promosi dan demosi. Hampir disemua sistem evaluasi kinerja, hasil evaluasi digunakan untuk mengambil keputusan memberikan promosi kepada aparatur ternilai yang kinerjanya memenuhi ketentuan pemberian promosi. Promosi dapat berupa kenaikan gaji, pemberian bonus atau komisi, kenaikan pangkat atau menduduki jabatan tertentu. Sebaliknya, jika kinerja aparatur ternilai tidak memenuhi standar atau buruk, instansi menggunakan hasilnya sebagai dasar untuk memberikan demosi berupa penurunan gaji, pangkat atau jabatan aparatur ternilai.
3. Alat memotivasi ternilai. Kinerja ternilai yang memenuhi standar, sangat baik, atau superior, evaluasi kinerja merupakan alat untuk memotivasi kinerja

aparatur. Hasil evaluasi dapat digunakan instansi untuk memotivasi aparatur agar mempertahankan kinerja yang superior dan meningkatkan kinerja baik atau sedang.

4. Penentuan dan pengukuhan tujuan kinerja. Sistem evaluasi kinerja yang menggunakan prinsip manajemen by objectives, evaluasi kinerja dimulai dengan menentukan tujuan atau sasaran kerja aparatur ternilai pada awal tahun.
5. Konseling kinerja buruk. Evaluasi kinerja, tidak semua aparatur mampu memenuhi standar kinerjanya atau kinerjanya buruk. Hal itu mungkin karena ia menghadapi masalah pribadi atau ia tidak berupaya menyelesaikan pekerjaannya secara maksimal. Bagi aparatur seperti ini penilai akan memberikan konseling mengenai penyebab rendahnya kinerja ternilai dan mengupayakan peningkatan kinerja ditahun mendatang. Konseling dapat dilakukan sebelum evaluasi kinerja jika atasan dapat mengetahui kelambanan aparatur.
6. Pemberdayaan aparatur. Evaluasi kinerja merupakan alat untuk memberdayakan aparatur agar mampu menaiki tangga atau jenjang karier. Evaluasi kinerja menentukan apakah kinerja aparatur dapat dipergunakan sebagai ukuran untuk meningkatkan kariernya.

Berdasarkan fungsi di atas, evaluasi kinerja merupakan alat yang di gunakan oleh instansi pemerintahan atau organisasi tertentu untuk menilai kinerja para aparatur yang lamban. Evaluasi kinerja untuk memotivasi para aparatur untuk meningkatkan kinerjanya, pemberian konseling membantu para aparatur untuk mencegah kinerja yang terlalu lamban sehingga sebelum di adakan evaluasi kinerja para pemimpin

sudah lebih dulu menjalankan konseling untuk mengadakan perbaikan pada waktu mendatang. Evaluasi kinerja merupakan alat motivasi bagi para aparatur untuk menaikan standar kerja mereka, selain sebagai alat untuk memotivasi, evaluasi kinerja juga untuk mengukur tujuan kerja serta memberdayakan para aparatur.

2.4.3. Sasaran Evaluasi Kinerja Pegawai

Sasaran-sasaran evaluasi kinerja Aparatur yang dikemukakan Agus Sunyoto (2013:99) dalam bukunya Kualitas Kinerja Aparatur (edisi kelima) sebagai berikut :

1. Membuat analisis kinerja dari waktu yang lalu secara berkesinambungan dan periodik, baik kinerja aparatur maupun kinerja organisasi.
2. Membuat evaluasi kebutuhan pelatihan dari para aparatur melalui audit keterampilan dan pengetahuan sehingga dapat mengembangkan kemampuan dirinya. Atas dasar evaluasi kebutuhan pelatihan itu dapat menyelenggarakan program pelatihan dengan tepat.
3. Menentukan sasaran dari kinerja yang akan datang dan memberikan tanggung jawab perorangan dan kelompok sehingga untuk periode yang selanjutnya jelas apa yang harus diperbuat oleh pegawai, mutu dan baku yang harus dicapai, sarana dan prasaranan yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja pegawai.
4. Menemukan potensi pegawai yang berhak memperoleh promosi, dan kalau mendasarkan hasil diskusi antara pegawai dan pimpinannya itu untuk menyusun suatu proposal mengenai sistem bijak (merit system) dan sistem promosi lainnya, seperti imbalan (reward system recommendation).

Berdasarkan sasaran di atas, evaluasi kinerja merupakan sarana untuk memperbaiki mereka yang tidak melakukan tugasnya dengan baik di dalam organisasi. Banyak organisasi berusaha mencapai sasaran suatu kedudukan yang terbaik dan terpercaya dalam bidangnya. Kinerja sangat tergantung dari para pelaksananya, yaitu para pegawainya agar mereka mencapai sasaran yang telah ditetapkan oleh organisasi dalam corporate planningnya. Perhatian hendaknya ditujukan kepada kinerja, suatu konsepsi atau wawasan bagaimana kita bekerja agar mencapai yang terbaik. Hal ini berarti bahwa kita harus dapat memimpin orang-orang dalam melaksanakan kegiatan dan membina mereka sama pentingnya dan sama berharganya dengan kegiatan organisasi. Jadi, fokusnya adalah kepada kegiatan bagaimana usaha untuk selalu memperbaiki dan meningkatkan kinerja dalam melaksanakan kegiatan sehari-hari. Untuk mencapai itu perlu diubah cara bekerja sama dan bagaimana melihat atau meninjau kinerja itu sendiri. Dengan demikian pimpinan dan pegawai yang bertanggung jawab langsung dalam pelaksanaan evaluasi kinerja harus pula dievaluasi secara periodik.

2.4.4. Tujuan Evaluasi Kinerja Pegawai

Evaluasi kinerja merupakan sistem formal yang digunakan untuk mengavaluasi kinerja pegawai secara periodik yang ditentukan oleh organisasi, adapun tujuan dari evaluasi kinerja menurut Dharma (2013 :14) antara lain :

1. Pengembangan Dapat digunakan untuk menentukan pegawai yang perlu dtraining dan membantu evaluasi hasil training. Dan juga dapat membantu

pelaksanaan Conseling antara atasan dan bawahan sehingga dapat dicapai usaha-usaha pemecahan masalah yang dihadapi pegawai.

2. Pemberian Reward Dapat digunakan untuk proses penentuan kenaikan gaji, insentif dan promosi. Berbagai organisasi juga menggunakan untuk membarhentikan pegawai.
3. Motivasi Dapat digunakan untuk memotivasi pegawai, mengembangkan inisiatif, rasa tanggungjawab sehingga mereka terdorong untuk meningkatkan kinerjanya.
4. Perencanaan SDM Dapat bermanfaat bagi pengembangan keahlian dan keterampilan serta perencanaan SDM.
5. Kompensasi Dapat memberikan informasi yang digunakan untuk menentukan apa yang harus diberikan kepada pegawai yang berkinerja tinggi atau rendah dan bagaimana prinsip pemberian kompensasi yang adil.
6. Komunikasi Evaluasi merupakan dasar untuk komunikasi yang berkelanjutan antara atasan dan bawahan menyangkut kinerja pegawai.

Berdasarkan pendapat di atas, sistem evaluasi kinerja sebagaimana yang dikembangkan di atas sangat membantu sebuah manajemen kerja baik instansi pemerintah maupun swasta untuk memperbaiki kinerja pegawai yang kurang maksimal, tujuan evaluasi kinerja ini untuk membangun semangat kerja para pegawai dan mempertahankan kinerja yang baik dan memperbaiki komunikasi kerja.

2.4.5. Indikator Evaluasi Kinerja Pegawai

Untuk mencapai kinerja yang optimal, diperlukan evaluasi kinerja. Evaluasi dilakukan guna mengetahui seberapa jauh kinerja pegawai tersebut sudah

dilaksanakan. Menurut Hamali (2016:110) evaluasi kinerja terdapat delapan evaluasi kinerja yaitu :

1. Penilai
2. Mengumpulkan informasi
3. Kinerja
4. Ternilai
5. Dokumentasi
6. Membandingkan kinerja ternilai dengan standar atasannya
7. Dilakukan secara periodik
8. Pengambilan keputusan manajemen SDM

Berikut adalah penjelasan dari evaluasi kinerja diatas :

1. Penilai

Penilai adalah pegawai yang mempunyai hak dan kewajiban untuk menilai kinerja ternilai. Hak dan kewajiban penilai untuk menilai kinerja pegawai ternilai umumnya ditentukan oleh peraturan dinas, deskripsi kerja, dan undang-undang ketenagakerjaan.

2. Mengumpulkan Informasi

Evaluasi kinerja merupakan proses mengumpulkan informasi mengenai kinerja ternilai. Evaluasi kinerja merupakan bagian ilmu penelitian, oleh karena itu proses pengumpulan informasi mengenai

kinerja ternilai harus dilakukan dengan menggunakan kaidah-kaidah ilmu penelitian atau riset.

3. Kinerja

Keluaran kerja ternilai yang disyaratkan oleh organisasi tempat kerja ternilai yang dapat terdiri dari hasil kerja, perilaku kerja, dan sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan.

4. Ternilai

Adalah pegawai dinilai oleh penilai. Ternilai adalah seorang pegawai, kelompok pegawai, atau tim kerja.

5. Dokumentasi

Dokumentasi kinerja adalah apa saja yang ditulis pada manajer dan supervisor dalam meneliti bawahannya yang melukiskan, mengevaluasi, dan mengomentari apa yang dilakukan bawahannya dan bagaimana melakukannya dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya.

6. Membandingkan Kinerja Ternilai Dengan Standar Atasannya

Standar kinerja adalah ukuran, tolak ukur untuk mengukur baik buruknya kinerja pegawai ternilai. Evaluasi kinerja tidak mungkin dilaksanakan tanpa standar kinerja pegawai.

7. Dilakukan Secara Periodik

Waktu pelaksanaan penilaian kinerja bergantung pada jenis pekerjaan dan organisasinya. Penilaian kinerja pada pekerjaan pemasaran, contohnya, dilaksanakan secara rutin dalam waktu pendek (target penjualan, enam bulanan, dan tahunan).

8. Pengambilan Keputusan Manajemen SDM

Hasil evaluasi kinerja adalah informasi mengenai kinerja pegawai. Informasi ini digunakan untuk mendukung pengambilan keputusan tentang ternilai. Evaluasi kinerja hanya merupakan tujuan antara dan bukan tujuan akhir. Nilai evaluasi kinerja yang baik digunakan untuk memberikan promosi, sedangkan kinerja yang buruk untuk memberikan demosi.

Dari penjelasan diatas peneliti mengambil kesimpulan bahwa evaluasi kinerja pegawai sangat penting untuk mengetahui seberapa jauh kinerja yang sudah dilakukan pegawai. Dengan mengevaluasi perperiode kinerja setiap pegawai, maka akan diketahui apa kekurangan yang dimiliki pegawai, serta apa saja kelebihan pegawai yang harus dan wajib dipertahankan. Dalam hal ini melalui evaluasi, kantor juga dapat mengetahui mana pegawai yang bekerja secara maksimal dan mana pegawai yang bekerja secara tidak maksimal. Hal ini bias menjadi tolak ukur dan pertimbangan bagi organisasi.

2.4.6 Faktor-faktor yang mempengaruhi Evaluasi Kinerja Pegawai

Menurut Kasmir (2016:189), adapun faktor-faktor yang mempengaruhi evaluasi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut :

- | | | |
|---------------------------|----------------------|-------------------|
| 1. Kemampuan dan keahlian | 7. Gaya kepemimpinan | 13. Disipli Kerja |
| 2. Pengetahuan | 8. Budaya organisasi | |
| 3. Rancangan kerja | 9. Kepuasan kerja | |
| 4. Kepribadian | 10. Lingkungan kerja | |
| 5. Motivasi kerja | 11. Loyalitas | |
| 6. Kepemimpinan | 12. Komitmen | |

2.5. Kinerja Pegawai

2.5.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Sutrisno (2016:172) “Kinerja adalah hasil kerja pegawai dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.” Menurut Mangkunegara (2017:67) “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.” Menurut Fahmi (2017:188) “Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.” Menurut Torang (2014:74) “Kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standard operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi.

Dari teori-teori yang diketahui diatas maka peneliti mengambil kesimpulan bahwa kinerja adalah suatu proses atau hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai melalui beberapa aspek yang harus dilalui serta memiliki tahapan-tahapan untuk mencapainya dan bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri.

Maka dari itu kinerja merupakan elemen yang penting dalam maju mundurnya suatu organisasi. Karena kinerja merupakan cerminan bagaimana suatu organisasi itu berjalan ke arah yang benar atauhanya berjalan ditempat saja. Menurut Levinson dalam Marwansyah (2012:229) “Kinerja adalah pencapaian/prestasi

seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya”. Sedangkan menurut Sudarmanto (2011:9) “Kinerja adalah sesuatu yang secara aktual orang kerjakan dan dapat di observasi. Dalam pengertian ini, kinerja mencakup tindakan-tindakan dan perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi. Menurut Edison (2016:176) “Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit orientet yang dihasilkan selama satu periode waktu”. Menurut pendapat lain, Simamora (2015:339) “Kinerja mengacu pada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan pegawai. Kinerja merefleksikan seberapa baik pegawai memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Sering disalah tafsirkan sebagai upaya, yang mencerminkan energi yang dikeluarkan, kinerja diukur dari segi hasil.

2.5.2. Dimensi Yang Menunjang Kinerja

Kinerja juga memiliki dimensi yang dapat menunjang kinerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Dimensi dalam hal ini memiliki pengaruh yang kuat terhadap objek yang akan diteliti. Bila dipakai secara baik dapat mempercepat pencapaian tujuan bagu organisasi. Menurut John Miner dalam Fahmi (2017:134), untuk mencapai atau menilai kinerja, ada dimensi yang menjadi tolak ukur, yaitu:

1. Kualitas, yaitu tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan.
2. Kuantitas, yaitu jumlah pekerjaan pekerjaan yang dihasilkan.
3. Penggunaan waktu dalam kerja, yaitu tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif/jam kerja hilang.
4. Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja.

2.5.3. Indikator Kinerja

Dalam suatu organisasi terdapat indikator kinerja yang dapat menjadi sumber acuan dari kinerja pegawai. Menurut Sedarmayanti (2014:198) “Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan/atau kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. Indikator kinerja harus merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur serta digunakan sebagai dasar untuk menilai atau melihat tingkat kinerja, baik dalam tahap perencanaan, pelaksanaan, maupun kegiatan selesai dan berfungsi.

Sebagai kunci penyelenggaraan tata kelola pemerintahan yang akuntabel, pengelolaan sumber daya manusia menjadi prioritas pemerintah. UU No. 5/2014 tentang aparatur sipil negara atau ASN dijalankan berdasarkan asas Profesionalisme, Proporsional, Akuntabel, serta Efektif dan Efisien agar peningkatan kinerja birokrasi dapat tercapai.

Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa indikator yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah:

1. Profesionalisme
2. Proporsional
3. Akuntabel
4. Efektif dan Efisien

Secara umum, indikator kinerja memiliki fungsi sebagai berikut:

1. Memperjelas tentang apa, berapa dan kapan kegiatan dilaksanakan

2. Menciptakan konsesus yang dibangun oleh berbagai pihak terkait untuk menghindari kesalahan interpretasi selama pelaksanaan kebijakan / program / kegiatan dan dalam menilai kinerjanya.
3. Membangun dasar bagi pengukuran, analisis, dan evaluasi kinerja organisasi/unit kerja.

Menurut Sedarmayanti (2014:198) ada beberapa syarat indikator kinerja, yaitu sebagai berikut:

- 1) Spesifikasi dan jelas, sehingga dapat dipahami dan tidak ada kemungkinan kesalahan interpretasi.
- 2) Dapat diukur secara obyektif, baik yang bersifat kuantitatif maupun kualitatif, yaitu: dua atau lebih yang mengukur indikator kinerja mempunyai kesimpulan sama.
- 3) Relevan, harus melalui aspek obyektif yang relevan.
- 4) Dapat dicapai, penting dan harus berguna untuk menunjukkan keberhasilan input, output, hasil, manfaat, dan dampak serta proses.
- 5) Harus fleksibel dan sensitif terhadap perubahan/penyesuaian, pelaksanaan dan hasil pelaksanaan kegiatan.
- 6) Efektif, data/informasi yang berkaitan dengan indikator kinerja yang bersangkutan dapat dikumpulkan, diolah dan dianalisis dengan biaya yang tersedia.

Dari penjelasan diatas peneliti mengambil kesimpulan bahwa untuk mencapai keberhasilan diperlukan indikator yang mendukung terhadap kinerja pegawai. Indikator ini berperan penting dalam penerapan kinerja pegawai apakah akan berlangsung secara maksimal atau masih ada kekurangan dalam pelaksanaannya.

Indikator ini juga menjadi salah satu alat untuk mencapai tujuan organisasi tersebut.

2.5.4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja dalam suatu organisasi memiliki standart kerja yang berbeda tergantung dari kebijakan dinasnya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dikembangkan beragam dengan sudut pandang masing-masing. Menurut Prawirosento dalam Sutrisno (2016:9), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

1. Efektivitas dan Efesiensi
2. Otoritas dan Tanggung Jawab
3. Displin
4. Inisiatif"

Berikut penjelasan dari masing-masing komponen kkerja adalah sebagai berikut :

1) Efektivitas dan Efesiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efesiensi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efesien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan, terlepas dari apakah efektif atau tidak.

2) Otoritas dan Tanggung Jawab

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang-tindih tugas. Masingmasing pegawai yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan

organisasi. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja pegawai tersebut.

3) Displin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan dinas. Displin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara dinas dan pegawai.

4) Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Setiap inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan, kalau memang dia atasan yang baik. Menurut pendapat lain, Keith Davis dalam Mangkunegara (2012:13) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja ada dua, yaitu sebagai berikut :

1. Faktor kemampuan (Ability)
2. Faktor Motivasi (Motivation)

Berikut adalah penjelasan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, adalah :

1. Faktor kemampuan (Ability)

Secara psikologis, kemampuan (ability) terdiri dari kemampuan, potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge+skill). Artinya, pimpinan dan pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) apalagi IQ superior, very superior, gifted dan genius dengan pendidikan yang memadai untuk

jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

2. Faktor Motivasi (Motivation)

Motivasi diartikan sebagai sikap (attitude) pimpinan dan pegawai terhadap situasi kerja (situation) di lingkungan organisasinya. Situasi kerja yang dimaksud mencakup Antara lain hubungan kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan, pola kerja dan kondisi kerja.

Dari uraian diatas, peneliti memiliki tanggapan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Faktor tersebut dapat diketahui dari partisipasi pegawai dalam menyelesaikan suatu tugas. Memberikan pelayanan yang prima kepada masyarakat, serta menjaga kedisiplinan dengan tidak pergi keluar kantor saat jam kerja sedang berlangsung.

C. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan sebuah kegiatan yang membandingkan penelitian yang sedang dikerjakan penulis dengan penelitian yang sudah dilakukan dari peneliti sebelumnya. Kegiatan ini bertujuan untuk melihat persamaan dan perbedaan yang terdapat pada hasil penelitian penulis sebelumnya sehingga penulis dapat melihat apa saja kekurangan dan kelebihan yang ada pada hasil penelitian yang penulis laksanakan. Dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel. 2. 1. Penelitian Terdahulu

| Penelitian | Judul Penelitian | Tujuan penelitian | Alat Analisis | Hasil |
|--|---|--|-------------------------|---|
| Jimmy Rusjiana (2016) | Pengaruh Sistem Informasi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Evaluasi Variabel (Z) Di PT. Rabbani Bandung | Untuk Mengetahui Pengaruh Sistem Informasi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Evaluasi Variabel (Z) Di PT. Rabbani Bandung | metode Regresi Berganda | Ada pengaruh positif antara Pengaruh Sistem Informasi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja pegawai melalui Evaluasi Kerja Pegawai sebagai Variabel Interpening (Z) Di PT. Rabbani Bandung secara signifikan |
| Wala Erpurini (2017) | Pengaruh Sistem Informasi Sumber Daya Manusia Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Evaluasi Pegawai Cv. Inti Teknik Cimahi | Untuk Mengetahui Pengaruh Sistem Informasi Sumber Daya Manusia Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Evaluasi Pegawai Cv. Inti Teknik Cimahi | metode Regresi Berganda | Ada pengaruh positif antara Pengaruh Sistem Informasi Sumber Daya Manusia Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja pegawai melalui Evaluasi Kerja Pada Pegawai Cv. Cihanjuang Inti Teknik Cimahi secara signifikan |
| Andri Asoka Sidantara Rosadi (2020) | Pengaruh Sistem Informasi Sumber Daya Manusia Kinerja Evaluasi Pegawai PT Raudah Utama Cianjur | Untuk Mengetahui Pengaruh Sistem Informasi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai PT Raudah Utama Cianjur | metode Regresi Berganda | Ada pengaruh positif antara Pengaruh Sistem Informasi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja pegawai PT Raudah Utama Cianjur secara signifikan |

Tabel. 2.2. Perbedaan dengan Penelitian Sekarang

| Nama (Tahun) | Judul | Tujuan penelitian | Alat Analisis | Hasil |
|--|--|--|--------------------------|--------------|
| Zulkifli Tangahu (2024) | Pengaruh Sistem Informasi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja melalui Evaluasi Kerja Pegawai Pada Lingkup SKPD Kabupaten Tojo Una – Una | Untuk mengetahui Pengaruh Sistem Informasi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja melalui Evaluasi Kerja Pegawai sebagai Variabel Interpening (Z) Pada Lingkup SKPD Kabupaten Tojo Una Una | Metode Analisis Path | |

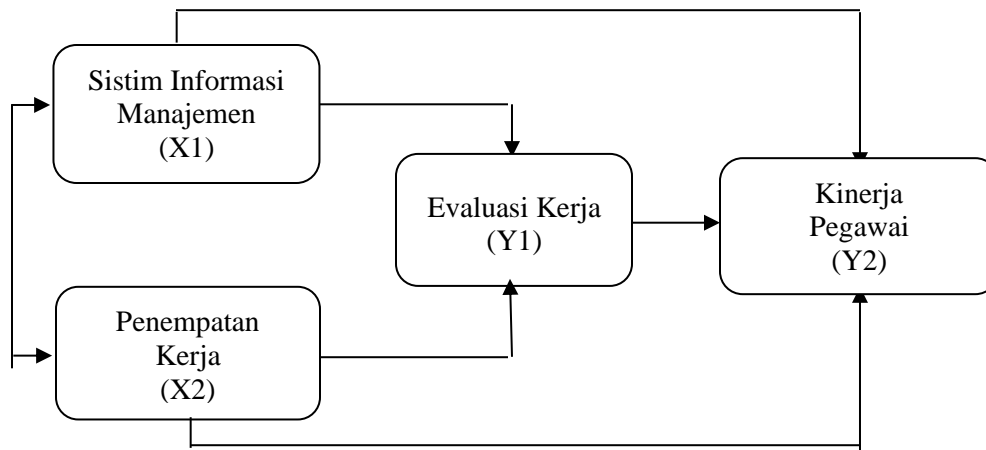
Adapun persamaan dan perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakasegawaian adalah sebagai berikut:

1. Persamaannnya adalah variabel yang digunakan peneliti sama dengan variabel yang digunakan pada penelitian terdahulu
2. Perbedaannya adalah, tempat penelitian, populasi dan sampel yang digunakan, dan alat analisis yang digunakan.

