



Manajerial: Jurnal Manajemen dan Sistem Informasi

Journal homepage: <https://ejournal.upi.edu/index.php/manajerial>



Peningkatan Produktivitas Kerja melalui Penerapan Sistem Informasi Kinerja Pegawai dan Remunerasi (Sijawara)

Tia Septiani, Rini Intansari Meilani, Tutik Inayati

Universitas Pendidikan Indonesia

*Correspondence: E-mail: tiaseptiani27@upi.edu, intanmusthafa@upi.edu, tutik.inayati@upi.edu

ABSTRACT

The development of information technology today brings the impact of changes that require organizations to continue to develop in accordance with the goals and policies that have been determined. The problem that often occurs in organizations is the use of technology that is not optimal, so that it can affect the level of employee productivity in the organization. This study aims to determine the effect of Employee Performance Information System and Remuneration (SIJAWARA) on employee work productivity. This study uses quantitative methods, with data collection through distributing questionnaires to 48 employees of the State Civil Apparatus (ASN) at the Fisheries Service in West Java. The results of the descriptive analysis indicate that the SIJAWARA variable is in the moderately effective category, and the employee work productivity variable is in the low category. The results of the inferential analysis show that there is an influence between the SIJAWARA variable on the employee work productivity variable, but with a relatively low relationship category.

© 2023 Kantor Jurnal dan Publikasi UPI

ARTICLE INFO

Article History:

Submitted/Received 10 Oct 2024

First Revised 25 Oct 2024

Accepted 15 Nov 2024

First Available online 1 Dec 2024

Publication Date 1 Dec 2024

Keyword:

Information System, Employee Performance, Remuneration, employee work productivity.

1. PENDAHULUAN

Dalam mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien, sumber daya manusia (SDM) memainkan peran yang sangat penting. Keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi oleh interaksi anggota yang saling mendukung (Wijonarko, 2021). Setiap orang membutuhkan platform untuk mengatasi masalah dan kerinduan mereka. Sementara itu, pencapaian tujuan organisasi memerlukan sumber daya manusia. Oleh karena itu, organisasi harus menyediakan SDM yang mampu dan diperlengkapi untuk diawasi dengan baik sehingga tujuan hierarki dapat dicapai secara aktual, bermanfaat, dan cakup (Tumiwa dkk., 2017).

Perkembangan pesat dalam pemanfaatan media elektronik sejalan dengan kemajuan teknologi, informasi, dan komunikasi. Penggunaan media elektronik di berbagai sektor telah memberikan kemudahan, kecepatan, transparansi, dan akuntabilitas, serta meningkatkan pelayanan publik, yang pada akhirnya mendukung terciptanya tata kelola pemerintahan yang efektif (Samto & Adman, 2019). Penelitian berikut menunjukkan adanya hubungan erat antara pemanfaatan sistem informasi manajemen kepegawaian dengan peningkatan produktivitas kerja pegawai. Menurut Purwanti dkk., (2019) menemukan bahwa efektivitas penggunaan sistem informasi dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Namun, penelitian-penelitian tersebut masih menggunakan sistem informasi yang berbeda dengan Sistem Informasi Kinerja Pegawai dan Remunerasi (SIJAWARA) yang dikembangkan oleh Pemerintah Jawa Barat. SIJAWARA merupakan sistem yang dirancang khusus untuk mendukung aktivitas kerja pegawai di lingkungan pemerintahan daerah di Jawa Barat. Untuk memahami lebih dalam tentang kinerja pegawai di Dinas Perikanan sebelum dan setelah implementasi SIJAWARA, penting untuk melihat data capaian sasaran kinerja pegawai dan tingkat absensi pegawai. Data tersebut memvisualisasikan dengan jelas mengenai perubahan produktivitas pegawai dari tahun ke tahun. Berikut adalah rekapitulasi hasil capaian sasaran kinerja pegawai dari tahun 2021 hingga 2023:

Tabel 1. Rekapitulasi Hasil Capaian Sasaran Kinerja Pegawai Pada Dinas Perikanan Di Jawa Barat

No.	Unit Kerja	Penilaian Kinerja (%)			Target Sasaran Kinerja
		2021	2022	2023	
1.	Sekretariatan	85.3	87.2	89.6	
2.	Bidang Tawar	82.1	84.9	87.5	
3.	Bidang Payau	83.2	85.7	88.8	
4.	Bidang Tangkap	82.7	84.6	86.3	100%
5.	Bidang Pengendalian	83.2	85.3	87.1	
6.	UPTD	81.6	84.3	86.4	
	Rata-rata	83	85.33	87,61	

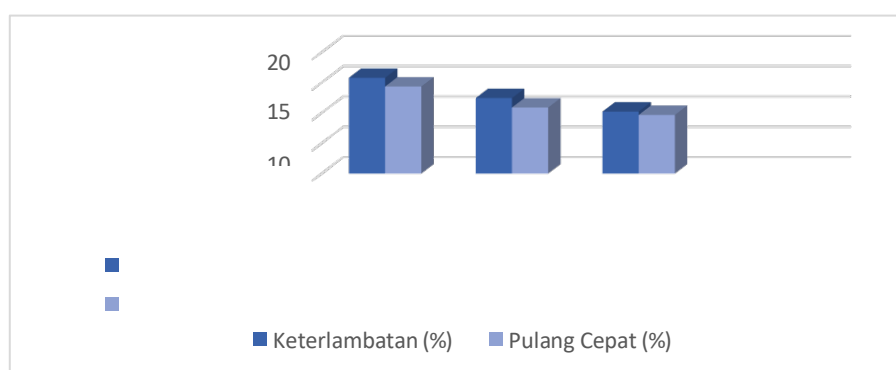
Sumber: Pejabat Pengelola Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Perikanan di Jawa Barat.

