

**PENGARUH SISTEM INFORMASI SUMBER DAYA MANUSIA,
KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
APARATUR SIPIL NEGARA PADA DINAS PEKERJAAN UMUM DAN
PENATAAN RUANG KABUPATEN SITUBONDO**

Karnadi
karnadi@unars.ac.id
Universitas Abdurachman Saleh
Situbondo

Ediyanto
ediyanto@unars.ac.id
Universitas Abdurachman Saleh
Situbondo

ABSTRACT

This study aims to (1) to determine the effect of Human resource information system, Competence and Work discipline partially to performance of ASN (2) to determine the effect of Human resource information system, Competence and Work discipline simultaneously to Performance of ASN (3) to find out which one the variables of Human resource information system, Competence and Performance of ASN. The research method used in this thesis is a quantitative method. The result of research in multiple linear regression analysis, namely $Y = 6.787 + 0.754X1 - 0.243X2 + 0.359 X3 + e$. Partially Human resource information system has significant positive effect with a tcount value of 7,915 ttable of 2.001, Competence has not significant positive effect with a tcount of -1,636 ttable of 2.001 and Work discipline has significant positive effect with a tcount of 2,103 ttable of 2.001. Simultaneously the Human resource information system, Competence and Work discipline affect the performance of ASN with an Fcount of 63,522 Ftable of 2.76. The dominant variable in this study is the Human resource information system with a value of 7,915.

Keyword: Human resource Information System, Competence, Work Discipline, Performance

1. PENDAHULUAN

Dalam lingkungan bisnis global yang dinamis saat ini, operasionalitas sumber daya manusia menantang perusahaan melakukan perubahan dengan menghargai kinerja perusahaan. Paradoks ini berasal dari kebutuhan bisnis untuk meningkatkan produktivitas dari pekerja yang terampil agar memenuhi permintaan pada usaha manufaktur atas inovasi teknologi dan intelektual. Dengan

kata lain, peningkatan produktivitas melalui sumber daya manusia atau pekerja menjadi bagian yang penting. Oleh karena itu, perlu adanya pengelolaan sumber daya manusia yang tepat guna mencapai keberhasilan dan tujuan dari suatu organisasi melalui manajemen yang baik sebagai alat untuk mencapai tujuan tersebut.

Pada dasarnya organisasi bukan saja mengharapkan sumber daya

manusia yang mampu, cakap dan terampil, terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Bagaimanapun lengkapnya semua sarana dan fasilitas kerja tidak akan berarti tanpa ditunjang sumber daya manusia yang ada seperti pegawai yang terampil dan mempunyai dedikasi tinggi dari masing-masing anggota organisasi. Seorang pegawai yang memiliki dedikasi yang tinggi ditunjukkan dengan kinerja (hasil karya atau karya yang dihasilkan) yang tinggi dan baik dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Manajemen sumber daya manusia merupakan komponen paling penting dalam organisasi, karena memiliki peran sebagai penggerak dan pengendali aktivitas organisasi. Hasibuan (2012:230) mengemukakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu yang mengatur mengenai hubungan dan peranan tenaga kerja untuk membantu terciptanya tujuan organisasi, pegawai dan masyarakat secara efektif dan efisien”.

Komputer sebagai teknologi berbasis informasi berfungsi sebagai alat untuk mengoperasikan aplikasi sistem informasi sumber daya manusia. Jogiyanto HM (2005:249) mengemukakan bahwa “HRIS (Human resource management system) merupakan sistem informasi untuk mendukung kegiatan-kegiatan manajer pada fungsi sumber daya manusia”.

Wibowo (2014:324) menyatakan “Kompetensi adalah

suatu kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta di dukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut”.

Rivai (2014:115) mengemukakan bahwa “Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Kasmir (2016:182) “Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.”

2. KERANGKA TEORITIS

Kinerja ASN

Kinerja pegawai tidak hanya sekedar informasi untuk dapat dilakukannya promosi atau penetapan gaji bagi organisasi. Menurut Rivai (2014:197) “Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas seperti target yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah ditentukan bersama”.

Menurut Kasmir (2016:189), ada 13 faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu, kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, budaya organisasi,

lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja. Menurut Mangkunegara (2013:16), ada 4 indikator kinerja yaitu, kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, tanggung jawab.

