**Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian Terhadap Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian Pada Dinas Penataan Ruang Kota Bandung**

**Imas Sumiati1, Inggit Listiany2**

[Imas Sumiati Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Pasundan, Bandung, 40261,. E-mail: imas.sumiati@unpas.ac.id]

*Abstract: Based on the observations of researchers at the Bandung City Spatial Planning Service, the purpose is to find out the effect of the Civil Service Management Information System variable (SIMPEG) which includes system quality, information quality, usage, user satisfaction, individual impact, and organizational impact on the Quality of Administrative Services Bandung City Spatial Planning. The type of research that will be used in the context of writing this thesis is quantitative research with the main data source from the questionnaire. The sample used was 34 respondents. The sample selection method used is stratified random sampling. The analytical tool used is an analysis of Simple Linear Regression Test. This study obtained results that showed a significant influence between the variables of Civil Service Management Information System (SIMPEG) which included system quality, information quality, usage, user satisfaction, individual impact, and organizational impact on the Quality of Staff Administration Services in Bandung City Spatial Planning. That is, if there are differences in the independent variables influence on the dependent variable, the dimensions of system quality, information quality, usage, user satisfaction, individual impact, and organizational impact affect the Quality of Administrative Services at the Bandung City Spatial Planning Service. Then the following results are obtained, the effect of the Civil Service Management Information System on the Quality of Staff Administration Services in the Bandung City Spatial Planning Office, which is 0,700 with the epsilon level of 0,051 and it can be said that the Employee Management Information System has an influence on the Quality of Administrative Services. Thus, the conceptual hypothesis regarding the Personnel Management Information System to the Quality of Staff Administration Services in the Bandung City Spatial Planning Office can be said to be tested.*

***Keywords: Staffing Management Information System, Service Quality***

**PENDAHULUAN**

Kemajuan teknologi informasi yang pesat serta potensi pemanfaatannya secara luas, membuka peluang bagi pengaksesan, pengelolaan, dan pendayagunaan informasi dalam volume yang besar secara cepat dan akurat. Pemanfaatan teknologi informasi untuk meningkatkan kemampuan mengolah, mengelola, menyalurkan, dan mendistribusikan informasi dan pelayanan publik. Melalui proses tersebut, pemerintah dapat mengoptimalkan pemanfaatan kemajuan teknologi informasi untuk mengeliminasi sekat-sekat organisasi dan birokrasi, serta membentuk jaringan sistem manajemen dan proses kerja yang memungkinkan instansi-instansi pemerintah bekerja secara terpadu untuk menyederhanakan akses ke semua informasi dan layanan publik yang harus disediakan oleh pemerintah.

Sistem informasi memainkan peran yang sangat besar dan berpengaruh di dalam organisasi karena semakin tingginya kemampuan teknologi komputer dan telah menghasilkan jaringan komunikasi yang kuat yang dapat digunakan organisasi untuk melakukan akses informasi dengan cepat dari berbagai penjuru dunia serta untuk mengendalikan aktivitas yang tidak terbatas pada ruang dan waktu. Jaringan-jaringan ini telah mentransformasikan ketajaman dan bentuk aktivitas organisasi, menciptakan fondasi untuk memasuki era digital.

Sistem Informasi Manajemen Pegawai (SIMPEG) merupakan salah satu bentuk dari implementasi e-Government oleh pemerintah melalui sistem informasi berbasis komputer. Dengan Sistem Informasi Manajemen Pegawai (SIMPEG) membuat segala jenis urusan pelayanan administrasi kepegawaian menjadi lebih efektif dan akurat. Kegiatannya dimulai dari kenaikan pangkat, mutasi pegawai, penyusunan daftar urut kepangkatan, dan pensiunan pegawai. Sistem informasi berbasis komputer ini pun membatu pelayanan dalam mengelola informasi data kepegawaian dan dapat menyajikan data informasi yang valid, integrase dan mutakhir.

Salah satu instansi pemerintahan yang menerapkan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) adalah Dinas Penataan Ruang Kota Bandung. Tujuan Dinas Penataan Ruang Kota Bandung menerapkan program tersebut untuk memberikan pelayanan informasi kepegawaian yang valid, transparan dan profesional kepada Pegawai Negeri Sipil Dinas Penataan Ruang Kota Bandung, dan juga menganggap program Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) sebagai suatu wadah bagi aparatur yang ingin mengetahui informasi-informasi kepegawaian dalam satu sistem.

Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) pada Dinas Penataan Ruang Kota Bandung banyak memiliki manfaat dan kegunaannya, salah satunya yaitu dalam pelayanan administrasi kepegawaian, sehingga pegawai dalam mencari informasi yang dibutuhkan bisa menjadi lebih efektif dan efesien dengan membuka aplikasi sistem informasi manajemen kepegawaian yang telah tersedia. Akan tetapi aplikasi sistem informasi manajemen kepegawaian ini, memiliki kekurangan yaitu kurangnya sistem keamanan sehingga rentan di salah gunakan oleh orang-orang yang tidak bertanggung jawab dengan adanya informasi tersebut.

Dinas Penataan Ruang Kota Bandung, diduga bahwa kualitas pelayanan administrasi kepegawaian masih rendah, hal ini terlihat dari masalah sebagai berikut:

1. Tanggung jawab, berkaitan dengan tanggung jawab pegawai yang memegang wewenang pembuatan serta penyimpanan data-data pegawai di Dinas Penataan Ruang Kota Bandung. Contohnya, seperti kasus baru baru ini di Dinas Penataan Ruang Kota Bandung terjadi suatu kasus bahwa salah satu pegawai Sub bagian kepegawaian yang memiliki wewenang pembuatan dan penyimpanan data pada program aplikasi sistem informasi manajemen kepegawaian telah tertipu oleh salah satu penelepon yang mengaku salah satu anggota pegawai Badan Kepegawaian Daerah (BKD) untuk segera mengirimkan data salah satu pegawai dikarenakan untuk syarat kenaikan pangkat. Setelah data disiapkan dan dikirimkan, beberapa hari kemudian salah satu pegawai Dinas Penataan Ruang Kota Bandung yang dikirimkan informasi data-datanya terkena penipuan jutaan rupiah dikarenakan adanya kelengkapan data pegawai tersebut sehingga mempermudah jalannya penipuan.
2. Ketepatan waktu pelayanan, berkaitan dengan kecepatan proses pemberian pelayanan yang dibutuhkan oleh pegawai-pegawai. Contohnya, pelayanan program aplikasi Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian di Dinas Penataan Ruang Kota Bandung kurang cepat dalam memberikan data-data pegawai, dikarenakan pada bagian kepegawaian telat dalam mengupdate data-data terbaru pegawai. Sehingga ketika data tersebut di butuhkan, bagian kepegawaian harus mendata ulang kembali keseluruhan pegawai.

Berdasarkan inidkator diatas, masalah yang timbul dari Sistem Informasi Manajemen yang kurang di dasarkan pada masalah Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian sebagai berikut :

1. Penggunaan (*use*), contohnya masih banyak pegawai di Dinas Penataan Ruang Kota Bandung yang belum melengkapi data pribadinya kedalam sistem informasi manajemen kepegawaian (SIMPEG) dikarenakan jauhnya lokasi upt dari kantor pusat. Sehingga ketida data pegawai tersebut dibutuhkan akan lambat di proses karena data yang tidak lengkap.
2. Dampak individu (*individual impact*), merebaknya kejahatan teknologi seperti pelanggaran hak cipta/pembajakan, *cybercrime* (kejahatan maya). Contohnya, pada Dinas Penataan Ruang Kota Bandung terdapat salah satu pegawai yang terkena penipuan jutaan rupiah dikarenakan bocornya informasi data pegawai, sehingga mempermudah proses jalur penipuan.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti merasa tertarik untuk mengkaji mengenai **“Pengaruh Sistem Informasi Manajamen Kepegawaian Terhadap Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian Pada Dinas Penataan Ruang Kota Bandung”.**

**KERANGKA PEMIKIRAN**

Selanjutnya untuk memecahkan permasalahan, peneliti menggunakan kerangka berpikir yang dapat dijadikan landasan berupa teori, dalil dan pendapat dari para ahli yang kebenaranya tidak diragukan yang berhubungan dengan permasalahan yang sedang dibahas yaitu Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian. Berdasarkan uraian tersebut yang telah dikemukakan, peneliti mengajukan landasan teori dalam pembahasan yang akan diteliti.