Selain itu, tingkat absensi pegawai juga merupakan indikator penting dalam mengukur produktivitas. Data berikut menunjukkan rekapitulasi absen pegawai dalam tiga tahun

terakhir:

Tabel 2. rekapitulasi absen pegawai dalam tiga tahun terakhir

	2021 (53 orang)	2022 (53 Orang)	2023 (52 Orang)
Keterlambatan (%)	15.79	12.45	10.23
Pulang Cepat (%)	14.36	10.89	9.67



Gambar 1. Rekapitulasi Ketidaksiplinan Pegawai

Sumber: Pejabat Pengelola Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Perikanan di Jawa Barat

Secara umum, angka keterlambatan dan pulang cepat menunjukkan penurunan setiap tahunnya, tetapi angka tersebut masih menunjukkan tingkat kedisiplinan dan pelanggaran aturan kerja yang tergolong sedang. Menurut Yuniarsih, (2017) menyatakan bahwa "keunggulan kinerja organisasi dimulai dari adanya pegawai yang kompeten". Dengan demikian, tingkat disiplin kerja mempengaruhi produktivitas pegawai. Meskipun beberapa penelitian telah membahas tentang produktivitas sistem informasi manajemen kepegawaian, penelitian ini memiliki keunikan dalam penggunaan aplikasi SIJAWARA yang merupakan inovasi lokal dari Pemerintah di Lingkungan Daerah Jawa Barat. SIJAWARA belum banyak dieksplorasi khususnya dalam peningkatan produktivitas kerja pegawai di lingkungan pemerintahan daerah. Hal ini menunjukkan adanya celah penelitian yang dapat dijadikan dasar untuk penelitian lebih lanjut, yaitu analisis komparabilitas dan efektivitas serta efisiensi aplikasi SIJAWARA dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

Salah satu bentuk dari organisasi dalam pemerintahan perlunya peningkatan produktivitas kerja pegawai bertujuan untuk menjaga kestabilan dalam pencapaian tujuan organisasi. Penerapan SIJAWARA menjadi salah satu bentuk penerapan *e-government* dalam pelaksanaan kegiatan pemerintahan yang dapat menjadi kebutuhan pokok dalam pelaksanaan kegiatan kerja terutama dalam pengelolaan informasi kinerja pegawai serta remunerasi kerja yang akan didapatkan (Arip & Kurniasih, 2022). Penelitian ini mengklaim originalitas melalui fokusnya pada implementasi aplikasi SIJAWARA yang belum banyak dibahas dalam literatur sebelumnya. Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk memberikan kontribusi baru dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan teknologi informasi di sektor publik. Mencari tahu bagaimana penggunaan aplikasi SIJAWARA dapat berdampak pada produktivitas kerja pegawai di Dinas Perikanan di Jawa Barat adalah tujuan

utama penelitian ini. Karena berfokus pada tujuan untuk meningkatkan pemahaman tentang tingkat penggunaan SIJAWARA serta gambaran tentang produktivitas kerja pegawai.

Berdasarkan data empiris yang ada, jelas bahwa penelitian ini memiliki urgensi yang tinggi mengingat permasalahan produktivitas kerja yang belum optimal dan tidak dapat diabaikan. Masalah ini dapat merusak kualitas kerja dan mengancam pencapaian tujuan organisasi pada Dinas Perikanan di Jawa Barat di Jawa Barat. Selain itu, menangani isu produktivitas kerja sangat penting untuk membantu organisasi meningkatkan efisiensi, kinerja, dan hasilnya dengan cara memahami dan mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki serta menerapkan strategi yang lebih efektif (Wijonarko, 2021). Oleh karena itu, penerapan SIJAWARA sangat diperlukan sebagai solusi untuk mencegah masalah ini menjadi isu yang terus-menerus.

Berdasarkan kajian empiris yang dilakukan di lokasi penelitian, salah satu faktor yang menyebabkan produktivitas kerja pegawai belum optimal adalah rendahnya motivasi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab. Dinas Perikanan mengimplementasikan Sistem Informasi Kinerja Pegawai dan Remunerasi dengan tujuan untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai dan, pada gilirannya, meningkatkan produktivitas mereka. Sistem ini memberikan motivasi eksternal melalui tunjangan tambahan untuk kerja. SIJAWARA adalah aplikasi yang mengelola penilaian kinerja pegawai dan mekanisme pemberian remunerasi berdasarkan hasil kinerja yang dicapai. Oleh karena itu, jika kinerja pegawai tidak optimal, remunerasi yang diterima pun akan kurang maksimal.

Inti dari penelitian ini adalah belum optimalnya produktivitas kerja pegawai pada Dinas Perikanan di Jawa Barat. Penting untuk memberikan perhatian serius terhadap produktivitas kerja agar sasaran dan tujuan organisasi dapat tercapai secara maksimal. Ravianto, (2001) menjelaskan bahwa rendahnya produktivitas kerja dapat memengaruhi hasil kerja, kedisiplinan, dan sikap mental pegawai, yang pada gilirannya berdampak pada pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, fokus utama penelitian ini adalah produktivitas kerja pegawai. Dalam organisasi, adanya sistem informasi kinerja yang efektif sangatlah penting; oleh karena itu, efektivitas penggunaan sistem informasi diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai (Purwanti dkk., 2019). Implementasi sistem tersebut diharapkan dapat menghasilkan hasil kerja yang lebih efektif. Penelitian ini dibatasi pada pegawai Dinas Perikanan di Jawa Barat yang menggunakan SIJAWARA. Hal ini dipilih untuk memberikan perhatian yang jelas pada penggunaan dan dampak SIJAWARA dalam lingkungan tertentu. Hasil penelitian ini dapat memberikan gambaran yang akurat dan relevan tentang pengaruh SIJAWARA terhadap produktivitas kerja karyawan di instansi tersebut.