Sistem informasi SDM

Dalam rangka mencapai tujuannya, perusahaan beralih ke teknologi sistem informasi. Ketergantungan pada teknologi sistem informasi ini mendorong asumsi bahwa sistem informasi sumber daya manusia (human resource information system) yang identik dengan komputerisasi. Kenyataannya teknologi komputer diperlukan untuk fungsi dan kegiatan sistem informasi sumber daya manusia. Komputer sebagai teknologi berbasis informasi berfungsi sebagai alat untuk mengoperasikan aplikasi sistem informasi sumber daya manusia. Menurut Marimin, M dkk (2006:45) “Sistem informasi sumber daya manusia adalah prosedur sistematis untuk mengumpulkan, menyimpan, mempertahankan, menarik dan memvalidasi data yang dibutuhkan oleh organisasi tentang SDM, aktivitas-aktivitas personalia dan karakteristik unit organisasi.

Menurut Rivai (2009:117), ada 5 karakteristik sebuah Sistem Informasi sumber daya manusia untuk menyediakan informasi pada umumnya meliputi yaitu tepat waktu, akurat, ringkas, relevan, dan lengkap.

Menurut Azhar Susanto (2004:106) indikator Sistem informasi sumber daya manusia yaitu perangkat keras (hardware), perangkat lunak (Software),

brainware, database, prosedur, teknologi jaringan komputer, dan kompetensi.

Kompetensi

Kompetensi mempunyai peranan yang amat penting, kompetensi pada umumnya menyangkut kemampuan dasar seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. Tanpa adanya kompetensi maka seseorang akan sulit menyelesaikan pekerjaan tersebut sesuai standar yang dipersyaratkan. Karenanya suatu organisasi atau perusahaan akan dapat mencapai keberhasilan apabila didukung pegawai yang berkemampuan tinggi. Menurut Wibowo (2014:324) menyatakan “Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta di dukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut”.

Wibowo (2012:13) mengemukakan 8 faktor yang dapat mempengaruhi kompetensi adalah sebagai berikut yaitu keyakinan dan nilai-nilai, keterampilan, pengalaman, karakteristik, kepribadian, motivasi, isu emosional, kemampuan intelektual, budaya organisasi

Menurut Sutrisno (2014:212), ada 6 indikator kompetensi yaitu pengetahuan (knowledge), pemahaman (understanding), kemampuan (skill), nilai (value), sikap (attitude), minat (Interest), dan disiplin kerja.

Disiplin Kerja

Kedisiplinan merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya

yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja pegawai, semakin baik kinerja yang dapat tercapai. Menurut Hasibuan (2016:44) “Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan organisasi atau instansi pemerintah dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Sugiyono (2012:96) mengemukakan bahwa “hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan”.

H1 Diduga variabel Sistem informasi sumber daya manusia, Kompetensi, dan Disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap variabel Kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Situbondo.

H2 Diduga variabel Sistem informasi sumber daya manusia, Kompetensi, dan Disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap variabel Kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Situbondo.

H3 Diduga variabel Sistem informasi sumber daya manusia berpengaruh secara dominan terhadap variabel Kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Situbondo.

3. METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Sugiyono (2015:80) “Populasi adalah wilayah generalisasi yang

terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Situbondo memiliki jumlah ASN 163 orang.

Sugiyono (2015:149) mengatakan bahwa “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Penentuan jumlah sampel yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah berdasarkan metode Slovin sebagai alat ukur untuk menghitung ukuran sampel karena jumlah populasi yang diketahui lebih dari 100 responden (Husein Umar, 2013:78). Dalam penelitian ini sampel yang dipilih adalah pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten situbondo dengan jumlah ASN sebanyak 62 orang.

Definisi Operasional Variabel

Sistem informasi SDM (X1)

Sistem informasi sumber daya manusia (SISDM) atau Human Resource Information System (HRIS) adalah program aplikasi komputer yang mengorganisir tata kelola dan tata laksana manajemen sumber daya manusia di perusahaan guna mendukung proses pengambilan keputusan atau biasa disebut dengan decision support system dengan menyediakan berbagai informasi yang diperlukan. Menurut Azhar Susanto (2004:106) ada beberapa indikator Sistem informasi SDM, antara lain: X1.1 Perangkat keras/Hardware. Merupakan alat-alat yang digunakan

untuk menerima dan memproses data sebagai informasi seperti komputer, keyboard, mouse, CPU, printer, monitor dan lain sebagainya. X1.2 Perangkat Lunak/Software. Merupakan sarana pendukung hardware untuk melakukan proses data yang berupa program-program dalam komputer seperti Microsoft windows. X1.3 Brainware. Merupakan orang-orang yang mengembangkan, mengoperasikan menggunakan sistem informasi yang terdiri dari end user, Programmer, Operator. X1.4 Database. Merupakan sistem manajemen data yang menampung kumpulan dari data yang telah terorganisir dan saling berkaitan. X1.5 Prosedur. Merupakan aturan, metode, pedoman, kebijakan, serta strategi dalam menggunakan sistem. X1.6 Teknologi jaringan komputer. Merupakan jaringan berupa internet yang menghubungkan antara sistem komputer lain dengan database sebagai sarana pertukaran data dan informasi.

