

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Penelitian**

Penggunaan teknologi informasi dalam suatu organisasi dapat memberikan kemudahan salah satunya dengan menggunakan sistem informasi manajemen. Dengan perkembangan teknologi yang semakin pesat, penyelenggaraan pemerintahan pun didorong untuk menggunakan sistem elektronik dalam setiap layanan dan kegiatannya sesuai dengan Instruksi Presiden Nomor 3 Tahun 2003 tentang Kebijakan dan Strategi Nasional Pengembangan e-Government. Penggunaan sistem informasi berbasis elektronik merupakan salah satu pemanfaatan teknologi informasi sebagai alat untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas penyelenggaraan pemerintahan (Wahyuni, 2020b)

Salah satu dari empat fungsi operasional dari manajemen sumber daya manusia adalah menilai dan mengembangkan sumber daya manusia, yang salah satu aktivitasnya adalah menilai kinerja pegawai (Nurhayati, 2017). Penilaian kinerja pegawai diperlukan agar tugas yang telah diberikan dapat dikerjakan semaksimal dan sebaik mungkin. Dengan tuntutan penilaian kinerja yang efektif ini akhirnya memunculkan banyak inovasi baru untuk membuat perangkat lunak teknologi yang bisa digunakan untuk penilaian kinerja tersebut yang biasa disebut dengan e-kinerja. Salah satu aplikasi yang termasuk dalam e-kinerja yaitu Sistem Informasi Elektronik Kinerja ASN (SIEKA) yang dirilis oleh Kementerian Agama Republik Indonesia

Akan tetapi yang terjadi saat ini dan menjadi suatu permasalahan yaitu penggunaan e-kinerja yang belum optimal sehingga belum bisa meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan dalam penelitian yang dilakukan oleh Sugiani, Hudayah dan Gani (2018) bahwa sistem informasi penilaian kinerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya terdapat pengaruh sistem informasi penilaian kinerja pada kinerja karyawan, namun pengaruhnya relatif kecil.

Keberadaan E-Kinerja dalam menilai kinerja pegawai secara elektronik dapat memberikan pengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai. Pengaruh tersebut dijelaskan dalam penelitian yang dilakukan oleh (Mukti et al., 2019a) yang menggambarkan bahwa penilaian kinerja berbasis e-kinerja memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Artinya penilaian kinerja berbasis e-kinerja dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai, serta menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan.

Beberapa konsep manajerial seperti auditing, monitoring dan kualitas kinerja organisasi dapat diperiksa secara kritis dan diuji secara ilmiah agar bisa memperbaiki praktik organisasi. Ketiga istilah tersebut berhubungan dengan persoalan transparansi, integritas, keterbukaan, indikator, pengukuran dan tanggung jawab perusahaan (Irawan, 2017).

Dengan adanya perbedaan hasil penelitian dari para peneliti terdahulu, maka menurut penulis masalah ini masih menarik untuk diteliti kembali. Selain itu, masih minim penelitian yang dilakukan dan dipublikasikan terkait dengan aplikasi SIEKA untuk manajemen pengawasan kinerja guru. Oleh karena itu, kebaruan penelitian ini adalah untuk menyajikan kondisi aktual penggunaan SIEKA di Madrasah Aliyah Negeri Se-Kabupaten Sukabumi, serta hubungan antara SIEKA dengan Manajemen Pengawasan Kinerja Pegawai.

Hubungan antara penggunaan Sistem Informasi Elektronik Kinerja ASN (SIEKA) dengan kinerja pegawai di Madrasah Aliyah Negeri Se-Kabupaten Sukabumi berdasarkan pengujian korelasi, didapatkan hasil koefisien korelasi sebesar 0,512. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel penggunaan SIEKA dengan kinerja pegawai di Kementerian Agama Kota Bandung memiliki tingkat hubungan yang sedang karena berada pada kategori 0,40-0,59 dengan nilai sebesar 0,512. Berdasarkan hasil pengujian statistik menunjukkan secara keseluruhan bahwa penggunaan SIEKA mempunyai hubungan yang signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai signifikansi 0,000. Oleh karena itu  $0,000 < 0,005$  maka terdapat korelasi atau hubungan antara penggunaan SIEKA dengan kinerja pegawai dengan besarnya kontribusi penggunaan SIEKA terhadap kinerja pegawai di Kementerian Agama Kota Bandung adalah 26,2% (Rahmadita, 2021a)

