

**UNIVERSITAS HKBP NOMENSEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
MEDAN-INDONESIA**

Dengan ini diterangkan bahwa Skripsi Sarjana Ekonomi Dan Bisnis Program Studi Strata Satu (S1) dari mahasiswa:

Nama : Onra M. Simanjuntak
NPM : 20520087
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Sistem Penilaian Kinerja dan Sistem Informasi SDM Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara

Telah diterima dan terdaftar pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas HKBP Nomensen Medan. Dengan diterimanya Skripsi ini, maka telah dilengkapi syarat-syarat akademik untuk menepuh Ujian Skripsi dan Lisan Komprehensif guna menyelesaikan studi

**Sarjana Ekonomi Studi Strata Satu (S1)
Program Studi Manajemen**

Pembimbing Utama

(Hanna M. Damanik, SE., MM)

Pembimbing Pendamping

(Sunday Ade COM Sitorus, SE., M.Si)



Dekan

(Dr. E. Hamonangan Siallagan, SE., M.Si)

Ketua Program Studi Manajemen

(Romindo M. Pasaribu, SE., MBA)

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kinerja merupakan isu utama yang dihadapi oleh organisasi pada era globalisasi ini. Kinerja organisasi yang maksimal bisa terwujud salah satunya dengan kinerja pegawainya yang juga maksimal. Pegawai merupakan bagian terpenting untuk menjadi tolak ukur keberhasilan pelaksanaan kegiatan dalam suatu lembaga atau instansi, dimana hasil kinerja digunakan sebagai acuan untuk kemajuan perusahaan, kinerja merupakan faktor penting untuk meningkatkan kerja pegawai. Untuk mencapai tujuan, organisasi harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas yang bertanggung jawab atas tugas, wewenang, dan tata kerja yang diberikan kepada pegawai.

Kinerja merupakan suatu prestasi atau tingkat keberhasilan yang dicapai oleh individu ataupun suatu organisasi dalam melakukan pekerjaan pada suatu periode tertentu. Kinerja pegawai adalah masalah utama dalam sebuah organisasi. Kinerja yang memuaskan dari pegawai tidak terjadi dengan sendirinya dan secara instan namun membutuhkan evaluasi secara berkelanjutan. Kinerja pegawai merupakan hasil atau prestasi kerja pegawai yang dinilai dari segi kualitas maupun mengetahui pengaruh motivasi pada hubungan antara penilaian kinerja dan kinerja pegawai.

Dengan berkembangnya teknologi mendorong pemerintah untuk menggunakan sistem teknologi pada setiap layanannya. Saat ini teknologi informasi telah menjadi faktor yang sangat dominan dalam penerapan sistem informasi sebagai solusi bagi instansi untuk memecahkan permasalahan yang dihadapi. Informasi merupakan sumberdaya atau *resource* organisasi yang mutlak diperlukan setiap instansi, informasi menjadi bagian terpenting untuk mendukung proses kerja administrasi dan pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen dalam menghadapi perubahan situasi dan kondisi yang berkembang dengan cepat

konsekuensi dari hal tersebut menuntut setiap organisasi, baik organisasi pemerintah untuk mengelola informasi secara sistematis.

Untuk dapat mengelola informasi saat ini secara sistematis di dalam suatu organisasi maka para ahli mengembangkan bidang pengelolaan informasi dalam suatu organisasi yang dikenal sebagai “sistem penilaian kinerja” atau “proses penilaian kinerja” atau “evaluasi kinerja pegawai” yang dalam bahasa Inggris disebut “ *performance assessment system*” dan “sistem informasi manajemen” atau sering pula disebut “sistem informasi untuk pimpinan” atau “sistem keterangan untuk pimpinan” yang dalam bahasa Inggris disebut “*management information system*”, Sistem penilaian kinerja sangat penting terutama dilihat dalam kaitannya dengan pentingnya informasi bagi setiap pimpinan organisasi atau kegiatan-kegiatan tertentu dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuannya.

Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara (DISPORA PROVSU) merupakan salah satu instansi pemerintah yang ada di Provinsi Sumatera Utara. DISPORA PROVSU memiliki tugas melaksanakan urusan pemerintahan daerah atau kewenangan Provinsi di bidang pemberdayaan olahraga, peningkatan prestasi olahraga, layanan kepemudaan, serta sarana olahraga. Yang pada saat ini Kepala Dinas dan sekarang Kepala Dinas Kepemudaan dan Keolahragaan Provinsi Sumatera Utara adalah bapak H. Baharuddin Siagian, SH., M.Si.

Saat ini Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara (DISPORA PROVSU) menjadi tuan rumah untuk Pekan Olahraga Nasional XXI Aceh-Sumut yang akan dilaksanakan pada tanggal 8-20 September 2024, dan sekarang Dinas Kepemudaan dan Keolahragaan masih terus menyiapkan fasilitas untuk Pekan Olahraga Nasional XXI Aceh-Sumut.

Dengan pertimbangan untuk melaksanakan ketentuan Pasal 78 Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, pada 26 April 2019, Presiden Joko Widodo telah menandatangani Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Sistem Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS). Penilaian Kinerja PNS bertujuan untuk menjamin objektivitas

pembinaan PNS yang didasarkan pada sistem prestasi dan sistem karier. Penilaian dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi, dengan memperhatikan target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai, serta perilaku PNS. Perencanaan kinerja itu sendiri terdiri atas penyusunan dan penetapan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dengan memperhatikan Perilaku Kerja.” SKP sebagaimana dimaksud memuat kinerja utama yang harus dicapai seorang PNS setiap tahun. Selain kinerja utama sebagaimana dimaksud, SKP dapat memuat kinerja tambahan”, bunyi pasal 9 ayat (1,2) PP ini. “Penilaian SKP bagi PNS yang mengalami rotasi, mutasi, dan/atau penugasan lain terkait dengan tugas dan fungsi jabatan selama tahun berjalan dilakukan dengan menggunakan metode proporsional berdasarkan periode SKP pada unit-unit dimana PNS tersebut bekerja pada tahun berjalan,” bunyi pasal 36 PP ini. Menurut Peraturan pemerintah Republik Indonesia nomor 30 tahun 2019, pasal 10 ayat 1 disusun dengan memperhatikan kriteria indikator kinerja pegawai seperti spesifik yaitu kejelasan dan ketepatan dalam menetapkan tugas, tanggung jawab, atau kriteria kinerja yang harus dipenuhi oleh pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Penilaian kinerja yang terukur yaitu Kemampuan untuk mengukur atau menilai kinerja, pencapaian, atau aspek lain dari pekerjaan atau tanggung jawab seorang pegawai dengan menggunakan parameter atau kriteria yang dapat diukur secara objektif, kemampuan untuk menetapkan harapan yang di capai dalam target kinerja yang diberikan kepada pegawai, memiliki batas waktu pencapaian dalam penyelesaian tugas dan menyesuaikan kondisi internal dan eksternal di instansi.