2. KAJIAN PUSTAKA

Pada bagian ini, berbagai konsep teori yang relevan dengan produktivitas kerja pegawai menggunakan sistem informasi akan dibahas. Teori dasar ini, mencakup konsep dasar sistem informasi, konsep Sistem Informasi Kinerja Pegawai dan Remunerasi (SIJAWARA), dan produktivitas kerja pegawai. Penelitian sebelumnya dan teori yang mendasari konsep-konsep ini akan diuraikan untuk memberikan dasar yang kuat bagi analisis dan pembahasan dalam penelitian ini.

2.1. Konsep Sistem Informasi

Konsep Sistem Informasi adalah perpaduan terkoordinasi antara peralatan keras dan lunak, pemrograman, infrastruktur, dan individu yang dimaksudkan untuk mengumpulkan, menyimpan, memproses, dan mengedarkan data untuk membantu aktivitas, pengurus, dan dinamika dalam suatu asosiasi. Ide sistem informasi (SI) mencakup berbagai komponen yang bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi tertentu. Komponen-komponen tersebut meliputi perangkat keras, perangkat lunak, data, prosedur, dan manusia (Rasto, 2019).

SI memainkan peran penting dalam meningkatkan efisiensi operasi perusahaan dan rantai pasokan, yang berhubungan dengan keberlanjutan. Studi yang dilakukan oleh Lemma & Ma, (2020), mengungkapkan bahwa Sistem Informasi dapat meningkatkan daya saing berkelanjutan dari perusahaan dengan cara memfasilitasi sinergi antara teknologi informasi dan sumber daya lainnya dalam perusahaan. Lebih lanjut, digitalisasi dan transformasi digital yang melibatkan penerapan SI telah terbukti memberikan banyak manfaat dalam berbagai industri, termasuk peningkatan produktivitas, efisiensi operasional, dan kemampuan untuk mengakses pasar baru (Elkens & Suwarsi, 2019).

Selain itu, sistem informasi (SI) turut berkontribusi pada pengelolaan informasi yang lebih efisien, sehingga organisasi dapat merespons perubahan baik dari lingkungan eksternal maupun internal dengan lebih baik. Sistem Informasi memungkinkan pengambilan Keputusan berdasarkan data terbaru dan relevan dengan lebih cepat dan akurat (Alkatheeri dkk., 2020). Ini termasuk penggunaan sistem pengolahan transaksi, sistem informasi manajemen, sistem pendukung keputusan, dan sistem informasi eksekutif yang memberikan informasi strategis kepada manajemen tingkat atas.

2.2. Sistem Informasi Kinerja Pegawai dan Remunerasi (SIJAWARA)

Aplikasi ini merupakan alat manajerial yang digunakan untuk mengumpulkan, menyimpan, mengelola, dan menganalisis data terkait kinerja dan remunerasi pegawai (Handayani dkk., 2021). Sistem ini dimaksudkan untuk meningkatkan kejelasan, efisiensi, dan akurasi pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan. Sistem informasi kinerja pegawai dapat membantu organisasi menemukan kekuatan dan kelemahan karyawan dan memberikan umpan balik yang konstruktif tentang kemajuan profesional mereka (Fitriani & Fahcrizal, 2019).

Pemberlakuan penggunaan aplikasi SIJAWARA tertuang dalam Peraturan Bupati Nomor 79 Tahun 2021 Tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Di Lingkungan Pemerintahan Daerah. Dalam Pasal 1 Ayat 14 disebutkan bahwa SIJAWARA adalah aplikasi yang memuat mekanisme penilaian kinerja dan tata cara pemberian remunerasi pegawai melalui sistem elektronik dengan indikator perhitungan berdasarkan pada Produktivitas Kerja dan Disiplin Kerja. Pada penerapan sistem informasi ini didasari oleh peraturan. SIJAWARA adalah aplikasi yang dirancang untuk mengelola absensi, aktivitas, dan data kepegawaian secara individu. Aplikasi ini terintegrasi dengan berbagai sistem pendukung di Pemerintah Kabupaten, seperti Sistem Informasi Kepegawaian dan Sistem Informasi Absensi Pegawai. Fitur SIJAWARA mencakup profil kepegawaian, presensi berbasis lokasi, pelaporan aktivitas kerja, validasi aktivitas, permohonan dan validasi izin, serta informasi kehadiran dan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP). Proses bisnis dalam pengelolaan informasi kinerja dan remunerasi sesuai

dengan regulasi ini memerlukan adanya mekanisme penilaian yang bersifat objektif dan berbasis data, guna memastikan bahwa remunerasi diberikan secara adil dan sesuai dengan kontribusi pegawai (Arip & Kurniasih, 2022).

Peraturan Bupati No. 49 Tahun 2015 tentang Implementasi *E-Government* di Lingkungan Pemerintah bertujuan untuk mengembangkan pemerintahan daerah berbasis elektronik. Tujuannya adalah untuk meningkatkan transparansi dan kualitas pelayanan publik agar lebih efektif dan efisien. Pada tahun 2022, Pemerintah Kabupaten di Jawa Barat, dengan bantuan Dinas Informasi dan Komunikasi (Diskominfo), mengembangkan teknologi informasi dan implementasi *e-government* melalui Sistem Informasi Kinerja Pegawai dan Remunerasi (SIJAWARA) versi 1. Awalnya, aplikasi SIJAWARA yang dikembangkan oleh Diskominfo hanya mencatat absensi dengan sidik jari dan menyediakan data dokumen kepegawaian elektronik yang mendukung perhitungan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP). Pada tahun 2023, SIJAWARA diperbarui menjadi versi 2, yang mencakup sistem absensi yang lebih akurat dengan menggunakan teknologi pengenalan wajah.