1. **Teori Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian**

Menurut **DeLone & Mclean *Success Model*** yang dikutip oleh **Mariana** dalam **Jurnal Teknologi Informasi DINAMIK Volume XI** mengemukakan pengertian Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian sebagai berikut:

“Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian adalah suatu sistem informasi kepegawaian berbasis komputer yang dirancang untuk menyediakan eksekutif dengan informasi internal dan eksternal yang mudah diakses dan relevan dengan kegiatan-kegiatan manajemen kepegawaian”.

Beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan, bahwa sistem informasi manajemen kepegawaian merupakan suatu tatanan proses pengumpulan, pengolahan, penganalisaan, penyajian data dan informasi yang diperlukan untuk menunjang administrasi dan manajemen yang berkaitan dengan pegawai.

Menurut **DeLone & Mclean *Success Model*** yang dikutip oleh **Mariana** dalam **Jurnal Teknologi Informasi DINAMIK Volume XI** mengemukakan enam pengukuran kesuksesan sistem informasi. Keenam pengukuran tersebut sebagai berikut:

1. Kualitas Sistem (*Sistem Quality*)
2. Kualitas Informasi (*Information Quality*)
3. Penggunaan (*Use*)
4. Kepuasan Pemakai (*User Satisfaction*)
5. Dampak Individual (*Individual Impact*)
6. Dampak..Organisasi (*Organization Impact*)

Informasi berbeda dalam mutu atau kualitasnya disebabkan oleh penyimpangan atau kesalahan. Kesalahan merupakan suatu masalah yang lebih sulit karena untuk menyesuaikan tidaklah mudah. Dalam kebanyakan sistem informasi, penerima informasi tidak mempunyai pengetahuan, baik tentang penyimpangan maupun tentang kesalahan yang dapat mempengaruhi kualitasnya. Proses pengukuran yang menghasilkan laporan dan ketepatan data dalam laporan mengandung ketepatan yang tidak terjamin.

1. **Teori Kualitas Pelayanan**

Secara umum pengertian pelayanan administrasi kepegawaian adalah menyedeiakan segala apa yang diperlukan oleh pegawai termasuk pengurusan, pengaturan dan atau manajemen tentang kebijakan publik untuk masyarakat luas dan beberapa pihak yang berkepentingan dalam birokrasi pemerintah.

Menurut **Gaspersz (1997)** yang dikutip oleh **Handayani** dalam **Anterior Jurnal Volume 15 Nomor 1** menyatakan pengertian Kualitas Pelayanan sebagai berikut:

“Kualitas pelayanan adalah segala sesuatu yang mampu memenuhi keinginan atau kebutuhan pelanggan. Kualitas pelayanan terdiri dari sejumlah keistimewaan produk, baik keistimewaan langsung, maupun keistimewaan atraktif yang memenuhi keinginaan pelanggan dan memberikan kepuasan atas penggunaan produk dan jasa. Kualitas terdiri dari segala sesuatu yang bebas dari kekurangan atau kerusakan”.

Dapat disimpulkan dari definisi di atas, dapat diambil kesimpulan bahawa kualitas pelayanan adalah membuat produk barang atau jasa yang memenuhi kebutuhan dari konsumen sehingga dapat mencapai kepuasan.

Menurut **Gaspersz (1997)** yang dikutip oleh **Handayani** dalam **Anterior Jurnal Volume 15 Nomor 1** menyatakan bahwa ada beberapa dimensi yang harus diperhatikan dalam meningkatkan kualitas pelayanan yaitu sebagai berikut:

1. Ketepatan waktu pelayanan
2. Akurasi pelayanan
3. Kesopanan dan keramahan
4. Tanggungjawab
5. Kelengkapan
6. Kemudahan mendapatkan pelayanan
7. Atribut pendukung pelayanan lainnya

Berdasarkan definisi diatas, kegiatan administrasi kepegewaian meliputi perencanaan, pengaturan, pengarahan dan penendalian dari kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, penggajian dan integrasi tenaga kerja pegawai dalam suatu organisasi tertentu.