Sistem penilaian kinerja pada Dinas kepemudaan dan olahraga Provinsi Sumatera Utara dalam menjalankan kinerjanya masih kurang efektif terlihat dari jumlah pegawai yang masih banyak terlambat masuk bekerja, izin dan absen dengan hal ini dapat diperhatikan melalui tabel berikut

Tabel 1. 1
Absensi Pegawai Dinas Pemuda Dan Olahraga PROVSU
Bulan Januari - April 2024

No.	Bulan	Keterangan				Jumlah Pegawai
		Keterlambatan masuk kerja	Izin	Sakit	Absensi	
1	Januari	9	8	7	5	57
2	Februari	10	5	2	3	57
3	Maret	7	2	3	5	57
4	April	9	4	2	2	57
	Total	35	19	14	25	

Sumber : DISPORA PROVSU, 2024

Dari data diatas bisa diperhatikan bahwa absensi pegawai di bulan februari meningkat sampai 3 orang absen, sakit 2 orang, izin 5 orang dan keterlambatan masuk kerja 10 orang, dari setiap tabel setiap bulannya dapat kita lihat dengan begitu banyaknya pegawai yang absen terlambat masuk, izin dan sakit maka sistem kinerjanya pun akan terganggu dan akan menurunkan hasil sasaran kinerja pegawai (SKP) yang sudah di ekspektasi oleh pejabat penilai kinerja pegawai.

Sistem penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Bikrokrasi Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2022 tentang pengelolaan kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negeri (PNS) pada pasal 1 yaitu tentang Sasaran Kinerja Pegawai yang selanjutnya disingkat SKP adalah ekspektasi kinerja yang akan dicapai oleh pegawai setiap tahun. dan ekspektasi kinerja yang selanjutnya disebut Ekspektasi adalah harapan atas hasil kerja dan perilaku kerja pegawai, pengelolaan kinerja pegawai dilaksanakan untuk pencapaian tujuan dan sasaran organisasi. Dengan sistem penilaian kinerja tersebut diharapkan PNS memiliki kinerja yang baik. Untuk Penilaian Perilaku Kerja, dilakukan dengan membandingkan standar Perilaku Kerja dalam jabatan sebagaimana dimaksud dengan Penilai Perilaku Kerja dalam jabatan, dilakukan oleh Pejabat Penilaian Kerja PNS, dan dapat berdasarkan penilaian rekan kerja setingkat dan/atau bawahan langsung. Penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil, adalah penilaian secara periodik pelaksanaan pekerjaan seorang pegawai Negeri Sipil. Hasil penilaian kinerja disebut DP3 atau

Daftar Pelaksanaan Penilaian Pekerjaan dimanfaatkan sebagai bahan dalam melaksanakan pembinaan PNS antara lain dalam mempertimbangkan pengangkatan, kenaikan pangkat, pelatihan dan diklat, pemindahan dan kenaikan gaji berkala (penghargaan).

Hasil kinerja pegawai dapat dilihat melalui evaluasi sasaran kinerja pegawai yang dilakukan di akhir tahun, berikut data terkait evaluasi penilaian kinerja dapat dilihat dalam tabel 1.2.

Tabel 1. 2
Evaluasi Sasaran Kinerja Pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga
PROVSU
Januari/Desember Tahun 2023

Rencana Hasil Kerja	Aspek	Indikator Kinerja Individu	Target/ Sesuai Ekspektasi	Realisasi Berdasarkan Bukti Dukung	Umpan Balik Berkelanjutan Berdasarkan Bukti Dukung
Terlaksananya perencanaan, penganggaran dan evaluasi kinerja perangkat daerah untuk menunjang tersedianya dokumen perubahan DPA-SKPD	Kuantitas	Jumlah dokumen perubahan DPA-SKPD	4 dokumen	12 dokumen berdasarkan laporan kegiatan	Baik
Terselenggaranya pemenuhan layanan keuangan	Kuantitas	Terlaksananya dokumen pembayaran perjalanan dinas dalam daerah	250 dokumen	245 dokumen berdasarkan kegiatan sekretariat	Baik
Terselenggaranya pemenuhan layanan keuangan	Kuantitas	Terlaksananya dokumen pembayaran urusan	300 dokumen	292 dokumen berdasarkan kegiatan bidang	Baik

		kedinasan		layanan kepemudaan	
Terselenggaranya pemenuhan layanan keuangan	Kuantitas	Terlaksananya dokumen layanan keuangan bagian umum	350 dokumen	350 dokumen berdasarkan kegiatan bidang sarana dan prasarana dan kemitraan	Baik

Sumber : DISPORA PROVSU, 2024

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat dari data di atas pada bulan Januari-Desember tahun 2023, dapat dilihat pada tabel ke tiga yaitu terlaksananya dokumen pembayaran perjalanan dinas perjalanan dinas dalam daerah terdapat 250 dokumen tetapi yang sesuai realisasi hanya 245 dokumen, dan dapat dilihat bahwa pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Sumatra Utara memiliki kinerja yang baik sesuai dengan ekspektasi khusus pimpinan sesuai yang tertuang dalam SKP pegawai.

Kegagalan atau penurunan kinerja pegawai terjadi karena perencanaan pengembangan kompetensi PNS belum sepenuhnya berdasarkan analisis pengembangan kompetensi, manfaat pengembangan kompetensi (diklat) belum dapat dirasakan oleh stakeholder, belum terpenuhinya prasarana dalam menunjang kegiatan pelatihan, belum optimalnya pelaksanaan pengembangan kompetensi jabatan fungsional, dan belum optimalnya pelaksanaan pelatihan teknis bagi sebagian besar PNS.

Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (SISDM) merupakan sistem informasi yang ditujukan untuk melakukan pengelolaan data, manajemen dan administrasi kepegawaian di lingkungan Pemerintahan PROVSU. SISDM bertujuan tersedianya informasi kepegawaian yang akurat dan terintegrasi untuk menunjang kelancaran administrasi, manajemen dan pelayanan kepegawaian, SISDM merupakan data yang bersifat online atau menggunakan jaringan internet, sehingga sistem ini dapat diakses oleh gadget yang terkoneksi dengan internet. Namun demikian untuk mengakses sistem ini lebih disarankan menggunakan

komputer desktop atau komputer jinjing (notebook). Sistem ini dibutuhkan karena tuntutan efektifitas, efisiensi maupun akurasi dari data kepegawaian maupun layanan administrasi kepegawaian.