D. Kerangka Pemikiran

Kerangka Pemikiran menjelaskan tentang keterkaitan dari teori-teori yang diangkat menjadi topik utama variabel pembahasan. Variabel bebas penelitian ini terdiri dari variabel Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (X1), variabel Penempatan Kerja (X2) dan variabel terikat penelitian ini yaitu Evaluasi Kerja Pegawai (Y1) dan Kinerja Pegawai (Y2). Keterkaitan masing-masing pengukuran yang terdapat pada variabel Sistem Informasi Sumber Daya Manusia, Penempatan Kerja, terhadap Kinerja Pegawai (Y2) melalui Evaluasi Kerja Pegawai (Y1).

Agar penelitian ini terarah, maka berikut ini dapat dilihat kerangka pemikiran yang mendasari penelitian ini.



Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran

E. Pengembangan Dan Perumusan Hipotesis

Hipotesis merupakan hal menyatakan hubungan dengan apa yang kita cari atau ingin kita pelajari. Hipotesis adalah keterangan sementara dari hubungan fenomena-fenomena yang kompleks. Dengan ini perumusan hipotesis merupakan hal yang sangat penting dalam menjalankan sebuah penelitian.

H1 : Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (X1), Dan Penempatan Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y2) melalui Evaluasi Kerja Pegawai (Y1). Pada Lingkup Satuan Kerja Perangkat Daerah kabupaten Tojo Una – Una.

1. Hubungan Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y2)

Adanya hubungan sistem informasi SDM dengan kinerja dikemukakan oleh Noe Suwatno (2011) : Human Resources Management (HRM) mengacu pada kebijakan-kebijakan, praktik-praktik serta sistem-sistem yang mempengaruhi perilaku, sikap dan kinerja pegawai. Dan praktik-praktik

MSDM yang mendukung sistem pekerjaan berkinerja tinggi meliputi seleksi pegawai, manajemen kinerja, pelatihan, perancangan pekerjaan dan kompensasi.

Keputusan-keputusan SDM yang salah satunya adalah didasari pada tersedianya informasi SDM yang baik dan berkualitas. Dengan pemberian sistem informasi SDM yang baik akan menghasilkan informasi yang berguna bagi manajemen dan organisasi, Dimana sistem informasi manajemen memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Rivai, (2009).

Penelitian yang dilakukan oleh Wala Erpurini (2017) dengan judul Pengaruh Sistem Informasi Sumber Daya Manusia Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja melalui Evaluasi Kerja Pada Pegawai Cv. Cihanjuang Inti Teknik Cimahi. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa Sistem informasi SDM memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti semakin tinggi sistem informasi SDM yang diterapkan pada organisasi maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai di Cv. Cihanjuang Inti Teknik Cimahi.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1 : Sistem Informasi Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y2) Pada Lingkup Satuan Kerja Perangkat Daerah kabuapten Tojo Una – Una.

2. Hubungan Penempatan Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y2).

Penempatan merupakan salah satu aspek yang paling penting baik bagi karyawan maupun bagi perusahaan. Penempatan merupakan suatu proses yang sangat menentukan dalam mendapatkan karyawan yang kompeten

yang di butuhkan perusahaan, karena penempatan yang tepat dalam posisi jabatan yang tepat akan dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuanyangdiharapkan. Hasibuan (2011:64), hal tersebut sesuai dengan prinsip “The right man in the right place and the right man behind the right job” atau“Penempatan orang-orang yang tepat pada tempat yang tepat dan penempatanorang yang tepat untuk jabatan yang tepat” (Aldilaningsari, et al, 2014:2).

Penelitian ini terinspirasi oleh beberapa penelitian terdahulu dalam konteks hubungan penempatan pegawai maupun juga dengan kinerja pegawai. Penelitian pertama oleh Stivani B. Banuasa (2018) dengan judul Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (Asn) Pada Kantor Bappeda Provinsi Gorontalo. Penelitian kuantitatif deskriptif ini menunjukkan hasil penempatan kerja memberikan dampak yang baik dalam Kinerja ASN. Dengan kata lain semakin baik penempatan kerja di Kantor Bappeda Provinsi Gorontalo maka kinerja ASN akan mengalami kenaikan atau hasil kerjanya semakin optimal. Selanjutnya oleh Berly Avrian Sucipto (2019) dengan judul Hubungan Penempatan Pegawai Dengan Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Kiaracandong Kota Bandung. Penelitian kualitatif deksriptif ini menunjukkan bahwa dalam melakukan penempatan kerja yang baik perlu memperhatikan pengalaman kerja, produktivitas kerja dam status perkawinan pun penting karena dapat mempengaruhi kualitas kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1 : Penempatan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y2) Pada Lingkup Satuan Kerja Perangkat Daerah kabuapten Tojo Una – Una.

3. Hubungan Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y2) melalui Evaluasi Kerja Pegawai (Y1).

Data hasil evaluasi kerja biasanya digunakan untuk keputusan pemberian 'reward'. Jika karyawan mempunyai pengawasan yang bersifat individual atas hasil suatu pekerjaan, maka rewards hanya akan didasarkan atas hasil tersebut. Hasil pekerjaan tersebut tentunya dapat mengakibatkan demotivasi bagi individu yang berkinerja tinggi (Surya Dharma, 2007) Penghargaan terhadap kompetensi sistem informasi sumber daya manusia memang diperlukan karena hal tersebut akan memengaruhi keefektifan kegiatan bisnis (Schuleer & Jackson 1987 dalam Surya Dharma 2007). Sumber daya manusia yang dihargai akan bekerja dengan sepenuh hati untuk memberikan yang terbaik bagi organisasi (Bounds & Face 1991 dalam Surya Dharma, 2007). Unsur yang membentuk evaluasi kerja pegawai antara lain: Kuantitas output; Kualitas output; Jangka waktu output; Kehadiran ditempat kerja; dan Sikap kooperatif. Mathis (2002).

Penelitian yang dilakukan oleh Jimmy Rusjiana (2016) dengan judul pengaruh Sistem Informasi Sumber Daya Manusia Terhadap Evaluasi Kerja Pegawai sebagai Variabel Interpening (Z) Di PT. Rabbani Bandung. Hasil penelitian tersebut menunjukkan Sistem informasi SDM memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap evaluasi kerja pegawai. Hal ini berarti semakin tinggi sistem informasi SDM yang dijalankan pada organisasi maka akan semakin tinggi pula penerapan evaluasi kerja pegawai di Di PT. Rabbani Bandung.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1 : Sistem Informasi Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y1) melalui Evaluasi Kerja Pegawai (Y2) Pada Lingkup Satuan Kerja Perangkat Daerah kabuapten Tojo Una – Una.

4. Hubungan Penempatan Kerja (X1) terhadap Evaluasi Kerja Pegawai (Y1).

Hubungan penempatan kerja dan evaluasi kinerja karyawan didasarkan pada pendapat Mathis & Jackson (2006:262) Penempatan adalah menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang karyawan cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan (Riyanto et al, 2017:132-133).

Penelitian yang dilakukan oleh Arif (2018), Tobing dan Zamora (2018), Riyanto et al. (2017), Wahyuni (2017), Runtuwene et al. (2016), Runtuwene (2015), Weol (2015), Karmita et al. (2015). Bahwa penempatan kerja memiliki dampak positif terhadap evaluasi kinerja karyawan. Penempatan kerja dapat mempengaruhi evaluasi kinerja karyawan karena merupakan faktor penting yang dapat menghasilkan pendayagunaan sumber daya manusia (SDM) yang optimal bagi perusahaan sehingga dapat tercapainya tujuan perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1 : Penempatan Kerja berpengaruh terhadap Evaluasi kerja Pegawai (Y1) Pada Lingkup Satuan Kerja Perangkat Daerah kabuapten Tojo Una – Una.

5. Hubungan Evaluasi Kerja pegawai (Y1) terhadap Kinerja Pegawai (Y2).

Individu dengan evaluasi kerja cenderung untuk memilih pekerjaan yang lebih bermanfaat karena mereka memiliki pemahaman yang lebih baik tentang kemampuan dan minat mereka sendiri. Ketika seseorang memiliki evaluasi kerja yang tinggi, mereka memiliki keyakinan yang kuat akan kemampuan mereka dan merasa siap untuk menghadapi tugas-tugas yang menantang. (Judge, Ilies, dan Zhang (2012) menemukan bahwa individu dengan evaluasi

kerja tinggi lebih cenderung untuk mengejar peran kinerja yang lebih tinggi dan menunjukkan keterlibatan yang lebih tinggi dalam pekerjaan mereka. Mereka mungkin memiliki harapan yang lebih tinggi terhadap diri sendiri dan lebih bersemangat untuk mencapai keberhasilan dalam karir mereka.

Individu dengan evaluasi kerja yang tinggi cenderung menilai tuntutan pekerjaan dengan cara yang lebih positif dan memiliki kemampuan yang lebih besar untuk menghadapi atau mengatasi tuntutan tersebut. Evaluasi kerja yang tinggi dapat mempengaruhi persepsi individu terhadap situasi pekerjaan dan memberikan dampak positif pada kinerja. Ketika seseorang memiliki evaluasi diri yang tinggi, mereka cenderung memiliki keyakinan yang kuat akan kemampuan dan keterampilan mereka. Hal ini membuat mereka merasa lebih mampu mengatasi tantangan pekerjaan yang ada. Mereka melihat tuntutan pekerjaan sebagai kesempatan untuk membuktikan kemampuan dan meraih prestasi, bukan sebagai beban yang harus dihindari. Dalam pandangan mereka, tuntutan pekerjaan adalah tantangan yang menarik dan dapat memberikan kesempatan untuk pertumbuhan dan

pengembangan. (Bono & Judge, 2003). Dengan demikian, evaluasi kerja yang tinggi memiliki pengaruh positif pada persepsi terhadap tuntutan pekerjaan, kemampuan untuk mengatasi tuntutan tersebut, serta kinerja. Individu dengan evaluasi kerja yang tinggi lebih mungkin untuk melihat tuntutan pekerjaan sebagai tantangan yang dapat mereka hadapi dengan baik, dan hal ini berkontribusi pada motivasi, performa, dan kinerja yang lebih tinggi.

H1 : Evaluasi Kerja Pegawai (Y1) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y2) Pada Lingkup Satuan Kerja Perangkat Daerah kabuapten Tojo Una – Una.

6. Hubungan Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (X1), Dan Penempatan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y2) melalui Evaluasi Kerja Pegawai (Y1).

Hasil hipotesis ini dilandasi oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Jimmy Rusjiana (2016), Wala Erpurini (2017), Andri Asoka Sidantara Rosadi (2020) dengan hasil ini menunjukkan bahwa variabel Sistem Informasi Sumber Daya Manusia, Penempatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Evaluasi Kerja Pegawai. Berdasarkan uraian di atas maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

A. Objek Penelitian

Dalam penelitian ini, yang menjadi objek penelitian adalah Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (X1), Penempatan Kerja (X2), Kinerja Pegawai (Y2) dan Evaluasi Kerja Pegawai (Y1) Una – Una.

B. Metode Penelitian

Metode Penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode Survey, yaitu menjelaskan hubungan kausal dan pengujian Hipotesis. Penelitian ini mengambil Sampel dari suatu Populasi dan menggunakan Quesioner sebagai alat pengumpulan data dan informasi utama dan pokok Singarimbun, (2015:5). Sedangkan menurut Kerlinger dan Sugiyono (2011:7), metode Survey adalah metode penelitian yang dilakukan pada populasi besar atau kecil tetapi data yang dipelajari adalah data-data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut dan hubungan-hubungan antara variabel sosiologis maupun psikologis.

Informasi dari sebagian populasi dikumpulkan langsung di tempat kejadian secara empirik, dengan tujuan untuk mengetahui pendapat dari sebagian populasi terhadap objek yang sedang diteliti, dimana yang menjadi unit analisisnya adalah para individu pada daerah objek penelitian yang kesemuannya mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Data Kuantitatif, adalah data berupa bilangan yang nilainya berubah-ubah atau bersifat variatif. Dalam penelitian ini data kuantitatif adalah hasil kuesioner dengan menggunakan skala likert yang disebarakan kepada responden.
- 2) Data kualitatif adalah data yang bukan merupakan bilangan tetapi berupa ciri-ciri, sifat-sifat, keadaan atau gambaran suatu objek. Dalam penelitian ini data kualitatif adalah kondisi Organisasi atau sejarah Objek Penelitian.

1. Rancangan/ Design Penelitian

Dalam melakukan penelitian hal yang perlu dilakukan adalah melakukan suatu perencanaan dan perancangan penelitian, agar penelitian yang dilakukan dapat berjalan dengan lancar dan sistematis. Desain penelitian **Sekaran dan Bougie (2017:109)** Desain penelitian (*research design*) adalah rencana untuk pengumpulan, pengukuran, dan analisis data, berdasarkan pertanyaan penelitian dari studi. **Narimawati Umi (2008)** adalah sebagai berikut : “Desain Penelitian adalah Suatu Rencana Struktur, dan Strategi untuk menjawab permasalahan, yang mengoptimasi validitas”.

2. Lokasi Dan Waktu Penelitian

Adapun lokasi penelitian ini adalah pada Lingkup Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Tojo Una - Una

3. Operasionalisasi Variabel Penelitian

Operasional variabel merupakan definisi atau uraian uraian yang akan diteliti dan mencakup indikator – indikator yang ada masing – masing variabel. Adapun variabel dalam penelitian ini dikelompokkan sebagai berikut :

a. Variabel bebas (variabel independent)

Dalam penelitian ini yang termasuk dalam variabel bebas yaitu Sistem Informasi Sumber daya Manusia (X1), Penempatan Kerja (X2).

1) . Variabel Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (X1) adalah Sistem informasi SDM (*human resouces information system*) adalah prosedur sistematis untuk pengumpulan, menyimpan, mempertahankan, menarik dan memvalidasi data yang dibutuhkan oleh sebuah dinas/organisasi untuk meningkatkan keputusan SDM. Yang terdiri dari :

1. Fungsi masukan, yaitu memasukan informasi pegawai ke dalam Sistem Informasi SDM. Masukan - masukan dari Sistem Informasi SDM serupa dengan sistem manual.
2. Fungsi pemeliharaan data. Setelah data dimasukkan ke dalam sistem informasi, fungsi pemeliharaan data (*data maintenance function*) akan memperbaharui dan menambahkan data baru ke dalam basis data yang ada.
3. Fungsi keluaran. Fungsi yang paling terlihat jelas dari sebuah Sistem Informasi SDM adalah keluaran yang dihasilkan. Untuk menghasilkan keluaran yang bernilai bagi pemakai-pemakai komputer, Sistem Informasi SDM harus memproses keluaran tersebut, membuat kalkulasi-kalkulasi yang diperlukan, setelah itu memformat presentasinya dalam dalam cara yang dapat dimengerti oleh para pemakai.

2) Variabel Penempatan Kerja (X2) yaitu penempatan pegawai adalah proses menempatkan para pegawai pada pekerjaan-pekerjaan yang sesuai dengan keterampilannya agar mereka bekerja secara efektif yang didasari oleh informasi analisis pekerjaan. Terdiri dari :

1. Hubungan latar belakang pendidikan dengan penempatan sumber daya manusia tidak dapat dipisahkan, karena dengan pendidikan akan membentuk sikap, kemampuan dan pengetahuan SDM yang bersangkutan. Oleh sebab itu SDM yang berpendidikan ditempatkan pada bidang kerja yang sesuai dengan pendidikannya.
2. Pengalaman kerja yang dimiliki seseorang lebih banyak membantunya dalam mengerjakan sesuatu dibandingkan pendidikan yang diikutinya. Karena dengan pengalaman memberikan kemahiran dan keterampilan baginya. Untuk berbuaat sesuatu.

b. Variabel terikat (variabel dependent)

Variabel dependent dalam keputusan ini adalah Kinerja Pegawai (Y2) yaitu Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Sebagai kunci penyelenggaraan tata kelola pemerintahan yang akuntabel, pengelolaan sumber daya manusia menjadi prioritas pemerintah. UU No. 5/2014 tentang aparatur sipil negara atau ASN dijalankan berdasarkan asas Profesionalisme, Proporsional, Akuntabel, serta Efektif dan Efisien agar peningkatan kinerja birokrasi dapat tercapai.

c. Variabel Mediasi (Variabel Intervening)

Variabel intervening pada penelitian ini yaitu Evaluasi Kerja Pegawai (Y1) yaitu Proses penilaian pelaksanaan tugas (performance) seseorang atau sekelompok orang atau unit-unit kerja dalam satu dinas atau organisasi sesuai dengan standar kinerja atau tujuan yang ditetapkan lebih dahulu. Terdapat delapan evaluasi kinerja yaitu :

1. Penilai.
2. Mengumpulkan informasi.

3. Kinerja.
4. Ternilai.
5. Dokumentasi
6. Membandingkan kinerja ternilai dengan standar atasannya.
7. Dilakukan secara periodic.
8. Pengambilan keputusan manajemen SDM.

Variabel-variabel yang tersebut di atas dapat dilihat lebih jelas lagi pada tabel sebagai berikut :

Tabel. 3.1 Operasionalisasi Variabel X1

| Variabel | Sub Variabel | Indikator | Skala |
|--|--------------------------|---|--------------|
| Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (X1) | Fungsi Masukan (input) | 1. Informasi pegawai, 2. Kebijakan-kebijakan pegawai dan 3. Prosedur-prosedur SDM, | Ordinal |
| | Fungsi Pemeliharaan Data | 1. Data dimasukkan ke dalam sistem informasi, 2. Fungsi pemeliharaan data (data maintenance function) akan memperbaharui dan 3. Menambahkan data baru ke dalam basis data yang ad | Ordinal |
| | Fungsi Keluaran (output) | 1. Keluaran yang dihasilkan 2. Membuat kalkulasi-kalkulasi yang diperlukan, 3. Memformat presentasinya dalam cara yang dapat dimengerti oleh para pemakai. | Ordinal |

Sumber Variabel X 1 : Rivai (2014:1025)

Tabel. 3.2 Operasionalisasi Variabel X2

| Variabel | Sub Variabel | Indikator | Skala |
|------------------------------|---------------------------|---|---------|
| Penempatan Kerja (X2) | Latar belakang Pendidikan | 7. Pembentukan sikap. 8. Kemampuan. 9. Pengetahuan sumber daya manusia yang bersangkutan. 10. Tanggung jawab terhadap beban kerja. 11. Membantu pelaksanaan pekerjaan. 12. Tampil dalam menyelesaikan Tugas. | Ordinal |
| | Pengalaman Kerja | 1. Mahir dalam menyelesaikan Pekerjaan. 2. Menyesuaikan diri dengan keadaan baru | Ordinal |

Sumber Variabel X2: Sumber : Saydam (2012 : 222)

Tabel. 3.3 Operasionalisasi Variabel Y1

| Variabel | Dimensi | Indikator | Skala |
|------------------------------------|----------------------------------|---|---------|
| Evaluasi Kerja Pegawai (Y1) | Indikator Evaluasi Kerja Pegawai | 1. Penilai. 2. Mengumpulkan informasi. 3. Kinerja. 4. Ternilai. 5. Dokumentasi 6. Membandingkan kinerja ternilai dengan standar atasanya 7. Dilakukan secara periodic 8. Pengambilan keputusan manajemen SDM | Ordinal |

Sumber Variabel Y: Hamali (2016:110)

Tabel. 3.4 Operasionalisasi Variabel Y2

| Variabel | Dimensi | Indikator | Skala |
|-----------------------------|---------------------------|---|---------|
| Kinerja Pegawai (Y2) | Indikator Kinerja Pegawai | 1. Profesionalisme 2. Proporsional 3. Akuntabel 4. Efektif dan Efisien | Ordinal |

Sumber Variabel Y1: UU No. 5/2014 Tentang Aparatur Sipil Negara atau ASN

Dalam melakukan riset terhadap variabel independen dan variabel dependen, maka akan diukur dan dilakukan antara lain dengan menggunakan instrument Quesioner terhadap variabel-variabel di atas dan menggunakan Skala Likert. Jawaban setiap item instrument yang menggunakan skala Likert mempunyai poin mulai dari sangat Positif sampai dengan sangat negative. Questioner disusun dengan memberikan 5 (lima) pilihan jawaban, dimana dari setiap pilihan akan diberikan bobot yang berbeda seperti pada tabel di bawah ini.

Tabel. 3.5.
Daftar Pilihan Jawaban Quesioner

| PILIHAN | BOBOT |
|--|--------------|
| Sangat Setuju/Selalu (sangat positif) | 5 |
| Setuju / Sering (positif) | 4 |
| Ragu-ragu /Kadang-kadang (Netral) | 3 |
| Tidak Setuju / Jarang (Negatif) | 2 |
| Sangat Tidak Setuju / Tidak Pernah (Sangat Negatif) | 1 |

4. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Dalam melakukan penelitian, kegiatan pengumpulan data merupakan langkah penting guna mengetahui karakteristik dari populasi yang merupakan elemen-elemen dalam objek penelitian. Data tersebut digunakan untuk pengambilan keputusan atau digunakan untuk pengujian Hipotesis. Dalam pengumpulan data akan selalu dihadapkan dengan objek yang akan diteliti, hal ini berupa benda, manusia dan aktifitas atau peristiwa yang terjadi. Riduwan (2010;54), populasi adalah merupakan objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian. Sugiyono (2011;61), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas; objek/subjek yang mempunyai kualitas dan

karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk di Belajari dan kemudian ditarik kesimpulan.

