

PENGARUH SISTEM INFORMASI ASN (SIA), FASILITAS KERJA DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BKPSDM KOTA BUKITTINGGI

Dandy Magriby N¹⁾ dan Evi Susanti Tasri²⁾

^{1,2}Magister Manajemen, STIE H. Agus Salim, Bukittinggi, Indonesia

email: ¹dandy.magriby@gmail.com

²evitasri@yahoo.com

ABSTRACT

This research aims to identify and analyze the influence of information systems ASN, work facilities and the ability to work on the performance of employees in the BKPSDM of Bukittinggi both partially and simultaneously. The method used in this study is quantitative research with the type of associative research using multiple linear regression analysis tools. In this study used a census technique where the entire population of 35 people was used as a respondent. Data collection using questionnaires and analyzed using SPSS program. The results of this study showed a significant influence of information system ASN on performance of BKPSDM employees of Bukittinggi city with a coefficient value of 0.201, there is a significant influence from the work facilities to the performance of BKPSDM employees of Bukittinggi city with a coefficient value of 0.228, there is a significant influence of ability to work on the performance of BKPSDM employees of Bukittinggi city with a coefficient value of 0.410, based on the results of multiple linear regression analysis with simultaneous significance testing known that ASN information system variables, Work facilities and work ability simultaneously have significant effect on the performance of BKPSDM employees of Bukittinggi City.

Keywords: ASN information system, Work facilities, Work ability, Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisa pengaruh Sistem Informasi ASN, Fasilitas Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di BKPSDM Kota Bukittinggi baik secara parsial maupun simultan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif menggunakan alat bantu analisis regresi linear berganda. Pada penelitian ini menggunakan teknik sensus dimana seluruh populasi yang berjumlah 35 orang dijadikan sebagai responden. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan dianalisis menggunakan program SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan pengaruh yang signifikan dari Sistem Informasi ASN terhadap Kinerja pegawai BKPSDM Kota Bukittinggi dengan nilai koefisien sebesar 0.201, terdapat pengaruh yang signifikan dari Fasilitas Kerja terhadap Kinerja pegawai BKPSDM Kota Bukittinggi dengan nilai koefisien sebesar 0.228, terdapat pengaruh yang signifikan dari Kemampuan Kerja terhadap Kinerja pegawai BKPSDM Kota Bukittinggi dengan nilai koefisien sebesar 0.410, berdasarkan hasil dari analisis regresi linear berganda dengan pengujian signifikansi simultan diketahui bahwa variabel Sistem Informasi ASN, Fasilitas Kerja dan Kemampuan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai BKPSDM Kota Bukittinggi

Kata kunci: Sistem Informasi ASN, Fasilitas Kerja, Kemampuan Kerja, Kinerja

Detail Artikel:

Diterima: 30 November 2020

Disetujui: 30 November 2020

[DOI: 10.47896/AB.v1i2.300](https://doi.org/10.47896/AB.v1i2.300)

PENDAHULUAN

Setiap instansi dalam pencapaian visi dan misi serta menjalankan kegiatannya membutuhkan beberapa faktor pendukung dalam pencapaian kinerja yang baik dan produktifitas yang tinggi. Salah satu faktor terpentingnya adalah sumber daya manusia, karena tanpa adanya peran dari sumber daya manusia yang berkualitas, segala kegiatan pada suatu instansi dalam pencapaian target kinerja tidak akan terlaksana secara optimal.

Pada Pemerintah Kota Bukittinggi penilaian kinerja didasarkan pada (Peraturan Pemerintah No.30, 2019) tentang Penilaian Kinerja PNS yang merupakan turunan dari (Undang Undang No.5, 2014) tentang Aparatur Sipil Negara.

Seiring dengan kemajuan teknologi informasi, penerapan E-Government dalam pemerintahan menjadi hal penting dalam peningkatan kinerja pegawai agar lebih efisien dan efektif dalam pencapaian kinerja pegawai. Merujuk kepada (Undang Undang No.5, 2014) pada pasal 127 untuk menjamin efektivitas dan efisiensi serta akurasi dalam pengambilan keputusan pada Manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN) di gunakan Sistem Informasi ASN (SIA), Sistem Informasi ASN merupakan rangkaian data dan informasi mengenai Pegawai yang disusun dengan sistematis, menyeluruh dan terintegrasi melalui basis teknologi informasi yang mudah di aplikasikan, mudah diakses dan memiliki sistem keamanan yang dipercaya, Sistem Informasi ASN diselenggarakan menyeluruh pada tingkat nasional dan terintegrasi antar instansi pemerintah.

Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Bukittinggi penerapan Sistem Informasi ASN telah dilakukan dalam bentuk Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) penggunaan Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK) yang merupakan aplikasi terpusat dari Badan Kepegawaian Negara , aplikasi SIMPEG yang ada pada Badan Kepegawaian Sumber Daya Manusia sudah memiliki fitur dan modul yang dibutuhkan dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien, aplikasi SIMPEG sudah bersifat *online* dan dapat digunakan oleh seluruh Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) di Pemerintah Kota Bukittinggi.

Dalam pelaksanaan urusan kepegawaian dan memberikan pelayanan kepada pegawai yang dilaksanakan oleh BKPSDM Kota Bukittinggi terkendala disebabkan oleh belum maksimalnya pemanfaatan aplikasi SIMPEG dan SAPK, fasilitas yang kurang memadai dan tingkat kemampuan kerja yang berbeda pada masing-masing pegawai di BKPSDM.