Melalui sistem ini kebutuhan tersebut di atas cukup dapat memenuhi tuntutan tersebut, dan sistem ini terus-menerus disempurnakan di kalangan pemerintah sistem informasi sumber daya manusia dulunya disebut dengan sistem informasi kepegawaian namun seiring dengan dikeluarkannya UU No 5 Tahun 2014 tentang ASN maka sistem informasi yang mengurus data tentang pegawai di instansi pemerintah adalah Sistem Informasi ASN. Data yang tersimpan di sistem informasi sumber daya manusia seperti penilaian kinerja pegawai, data absensi, data identitas pegawai seperti jabatan dan pekerjaan, dan pelatihan serta pengembangan sumber daya manusia.

Sistem Informasi pegawai yang ada di provinsi Sumatera utara yaitu aplikasi dokumen pegawai SIDOI yang secara umum manfaat yang diperoleh dalam penggunaan aplikasi akan dapat dirasakan jika semua pihak apabila secara konsisten melakukan tugas dan fungsinya dengan baik. sistem aplikasi ini digunakan dalam kaitan sebagai fungsi penyajian informasi, kenaikan pangkat, kenaikan gaji/ gaji berkala dan administrasi kepegawaian lainnya.

Tabel 1. 3
Berikut beberapa aplikasi sistem informasi pegawai yang dipergunakan di Provinsi Sumatera Utara

No	Judul	Bentuk inovasi	Tahun
1	Sistem Pengendalian Program Prioritas Pembangunan Daerah Provinsi Sumatera Utara (SEPPEDA)	Inovasi tata kelola pemerintah daerah	2022
2	Sistem Informasi Analisis Jabatan (SIANJAB)	Inovasi tata kelola pemerintah daerah	2022
3	E-KINERJA SUMUT	Inovasi tata kelola pemerintah daerah	2022

4	Sistem informasi dokumentasi aplikasi kepegawaian (SIDAK)	Inovasi tata kelola pemerintah daerah	2022
5	Pemrosesan cuti secara elektronik menggunakan aplikasi somasi cuti	Inovasi tata kelola pemerintah daerah	2022
6.	Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) online dikembangkan menjadi kinerja aparatur dengan jaringan online (KAREJO)	Inovasi tata kelola pemerintah daerah	2022
7.	Sistem informasi perjalanan dinas (SI-JADIN)	Inovasi tata kelola pemerintah daerah	2022

data informasi diperoleh dari Sumut provsu.sirinov smart

Dalam implementasinya tidak semua aplikasi yang diciptakan oleh pemerintah untuk menunjang sistem informasi pegawai yang akurat dilakukan, pada akhirnya sebagian daerah yang di Sumatera Utara yang masih memiliki minimnya pendapatan daerah memilih untuk membatasi akses pengeluaran biaya untuk melakukan pembaharuan aplikasi, yang mengakibatkan segala data yang akan di *update* ke sistem akan terhambat.

Dalam Sistem Informasi ASN aplikasi yang digunakan pegawai untuk absensi adalah My ASN BKN yaitu layanan perorangan ASN ditujukan untuk seluruh user ASN baik PNS maupun PPPK. ASN dapat mengakses secara langsung layanan ini melalui tiga pilihan platform yaitu web, android dan ios, dalam penggunaan pastinya ada kendala terkait dengan aplikasi yang digunakan error (tidak dapat dibuka) dan jaringan yang belum memadai yang mengakibatkan pengisian E-Kinerja terlambat bahkan gagal di akses.

Berdasarkan pada uraian diatas penulis tertarik dalam meneliti permasalahan tersebut untuk dijadikan bahan kajian dalam penelitian ini, dengan judul : **“Pengaruh Sistem Penilaian Kinerja Pegawai dan Sistem Informasi SDM Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara”**

1.2 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh sistem penilaian kinerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara?
2. Bagaimana pengaruh sistem informasi SDM terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara?
3. Bagaimana pengaruh sistem penilaian kinerja dan sistem informasi SDM terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan latar belakang masalah dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh sistem penilaian kinerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh sistem informasi SDM terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh sistem penilaian kinerja dan sistem informasi SDM terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara

1.4 Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian ini diharapkan memberi manfaat teoritis dan praktis bagi banyak orang

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan pengetahuan yang lebih luas tentang pengaruh Sistem Penilaian Kinerja dan Sistem Informasi SDM terhadap Kinerja Pegawai pada suatu instansi dan dapat dijadikan referensi bagi peneliti selanjutnya yang tertarik pada manajemen sumberdaya manusia.

1.4.2 Manfaat Praktis Bagi Instansi

Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang berguna bagi pihak instansi mengenai kinerja pegawai

BAB II

LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1 Sistem Penilaian Kinerja

2.1.1 Pengertian Sistem Penilaian Kinerja

Sistem penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2022 tentang pengelolaan kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negeri (ASN) pada pasal 1 yaitu tentang Sasaran Kinerja Pegawai yang selanjutnya disingkat SKP adalah ekspektasi kinerja yang akan dicapai oleh pegawai setiap tahun. ekspektasi kinerja yang selanjutnya disebut yaitu ekspektasi adalah harapan atas hasil kerja dan perilaku kerja pegawai, pengelolaan kinerja pegawai dilaksanakan untuk pencapaian tujuan dan sasaran organisasi. Untuk Penilaian Perilaku Kerja, dilakukan dengan membandingkan standar Perilaku Kerja dalam jabatan sebagaimana dimaksud dengan Penilai Perilaku Kerja dalam jabatan, dilakukan oleh Pejabat Penilaian Kerja PNS, dan dapat berdasarkan penilaian rekan kerja setingkat dan/atau bawahan langsung. Sistem penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil adalah penilaian secara periodik pelaksanaan pekerjaan seorang pegawai Negeri Sipil. Hasil penilaian kinerja disebut DP3 atau Daftar Pelaksanaan Penilaian Pekerjaan.

Perencanaan Kinerja itu sendiri terdiri atas penyusunan dan penetapan SKP (Sasaran kinerja Pegawai) dengan memperhatikan Perilaku Pegawai. Sistem penilaian kinerja pegawai adalah suatu rangkaian proses dijalankan oleh instansi untuk mengetahui dan mengukur tingkat keberhasilan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya berdasarkan jabatan yang dipikulnya (Nurjaman,2018). Menurut Rivai dan Basri dalam Januari (2015:109) “penilaian kinerja merupakan kajian sistematis tentang kondisi kerja pegawai yang telah ditentukan oleh instansi”.

Pengertian sistem penilaian kinerja menurut (Han et all,. 2019) Sistem penilaian kinerja adalah “sistem formal pemantauan pegawai yang melibatkan

evaluasi kinerja berdasarkan penilaian dan pendapat dari bawahan, rekan kerja, supervisor, manajer bahkan pekerja itu sendiri dan merupakan cara atau mekanisme yang digunakan organisasi mengembangkan kompetensi, meningkatkan kinerja dan mendistribusikan penghargaan pegawai”.