Berdasarkan pengertian populasi tersebut, maka populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada pada Lingkup SKPD Kabupaten Tojo Una - Una sebanyak 3391 orang

Tabel. 3.6. Daftar Populasi

| Dinas/Instansi Pemerintahan <i>Institution/Office</i> | | Golongan Kepangkatan <i>/ Hierarchy</i> | | | | Jumlah <i>Total</i> |
|--|---|--|-----------|------------|-----------|--------------------------------|
| | | I | II | III | IV | |
| 1 | | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 1 | Sekretariat Daerah | 0 | 41 | 47 | 20 | 108 |
| 2 | Sekretariat DPRD | 1 | 13 | 14 | 4 | 32 |
| 3 | Sekretariat KPUD | 0 | 3 | 3 | 1 | 7 |
| 4 | Sekretariat KORPRI | 0 | 3 | 5 | 0 | 8 |
| 5 | Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga | 18 | 447 | 480 | 448 | 1393 |
| 6 | Dinas Pekerjaan Umum | 2 | 31 | 42 | 2 | 77 |
| 7 | Dinas Pertanian, Perkebunan dan Kesehatan Hewan | 0 | 6 | 30 | 4 | 40 |
| 8 | Dinas Kehutanan | 0 | 12 | 17 | 4 | 33 |
| 9 | Dinas Eenergi dan Sumber Daya Mineral | 0 | 10 | 16 | 2 | 28 |
| 10 | Dinas Kelautan | 0 | 12 | 26 | 3 | 41 |
| 11 | Dinas Kesehatan | 0 | 178 | 227 | 7 | 412 |
| 12 | Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi | 0 | 9 | 14 | 5 | 28 |
| 13 | Dinas Koperasi, UMKM dan Perindag | 0 | 4 | 24 | 5 | 33 |
| 14 | Dinas Kebudayaan dan Pariwisata | 0 | 11 | 12 | 5 | 28 |
| 15 | Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika | 0 | 31 | 26 | 3 | 60 |
| 16 | Dinas Sosial | 0 | 8 | 13 | 4 | 25 |
| 17 | Dinas Pendapatan Daerah | 0 | 8 | 19 | 5 | 32 |
| 18 | Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil | 0 | 5 | 12 | 4 | 21 |
| 19 | Badan Kepegawaian Daerah | 0 | 7 | 28 | 3 | 38 |
| 20 | Badan Perencanaan Pembangunan Daerah dan PM | 0 | 8 | 23 | 4 | 35 |
| 21 | Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Kewaspadaan | 0 | 4 | 8 | 7 | 19 |
| 22 | Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa | 0 | 7 | 17 | 5 | 29 |
| 23 | Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana | 1 | 11 | 32 | 6 | 50 |
| 24 | Badan Lingkungan Hidup | 0 | 4 | 12 | 5 | 21 |

| | | | | | | |
|----|---|---|----|-----|---|-----|
| 25 | Badan Ketahanan Pangan dan Pelaksanaan Penyuluh | 1 | 25 | 42 | 3 | 71 |
| 26 | Badan Penanggulangan Bencana Daerah | 0 | 2 | 14 | 3 | 19 |
| 27 | Badan Narkotika Nasional Daerah Kab.Tojo Una-una | 0 | 5 | 1 | 0 | 6 |
| 28 | Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah | 1 | 17 | 33 | 1 | 52 |
| 29 | Inspektorat Daerah | 0 | 8 | 28 | 7 | 43 |
| 30 | Kantor Perpustakaan, Dokumentasi dan Arsip Daerah | 0 | 4 | 5 | 2 | 11 |
| 31 | Kantor Pelayanan Perizinan Terpadu Daerah | 0 | 8 | 6 | 1 | 15 |
| 32 | Kantor Layanan Pengadaan Barang/Jasa | 0 | 4 | 3 | 0 | 7 |
| 33 | Satuan Polisi Pamong Praja | 1 | 30 | 13 | 4 | 48 |
| 34 | Rumah Sakit Umum Daerah Ampana | 0 | 54 | 138 | 8 | 200 |
| 35 | Rumah Sakit Umum Daerah Wakai | 0 | 3 | 12 | 0 | 15 |
| 36 | Kantor Camat Tojo Barat | 1 | 14 | 3 | 2 | 20 |
| 37 | Kantor Camat Tojo | 2 | 18 | 8 | 1 | 29 |
| 38 | Kantor Camat Ulubongka | 2 | 14 | 5 | 2 | 23 |
| 39 | Kantor Camat Ampana Tete | 0 | 24 | 9 | 1 | 34 |
| 40 | Kantor Camat Ampana Kota | 0 | 24 | 9 | 1 | 34 |
| 41 | Kantor Camat Ratolindo | 1 | 7 | 9 | 0 | 17 |
| 42 | Kantor Camat Una-una | 1 | 16 | 7 | 1 | 10 |
| 43 | Kantor Camat Batudaka | 2 | 4 | 3 | 1 | 10 |
| 44 | Kantor Camat Togean | 5 | 12 | 6 | 0 | 23 |
| 45 | Kantor Camat Walea Kepulauan | 0 | 13 | 6 | 1 | 20 |
| 46 | Kantor Camat Talatako | 0 | 4 | 4 | 0 | 8 |
| 47 | Kantor Camat Walea Besar | 0 | 7 | 3 | 1 | 11 |
| 48 | Kantor Lurah Ampana | 0 | 2 | 5 | 0 | 7 |
| 49 | Kantor Lurah Bailo | 0 | 1 | 3 | 0 | 4 |
| 50 | Kantor Lurah Bailo Baru | 0 | 4 | 3 | 0 | 7 |
| 51 | Kantor Lurah Bonerato | 0 | 2 | 3 | 0 | 5 |
| 52 | Kantor Lurah Dondo | 0 | 1 | 4 | 0 | 5 |
| 53 | Kantor Lurah Dondo Barat | 0 | 1 | 3 | 0 | 4 |
| 54 | Kantor Lurah Labiabae | 0 | 0 | 4 | 0 | 4 |
| 55 | Kantor Lurah Malotong | 0 | 3 | 3 | 0 | 6 |
| 56 | Kantor Lurah Muara Toba | 0 | 4 | 3 | 0 | 7 |
| 57 | Kantor Lurah Uemalingku | 0 | 2 | 4 | 0 | 6 |
| 58 | Kantor Lurah Uentanaga Atas | 0 | 4 | 3 | 0 | 7 |
| 59 | Kantor Lurah Uentanaga Bawah | 0 | 2 | 3 | 0 | 5 |

Sumber : Satuan Kerja Perangkat Daerah Kab. Tojo Una – Una 2023

b. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, Misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu.

Untuk memperoleh sampel yang mencerminkan karakteristik populasinya secara tepat dalam hal ini tergantung oleh dua faktor metode penarikan sampel dan penentuan penarikan sampel. Agar sampel yang diambil di katakan representatif maka dalam penarikan ini di tentukan jumlah sampel yang dihitung dengan menggunakan formulasi Slovin (1960) yang di kutip sellvila husein (2014) adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{N \cdot d^2 + 1}$$

Dimana :

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

d^2 = presisi yang ditetapkan.

Berdasarkan rumus tersebut diperoleh jumlah sampel sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{N \cdot d^2 + 1} = \frac{N}{3391 \cdot d^2 + 1} = \frac{N}{3391(0.1)(0.1) + 1} = \frac{3391}{34.91} = 97, 13 = 97 \text{ responden.}$$

jadi jumlah sampel sebesar 97 responden.

Tabel. 3.7. Daftar Penentuan Sampel

| No. | Kelembagaan | Jumlah (Orang) |
|-----|---|-------------------|
| 1 | Sekretariat Daerah | 8 |
| 2 | Badan Kepegawaian Daerah | 15 |
| 3 | Badan Pusat Statistik | 12 |
| 4 | Badan Perencanaan, Pembangunan Daerah | 13 |
| 5 | Dinas Komunikasi dan Informatika | 24 |
| 6 | Dinas Perhubungan dan Lingkungan hidup | 15 |
| 7 | Dinas perdagangan koperasi usaha kecil menengah | 10 |
| | Jumlah | 97 |

Sumber : Satuan Kerja Perangkat Daerah Kab. Tojo Una – Una 2023.

5. Jenis dan Sumber data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Data Primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari penyebaran kuesioner kepada responden, hasil pengamatan langsung di lapangan serta hasil wawancara.
- 2) Data sekunder adalah data yang sudah tersedia sebelumnya, baik yang berada pada objek penelitian maupun yang ada di perpustakaan dan diperoleh dari buku-buku, artikel, dan tulisan ilmiah.

6. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan suatu cara yang di gunakan penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Observasi, mengamati kegiatan organisasi yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.
2. Wawancara dilakukan oleh penulis untuk mendapatkan data berupa keterangan-keterangan dan informasi dimana yang menjadi sasaran interview adalah Kaban, Kabid dan staf pada lingkup SKPD Kabupaten Tojo Una Una.

3. Kuesioner, di lakukan dengan menyebarkan daftar pertanyaan/ Pernyataan tertulis kepada Responden dalam hal ini adalah para Pegawai (tidak termasuk Kaban, Kadis,) pada lingkup Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Tojo Una Una.

7. Teknik Analisis Data

Karena penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, maka teknik analisis datanya menggunakan statistik (Sugiyono, 2017). Dua macam statistik digunakan dalam analisis data penelitian yaitu:

1. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang mendeskripsikan atau menggambarkan data secara apa adanya, tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum/generalisasi (Sugiyono, 2017). Data statistik deskriptif dalam penelitian ini adalah data nilai frekuensi, mean, nilai maksimum, minimum, dan nilai tengah (median) dari setiap indikator. Analisis statistik deskriptif dilakukan menggunakan bantuan software SPSS 22.

2. Statistik Inferensial

Teknik analisis data penelitian ini menggunakan metode structural equation modelling (SEM) dengan menggunakan software SmartPLS 3. SEM bertujuan untuk menguji hubungan satu atau lebih variabel endogen dan satu atau lebih variabel eksogen.

Penelitian ini menggunakan Partial Least Squares – Structural Equation Modelling (PLS-SEM). Hair et al. (2011) dalam Ghazali (2021) merekomendasikan untuk menggunakan PLS-SEM jika penelitian adalah eksplorasi atau perpanjangan dari teori struktural yang ada, yaitu TAM dalam

konteks penelitian ini. Evaluasi model PLS SEM menurut Ghozali (2021) dilakukan dengan menilai outer model dan inner model.

a. Evaluasi model pengukuran (outer model)

Evaluasi outer model dalam PLS-SEM dilakukan untuk menilai validitas dan reliabilitas model (Ghozali, 2021). Dengan menggunakan instrumen yang valid dan reliabel dalam pengumpulan data diharapkan hasil penelitian akan menjadi valid dan reliabel (Sugiyono, 2017).

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur apakah instrumen penelitian (pernyataan dalam kuesioner) dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2017). Semakin tinggi nilai validitas maka semakin valid sebuah penelitian. Ukuran yang digunakan untuk uji validitas menggunakan software Smart-PLS 3 adalah:

1) Validitas Konvergent (Convergent Validity)

Validitas konvergent berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur dari suatu konstruk seharusnya berkorelasi tinggi (Ghozali, 2021). Karena penelitian ini menggunakan indikator refleksif, maka validitas convergent dalam software SmartPLS 3.0 dapat dilihat dari nilai loading factor untuk tiap indikator konstruk. Rule of thumb yang biasanya digunakan menurut (Ghozali, 2021) adalah sebagai berikut:

- 1. Loading Factor Nilai loading factor antara 0.60 – 0.70 dapat dikatakan sudah cukup memenuhi validitas konvergent**
- 2. Average Variance Extracted (AVE) > 0.50**

2) Validitas Discriminant (Discriminant Validity)

Validitas discriminant berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur konstruk yang berbeda seharusnya tidak berkorelasi tinggi.

Validitas discriminant dengan indikator refleksif dilihat dari cross loading untuk setiap variabel harus >0.70 (Ghozali, 2021).

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk membuktikan akurasi, konsistensi dan ketepatan instrumen dalam mengukur konstruk (Ghozali, 2021). Mengukur reliabilitas dalam PLS-SEM menggunakan software SmartPLS 3.0 dapat dilakukan dengan melihat:

1) Composite Reliability

Composite reliability digunakan untuk mengukur internal consistency. Nilai CR 0.60 – 0.70 masih dapat diterima untuk exploratory research (Ghozali, 2021).

2) Cronbach's Alfa

Cronbach's Alfa digunakan untuk diagnosis konsistensi dari seluruh skala dengan melihat koefisien reliabilitas. Nilai Cronbach's Alfa >0.60 masih dapat diterima untuk exploratory research.

c. Evaluasi model struktural (inner model)

Evaluasi modelo struktural dalam PLS-SEM bertujuan melihat kekuatan prediksi dari model struktural (Ghozali, 2021). Metrik yang digunakan untuk mengevaluasi inner model yaitu sebagai berikut:

1. Nilai R²

Menilai model struktural dalam PLS diawali dengan melihat nilai R-squares untuk setiap variabel laten endogen sebagai kekuatan prediksi dari model struktural. Hasil R-squares merepresentasikan jumlah variance dari konstruk yang dijelaskan oleh model. Rule of thumb untuk nilai R-squares adalah: nilai 0.75, 0.50 dan 0.25 dapat disimpulkan bahwa model kuat, moderate dan lemah (Chin, 1998 dalam Ghozali, 2021).

2. Effect size f²

Nilai f² 0.02, 0.15 dan 0.35 dapat diinterpretasikan bahwa prediktor variabel laten memiliki pengaruh kecil, menengah dan besar.

3. Q² Predictive Relevance

Nilai Q² predictive relevance > 0 menunjukkan bahwa model mempunyai predictive relevance, sedangkan nilai Q² < 0 menunjukkan bahwa model kurang memiliki predictive relevance. Nilai q² relevance 0.02, 0.15 dan 0.35 menunjukkan bahwa model lemah, moderate dan kuat.

4. Uji Signifikansi (Two-tailed)

Uji signifikansi dilakukan untuk mengetahui pengaruh antar variabel (eksogen terhadap endogen). Uji signifikansi dilakukan dengan prosedur bootstrapping dalam software SmartPLS 3.0. Prosedur bootstrap menggunakan seluruh sample asli untuk melakukan resampling kembali. Chin (2003, 2010) dalam (Ghozali, 2021) menyarankan number of bootstrap sample sebar 200-1000 sudah cukup untuk mengoreksi standar error estimate PLS. Rule of thumb nilai signifikansi two tailed adalah sebagai berikut:

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini membahas tentang deskriptif karakteristik responden, deskriptif karakteristik variabel penelitian serta *structural equation modeling (SEM)*. Deskriptif karakteristik responden meliputi : umur, latar belakang keilmuan pendidikan, jenis kelamin, tingkat pendidikan, masa kerja, dan jabatan fungsional auditor. Deskriptif karakteristik variabel akan menjelaskan bagaimana persepsi responden terhadap variabel penelitian: sistem informasi sumber daya manusia, penempatan kerja, evaluasi kerja, dan kinerja pegawai. Untuk analisis *structural equation modeling (SEM)* menjelaskan karakteristik data guna memenuhi syarat *goodness of fit* untuk dijadikan model analisis terhadap masalah penelitian.

4.1. Gambaran Umum Responden Penelitian

Pada bagian ini akan dijelaskan mengenai data deskriptif yang diperoleh dari responden. Data deskriptif penelitian disajikan agar dapat dilihat profil dari data penelitian dan hubungan yang ada antar variabel yang digunakan dalam penelitian (Hair, *et al.*, 1995). Data deskriptif yang menggambarkan keadaan atau kondisi responden perlu diperhatikan sebagai informasi tambahan untuk memahami hasil-hasil penelitian.

Dalam bagian penelitian ini di ungkapkan karakteristik responden pegawai dari 7 (tujuh) OPD, kabupaten tojo una – una . Karakteristik tersebut berupa identitas responden yang terjaring melalui penyebaran kuesioner sebanyak 97 sampel dari 3

(tiga) Badan yaitu Badan Kepegawai Daerah, Badan peencanaan pembangunan daerah, Badan Pusat statistik dan 3 (tiga) Dinas yaitu Dinas Kominfo, Dinas Perhubungan, Dinas Perindustrian, perdagangan koperasi usaha kecil dan menengah, serta 1 (satu) Sekretariat Daerah Kabupaten Tojo Una - Una. Dari semua kuesioner yang disebar, yang kembali kepada peneliti sebanyak 100 kuisisioner dan layak untuk diolah menjadi data penelitian sebanyak 97 kuisisioner, Kuisisioner tersebut mewakili karakteristik responden dan secara rinci dapat diuraikan sebagai berikut:

a. Distribusi Persentase Responden Berdasarkan Kelembagaan

Distribusi persentase responden berdasarkan kelembagaan pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.1

Tabel 4.1
Distribusi persentase responden Penelitian berdasarkan kelembagaan

| No. | Kelembagaan | Jumlah (Orang) | Persentase (%) |
|--------|---|----------------|----------------|
| 1 | Sekretariat Daerah | 8 | 8.24 |
| 2 | Badan Kepegawaian Daerah | 15 | 15.46 |
| 3 | Badan Pusat Statistik | 12 | 12.37 |
| 4 | Badan Perencanaan, Pembangunan Daerah | 13 | 13.40 |
| 5 | Dinas Komunikasi dan Informatika | 24 | 24.74 |
| 6 | Dinas Perhubungan dan Lingkungan hidup | 15 | 15.46 |
| 7 | Dinas perdagangan koperasi usaha kecil menengah | 10 | 10.30 |
| Jumlah | | 97 | 100 |

Sumber : Data diolah kembali (2024)

Dari tabel di atas menunjukkan sebanyak 97 responden. Dari 97 responden, mayoritas pegawai berasal dari Diskominfo sebanyak 24 responden (24,74%) dan minoritas pegawai berasal dari Sekretariat Daerah 8 responden (8,24%).

b. Karakteristik Deskripsi Responden Penelitian

Berdasarkan data yang sudah terkumpul sebanyak 97 kuisioner, diperoleh informasi mengenai karakteristik responden berdasarkan umur/usia, status, jenis kelamin, tingkat pendidikan, masa kerja, jabatan fungsional. Deskripsi responden disajikan pada tabel 4.2

Tabel 4.2
Deskripsi Responden Penelitian

| Nomor | Keterangan | Jumlah | Persentase |
|-------|---------------------------|-----------|------------|
| 1. | Usia/Umur | | |
| | 20-35 Tahun | 20 | 20.61 |
| | 36-50 Tahun | 42 | 43.29 |
| | 51-65 Tahun | 35 | 36.08 |
| | Total | 97 | 100 |
| 2. | Jenis Kelamin | | |
| | Laki-laki | 45 | 46.39 |
| | Perempuan | 52 | 53.60 |
| | Total | 97 | 100 |
| 3. | Tingkat Pendidikan | | |
| | Diploma | 3 | 3.09 |
| | S1 | 57 | 58.76 |
| | S2 | 37 | 38.14 |
| | S3 | 0 | 0.0 |
| | Total | 97 | 100 |
| 4. | Pangkat/Golongan | | |
| | Golongan I | 16 | 16.49 |
| | Golongan II | 25 | 27.77 |
| | Golongan III | 45 | 46.39 |
| | Golongan IV | 11 | 11.34 |
| | Total | 97 | 100 |

Sumber : Data diolah kembali (2024)

Dari tabel 4.2. data penelitian di atas menunjukkan bahwa responden:

1. Umur

Umur responden menggambarkan tingkat kedewasaan dan kematangan, sehingga dapat memengaruhi kinerja pegawai. Berdasarkan data menurut umur diketahui bahwa sebagian besar responden berumur 20-35 tahun yaitu sebanyak 20 orang (20,61%), responden berumur 36-50 tahun yaitu sebanyak 42 orang (43,29%), kemudian responden yang berumur 51-65 tahun sebanyak 35 orang (36,08%). Hasil ini menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan umur adalah didominasi pada kelompok umur 36-50 tahun yaitu sebanyak 42 orang (43,29%). Hal ini menunjukkan bahwa responden berusia di atas usia produktif yang sudah cukup matang dan sudah memiliki pengalaman yang cukup dalam hal tugas dan tanggung jawab.

2. Jenis Kelamin

Jenis kelamin responden digunakan untuk mengetahui keterlibatan gender dalam peningkatan kinerja sebagian besar responden pada penelitian ini adalah berjenis kelamin perempuan yaitu 52 orang (53,60%) sedangkan yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 45 orang (46,39%). Hasil ini menunjukkan bahwa perempuan lebih mendominasi proporsi sampel di lingkup satuan kerja perangkat daerah.

3. Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan responden sebagai indikator untuk mengetahui tingkat intelektualitas responden karena setiap pegawai dituntut untuk memiliki kompetensi yang relevan dengan tugas pokok dan fungsinya sebagai pegawai pemerintah. Jika dilihat dari pendidikan terakhir, mayoritas responden berpendidikan sarjana (S1) yaitu

sebanyak 57 orang (58.76%), pendidikan Magister (S2) sebanyak 37 orang (38.14%), kemudian disusul responden berpendidikan Diploma sebanyak 3 orang (3,09%), sedangkan responden berpendidikan Doctor (S3) tidak ada dalam penelitian ini.

Pendidikan berkaitan erat dengan penempatan pegawai dan dibutuhkan oleh responden untuk menjalankan tugas dan fungsi dengan baik. Tingkat pendidikan yang tinggi dapat menjadi indikasi wawasan dan cara pandang dalam menilai dan memandang suatu permasalahan sehingga diharapkan dengan bekal pendidikan yang memadai pegawai mampu melakukan pemeriksaan secara profesional, sehingga dapat mengambil keputusan yang baik.