Agar terlaksananya pelayanan yang baik serta tercapainya sasaran kinerja pegawai setiap tahunnya maka dalam tesis ini kami akan meneliti bagaimana pengaruh Sistem Informasi ASN (SIA), fasilitas kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Pemerintah Kota Bukittinggi.

TELAAH LITERATUR

Kinerja

Menurut Mangkunegara (Erpurini, 2019) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam rangka pelaksanaan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang amanahkan kepadanya, menurut (Mahsun, 2006) Kinerja (*performance*) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan untuk mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tercantum dalam rencana strategik suatu organisasi.

Sedangkan (Torang, 2012) menyatakan bahwa kinerja adalah kuantitas dan kualitas hasil kerja individu atau sekelompok orang di organisasi dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi yang mempedomani norma, standar operasional prosedur kriteria dan ukuran yang berlaku pada organisasi. Keban dalam (Kontu, 2015) menjelaskan bahwa kinerja karyawan merupakan perihal yang penting dan perlu mendapat perhatian yang cukup dalam rangka

untuk peningkatan dan perbaikan kualitas pelayanan publik.

Kinerja adalah hasil usaha seseorang yang memiliki kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Penilaian kinerja (performance appraisal) adalah proses organisasi dalam mengevaluasi dan menilai kinerja karyawan (Handoko, 1998). Menurut (Rivai, 2003) kinerja merupakan suatu fungsi dari kemampuan dan motivasi dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan.

Menurut Moehariono (Suhartini, 2014) kinerja pegawai adalah gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan program kegiatan atau kebijakan demi mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi pada organisasi yang di tuangkan dalam perencanaan strategis organisasi. Sedangkan (Mangkunegara, 2015) berpendapat kinerja adalah kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.

Mangkunegara (Erpurini, 2019) menyatakan bahwa kinerja dapat di ukur dengan indikator sebagai berikut :

- a. Kualitas, mampu bekerja dengan teliti dan sesuai dengan aturan yang telah di tetapkan oleh perusahaan.
- b. Kuantitas, mampu menghasilkan pekerjaan sesuai dengan target, tepat waktu dan tingkat kehadiran dalam bekerja.
- c. Inisiatif, mampu berfikir dan berkreaitifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.
- d. Tanggung Jawab, mampu melaksanakan seluruh pekerjaan yang di amanahkan dengan penuh tanggung jawab.

Sistem Informasi ASN (SIA)

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Hasibuan, 2007) menjelaskan Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) merupakan salah satu teknologi yang berkembang dengan sangat pesat. Pesatnya perkembangan TIK akan membuka peluang dan tantangan untuk menciptakan (*to create*), mengakses (*to access*), mengolah (*to proses*) dan memanfaatkan (*to utilize*) informasi secara tepat dan akurat. Informasi merupakan komoditi yang berharga di era globalisasi untuk dikuasai untuk meningkatkan daya saing organisasi termasuk Pemerintah Daerah secara berkelanjutan.

Dalam organisasi banyak kita lihat manfaat suatu sistem informasi bila digunakan sebaik mungkin. Peranan manajemen yang menuntut penyebaran serta penggunaan sumber-sumber yang efisien untuk mencapai tujuan, dengan demikian akan membantu fungsi manajemen dengan diterimanya informasi dengan cepat dan tepat. Sehingga diperlukan sistem informasi manajemen yang baik dalam mendukung tujuan organisasi. Sistem informasi juga menyalurkan informasi untuk mendukung dalam pengambilan keputusan. Untuk memahami arti Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian ini penulis mengutip beberapa pendapat para ahli.

Menurut Gordon.B Davis (Erpurini, 2019) sistem informasi manajemen kepegawaian adalah suatu sistem yang melakukan fungsi dalam penyediaan informasi yang mempengaruhi semua operasional organisasi. Dengan indikator sebagai berikut :

- a. Informasi
- b. Manusia
- c. Konsep Organisasi dan Manajemen

Menurut (McLeod, 2001) Sebuah informasi dikatakan berkualitas jika data tersebut memiliki kriteria sebagai berikut:

1. Relevan artinya informasi harus sesuai kebutuhan. Apabila informasi dibutuhkan organisasi maka informasi harus dapat menyesuaikan kebutuhan pada tiap tingkatan dan bagian dalam organisasi tersebut.

2. Akurat artinya informasi sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Informasi yang akurat biasanya melalui pengujian yang dilakukan oleh dua orang atau lebih, apabila hasil pengujian tersebut hasilnya sama, maka data tersebut dianggap akurat.
3. Lengkap artinya bahwa informasi yang disajikan memberikan gambaran lengkap terhadap suatu permasalahan atau penyelesaian.
4. Tepat waktu artinya informasi dapat disediakan saat dibutuhkan dalam memecahkan masalah sebelum keadaan menjadi tidak terkendali atau hilangnya kesempatan. Informasi yang datang pada penerima tidak boleh terlambat karena informasi yang sudah lama tidak mempunyai nilai lagi.

Berdasarkan keputusan (Menteri Dalam Negeri, 17, 2000) tentang informasi manajemen kepegawaian Depdagri dan Pemerintah Daerah menyatakan bahwa sistem informasi manajemen kepegawaian merupakan suatu loyalitas yang terpadu dan terdiri atas perangkat pengolahan yang meliputi diantaranya pengumpulan, prosedur, pengolah dan perangkat lunak, perangkat penyimpanan meliputi bank data serta perangkat komunikasi yang saling berkaitan, berketergantungan dan saling berpengaruh dalam menyediakan informasi di bidang kepegawaian.