2.1.2 Faktor-Faktor yang mempengaruhi sistem penilaian kinerja

Menurut PP Nomor 30 Tahun 2019 tentang penilaian kinerja PNS, sistem penilaian kinerja pegawai menurut SKP yaitu Penilaian SKP bagi PNS dilakukan dengan menggunakan hasil pengukuran kinerja yang dilakukan oleh pejabat fungsional. penilaian SKP dapat mempertimbangkan penilaian dari tim penilai Jabatan Fungsional. “Penilaian SKP bagi PNS yang mengalami rotasi, mutasi, dan/atau penugasan lain menggunakan metode proporsional berdasarkan periode SKP pada unit-unit dimana PNS tersebut bekerja pada tahun berjalan.” bunyi pasal 36 PP ini.

Untuk penilaian Perilaku Kerja, menurut PP ini, dilakukan dengan membandingkan standar Perilaku Kerja dalam jabatan sebagaimana dimaksud dengan penilaian perilaku kerja dalam jabatan, dilakukan oleh pejabat penilai kinerja PNS, dan dapat berdasarkan penilaian rekan kerja setingkat dan/atau bawahan langsung. Penilaian Kinerja PNS dengan bobot 70% (tujuh puluh persen) untuk penilaian SKP dan 30% (tiga puluh persen) untuk penilaian Perilaku Kerja sebagaimana dimaksud, menurut PP ini, dilakukan oleh Instansi Pemerintah yang tidak menerapkan penilaian Perilaku Kerja dengan mempertimbangkan pendapat rekan kerja setingkat dan bawahan langsung.

2.1.3 Indikator Sistem Penilaian Kinerja

Indikator untuk mengukur kinerja pegawai PNS menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 pasal 4 yaitu :

1. Sistem penilaian kinerja yang objektif
tujuan utama dari sistem ini adalah untuk mengevaluasi sejauh mana seorang PNS telah mencapai target kinerja yang ditetapkan, serta untuk

memberikan umpan balik yang konstruktif guna membantu pengembangan profesional mereka.

2. Terukur

yaitu mengacu pada sejauh mana seorang pegawai telah mencapai atau memenuhi tujuan atau harapan yang telah ditetapkan instansi, dan untuk membantu umpan balik yang objektif kepada pegawai tentang kinerja mereka, serta untuk membantu dalam pengembangan dan peningkatan kinerja individu maupun organisasi secara keseluruhan. dengan adanya kriteria yang jelas dan terukur, proses penilaian kinerja dapat menjadi lebih adil, transparan, dan dapat diandalkan

3. Akuntabel

mengacu pada kewajiban dan tanggung jawab para pegawai untuk bertanggung jawab atas tindakan, keputusan, dan hasil kerja mereka. Seorang pegawai PNS dianggap akuntabel ketika mereka secara jelas memahami dan memenuhi tugas serta kewajiban mereka sesuai dengan peraturan, kebijakan dan standar yang berlaku.

4. Partisipatif

yaitu mencakup cara- cara dimana para pegawai negeri sipil (PNS) terlibat aktif dalam proses pengambilan keputusan, perencanaan, pelaksanaan kebijakan, dan penyusunan program kerja di lingkungan kerja mereka.

5. Transparan

yaitu merujuk pada praktik-praktik yang mendukung keterbukaan, kejelasan, dan akuntabilitas dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pelaksanaan tugas-tugas perintah oleh PNS. beberapa aspek penting dari transparansi dalam konteks PNS : keterbukaan informasi, pengambilan keputusan terbuka, pertanggung jawaban dan akuntabilitas, keadilan dan anti-korupsi, komunikasi yang terbuka dan jujur.

2.2 Sistem Informasi SDM

2.2.1 Pengertian Sistem Informasi SDM

Menurut Zainal, dkk, (2015: 435), Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (*human resources information system*) adalah prosedur sistematis untuk pengumpulan, menyimpan, mempertahankan, menarik, dan memvalidasi data yang dibutuhkan oleh sebuah perusahaan untuk meningkatkan keputusan sumber daya manusia. Dengan kata lain, sistem informasi sumber daya manusia mempunyai kemampuan untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan atau pilihan banyak orang yang lebih berhubungan dengan aktivitas perencanaan sumber daya manusia. Sedangkan menurut (Simamora, Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 2 Kedua, 17) adalah prosedur sistematis untuk mengumpulkan, menyimpan, mempertahankan, menarik dan memvalidasi data yang dibutuhkan oleh sebuah organisasi tentang sumber daya manusia, aktivitas-aktivitas personalia dan karakteristik unit organisasinya. Sistem Informasi Manajemen sumber daya manusia, yaitu perangkat lunak yang berisi database yang memungkinkan pemasukan, penyimpanan, dan manipulasi data, yang berkaitan dengan pegawai, pada suatu instansi. Perolehan dan pencarian informasi tersebut sangat diperlukan untuk mencapai tujuan instansi karena informasi sebagai sumber evaluasi terhadap perkembangan organisasi, instansi, dan departemen.

Sistem informasi sumber daya manusia merupakan proses kegiatan menginventarisir kondisi, keadaan sumber daya manusia yang berada di dalam instansi untuk mengetahui kuantitas dan kualitas maupun permasalahan yang dihadapi untuk menjadi bahan pertimbangan dalam pengambilan kebijaksanaan manajemen sumber daya manusia. Sistem ini merupakan suatu prosedur yang sistematis untuk mengumpulkan, menarik, menyimpan, dan memuktahirkan data yang dibutuhkan suatu instansi tentang sumber daya manusia. Menurut Sutrisno (2019:7) Di instansi, pemanfaatan Sistem Informasi Sumber Daya Manusia mampu meningkatkan kinerja dan daya saing bisnis ketika kebutuhan akan informasi yang cepat tepat dan ketersediaan information untuk *compositions* pengambilan keputusan.

Menurut Kadir (2014:12), Sistem Informasi merupakan sebuah rangkaian prosedural formal dimana data dikelompokkan, diproses menjadi informasi dan didistribusikan kepada pemakai. Menurut Krismaji (2015:15) Sistem Informasi merupakan cara-cara yang diorganisasi untuk mengumpulkan, memasukkan, serta mengolah dan menaruh informasi, serta cara-cara yang diorganisasikan untuk menyimpan, mengelola, mengatur, serta melaporkan informasi sedemikian rupa sehingga suatu organisasi dapat mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Menurut Taufiq (2018:17), Sistem Informasi adalah kumpulan dari sub-sub sistem yang saling terintegrasi dan berkolaborasi untuk menyelesaikan masalah tertentu dengan cara mengolah data dengan alat yang namanya komputer sehingga memiliki nilai tambah dan bermanfaat bagi pengguna. Dapat disimpulkan bahwa sistem informasi adalah sistem yang terdiri dari pengumpulan, pemasukan, pemrosesan data, penyimpanan, pengolahan, pengendalian, dan pelaporan sehingga tercapai sebuah informasi yang mendukung pengambilan keputusan didalam suatu organisasi untuk dapat mencapai sasaran dan tujuan.