Sistem informasi ini juga memiliki peran krusial dalam mengatur skema remunerasi yang adil dan berdasarkan kinerja. Penelitian mengindikasikan bahwa pengelolaan remunerasi yang efektif dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan, yang pada akhirnya berpotensi meningkatkan kinerja mereka secara keseluruhan (Jadesola Ololade dkk., 2023). Dengan memanfaatkan data yang akurat dan terkini, manajemen dapat membuat keputusan yang lebih tepat mengenai kenaikan gaji, bonus, dan insentif lainnya, serta memastikan bahwa penghargaan yang diberikan sesuai dengan kontribusi karyawan (Memon dkk., 2022). Dengan demikian, SIJAWARA tidak hanya membantu dalam pengelolaan kinerja dan remunerasi pegawai, tetapi juga mendukung strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih holistik dan berkelanjutan.

2.3. Konsep Produktivitas Kerja Pegawai

Ide ini merupakan komponen penting dalam pengelolaan sumber daya manusia yang bertujuan untuk memperluas efisiensi dan efektivitas perusahaan. Efisiensi kerja yang representatif dapat diartikan sebagai kemampuan pekerja untuk memberikan hasil kerja yang berkualitas dalam waktu yang telah ditentukan, dengan pemanfaatan aset yang efisien. (Leitão dkk., 2019). Berbagai faktor seperti motivasi, lingkungan kerja, dan manajemen kinerja memiliki dampak signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai (Parashakti dkk., 2020). Selain itu, penerapan praktik manajemen SDM yang berkelanjutan meningkatkan produktivitas dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan dan keterlibatan karyawan.

Menurut Sutarni dkk., (2016, hlm. 135) produktivitas mengacu pada cara meningkatkan barang atau jasa secara maksimal untuk memastikan pemanfaatan sumber daya yang efisien. Produktivitas kerja pegawai berhubungan erat dengan tujuan organisasi dan memberikan dampak positif bagi organisasi tersebut. Menurut Suwatno, (2019), analisis tentang berbagai faktor yang memengaruhi produktivitas kerja pegawai pada dasarnya

merupakan upaya untuk memahami perilaku individu sebagai manusia dengan segala keunikannya.

Produktivitas mengacu pada kemampuan untuk menghasilkan atau meningkatkan barang dan jasa dengan nilai maksimal, dengan memanfaatkan semua sumber daya secara efisien Atmosoepipto, (2000). Ini mengukur hubungan antara hasil yang diperoleh dan kontribusi tenaga kerja, dengan fokus pada pencapaian yang sejalan dengan tujuan organisasi (Syahril, 2015, hlm. 156). Jannah & Jumady, (2020, hlm. 86) mendefinisikan produktivitas sebagai hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaan mereka, sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan dan dievaluasi oleh pihak-pihak terkait. Secara keseluruhan, produktivitas dapat dipahami sebagai perbandingan antara *output* dan *input*, dengan memaksimalkan proses kerja dan pemanfaatan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi.

3. METODE PENELITIAN

Metodologi penelitian dalam artikel ini mengadopsi pendekatan kuantitatif dengan desain deskriptif dan verifikatif. Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan tingkat penggunaan SIJAWARA serta produktivitas pegawai pada Dinas Perikanan di Jawa Barat serta mengevaluasi pengaruh SIJAWARA terhadap produktivitas pegawai. Subjek penelitian meliputi seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Perikanan di Jawa Barat yang berjumlah 48 orang, dengan tujuan untuk memperoleh data yang representatif dan komprehensif mengenai penerapan SIJAWARA di instansi tersebut.

Penelitian ini menerapkan desain deskriptif untuk menggambarkan fenomena yang terjadi dan desain verifikatif untuk menguji hipotesis. SIJAWARA berfungsi sebagai variabel independen dalam penelitian ini, yang diukur melalui indikator penggunaan sistem informasi dan kompensasi, serta produktivitas kerja pegawai sebagai variabel dependen, yang diukur melalui indikator efisiensi, efektivitas, dan kualitas output kerja. Data dikumpulkan melalui survei menggunakan kuesioner yang dirancang untuk mengukur berbagai aspek terkait penggunaan SIJAWARA dan produktivitas kerja pegawai. Sebelum digunakan, instrumen penelitian diuji validitas dan reliabilitasnya untuk memastikan keakuratan serta konsistensi hasil data yang diperoleh.

Analisis terdiri dari tahap utama: analisis deskriptif dan analisis verifikatif. Tahap analisis deskriptif memberikan gambaran umum tentang tingkat penggunaan SIJAWARA dan produktivitas kerja pegawai, dengan menghitung persentase, rata-rata, standar deviasi, dan frekuensi untuk setiap variabel. Pada tahap kedua, analisis verifikatif menguji hipotesis mengenai pengaruh SIJAWARA terhadap produktivitas kerja pegawai melalui analisis regresi dan korelasi. Analisis regresi mengukur seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, sedangkan analisis korelasi menghitung kekuatan dan arah hubungan antara kedua variabel tersebut. Metode ini memberikan informasi valid tentang efektivitas SIJAWARA dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai pada Dinas Perikanan di Jawa Barat serta memungkinkan pemahaman mengenai pengaruh teknologi informasi dan sistem remunerasi terhadap kinerja pegawai dalam konteks pemerintahan daerah.