**METODE PENELITIAN**

1. **Jenis Penelitian**

Metode penelitian adalah cara yang digunakan oleh peneliti untuk mendapatkan sebuah data yang akan diolah menjadi suatu informasi berkaitan dengan masalah yang akan di teliti. Istilah metode, berasal dari kata methodos (yunani) yang berarti cara atau jalan yang ditempuh. Maka metode menyangkut masalah atau cara kerja untuk sapat memahai objek sasaran ilmu yang bersangkutan.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif Survey. Metode survey adalah salah satu metode yang banyak digunakan dalam penelitian sosial. Riset yang menggunakan metode survey biasa disebut juga metode penelitian survey. Dalam survey, informasi dikumpulkan dari responden menggunakan angket atau kuesioner yang didistribusikan secara langsung atau melalui perantara seperti telepon atau media online.

1. **Populasi dan Sampel**

Populasi penelitian yang peneliti lakukan di Dinas Penataan Ruang Kota Bandung.

Sampel adalah unit populasi yang didapat secara sampling dari keseluruhan populasi yang ada. Dalam penelitian ini, menggunakan teknik sampling Stratified Random Sampling dengan alokasi proporsional dan rumus yang digunakan dalam menentukan n minimal untuk menguji pengaruh sebagai berikut:

n = $\frac{L}{f^{2}}$ + k + 1

α = 0,05

$R^{2}$ = 0,4

L = 18,57

$f^{2}$ = $\frac{R^{2}}{1- R^{2}}$ = $\frac{0,4}{1-0,4}$ = 0,6667

n = $\frac{18,57}{0,6667}$ + 2 + 1 = 30,85 ≈ 31

Sumber : **Sumiati (2017:11**) dalam bukunya **Sampling**

Berikut peneliti sajikan kerangka sampling berdasarkan tingkat pendidikan sebagai berikut:

**Kerangka Sampling**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **NO** | **UNIT KERJA** | **JUMLAH** |
| **1** | **2** | **3** |
| 1 | Kepala Dinas | 1 |
| 2 | Sekretariat | 43 |
| 3 | Bidang Perencanaan Tata Ruang Kota | 47 |
| 4 | Bidang Pemanfaatan Ruang Kota | 37 |
| 5 | Bidang Pengawasan Dan Pengendalian | 99 |
| 6 | UPT Wilayah I | 24 |
| 7 | UPT Wilayah II | 22 |
| 8 | UPT Wilayah III | 20 |
| 9 | UPT Wilayah IV | 17 |
| Total | 310 |

Sumber: Rencana Strategi Dinas Penataan Ruang Kota Bandung Tahun 2018

Data diatas adalah jumlah pegawai negeri sipil berdasarkan unit kerja yang peneliti dapatkan untuk kepentingan penyebaran angket. Terlihat pada tabel diatas, jumlah total pegawai ada 311 dan peneliti mengurangi satu orang pegawai sehingga menjadi 310 orang pegawai. Hal itu dikarenakan satu orang pegawai tersebut sudah diwawancarai yaitu pegawai Sub bagian Umum, Kepegawaian, Data dan Informasi dalam Sekretariat.

**Rumus Stratified Random Sampling dengan alokasi proposional :**

$n\_{1}$ = $\frac{N\_{1}}{N}$ . $n$

1. Bidang Perencanaan = $n\_{1}$ = $\frac{N\_{1}}{N}$ . $n $= $\frac{47}{266}$ . 31 = 5,4 ≈ 6
2. Bidang Pemanfaatan = $n\_{1}$ = $\frac{N\_{1}}{N}$ . $n $= $\frac{37}{266}$ . 31 = 4,3 ≈ 5
3. Bidang Pengawasan = $n\_{1}$ = $\frac{N\_{1}}{N}$ . $n $= $\frac{99}{266}$ . 31 = 11,5 ≈ 12
4. UPT Wilayah I = $n\_{1}$ = $\frac{N\_{1}}{N}$ . $n $= $\frac{24}{266}$ . 31 = 2,7 ≈ 3
5. UPT Wilayah II = $n\_{1}$ = $\frac{N\_{1}}{N}$ . $n $= $\frac{22}{266}$ . 31 = 2,5 ≈ 3
6. UPT Wilayah III = $n\_{1}$ = $\frac{N\_{1}}{N}$ . $n $= $\frac{20}{266}$ . 31 = 2,3 ≈ 3
7. UPT Wilayah IV = $n\_{1}$ = $\frac{N\_{1}}{N}$ . $n $= $\frac{17}{266}$ . 31 = 1,9 ≈ 2