Menurut Priyanto dalam (Amaliyah, 2016) SIMPEG merupakan sistem informasi terpadu, yang meliputi data pegawai, pengolahan data, tata kerja, prosedur, sumber daya manusia dan teknologi informasi dalam menghasilkan informasi yang lengkap, cepat dan akurat dalam rangka mendukung manajemen administrasi kepegawaian.

Berdasarkan (Undang Undang No.5, 2014) Sistem Informasi ASN harus memuat seluruh informasi data pegawai ASN yang akurat serta berbasis teknologi informasi yang mudah digunakan, mudah diakses dengan sistem keamanan yang dapat dipercaya dalam menjamin efisiensi dan efektifitas pelaksanaan manajemen ASN.

Menurut (Raymond, 1998), keberhasilan kinerja Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) tentunya juga dipengaruhi oleh adanya sumber daya yang mendukung. teori (O'Brien & Marakas, 2005) menyebutkan bahwa Sumber daya sistem informasi terdiri dari :

1. *People resource*, sumber daya terpenting yang dibutuhkan dalam setiap sistem informasi adalah manusia. Sumber daya yang dimaksud adalah *end users* dan *information system specialist*.
2. *Hardware resource*, konsep hardware resource meliputi secara fisik dan materi yang digunakan dalam proses informasi sumber daya ini tidak hanya berhubungan dengan mesin tetapi juga dengan segala macam bentuk media yang digunakan untuk menyimpan data yang tampak secara fisik.
3. *Software resource*, merupakan keseluruhan instruksi dari proses pengolahan informasi. Sumber daya ini tidak hanya berupa keseluruhan instruksi dari proses pengolahan informasi yang diarahkan dan mengendalikan hardware komputer, yang dinamakan program, tetapi juga meliputi keseluruhan instruksi proses pengolahan informasi yang dibutuhkan oleh *users*, yang dinamakan prosedur.
 - a) *Data resource*, *data resource* pada sistem informasi pada umumnya dikelompokkan menjadi database dan knowledge base. Database melakukan proses dan mengorganisasikan data, sedangkan knowledge base menyimpan pengetahuan dalam berbagai bentuk.
 - b) *Network resource*, konsep ini meliputi communication media dan network support.

Menurut Robey dan Boedreau dalam (Kautz & Larsen, 2010) Penelitian dalam sebuah sistem informasi telah menunjukkan bahwa hubungan antara teknologi dan kinerja hanya langsung dalam kasus luar biasa dan lebih bergantung pada dimensi lain, seperti struktur dan organisasi, sedangkan menurut Lucas dalam (Kautz & Larsen, 2010) kita dapat menetapkan bahwa ketika teknologi secara aktif digunakan dalam merancang organisasi, dampaknya

terhadap kinerja sangat signifikan.

Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian berpengaruh terhadap kinerja pegawai di BKPSDM Kota Bukittinggi, hal ini di dukung oleh penelitian (Erpurini, 2019).

Fasilitas Kerja

(Moenir, 1989) menyatakan fasilitas merupakan segala sesuatu yang ditempati dan diminati oleh pegawai baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan, dengan demikian seorang pegawai atau pekerja tidak dapat melakukan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya tanpa disertai alat kerja. Alat kerja ini pun terbagi atas dua jenis yaitu alat kerja manajemen dan alat kerja operasional, (Lupiyadi, 2006) fasilitas kerja adalah sarana penunjang dalam aktifitas kantor pemerintahan dalam bentuk fisik yang digunakan pada kegiatan normal, memiliki jangka waktu penggunaan yang relative permanen dan manfaat yang diberikan pada masa yang akan datang.

Semakin besar kegiatan pada suatu kantor pemerintahan maka semakin banyak dan lengkap pula fasilitas serta sarana pendukung dalam proses kegiatan mencapai tujuan tersebut. Suatu kantor pemerintahan harus mempunyai berbagai kelengkapan fasilitas kerja seperti gedung kantor, komputer, kursi, meja, lemari serta fasilitas pendukung seperti kendaraan dinas.

Fasilitas kerja merupakan suatu alat yang digunakan oleh karyawan untuk memudahkan penyelesaian pekerjaan sehari-hari. Fasilitas kerja pada setiap perusahaan akan berbeda, tergantung pada besar kecil dan jenis usaha perusahaan tersebut. Menurut (Assauri, 2000) fasilitas kerja dalam perusahaan terdiri dari :

1. Mesin dan peralatan
2. Prasarana
3. Perlengkapan kantor
4. Peralatan inventaris
5. Tanah dan bangunan
6. Alat transportasi

Menurut (Faisal, 2005) dalam (Anam & Rahardja, 2017) fasilitas kerja adalah suatu yang diberikan perusahaan untuk karyawannya baik sarana maupun prasarana bertujuan untuk memudahkan karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan demi meningkatkan kinerja karyawan, dengan indikator sebagai berikut :

1. Komputer.
2. Meja kantor.
3. Parkir.
4. Bangunan kantor.
5. Transportasi.

Menurut Robbins dalam (Anam & Rahardja, 2017) kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah pemberian fasilitas kerja, Keeling dan Kallaus dalam (Anam & Rahardja, 2017) mengatakan hal yang terpenting dalam meningkatkan produktivitas karyawan adalah dengan memilih dan menggunakan furniture dan peralatan yang tepat.