Sementara penelitian utama menggunakan kuesioner skala ordinal yang diubah jadi data interval menggunakan *Methods Succesive Interval* (MSI), tahap pra-penelitian

menggunakan wawancara untuk memahami keadaan lapangan dan masalah terkait. Dengan skala Likert untuk mengukur opini dan kesan responden, kuesioner tertutup ini mengukur variabel X (Sistem Informasi Kinerja Pegawai dan Remunerasi (SIJAWARA)) dan Y (Produktivitas Kerja Pegawai). Untuk memverifikasi jika instrumen bisa terukur secara akurat dan konsisten, uji validitas dan reliabilitas dilakukan pada 30 staff Dinas Kearsipan dan Perpustakaan di Jawa Barat untuk mengevaluasi kualitas alat penelitian, analisis statistik dilakukan pada temuan uji validitas serta reliabilitas.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Tujuan dari bagian ini adalah memaparkan dan mendiskusikan temuan penelitian mengenai pengaruh SIJAWARA terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Perikanan di Jawa Barat. Selain itu juga akan dibahas mengenai bagaimana sistem informasi yang diterapkan dan kompensasi mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, serta temuan analisis data yang diperoleh dari kuesioner karyawan. Melalui hasil dan perbincangan ini, diharapkan kami dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai kelayakan SIJAWARA dalam mengembangkan eksekusi pekerjaan lebih lanjut.

Eksplorasi ini berpusat pada dua faktor utama: Sistem Informasi Kinerja Pegawai dan Remunerasi (SIJAWARA) sebagai variabel X, dan Produktivitas Kerja Pegawai sebagai variabel Y. Data hasil penelitian didapatkan dari dua teknik analisis data yang digunakan, yaitu analisis deskriptif dan analisis inferensial. Dalam analisis deskripsif dihasilkan gambaran data penelitian yang telah terkumpul terkait dua variabel yang diteliti. Sedangkan untuk analisis inferensial digunakan untuk mengetahui adanya pengaruh antar variabel X dan Y. Hasil survei kemudian digambarkan dalam sebuah tabel. SIJAWARA merupakan sistem manajemen dan pemantauan kinerja yang mengatur pemberian remunerasi berdasarkan kinerja. Indikator sistem ini antara lain kualitas sistem, kualitas informasi, kualitas layanan, pengguna, kepuasan pengguna, dan manfaat umum. Setiap indikator menunjukkan seberapa baik sistem bekerja dan seberapa baik pegawai dapat menggunakan dalam melakukan aktivitas kerjanya.

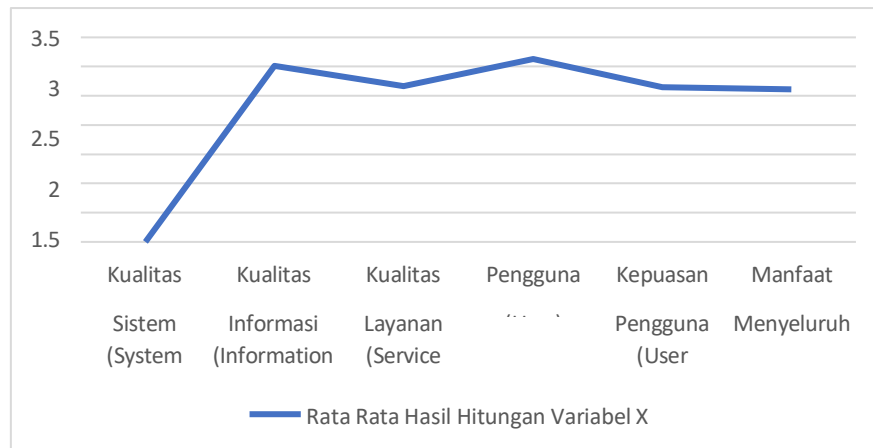
Sementara itu, produktivitas kerja pegawai merujuk pada efisiensi dan efektivitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai saat melaksanakan tanggung jawab dan tugas mereka. indikator yang digunakan untuk mengukur produktivitas ini meliputi disiplin, hasil kerja, sikap mental, dan kerja lembur. Produktivitas yang tinggi menunjukkan bahwa pegawai mampu bekerja dengan baik, memenuhi target yang ditetapkan, dan memberikan kontribusi yang positif bagi organisasi. Data hasil penyebaran angket kemudian dideskripsikan melalui tabel untuk menjawab permasalahan yang telah cantumkan pada rumusan masalah. Untuk dapat melihat gambaran hasil dari setiap variabel penelitian berikut adalah tabel kriteria penafsiran skor pada variabel analisis:

Tabel 3. Kriteria Skor Penafsiran

Rentang	Kategori Penafsiran	
	Variabel X	Variabel Y
1,00 – 1,79	Sangat Tidak Efektif	Sangat Rendah
1,80 – 2,59	Tidak Efektif	Rendah
2,60 – 3,39	Cukup Efektif	Sedang
3,40 – 4,19	Efektif	Tinggi
4,20 – 5,00	Sangat Efektif	Sangat Tinggi

Sumber: (Sugiyono, 2019)

Berikut hasil analisis terhadap variabel Sistem Informasi Kinerja Dan Remunerasi (SIJAWARA) menunjukkan bahwa rata-rata nilai dari setiap indikator juga berada dalam kategori cukup efektif:



Gambar 2. Kriteria Penafsiran Variabel X

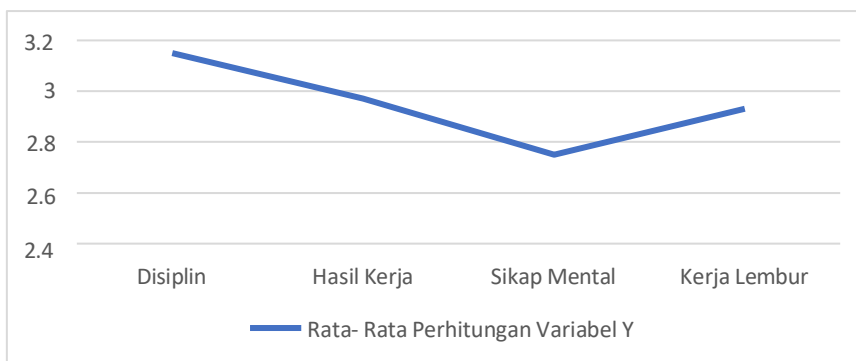
Sumber: Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan hasil Tabel 4, rata-rata jawaban responden untuk variabel Sistem Informasi Kinerja Pegawai dan Remunerasi (SIJAWARA) adalah 2,88. Jika dihubungkan dengan kriteria penafsiran skala Likert, angka tersebut berada pada rentang 2,60 hingga 3,39, yang termasuk dalam kategori "Cukup Efektif". Hal ini menunjukkan bahwa implementasi SIJAWARA di Dinas Perikanan Jawa Barat dinilai cukup efektif oleh para responden, meskipun masih terdapat ruang untuk peningkatan. Dari hasil penilaian terhadap enam indikator, indikator tertinggi dalam Variabel X adalah indikator pengguna (User), yang termasuk dalam kategori cukup efektif. Ini menunjukkan bahwa pegawai cukup memahami penggunaan sistem, memiliki keterampilan dalam mengoperasikan sistem, dan mampu menangani permasalahan yang mungkin timbul. Sebaliknya, indikator terendah adalah manfaat menyeluruh (Net Benefit) yang juga berada dalam kategori cukup efektif. Hal ini mengindikasikan bahwa pencapaian sasaran kerja melalui penggunaan sistem belum sepenuhnya optimal.