4. Golongan

Golongan responden digunakan sebagai acuan untuk mengetahui pangkat dan jabatan responden selama bekerja sesuai dengan penempatan yang ada. Karakteristik responden berdasarkan golongan, diketahui pegawai yang memiliki golongan mayoritas responden dengan golongan I sebanyak 16 orang (16,49%), golongan II sebanyak 25 orang (27,77%), golongan III sebanyak 45 orang (46,39%), dan golongan IV sebanyak 11 orang (11,34%),. Hal tersebut memberikan gambaran bahwa mayoritas pegawai berada pada golongan III sebanyak 45 orang (46,39%), ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai sudah cukup matang sesuai dengan penempatan kerja yang ada sehingga diharapkan mampu memahami bidang – bidang kerjanya.

4.2 Analisis Deskripsi Karakteristik Variabel

Bagian ini akan menganalisis tabulasi jawaban responden secara deskriptif. Tujuannya adalah untuk menggambarkan sebaran dari hasil penyebaran kuisioner mengenai variabel-variabel pada penelitian ini khususnya pada seluruh indikator-

indikator penelitian. Variabel tersebut antara lain : sistem informasi sumber daya manusia, penempatan kerja, evaluasi kerja dan kinerja pegawai. Setiap variabel dianalisis kecenderungannya dengan melihat rata-rata *mean rank* masing-masing variabel yang sudah dikategorikan. Kemudian dilakukan perhitungan interval data dalam 5 (lima) kategori, yaitu: sangat baik, baik, cukup baik, tidak baik, sangat tidak baik.

Untuk kategorisasi digunakan metode perhitungan interval kelas, dengan rumus:

$$\text{Interval Kelas} = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kelas}}$$

Nilai tertinggi adalah 5, sedangkan nilai terendah adalah 1, jumlah kelas=5, maka nilai interval kelas sama dengan 0,8. Batas kategori kelas adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3
Kategori Penilaian

| Interval Skor | Kategori Penilaian | Nilai |
|---------------|---|-------|
| 1,00-1,80 | Sangat Tidak Setuju/Sangat tidak Puas/Sangat tidak Baik | 1 |
| 1,81-2,60 | Tidak Setuju/Tidak Puas/Tidak Baik | 2 |
| 2,61-3,40 | Cukup Setuju/ Cukup Puas/ Cukup Baik | 3 |
| 3,41-4,20 | Setuju/ Puas/ Baik | 4 |
| 4,21-5,00 | Sangat Setuju/Sangat Puas/Sangat Baik | 5 |

Sumber : Suharso (2010:21)

Kategori jawaban Sangat Tidak Setuju/Sangat tidak Puas/Sangat tidak Baik menggambarkan penolakan yang sangat terhadap pernyataan indikator bila dihubungkan dengan variabel penelitian. Kategori jawaban Tidak Setuju/Tidak Puas/Tidak Baik menggambarkan persepsi penolakan terhadap indikator variabel.

Kategori jawaban Cukup Setuju/ Cukup Puas/ Cukup Baik menggambarkan persepsi penerimaan terhadap sejumlah indikator variabel namun pada kondisi yang masih ragu-ragu disebabkan adanya indikasi keseimbangan preferensi informasi yang diterima atau dapat pula justru terjadi *mix*-informasi. Kategori jawaban Setuju/ Puas/ Baik menggambarkan adanya indikasi penerimaan terhadap pernyataan indikator. Kategori jawaban Sangat Setuju/ Sangat Puas/ Sangat Baik menggambarkan indikasi bahwa responden dengan sangat yakin menganggap bahwa pernyataan indikator adalah sangat benar dan sesuai dengan apa yang dipersepsikan secara nyata.

Persepsi responden berdasarkan kategori penilaian pada tabel 543 di atas menunjukkan bahwa jika nilai tanggapan responden antara $(1,00 \leq X \leq 1,80)$ berarti persepsi responden adalah sangat tidak setuju terhadap indikator-indikator dalam menjelaskan variabel tertentu. Demikian pula halnya jika rata-rata pilihan responden antara $(4,21 \leq X \leq 5,00)$ berarti responden sangat setuju terhadap indikator-indikator dalam menjelaskan variabel tertentu.

4.2.1. Deskripsi Variabel Sistem Informasi Sumber Daya Manusia

Variabel Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (X1) diukur dengan fungsi masukan, fungsi pemeliharaan data dan fungsi keluaran antara lain Informasi pegawai (X1.1), Kebijakan pegawai (X1.2), Prosedur SDM (X1.3), Data masukan (X1.4), Pemeliharaan data (X1.5), Penambahan data baru (X1.6), Keluaran yang dihasilkan (X1.7), Kalkulasi yang diperlukan (X1.8), dan Format presentasi (X1.9). Distribusi frekuensi jawaban responden pada tiap indikator dan variabel secara lengkap disajikan pada lampiran 2, dan ringkas pada tabel berikut:

Tabel 4.4
Tanggapan Responden pada Variabel Sistem Informasi SDM

| Indikator | Item | SS | S | N | TS | STS | Total | Rata-rata |
|----------------------------------|------|----|----|----|----|-----|-------|-----------|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | | |
| Informasi pegawai (X1.1) | 1 | 37 | 29 | 31 | 0 | 0 | 97 | 4,06 |
| Kebijakan pegawai (X1.2) | 2 | 51 | 32 | 14 | 0 | 0 | 97 | 4,38 |
| Prosedur SDM (X1.3) | 3 | 41 | 26 | 30 | 0 | 0 | 97 | 4,11 |
| Data masukan (X1.4) | 4 | 45 | 31 | 21 | 0 | 0 | 97 | 4,25 |
| Pemeliharaan data (X1.5) | 5 | 50 | 20 | 27 | 0 | 0 | 97 | 4,24 |
| Penambahan data baru (X1.6) | 6 | 47 | 20 | 30 | 0 | 0 | 97 | 4,18 |
| Keluaran yang dihasilkan (X1.7) | 7 | 51 | 35 | 11 | 0 | 0 | 97 | 4,41 |
| Kalkulasi yang diperlukan (X1.8) | 8 | 37 | 29 | 31 | 0 | 0 | 97 | 4,06 |
| Format presentasi (X1.9) | 9 | 51 | 32 | 14 | 0 | 0 | 97 | 4,38 |

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.4 menunjukkan bahwa mayoritas responden memilih jawaban sangat setuju, dimana pada indikator informasi pegawai (X1.1) memiliki skor tertinggi dengan nilai rata-rata sebesar 4,06. mayoritas responden memilih jawaban sangat setuju, dimana pada indikator kebijakan pegawai (X1.2) memiliki skor tertinggi dengan nilai rata-rata sebesar 4,38. mayoritas responden memilih jawaban sangat setuju, dimana pada Prosedur SDM (X1.3) memiliki skor tertinggi dengan nilai rata-rata sebesar 4,11. mayoritas responden memilih jawaban sangat setuju, dimana pada indikator Data masukan (X1.4) memiliki skor tertinggi dengan nilai rata-rata sebesar 4,25. mayoritas responden memilih jawaban sangat setuju, dimana pada indikator Pemeliharaan Data (X1.5) memiliki skor tertinggi dengan nilai rata-rata sebesar 4,24. mayoritas responden memilih jawaban sangat setuju, dimana pada Penambahan data baru (X1.6) memiliki skor tertinggi dengan nilai rata-rata sebesar 4,18. mayoritas

responden memilih jawaban sangat setuju, dimana pada indikator Keluaran yang dihasilkan (X1.7) memiliki skor tertinggi dengan nilai rata-rata sebesar 4,41. mayoritas responden memilih jawaban sangat setuju, dimana pada indikator Kalkulasi yang diperlukan (X1.8) memiliki skor tertinggi dengan nilai rata-rata sebesar 4,06. mayoritas responden memilih jawaban sangat setuju, dimana pada indikator Format presentasi (X1.9) memiliki skor tertinggi dengan nilai rata-rata sebesar 4,38. Hal ini menunjukkan bahwa pada variabel sistem informasi SDM dipersepsikan dengan kuat oleh indikator informasi pegawai. Secara keseluruhan Sistem informasi SDM (X1) memiliki nilai rata-rata sebesar 4,23 dan berada pada kategori sangat tinggi (rata-rata 4,21-5,00).

Dengan adanya sistem informasi SDM (X1) yang tergolong sangat tinggi, maka dapat dipersepsikan bahwa bila mana dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam menggunakan sistem informasi SDM maka dapat meningkatkan, fungsi masukan data yang sesuai, dimana data Informasi pegawai yang diperlukan merupakan data yang akurat dan valid, kebijakan kebijakan yang diterima pegawai atas berdasarkan arahan kadis maupun Bupati terkait, Prosedur SDM dijalankan selalu sesuai dengan tugas dan fungsi pegawai, dilihat dari fungsi pemeliharaan data dimana data pegawai selalu dimasukkan ke dalam sistem informasi setiap periodik, pegawai selalu menjalankan fungsi pemeliharaan data (*data maintenance function*) dan akan selalu di perbaharui (*update*), pegawai selalu menambahkan data terbaru ke dalam basis data sistem informasi pegawai, serta dilihat dari fungsi keluaran dimana data data pegawai yang dihasilkan berupa data yang akurat dan valid, pegawai selalu membuat laporan rutin dalam sistem informasi SDM, serta memformat presentasinya (hasil keluaran) dalam cara yang dapat dimengerti oleh para pegawai

secara efektif dalam memperoleh informasi yang relevan sehingga menghasilkan kinerja yang baik.

4.2.2. Deskripsi Variabel Penempatan Kerja

Hasil yang diperoleh dari analisis deskriptif secara keseluruhan untuk variabel penempatan kerja (X2) di ukur dengan latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja menggunakan indikator pembentukan sikap (X2.1), kemampuan (X2.2), pengetahuan SDM yang bersangkutan (X2.3), tanggung jawab terhadap beban kerja (X2.4), membantu pelaksanaan pekerjaan (X2.5), tampil dalam menyelesaikan Tugas (X2.6), Mahir dalam menyelesaikan Pekerjaan (X2.7), dan Menyesuaikan diri dengan keadaan baru (X2.8) dapat dilihat pada tabel 4.5

Tabel 4.5
Tanggapan Responden pada Variabel penempatan kerja

| Indikator | Item | SS | S | N | TS | STS | Total | Rata-rata |
|--|------|----|----|----|----|-----|-------|-----------|
| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | | | |
| Pembentukan sikap (X2.1) | 1 | 0 | 5 | 48 | 44 | 0 | 97 | 2,60 |
| Kemampuan (X2.2) | 2 | 0 | 11 | 20 | 66 | 0 | 97 | 2,43 |
| pengetahuan SDM yang bersangkutan (X2.3) | 3 | 0 | 11 | 54 | 32 | 0 | 97 | 2,78 |
| tanggung jawab terhadap beban kerja (X2.4) | 4 | 0 | 9 | 21 | 67 | 0 | 97 | 2,40 |
| Membantu pelaksanaan pekerjaan (X2.5) | 5 | 0 | 9 | 37 | 51 | 0 | 97 | 2,77 |
| tampil dalam menyelesaikan Tugas (X2.6) | 6 | 0 | 11 | 20 | 66 | 0 | 97 | 2,43 |
| Mahir dalam menyelesaikan Pekerjaan (X2.7) | 7 | 0 | 5 | 48 | 44 | 0 | 97 | 2,60 |
| Menyesuaikan diri dengan keadaan baru (X2,8) | 8 | 0 | 11 | 20 | 66 | 0 | 97 | 2,43 |

Berdasarkan tabel 4.5 menunjukkan bahwa mayoritas responden memilih jawaban netral, dimana pada indikator Pembentukan sikap (X2.1) memiliki skor terendah dengan nilai rata-rata 2,60. mayoritas responden memilih jawaban tidak setuju, dimana pada indikator kemampuan (X2.2) memiliki skor terendah dengan nilai rata-rata 2,43, mayoritas responden memilih jawaban netral, dimana pada indikator pengetahuan SDM yang bersangkutan (X2.3) memiliki skor terendah dengan nilai rata-rata 2,78, mayoritas responden memilih jawaban tidak setuju, dimana pada

indikator tanggung jawab terhadap beban kerja (X2.4) memiliki skor terendah dengan nilai rata-rata 2,40, mayoritas responden memilih jawaban tidak setuju, dimana pada indikator membantu pelaksanaan pekerjaan (X2.5) memiliki skor terendah dengan nilai rata-rata 2,77, mayoritas responden memilih jawaban tidak setuju, dimana pada indikator tampil dalam menyelesaikan tugas (X2.6) memiliki skor terendah dengan nilai rata-rata 2,43, mayoritas responden memilih jawaban netral, dimana pada indikator tanggung mahir dalam menyelesaikan (X2.7) memiliki skor terendah dengan nilai rata-rata 2,60, mayoritas responden memilih jawaban tidak setuju, dimana pada indikator menyesuaikan diri dengan keadaan baru (X2.8) memiliki skor terendah dengan nilai rata-rata 2,43. Hal ini menunjukkan bahwa variabel penempatan kerja dipersepsikan dengan kuat oleh indikator pengetahuan SDM yang bersangkutan. Secara keseluruhan penempatan kerja (X2) memiliki nilai rata-rata sebesar 2,56 dan berada pada kategori rendah (rata-rata 1,81-2,60).

Dengan adanya penempatan kerja (X2) yang tergolong rendah, maka dapat dipersepsikan bahwa bila mana kinerja pegawai tidak sesuai dengan penempatan kerja yang ada maka akan berdampak pada penurunan kinerja pegawai, penempatan kerja yang kurang sesuai belum dapat membentuk sikap pegawai, pegawai kurang memiliki kemampuan yang baik dalam bekerja, pegawai jarang memiliki pengetahuan tentang SDM dalam setiap penempatan kerja tidak sesuai dengan hasil yang diinginkan, pegawai kurang selalu memiliki tanggung jawab terhadap beban kerja yang diberikan cenderung lambat dalam menyelesaikan pekerjaan, jarang terlibat dalam pelaksanaan pekerjaan, jarang dapat menyelesaikan tugas tugas yang diberikan, pegawai belum sepenuhnya mahir dalam menyelesaikan pekerjaan yang

baru dikerjakannya, serta perlu menyesuaikan diri melakukan adatasi tugas di posisi kerja yang baru dengan tempat kerja baru.

4.2.3. Deskripsi Variabel Evaluasi Kerja (Y1)

Hasil yang diperoleh dari analisis deskriptif secara keseluruhan untuk variabel evaluasi kerja (Y1) di ukur dengan menggunakan indikator-indikator yang bersifat formatif antara lain penilai (Y1.1), mengumpulkan informasi (Y1.2), kinerja (Y1.3), ternilai (Y1.4), dokumentasi (Y1.5), membandingkan kinerja ternilai dengan standar atasanya (Y1.6), dilakukan secara periodik (Y1.7), pengambilan keputusan manajemen SDM (Y1.8), dapat dilihat pada tabel 4.6

Tabel 4.6
Tanggapan Responden pada Variabel Evaluasi Kerja

| Indikator | Item | SS | S | N | TS | ST | Tota S I | Rata-rata |
|---|------|----|----|----|----|----|-------------|-----------|
| | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| penilai (Y1.1) | 1 | 46 | 49 | 2 | 0 | 0 | 97 | 4,45 |
| mengumpulkan informasi (Y1.2) | 2 | 42 | 28 | 27 | 0 | 0 | 97 | 4,15 |
| kinerja (Y1.3) | 3 | 45 | 34 | 18 | 0 | 0 | 97 | 4,28 |
| ternilai (Y1.4) | 4 | 52 | 25 | 20 | 0 | 0 | 97 | 4,33 |
| dokumentasi (Y1.5) | 5 | 57 | 17 | 23 | 0 | 0 | 97 | 4,35 |
| membandingkan kinerja ternilai dengan standar atasanya (Y1.6) | 6 | 52 | 21 | 24 | 0 | 0 | 97 | 4,29 |
| dilakukan secara periodik (Y1.7) | 7 | 42 | 29 | 26 | 0 | 0 | 97 | 4,16 |
| pengambilan keputusan manajemen SDM (Y1.8) | 8 | 45 | 32 | 20 | 0 | 0 | 97 | 4,26 |

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.6 menunjukkan bahwa mayoritas responden memilih jawaban setuju, dimana pada indikator penilai (Y1.1) menunjukkan skor tertinggi dengan nilai rata-rata 4,45, mayoritas responden memilih jawaban sangat setuju, dimana pada indikator mengumpulkan informasi (Y1.2) menunjukkan skor tertinggi dengan nilai rata-rata 4,15, mayoritas responden memilih jawaban sangat setuju, dimana pada indikator kinerja (Y1.3) menunjukkan skor tertinggi dengan nilai rata-rata 4,28, mayoritas responden memilih jawaban sangat setuju, dimana pada indikator

ternilai (Y1.4) menunjukkan skor tertinggi dengan nilai rata-rata 4,33, mayoritas responden memilih jawaban sangat setuju, dimana pada indikator dokumentasi (Y1.5) menunjukkan skor tertinggi dengan nilai rata-rata 4,35, mayoritas responden memilih jawaban sangat setuju, dimana pada indikator membandingkan kinerja ternilai dengan standar atasannya (Y1.6) menunjukkan skor tertinggi dengan nilai rata-rata 4,29, mayoritas responden memilih jawaban sangat setuju, dimana pada indikator dilakukan secara periodik (Y1.7) menunjukkan skor tertinggi dengan nilai rata-rata 4,16, mayoritas responden memilih jawaban sangat setuju, dimana pada indikator pengambilan keputusan manajemen SDM (Y1.8) menunjukkan skor tertinggi dengan nilai rata-rata 4,26, . Hal ini menunjukkan bahwa variabel evaluasi kerja dipersepsikan dengan kuat oleh indikator penilai. Secara keseluruhan evaluasi kerja (Y1) memiliki nilai rata-rata sebesar 4,28 dan berada pada kategori sangat tinggi (rata-rata 4,21-5,00).

Dengan indikator penilai memiliki skor kategori tinggi, maka dapat dipersepsikan bahwa dengan adanya evaluasi kerja maka dapat meningkatkan kinerja dari setiap pegawai, atasan selalu menilai dengan baik atas hasil kerja dari setiap pegawai, penilai selalu mengumpulkan informasi terlebih dahulu sebelum melakukan penilaian, pegawai harus memiliki jiwa sosial sehingga mampu bekerja secara bersama-sama, setiap pegawai memiliki kinerja yang baik, atasan selalu membentuk tim penilai dalam menilai hasil kerja pegawai, selalu melakukan dokumentasi di setiap pekerjaan sesuai dengan tugas dan fungsi pegawai, tim penilai selalu membandingkan kinerja ternilai dengan standar atasannya, dan evaluasi kerja selalu dilakukan secara periodik.

4.2.4. Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai

Hasil yang diperoleh dari analisis deskriptif secara keseluruhan untuk variabel kinerja pegawai (Y2) diukur dengan menggunakan indikator yang bersifat refleksif antara lain profesionalisme (Y2.1), proporsional (Y2.2), Akuntabel (Y2.3), efektif dan efesien (Y2.4), dapat dilihat pada tabel 4.7

Tabel 4.7
Tanggapan Responden pada Variabel Kinerja Pegawai

| Indikator | Item | SS | S | N | TS | STS | Total | Rata-rata |
|----------------------------|------|----|----|----|----|-----|-------|-----------|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | | |
| profesionalisme (Y2.1) | 1 | 44 | 51 | 2 | 0 | 0 | 97 | 4,43 |
| proporsional (Y2.2) | 2 | 41 | 30 | 26 | 0 | 0 | 97 | 4,05 |
| akuntabel (Y2.3) | 3 | 46 | 34 | 17 | 0 | 0 | 97 | 4,30 |
| efektif dan efesien (Y2.4) | 4 | 46 | 46 | 5 | 0 | 0 | 97 | 4,42 |

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.7 menunjukkan bahwa mayoritas responden memilih jawaban setuju dimana pada indikator profesionalisme (Y2.1), memiliki skor rata-rata tertinggi yaitu 4,43, mayoritas responden memilih jawaban sangat setuju dimana pada indikator proporsional (Y2.2), memiliki skor rata-rata tertinggi yaitu 4,05, mayoritas responden memilih jawaban sangat setuju dimana pada indikator akuntabel (Y2.3), memiliki skor rata-rata tertinggi yaitu 4,30, mayoritas responden memilih jawaban sangat setuju dan setuju dimana pada indikator efektif dan efisien (Y2.4), memiliki skor rata-rata tertinggi yaitu 4,42. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kinerja pegawai dipersepsikan dengan kuat oleh indikator akuntabel. Secara keseluruhan kinerja pegawai (Y2) memiliki nilai rata-rata sebesar 4,30 dan berada pada kategori sangat tinggi (rata-rata 4,21-5,00).

Dengan kinerja pegawai memiliki skor rata-rata sangat tinggi, maka dapat dipersepsikan bahwa dalam meningkatkan kinerja pegawai dimana pegawai selalu mengutamakan profesionalisme dalam bekerja, dalam proposional jumlah pegawai selalu maupu dalam tugas dan tanggung jawab yang diberikan, dalam menjalankan tugas pegawai selalu bertanggungjawab atas kepercayaan yang diberikan (akuntabel), serta data/informasi yang berkaitan dengan system informasi SDM dapat dikumpulkan, diolah dan dianalisis dengan biaya yang tersedia secara efektif dan efisien.

4.3. Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Penelitian ini menggunakan kuesioner untuk mendapatkan data, oleh karena itu sesuai dengan prosedur penelitian maka dilakukan pengujian data hasil kuesioner untuk menyatakan *valid* (keabsahan) dan *reliabel* (dapat dipercaya).