Berdasarkan penjelasan beberapa teori tersebut diatas, maka penulis dapat mendefinisikan bahwa fasilitas kerja adalah semua sarana dan prasarana yang digunakan, dipakai, ditempati, dan dinikmati oleh para pegawai sebagai alat penunjang teknis operasional pelayanan kepegawaian dan disimpulkan juga bahwa fasilitas kerja mempengaruhi kinerja pegawai yang didukung oleh penelitian yang pernah dilakukan oleh (Thomas, 2017).

Kemampuan Kerja

Kemampuan merupakan kecakapan seseorang yang diantaranya meliputi kecerdasan dan keterampilan untuk memecahkan permasalahan yang dihadapinya (Wursanto, 2003). Kemampuan kerja menunjukkan kecakapan seseorang seperti kecerdasan dan keterampilan. Kemampuan sangat berkaitan dengan kemampuan fisik dan mental yang dimiliki seseorang dalam melaksanakan pekerjaan.

(Robbins, 2008) menjelaskan bahwa kemampuan merupakan kapasitas individu dalam menjalankan tugas pekerjaannya. Menurut (Robbins, 2008) kemampuan terbagi menjadi 2 jenis yaitu :

1. Kemampuan intelektual

Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang terdapat pada diri individu yang mencakup pada aktivitas mental, penalaran dan pemecahan masalah, banyak masyarakat menempatkan kecerdasan intelektual ini pada tingkat yang tinggi. Individu cerdas biasanya mendapatkan penghasilan yang lebih serta pendidikan yang lebih tinggi. Individu yang cerdas juga lebih memiliki peluang untuk menjadi pemimpin pada suatu kelompok.

2. Kemampuan fisik

Kemampuan fisik merupakan kemampuan individu ketika menyelesaikan pekerjaannya yang berhubungan dengan kekuatan fisik atau stamina dan kecekatan fisik yang membutuhkan kemampuan fisik seorang individu. Kemampuan fisik ini mengandalkan kekuatan otot atau kekuatan tubuh.

(Handoko, 2001) menjelaskan bahwa terdapat faktor-faktor yang menentukan kemampuan kerja seseorang yaitu :