Menurut Delone dan McLean (dalam Wara dkk., 2021), manfaat menyeluruh (Net Benefit) dari penggunaan sistem informasi diukur dari tingkat pencapaian sasaran kerja oleh individu, kelompok, dan organisasi. Peningkatan pada indikator ini penting karena dapat meningkatkan pencapaian kerja yang maksimal, yang pada gilirannya akan memperbaiki kinerja pegawai. Semakin tinggi tingkat pencapaian sasaran kinerja, semakin besar manfaat yang dirasakan dari sistem tersebut.

Analisis penggunaan Sistem Informasi Kinerja Pegawai dan Remunerasi (SIJAWARA) Dinas Perikanan di Jawa Barat menunjukkan bahwa sistem ini dinilai cukup efektif. Oleh karena itu, disarankan agar instansi dan pegawai melakukan evaluasi terhadap indikator yang masih menunjukkan nilai rendah, sehingga dapat meningkatkan tingkat penggunaan SIJAWARA secara lebih optimal. Keseluruhan hasil ini mengindikasikan bahwa meskipun SIJAWARA telah memberikan kontribusi yang cukup efektif, upaya lebih lanjut masih diperlukan untuk meningkatkan efektivitas sistem informasi ini agar dapat mencapai tingkat yang lebih optimal dalam mendukung produktivitas kerja pegawai.

Berikut hasil analisis terhadap variabel produktivitas kerja pegawai menunjukkan bahwa rata-rata nilai dari setiap indikator juga berada dalam kategori rendah.



Gambar 3. Rekapitulasi Tanggapan Terhadap Variabel Produktivitas

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Hasil dari gambar di atas menunjukkan bahwa rata-rata jawaban responden untuk variabel Produktivitas Kerja Pegawai adalah 2,97. Berdasarkan kriteria penafsiran skala likert, hasil tersebut berada di antara 2,60 - 3,39, yang menunjukkan bahwa variabel Produktivitas Kerja Pegawai tergolong dalam kategori "Rendah". Hal ini mengindikasikan bahwa secara umum, produktivitas kerja pegawai pada Dinas Perikanan di Jawa Barat masih memerlukan peningkatan agar mencapai kategori yang lebih tinggi.

Dari hasil penilaian empat indikator, disiplin memperoleh nilai tertinggi dan berada pada kategori "Sedang". Hal ini mengindikasikan bahwa kehadiran, ketepatan waktu, kepatuhan terhadap prosedur kerja, dan penyesuaian waktu kerja pegawai berada pada tingkat yang memadai. Meskipun hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai sudah mengikuti aturan dan jadwal kerja dengan cukup baik, masih terdapat peluang untuk perbaikan. Evaluasi lebih lanjut bisa membantu mengidentifikasi area yang memerlukan peningkatan untuk memperbaiki efisiensi dan produktivitas organisasi. Zaky (2022) mengemukakan bahwa pegawai yang dapat menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi biasanya menunjukkan disiplin yang lebih baik. Namun, adanya ruang perbaikan menunjukkan bahwa beberapa pegawai mungkin masih menghadapi kesulitan dalam mencapai keseimbangan ini. Di sisi lain, indikator dengan nilai terendah adalah sikap mental, yang juga termasuk dalam kategori "Sedang". Hal ini mengindikasikan bahwa beberapa pegawai mungkin belum menunjukkan semangat atau inisiatif kerja yang optimal. Ini menjadi perhatian bagi Dinas Perikanan di Jawa Barat untuk melakukan langkah-langkah perbaikan dalam meningkatkan sikap mental pegawainya.

Melalui pengujian hipotesis, dampak SIJAWARA terhadap produktivitas kerja pegawai dievaluasi dalam penelitian ini. Pengujian hipotesis diselesaikan dengan menggunakan uji t dengan bantuan program SPSS 26. Berikut merupakan hasil pengujian hipotesis.

Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis Variabel

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.490	5.054		3.85	.000
	Sistem Informasi Kinerja Pegawai dan Remunerasi (SIJAWARA)	.573	.102	.637	5.60	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Pegawai

Sumber: Output SPSS versi 26.

Tabel 4 diatas menyajikan hasil perhitungan regresi antara variabel SIJAWARA terhadap produktivitas kerja pegawai dengan nilai signifikansi < 0.05 , berdasarkan perhitungan tersebut signifikansi $0.00 > 0.05$. Spekulasi faktual yang dicoba adalah H_0 (tidak berdampak) dan H_1 (berdampak). Dengan t ditentukan senilai 5,602 dan t tabel bernilai 2,0129, maka H_0 diabaikan dan H_1 diakui. Hal ini menunjukkan bahwa SIJAWARA berpengaruh terhadap tingkat produktivitas kerja pegawai. Dari hasil analisis regresi sederhana diterapkan untuk mengukur pengaruh variabel SIJAWARA pada produktivitas kerja pegawai. Hasilnya, menunjukkan persamaan regresi $Y = 19,490 + 0,573X$. Persamaan ini mengindikasikan bahwa peningkatan variabel SIJAWARA akan diikuti oleh peningkatan produktivitas kerja pegawai dengan arah yang positif.