Kompetensi (X2)

Sutrisno (2014:212) mengemukakan bahwa indikator yang digunakan untuk mengukur Kompetensi yaitu X2.1 Pengetahuan atau Knowledge. Adalah informasi yang dimiliki oleh seorang pegawai pada bidang atau area tertentu yang dapat mendukung proses kegiatan operasional pekerjaan di instansi pemerintah ataupun organisasi. Pemahaman / Understanding. Adalah kemampuan pegawai dalam memahami arti atau konsep mengenai tugas yang dibebankan serta kewajiban yang harus dijalankan

untuk melaksanakan pekerjaan agar dapat berjalan secara efektif dan efisien. X2.3 Kemampuan/Skill. Adalah bentuk kesanggupan seorang pegawai dalam melakukan sesuatu. Misalnya dalam kemampuan pengambilan keputusan yang harus berdasarkan kesepakatan dan kebijakan prosedur instansi tersebut.

X2.4 Nilai / Value. Adalah sikap atau perilaku yang dimiliki seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang dilakukan. X2.5 Sikap / Attitude. Adalah reaksi atau respon seorang pegawai yang dapat ditunjukkan kepada pegawai lain dan dapat didefinisikan pada maksud tertentu. X2.6 Minat/Interest. Adalah keinginan yang timbul dalam diri seseorang untuk melakukan suatu perbuatan, misalnya keinginan untuk melakukan aktivitas kerja.

Disiplin kerja (X3)

Hasibuan (2013:194) mengemukakan bahwa indikator-indikator Disiplin kerja diantaranya yaitu X3.1 Mematuhi semua peraturan dalam melaksanakan pekerjaannya. Merupakan pegawai yang diharuskan untuk menaati segala peraturan yang telah ditetapkan dalam suatu organisasi atau instansi pemerintah. X3.2 Penggunaan waktu secara efektif. Merupakan standar waktu bekerja yang telah ditetapkan oleh organisasi ataupun instansi pemerintah yang harus diterapkan oleh pegawai yang bersangkutan. X3.3 Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas. Merupakan kewajiban yang harus dilakukan oleh seorang pegawai untuk melaksanakan pekerjaan dan tugas yang diberikan

oleh organisasi ataupun instansi pemerintah. X3.4 Tingkat absensi. Merupakan kegiatan atau rutinitas yang dilakukan oleh pegawai untuk membuktikan pegawai yang bersangkutan hadir atau tidak hadir dalam bekerja.

Kinerja (Y)

Indikator-indikator Kinerja menurut Mangkunegara (2013:61) diantaranya, yaitu Y1 Kualitas kerja. Adalah seberapa baik seorang pegawai mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan. Y2 Kuantitas kerja. Adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja dari masing-masing pegawai. Y3 Pelaksanaan tugas. Adalah seberapa jauh seorang pegawai melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan. Y4 Tanggung jawab terhadap pekerjaan. Adalah kesadaran akan kewajiban pegawai telah untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan organisasi.

Jenis dan Sumber Data

Data Primer

Data primer adalah data yang berasal langsung dari responden. Data responden sangat diperlukan untuk mengetahui tanggapan responden mengenai Sistem informasi SDM, Kompetensi dan Disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap variabel Kinerja ASN di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Situbondo. Dalam penelitian ini data diperoleh secara langsung membagikan kuesioner atau daftar pertanyaan kepada ASN.

Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung, baik berupa keterangan maupun literature yang ada hubungannya dengan penelitian yang sifatnya melenmgkapi atau mendukung data primer. Data primer penelitian ini diperoleh dari buku dan literature lainnya yang berhubungan dengan judul skripsi.

Metode Analisa Data

Uji Validitas

Kriteria pengambilan keputusan valid tidaknya suatu kuesioner menurut Sugiyono (2017:125) adalah jika r hitung $>$ r tabel, maka item-item pertanyaan dari kuesioner adalah valid. jika r hitung $<$ r tabel, maka item-item pertanyaan dari kuesioner adalah tidak valid. r tabel diperoleh dari $df = n - 2$ pada taraf signifikan 95% atau $\alpha = 5\%$

dimana :

df : degree off freedom

n : jumlah sampel

Uji Reliabilitas

Dimaksudkan untuk mengetahui adanya ukuran dalam penggunaannya. Pada penelitian ini untuk mencari reliabilitas instrumen menggunakan Cronbach's Alpha, karena instrumen penelitian ini berbentuk angket yang skornya merupakan rentang antara 1 sampai 5 dan uji validitas menggunakan item total. Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai cronbach's alpha $>$ 0,06 dan dikatakan tidak realibel jika cronbach's alpha $<$ 0,06. (Ghozali, 2016:42).