4.3.1. Hasil Pengujian Validitas

Pengujian validitas instrumen penelitian dengan menggunakan korelasi pearson yang dikenal dengan korelasi product moment. Jika nilai jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ berarti valid, sebaliknya jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ berarti tidak valid atau jika nilai $sig < \alpha = 0.05$ berarti valid sebaliknya jika nilai $sig > \alpha = 0.05$ tidak valid. Hasil pengujian validitas dapat dilihat pada tabel 4.8

Tabel 4.8
Uji Validitas Item Pernyataan

| <i>Variabel</i> | <i>Item Pernyataan</i> | <i>T_Hitung</i> | <i>T_Tabel</i> | <i>Keputusan</i> |
|------------------------------|----------------------------|-----------------|----------------|------------------|
| Sistem Informasi SDM (X1) | Item_1 | 48.729 | 1.985 | Valid |
| | Item_2 | 28.239 | 1.985 | Valid |
| | Item_3 | 30.479 | 1.985 | Valid |
| | Item_4 | 51.416 | 1.985 | Valid |

| | | | | |
|-------------------------------|---------------|---------------|--------------|--------------|
| | Item_5 | 102.631 | 1.985 | Valid |
| | Item_6 | 57.282 | 1.985 | Valid |
| | Item_7 | 25.942 | 1.985 | Valid |
| | Item_8 | 48.729 | 1.985 | Valid |
| | Item_9 | 28.239 | 1.985 | Valid |
| Penempatan (X2) | Item_1 | 24.379 | 1.985 | Valid |
| | Item_2 | 47.787 | 1.985 | Valid |
| | Item_3 | 11.761 | 1.985 | Valid |
| | Item_4 | 31.946 | 1.985 | Valid |
| | Item_5 | 14.643 | 1.985 | Valid |
| | Item_6 | 47.787 | 1.985 | Valid |
| | Item_7 | 24.379 | 1.985 | Valid |
| | Item_8 | 47.787 | 1.985 | Valid |
| <i>Evaluasi Kerja</i> (Y1) | <i>Item_1</i> | <i>10.126</i> | <i>1.985</i> | <i>Valid</i> |
| | Item_2 | 25.218 | 1.985 | Valid |
| | Item_3 | 12.977 | 1.985 | Valid |
| | Item_4 | 12.350 | 1.985 | Valid |
| | Item_5 | 12.827 | 1.985 | Valid |
| | Item_6 | 9.760 | 1.985 | Valid |
| | Item_7 | 50.378 | 1.985 | Valid |
| | Item_8 | 10.776 | 1.985 | Valid |
| Kinerja Pegawai (Y2) | Item_1 | 11.939 | 1.985 | Valid |
| | Item_2 | 32.824 | 1.985 | Valid |
| | Item_3 | 21.813 | 1.985 | Valid |
| | Item_4 | 25.035 | 1.985 | Valid |

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 5.10 di atas dapat disimpulkan bahwa item-item pertanyaan pada semua variabel yang terdapat dalam daftar pertanyaan (kuesioner) dianggap valid karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (1.985), sehingga pengujian dapat dilanjutkan pada pengujian reliabilitas.

4.3.2. Hasil Pengujian Reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan agar item pernyataan yang disusun dapat dipercaya untuk menjangkau data. Metode yang digunakan adalah belah dua dari *Spearman Brown (Split-half)*. Reliabel setiap pernyataan akan ditunjukkan dengan hasil r_i positif dan $r_{hitung} > r_{tabel}$, berarti seluruh item pernyataan adalah handal.. Dari hasil pengujian instrumen maka tingkat reliabilitas dapat dilihat pada tabel 4.9

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Reliabilitas

| Variabel | r_i | Keputusan | Keterangan |
|---------------------------|-------|-----------|---------------|
| Sistem Informasi SDM (X1) | 0,965 | Reliabel | Sangat Tinggi |
| Penempatan Kerja (X2) | 0,943 | Reliabel | Sangat Tinggi |
| Evaluasi Kerja (Y1) | 0,922 | Reliabel | Sangat Tinggi |
| Kinerja Pegawai (Y2) | 0,845 | Reliabel | Sangat Tinggi |

Sumber : Data diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.9 di atas dapat disimpulkan bahwa item-item pertanyaan pada semua variabel yang terdapat dalam daftar pertanyaan (kuesioner) dianggap *reliabel* karena nilai koefisien r_i positif dan $r_{hitung} > r_{tabel}$

4.4. Hasil Analisis SEM

Analisis dan pengujian model bertujuan untuk mengevaluasi kontribusi ukuran-ukuran ganda (*multiple measures*) pada konstruk laten, termasuk validitas dan reliabilitas, sehingga hasil yang diperoleh merupakan model pengukuran dalam persamaan struktural.

4.4.1 Evaluasi Model Pengukuran (*outer model*)

Di dalam teknik analisis data dengan menggunakan SEM-PLS, ada tiga kriteria untuk menilai model pengukuran (*outer model*) yaitu *convergent validity* dan *discriminant validity* melalui *cross loading* dan akar rata-rata *variance extracted*, serta *composite reliability*. Untuk uji unidimensionalitas dari masing-masing konstruk dengan melihat *convergent validity* dari masing-masing indikator konstruk, Chin (1998) menjelaskan bahwa suatu indikator dikatakan mempunyai reliabilitas yang baik jika nilainya $> 0,70$, sedangkan *loading factornya* 0.40 sampai dengan 0.60 masih dapat dipertahankan untuk model yang masih dalam tahap pengembangan. Berdasarkan hasil olah data dapat diketahui besarnya *convergent validity* sebagai berikut :

Tabel 4.10 : *Convergent Validity*

| Variabel | Dimensi/ Indikator | Nilai | Kesimpulan |
|--|--|-------|---------------|
| Sistem Informasi SDM (X ₁) | Informasi pegawai (X1.1) | 0,897 | Sangat Tinggi |
| | Kebijakan pegawai (X1.2) | 0,857 | Sangat Tinggi |
| | Prosedur SDM (X1.3) | 0,847 | Sangat Tinggi |
| | Data masukan (X1.4) | 0,893 | Sangat Tinggi |
| | Pemeliharaan data (X1.5) | 0,938 | Sangat Tinggi |
| | Penambahan data baru (X1.6) | 0,909 | Sangat Tinggi |
| | Keluaran yang dihasilkan (X1.7) | 0,834 | Sangat Tinggi |
| | Kalkulasi yang diperlukan (X1,8) | 0,897 | Sangat Tinggi |
| | Format presentasi (X1.9) | 0,857 | Sangat Tinggi |
| Penempatan Kerja (X ₂) | Pembentukan sikap (X2.1) | 0,847 | Sangat Tinggi |
| | Kemampuan (X2.2) | 0,921 | Sangat Tinggi |
| | pengetahuan SDM yang bersangkutan (X2.3) | 0,697 | Cukup |
| | tanggung jawab terhadap beban kerja (X2.4) | 0,828 | Sangat Tinggi |
| | Membantu pelaksanaan pekerjaan (X2.5) | 0,724 | Tinggi |
| | tampil dalam menyelesaikan Tugas (X2.6) | 0,921 | Sangat Tinggi |
| | Mahir dalam menyelesaikan Pekerjaan (X2.7) | 0,847 | Sangat Tinggi |
| | Menyesuaikan diri dengan keadaan baru (X2,8) | 0,921 | Sangat Tinggi |
| Evaluasi Kerja (Y ₁) | penilai (Y1.1) | 0,677 | Cukup |
| | mengumpulkan informasi (Y1.2) | 0,853 | Sangat Tinggi |
| | kinerja (Y1.3) | 0,713 | Tinggi |

| | | | |
|-----------------------------------|---|-------|---------------|
| | ternilai (Y1.4) | 0,776 | Tinggi |
| | dokumentasi (Y1.5) | 0,788 | Tinggi |
| | membandingkan kinerja ternilai dengan standar atasanya (Y1.6) | 0,718 | Tinggi |
| | dilakukan secara periodik (Y1.7) | 0,889 | Sangat Tinggi |
| | pengambilan keputusan manajemen SDM (Y1.8) | 0,754 | Tinggi |
| Kinerja pegawai (Y ₂) | profesionalisme (Y2.1) | 0,778 | Tinggi |
| | proporsional (Y2.2) | 0,848 | Sangat Tinggi |
| | akuntabel (Y2.3) | 0,816 | Sangat Tinggi |
| | efektif dan efesien (Y2.4) | 0,841 | Sangat Tinggi |

Sumber: Data diolah, 2024

Dari tabel 4.10 di atas, menunjukkan bahwa indikator pada umumnya baik pada setiap variabel eksogen dan endogen mempunyai nilai *loading factor* yang baik, karena di atas dari 0,70., artinya indikator yang digunakan untuk mengukur setiap konstruk sudah tepat.

Setelah *convergent validity*, evaluasi selanjutnya adalah melihat *discriminant validity* dengan membandingkan nilai *square root of average extracted (AVE)* setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model. Jika nilai akar kuadrat AVE setiap konstruk lebih besar dari pada nilai korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model, maka dikatakan memiliki *discriminant validity* yang baik. (Fornell dan Larcker, 1981). Berdasarkan hasil olah data, maka dapat diperoleh nilai AVE dan nilai *square root of average extracted (AVE)* serta besarnya nilai korelasi setiap konstruk sebagai berikut :

Tabel 4.11 : Nilai akar AVE

| Variabel | Average variance extracted (AVE) | Square root of Average Extracted (AVE) |
|---------------------------|----------------------------------|--|
| Sistem Informasi SDM (X1) | 0.777 | 0,881 |
| Penempatan Kerja (X2) | 0.710 | 0,843 |
| Evaluasi Kerja (Y1) | 0.599 | 0,774 |
| Kinerja Pegawai (Y2) | 0.674 | 0,821 |

Sumber: Data diolah, 2024

Dari tabel 4.11 di atas, dapat dijelaskan bahwa semua variabel-variabel memiliki nilai AVE > 0.5, dan nilai akar AVE lebih tinggi terhadap nilai korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya, sehingga demikian dapat disimpulkan bahwa evaluasi pengukuran model memiliki *diskriminan validity* yang baik. Evaluasi model pengukuran yang terakhir adalah menentukan nilai *composite reliability*. Nilai *composit reliability* > 0,7 dapat dikatakan bahwa konstruk memiliki reliabilitas yang tinggi atau reliabel (Chin,1998).

Dari hasil olah data dapat diketahui besarnya *composite reliability*, sebagaimana pada tabel berikut:

Tabel 4.12 : *Composite Reliability*

| Variabel | <i>Composite Reliability</i> | Keterangan |
|---------------------------|------------------------------|---------------|
| Sistem Informasi SDM (X1) | 0.964 | Sangat tinggi |
| Penempatan Kerja (X2) | 0.940 | Sangat tinggi |
| Evaluasi Kerja (Y1) | 0.908 | Sangat tinggi |
| Kinerja Pegawai (Y2) | 0.839 | Sangat tinggi |

Sumber: Data diolah, 2024

Dari tabel 4.12 di atas, dapat dijelaskan bahwa semua variabel-variabel memiliki nilai *composite reliability* > 0.7, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa konstruk tersebut dapat dikatakan reliabel.

4.4.2. Evaluasi Model Struktural (*Inner model*)

Setelah evaluasi terhadap model pengukuran, berikutnya adalah mengevaluasi pengujian model struktural dengan melihat dari nilai R^2 hubungan diantara konstruk. Nilai R^2 menyatakan bahwa variasi konstruk endogen dapat dijelaskan oleh konstruk eksogen yang identik dengan besarnya kontribusi konstruk eksogen terhadap konstruk endogen. Dari hasil olah data, maka dapat diketahui besarnya nilai R^2 sebagaimana pada tabel berikut:

Tabel 4.13 : Model Struktural

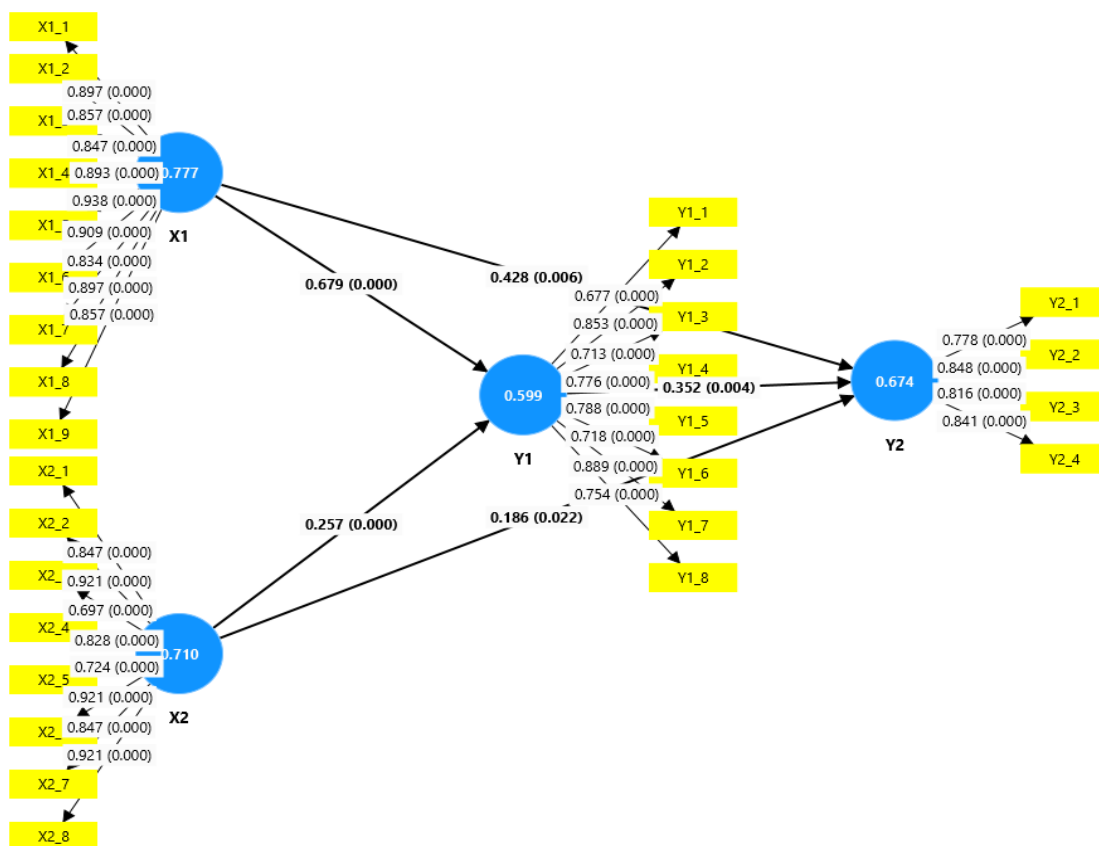
| Variabel | R-square | p_values | Keterangan |
|---------------------------|----------|----------|-------------|
| Sistem Informasi SDM (X1) | | | |
| Penempatan Kerja (X2) | | | |
| Evaluasi Kerja (Y1) | 0.715 | 0,000 | Tinggi |
| Kinerja Pegawai (Y2) | 0.755 | 0,000 | Sangat Baik |
| | | | Tinggi |

Sumber: Data diolah, 2024

Dari tabel 4.13 di atas dapat diinterpretasikan bahwa variabel sistem informasi SDM dan penempatan kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan konstruk evaluasi kerja sebesar nilai $R^2Y_1 = 0,715$ dengan nilai p_values 0,000, sedangkan variabel lain tidak dijelaskan dalam model 0,285 (28,5%). Selanjutnya bahwa kinerja pegawai dapat dijelaskan secara bersama-sama oleh variabel sistem informasi SDM, penempatan kerja, berinteraksi dengan anteseden evaluasi kerja terhadap kinerja pegawai sebesar nilai $R^2Y_2 = 0,755$ dengan nilai p_values 0,000 sedangkan variabel lain tidak dijelaskan dalam model 0,245 (24,5%)

4.4.3 Hasil *Structural Equation Modelling Partial Least Square (SEM-PLS)*

Penelitian ini digunakan untuk mengetahui apakah evaluasi kerja berinteraksi dengan variabel anteseden sistem informasi SDM dan penempatan kerja terhadap kinerja pegawai dengan evaluasi kerja sebagai variabel intervening. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis *Structural Equation Modelling* dengan software *Partial Least Square*. Dari hasil evaluasi outer model (*measurement model*) dan model struktural (*inner model*), maka secara ringkas hasil penelitian dapat dapat digambarkan ke dalam model struktural jalur sebagai berikut:



Gambar 4.1:
Hasil estimasi interaksi sistem informasi SDM dan penempatan kerja dengan
anteseden evaluasi kerja dan implikasinya terhadap kinerja pegawai

Dari gambar 4.1 di atas, maka dapat dibentuk persamaan fungsional dalam model *simultan Structural Equation Model (SEM)* dengan *reduced form* sebagai berikut :

$$\text{Persamaan : } Y_1 = 0,777X_1 + 0,710X_2 + 0,285\varepsilon^1$$

$$\text{Dengan } R^1 = 0,715$$

$$\text{Persamaan2: } Y_2 = 0,428X_1 + 0,186X_2 + 0,352Y_1 + 0,245\varepsilon^2$$

$$\text{Dengan } R^2 = 0,755$$

4.4.1 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis pada dasarnya untuk menguji teori berdasarkan bukti empiris dilapangan. Dari hasil olahan data, maka dapat diketahui besarnya hubungan variabel eksogen terhadap endogen baik hubungan langsung, hubungan tidak langsung maupun total hubungan dan uji kemaknaan signifikansi seperti pada tabel berikut :

Tabel 4.14: Struktur Pengaruh langsung

| Konstruk | Prediksi | Pengaruh Langsung | t _{statistik} | Ket.*) | Keputusan |
|------------------------------------|----------|-------------------|------------------------|------------------------|-----------|
| X ₁ ---> Y ₂ | + | 0.428 | 2.749 | Positif dan Signifikan | Diterima |
| X ₂ ---> Y ₂ | + | 0.186 | 2.300 | Positif dan Signifikan | Diterima |
| Y ₁ ---> Y ₂ | + | 0.352 | 2.862 | Positif dan Signifikan | Diterima |

Keterangan:

*) Signifikan pada taraf uji signifikansi 5% (0,05) jika $t_{\text{statistic}} > t_{\text{tabel}}$ (1.985)

Sumber: Data diolah, 2024

Kemudian untuk struktur pengaruh tidak langsung hubungan setiap variabel dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.15: Struktur Pengaruh tidak langsung

| Konstruk | Prediksi | Pengaruh Tidak Langsung | t_statistik | Ket. *) | Keputusan |
|-------------------------------------|----------|-------------------------------|-------------|------------------------|-----------|
| $X_1 \rightarrow Y_2$ melalui Y_1 | + | 0.239 | 2.689 | Positif dan Signifikan | Diterima |
| $X_2 \rightarrow Y_2$ melalui Y_1 | + | 0.090 | 2.365 | Positif dan Signifikan | Diterima |

Keterangan:

*) Signifikan pada taraf uji signifikansi 5% (0,05) jika $t_{\text{statistik}} > t_{\text{tabel}}$ (1.985)

Sumber: Data diolah, 2024

Dari struktur pengaruh langsung dan tidak langsung, maka dapat dihitung total pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen sebagai berikut:

Tabel 4.16: Struktur Total Pengaruh

| Konstruk | Prediksi | Total Pengaruh | t_statistik | Ket. *) | Kep. |
|-------------------------------------|----------|-------------------|-------------|------------------------|----------|
| $X_1 \rightarrow Y_2$ | + | 0.667 | 2.749 | Positif dan Signifikan | Diterima |
| $X_2 \rightarrow Y_2$ | + | 0,276 | 2.300 | Positif dan Signifikan | Diterima |
| $Y_1 \rightarrow Y_2$ | + | 0,352 | | | |
| $R^2 Y_1 \leftarrow X_1; X_2;$ | + | 0,715 | 12,978 | Positif dan Signifikan | Diterima |
| $R^2 Y_2 \leftarrow X_1; X_2; Y_1;$ | + | 0,755 | 10,777 | | |

Keterangan:

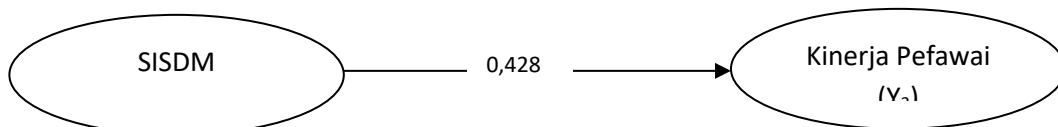
*) Signifikan pada taraf uji signifikansi 5% (0,05) jika $t_{\text{statistik}} > t_{\text{tabel}}$ (1.985)

Sumber: Data diolah, 2024

Dari tabel 4.14, 4.15 dan 4.16 di atas, maka dapat diuraikan hasil pengujian hipotesis sebagaimana yang dikemukakan pada sub bab sebelumnya sebagai berikut

1. Pengaruh Sistem Informasi SDM terhadap kinerja Pegawai.

Pengujian hipotesis pengaruh sistem informasi SDM terhadap kinerja pegawai secara grafik dapat disajikan sebagai berikut:

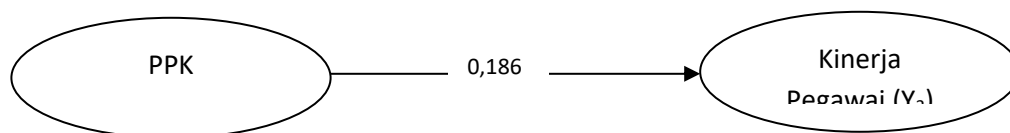


Gambar 4.2 : Hubungan sistem informasi SDM terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan gambar 4.2 menunjukkan bahwa nilai estimasi pengaruh langsung sistem informasi SDM terhadap kinerja pegawai sebesar 0,428 hasil ini menunjukkan terjadi hubungan positif antara sistem informasi SDM dengan kinerja pegawai, artinya semakin tinggi Sistem informasi SDM maka kinerja pegawai semakin meningkat atau jika sistem informasi SDM meningkat 1% maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja pegawai sebesar 42,8% dengan asumsi variabel lain tetap. Variabel sistem informasi SDM terhadap kinerja pegawai dengan nilai $t_statistic$ 2,749 hasil ini menunjukkan bahwa sistem informasi SDM berpengaruh signifikan pada taraf uji signifikansi $\alpha = 5\%$ terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian hipotesis yang diajukan di terima bahwa sistem informasi SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh Pemenapatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Pengujian hipotesis pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja pegawai secara dapat disajikan sebagai berikut:



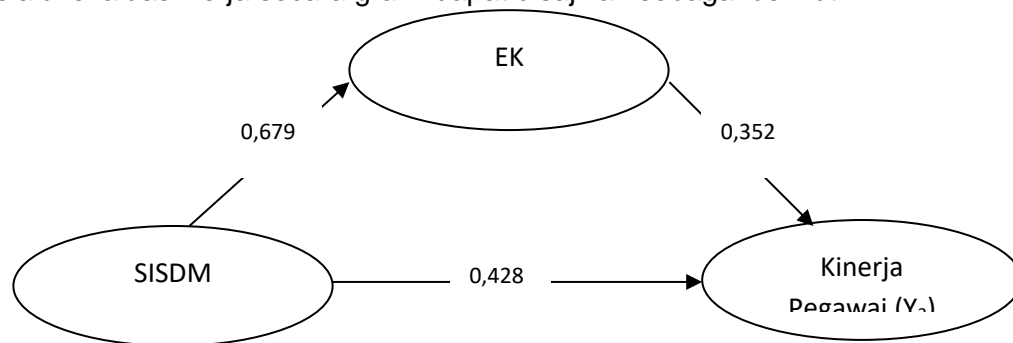
Gambar 4.3 : Hubungan penempatan terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan gambar 4.3 menunjukkan bahwa nilai estimasi pengaruh langsung penempatan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,186 hasil ini menunjukkan terjadi hubungan positif antara penempatan kerja dengan kinerja pegawai, artinya bahwa semakin tinggi penempatan kerja maka kinerja pegawai semakin meningkat atau jika penempatan kerja dilaksanakan 1% maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja pegawai sebesar 18,6% dengan asumsi variabel lain tetap. Variabel penempatan kerja terhadap kinerja pegawai dengan nilai $t_statistic$

2,300 hasil ini menunjukkan penempatan kerja berpengaruh signifikan pada taraf uji signifikansi $\alpha = 5\%$ terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian hipotesis yang diajukan di terima bahwa penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Pengaruh Sistem Informasi SDM terhadap kinerja pegawai melalui Evaluasi Kerja

Pengujian hipotesis pengaruh Sistem informasi SDM terhadap kinerja pegawai melalui evaluasi kerja secara grafik dapat disajikan sebagai berikut:



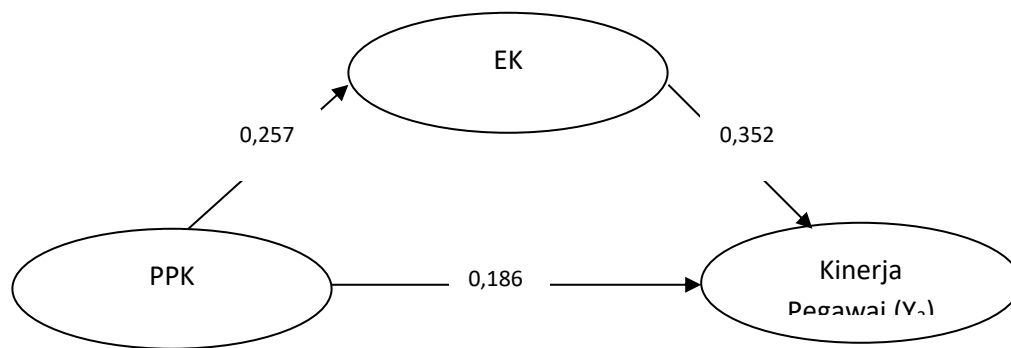
Gambar 4.5 : Hubungan sistem informasi SDM terhadap kinerja pegawai melalui evaluasi kerja

Berdasarkan gambar 4.5 menunjukkan bahwa nilai estimasi pengaruh langsung Sistem informasi SDM terhadap kinerja pegawai sebesar 0,428 dan pengaruh tidak langsung melalui variabel evaluasi kerja (Y1) sebesar 0,239 ($0,679 \times 0,352$) sehingga total pengaruh Sistem informasi SDM terhadap kinerja pegawai melalui variabel evaluasi kerja sebesar 0,667, hasil ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel sistem informasi SDM terhadap kinerja pegawai melalui evaluasi kerja menunjukkan arah positif (+), temuan ini mengindikasikan bahwa jika evaluasi kerja naik maka akan diikuti dengan kenaikan pengaruh sistem informasi SDM terhadap kinerja pegawai, sehingga mengakibatkan adanya peningkatan kinerja pegawai yang lebih baik. Variabel sistem informasi SDM terhadap kinerja pegawai melalui evaluasi kerja dengan nilai *t statistic*

2,689 hasil ini menunjukkan bahwa sistem informasi melalui evaluasi kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada taraf uji signifikansi $\alpha = 5\%$. Dengan demikian hipotesis yang di ajukan di terima bahwa sistem informasi SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui evaluasi kerja.

4. Pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja pegawai melalui Evaluasi

Pengujian hipotesis pengaruh penempatan kerja melalui evaluasi kerja terhadap kinerja pegawai secara grafik dapat disajikan sebagai berikut:



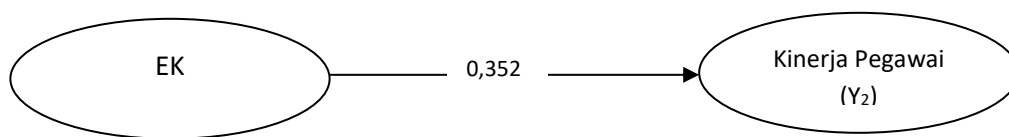
Gambar 4.6 : Hubungan penempatan kerja terhadap Kinerja pegawai melalui evaluasi kerja

Berdasarkan gambar 4.6 menunjukkan bahwa nilai estimasi pengaruh langsung penempatan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,186 dan pengaruh tidak langsung melalui variabel evaluasi kerja (Y1) sebesar 0,090 ($0,257 \times 0,352$) sehingga total pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja pegawai melalui variabel evaluasi kerja sebesar 0,276. Hasil ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel penempatan kerja terhadap kinerja pegawai melalui evaluasi kerja menunjukkan arah positif (+). Temuan ini mengindikasikan bahwa jika evaluasi kerja pegawai naik maka akan diikuti dengan kenaikan pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja pegawai, sehingga hasil ini menunjukkan adanya peningkatan kinerja pegawai yang lebih baik. Variabel

penempatan kerja terhadap kinerja pegawai melalui evaluasi kerja dengan nilai $t_statistic$ 2,365 hasil ini menunjukkan bahwa penempatan kerja melalui evaluasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada taraf uji signifikansi $\alpha = 5\%$. Dengan demikian hipotesis yang di ajukan di terima bahwa penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui evaluasi kerja.

5. Pengaruh Evaluasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Pengujian hipotesis pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja pegawai secara dapat disajikan sebagai berikut:

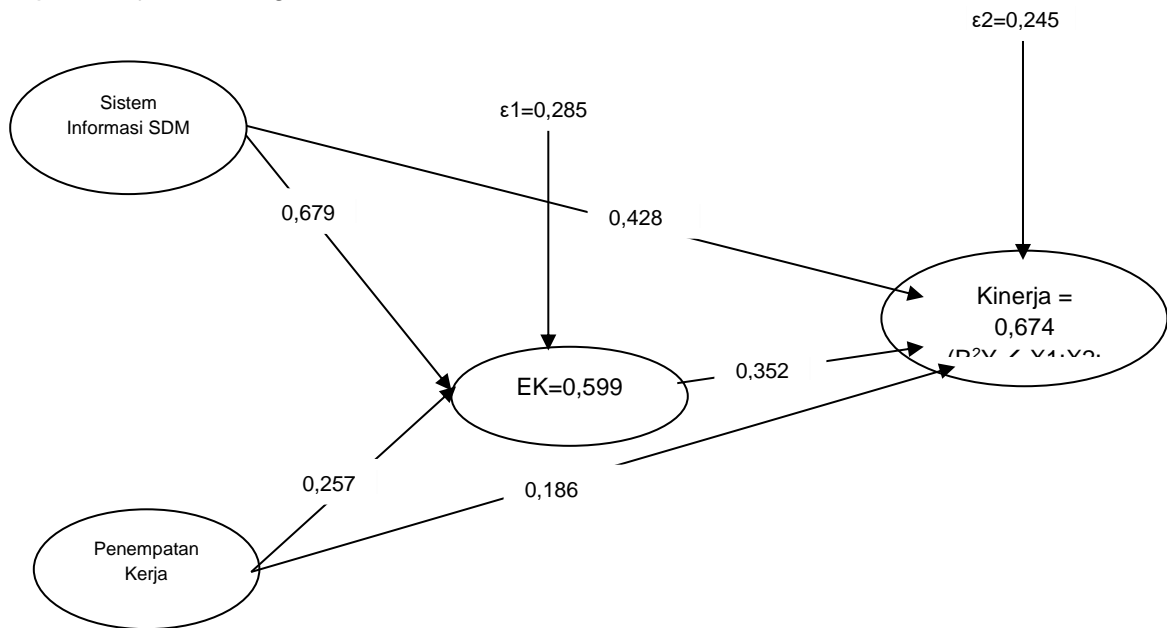


Gambar 4.4 : Hubungan penempatan terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan gambar 4.4 menunjukkan bahwa nilai estimasi pengaruh langsung evaluasi kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,352 hasil ini menunjukkan terjadi hubungan positif antara evaluasi kerja dengan kinerja pegawai, artinya bahwa semakin tinggi evaluasi kerja maka kinerja pegawai semakin meningkat atau jika evaluasi kerja dilaksanakan 1% maka akan di ikuti dengan peningkatan kinerja pegawai sebesar 35,2% dengan asumsi variabel lain tetap. Variabel evaluasi kerja terhadap kinerja pegawai dengan nilai $t_statistic$ 2,862 hasil ini menunjukkan evaluasi kerja berpengaruh signifikan pada taraf uji signifikansi $\alpha = 5\%$ terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian hipotesis yang di ajukan di terima bahwa evaluasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

6. Pengaruh Sistem Informasi SDM, Penempatan Kerja, dan Evaluasi Kerja secara simultan terhadap Kinerja Pegawai.

Pengujian hipotesis pengaruh *sistim informasi SDM*, *penempatan kerja* dan *evaluasi kerja* memediasi secara simultan terhadap kinerja pegawai secara grafik dapat disajikan sebagai berikut:



Gambar 4.5 : Hubungan *sistim informasi SDM*, *penempatan kerja* dan *evaluasi kerja* memediasi secara simultan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan gambar 4.5 Menunjukkan bahwa nilai estimasi pengaruh variabel Sistem Informasi SDM, Penempatan Kerja, secara bersama-sama mampu menjelaskan konstruk Evaluasi kerja sebesar nilai $R^2Y_1 = 0,715$ dengan nilai $t_{\text{statistik}}$ 12,878, hasil ini menunjukkan bahwa model pada penelitian ini diterima karena nilai $t_{\text{statistik}}$ (12,978) > t_{tabel} (1.985), sedangkan variabel lain tidak dijelaskan dalam model 0,285 (28,5%).

Kemudian *Sistem Informasi SDM*, *Penempatan Kerja*, dan *Evaluasi Kerja* secara simultan terhadap kinerja pegawai sebesar 0,755, dengan nilai $t_{\text{statistik}}$ 10,777, hasil ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai dapat dijelaskan secara

bersama-sama oleh variabel tekanan Sistem Informasi SDM, Penempatan Kerja, dan Evaluasi Kerja, sedangkan variabel lain tidak dijelaskan dalam model 0,245 (24,5%). Dengan demikian hipotesis yang diajukan di terima yang menyatakan bahwa *Sistem Informasi SDM, Penempatan Kerja, dan Evaluasi Kerja* secara simultan terhadap kinerja pegawai.

4.5. Pembahasan Hasil Penelitian

4.5.1 Pengaruh sistem informasi SDM terhadap kinerja pegawai.

Merujuk pada data hasil penelitian, variabel sistem informasi SDM secara empirik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin diimplementasikan sistem informasi SDM akan mengakibatkan peningkatan kinerja pegawai. Sistem informasi SDM yang diimplementasikan dalam pelaksanaan peningkatan program kerja dapat memengaruhi kinerja pegawai dalam pelaksanaan program kerja. Sistem Informasi Sumber Daya Manusia adalah “Prosedur sistematis pengumpulan, penyimpanan, pemeliharaan, perolehan kembali dan validasi berbagai data tertentu yang dibutuhkan oleh suatu organisasi tentang sumber daya manusianya, kegiatan-kegiatan personalia dan karakteristik-karakteristik satuan kerja” Handoko (2015: 237).

Sistem Informasi SDM mengelola berbagai data personalia tertentu, tidak semua data yang mungkin tersedia. Kegunaan menyimpan semua data mungkin tidak sama dengan biaya yang harus dikeluarkan. Selain data personalia, Sistem Informasi SDM biasanya mencakup berbagai data tentang organisasi dan pekerjaan.

Sistem informasi SDM memiliki tujuan antara lain: (i) Memeriksa kapabilitas-kapabilitas pegawai saat ini guna mengisi kekosongan-kekosongan yang diproyeksikan di dalam dinas. (ii) Menyoroti posisi-posisi yang para pemegang

jabatannya diperkirakan akan dipromosikan, akan pensiun atau akan diberhentikan.

(iii) Menggambarkan pekerjaan-pekerjaan yang spesifik atau kelas-kelas pekerjaan yang mempunyai tingkat perputaran, pemecataan, ketidak hadiran, kinerja, dan masalah yang tinggi melebihi kadar normal, (iv) Komposisi usia, suku jenis kelamin dari berbagai pekerjaan dan kelas pekerjaan guna memastikan apakah semua itu sesuai dengan ketentuan yang berlaku, (v) Mengantisipasi kebutuhan-kebutuhan rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan dalam rangka memastikan penempatan yang tepat waktu pegawai-pegawai bermutu kedalam lowongan-lowongan pekerjaan. (vi) Perencanaan SDM untuk mengantisipasi pergantian-pergantian dan promosi. (vii) Laporan-laporan kompensasi untuk memperoleh informasi menyangkut seberapa besar setiap pegawai dibayar, biaya-biaya kompensasi keseluruhan, dan biaya-biaya finansial dari setiap kenaikan-kenaikan gaji dan perubahan-perubahan kompensasi, (viii) SDM untuk melaksanakan penelitian dalam permasalahan, seperti perputaran pegawai dan ketidakhadiran atau menemukan tempat yang paling produktif guna mencapai calon-calon baru. (ix) Penilaian kebutuhan pelatihan untuk menganalisis kinerja individu dan menentukan pegawai-pegawai mana yang memerlukan pelatihan lebih lanjut.

Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel sisitem informasi SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari indikator sistem informasi SDM, penyebab utamanya adalah meningkatkan, fungsi masukan data yang sesuai akan menghasilkan data yang akurat dan falid, kebijakan yang diterima pegawai atas berdasarkan arahan kadis maupun Bupati terkait sehingga fungsi masukan dapat terarah dengan baik, Prosedur SDM dijalankan selalu sesuai dengan tugas dan fungsi pegawai, dilihat dari fungsi pemeliharaan data dimana data pegawai

selalu dimasukkan ke dalam sistem informasi setiap periodik, pegawai selalu menjalankan fungsi pemeliharaan data (*data maintenance function*) dan akan selalu di perbaharui (*update*), pegawai selalu menambahkan data terbaru ke dalam basis data sistem informasi pegawai, serta dilihat dari fungsi keluaran dimana data data pegawai yang dihasilkan berupa data yang akurat dan falid, pegawai selalu membuat laporan rutin dalam sistem informasi SDM, serta memformat presentasinya (hasil keluaran) dalam cara yang dapat dimengerti oleh para pegawai secara efektif dalam memperoleh informasi yang relevan sehingga menghasilkan kinerja yang baik.

Aparat lingkup satuan kerja perangkat daerah kabupaten tojo una – una menjalankan tugasnya sebagai pemeriksa, mengawasi sistem informasi SDM selain itu juga menjadi penggunaan dari sistem informasi SDM tersebut seperti CAPI, PAPI, Simpeg, Manimpili, Presensi, LHKPN, DJP Online, Srikandi, eKinerja serta SPPD online dll, Faktor berikutnya adalah bahwa dengan sistem informasi SDM akan memberikan informasi tambahan dan lebih memudahkan pegawai dalam meningkatkan pemahaman bagaimana melaksanakan tugas dengan baik.

Namun pada penggunaan sistem informasi SDM yang ada masih terdapat kelemahan yaitu jaringan international network yang menjadi kendala terbesarnya pada saat pengimputan atau fungsi masukan (*input*) berlangsung, biasanya sering kali terjadi *mistake* atau *situsdown* kejadian yang terjadi saat sistem di dalam *website* mengalami kegagalan hingga menyebabkan halaman tidak bisa diakses, biasanya terjadi saat pengimputan serentak banyaknya pengguna (pegawai) yang mengakses aplikasi/ situs tersebut dikarenakan sudah mengalami *dateline* atau batas waktu yang ditentukan, kurangnya kebijakan yang ada dikarenakan sudah diberikan batas waktu minimal 3 bulan dalam pengimputan data yang berikaitan dengan pegawai, biasanya

sering terjadi kekeliruan saat pengimputan data-data pegawai yang dimasukkan ke dalam sistem informasi, masih terdapat sedikit masalah dalam hal pengimputan serta manajemen data yang kurang efisien sehingga dalam proses pencarian data memerlukan waktu yang cukup lama, terkadang jarang diperbaharui fungsi pemeliharaan data (*data maintenance function*) dan terkadang jarang diperbaharui sistem pembaruan data sehingga mengakibatkan data yang ada terkesan belum akurat, serta segi fungsi pengeluaran dimana ada beberapa data yang kurang terorganisir dengan baik sehingga menghasilkan hasil yang tidak seimbang atau *balance*.

Sehubungan dengan sistem informasi SDM berpengaruh positif terhadap kinerja maka berikut ini pernyataan dari Bapak Suwarno (30 April 2024) selaku kepala bidang Statistik Kominfo bahwa:

“dalam penggunaan sistem informasi berbasis web/aplikasi belum ada sistem yang sempurna semua masih dalam tahap pengembangan dan layak uji dan akan tetap diperbaharui (*update*), kami tetap berkoordinasi dengan BPS, BKD melakukan perbaikan atau yang menyangkut dengan kendala – kendala yang terjadi dilapangan.terutama masalah jaringan serta membutuhkan waktu dan anggaran yang tidak sedikit”

Ibu Sumiyati tanje (30 April 2024) selaku bagian kepegawaian Kominfo menambahkan bahwa:

“Selaku Operator sistem kepegawaian dalam hal penanganan SKP, masih adanya beberapa data – data pegawai yang belum lengkap dikarenakan perpindahan pegawai atau mutasi kebeberapa dinas termasuk dinas kominfo mengalami kesulitan dalam input data pegawai sehingga belum bisa dilanjutkan ketahap berikutnya kecuali pegawai tersebut melaporkan mutasi datanya ke BKD”

Bapak Ahmad (7 Mei 2024) selaku kepala bidang Kepegawaian BPS bahwa:

“ada beberapa jenis informasi yang digunakan dalam mengolah data salah satunya sistem CAPI dan PAPI yaitu menggunakan kuesioner eletronik yang dapat diakses dari ponsel pada saat mewawancarai responden dan kuesioner menggunakan kertas saat mewawancarai responden, ketika CAPI mengalami masalah atau keterbatasan, tim menggunakan PAPI sebagai alat ukur.”

Pernyataan informan di atas menunjukkan bahwa bilamana kinerja pegawai ditingkatkan lebih baik lagi mengerjakan pekerjaan lebih awal sesuai prosedural pasti akan mengurangi hambatan *mistake* atau *situsdown* yang ada pada sistem informasi, dalam tahap *input* data, pemeliharaan data serta tahap *output*. Sehingga dapat memungkinkan proses jalannya sistem informasi SDM dengan baik.

Sistem informasi SDM (*human resouces information system*) merupakan prosedur sistematis untuk pengumpulan, menyimpan, mempertahankan, menarik dan memvalidasi data yang dibutuhkan oleh sebuah dinas/organisasi untuk meningkatkan keputusan SDM.

Hasil penelitian ini mendukung *goal setting theory* (Locke, 1968) yang menunjukkan adanya keterkaitan antara tujuan dan kinerja seseorang terhadap tugas. Teori penetapan tujuan menginginkan pegawai dalam menjalankan sistem informasi SDM menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan dalam hal peningkatan kinerja pegawai. *Goal setting theory* menjelaskan hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan prestasi kerja (kinerja), karena pada konsep dasar teori ini adalah seseorang yang memahami tujuan (apa yang diharapkan organisasi kepadanya) akan memengaruhi perilaku kerjanya.

Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Jimmy Rusjiana (2016), menyatakan bahwa Sistem Informasi Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Di PT. Rabbani Bandung. Penelitian ini dilakukan di PT Rabbani, untuk mendapatkan penyebab kecenderungan penurunan

kinerja karyawan. Hal ini diduga diakibatkan oleh permasalahan sistem informasi SDM sehingga mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan. Untuk meningkatkan pengaruh sistem informasi SDM terhadap kinerja karyawan, dengan mengikuti semua Standar Operasional Perusahaan dengan memperhatikan tahapan tahapannya yang telah diberlakukan oleh perusahaan.

Andri Asoka Sidantara Rosadi et al, (2020), menyimpulkan bahwa Fenomena yang terjadi pada PT. Raudhah Utama Cianjur adalah . 1). Pelaksanaan sistem informasi SDM telah diaplikasikan dengan baik. 2). Pegawai sudah memahami tata laksana peraturan kerja dengan sistem digital yang telah diberlakukan oleh perusahaan, sehingga kedua belah pihak baik pegawai dan perusahaan mendapatkan manfaat positif dari Sistem Informasi Manajemen Sumber daya Manusia. 3). Pencapaian target rata-rata mencapai hasil yang optimal meskipun dengan beberapa penyimpangan yang tidak terukur menyebabkan target kerja tidak tercapai.

4.5.2 Pengaruh penempatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Merujuk pada data hasil penelitian, variabel penempatan kerja secara empirik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin dilakukan penempatan kerja akan mengakibatkan peningkatan kinerja pegawai. Penempatan merupakan suatu kebijakan yang diambil oleh suatu pimpinan instansi atau bagian personalia untuk menentukan seseorang pegawai masih tetap atau tidak ditempatkan pada suatu posisi atau jabatan tertentu berdasarkan pertimbangan keahlian, keterampilan atau kualifikasi tertentu.

Penempatan memiliki tujuan untuk menempatkan pegawai sebagai unsur pelaksana pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan pengetahuan, keterampilan,

dan sikap kerja. penempatan kerja dilakukan dengan tujuan untuk memberikan pekerjaan yang tepat kepada pegawai yang tepat agar pekerjaan yang dilakukannya dapat selesai dengan efektif dan efisien, selain itu penempatan kerja dilakukan agar pegawai mendapatkan tempat yang membuatnya nyaman untuk bekerja sehingga kinerja pegawai tersebut dapat meningkat

penempatan memiliki manfaat antara lain: (i). Keuntungan bagi SDM dengan penempatan yang tepat. (ii) Ada nya kepastian memulai kerja. (iii) Kesempatan mengembangkan tenaga dan pikiran untuk kepentingan organisasi. (iv) Meningkatkan kemampuan dengan menggali potensi diri. (v) Meningkatkan dengan disiplin, loyalitas, dan percaya diri serata tanggung jawab atas pekerjaan sesuai kemampuan.