Selanjutnya untuk mengetahui seberapa besar pengaruh SIJAWARA (X) terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y), maka diperlukan perhitungan koefisien korelasi dan determinasi. Berikut merupakan hasil perhitungan tersebut menggunakan SPSS 26.0.

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Korelasi

Correlations			
		SIJAWARA	Produktivitas Kerja Pegawai
Sistem Informasi Kinerja Pegawai dan Remunerasi (SIJAWARA)	Pearson Correlation	1	.637**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	48	48
Produktivitas Kerja Pegawai	Pearson Correlation	.637**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	48	48

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Output SPSS Versi 26

Koefisien korelasi merupakan ukuran seberapa kuat dan ke arah mana dua variabel dihubungkan. Metode Pearson digunakan untuk mengetahui koefisien korelasi antara SIJAWARA dengan produktivitas karyawan dalam penelitian ini. Hasil estimasi yang tercatat pada Tabel 8 menunjukkan nilai r sebesar 0,637. Berdasarkan kriteria penafsiran koefisien korelasi, nilai tersebut menunjukkan adanya korelasi yang kuat antara kedua variabel. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa SIJAWARA dan kinerja kerja pegawai mempunyai hubungan yang signifikan.

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.637 ^a	.406	.393	5.49866
a. Predictors: (Constant), Sistem Informasi Kinerja Pegawai dan Remunerasi (SIJAWARA)				
b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Pegawai				

Sumber: Output SPSS 26

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur sejauh mana komitmen SIJAWARA terhadap efisiensi kerja representatif dalam penelitian ini. Terlebih lagi, koefisien ini

menggambarkan seberapa baik variabel dependen dapat menjelaskan variabel dependen. Koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,406 seperti terlihat pada Tabel 9 menunjukkan bahwa variabel SIJAWARA memberikan kontribusi sebesar 40,6% terhadap variasi produktivitas kerja pegawai. Sisanya atau sebesar 59,5 % dipengaruhi oleh faktor tambahan yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Secara keseluruhan penelitian ini mengungkapkan bahwa SIJAWARA memberikan dampak positif yang signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Perikanan di Jawa Barat. Meskipun demikian, ada faktor lain yang di luar variabel yang diteliti yang mungkin juga mempengaruhi produktivitas kerja pegawai secara lebih luas.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Tulisan ini menyajikan penemuan studi secara empiris terhadap pengaruh dari Sistem Informasi Kinerja Pegawai dan Remunerasi (SIJAWARA) terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas perikanan di Jawa Barat. Penelitian ini menyimpulkan bahwa SIJAWARA memberikan pengaruh yang signifikan pada produktivitas kerja karyawan di Dinas Perikanan terdapat pengaruh positif yang signifikan. Hubungan antara kedua variabel tersebut berjalan satu arah, yang dimana dapat menunjukkan bahwa setiap peningkatan atau penurunan pada satu variabel akan diikuti peningkatan atau penurunan oleh satu variabel lainnya. Secara keseluruhan, penggunaan SIJAWARA dinilai cukup efektif, dengan indikator Pengguna memperoleh skor tertinggi. Demikian, tingkat produktivitas kerja pegawai juga dianggap rendah, dengan indikator Disiplin mendapatkan skor tertinggi.

Selain itu, demi meningkatkan efektivitas SIJAWARA, penulis menyarankan untuk memperbaiki indikator manfaat menyeluruh (*net benefit*) melalui pembaruan sistem yang menjamin keamanan dan kemudahan penggunaan. Aspek ini menjadi pertimbangan penting bagi pengembang sistem dalam upaya meningkatkan manfaat keseluruhan bagi pengguna, dengan tujuan mencapai sasaran kerja melalui pemanfaatan sistem tersebut. Selain itu, pembaruan sistem perlu dilakukan untuk memastikan bahwa fitur yang ada sesuai dengan kebutuhan pengguna dalam proses kerja, sehingga dapat mempengaruhi pencapaian sasaran kinerja secara menyeluruh. Dengan demikian, pekerjaan pegawai dapat dilaksanakan dengan lebih efektif dan efisien (Susanto dkk., 2024). Namun, penting juga untuk menjaga keoptimalan indikator agar tetap memiliki nilai tinggi dan tidak mengalami penurunan kualitas. Kemudian, untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai, Dinas Perikanan di Jawa Barat perlu fokus pada peningkatan sikap mental pegawai melalui program pelatihan dan pengembangan yang bertujuan membangun inisiatif, kerja sama, dan semangat kerja (Marayasa dkk., 2022). Penelitian lanjutan disarankan untuk memasukkan variabel lain guna memperoleh gambaran yang lebih komprehensif terkait faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai.

6. REFERENCES

- Alkatheeri, Y., Ameen, A., Isaac, O., Al-Shibami, A., & Nusari, M. (2020). The Mediation Effect of Management Information Systems on the Relationship between Big Data Quality and Decision making Quality. *TEST Engineering & Management*, 82(2), 12065–12074.