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Dasar pengambilan keputusan Ghozali (2016:154):

a) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jatuh dari diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi tidak normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas dapat juga dilihat dari tolerance dan variance inflation factor (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel lainnya. Dalam pengertian sederhana setiap variabel independen menjadi variabel dependen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jika nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/tolerance$). Nilai cut off yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya Multikolinieritas adalah nilai $Tolerance \geq 0,10$ atau sama, dengan nilai $VIF \leq 0,10$. Setiap peneliti harus menentukan tingkat kolinieritas yang masih dapat ditolerir.

Uji Heterokedastisitas

Dasar analisis uji heterokedastisitas menurut Gozhali (2016: 136) adalah jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada

membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit) maka mengidentifikasi telah terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas. Seperti titik-titik menyebar dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

Metode lain yang digunakan yaitu uji statistik formal yang lebih dapat menjamin keakuratan hasil. Apabila signifikansi (2-tailed) p value lebih besar dari tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$, atau p value > 0,05, maka berarti tidak terjadi heterokedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu Sistem informasi SDM, Kompetensi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja ASN Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Situbondo.

$$Y = \beta + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y	: Kinerja
X1	: Sistem informasi SDM
X2	: Kompetensi
X3	: Disiplin kerja
β	: Konstanta
b1, b2, b3	: Koefisien Regresi
e	: Error

Uji parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk melihat ini melihat secara parsial bagaimana pengaruh variabel bebas (Sistem informasi SDM, Kompetensi dan Disiplin kerja) terhadap variabel terikat (Kinerja ASN). guna menguji

hipotesis yang telah ditetapkan memiliki pengaruh atau tidak, (Sugiyono, 2017:184).

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

r = Nilai efisiensi korelasi
n = Jumlah sampel
t = Nilai uji t

Uji Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk melihat secara serentak atau bersama-sama bagaimana pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Rumus uji F yang di kutip dari Sugiyono (2017:192) adalah:

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

Keterangan :

F = F hitung
k = Jumlah variabel bebas
R2 = Koefisien determinasi
n = Jumlah sampel
k : jumlahvariabel bebas dan terikat

Uji Dominan

Sugiyono (2017:68) mengemukakan bahwa “Dalam penelitian ini juga dihitung sumbangan efektif (SE) yang digunakan untuk mencari variabel bebas mana yang paling berpengaruh terhadap variabel terikat jika dibandingkan dengan beberapa variabel bebas lainnya”.

Koefisien determinasi

Menurut Widarjono (2010:10) “Koefisien Determinasi adalah cara untuk mengetahui tingkat ketepatan paling baik dalam analisis regresi, dimana hal yang ditunjukkan oleh besarnya nilai koefisien antara 0

(nol) 1 (satu)”. Persamaan untuk Koefisien determinasi sebagai berikut:

$$R^2 = 1 - \frac{RSS}{TSS}$$

Keterangan :

R2 = Koefisien determinasi
RSS = Residual Sum of Squeres
TSS = Total Sum of Squeres

Dimana apabila:

R2 = 0, berarti pengaruh variabel X terhadap variabel Y, lemah
R2 = 1, berarti pengaruh variabel X terhadap variabel Y, kuat

Tabel 1
Kriteria Koefisien
Determinasi

Pernyataan	Keterangan
0,00 - 0,199	Pengaruh rendah sekali
0,20 – 0,399	Pengaruh rendah tapi pasti
0,40 – 0,599	Pengaruh cukup berarti
0,60 – 0,799	Pengaruh tinggi atau kuat
0,80 – 1,000	Pengaruh tinggi sekali

Sumber Data: Riduwan, (2017:62)

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 2
Analisis Hasil Penelitian Uji
Validitas

No.	Indikator	r _{hitung}	r _{tabel}	Ket
1.	X1.1	0,254	0,2500	Valid
2.	X1.2	0,603	0,2500	Valid
3.	X1.3	0,418	0,2500	Valid
4.	X1.4	0,759	0,2500	Valid
5.	X1.5	0,698	0,2500	Valid