Menurut (Rohana, 2020a) monitoring dan mengevaluasi kemajuan pelaksanaan program pengawasan kinerja guru di MA Al-Masthuriyah dilakukan melalui pembiasaan kedisiplinan guru untuk hadir tepat waktu, dan melalui kegiatan Apel Pagi yang dilakukan oleh Yayasan Al-Masthuriyah (1x sebulan) dan oleh setiap lembaga (setiap hari) sebelum pembelajaran dimulai. Sedangkan monitoring dan mengevaluasi kemajuan pelaksanaan program pengawasan kinerja guru di MA Sunanulhuda Sukabumi, dilakukan dengan menggunakan absensi Finger Print dengan tujuan guru memiliki kesadaran dalam menjaga kedisiplinan, serta guru dan siswa dengan kalkulasi 85% mondok (asrama) agar memudahkan dalam membentuk tawadhu' dan mahabbah (cinta dan penghormatan) peserta didik (santri) kepada guru. Hal ini mengandung implikasi agar kedepannya kepala sekolah lebih mengoptimalkan kegiatan monitoring dan mengevaluasi kinerja guru sebagai upaya nyata dalam mengawasi sejauh mana pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut (Setiawati, 2021) Manajemen pengawas dalam meningkatkan mutu pembelajaran siswa di Kelompok Kerja Guru Pendidikan Agama Islam Kabupaten Bandung Barat berhasil ditandai dari perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi yang dilakukan serta hasil yang diinginkan tercapai dengan meningkatnya prestasi peserta didik. Perencanaan pengawas terhadap guru PAI dalam meningkatkan mutu pembelajaran siswa di Kelompok Kerja Guru PAI Kabupaten Bandung Barat sesuai dengan Peraturan Pemerintah nomor 74 tahun 2008 pasal 15 ayat (4) yakni merencanakan: penyusunan program pengawasan, manajemen, pembimbingan, dan pengembangan profesi guru PAI, pemantauan penerapan SNP PAI dan penilaian hasil pelaksanaan program pengawasan. Pelaksanaan pengawas terhadap guru PAI dalam meningkatkan mutu pembelajaran siswa di Kelompok Kerja Guru PAI Kabupaten Bandung Barat terlaksana dengan baik dan memberikan gambaran serta karakteristik menyeluruh yang mencakup input, proses, dan output pendidikan agama Islam pada sekolah dasar (SD) telah terlaksana dengan indikator (a) adanya kesiapan input dalam mendukung proses, (b) prosesnya telah berjalan, (c) tercapainya output. Peranan,

tugas, tanggungjawab, dan wewenangnya melakukan pengawasan sebagaimana yang terdapat dalam Peraturan Menteri Agama Nomor 2 Tahun 2012.

Melihat pentingnya aspek penggunaan SIEKA terhadap pengawasan kinerja guru sebagaimana yang dijelaskan di atas menimbulkan ketertarikan untuk mengkaji lebih lanjut masalah kinerja guru melalui sebuah penelitian terhadap ASN di Madrasah Aliyah Negeri Se-Kabupaten Sukabumi tentang **“Hubungan Antara Penggunaan Sistem Informasi Elektronik Kinerja ASN (SIEKA) dengan Manajemen Pengawasan Kinerja Guru”**

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah di kemukakan diatas, maka dapat diambil rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana penggunaan Sistem Informasi Elektronik Kinerja ASN (SIEKA) di Madrasah Aliyah Negeri Se-Kabupaten Sukabumi?
2. Bagaimana Manajemen Pengawasan Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri Se-Kabupaten Sukabumi?
3. Bagaimana hubungan antara penggunaan Sistem Informasi Elektronik Kinerja ASN (SIEKA) dan Manajemen Pengawasan Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri Se-Kabupaten Sukabumi?