a. Pendidikan formal

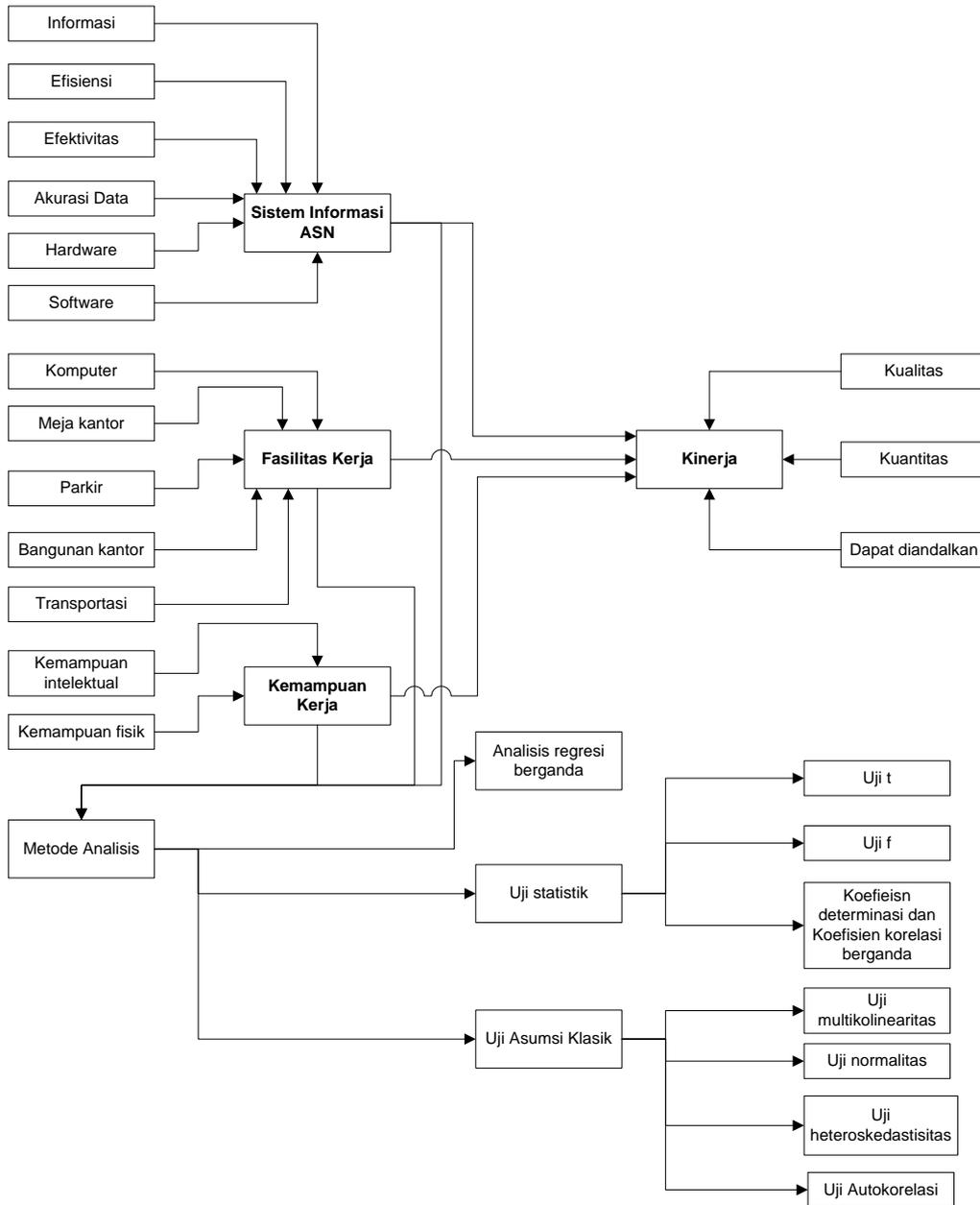
b. Pelatihan

c. Pengalaman kerja

(Handoko, 2001) menjelaskan tentang kemampuan menjadi faktor penentu keberhasilan dari departemen personalia untuk mempertahankan SDM yang efektif. Individu yang tidak dapat memecahkan permasalahannya sendiri maka individu akan dianggap tidak bersungguh-sungguh dalam mengerjakan pekerjaan. Kesimpulannya bahwa individu dapat mengerjakan pekerjaannya sesuai kemampuannya serta jenis pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Berdasarkan teori yang telah di paparkan di atas dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja mempengaruhi kinerja pegawai sebagaimana penelitian yang telah di teliti sebelumnya oleh (Wulandari, 2019) yang juga diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh (Lumintang, 2019)

Kerangka Konseptual



Sumber: Diolah untuk artikel ini

Gambar 1
Kerangka Konseptual

Keterkaitan antara SIA dengan kinerja pegawai

Sistem Informasi ASN merupakan sistem informasi yang terpadu, yang mencakup pendataan pegawai, pengolahan data, tata kerja, prosedur, sumber daya manusia dan teknologi informasi dalam menghasilkan informasi yang lengkap, cepat dan akurat dalam rangka mendukung administrasi kepegawaian, dengan adanya SIA sangat membantu proses pekerjaan di BKPSDM, SIA yang baik dapat menghasilkan kinerja yang baik pula bagi pegawai di BKPSDM Kota Bukittinggi.

Keterkaitan antara fasilitas kerja dengan kinerja pegawai

Tersedianya fasilitas kerja merupakan faktor penting dalam target kinerja pegawai di BKPSDM Kota Bukittinggi, fasilitas kerja dengan spesifikasi yang tinggi tentu akan meningkatnya produktifitas dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan sehari-hari.

Keterkaitan antara kemampuan kerja dengan kinerja pegawai

Dalam pencapaian target kinerja tentunya pegawai harus memiliki kemampuan kerja yang baik baik itu kemampuan intelektual maupun kemampuan fisik dalam menyelesaikan pekerjaannya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan survey dengan pendekatan kuantitatif, yang bertujuan menguji kaitan antara pengaruh online sistem, fasilitas kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi, Hipotesis penelitian diuji dengan menggunakan analisis regresi linear berganda dengan menggunakan pendekatan matematis.

Populasinya yaitu seluruh pegawai yang ada pada BKPSDM Kota Bukittinggi sejumlah 35 pegawai, Populasi adalah keseluruhan dari subyek penelitian (Suharsimi Arikunto, 1998).

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang mempunyai kuantitas serta karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti. Pengertian tersebut didukung oleh (S Arikunto, 2002) yang menyatakan bahwa populasi adalah kelompok elemen lengkap berupa orang, objek, transaksi atau kejadian dimana kita tertarik dalam mempelajarinya atau yang menjadi objek penelitian.

Tabel 1
Kisi-kisi Instrumen

NO	VARIABEL	DEFINISI	KODE	INDIKATOR
1	Kinerja	Menurut Mangkunegara dalam (Erpurini, 2019) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab diberikan.	Y	1. Kuantitas pekerjaan 2. Kualitas hasil kerja 3. Inisiatif 4. Tanggung Jawab
2	SIA	Berdasarkan (Undang Undang No.5, 2014) Sistem Informasi ASN adalah rangkaian informasi dan data mengenai pegawai ASN yang disusun secara sistematis, menyeluruh, dan terintegrasi dengan berbasis teknologi.	X1	1. Informasi 2. Efisiensi 3. Efektivitas 4. Akurasi data 5. Hardware 6. Software
3	Fasilitas Kerja	Menurut faisal dalam (Anam & Rahardja, 2017) fasilitas kerja adalah suatu yang diberikan oleh perusahaan untuk karyawan baik sarana maupun prasarana bertujuan untuk memudahkan karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan demi meningkatkan kinerja karyawan.	X2	1. Komputer 2. Meja kantor 3. Parkir 4. Bangunan kantor 5. Transportasi
4	Kemampuan	Menurut Robbins dalam	X3	1. Kemampuan

NO	VARIABEL	DEFINISI	KODE	INDIKATOR
	Kerja	(Machdalena, 2014) kemampuan adalah suatu kapasitas seorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan, individu yang tingkat kemampuannya tinggi cenderung akan menyelesaikan tugas pekerjaan dengan baik, cepat dan tepat. Menurut (Handoko, 2001) faktor-faktor yang menentukan kemampuan kerja seseorang terdiri dari pendidikan, pelatihan dan pengalaman.		Intelektual 2. Kemampuan Fisik 3. Pendidikan Formal 4. Pelatihan 5. Pengalaman Kerja

Sumber: diolah untuk artikel ini

Pada penelitian ini terdapat 1 variabel dependen dan 3 variabel independent, Untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel independen (bebas) terhadap variabel dependen (terikat) dalam penelitian ini maka digunakan analisa Regresi Berganda.