- Arip, I. S., & Kurniasih, D. (2022). Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Sekretariat Daerah Kabupaten Subang Melalui Sistem Informasi Kinerja Pegawai Dan Remunerasi (SIJAWARA). *JURNAL DINAMIKA*, 2.
<https://journal.unbara.ac.id/index.php/dinamika/index>
- Atmosoeprapto, K. (2000). *Menuju SDM Berdaya dengan Kepemimpinan Efektif dan Manajemen Efisien*. Elex Media Kumpotindo.
- Elkens, A. H. J., & Suwarsi, S. (2019). Pengaruh Sistem Informasi Sumber Daya Manusia terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Perkebunan Nusantara VIII Bandung. *Prosiding Manajemen*, 5(1), 378–384.
<https://karyailmiah.unisba.ac.id/index.php/manajemen/article/view/15548>
- Fitriani, I., & Fahcrizal, M. R. (2019). Efektivitas program wirausaha pemuda dalam upaya penurunan angka pengangguran terbuka di kabupaten tegal pada masa pandemi covid-19. *Manajemen*, 2, 367–375.
- Handayani, N., Nurmayanti, D. R., & Nugroho, R. (2021). Implementasi Kebijakan Pelayanan Administrasi Terpadu Kecamatan (Paten) Di Kecamatan Kalijati Kabupaten Subang Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Kebijakan Pemerintahan*, 4(1), 32–40. <https://doi.org/10.33701/jkp.v4i1.1564>
- Jadesola Ololade, A., Odunayo Paul, S., Tolulope Morenike, A., & Augustina Esitse, D. (2023). Bolstering the role of human resource information system on employees' behavioural outcomes of selected manufacturing firms in Nigeria. *Heliyon*, 9(1), e12785. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2022.e12785>
- Jannah, A. S. R., & Jumady, E. (2020). Efek Pemberian Insentif Dan Komitmen Dalam Upaya Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Pt Gelael Supermarket Makassar. *AI- KALAM : JURNAL KOMUNIKASI, BISNIS DAN MANAJEMEN*, 7(2), 83.
<https://doi.org/10.31602/al-kalam.v7i2.3257>
- Leitão, J., Pereira, D., & Gonçalves, Â. (2019). Quality of work life and organizational performance: workers' feelings of contributing, or not, to the organization's productivity. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(20), 1–18. <https://doi.org/10.3390/ijerph16203803>
- Lemma, L., & Ma, C. (2020). The Role of Information Systems in Business Firms Competitiveness: Integrated Review Paper from Business Perspective. *Journal of Marketing and Consumer Research*, 2(4), 29–42. <https://doi.org/10.7176/jmcr/72-01>
- Marayasa, I. N., Sugiarti, E., & Septiowati, R. (2022). Pengembangan Sumber Daya Manusia Menghadapi Tantangan Perubahan dan Meraih Kesuksesan. In *Jurnal Penelitian dan Pengembangan Sains dan Humaniora* (Vol. 6, Nomor 2).
- Memon, K. R., Ghani, B., Hyder, S. I., Han, H., Zada, M., Ariza-Montes, A., & Arraño-Muñoz, M. (2022). Management of knowledge and competence through human resource information system—A structured review. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.944276>

- Parashakti, R. D., Fahlevi, M., Ekhsan, M., & Hadinata, A. (2020). The Influence of Work Environment and Competence on Motivation and Its Impact on Employee Performance in Health Sector. *3rd Asia Pacific International Conference of Management and Business Science (AICMBS 2019) The*, 135(Aicmbs 2019), 259–267. <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.200410.040>
- Purwanti, A. R., Hidayat, N., & Sutisna, E. (2019). Produktivitas Kerja Efektivitas Sistem Informasi Manajemen. *Manajemen Pendidikan*, 7(2), 833–842.
- Rasto. (2019). *Manajemen Perkantoran*. Alfabeta.
- Ravianto, J. (2001). *Produktivitas dan Manajemen*. Bumi Aksara.
- Samto, & Adman. (2019). Optimalisasi Pelayanan Penggunaan Ruang Sidang Dengan Media Online Berbasis Teknologi Informasi Di Lingkungan Direktorat Jenderal Guru Dan Tenaga Kependidikan Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan. *Jurnal Manajerial*, 18(1), 31. <http://ejournal.upi.edu/index.php/manajerial/>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Susanto, E. A., Susilowati, T., & Rapih, S. (2024). Pengaruh System Quality Dan Intention To Use Terhadap Net Benefit Penggunaan SIMPEG. 8(2), 205–210.
- Sutarni, N., Furqon, C., & Noviyanto, L. (2016). *The Influence of Production Layout Strategy Towards Productivity*. 134–138. <https://doi.org/10.2991/icse-15.2016.29>
- Suwatno. (2019). Pengaruh Penempatan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Administrasi. *Jurnal MANAJERIAL*, 4(1). <https://doi.org/10.17509/manajerial.v4i1.16506>
- Tumiwa, A., Tewal, B., & Palandeng, I. D. (2017). Pengaruh Teknologi Informasi, Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Karyawan Study Pada Kantor Pusat Bank Sulutgo. *Emba*, 5(3), 3895–3904. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/18194>
- Wara, L. S., Kalangi, L., & Gamaliel, H. (2021). Pengujian Model Kesuksesan Sistem Informasi DeLone dan McLean Pada Sistem Aplikasi Pemeriksaan (SIAP) di Badan Pemeriksaan Keuangan Republik Indonesia Perwakilan Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Riset Akuntansi dan Auditing (GOODWILL)*, 12(1), 1–15.
- Wijonarko, G. (2021). Analisis Kinerja, Disiplin, dan Produktivitas Kerja Karyawan Dalam Mempengaruhi Pemanfaatan Sistem Informasi Sumber Daya Manusia. *Teknika*, 10(3), 225–231. <https://doi.org/10.34148/teknika.v10i3.412>
- Yuniarsih, T. (2017). *Kinerja Unggul Sumber Daya Manusia*. Rizqi Press.
- Zaky, M. (2022). Dampak Keseimbangan Kehidupan Kerja Dan Kehidupan Pribadi Terhadap Kepuasan Dan Kinerja Karyawan. *BRANDING: Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 72–86. <https://www.journal.uinsgd.ac.id/index.php/branding>