2.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Sistem Informasi SDM

Sistem informasi SDM yaitu untuk menghasilkan produk informasi yang tepat bagi para pemakai akhir. Menurut Yuliastrie (2017:28), Sistem Informasi memiliki beberapa faktor tujuan, yaitu:

1. Integritas Sistem
 - a. Menghubungkan sistem individu/kelompok.
 - b. Pengkolektifan data dan penyambungan secara otomatis.
 - c. Peningkatan koordinasi dan pencapaian sinergi.
2. Efisiensi pengolahan
 - a. Penggunaan basis data dalam upaya kesamaan administrasi data.
 - b. Pengolahan data berkaitan dengan karakteristik Informasi.
 - c. Penggunaan dan pengambilan informasi.
3. Dukungan keputusan untuk manajemen
 - a. Melengkapi informasi guna kebutuhan proses pengambilan kebutuhan.

- b. Akuisisi Informasi eksternal melalui jaringan komunikasi.
- c. Ekstraksi dari Informasi internal terpadu.

2.2.3 Indikator Sistem Informasi Sumber Daya Manusia

Menurut J. Anitha & M. Aruna, (2014,2,33-39) yang menyatakan bahwa Sistem informasi SDM adalah suatu sistem untuk memperoleh, menyimpan, memanipulasi, mengambil dan mendistribusikan informasi terkait tentang suatu sumber daya manusia organisasi.

berikut indikator Sistem informasi SDM :

1. *Ease of use* (Kemudahan Penggunaan)
Sistem informasi dapat dikatakan berkualitas jika sistem tersebut dirancang untuk memenuhi kebutuhan pengguna melalui kemudahan dalam menggunakan SISDM tersebut.
2. *Response Time* (Kecepatan akses)
Kecepatan akses merupakan salah satu dimensi SISDM, diukur melalui kecepatan pemrosesan, dan waktu respon.
3. *Reliability* (Keandalan Sistem)
Ketahanan SISDM dari kerusakan dan kesalahan. Keandalan SISDM ini juga dapat dilihat dari sistem informasi sumber daya manusia yang melayani kebutuhan pengguna tanpa adanya masalah yang dapat menggunakan kenyamanan pegawai dalam menggunakan SISDM.
4. *Flexibility* (fleksibilitas)
Fleksibilitas yang dimaksud dalam hal ini adalah kemampuan SISDM dalam melakukan perubahan-perubahan kaitannya dengan pemenuhan kebutuhan pengguna/PNS.
5. *Security* (Keamanan)
Keamanan SISDM ini dapat dilihat melalui data pengguna yang aman disimpan oleh suatu sistem informasi. Data pengguna/PNS harus terjaga kerahasiannya dengan cara data disimpan oleh sistem informasi sumber daya manusia sehingga pihak lain tidak dapat mengakses data pengguna secara bebas.

2.3 Kinerja Pegawai

2.3.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada organisasi/ unit sesuai dengan sasaran kinerja pegawai (SKP) dan perilaku kerja. Kinerja pegawai adalah hasil dari proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Jika kinerja pegawai semakin tinggi atau semakin baik, tujuan organisasi akan lebih mudah dicapai.

Peraturan pemerintah nomor 30 tahun 2019 menetapkan bahwa penilaian kinerja pegawai negeri sipil (PNS) bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang dilakukan berdasarkan sistem prestasi kerja dan sistem karier yang dititik beratkan pada sistem prestasi kerja. Menurut pasal 3, penilaian kinerja PNS didasarkan pada perencanaan kinerja pada tingkat individu, tingkat unit, dan tingkat organisasi, dengan memperhatikan target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai serta perilaku PNS.

Menteri PANRB Nomor 3 Tahun 2023 tentang cara menetapkan predikat kinerja ASN . Surat edaran ini dirancang untuk memberikan pedoman yang jelas dan objektif dalam menilai kinerja pegawai ASN. Tujuannya dikeluarkan Surat edaran Menteri PANRB No. 3 Tahun 2023 yaitu menyediakan kebijakan yang bersifat transisi dan menyediakan panduan mengenai penetapan capaian kinerja organisasi dan kinerja pegawai berdasarkan capaian kinerja organisasi. Evaluasi kinerja pegawai dilakukan melalui tahapan yaitu Menetapkan capaian kinerja organisasi, Menetapkan pola distribusi predikat kinerja pegawai dengan kinerja organisasi dan menetapkan predikat kinerja pegawai dengan mempertimbangkan kontribusi pegawai terhadap kinerja organisasi.

2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2017:67), menyatakan bahwa adapun beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai antara lain :

1. Kemampuan
kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realitas (pengetahuan dan keterampilan).
2. Motivasi
Bagaimana seorang pegawai bersikap terhadap lingkungan kerja mereka didefinisikan sebagai motivasi. Motivasi adalah kondisi yang mendorong mereka untuk menggerakkan diri mereka untuk mencapai tujuan mereka.
3. Efektifitas dan efisiensi
jika tujuan dicapai, dapat dikatakan bahwa kegiatan tersebut efektif. Namun, jika akibat yang dicari kegiatan menilai penting dari hasil yang dicapai, maka akan mengakibatkan kepuasan, meskipun kegiatan tersebut efektif, dan disebut tidak efisien.
4. Wewenang (otoritas)
Otoritas ini adalah karakteristik komunikasi dalam suatu organisasi formal dimana anggota memiliki wewenang untuk melakukan tugas sesuai dengan kontribusinya.
5. Displin
pegawai harus disiplin atau taat terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi tempat mereka bekerja.
6. Inisiatif
Inisiatif membutuhkan kreativitas dan daya pikir untuk membuat konsep yang relevan dengan tujuan organisasi.

2.3.3 Indikator Kinerja Pegawai

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negeri dan Reformasi Birokrasi Nomor 6 tahun 2022 pasal 10 tentang kinerja pegawai ASN Berikut :

- a. Berorientasi Pelayanan
Yaitu memahami dan memenuhi kebutuhan masyarakat, ramah, cekatan, solutif, dan dapat diandalkan serta melakukan perbaikan tiada henti.
- b. Akuntabel

Yaitu melaksanakan tugas dengan jujur bertanggung jawab cermat disiplin dan berintegritas tinggi, menggunakan kekayaan dan BMN secara bertanggung jawab efektif dan efisien, serta tidak menyalahgunakan kewenangan jabatan.

c. Kompeten.