Aparat lingkup satuan kerja perangkat daerah kabupaten tojo una – una menjalankan tugasnya sesuai dengan peraturan bupati, agar memperoleh efisiensi, efektif dan kinerja yang tinggi, hal-hal yang harus diperhatikan dalam penempatan kerja yaitu latar belakang Pendidikan karena dengan pendidikan akan membentuk sikap, kemampuan dan pengetahuan SDM yang bersangkutan, dan Pengalaman kerja yang dimiliki seseorang lebih banyak membantunya dalam mengerjakan sesuatu dibandingkan pendidikan yang diikutinya, karena dengan pengalaman memberikan kemahiran dan keterampilan baginya.

Namun dalam penempatan kerja yang ada masih terdapat kelemahan yaitu kebijakan maupun keputusan bupati menjadi fokus penulis dalam hal penempatan kerja, kadang tidak sesuai dengan perbup yang berlaku, memutuskan tanpa harus melihat masa kerjanya, menempatkan pegawai kadang tidak sesuai dengan penempatannya dikarenakan hubungan emosional yang kurang baik dengan pegawai yang bersangkutan, banyak terjadi mutasi kerja serta pensiun dini.

Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Faktor penyebabnya adalah bahwa bila mana kinerja pegawai tidak sesuai dengan penempatan kerja yang ada maka akan berdampak pada penurunan kinerja pegawai, penempatan kerja yang kurang sesuai belum dapat membentuk sikap pegawai, pegawai kurang memiliki kemampuan yang baik dalam bekerja, pegawai jarang memiliki pengetahuan tentang SDM dalam setiap penempatan kerja tidak sesuai dengan hasil yang diinginkan, pegawai kurang memiliki tanggung jawab terhadap beban kerja yang diberikan cenderung lambat dalam menyelesaikan pekerjaan, jarang terlibat dalam pelaksanaan pekerjaan, jarang dapat menyelesaikan tugas tugas yang diberikan, pegawai belum sepenuhnya mahir dalam menyelesaikan pekerjaan yang baru dikerjakannya, serta perlu menyesuaikan diri melakukan adaptasi tugas di posisi kerja yang baru dengan tempat kerja baru. Hal ini sangat memungkinkan terjadi karena pada peningkatan kinerja pegawai pada penempatan kerja, bila mana kinerja pegawai tidak sesuai dengan penempatan kerja yang ada maka akan berdampak pada penurunan kinerja pegawai.

Penyebab kedua adalah penempatan kerja dalam hal ini bahwa pegawai memaksakan diri dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu padahal pegawai yang menjabat diposisi tersebut tidak sesuai dengan latar pendidikan serta bidang ilmunya sehingga pekerjaan tersebut sering ditunda, kurang memiliki kemampuan dibidangnya dikarenakan kurangnya pengetahuan sumber daya manusia yang bersangkutan terkesan kurang bertanggung jawab terhadap beban kerja sehingga belum terciptanya peningkatan kinerja, dari pengalaman kerja ada beberapa pegawai yang memiliki pengalaman kerja dibidangnya akan tetapi belum difungsikan sesuai keahliannya ada juga yang dikarenakan (*non job*) tidak mempunyai

pekerjaan adanya mutasi maupun pemberhentian dini dan lain sebagainya sehingga belum adanya peningkatan kinerja, beberapa pegawai tersebut belum terampil dalam menyelesaikan Pekerjaan dikarenakan perlu menyesuaikan diri dengan keadaan baru sehingga dapat meningkatkan kinerja dari pegawai tersebut.

Sehubungan dengan penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai maka berikut ini pernyataan dari Ibu Habsah (02 November 2023) selaku Kepala Bidang Mutasi BKD bahwa:

“banyak persoalan terkait dengan penempatan kerja pegawai kadang memang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya, disiplin ilmunya serta dengan masa jabatannya biasanya juga terjadi pemberhentian kerja (*non job*) sesuai dengan keputusan Perbup dan mutasi dini”

Ibu Silvira (29 April 2024) selaku kepala Sub Bagian Kepegawaian BAPPEDA bahwa:

“keterikatan penempatan kerja dengan kinerja memang tidak dapat dipisahkan, pembentukan kinerja yang baik bersal dari penempatan kerja yang tepat dan memiliki penguasaan pengalaman sebelumnya, apabila pegawai tersebut menduduki jabatan yang tidak ada kaitannya dengan pengalaman ataupun masa kerja sebelumnya pegawai tersebut ditegaskan kembali “tidak bisa kerja”

Ibu Siti Zuhriah (30 April 2024) selaku Kepala Sub bagian Kepegawaian DPKPLH bahwa:

“terkait perseolan kinerja pegawai, penempatan menjadi salah satu faktor dalam peningkatan kinerja maupun penurunan kinerja bilamana difungsikan sesuai dengan jabatan struktural maupun jabatan fungsionalnya”

Pernyataan informan di atas menunjukkan bahwa bilamana pegawai ditempatkan ataupun difungsikan sesuai dengan latar belakang serta pengalaman kerjanya maka akan meningkatkan kinerja dari pegawai tersebut. Penempatan adalah menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik

seorang pegawai cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan.

Penelitian ini mendukung teori Victor Vroom (1964) lebih menekankan pada faktor hasil (*outcomes*), ketimbang kebutuhan (*needs*) seperti yang dikemukakan oleh Maslow and Herzberg. Teori ini menyatakan bahwa intensitas kecenderungan untuk melakukan dengan cara tertentu tergantung pada intensitas harapan bahwa kinerja akan diikuti dengan hasil yang pasti dan pada daya tarik dari hasil kepada individu. Teori Harapan atau Teori *Ekspektansi* (*Expectancy Theory of motivation*) dikemukakan oleh Victor H. Vroom (1964). Terdapat tiga asumsi pokok Vroom dalam teori harapan. Asumsi-asumsi tersebut adalah sebagai berikut :

1. Setiap individu percaya bahwa bila ia berperilaku dengan cara tertentu, ia akan memperoleh hal tertentu. Ini disebut sebuah harapan hasil (*outcome expectancy*) sebagai penilaian subjektif seseorang atas kemungkinan bahwa suatu hasil tertentu akan muncul dari tindakan orang tersebut.
2. Setiap hasil mempunyai nilai, atau daya tarik bagi orang tertentu. Ini disebut valensi (*valence*) sebagai nilai yang orang berikan kepada suatu hasil yang diharapkan.
3. Setiap hasil berkaitan dengan suatu persepsi mengenai seberapa sulit mencapai hasil tersebut. Ini disebut harapan usaha (*effort expectancy*) sebagai kemungkinan bahwa usaha seseorang akan menghasilkan pencapaian suatu tujuan tertentu.

Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wala Erpurini (2017), Pradhana Dkk (2020), Hadjarani, Dkk (2018) Kausar (2019) dan Abid (2021), yang terkait dengan penempatan kerja dengan kinerja pegawai menunjukkan

adanya interaksi antara penempatan kerja seseorang akan menambah peningkatan hasil kerjanya yang berbeda mungkin diperlukan pada tingkat pengalaman kerjanya untuk mencapai peningkatan kinerja yang lebih baik.

adanya *research gap* bahwa penempatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Irene (2018) selain pengalaman kerja dan penempatan kerja faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kepuasan kerja dimana untuk mendapatkan kinerja yang baik, pegawai mendapatkan rasa puas dalam bekerja. Rosita Dkk, (2016) penempatan kerja pegawai adalah bersangkutan dengan pencocokan pegawai dengan posisi yang di dapatkan berdasarkan pada keinginan, pengetahuan penguasaan, keahlian, dan kepribadian pegawai tersebut. Indikator penempatan kerja pegawai menurut Muliani (2016) yaitu: 1. Pendidikan 2. Keterampilan 3. Pengalaman 4. Minat.

Berdasarkan hasil penelitian dan bukti-bukti empiris di atas, menunjukkan bahwa implikasi dari variabel penelitian ini menunjukkan bahwa dengan penempatan kerja yang meliputi latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja yang ditempatkan kurang sesuai dengan perbub dan ketentuan yang berlaku dalam menjalankan fungsi dan tanggungjawabnya cenderung akan melakukan penyimpangan beberapa prosedur-prosedur penempatan yang berpotensi dapat mengurangi kinerja pegawai sehingga dapat menurunkan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan perannya.

4.5.3. Pengaruh Sistem Informasi SDM terhadap kinerja Pegawai melalui Evaluasi kerja

Merujuk pada data hasil penelitian, variabel sistem informasi SDM secara empirik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui variabel

evaluasi kerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa bilamana evaluasi kerja pegawai naik maka akan diikuti dengan kenaikan hubungan pengaruh sistem informasi SDM terhadap kinerja. Oleh karena itu keberadaan evaluasi kerja sebagai variabel intervening mampu meningkatkan hubungan sistem informasi SDM terhadap kinerja pegawai. Evaluasi kerja merupakan suatu metode dan proses penilaian pelaksanaan tugas (*performance*) seseorang atau sekelompok orang atau unit-unit kerja dalam satu dinas atau organisasi sesuai dengan standar kinerja atau tujuan yang ditetapkan lebih dahulu. Selain itu, juga untuk menentukan kebutuhan pelatihan kerja secara tepat, memberikan tanggung jawab yang sesuai kepada pegawai sehingga dapat melaksanakan pekerjaan yang lebih baik di masa mendatang dan sebagai dasar untuk menentukan kebijakan dalam hal promosi jabatan atau penentuan imbalan.

Evaluasi kinerja atau penilaian prestasi adalah “penilaian prestasi kerja (*Performance appraisal*), suatu proses yang digunakan pimpinan untuk menentukan apakah seseorang pegawai melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya.” Leon C. Mengginson (2014:77). (Dalam Mangkunegara, 2015:10).

Penelitian ini menunjukkan bahwa sistem informasi SDM berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai melalui evaluasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa dengan diadakannya evaluasi kerja pegawai dapat memberikan penilaian serta peningkatan pada penerapan sistem informasi SDM maka kinerja pegawai semakin baik.

Dari hasil wawancara penulis menunjukkan bahwa faktor yang menyebabkan sehingga dengan adanya implementasi sistem informasi SDM dapat menumbuhkan evaluasi kerja pegawai antara lain (i) pegawai dapat bekerja secara profesional akibat

adanya implementasi sistem informasi SDM yang akurat dan valid, (ii) dengan adanya sistem informasi SDM dapat membagi proporsionalitas dalam jumlah pegawai, maupun dalam tugas dan tanggung jawab yang diberikan, (iii) pengimplementasian sistem informasi SDM dapat memberikan dampak yang akuntabel, pegawai bertanggungjawab atas kepercayaan yang diberikan, (iv) data/informasi yang berkaitan dengan sistem informasi SDM dapat dikumpulkan, diolah dan dianalisis dengan biaya yang tersedia secara efektif dan efisien. Sistem informasi SDM yang memiliki semua karakteristik yang dikehendaki pada umumnya seperti tepat waktu, akurat, ringkas, relevan dan lengkap, maka akan memudahkan dan menjamin akurasi bagi dinas atau organisasi dan departemen SDM itu sendiri dalam segala aktivitas atau kegiatan kepegawaian, termasuk di dalamnya adalah dalam melakukan penilaian kinerja atau evaluasi kerja pegawai.

Sehubungan dengan sistem informasi SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui evaluasi kerja, maka berikut ini pernyataan dari Ibu Sumiyati tanje (30 April 2024) selaku bagian kepegawaian Kominfo menambahkan bahwa:

“setiap melakukan pekerjaan (SKP) pengimputan data - data pegawai yang dimasukan ke dalam sistem informasi lalu melakukan pemeliharaan data atau pemuktahiran data menambahkan data baru ke data base setelah itu dicetak dan dievaluasi oleh kepala sub bagian kepegawaian (ternilai) dan kepala bidang pada masing – masing bidang lalu diserahkan kepada kepala dinas dalam hal ini (penilai).”

Ibu Suhrianingsih (30 April 2024) selaku bendahara kominfo menyatakan bahwa:

“...kegiatan yang menyangkut tentang pekerjaan setiap dinas tidak terlepas dari teknologi apalagi yang berbasis sistem informasi, semua dinas menerapkan sistem informasi menjadi salah satu penghubung data dan pekerjaan pegawai contoh aplikasi Simpeg, Srikandi, dan eKinerja, satu kesatuan data yang tidak dapat

dipisahkan yang mempermudah pekerjaan dan saling terorganisir dalam peningkatan kinerja pegawai sehingga dari hasil tersebut dapat dilakukan evaluasi kerja.“

Pernyataan dari informan di atas menunjukkan bahwa bilamana sistem informasi SDM diimplementasikan dengan baik, dikerjakan dan dilaporkan setiap harinya maka akan mempermudah pekerjaan pegawai sehingga pada hasil evaluasi kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini mendukung *goal setting theory* (Locke, 1978) yang menunjukkan adanya keterkaitan antara tujuan dan kinerja seseorang terhadap tugas. Teori penetapan tujuan menginginkan pegawai dalam mengimplementasikan sistem informasi SDM sebagai pencapaian kinerja yang baik untuk mencapai tujuan yang diinginkan dalam hal peningkatan kinerja maka diadakannya evaluasi kerja. *Goal setting theory* menjelaskan hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan prestasi kerja (kinerja), karena pada konsep dasar teori ini adalah seseorang yang memahami tujuan (apa yang diharapkan organisasi kepadanya) akan memengaruhi perilaku kerjanya.

Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Andri Asoka Sidantara Rosadi (2020), temuan risetnya menunjukkan bahwa adanya peningkatan kinerja dalam mengimplementasikan sistem informasi SDM sebagai alat untuk evaluasi pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawai. Kemudian Judge, Ilies, dan Zhang (2012) menemukan bahwa individu dengan evaluasi diri tinggi lebih cenderung untuk mengejar peran kinerja yang lebih tinggi dan menunjukkan keterlibatan sistem informasi SDM yang lebih tinggi dalam pekerjaan mereka. Mereka mungkin memiliki harapan yang lebih tinggi terhadap diri sendiri dan lebih bersemangat untuk mencapai keberhasilan dalam karir mereka.

Berdasarkan hasil penelitian dan bukti-bukti empiris di atas menunjukkan bahwa dengan adanya implementasi sistem informasi SDM cenderung dapat meningkatkan kinerja melalui evaluasi kerja serta dapat memberikan akses kemudahan dalam menyelesaikan pekerjaan. Penelitian ini membuktikan bahwa evaluasi kerja akan naik jika di ikuti dengan kenaikan pengaruh sistem informasi SDM sehingga berpotensi terhadap peningkatan kinerja.

4.5.4. Pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja pegawai melalui evaluasi kerja

Merujuk pada data hasil penelitian, variabel penempatan kerja secara empirik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui variabel evaluasi kerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa bila evaluasi kerja naik maka akan diikuti dengan kenaikan hubungan pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja pegawai. evaluasi kerja berperan sebagai penghubung antara penempatan dengan kinerja. Penempatan merupakan suatu kebijakan yang diambil oleh suatu pimpinan instansi atau bagian personalia untuk menentukan seseorang pegawai masih tetap atau tidak ditempatkan pada suatu posisi atau jabatan tertentu berdasarkan pertimbangan keahlian, keterampilan atau kualifikasi tertentu.

Penelitian ini menunjukkan bahwa penempatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai melalui evaluasi kerja, hal ini disebabkan karena bila mana kinerja pegawai tidak sesuai dengan penempatan kerja yang ada maka akan berdampak pada penurunan kinerja pegawai, penempatan kerja yang kurang sesuai belum dapat membentuk sikap pegawai, pegawai kurang memiliki kemampuan yang baik dalam bekerja, pegawai jarang memiliki pengetahuan tentang SDM dalam setiap penempatan kerja tidak sesuai dengan hasil yang diinginkan, pegawai kurang memiliki tanggung jawab terhadap beban kerja yang diberikan cenderung lambat dalam

menyelesaikan pekerjaan, jarang terlibat dalam pelaksanaan pekerjaan, jarang dapat menyelesaikan tugas tugas yang diberikan, pegawai belum sepenuhnya mahir dalam menyelesaikan pekerjaan yang baru dikerjakannya, serta perlu menyesuaikan diri melakukan adatasi tugas di posisi kerja yang baru dengan tempat kerja baru. Dengan hal tersebut maka penempatan kerja belum sepenuhnya dapat membentuk sikap pegawai, kurangnya kemampuan, kadang tidak sesuai dengan hasil yang diinginkan, kurang memiliki tanggung jawab terhadap beban kerja yang diberikan, jarang terlibat dalam pelaksanaan pekerjaan, jarang dapat menyelesaikan tugas tugas yang diberikan, belum sepenuhnya mahir dalam menyelesaikan pekerjaan yang baru, serta perlu menyesuaikan diri melakukan adatasi tugas di posisi kerja yang baru dengan tempat kerja baru melalui evaluasi kerja dapat memberikan peningkatan yang lebih terhadap kinerja pegawai.

Sehubungan dengan adanya pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja pegawai melalui evaluasi, berikut ini ibu Habsah (02 November 2023) selaku Kepala Bidang Mutasi BKD menyatakan bahwa:

“ setiap melakukan pekerjaan diakhir periodik selalu diadakannya evaluasi kerja pegawai ini melihat hasil kerja dari masing – masing pegawai sesuai dengan penempatan kerja yang ada, apakah dapat meningkatkan kinerja atau justru lebih kepada penurunan kinerja, jikalau itu terjadi kami selaku bagian mutasi memberikan ruang kepada pegawai agar lebih dapat berkembang dengan diadakannya roling penempatan yang semestinya sesuai dengan pengalaman serta keahliannya ”.

Ibu Siti Zuhriah (30 April 2024) selaku Kapala Sub bagian Kepegawaian DPKPLH bahwa:

“ pegawai kurang dapat berfungsi jika tidak sesuai dengan penempatannya pekerjaan menjadi lambat dan bisa terbengkalai, akan minimnya produktivitas kerja dan bahkan pada penurunan kinerja pegawai, solusi dari hal tersebut diadakannya evaluasi kerja menempatkan pegawai sesuai dengan poksinya serta pengalaman kerjanya dengan demikian pegawai lebih terbiasa dan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan lebih baik serta dapat meningkatkan kinerjanya ”.

Pernyataan dari informan di atas menunjukkan bahwa evaluasi kerja dapat memberikan dampak yang signifikan terhadap penempatan kerja sehingga menghasilkan kinerja yang lebih baik. Hasil penelitian ini mendukung *goal setting theory* (Locke, 1978) yang menunjukkan adanya keterkaitan antara tujuan dan kinerja seseorang terhadap tugas. Teori penetapan tujuan menginginkan dengan adanya evaluasi kerja dapat memberikan penempatan yang sesuai untuk mencapai tujuan yang diinginkan dalam hal peningkatan kinerja. *Goal setting theory* menjelaskan hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan prestasi kerja (kinerja), karena pada konsep dasar teori ini adalah seseorang yang memahami tujuan (apa yang diharapkan organisasi kepadanya) akan memengaruhi perilaku kerjanya.

Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Cathleen *et.al* (2006), menemukan bahwa diskusi berpengaruh terhadap motivasi untuk memperbaiki kinerja. Diskusi pada reuiu proses pengauditan terbukti berpengaruh terhadap perbaikan kinerja seorang auditor. Penelitian Prasanti (2008) menunjukkan bahwa diskusi pada reuiu proses pengauditan terbukti berpengaruh terhadap motivasi seorang auditor untuk memperbaiki kinerja.

Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wala Erpurini (2017), Pradhana Dkk (2020), Hadjarani, Dkk (2018) Kausar (2019) dan Abid

(2021), yang terkait dengan penempatan kerja dengan kinerja pegawai melalui evaluasi kerja menunjukkan adanya interaksi antara penempatan kerja seseorang akan menambah peningkatan hasil kerjanya melalui evaluasi kerja yang berbeda mungkin diperlukan pada tingkat pengalaman kerjanya untuk mencapai peningkatan kinerja yang lebih baik.

adanya *research gap* bahwa penempatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Irene (2018) selain pengalaman kerja dan penempatan kerja faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kepuasan kerja dimana untuk mendapatkan kinerja yang baik, pegawai mendapatkan rasa puas dalam bekerja. Rosita Dkk, (2016) penempatan kerja pegawai adalah bersangkutan dengan pencocokan pegawai dengan posisi yang di dapatkan berdasarkan pada keinginan, pengetahuan penguasaan, keahlian, dan kepribadian pegawai tersebut. Indikator penempatan kerja pegawai menurut Muliani (2016) yaitu: 1. Pendidikan 2. Keterampilan 3. Pengalaman 4. Minat.

Berdasarkan hasil penelitian dan bukti-bukti empiris di atas, menunjukkan bahwa dengan adanya evaluasi kerja akan memberikan penempatan kerja yang baik dan tepat sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai. Dengan demikian implikasi dari variabel penelitian ini membuktikan bahwa jika evaluasi kerja pegawai naik maka di ikuti dengan kenaikan pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja pegawai.

4.5.5. Pengaruh Evaluasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Merujuk pada data hasil penelitian, variabel evaluasi kerja secara empirik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini mengindikasikan bahwa bilamana evaluasi kerja naik maka akan diikuti dengan kenaikan kinerja pegawai.

Evaluasi kinerja suatu metode dan proses penilaian pelaksanaan tugas (*performance*) seseorang atau sekelompok orang atau unit-unit kerja dalam satu dinas atau organisasi sesuai dengan standar kinerja atau tujuan yang ditetapkan lebih dahulu.”.