6.	X _{1.6}	0,588	0,2500	Valid
7.	X _{2.1}	0,681	0,2500	Valid
8.	X _{2.2}	0,672	0,2500	Valid
9.	X _{2.3}	0,279	0,2500	Valid
10.	X _{2.4}	0,676	0,2500	Valid
11.	X _{2.5}	0,651	0,2500	Valid
12.	X _{2.6}	0,640	0,2500	Valid
13.	X _{3.1}	0,609	0,2500	Valid
14.	X _{3.2}	0,742	0,2500	Valid
15.	X _{3.3}	0,645	0,2500	Valid
16.	X _{3.4}	0,815	0,2500	Valid
17.	Y ₁	0,636	0,2500	Valid
18.	Y ₂	0,655	0,2500	Valid
19.	Y ₃	0,531	0,2500	Valid
20.	Y ₄	0,799	0,2500	Valid

Berdasarkan pada tabel 2 diatas semua nilai r hitung berada pada posisi lebih tinggi dari nilai r tabel dengan angka 0,2500 yang artinya seluruh adalah “Valid”, sehingga dapat di simpulkan bahwa item-item tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel Sisem informasi SDM, Kompetensi, Disiplin kerja dan Kinerja.

Uji Reliabilitas

Tabel 3
Uji Reliabilitas

Kategori	<i>Cronbach Alpha</i>	<i>Cut Off</i>	Ket
Sistem informasi SDM (X ₁)	0,753	0,60	Reliabel

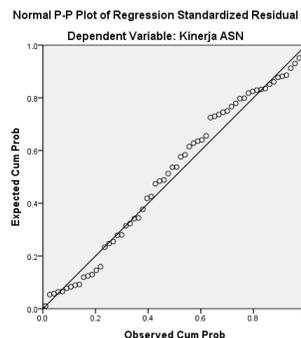
Kompetensi (X ₂)	0,794	0,60	Reliabel
Disiplin kerja (X ₃)	0,826	0,60	Reliabel
Kinerja (Y)	0,783	0,60	Reliabel

Nilai reliabilitas variabel pada tabel 3 menunjukkan kuesioner yang digunakan sebagai alat pengukur termasuk pada kategori berkorelasi kuat untuk tiap variabel tersebut. Uji reliabilitas ini memberikan indikasi bahwa kehandalan kuesioner yang digunakan sebagai alat pengukur untuk tiap variabel termasuk pada kategori berkorelasi tinggi dan diterima. Setiap nilai *Cronbach alpha* melebihi nilai *cut off* yaitu 0,60 maka semua variabel adalah reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Gambar 1
Uji Normal Data Secara Grafik



Sumber data : Lampiran 10, 2021

Grafik *normal p-plot* pada Gambar 1 terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Grafik ini menunjukkan bahwa model regresi layak Uji Multikolinieritas dipakai karena asumsi normalitas.

Uji Multikolinieritas

Tabel 4
Uji Multikolinieritas

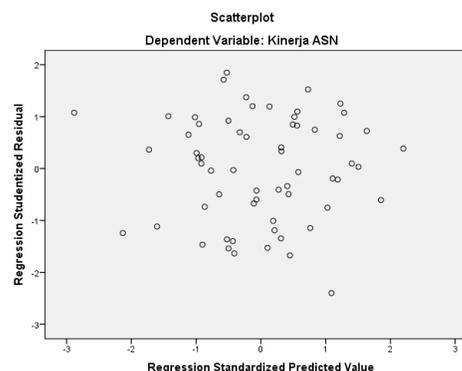
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Sistem informasi SDM (X ₁)	.444	2.253
	Kompetensi (X ₂)	.182	5.488
	Disiplin kerja (X ₃)	.138	7.256

Sumber Data: Lampiran 10, 2021

Tabel 4 menjelaskan bahwa data yang ada tidak terjadi gejala multikolinieritas antara masing-masing variabel *independent* yaitu dengan melihat nilai *Tolerance* dan nilai VIF. Syarat tidak terjadinya Multikolinieritas apabila *tolerance* $\geq 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF \leq 10$ maka data diatas dapat dipastikan tidak terjadi gejala multikolinieritas. Keadaan seperti itu membuktikan tidak terjadinya multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Gambar 2
Uji Heteroskedastisitas



Sumber data : Lampiran 10, 2021

Grafik *scatterplot* yang ada pada Gambar 2 di atas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y, hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi pelanggaran asumsi heteroskedastisitas pada model regresi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan dan penelitian yang dikumpulkan baik untuk variabel terikat (Y) maupun variabel bebas Sistem informasi SDM (X₁), Kompetensi (X₂) dan Disiplin kerja (X₃) yang diolah menggunakan bantuan program SPSS 24 *for windows 7*, maka dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 5
Rekapitulasi Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.787E-17	.063			
X ₁	.754	.095	.754	.444	2.253
X ₂	-.243	.149	-.243	.182	5.488
X ₃	.359	.171	.359	.138	7.256

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan Tabel 5 diatas dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 6,787 + 0,754X_1 - 0,243X_2 + 0,359X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja ASN

X₁ = Sistem informasi SDM

X₂ = Kompetensi

X₃ = Disiplin kerja

A = Konstanta

b₁b₂b₃ = Koefisien regresi

e = Nilai residual / kemungkinan kesalahan

Uji Statistik Parsial (t-test)

Pengujian ini untuk melihat sejauh mana pengaruh secara parsial (sendiri- sendiri) variabel X (Sistem informasi SDM, Kompetensi dan Disiplin kerja) terhadap variabel terikat Y (Kinerja ASN).