Yaitu meningkatkan kompetensi diri untuk menjawab tantangan yang selalu berubah, membantu orang lain belajar serta melaksanakan tugas dengan kualitas terbaik.

d. Harmonis

Yaitu menghargai setiap orang apapun latar belakangnya, suka menolong orang lain, serta membangun lingkungan kerja kondusif.

e. Loyal

Yaitu memegang teguh Ideologi Pancasila, UUD RI Tahun 1945, setia pada NKRI serta pemerintahan yang sah, menjaga nama baik sesama ASN, Pemimpin, Instansi dan Negara, serta menjaga rahasia jabatan dan Negara.

f. Adaptif

Yaitu cepat menyesuaikan diri menghadapi perubahan, terus berinovasi dan mengembangkan kreativitas serta bertindak proaktif.

g. Kolaboratif

Yaitu memberi kesempatan kepada berbagai pihak untuk berkontribusi, terbuka dalam bekerja sama untuk menghasilkan nilai tambah, serta menggerakkan pemanfaatan berbagai sumberdaya untuk tujuan bersama.

2.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu bertujuan untuk mendapatkan bahan perbandingan dan acuan bagi penulis. adapun penelitian terdahulu dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 2. 1
Hasil penelitian terdahulu

No	Nama	Judul	Jenis Penelitian	Hasil Penelitian
1	Siti dan Sundari	Pengaruh sistem penilaian kinerja dan kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai (studi pada kantor badan kepegawaian daerah Kabupaten Lamongan	Kuantitatif	Berdasarkan hasil penelitian bahwa pengaruh sistem penilaian kinerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
2	Sugiani, syarifah Hudayah, Irawan Gani	Pengaruh sistem Penilaian Kinerja dan tunjangan tambahan penghasilan terhadap kinerja pegawai pada dinas kesehatan Kabupaten Bekasi	Kualitatif dan Kuantitatif	Berdasarkan hasil penelitian terhadap Pengaruh sistem Penilaian Kinerja dan tunjangan tambahan penghasilan berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. (dengan menggunakan SmartPLS versi 3.2.6)
3	Melan Susanty Purnamasari Asroni	Pengaruh Sistem Informasi SDM Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Lampung Barat	Kualitatif dan Kuantitatif	Berdasarkan hasil penelitian terhadap pengaruh Sistem Informasi SDM mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai dinas Pendidikan Kabupaten Lampung Barat

4	Hidayati H,Putri A 2022	Pengaruh Sistem Informasi SDM dan Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Barat	Kuantitatif	Berdasarkan hasil penelitian terhadap Pengaruh Sistem Informasi Sumber Daya Manusia dan Disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Barat
5.	Jimmy, Rusjiana 2016	Pengaruh Sistem Informasi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Ketahanan Pangan dan Pelaksanaan Penyuluhan Daerah Kota Samarinda.	Kuantitatif	Berdasarkan hasil penelitian terhadap Pengaruh Sistem Informasi Sumber Daya Manusia mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Ketahanan Pangan dan Pelaksanaan Penyuluhan Daerah Kota Samarinda.

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2024

2.5 Kerangka Teoritis

Kerangka teoritis atau kerangka berpikir adalah model dari konsep yang mencakup bagaimana sebuah teori dapat menghubungkan antara variabel bebas dan variabel terikat yang akan diteliti.

2.5.1 Pengaruh sistem penilaian kinerja terhadap kinerja pegawai

Sistem penilaian kinerja menurut (han et all,. 2019) sistem penilaian kinerja adalah “sistem formal pemantauan karyawan yang melibatkan evaluasi kinerja berdasarkan penilaian dan pendapat dari bawahan, rekan kerja, supervisors, manajer bahkan pekerja itu sendiri dan merupakan cara atau mekanisme yang digunakan organisasi mengembangkan kompetensi, meningkatkan kinerja dan mendistribusikan penghargaan pegawai.

Adapun menurut Maas dan Torres-Gonzalez, (2017) “Sistem penilaian kinerja yang dirancang oleh organisasi dapat bervariasi dalam tingkat subjektivitas dan objektivitas dalam kriteria evaluasi mereka, dimana subjektivitas didefinisikan sebagai sejauhmana penilai memiliki pengaruh pribadi langsung pada peringkat kinerja orang yang dinilai”. sistem penilaian kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas pemuda dan olahraga PROVSU.

2.5.2 Pengaruh Sistem Informasi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai

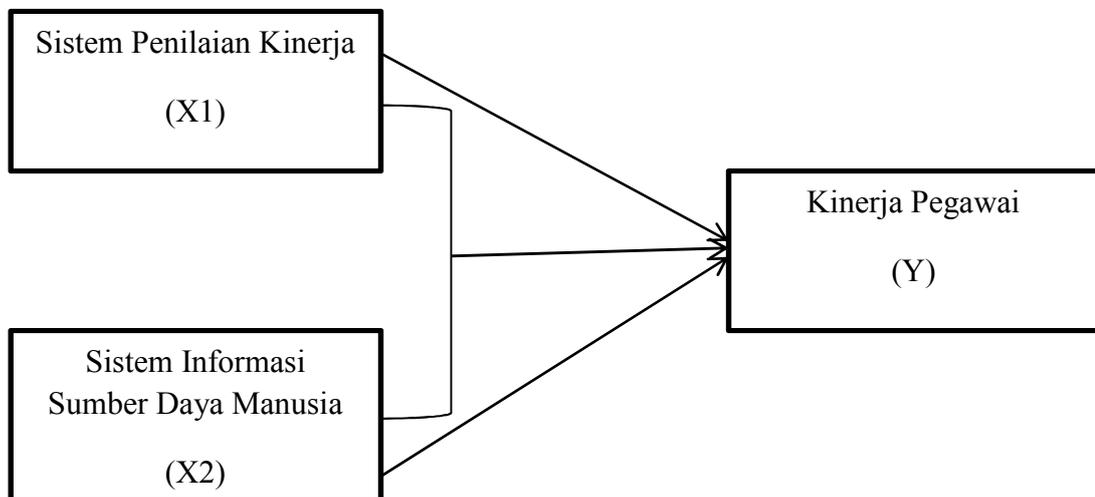
Sistem informasi sumber daya manusia menurut Veithzal Rivai (2014:729) yaitu prosedur sistematis untuk pengumpulan, menyimpan, mempertahankan, menarik dan memvalidasi data yang dibutuhkan oleh instansi untuk meningkatkan SDM. Sistem Informasi SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas pemuda dan olahraga PROVSU.