**Total sampel yang terambil 34**

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

1. **Uji Validitas**

Analisis data yang digunakan oleh peneliti untuk pengolahan data adalah dengan menggunakan analisis Kolerasi Rank Spearman untuk menguji validitas, variabel Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian yang dinyatakan dalam 30 item diperoleh hasil untuk variabel Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian yang menunjukkan valid 25 item. Sedangkan sebanyak 5 item dinyatakan tidak valid. Kemudian diperoleh data dari variabel Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian yang dinyatakan ke dalam 26 item diperoleh hasil untuk variabel Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian yang menunjukkan valid 24 item dan 2 item tidak valid.

1. **Uji Realibilitas**

Uji realibilitas bertujuan untuk mengecek atau mengetahui apakah variabel yang digunakan peneliti realibilitas atau tidak. Untuk mengetahui hal tersebut, peneliti menggunakan rumus *Alpha Cronbach*.

Selanjutnya uraian mengenai tingkat realibilitas data angket tersebut dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Realibilitas Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian Terhadap Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Variabel | NilaiRealibilitas | KriteriaRealibilitas | Keterangan |
| Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian | 0,740 | 0,6 | Realibilitas |
| Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian | 0,735 | 0,6 | Realibilitas |

Sumber : Hasil Perhitungan SPSS Tahun 2019

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa *standardized* item Alpha variabel Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian dan variabel Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian berada pada standar indeks Realibilitas. Artinya, data tersebut dinyatakan reliabel dan dapat dipandang mawakili, atau paling tidak mendekati variabel yang diukur. Dengan demikian, karakteristik Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian sebagai alat analisis yang digunakan untuk mengukur variabel Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian sudah tepat.

1. **Uji Regresi**

Analisis regresi digunakan untuk melakukan analisis data yang terdiri lebih dari satu variabel, dimana terdapat satu variabel bebas dan satu variabel tak bebas. Hubungan fungsional antara kedua variabel dapat dinyatakan dalam bentuk regresi linear sederhana, sedangkan untuk satu variabel tak bebas dan beberapa variabel bebas bisa dinyatakan dalam bentuk regresi linear multiple.

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan bentuk regresi linear sederhana, karena peneliti hanya meneliti satu variabel bebas dan satu variabel tak bebas. Berikut hasil penelitiannya.

**Uji Koefisiensi Regresi**

|  |
| --- |
| **Model Summary** |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .700a | .490 | .474 | 5.293 |
| a. Predictors: (Constant), X |

Sumber : Hasil Perhitungan SPSS Tahun 2019

Berdasarkan nilai R pada tabel diatas, diketahui bahwa besarnya koefisien regresi antara X dan Y adalah sebesar 0,700 dan besarnya *R Square* adalah 0,490 (diperoleh dari hasil pengkuadratan 0,700). Pada penelitian ini, variabel X memberikan kontribusi dalam mempengaruhi variabel Y sebesar 0,700 sedangkan sisanya sebesar 0,051 (didapat dari hasil 1 - 0,490 (*R Square*) = 0,051) dipengaruhi oleh faktor lain. R Square berkisar pada angka 0 sampai 1, dengan catatan semakin kecil angka R Square, semakin lemah kedua variabel tersebut. Berikut dapat kita lihat gambar residul atau hubungan keeratan kedua variabel tersebut pada gambar berikut :

 ԑ

0,051

 0,700

 X **Y**

 **S**umber : Hasil Penelitian Tahun 2019

**Paradigma Pengaruh**

X : Variabel Sistem Informasi …..Manajemen Kepegawaian

Y : Variabel Kualitas Pelayanan …..Administrasi Kepegawaian

ԑ : Pengaruh dari variabel lain …..yang tidak dapat dijelaskan …..dalam penelitian

 Gambar diatas menunjukkan bahwa terdapat pengaruh Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian terhadap Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian sebesar 0,700 artinya variabel Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian terhadap Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian di Dinas Penataan Ruang Kota Bandung mempunyai pengaruh yang erat atau besar dimana faktor lain tidak terlalu besar mempengaruhi.