Menentukan persamaan linear berganda dengan :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

- X1 = SIA
- X2 = Fasilitas Kerja
- X3 = Kemampuan Kerja
- Y = Kinerja
- a = Konstanta
- e = Variabel pengganggu
- $\beta_1 \beta_2 \beta_3$ = Koefisien regresi

Koefisien β_1 , β_2 dan β_3 akan dicari dengan menggunakan program SPSS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi BKPSDM Kota Bukittinggi

Objek penelitian ini adalah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Bukittinggi. BKPSDM Kota Bukittinggi terbentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kota Bukittinggi Nomor 9 Tahun 2016 (Perda 9, 2016) tentang Pembentukan Perangkat Daerah Kota Bukittinggi.

Berdasarkan Peraturan Daerah tersebut. BKPSDM Kota Bukittinggi adalah unsur penunjang urusan pemerintah bidang Manajemen Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Aparatur Sipil Daerah dan bertanggung jawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah.

Sedangkan tugasnya adalah membantu Walikota dalam melaksanakan urusan pemerintahan bidang Manajemen Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Aparatur Sipil Daerah sesuai berdasarkan peraturan perundang-undangan.

Deskriptif Responden dan Variabel

Karakteristik responden pada penelitian ini terdiri dari jenis kelamin, usia, pendidikan dan golongan sebagaimana disajikan pada tabel – tabel sebagai berikut :

Tabel 2
Karakteristik Responden

I	Kategori Kelamin	Jumlah	Persentase
	Pria	14	40
	Wanita	21	60
II	Kategori Usia		
	31 - 35	13	37,14
	36 - 40	14	40
	41 - 45	2	5,71
	> 45	6	17,14
III	Kategori Tingkat Pendidikan		
	SMA sederajat	1	2,86
	Diploma	3	8,57
	S.1	24	68,57
	S.2	7	20
IV	Kategori Golongan		
	Gol II	0	0
	Gol III	30	85,71
	Gol IV	5	14,29

Sumber: diolah untuk artikel ini

Hasil analisis deskriptif variabel pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 3
Distribusi Frekuensi Indikator

No	Indikator	Rata-rata skor	TCR	Ket
SIA				
1	Informasi	4,60	92,00	Sangat Tinggi
2	Efisiensi	4,23	84,57	Sangat Tinggi
3	Efektivitas	4,14	82,86	Sangat Tinggi
4	Akurasi Data	4,11	82,29	Sangat Tinggi
5	Hardware	4,17	83,43	Sangat Tinggi
6	Software	4,26	85,14	Sangat Tinggi
Fasilitas Kerja				
1	Komputer	4,34	86,86	Sangat Tinggi
2	Meja Kantor	4,20	84,00	Sangat Tinggi
3	Parkir	3,89	77,71	Sangat Tinggi
4	Bangunan Kantor	3,89	77,71	Sangat Tinggi
5	Transportasi	3,57	71,43	Tinggi
Kemampuan Kerja				
1	Kemampuan Intelektual	3,91	78,29	Sangat Tinggi
2	Kemampuan Fisik	3,77	75,43	Sangat Tinggi
3	Pendidikan Formal	3,94	78,86	Sangat Tinggi
4	Pelatihan	4,06	81,14	Sangat Tinggi
5	Pengalaman Kerja	3,89	77,71	Sangat Tinggi
Kinerja				
1	Kuantitas Pekerjaan	4,20	84,00	Sangat Tinggi
2	Kualitas Hasil Pekerjaan	4,14	82,86	Sangat Tinggi

No	Indikator	Rata-rata skor	TCR	Ket
3	Inisiatif	3,80	76,00	Sangat Tinggi
4	Tanggung Jawab	4,00	80,00	Sangat Tinggi

Sumber: diolah untuk artikel ini

Uji Validitas dan Reabilitas

Hasil pengujian validitas dan reabilitas instrument pada masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4
Hasil Uji Validitas dan Reabilitas

Indikator	Loading Factor	Alpha Cronbach	Validitas	Reabilitas
Variabel SIA				
Informasi	0.821	0.838	Valid	Reliabel
Efisiensi	0.772	0.847	Valid	Reliabel
Efektivitas	0.761	0.850	Valid	Reliabel
Akurasi Data	0.781	0.845	Valid	Reliabel
Hardware	0.760	0.850	Valid	Reliabel
Software	0.787	0.845	Valid	Reliabel
Variabel Fasilitas Kerja				
Komputer	0.719	0.795	Valid	Reliabel
Meja Kantor	0.783	0.776	Valid	Reliabel
Parkir	0.720	0.796	Valid	Reliabel
Bangunan Kantor	0.783	0.775	Valid	Reliabel
Transportasi	0.802	0.766	Valid	Reliabel
Variabel Kemampuan Kerja				
Kemampuan Intelektual	0.823	0.801	Valid	Reliabel
Kemampuan Fisik	0.818	0.802	Valid	Reliabel
Pendidikan Formal	0.735	0.827	Valid	Reliabel
Pelatihan	0.814	0.800	Valid	Reliabel
Pengalaman Kerja	0.735	0.827	Valid	Reliabel
Variabel Kinerja				
Kuantitas Pekerjaan	0.739	0.751	Valid	Reliabel
Kualitas Hasil Pekerjaan	0.802	0.710	Valid	Reliabel
Inisiatif	0.767	0.734	Valid	Reliabel
Tanggung Jawab	0.802	0.711	Valid	Reliabel

Sumber: diolah untuk artikel ini

Berdasarkan pada tabel hasil di atas dapat dilihat bahwa nilai Loading Factor seluruh indikator besar dari $> 0,70$ yang berarti seluruh indikator dalam penelitian ini Valid. Pada kolom Alpha Cronbach dapat dilihat seluruh indikator memiliki nilai lebih besar dari $> 0,70$ yang berarti seluruh indikator dalam penelitian ini Reliabel, berdasarkan hasil pengujian validity dan reability secara keseluruhan indikator dalam penelitian ini layak digunakan sebagai alat ukur.