2.5.3 Pengaruh Sistem Penilaian Kinerja Dan Sistem Informasi SDM Terhadap Kinerja Pegawai

Sistem penilaian kinerja adalah proses yang digunakan oleh organisasi dalam mengevaluasi pencapaian kinerja baik individu maupun kerja sama tim

dalam mencapai tujuan yang ditetapkan organisasi. Sistem penilaian yang baik dapat memberikan informasi yang akurat tentang kinerja pegawai, mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan pegawai, serta membantu pengambilan keputusan terkait pengembangan karir dan insentif.

Sistem informasi sumber daya manusia adalah sebuah sistem mengintegrasikan teknologi informasi dengan fungsi-fungsi SDM, seperti penggajian, manajemen data karyawan, pelatihan dan pengembangan. Sistem informasi SDM berguna untuk pengumpulan, penyimpanan, pemrosesan, dan analisis data setiap pegawai. yang akan membantu organisasi mengelola data pegawai dengan lebih efisien, mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan membuat keputusan yang lebih baik dalam mengelola kinerja pegawai. Oleh sebab itu sistem penilaian kinerja dan sisitem informasi SDM terhadap kinerja pegawai saling terintegrasi satu sama lainnya dalam organisasi. Sistem penilaian kinerja dan sistem informasi sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara.



Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir

2.6 Pengembangan Hipotesis

Berdasarkan landasan teori dan kerangka berpikir yang telah di jabarkan di atas, maka hipotesis dalam penelitian sebagai berikut :

1. Sistem penilaian kinerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara.
2. Sistem Informasi sumber daya manusia berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara.
3. Sistem penilaian kinerja dan sistem informasi sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Adapun jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2015:7), pendekatan dengan metode kuantitatif digunakan apabila data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. yang bertujuan menggabungkan 3 variabel untuk melihat ada tidaknya pengaruh variabel independen dan variabel dependen.

3.2 Waktu dan Lokasi

Lokasi penelitian dilakukan di Dinas Kepemudaan dan Keolahragaan Provinsi Sumatera Utara. waktu penelitian ini dimulai dari bulan Januari 2024 sampai dengan direncanakan selesai pada Juli 2024

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2019:126) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara sejumlah 57 orang PNS, yang saya ambil dari bidang sekretariat, layanan kepemudaan, pembudayaan olahraga, peningkatan prestasi olahraga dan sarana dan prasarana dan kemitraan.

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiono (2019:127) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Proses pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan *sampling* jenuh atau sensus. *sampling* jenuh atau sensus adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Berdasarkan jumlah populasi dalam penelitian ini, peneliti mengambil jumlah sampel yang sama dengan jumlah Pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara sejumlah 57 orang yang merupakan pegawai PNS pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara.

3.4 Jenis Data Penelitian

3.4.1 Data Primer

Data primer merupakan data yang dikumpulkan dan diperoleh secara langsung oleh peneliti di lapangan atau lokasi penelitian. Data primer pada penelitian ini diperoleh dengan daftar pertanyaan yang disebarakan melalui kuesioner kepada responden, diolah dalam bentuk data melalui alat statistik yang diberikan kepada pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara.

3.4.2 Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari sumber kedua atau sumber berupa literatur, buku-buku, jurnal-jurnal penelitian, untuk melengkapi data primer dan yang berkaitan dengan masalah dan tujuan penelitian

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiono (201:296) mengemukakan bahwa teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan. Adapun teknik pengumpulan data yang dilakukan peneliti adalah sebagai berikut :

3.5.1 Observasi (Pengamatan)

Observasi adalah proses mendapatkan data secara langsung dengan atau tanpa alat untuk mengamati, mencatat, dan memperhatikan sesuatu dengan tujuan untuk mengumpulkan informasi mengenai objek atau fenomena tertentu. dalam penelitian ini peneliti menggunakan pengamatan langsung terhadap lokasi penelitian pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara.

3.5.2 Kuesioner (Angket)

Kuesioner atau angket adalah instrumen yang berisi daftar pertanyaan yang nantinya akan disebarakan secara langsung kepada responden sehingga hasil pengisiannya lebih jelas. Daftar pertanyaan yang diberikan berupa gambaran umum yang berkaitan dengan pengaruh sistem penelitian kinerja dan sistem informasi sumber daya manusia terhadap kinerja pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara.

3.6 Defenisi Operasional dan pengukuran variabel

3.6.1 Defenisi Operasional Variabel

Defenisi operasional variabel penelitian adalah suatu yang diberikan pada suatu variabel dengan memberi arti atau membenarkan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat). Variabel independen meliputi : sistem penilaian kinerja (X1) dan sistem informasisumber daya manusia (X2). Sedangkan variabel dependen meliputi kinerja pegawai (Y).

Berdasarkan masalah dan hipotesis yang telah dijelaskan, maka variabel-variabel yang diteliti adalah sebagai berikut :

Tabel 3. 1
Defenisi Operasional Variabel

No	Variabel	Pengertian	Indikator	Skala
1	Kinerja Pegawai (Y)	Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negeri dan Reformasi Biokrasi Nomor 6 tahun 2022 pasal 10 tentang kinerja pegawai ASN	1. Berorientasi Pelayanan 2. Akuntabel 3. Kompeten 4. Harmonis 5. Loyal 6. Adaptif 7. Kolaboratif	<i>Likert</i>
2.	Sistem Penilaian Kinerja (X1)	Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil. Sistem Manajemen Kinerja Pegawai Negeri Sipil adalah suatu proses sistematis yang terdiri dari perencanaan kinerja; pelaksanaan, pemantauan, dan pembinaan kinerja; penilaian kinerja; tindak lanjut; dan sistem informasi kinerja.	1. Objektif 2. Terukur 3. Akuntabel 4. Partisipatif 5. Transparan	<i>Likert</i>
3.	Sistem Informasi Sumber Daya Manusia	Sistem informasi sumber daya manusia (SISDM) adalah suatu sistem untuk memperoleh, menyimpan, memanipulasi, mengambil dan mendistribusikan informasi	1. <i>Ease of use</i> (Kemudahan Penggunaan) 2. <i>Response Time</i> (<i>Likert</i>

(X2)	terkait tentang suatu sumberdaya manusia organisasi, menurut pendapat J. Anitha & M. Aruana, (2014)	Kecepatan Akses) 3. Reliability (Keandalan Sistem) 4. <i>Fleksibility</i> (flesibilitas) 5. <i>Security</i> (Keamanan)	
------	---	---	--

Sumber : Data diolah penulis, 2023

3.6.2 Pengukuran Variabel

Skala pengukuran adalah suatu susunan yang berfungsi sebagai acuan untuk menentukan nilai interval pada suatu alat ukur, sehingga alat ukur tersebut dapat menghasilkan data yang bersifat kuantitatif atau numerik. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *likert*.

Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang tentang fenomena yang diteliti. Skala digunakan untuk mengukur sikap menyatakan setuju atau ketidaksetujuan. Untuk mendapatkan data kuantitatif maka dalam skala pengukuran menggunakan nominal 1 sampai 5. Instrumen penelitian menggunakan skala *likert* dibuat dalam bentuk *checklist* (✓) pada kolom yang tersedia dengan kategori jawaban :

Tabel 3. 2
Skor Jawaban Kuesioner

No	Jawaban	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiyono (2018)

3.7 Uji Instrumen Penelitian

3.7.1 Uji Validitas

Suatu skala pengukuran dikatakan valid apabila dapat mengukur segala sesuatu yang dapat diukur. Uji validitas digunakan untuk menguji pertanyaan atau pernyataan pada kuesioner, dan hasil dari kuesioner tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Metode yang akan digunakan untuk melakukan uji validitas adalah dengan melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan atau pernyataan dengan skor total variable. Untuk mengetahui masing-masing item pertanyaan valid atau tidak, ditetapkan kriteria bahwa nilai signifikan lebih kecil dari 0,5.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur apakah alat ukur yang digunakan tetap konsisten jika dilakukan pengukuran ulang. Pengukuran dilakukan dengan SPSS *for windows* dengan uji statistik, *cronbach alpha* dengan kriteria jika nilai konstanta *cronbach alpha* > 0,60 maka instrument penelitian dinyatakan reliabel.

3.8 Uji Asumsi Klasik

Sebelum pengujian hipotesis dilakukan, terlebih dahulu diadakan pengujian-pengujian terhadap gejala penyimpangan asumsi klasik karena model analisis yang dipakai adalah regresi linear berganda. Asumsi klasik yang dimaksud adalah sebagai berikut :

3.8.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui data yang dianalisis berbentuk atau mempunyai distribusi normal atau tidak. Jenis data yang digunakan dalam pengujian ini yaitu data ordinal, data interval dan data rasio. Cara untuk melihat normalitas yaitu melihat secara visual yaitu P-Plots, Ketentuan bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dengan itu residual dikatakan menyebar normal. Metode regresi yang baik yaitu berdistribusi normal dengan nilai $sig > 0,05$

3.8.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*), jika terjadi hubungan maka terdapat masalah multikolinearitas, maka hal ini akan menyebabkan koefisien-koefisien menjadi tak terhingga. Cara yang dapat dilakukan untuk mendeteksi multikolinearitas yaitu melihat toleransi hitung variabel dan *variance implanation facktor* (VIF) nilai toleransi yang rendah sama dengan VIF

tinggi ($VIF=1/tolerance$) dan menunjukkan adanya kolinearitas yang tinggi. Model regresi dikatakan terbatas dari multikolinearitas jika VIF tidak lebih dari 10 dan *tolerance* lebih dari 0,1

3.8.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menentukan apakah variasi dari satu pengamatan ke pengamatan lain berbeda dalam model regresi nilai. Dalam kasus ini, homoskedastisitas dikenal sebagai varian variabel dalam model regresi nilai yang sama (Ghozali, 2017:137). Faktor-faktor berikut menentukan heteroskedastisitas:

1. Jika terdapat pola yang teratur, titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) dapat diidentifikasi sebagai heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang terlihat dan titik-titik pada sumbu Y terdistribusi secara merata di atas dan di bawah nol, heteroskedastisitas tidak ada

3.9 Metode Analisis

3.9.1 Analisis Deskriptif

Penelitian ini menggunakan analisis statistik deskriptif. Menurut Sugiyono (2019 : 20), statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud menguji hipotesis. Statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi data yang dapat dilihat dari nilai maksimum, nilai minimum, nilai rata-rata (*mean*) dan standar deviasi.

3.9.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan regresi linear berganda. Analisis regresi linear berganda adalah regresi linear dimana variabel terikatnya (variabel Y) dihubungkan dengan dua atau lebih variabel bebas (variabel X). Rumus yang digunakan adalah :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y	:	Kinerja Pegawai
α	:	Konstanta
β_1	:	Koefisien Regresi Sistem Penilaian Kinerja
β_2	:	Koefisien Regresi Sistem Informasi SDM
X ₁	:	Sistem Penilaian Kinerja
X ₂	:	Sistem Informasi SDM
E	:	<i>Error</i>

3.10 Pengujian Hipotesis

3.10.1 Uji Parsial (Uji t)

Uji-t atau biasa disebut uji parsial, pada dasarnya digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Langkah yang dilakukan untuk menguji hipotesis koefisien regresi adalah:

a) Sistem Penilaian Kinerja (X1)

H₀ : $\beta_1 = 0$, maka sistem penilaian kinerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara.

H₁ : $\beta_1 \neq 0$, maka ada pengaruh signifikan sistem penilaian kinerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara.

b) Sistem Informasi Sumber Daya Manusia

H₀ : $\beta_2 = 0$, maka sistem informasi sumber daya manusia tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara.

H₂ : $\beta_2 \neq 0$, maka ada pengaruh signifikan sistem informasi sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara.

Pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan antara nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel} dengan kriteria keputusan adalah :

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai $sig < \alpha 0,05$ maka H₀ ditolak, H₁ diterima artinya ada pengaruh signifikan antara variabel X dan variabel Y.
2. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau nilai $sig > \alpha 0,05$ maka H₀ ditolak, H₁ diterima artinya tidak ada pengaruh signifikan antara variabel X dan Variabel Y.

3.10.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji F adalah uji yang dilakukan secara bersamaan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini, hipotesis yang digunakan adalah :

1. $H_0 : \beta_1, \beta_2 = 0$, artinya sistem penilaian kinerja (X1) dan sistem informasi sumber daya manusia (X2) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y)
2. $H_1 : \beta_1, \beta_2 \neq 0$, artinya sistem penilaian kinerja (X1) dan sistem informasi sumber daya manusia (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y)

Dimana kriteria pengambilan keputusan yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $sig < \alpha$ maka:
 H_0 ditolak H_a diterima artinya terdapat pengaruh secara simultan antara sistem penilaian kinerja dan sistem informasi sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai.
2. Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $sig > \alpha$ maka:
 H_0 diterima, H_a ditolak artinya tidak terdapat pengaruh secara simultan antara sistem penilaian kinerja dan sistem informasi sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai.

3.11 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji ini bertujuan untuk mengukur seberapa besar memberikan penjelasan variabel bebas (sistem penilaian kinerja dan sistem informasi sumber daya manusia) terhadap variabel terikat (penilaian kinerja). Jika R^2 semakin mendekati satu maka menjelaskan variabel bebas terhadap variabel terikat mempunyai hubungan yang besar. Sebaliknya, jika R^2 mendekati nol maka hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat mempunyai hubungan yang kecil. Dalam mempermudah pengolahan data maka pengujian diatas melakukan SPSS.