**Uji Model**

|  |
| --- |
| **ANOVAa** |
| Model | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 861.407 | 1 | 861.407 | 30.744 | .000b |
| Residual | 896.593 | 32 | 28.019 |  |  |
| Total | 1758.000 | 33 |  |  |  |
| a. Dependent Variable: Y |
| b. Predictors: (Constant), X |

Sumber : Hasil Perhitungan SPSS Tahun 2019

Dengan hipotesis :

H0 = Model Regresi tidak baik dipakai untuk memprediksi nilai Y1

H1 = Model Regresi bisa digunakan untuk memprediksi nilai Y1

Dari Uji ANOVA ata Ftest, didapat F hitung adalah 30,744 dengan tingkat signifikan (p-value) sebesar 0,000. Karena probabilitas (0,000) < 0,05 maka hipotesis ditolak, artinya model regresi diatas bisa digunakan untuk memprediksi nilai Y.

 **Persamaan Regresi**

|  |
| --- |
| **Coefficientsa** |
| Model | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|  B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 27.645 | 14.161 |  | 1.952 | .06 |
| X | .634 | .114 | .700 | 5.545 | .000 |
| a. Dependent Variable: Y |

Sumber : Hasil Perhitungan SPSS Tahun 2019

 Tabel diatas menunjukkan bahwa pada kolom B didapat nilai Konstanta (a) adalah 27,645, sedangkan nilai koefisien arah regresi X (b) adalah 0,634, sehingga persamaan regresinya dapat ditulis sebagai berikut:

Y’ = a + bX atau Y’ = 27,645 + (0,634)X

Berikut selain menggambarkan persamaan regresi output, pada tabel diatas juga menampilkan uji signifikan dengan uji t yaitu untuk mengetahui apakah ada pengaruh nyata (signifikan) variabel Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (X) sendiri *(partial)* terhadap variabel Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian (Y).

Adapun rumusan hipotesis untuk kasus ini adalah :

H0 = Tidak ada perbedaan pengaruh yang nyata (signifikan) variabel Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (X) terhadap variabel Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian (Y) di Dinas Penataan Ruang Kota Bandung.

H1 = Ada perbedaan pengaruh yang nyata (signifikan) variabel Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (X) terhadap variabel Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian di Dinas Penataan Ruang Kota Bandung (Y).

***Dasar pengambilan keputusan***

Jika probabilitas > 0,05 maka H0 diterima

Jika probabilitas < 0,05 maka H0 ditolak

 Berdasarkan output tabel diatas diketahui bahwa nilai probabilitas untuk koefisien X = 0,000 karena nilai probabilitas = 0,000 < 0,05, hal ini menunjukkan kesignifikanan sehingga diperoleh pengaruh dengan tidak melihat nilai konstanta maka apabila nilai X naik sebesar satuan maka nilai Y akan turun sebesar 0,634.

 Hasil hitung melalui program SPSS mengenai pengaruh variabel Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian terhadap Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian, berdasarkan data angket yang peneliti lampirkan. Berdasarkan perhitungan analisis regresi maka didapat hasil sebagai berikut :

1. Berdasarkan kriteria interpretasi koefisien determinasi menunjukkan bahwa Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian memiliki pengaruh terhadap Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian yaitu sebesar 0,490. Perubahan-perubahan pada kinerja yang bisa diterangkan oleh Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian melalui hubungan linear antara Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian dan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian adalah sebesar 49,0%. Berdasarkan persamaan regresi menunjukkan bahwa **Y’ = 27,645 + (0,634) X,** dimana Y = Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian dan X = Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian koefisien regresi sebesar 0,700, menunjukkan bahwa prediksi Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian terhadap Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian bersifat positif. Artinya, Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian berpengaruh terhadap Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian.
2. Karena pengaruh Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian terhadap Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian di Dinas Penataan Ruang Kota Bandung sebesar 0,700, faktor lain yang tidak terukur tidak mempunyai pengaruh yang besar terhadap Kualitas Pelayanan, Dengan demikian bahwa Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian memiliki pengaruh untuk mengukur Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian di Dinas Penataan Ruang Kota Bandung.