Evaluasi kerja berinteraksi positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, penyebabnya adalah atasan selalu menilai dengan baik atas hasil kerja dari setiap pegawai, selalu mengumpulkan informasi terlebih dahulu sebelum melakukan penilaian, pegawai harus memiliki jiwa sosial sehingga mampu bekerja secara bersama-sama, setiap pegawai memiliki kinerja yang baik, selalu membentuk tim penilai dalam menilai hasil kerja pegawai, melakukan dokumentasi di setiap pekerjaan sesuai dengan tugas dan fungsi pegawai, tim penilai selalu membandingkan kinerja ternilai dengan standar atasannya, evaluasi kerja selalu dilakukan secara periodik. Signifikannya evaluasi kerja terhadap kinerja pegawai, salah satu faktor penyebabnya adalah adanya hasil kerja atau kinerja pegawai yang semakin baik dan meningkat, pemberian reward atau penghargaan, imbalan, serta komensasi.

Sehubungan dengan adanya interaksi positif evaluasi kerja terhadap kinerja pegawai maka berikut ini pernyataan dari bapak Aston u madilau (24 Juli 2023) selaku Kadis Kominfo menyatakan bahwa:

“...penerapan evaluasi kerja sangat efektif dan efisien dalam peningkatan kinerja pegawai dilakukan berkesinambungan secara periodik akan selalu mempunyai hasil yang sangat baik terhadap peningkatan kinerja setiap pegawai”.

Ibu Habsah (02 November 2023) selaku Kepala Bidang Mutasi BKD menyatakan bahwa:

“dengan adanya evaluasi kerja berarti kita mengontrol jalannya pekerjaan pegawai, menilai setiap hasil kerja yang dihasilkan dan mengevaluasi setiap pekerjaan apakah dapat tetap memenuhi standar penilaian kerja atau tidak mencapai dalam pemenuhan standar tersebut ”.

Pernyataan dari informan di atas menunjukkan bahwa bilamana evaluasi kerja diterapkan dengan baik dan tepat, maka dapat meningkatkan kinerja dari setiap pegawai, atasan selalu menilai dengan baik atas hasil kerja dari setiap pegawai, selalu mengumpulkan informasi terlebih dahulu sebelum melakukan penilaian, pegawai harus memiliki jiwa sosial sehingga mampu bekerja secara bersama-sama, setiap pegawai memiliki kinerja yang baik, selalu membentuk tim penilai dalam menilai hasil kerja pegawai, melakukan dokumentasi di setiap pekerjaan sesuai dengan tugas dan fungsi pegawai, tim penilai selalu membandingkan kinerja ternilai dengan standar atasannya, evaluasi kerja selalu dilakukan secara periodik. Dengan adanya evaluasi kerja yang baik dan tepat terhadap kinerja pegawai maka akan semakin kuat.

Hasil penelitian ini mendukung *goal setting theory* (Locke, 1978) yang menunjukkan adanya keterkaitan antara tujuan dan kinerja seseorang terhadap tugas. Teori penetapan tujuan menginginkan dengan adanya evaluasi kerja dapat memberikan kinerja yang baik untuk mencapai tujuan yang diinginkan dalam hal peningkatan kinerja. *Goal setting theory* menjelaskan hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan prestasi kerja (kinerja), karena pada konsep dasar teori ini adalah seseorang yang memahami tujuan (apa yang diharapkan organisasi kepadanya) akan memengaruhi perilaku kerjanya.

Penelitian ini mendukung penelitian Kim et al., 2009; Stobbelier, 2011; Whittaker, 2012 yang menunjukkan bahwa evaluasi kerja pegawai dapat meningkatkan kinerjanya secara positif. Evaluasi kerja memberikan Umpan balik (feedback) adalah proses komunikasi dua arah antara atasan dan pegawai, atau antara rekan kerja, yang bertujuan untuk membantu pegawai bekerja secara efektif dan meningkatkan kinerja mereka. Tujuan utama dari evaluasi kerja adalah memberikan informasi yang konstruktif dan objektif kepada pegawai tentang kinerja mereka, perilaku yang dianggap tepat, dan cara untuk meningkatkan kualitas pekerjaan mereka. (Whittaker et al, 2012).

Dengan demikian implikasi dari variabel penelitian ini menunjukkan bahwa dengan adanya evaluasi kerja yang baik dan tepat, maka para pegawai akan mampu meningkatkan hasil kerjanya. Evaluasi kerja yang diterapkan berkesinambungan secara periodik pada suatu instansi pemerintahan maka akan mampu memberikan peningkatan yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu semakin tinggi tingkat evaluasi kerja maka dapat meningkatkan kinerja pegawai.

4.5.6. Pengaruh Sistem Informasi SDM, Penempatan Kerja, dan Evaluasi Kerja secara simultan terhadap Kinerja Pegawai.

Merujuk pada data hasil penelitian, sistem informasi SDM, penempatan kerja dan evaluasi kerja secara *simultan* (bersama-sama) berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang menunjukkan hubungan positif dan signifikan. Hasil ini menunjukkan bahwa model penelitian ini dapat diterima atau bahwa kinerja pegawai dapat dijelaskan secara *simultan* (bersama-sama) oleh variabel sistem informasi SDM, penempatan kerja dan evaluasi kerja yang memediasi anteseden evaluasi kerja.

Dengan signifikannya dan diterimanya model tersebut, hasil ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai baik secara individu, kelompok maupun entitas-entitas lainnya akan meningkat yang diukur dengan Profesionalisme, Proporsional, Akuntabel, Efektif dan Efisien dengan melalui evaluasi kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa keberadaan peran *goal setting theory* sangat penting, yang menunjukkan bahwa sistem informasi SDM dan penempatan kerja memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja melalui variabel evaluasi, dimana pegawai untuk mencapai tujuan akan memengaruhi perilaku dan sikapnya yaitu akan pentingnya evaluasi kerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab untuk pencapaian kinerja pegawai baik dari unsur profesionalisme, proporsional, akuntabel, efektif dan efisien.

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa variabel evaluasi kerja sebagai variabel intervening mampu memediasi hubungan sistem informasi SDM dan penempatan kerja secara *simultan* terhadap kinerja pegawai. Hal ini mempertegas bahwa dampak positif dari sistem informasi SDM dan penempatan cukup kuat sehingga mampu dimediasi atau direndam oleh keberadaan evaluasi kerja pegawai.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa, teori *goal setting* dan teori Harapan (*Expectancy Theory*) peran yang sangat berarti dan secara bersama-sama saling saling mendukung dalam permodelan penelitian ini. Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Andri Asoka Sidantara Rosadi (2020), yang menyatakan bahwa (i) sistem informasi SDM terbukti mempunyai pengaruh positif terhadap evaluasi kerja. (ii). bahwa penempatan kerja berpengaruh positif terhadap evaluasi kerja. Hal tersebut disebabkan bahwa persepsi pegawai terhadap kinerja sangat tinggi dimana implementasi sistem informasi SDM sangat mudah diterapkan,

sedangkan penempatan kerja tergantung pada perbub dan kebijakan kadis dalam menempatkan pegawai sesuai tupoksinya serta pengalaman dan keahliannya.

Dengan demikian implikasi dari penelitian ini menunjukkan bahwa determinan evaluasi kerja dan kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh sistem informasi SDM dan penempatan kerja.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji interaksi sistem informasi SDM dan penempatan kerja dengan anteseden evaluasi kerja terhadap kinerja pegawai menghasilkan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Sistem informasi SDM secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai lingkup satuan kerja perangkat daerah artinya bahwa semakin tinggi implementasi sistem informasi SDM maka kinerja pegawai semakin tinggi. Hasil ini menunjukkan bahwa sistem informasi SDM yang meliputi Fungsi Masukan (*input*), Fungsi pemeliharaan data, dan fungsi keluaran (*ouput*) yang diterapkan terhadap kinerja pegawai memberikan kontribusi positif dalam menjalankan fungsi dan tanggungjawabnya serta cenderung akan mengerjakan pekerjaan lebih awal sesuai prosedural pasti akan mengurangi hambatan *mistake* atau *situsdown* yang ada pada sistem informasi, dalam tahap input data, pemeliharaan data serta tahap output. Sehingga dapat memungkinkan proses jalannya sistem informasi SDM dengan baik.
2. Penempatan kerja secara berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai lingkup satuan kerja perangkat daerah artinya bahwa semakin diperhatikan penempatan kerja maka kinerja pegawai semakin meningkat. Penempatan kerja meliputi latarbelakang pendidikan dan pengalaman kerja yang dilakukan oleh pegawai lingkup satuan kerja perangkat daerah memberikan

kontribusi yang positif serta dapat meningkatkan kinerja pegawai sehingga kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan perannya semakin menunjukkan kinerja yang lebih baik.

3. Sistem informasi SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui variabel evaluasi kerja, artinya bahwa evaluasi kerja pegawai lingkup satuan kerja perangkat daerah akan naik jika diikuti dengan kenaikan pengaruh sistem informasi SDM terhadap kinerja. Hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung keberadaan evaluasi kerja memberikan kontribusi yang positif atau mampu memediasi pengaruh sistem informasi SDM terhadap kinerja pegawai.
4. Penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui variabel evaluasi kerja, artinya bahwa evaluasi kerja pegawai lingkup satuan kerja perangkat daerah akan naik jika diikuti dengan kenaikan pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja. Hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung keberadaan evaluasi kerja memberikan kontribusi yang positif atau mampu memediasi pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja pegawai.
5. Evaluasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini mengindikasikan bahwa evaluasi kerja mampu memediasi dan memperkuat hubungan variabel eksogen terhadap kinerja pegawai.
6. Sistem informasi SDM, penempatan kerja dan evaluasi kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil ini menunjukkan bahwa evaluasi kerja sebagai variabel intervening mampu memediasi atau meredam hubungan sistem informasi SDM dan penempatan secara *simultan* terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian teori *goal setting* dan teori Harapan (*Expectancy Theory*) memiliki peran yang sangat

berarti dan secara bersama-sama dan saling mendukung dalam permodelan penelitian ini

5.2 Implikasi Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan penelitian, maka implikasi secara teoritis, praktis dan metodologi dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Implikasi Teoritis

Penelitian ini memberikan kontribusi teoritis bagi pengembangan ilmu keperilaku dalam akuntansi yang dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Membuktikan bahwa *goal setting theory* (teori penetapan tujuan) yang dikemukakan oleh Locke (1968) bahwa seseorang yang memahami tujuan akan memengaruhi sikap dan perilaku kerjanya, yaitu sistem informasi SDM dan penempatan kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui sikap dan perilaku evaluasi kerja seseorang.
2. Membuktikan bahwa Teori Harapan (*Expectancy Theory*) yang dikemukakan Victor Vroom (1964) lebih menekankan pada faktor hasil (*outcomes*), ketimbang kebutuhan (*needs*) seperti yang dikemukakan oleh Maslow and Herzberg. Teori ini menyatakan bahwa intensitas kecenderungan untuk melakukan dengan cara tertentu tergantung pada intensitas harapan bahwa kinerja akan diikuti dengan hasil yang pasti dan pada daya tarik dari hasil kepada individu. Vroom mengemukakan bahwa orang-orang akan termotivasi untuk melakukan hal-hal tertentu guna mencapai tujuan apabila mereka yakin bahwa tindakan mereka akan mengarah pada pencapaian tujuan tersebut. Yaitu evaluasi kerja terbukti

dapat menentukan penempatan kerja yang tepat dalam pencapaian hasil yang diinginkan.

b. Implikasi Praktis

Penelitian ini memberikan kontribusi praktis terhadap pegawai dan lingkup satuan kerja perangkat daerah kabupaten tojo una -una , antara lain:

1. Pemerintah daerah dan satuan kerja perangkat daerah kabupaten tojo una
 - una perlu memperhatikan aspek-aspek yang dapat menunjang evaluasi kerja bagi pegawai, khususnya pekerjaan yang berkaitan dengan sistem informasi SDM dan penempatan kerja pegawai.
2. Pemerintah daerah dan satuan kerja perangkat daerah kabupaten tojo una
 - una perlu meningkatkan persepsi yang positif terhadap pegawai lingkup SKPD dengan memberikan dukungan sepenuhnya kepada SKPD agar dapat bekerja secara profesionalisme, proporsional, akuntabel efektif dan efisien.
3. Pemerintah daerah dan satuan kerja perangkat daerah kabupaten tojo una
 - una perlu merumuskan kebijakan organisasi terutama pada peningkatan kompetensi dan kinerja pegawai melalui pendidikan yang berkelanjutan sehingga dapat memberikan suatu implementasi sistem informasi SDM yang saling terintegrasi dan menumbuhkembangkan pengalaman serta keahlian yang sesuai dengan penempatan kerja pegawai dalam peningkatan kinerja.
4. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kebijakan lebih lanjut terhadap mekanisme yang ada dalam roda pemerintahan daerah SKPD

kabupaten tojo una - una agar senantiasa evaluasi kerja dijadikan tolak ukur dalam penilaian prestasi serta peningkatan kinerja pegawai

c. Implikasi Metodologi

Penelitian ini memberikan kontribusi metodologi bagi pengembangan metodologi dalam penelitian sebagai berikut:

1. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis SEM (pengukuran *inner model* dan *outer model*) sedangkan pada penelitian sebelumnya dengan menggunakan analisis regresi dan analisis jalur (*path analysis*). Oleh karena itu dengan metodologi ini diharapkan dapat memberikan pengembangan metodologi bagi penelitian berikutnya
2. Menggabungkan satu (1) buah variabel yang sifatnya variabel yang menghubungkan variabel *eksogenous* dengan *endogenous* yaitu variabel *intervening*. pada penelitian sebelumnya juga menggunakan *intervening* atau *moderating*. Oleh karena itu dengan metodologi ini diharapkan dapat memberikan pengembangan metodologi bagi penelitian berikutnya.

5.3. Keterbatasan Penelitian dan Penelitian yang akan datang

Pada pelaksanaan penelitian ini mengandung beberapa keterbatasan yang dapat mengganggu hasil penelitian dengan harapan akan diperhatikan dan diperbaiki oleh peneliti selanjutnya, antara lain:

1. Adanya kesulitan untuk memperoleh data secara cepat dan tepat karena kesibukan responden, sehingga membutuhkan waktu yang lama dalam mengumpulkan kuesioner

2. Jumlah sampel penelitian cukup terbatas sebesar 34,95% dari jumlah populasi, sehingga hasil yang diperoleh dalam penelitian ini tidak dapat digeneralisasi pada lokasi penelitian yang berbeda.
3. Novelty pada penelitian ini ada pada upaya melihat interaksi atau mediasi variabel evaluasi kerja dengan sistem informasi SDM dan penempatan kerja terhadap kinerja pegawai SKPD yang dikembangkan dalam model penelitian ini. Lokasi penelitian ini hanya terbatas pada pegawai lingkup satuan kerja perangkat daerah kabupaten tojo una - una sehingga dapat menyebabkan bias pada hasil penelitian.
4. Unit analisis yang digunakan adalah individu, namun pada penelitian selanjutnya peneliti dapat menggunakan unit analisis organisasi atau tim
5. Keterbatasan terakhir yang merupakan kelemahan umum penggunaan metode survey yaitu sulitnya mengendalikan responden, sehingga mungkin bisa menggunakan metode lain atau setidaknya memastikan kepada setiap kades maupun kaban untuk bersedia bekerjasama dalam bentuk kontrak kerjasama dalam proses dan hasil penelitian.

5.4 Saran

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi penelitian maka saran-saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Sistem informasi SDM memberikan dampak positif terhadap kinerja pegawai SKPD, oleh karena itu disarankan dalam pelaksanaan penugasan kepada pegawai yang menjalankan sistem informasi maupun pengguna dalam sistem tersebut hendaknya lagi mengerjakan pekerjaan lebih awal sesuai prosedural pasti akan mengurangi hambatan *mistake* atau *situsdown* yang ada pada sistem informasi, dalam tahap input data, pemeliharaan data serta tahap

output. Sehingga dapat memungkinkan proses jalannya sistem informasi SDM dengan baik.

2. Penempatan kerja memberikan dampak pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai namun pengaruhnya rendah, oleh karena itu disarankan pihak pemerintah daerah agar kiranya meningkatkan penempatan kerja khususnya dilihat dari latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja serta keahlian pegawai dalam bekerja pada masing – masing bidang tertentu sehingga dapat mendorong peningkatan kualifikasi serta peningkatan kinerja pegawai.
3. Sistem informasi SDM memberikan dampak signifikan terhadap kinerja melalui variabel evaluasi kerja, oleh karena itu disarankan kepada pihak pemerintah daerah untuk tetap selalu memberikan dukungan secara kelembagaan kepada pegawai yang menjalankan sistem informasi SDM yang berbasis web maupun aplikasi serta update pengembangan versi – versi terbaru dalam melaksanakan tugasnya untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik.
4. Penempatan kerja memberikan dampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui variabel evaluasi kerja, oleh karena itu disarankan kepada kadis, kaban maupun pihak bupati terkait agar kiranya pada pelaksanaan penempatan kerja sesuai dengan perbub dan perlu mempertimbangkan lama bekerja serta keahlian yang dimiliki oleh pegawai pada bagian – bagian tertentu sehingga pegawai dapat bekerja sesuai dengan kemauan dan keinginannya serta penguasaan disiplin ilmunya akan lebih mempermudah

pegawai dalam peningkatan kualitas kerja maupun peningkatan kinerja itu sendiri.

5. Interaksi evaluasi kerja memberikan dampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, oleh karena itu disarankan kepada tim penilai yang menjalankan ketentuan dalam evaluasi kerja kiranya dapat memberikan kontribusi dalam hal pencapaian hasil kerja yang baik seperti, pemberian reward atau penghargaan, imbalan, serta komensasi kepada pegawai sehingga cenderung akan meningkatkan hasil kerjanya.
6. Interaksi sistem informasi SDM, penempatan kerja dan evaluasi kerja secara bersama-sama (*simultan*) memberikan dampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa dimana pegawai untuk mencapai tujuan akan memengaruhi perilaku dan sikapnya yaitu akan pentingnya evaluasi kerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab untuk pencapaian kinerja pegawai baik dari unsur profesionalisme, proporsional, akuntabel, efektif dan efisien. Oleh karena itu dalam evaluasi kerja hendaknya membutuhkan penilaian yang lebih maksimal, mengumpulkan informasi dan membandingkan kinerja ternilai dari standar atasan, serta pengambilan Keputusan pimpinan yang lebih dimaksimalkan sehingga kinerja pegawai baik secara individu maupun secara tim akan lebih baik.

5.5 Temuan Penelitian

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi penelitian maka yang menjadi temuan pada penelitian ini adalah:

1. Membuktikan model konseptual yang terintegrasi dalam menjelaskan anteseden evaluasi kerja sebagai variabel intervening yang signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Memberikan dasar konfigurasi pengembangan pemodelan hubungan evaluasi kerja terhadap kinerja pegawai dengan memasukkan sistem informasi SDM dan Pemempatan kerja sebagai variabel anteseden (penyebab) evaluasi kerja sebagai mediasi yang penelitian sebelumnya dilakukan secara terpisah-pisah (*parsial*)

DAFTAR PUSTAKA

- A.Anwar Prabu Mangkunegara.2012. *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Edisi ke-2, Penerbit Rafika Aditama, Bandung.
- _____. 2015. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kedua Belas. Bandung: Remaja Rosdakarya
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Agus, Dharma. 2014. *Manajemen Supervisi*. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Arif Yusuf Hamali. 2016. *Pemahaman manajemen sumberdaya mausia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service
- Bastian, Indra.2012.*AkuntansiSektor Publik Suatu Pengantar Edisi Ketiga*. PenerbitErlangga :Jakarta
- Kasmir. 2016. Analisis Laporan Keuangan. Jakarta: Raja Grafindo Persada. Business).” *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi* 3(3): 267–85.
- Davis, Gordon B. 2013.*Kerangka Dasar Sistem Informasi Manajemen*, Maxikom, Palembang
- Davis, Keith & John W. Newstrom. (2012). *Perilaku Dalam Organisasi*. Edisi Ketujuh. Jilid 1 dan 2. Alih Bahasa: Agus Dharma. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Edison, Emron., dkk. 2016 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung
- Fahmi, Irham. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta
- Handoko. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama. Bandung: Pustaka Setia, Bandung.
- Leon C. Megginson, 2014, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Jakarta: GhaliaIndonesia
- Marwansyah. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Alfabeta.
- Nawawi Hadari. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk bisnis yang kompetitif*, Gajah Mada University Fress, Yogyakarta.
- Pratama, Gama, Nur Muh. Faiz Amin, dan Yola Fitriyah. “Pengaruh Program Aplikasi Sistem Informasi Direktorat Jendral Pajak (SIDJP) Terhadap Kinerja Pegawai Ditinjau Dalam Perspektif Ekonomi Islam.” *Ecopreneur : Jurnal Program Studi Ekonomi Syariah* 2, no. 1 (2021): 52.

- Prawirosentono, Suyadi. 2016. MSDM “Kebijakan Kinerja Karyawan”. BPFE:Yogyakarta
- Putri Primawanti, Eka, and Hapzi Ali. 2022. “Pengaruh Teknologi Informasi, Sistem Informasi Berbasis Web Dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review Executive Support Sistem (Ess) for Riduwan 2010,*Metode Dan Teknik Penyusunan Tesis*.Bandung : Alfabeta
- Reza Nurul Ichsan, E. S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Pns) Di Lingkungan Ajudan Jenderal Daerah Militer (Ajendam) – I Bukitbarisan Medan. Jurnal Darma Agung, 187
- Sadili Samsudin. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Pustaka Setia.
- Saydam, G. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Djambatan
- Sastrohadiwiryo, 2012, Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, edisi. 2, Bumi Aksara Jakarta.
- Sedarmayanti. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajamen Pegawai Negeri Sipil. PT. Refika Aditama. Bandung
- Simanjuntak, P.J.2014. Manajemen dan Evaluasi Kinerja. Lembaga Penerbit Univ. Indonesia, Jakarta.
- Singarimbun, Masri & Sofian Effendi. 2015. Metode Penelitian Survei, Jakarta: LP3ES.
- Sudarmanto,2011. Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sudarmanto,2014. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*, Pustaka Pelajar, Edisi Kedua, Yogyakarta, 2014
- Sugiyono.2011. Metode Penelitian Pendidikan. Alfabeta, Bandung.
- Sutrisno, Edy. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Torang, Dr.Syamsir.2014.Organisasi dan Manajemen.Bandung: ALFABETA
- Undag - Undag No. 5/2014 Tentang Aparatur Sipil Negara atau ASN
- Veithzal Rivai. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956.
- Wirawan, Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat, 2012.