## **C. Tujuan Penelitian**

Dari rumusan masalah yang telah dibuat, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana penggunaan Sistem Informasi Elektronik Kinerja ASN (SIEKA) di Madrasah Aliyah Negeri Se-Kabupaten Sukabumi
2. Untuk mengetahui bagaimana Manajemen Pengawasan Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri Se-Kabupaten Sukabumi
3. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis bagaimana hubungan antara penggunaan Sistem Informasi Elektronik Kinerja ASN (SIEKA) dan Manajemen Pengawasan Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri Se-Kabupaten Sukabumi

#### **D. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan akan bermanfaat bagi siapa pun yang membutuhkan atau menggunakan penelitian ini. Berikut ini adalah beberapa manfaat dari penelitian ini:

##### **1. Manfaat Teoretis**

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat berperan dalam ilmu pengetahuan dan dapat mendukung teori-teori sebelumnya yang berkaitan dengan permasalahan dalam penelitian ini.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu penyumbang informasi bagi peneliti sejenis setelah penelitian ini.
- c. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran tentang hubungan antara penggunaan Sistem Informasi Elektronik Kinerja ASN (SIEKA) dan Manajemen Pengawasan Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri Se-Kabupaten Sukabumi.

##### **2. Manfaat Praktis**

- a. Bagi Madrasah Aliyah Negeri Se-Kabupaten Sukabumi, dengan hasil penelitian ini diharapkan dapat mengoptimalkan penggunaan aplikasi SIEKA guna meningkatkan Pengawasan Kinerja Guru.
- b. Bagi program studi, diharapkan dapat memperluas pengenalan jurusan Manajemen Pendidikan Islam serta mempererat kerjasama akademik dengan lembaga atau instansi yang terkait.
- c. Temuan penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan alat perbandingan untuk penelitian selanjutnya pada masalah yang sebanding atau terkait.

#### **E. Kerangka Pikiran**

Berdasarkan pengembangan dalam rumusan masalah dalam menggambarkan hubungan antar variabel, maka dapat disusun kerangka

konseptual yaitu terkait variabel X “Penggunaan Sistem Informasi Elektronik Kinerja (SIEKA)” dan variabel Y “Manajemen Pengawasan Kinerja Guru”.

Kebutuhan akan informasi yang semakin meningkat di era digitalisasi ini menuntut kinerja guru dalam mengelola informasi yang berkualitas. Dengan penerapan teknologi informasi dan komunikasi, pemerintah telah mengeluarkan berbagai kebijakan dalam pengembangan sistem informasi manajemen, termasuk dalam manajemen sumber daya manusia.

SIM-SDM dapat diartikan sebagai prosedur sistematis untuk mengolah informasi dengan tahapan mengumpulkan, menyimpan, mempertahankan, menarik, serta memvalidasi data yang dibutuhkan berkaitan dengan aktivitas-aktivitas dalam manajemen sumber daya manusia (Badrudin, 2017). Sedangkan Dewi (2014) mengartikan sistem informasi sumber daya manusia sebagai cara mengumpulkan, menyimpan, menganalisis, dan mengambil data karyawan dengan bentuk elektronik yang diperkirakan dapat meningkatkan kemampuan pengelola SDM dalam memonitor tenaga kerja, menghasilkan laporan dengan mudah, menggunakan keterampilan pegawai dengan efektif, bahkan mengurangi biaya tenaga kerja.

Proses utama dari manajemen sumber daya manusia seperti merekrut karyawan, seleksi karyawan, manajemen kinerja, dan kompensasi karyawan dapat dikembangkan melalui sistem informasi manajemen sumber daya manusia dalam bentuk elektronik. Salah satu implementasi manajemen kinerja pegawai menggunakan sistem informasi manajemen adalah penggunaan sistem informasi penilaian kinerja atau biasa disebut aplikasi e-performance yang diterapkan di Madrasah Aliyah Negeri Se-Kabupaten Sukabumi yaitu Sistem Informasi Elektronik Kinerja ASN (SIEKA).