Sistem informasi SDM (X₁)

Nilai t_{hitung} untuk variabel Sistem informasi SDM (X₁) sebesar 7,915. Sementara itu nilai pada t_{tabel} distribusi 5% sebesar 2,001, maka t_{hitung} 7,915 > t_{tabel} 2,001 sehingga H₀ ditolak dan H_a diterima. Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05 artinya variabel Sistem informasi sumber daya manusia (X₁) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel Kinerja ASN (Y). Kesimpulan Hipotesa (H₁) diterima.

Kompetensi (X₂)

Nilai t_{hitung} untuk variabel Kompetensi sebesar -1,636. Sementara itu nilai pada t_{tabel} distribusi 5% sebesar 2,001 maka t_{hitung} -1,636 > t_{tabel} -2,001 sehingga H₀ diterima dan H_a ditolak. Hal ini juga diperkuat

dengan nilai signifikan 0,107 > 0,05 artinya variabel Kompetensi tidak berpengaruh secara parsial terhadap variabel Kinerja ASN (Y). Kesimpulan Hipotesa (H₁) ditolak.

Disiplin kerja (X₃)

Nilai t_{hitung} untuk variabel Disiplin Kerja sebesar 2,103. Sementara itu nilai pada t_{tabel} distribusi 5% sebesar 2,001 maka t_{hitung} 2,103 > t_{tabel} 2,001 sehingga H₀ ditolak dan H_a diterima. Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikan 0,040 < 0,05 artinya variabel Disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel Kinerja ASN (Y). Kesimpulan Hipotesis (H₁) diterima.

Uji Statistik Simultan (F test)

Uji simultan atau uji F merupakan uji secara bersama-sama untuk menguji pengaruh signifikan variabel Sistem informasi sumber daya manusia, Kompetensi dan Disiplin kerja terhadap variabel Kinerja ASN pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Situbondo, Berdasarkan nilai pengujian secara bersama-sama (simultan) dengan taraf signifikannya 5%, maka diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 63,522, sedangkan nilai signifikannya 0,000. Dari hasil tersebut, dapat dikatakan bahwa variabel Sistem informasi sumber daya manusia (X₁), Kompetensi (X₂) dan Disiplin kerja (X₃) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja ASN (Y) pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Situbondo.

Uji dominan

Pengujian hipotesis variabel bebas (Sistem informasi sumber daya manusia, Kompetensi dan Disiplin kerja) yang paling berpengaruh dominan terhadap Kinerja ASN pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Situbondo. Kesimpulan yang bisa diambil dari penelitian diatas adalah menunjukkan nilai pengaruh positif variabel bebas terhadap variabel terikat, dengan nilai pengaruh variabel Sistem informasi sumber daya manusia (X_1) sebesar 7,915, Kompetensi (X_2) sebesar 1,636 dan Disiplin kerja (X_3) sebesar 2,103, maka kesimpulannya adalah nilai dari variabel Sistem informasi sumber daya manusia (X_1) tersebut lebih besar dari variabel Kompetensi (X_2) dan variabel Disiplin kerja (X_3) yaitu sebesar 7,915. Dengan demikian, hipotesis penelitian (H_3) yang menyatakan bahwa variabel Sistem informasi sumber daya manusia berpengaruh dominan terhadap Kinerja ASN pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Situbondo dapat diterima.

Koefisien Determinasi

Hasil dari analisis pengaruh Sistem informasi sumber daya manusia (X_1), Kompetensi (X_2) dan Disiplin kerja (X_3) terhadap Kinerja ASN (Y) seperti pada tabel diatas, menunjukkan R Square 0,767, artinya hubungan positif antara Sistem informasi sumber daya manusia (X_1),

Kompetensi (X_2) dan Disiplin kerja (X_3) terhadap Kinerja ASN (Y) dengan nilai *R Square* yang belum mencapai satu. Dari hasil tersebut berarti seluruh variabel bebas (Sistem informasi sumber daya manusia, Kompetensi dan Disiplin kerja) mempunyai kontribusi sebesar 76,7% terhadap variabel terikat (Kinerja ASN) dengan kategori tingkat pengaruh yaitu “pengaruh tinggi atau kuat”, dan sisanya sebesar 23,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak masuk dalam penelitian.