Uji Statistik Regresi

Hasil uji statistik regresi pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5
Hasil Uji Statistik Regresi

Variabel / Constanta	Coeffisien	t _{hitung}	F _{hitung}	Prob (sig)	R _{square}
SIA	0.201	2.562		0.016	
Fasilitas Kerja	0.228	2.593		0.014	
Kemampuan Kerja	0.410	4.805		0.000	
constant	-1.532	-0.904		0.373	
F _{sig}			43.897	0.000	
R _{square}					0.809

Sumber: diolah untuk artikel ini

Berdasarkan hasil olahan data diatas, berikut merupakan model regresi liner berganda dengan mentransformasikan kedalam bentuk algoritma berdasarkan tabel 4.6 sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Kinerja } t &= \beta_0 + \beta_1 \text{SIA } t + \beta_2 \text{Fasilitas } t + \beta_3 \text{Kemampuan } t + \varepsilon \\ \text{Kinerja } t &= -1.532 + 0.201 \text{ SIA } t + 0.228 \text{ Fasilitas } t + 0.410 \text{ Kemampuan } t + \varepsilon \\ t\text{-Statistik} &= (2.562) \qquad (2.593) \qquad (4.805) \\ F\text{-Hitung} &= 43.897 \\ R\text{-Square} &= 0.809 \end{aligned}$$

Pembahasan Model Regresi

Beberapa pengujian telah dilakukan sebelumnya dan ternyata menunjukkan model regresi yang digunakan sudah baik, terbebas dari penyakit asumsi klasik.

1. Nilai konstanta = -1,532 berarti jika variabel SIA, Fasilitas Kerja dan Kemampuan Kerja sama dengan nol, maka Kinerja pegawai di BKPSDM Kota Bukittinggi akan turun sebesar -1,532 satuan.
2. Koefisien regresi SIA sebesar 0,201 artinya jika SIA naik sebesar 1 persen sedangkan Fasilitas Kerja dan Kemampuan Kerja tetap, maka Kinerja pegawai di BKPSDM Kota Bukittinggi akan naik sebesar 0,201 persen.
3. Koefisien regresi Fasilitas Kerja sebesar 0,228 artinya jika Fasilitas kerja naik sebesar 1 persen sedangkan SIA dan Kemampuan Kerja tetap, maka Kinerja pegawai di BKPSDM Kota Bukittinggi akan naik sebesar 0,228 persen.

Koefisien regresi Kemampuan Kerja sebesar 0,410 artinya jika Kemampuan kerja naik sebesar 1 persen sedangkan SIA dan Fasilitas Kerja tetap, maka Kinerja pegawai di BKPSDM Kota Bukittinggi akan naik sebesar 0,410 persen.

Pengujian Koefisien Determinasi (R²)

Pada hasil dari penelitian ini di dapat nilai R-square 0,809 atau 80,9% yang artinya 80,9 persen variasi naik turunnya Kinerja dipengaruhi oleh SIA, Fasilitas Kerja dan Kemampuan Kerja, sedangkan sisanya 19,1 persen dipengaruhi oleh variabel lain di luar model.

Pengujian Signifikansi Simultan (F-test)

Uji F merupakan tahapan awal mengidentifikasi model regresi yang diestimasi layak atau tidak. Layak (andal) maksudnya adalah model yang diestimasi layak digunakan dalam menjelaskan pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam melakukan estimasi data maka digunakan tingkat toleransi kesalahan sebesar 5%.

Pada penelitian ini didapat nilai Probabilitas.F yaitu 0,000 yang berarti H0 ditolak dan Ha diterima. Maka secara Bersama-sama variabel SIA, Fasilitas Kerja dan Kemampuan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai di BKPSDM Kota Bukittinggi.

Analisis Hipotesis (t-test)