**Pembahasan**

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara terhadap staf bidang kepegawaian Dinas Penataan Ruang Kota Bandung, peneliti menganalisis terdapat faktor-faktor pengaruh sisteminformasi manajemen kepegawaian dengan kualitas pelayanan administrasi kepegawaian adalah sebagai berikut:

Faktor Wilayah, faktor dalam hal ini yaitu wilayah kantor yang saling berjauhan. Contohnya ada upt-upt yang terbagi dari beberapa wilayah di kota Bandung. Kantor yang saling berjauhan ini menjadi penghambat pengumpulan data informasi pegawai itu sendiri untuk diinput ke dalam sistem informasi manajemen kepegawaian, dikarenakan alasan jarak yang jauh dan jika datang pun membutuhkan waktu yang lumayan.

Faktor Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian itu sendiri, faktor dalam hal ini yaitu dikarenakan sistem informasi yang digunakan oleh Dinas Penataan Ruang Kota Bandung bukan lah aplikasi resmi milik Dinas Penataan Ruang Kota Bandung, melainkan milik Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Bandung. Sehingga pegawai tidak bebas dalam memasukan data, dikarenakan merasa selalu dipantau dan harus selalu mengirim data yang telah diinput untuk dikonfirmasi oleh Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Bandung. Data pegawai mengenai pensiunan yang telah dikirim dari Dinas Penataan Ruang Kota Bandung, kepada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Bandung tidak akan bisa diakses di sistem informasi manajemen kepegawaian Dinas Penataan Ruang Kota Bandung. Maka ketika dibutuhkan data pensiunan, sub-bagian kepegawaian harus mencari-cari kembali arsip yang telah lama disimpan, atau harus langsung ke Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Bandung tersebut untuk meminta data pensiun pegawai tersebut.

Berdasarkan di atas mengenai faktor-faktor yang menjadi penghambat dalam pelaksanaan sistem informasi manajemen kepegawaian terhadap kualitas pelayanan administrasi kepegawaian pada Dinas Penataan Ruang Kota Bandung, maka perlu dilakukan usaha-usaha untuk mengatasi hambatan-hambatan tersebut berupa:

Lebih menekankan kepada pegawai diluar upt untuk segera tetap mengumpulkan data informasi pegawai itu sendiri. Jika benar-benar tidak bisa, data tersebut bisa via e-mail atau dititipkan kepada salah satu pegawai upt-upt untuk mengumpulkan data beberapa pegawai lainnya. Dikarenakan pada sistem informasi manajemen kepegawaian harus ada data persyaratan pegawai tersebut, mulai dari terhitung mulai tanggal (TMT) Pengangkatan mulai bekerja, SK pengangkatan, dari calon pegawai negeri sipil (CPNS) sampai yang biasanya pegawai itu melaksanakan tugas lebih kurang dari 30 tahun. Jadi dari tahun ke tahun itu harus ada data pada sistem kepegawai itu sendiri, supaya lebih mempermudah ketika data itu dicari kembali.

Dinas Penataan Ruang Kota Bandung telah mengadakan rencana untuk membuat aplikasi sistem informasi manajemen kepegawaian khusus milik Dinas Penataan Ruang Kota Bandung. Agar tidak dibawah pengawasan Badan Kepegawaian Daerah Kota Bandung. Hal ini, supaya efektif dan efisien dalam membuka semua data pegawai termasuk data pensiun yang tidak bisa diakses melalui sistem iinformasi manajemen kepegawaian Dinas Penataan Ruang Kota Bandung.

**KESIMPULAN DAN SARAN**

1. **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasannya menegenai Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian Terhadap Kualitas Pelayanan Administrasi Kepagawaian Pada Dinas Penataan Ruang Kota Bandung, maka dalam bab ini peneliti akan mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kesimpulan
2. Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian Terhadap Kualitas Pelayanan Administrasi Kepagawaian Pada Dinas Penataan Ruang Kota Bandung memiliki pengaruh yang bersifat positif, artinya jika pelaksanaan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian sesuai dengan aspek-aspek yang ada maka akan meningkatkan Kualitas Pelayanan Administrasi Kepagawaian Pada Dinas Penataan Ruang Kota Bandung.
3. Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian terhadap Kualitas Pelayanan Administrasi Kepagawaian Pada Dinas Penataan Ruang Kota Bandung yakni sebesar 0,700 dengan tingkat epsilon sebesar 0,051 dan bisa dikatakan terdapat hubungan yang erat. Dengan demikian, hipotesis konseptual mengenai Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian terhadap Kualitas Pelayanan Administrasi Kepagawaian dapat dikatakan teruji.
4. **Saran**