Sistem informasi kinerja elektronik ini merupakan program penilaian kinerja berbasis web yang dirancang bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) untuk mengukur, memantau, dan mengevaluasi kinerja pegawai. Menurut Mukti E-Kinerja adalah aplikasi perangkat lunak yang dirancang untuk memantau dan menilai kinerja karyawan dengan memasukkan data pekerjaan sehari-hari ke

dalam perangkat lunak dan mendapatkan persetujuan langsung dari atasan (Mukti et al., 2019b).

Dengan adanya sistem informasi penilaian kinerja yang ini dapat memantau seluruh proses usaha pegawai dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi. Adapun manfaat umum sistem informasi penilaian kinerja menurut Sulastri diantaranya adalah: Mempermudah kegiatan penilaian kinerja; menghemat sumber daya, dana, energy dan alokasi waktu untuk proses penilaian; Memberikan hasil yang lebih akurat; Dapat dilakukan secara serentak dan; Memungkinkan adanya integrasi data dari hasil penilaian terdahulu dengan hasil penilaian sekarang, dengan demikian penilaian secara keseluruhan akan lebih fair .

Penerapan sistem informasi elektronik kinerja atau e-kinerja harus dilihat dari kemanfaatan dari aplikasi dan juga kemudahan dalam penggunaan aplikasi tersebut. Selain itu penggunaan sebuah sistem informasi dalam organisasi dapat diukur menggunakan model kesuksesan sistem informasi DeLone dan McLean. Berikut enam dimensi beserta indikator untuk mengetahui penggunaan system informasi menurut (DeLone & McLean, 2003):

1. Kualitas sistem, mengacu pada kemampuan sistem untuk memenuhi kebutuhan informasi pengguna dengan perangkat keras, perangkat lunak, kebijakan, dan prosedur pada sistem informasi.
2. Kualitas informasi, yaitu kualitas keluaran yang disediakan oleh sistem informasi.
3. Kualitas layanan, yaitu harapan pengguna dibandingkan dengan kesan layanan aktual yang mereka terima.
4. Penggunaan sistem, yaitu penggunaan dari sistem informasi itu sendiri dan penggunaan informasinya.
5. Kepuasan pengguna, yaitu mengacu pada umpan balik dan reaksi pengguna setelah memanfaatkan sistem informasi.
6. Manfaat akhir, merupakan hasil atau manfaat bersih yang dirasakan oleh individu dan organisasi sebagai akibat dari penggunaan sistem informasi.

Memanfaatkan teknologi informasi yang diaplikasikan melalui system informasi manajemen (SIM) merupakan salah satu upaya sebuah organisasi dalam menciptakan kinerja organisasi maupun kinerja pegawai yang baik. Menurut Chairunnisah kinerja pegawai merupakan hasil usaha seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dalam rangka memenuhi tujuan kerja. Pegawai dapat berhasil di tempat kerja jika mereka memiliki tingkat kinerja yang tinggi. Menurut Amstrong dan Baron kinerja adalah proses menciptakan pemahaman bersama tentang apa yang harus dicapai dan bagaimana cara mencapainya (Chairunnisah, 2021).