Pengujian t-statistik digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independent (bebas) secara pasial berpengaruh atau tidak terhadap variabel dependen (terikat). Uji t sering disebut juga sebagai uji individual. Dalam penelitian ini derajat kepercayaan yang digunakan adalah 95% dengan tingkat kesalahan ($\alpha = 0,05$). Dimana jika nilai probabilitas (dilihat pada kolom sig) $< \alpha 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima sedangkan jika nilai probabilitas (dilihat pada kolom sig) $> \alpha 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Berdasarkan hasil olahan data pada tabel 5 di atas dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Variabel SIA nilai probabilitas 0,016 yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Dimana peranan Sistem Informasi ASN (SIA) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai di BKPSDM Kota Bukittinggi.
2. Variabel Fasilitas Kerja nilai probabilitas 0,014 yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Dimana Fasilitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai di BKPSDM Kota Bukittinggi.
3. Variabel Kemampuan Kerja nilai probabilitas 0,000 yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Dimana Kemampuan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai di BKPSDM Kota Bukittinggi.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, didapat beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Seluruh data yang didapat telah bebas dari uji Asumsi klasik yaitu Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji heterokedastisitas dan Uji Autokorelasi.
2. Dari hasil peneitian diatas untuk uji determinasi R-square (R^2) pada Kinerja Pegawai di BKPSDM Kota Bukittinggi sebesar 0,809. Hal tersebut menyatakan bahwa SIA, Fasilitas Kerja dan Kemampuan Kerja dapat menjelaskan variabel dependen yaitu Kinerja sebesar 80,9% sedangkan sisanya 19,1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dijadikan sebagai variabel independen.
3. Untuk pengujian secara simultan nilai F Kinerja sebesar 43,897 dengan nilai Sig. $0,000 < 0,05$ maka variabel SIA, Fasilitas Kerja dan Kemampuan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai di BKPSDM Kota Bukittinggi.
4. Untuk pengujian t-test diperoleh nilai Sig. untuk variabel SIA, Fasilitas Kerja dan Kemampuan Kerja. Nilai Sig. SIA sebesar $0,016 < 0,05$ maka dapat dinyatakan SIA memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja, nilai Sig. Fasilitas Kerja sebesar $0,014 < 0,05$ maka dapat dinyatakan Fasilitas Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja, nilai Sig. Kemampuan Kerja sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat dinyatakan Kemampuan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Amaliyah, M. T. H. W. T. (2016). Rancang Bangun Sistem Informasi Administrasi. *Jsika*, 6(2), 1–17. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.21837/pmjournal.v15.i4.313>
- Anam, D., & Rahardja. (2017). Pengaruh Fasilitas kerja, Lingkungan Kerja non fisik dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Diponegoro Journal Of Management*.
- Arikunto, S. (1998). *Metode Penelitian : suatu pendekatan praktek*. Jakarta Rineka Cipta.
- Arikunto, S. (2002). *Prosedur Penelitian suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Assauri, S. (2000). *Rekayasa Keuangan, Manajemen Usahawan Indonesia. No.08 Of Financial Management* (11th ed.). Cengage Learning.
- Erpurini, W. (2019). Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) dan

- lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada instalasi narkotika, psikotropika dan zat adiktif (NAPZA) Rumah Sakit Jiwa Provinsi Jawa Barat. *JUMANJI (Jurnal Manajemen Jambi)*. <https://doi.org/10.35141/jmj.v2i1.471>
- Faisal. (2005). *pengaruh insentif dan fasilitas kerja terhadap produktifitas karyawan*. FE-UGM.
- Handoko. (1998). *Manajemen personal dan sumber daya manusia*. BPFE.
- Handoko, H. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE.
- Hasibuan, Z. a. (2007). E-Government Untuk Pemda. *Jurnal Sistem Informasi MTI UI Vol 3*, 3(1), 1–5.
- Kautz, K., & Larsen, E. . (2010). Information Technology & People Article information : *Information Technologies & International Development*, 13(1), 11–26.
- Kontu, O. (2015). the Effect of Education , Ability To Work and Compensation To the Performance. *Emba*, 3(1), 748–759.
- Lumintang, K. C. et al. (2019). Pengaruh lingkungan kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan PT.Surya Wenang Indah. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*.
- Lupiyaodi. (2006). *manajemen pemasaran jasa dan sumber daya manusia*. Salemba Empat.
- Machdalena, A. J. (2014). Pengaruh motivasi dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan PT/Inti (PERSERO) Bandung. *Image*. <https://doi.org/10.17509/image.v1i1.2320>
- Mahsun, M. (2006). *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. BPFE.
- Mangkunegara. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (PT. remaja).
- Mcleod. (2001). *Sistem Informasi Manajemen* (7th ed.). PT.Prenhallindo.
- Menteri Dalam Negeri, 17. (2000). *Sistem informasi manajemen kepegawaian*. 1(20), 220. https://repository.up.ac.za/bitstream/handle/2263/64096/LaPlaca_How_2018.pdf?sequence=1
- Moenir. (1989). *pendekatan manusia dan organisasi terhadap pembinaan kepegawaian*. gunung agung.
- O'Brien, J. A., & Marakas, G. (2005). *Introduction to Information Systems* (13th ed.). McGraw-Hill, Inc.
- Peraturan Pemerintah No.30. (2019). *Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil*. 52.
- Perda 9. (2016). *Pembentukan_Dan_Susunan_Perangkat_Daerah.pdf*.
- Raymond, M. (1998). *Management Information Systems* (7th ed.). Prentice Hall, Inc.
- Rivai. (2003). *Manajemen Sumber Daya Sekolah Tinggi*. Raja Grafindo.
- Robbins, S. P. T. A. J. (2008). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Suhartini, E. (2014). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Perbandingan Antara Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Dan Fakultas Syariah Dan Hukum Uinam). In *Jurnal UIN Alauddin Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam: Vol. Vol. 3* (Issue No. 5).
- Thomas, Y. A. et al. (2017). Pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil di kantor dinas pendidikan Minahasa Tenggara. *Jurnal Administrasi Publik UNSRAT*.
- Torang, S. (2012). *Metode riset struktur dan perilaku organisasi*. Alfabeta.
- Undang Undang No.5. (2014). *Undang undang RI no.5 tahun 2014 manajemen ASN*. 1–104.
- Wulandari, S. (2019). Motivasi kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan STBA Technocrat Kota Tangerang. *Jurnal Lentera Bisnis*. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v8i1.262>
- Wursanto, I. G. (2003). *Dasar-Dasar Perilaku Organisasi*. Andi Offset.