Berdasarkan faktor-faktor penghambat dalam sistem informasi manajemen kepegawaian terhadap kualitas pelayanan administrasi kepegawaian di Dinas Penataan Ruang Kota Bandung, seperti yang telah diuraikan sebelumnya, maka peneliti mencoba untuk memberikan saran-saran yang kiranya dapat dijadikan pertimbangan untuk mencapai hasil yang lebih baik lagi. Adapun saran-saran tersebut adalah sebagai berikut:

1. **Saran Teoritis**

Perlu dipelajari lagi indikator keberhasilan dari sistem informasi manajemen kepegawaian dalam meningkatkan kualitas pelayanan administrasi kepegawaian, terutama sebagai wawasan dalam mengembangkan ilmu administrasi publik.

1. **Saran Praktis**
2. Pegawai sub-bagian kepegawaian harus lebih hati-hati dalam mengelola dan menyimpan data dan informasi kepegawaian, agar tidak terjadi masalah terkena penipuan dengan memanfaatkan data salah satu pegawai.
3. Pegawai sub-bagian kepegawaian harus selalu rajin dan sering mengingatkan pegawai lain untuk segera mengumpulkan data yang diperlukan, agar segera diinpu kedalam sistem informasi manajemen kepegawaian.
4. Pegawai penyelenggara sistem informasi manajemen kepegawaian seharusnya ditambah lagi maksimal tiga, dikarenakan supaya efektif dalam melayani pegawai untuk memberikan dan menyajikan data informasi kepada pegawai yang membutuhkan. Dilihat dari pegawai yang begitu banyak, tidak akan efektif jika penyelenggara hanya satu.

Demikian kesimpulan dan saran-saran yang dapat peneliti kemukakan, semoga dapat bermanfaat bagi kelancaran peningkatan sistem informasi manajemen kepegawaian terhadap kualitas pelayanan administrasi kepegawaian di Dinas Penataan Ruang Kota Bandung.

**DAFTAR PUSTAKA**

1. **Buku-buku**

Syafiie, Inu Kencana. 2015. *Ilmu Administrasi. Yogyakarta* : Pustaka Pelajar

Pasolong, Harbani. 2017. *Teori Administrasi Publik*. Bandung : Alfabeta

Keban, Yeremias T. 2015. *Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik*. Yogyakarta : Gava Media

Satibi, Iwan. 2012. *Manajemen Publik Dalam Perspektif Teoritik Dan Empirik.* Bandung : Unpas Press

Effendy, Onong Uchjana. 2009. *Human Relation & Public Relation. Bandung* : Mandar Maju

Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Bumi Aksara

Rochaety Eti. 2017. *Sistem Informasi Manajemen. Bogor* : Mitra Wacana Media

Harsono. 2011. *Sistem Administrasi Kepegawaian. Bandung* : Fokusmedia

Musanef. 2017. *Manajemen Kepegawaian Di Indonesia*. Jakarta : Haji Masagung

Simamora, Henry. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi III*. Yogyakarta : STIE YKPN

Tangkilisan, Hessel Nogi S. 2018. *Manajemen Publik.* Bandung : Grasindo

Satoto, Sukamto. 2004. *Pengaturan Eksistensi & Fungsi Badan Kepegawaian Negara* : Hanggar Kreator

Sumiati, Imas. 2012. *Statistik*. Bandung

Sumiati, Imas. 2016. *Sampling*. Bandung

1. **Jurnal**

Novita Mariana. 2006. “*Pengukur - Pengukur Kesuksesan Sistem Informasi Eksekutif”*. Jurnal Teknologi Informasi DINAMIK Volume XI.

Sirhan Fikri. 2016. “*Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Dan Loyalitas Mahasiswa*”. Jurnal Bisnis dan Manajemen Vol. 3 No.1.

Indah Tri Handayani. 2015. *“Kualitas Pelayanan Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil Oleh Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Gunung Mas”*. Anterior Jurnal Volume 15 Nomor 1.

Kristina Natalia. 2017. *“Hubungan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian Dengan Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian Di Bidang Kepegawaian Daerah Kabupaten Kutai Barat”*. eJournal Administrative Reform.