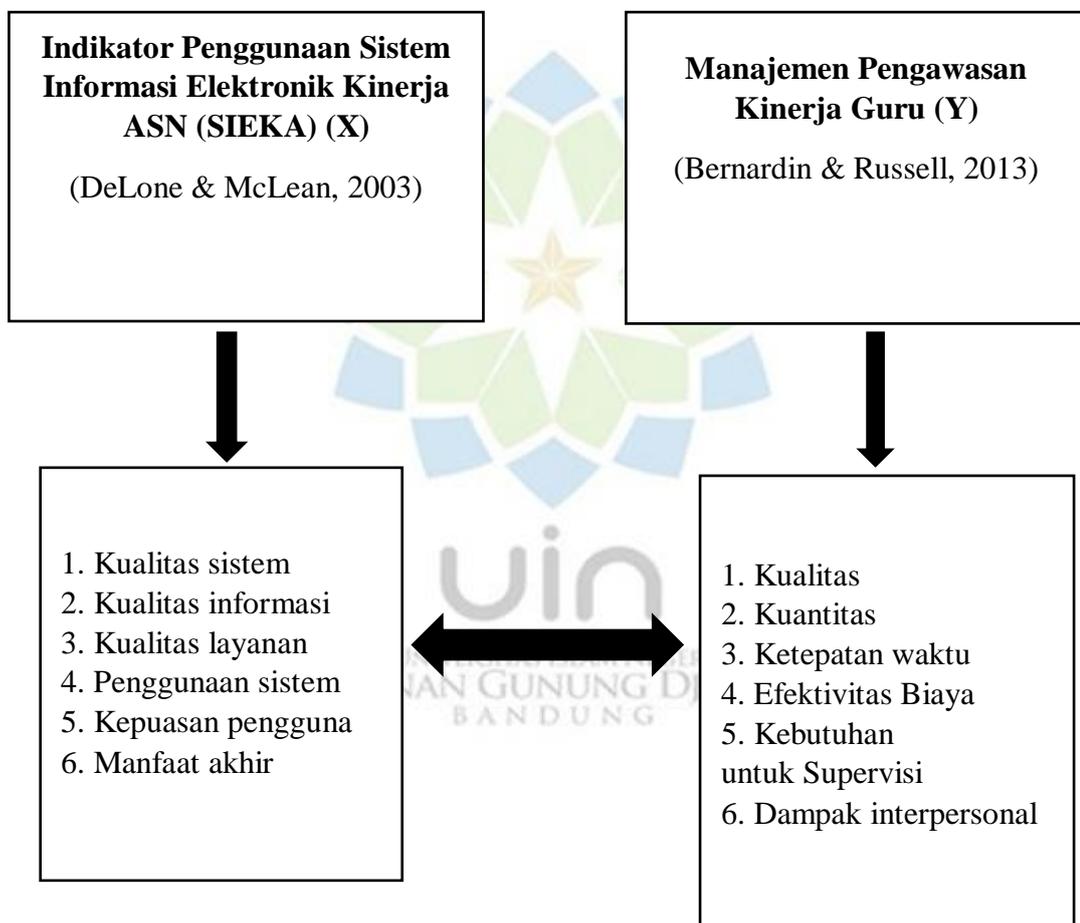
Sedangkan, menurut Bernardin dan Russel menyebutkan bahwa: *“Performance is defined as the record of outcomes produced on a specified job function or activity during a specified time period”*, yaitu kinerja didefinisikan sebagai catatan hasil yang berasal dari fungsi pekerjaan atau aktivitas tertentu selama periode waktu. Kemampuan, keterampilan, dan keinginan yang dicapai menentukan hasil kinerja (Chairunnisah, 2021)

Bernardin dan Russel menyampaikan ada 6 kriteria primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja yaitu (Bernardin & Russell, 2013):

1. *Quality* (Kualitas), merupakan sejauh mana proses implementasi atau hasil mendekati tujuan dan hasil yang direncanakan;
2. *Quantity* (Kuantitas), merupakan jumlah atau besaran yang dihasilkan, seperti jumlah rupiah, satuan, dan siklus kegiatan.;
3. *Timeliness* (Ketepatan waktu), merupakan sejauh mana tugas dilakukan dalam kerangka waktu yang ditetapkan..
4. *Cost-Effectiveness* (Efektivitas biaya), merupakan sejauh mana sumber daya organisasi digunakan secara maksimal untuk menghasilkan hasil yang maksimal..
5. *Need for supervision* (Kebutuhan untuk supervisi), merupakan sejauh mana seorang individu dapat melakukan aktivitas pekerjaan tanpa perlu pengawasan dari pegawai atau atasannya untuk menghindari konsekuensi yang tidak diinginkan.

6. *Interpersonal impact* (Dampak interpersonal/kontekstual kinerja), merupakan sejauh mana pegawai mempertahankan harga diri mereka sendiri, reputasi baik, dan kerjasama antara rekan kerja dan bawahan.