Pembahasan

Pengaruh Sistem informasi SDM Terhadap Kinerja

Hasil analisis menunjukkan bahwa pengaruh Sistem informasi sumber daya manusia berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja ASN. Berdasarkan pengujian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama (H_1) yang menyatakan ada pengaruh secara parsial antara Sistem informasi sumber daya manusia terhadap Kinerja ASN pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Situbondo adalah diterima. Hasil ini mengindikasikan bahwa jika Sistem informasi sumber daya manusia baik maka Kinerja ASN juga akan baik dan meningkat, sebaliknya jika Sistem informasi sumber daya manusia tidak jelas maka Kinerja ASN juga akan menurun.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja

Hasil analisis menunjukkan bahwa pengaruh Kompetensi tidak

berpengaruh signifikan terhadap Kinerja ASN. Berdasarkan pengujian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama (H_1) yang menyatakan ada pengaruh secara parsial antara Kompetensi terhadap Kinerja ASN pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Situbondo adalah ditolak. Hasil ini mengindikasikan bahwa jika Kompetensi baik maupun tidak baik maka Kinerja ASN tidak akan dipengaruhi sehingga tidak akan meningkat ataupun menurun.

Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja

Hasil analisis menunjukkan bahwa pengaruh Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja ASN. Berdasarkan pengujian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama (H_1) yang menyatakan ada pengaruh secara parsial antara Disiplin kerja terhadap Kinerja ASN pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Situbondo adalah diterima. Hasil ini mengindikasikan bahwa jika Disiplin kerja baik maka Kinerja ASN juga akan baik dan meningkat, sebaliknya jika Disiplin kerja tidak diterapkan maka Kinerja ASN juga akan menurun.

5. SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan perhitungan uji t (secara parsial) maka dapat diketahui bahwa besarnya variabel X1 Sistem informasi sumber daya manusia t-hitung $7,915 > t_{tabel}$

2,001 dan nilai sig $0,000 > 0,05$, variabel X2 Kompetensi t-hitung $-1,636 > t_{tabel}$ $-2,001$ dan nilai sig $0,107 > 0,05$, dan variabel X3 t-hitung $2,103 > t_{tabel}$ $2,001$ dan nilai sig $0,040 < 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa variabel X1 Sistem informasi sumber daya manusia dan variabel X3 Disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja ASN pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Situbondo. Sedangkan variabel X2 Kompetensi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja ASN pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Situbondo.

Berdasarkan hasil penelitian uji simultan (uji F) terdiri dari variabel X1 Sistem informasi sumber daya manusia, X2 Kompetensi dan X3 Disiplin kerja, menunjukkan bahwa nilai Fhitung $63,522 > F_{tabel}$ $2,76$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ yang artinya variabel Sistem informasi sumber daya manusia, Kompetensi dan Disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja ASN.

Berdasarkan uji dominan variabel independen dengan menunjukkan bahwa ada pengaruh positif variabel bebas terhadap variabel terikat, dengan nilai thitung variabel Sistem informasi sumber daya manusia (X1) sebesar $7,915$, variabel Kompetensi (X2) sebesar $1,636$ dan variabel Disiplin kerja (X3) sebesar $2,103$. Maka kesimpulannya adalah variabel Sistem informasi

sumber daya manusia (X1) memiliki nilai yang paling besar dibandingkan dengan variabel bebas yang lain yaitu sebesar 7,915 sehingga dengan demikian hipotesis penelitian (H3) yang menyatakan bahwa variabel Sistem informasi sumber daya manusia (X3) berpengaruh dominan terhadap variabel Kinerja (Y) dapat diterima.

Saran

Berdasarkan simpulan yang telah diuraikan di atas, maka dapat disampaikan saran yang peneliti tuangkan dalam laporan tugas akhir ini adalah sebagai berikut: Hasil penelitian ini untuk menambah pengetahuan khususnya dibidang sumber daya manusia sebagai bahan kajian dan dijadikan referensi mengenai Pengaruh Sistem informasi sumber daya manusia, Kompetensi, dan Disiplin kerja terhadap Kinerja ASN Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten

Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Situbondo perlu adanya peningkatan Sistem informasi sumber daya manusia misalnya dalam hal penggunaan perangkat keras seperti seperangkat alat komputer, printer, mesin foto copy untuk lebih ditambahkan lagi ketersediaannya agar proses pelaksanaan pekerjaan lebih maksimal dan mudah dalam pengelolaannya sehingga Kinerja pegawai dapat meningkat lebih baik. Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Situbondo perlu adanya peningkatan Kompetensi berdasarkan penguatan kemampuan seorang pegawai dalam

melakukan pengambilan keputusan yang harus berdasarkan kesepakatan dan kebijakan prosedur instansi tersebut sehingga hasil keputusan yang diperoleh harus dipatuhi dan dilaksanakan agar menghasilkan Kinerja pegawai yang lebih baik dan optimal.

Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Situbondo perlu peningkatan Disiplin kerja khususnya para pegawai dalam mematuhi semua peraturan dalam melaksanakan pekerjaan. Para pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Situbondo diharuskan untuk menaati segala peraturan yang telah ditetapkan dalam instansi tersebut misalnya terkait dengan jam masuk, jam istirahat dan jam pulang kantor para pegawai harus menaati dan mengikuti aturan jam yang telah ditetapkan sebelumnya agar tingkat kedisiplinan pegawai lebih tertata dan terstruktur sehingga dapat mempengaruhi Kinerja pegawai yang lebih baik. Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Situbondo perlu ditingkatkan terkait pelaksanaan tugas atau pekerjaan. Seorang pegawai haruslah memiliki pengetahuan dan kemampuan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan sehingga hasil pekerjaan yang dihasilkan sesuai dengan target dan standar hasil kerja yang berlaku dalam instansi pemerintah maupun perusahaan sehingga hasil pekerjaan yang diperoleh akan akurat atau tidak ada kesalahan.

Daftar Pustaka

- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Azhar, Susanto. 2004. *Sistem Informasi Manajemen Konsep dan Pengembangannya*. Bandung: Lingga Jaya.
- Bangun. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.
- Chairani, C. 2020. “Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Unit Pelaksana Teknis Badan Pendapatan Daerah Palembang I”. Thesis. Universitas Tridinanti.
- Dharma, Putra. 2010. *Manajemen Kinerja: Falsafah, Teori dan Penerapannya*. Jakarta: Program Pasca Sarjana Fisip.
- . 2011. *Aplikasi Analisis Mutivariate dengan SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Dina Ariska A. 2020. “Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perikanan Kabupaten Lampung Utara”. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ekonomi*. Universitas Muhammadiyah Metro.
- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivarian dengan Program IBM SPSS 25*. Edisi Sembilan. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Melayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Cetakan ke duapuluh. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Haeruddin H. 2018. “Pengaruh Kompetensi Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Samsat Polewali Mandar. *Jurnal Ilmiah Manajemen*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Muhammadiyah Mamuju Volume 13 No 2, 6 – 9.
- Henry, Simamora. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Keempat. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Husein, Umar. 2013. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Edisi Kedua. Jakarta: Rajawali Pers.
- Hutapea, Parulian dan Nurianna Thoha. 2018. *Kompetensi Plus*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Ibnu, Syamsi. 2007. *Pengambilan Keputusan dan Sistem Informasi*. Edisi Kedua. Cetakan Ketiga. Jakarta: Bumi Aksara.
- Irra, C. 2014. *Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prestasi Pustaka Jakarta.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Marimin, M.Sc. dkk. 2006. *Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Grasindo.

- Memed Erwansyah, Hj. Sulastini, dan Hereyanto. 2018. Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Survey Pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Muara Teweh Kabupaten Barito Utara). *Jurnal Bisnis dan Pembangunan*. Unlam Banjarmasin. Volume 7 (1) : 36 – 38.
- Moenir. 2011. *Manajemen Pelayanan Umum Indonesia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Muhammad A, P, Muhammad Taufik L, dan Lukman Hakim S. 2019. Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Festival Riset Ilmiah Manajemen dan Akuntansi*. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dan Universitas Dharmawagasa.
- Riduwan. 2017. *Penilaian Autentik*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Rivai. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Kelima. Bandung: PT. Revika Aditama.
- Mia, Lasmaya. 2016. “Pengaruh Sistem Informasi Sumber Daya Manusia, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*. Volume 10 No.1, April 2016: 25 – 43.
- Sanusi. 2011. *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sutrisno, Edy. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Keenam. Jakarta: Pranada Media Group.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Tata, Sutabri. 2012. *Konsep Sistem Informasi*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Torang, Syamsir. 2013. *Organisasi dan Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press.
- Widarjono, A. 2010. *Analisis Statistika Multifariat Terapan*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Wiewik, Irmawati. 2010. “Pengaruh Sistem Informasi Kepegawaian terhadap Perencanaan Sumber Daya Manusia pada Sekretariat Jenderal Departemen Energi& Sumber Daya Mineral”. Diterbitkan. Tesis. Jakarta. Universitas Indonesia.