Berdasarkan telaah teori yang melandasi variabel Sistem Informasi Elektronik Kinerja ASN (SIEKA) dan Manajemen Pengawasan Kinerja Guru, tergambar adanya keterkaitan antar variable penelitian. Keterkaitan tersebut dapat dilihat pada skema kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 1. 1 Skema Penggunaan Sistem Informasi Elektronik Kinerja ASN (SIEKA) dengan Manajemen Pengawasan Kinerja Guru

Keterangan:

**X** : Penggunaan Sistem Informasi Elektronik Kinerja ASN (SIEKA)

**Y** : Manajemen Pengawasan Kinerja Guru

↔ : Hubungan Variabel baik secara Parsial/Sendiri-sendiri maupun Simultan/Bersama-sama

## **F. Hipotesis**

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap masalah yang diajukan dalam rumusan masalah penelitian. Disebut sebagai jawaban sementara karena hanya didasarkan pada teori yang sesuai dan bukan pada data empiris yang dikumpulkan dari pengumpulan data. (Sugiyono, 2018). Berdasarkan pemaparan teori pada kerangka berpikir peneliti, tujuan dilakukannya penelitian ini ialah untuk menguji teori dan membuktikan tingkat korelasi antara penggunaan Sistem Informasi Elektronik Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) dengan Manajemen Pengawasan Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri Se-Kabupaten Sukabumi. Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Ha : Terdapat hubungan positif dan signifikan antara penggunaan Sistem Informasi Elektronik Kinerja ASN (SIEKA) dengan Manajemen Pengawasan Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri Se-Kabupaten Sukabumi

Ho : Tidak terdapat hubungan positif dan signifikan antara penggunaan Sistem Informasi Elektronik Kinerja ASN (SIEKA) dengan Manajemen Pengawasan Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri Se-Kabupaten Sukabumi.

## **G. Hasil Penelitian Terdahulu**

Sebelum penelitian ini, peneliti menemukan beberapa karya ilmiah yang memiliki relevansi terhadap penelitian yang dilakukan oleh peneliti berkaitan dengan hubungan penggunaan SIEKA dengan manajemen pengawasan kinerja guru. Penelitian- penelitian tersebut antara lain:

1. Penelitian Skripsi yang dilakukan oleh Annisa Rahmadita yang berjudul “*Hubungan Penggunaan Sistem Informasi Elektronik Kinerja ASN (SIEKA) dengan Kinerja Pegawai di Kementerian Agama Kota Bandung*”. Kesimpulan dari penelitian ini yaitu disimpulkan bahwa Penggunaan Sistem Informasi Elektronik Kinerja ASN (SIEKA) di Kantor Kementerian Agama Kota

Bandung berada pada kategori tinggi yaitu pada rentang interval 3,6 – 4,5 dengan nilai rata-rata untuk seluruh indikator sebesar 3,88. Hal ini berarti penggunaan SIEKA di Kantor Kementerian Agama dinilai baik, dengan indikator kualitas sistem, kualitas informasi, kualitas layanan, penggunaan, kepuasan pengguna, dan manfaat akhir. Skripsi dari Annisa Rahmadita memiliki persamaan dan perbedaan dengan yang akan penulis teliti. Persamaannya yaitu metode yang digunakan pada Skripsi Annisa Rahmadita dan penulis teliti yaitu metode Kuantitatif. Perbedaannya yaitu pada lokasi penelitian, Skripsi Annisa Rahmadita pada pegawai Kementerian Agama Kota Bandung, sedangkan penulis berlokasi pada guru Madrasah Aliyah Negeri (Rahmadita, 2021b).

2. Penelitian Tesis yang dilakukan oleh Siti Rohana yang berjudul “*Manajemen Pengawasan Kinerja Guru di MA Al-Masthuriyah dan MA Sunanulhuda Sukabumi*”. Kesimpulan dari penelitian ini yaitu disimpulkan bahwa dalam monitoring dan mengevaluasi kemajuan pelaksanaan program pengawasan kinerja guru di MA Al-Masthuriyah dilakukan melalui pembiasaan kedisiplinan guru untuk hadir tepat waktu, dan melalui kegiatan Apel Pagi yang dilakukan oleh Yayasan Al-Masthuriyah (1x sebulan) dan oleh setiap lembaga (setiap hari) sebelum pembelajaran dimulai. Sedangkan monitoring dan mengevaluasi kemajuan pelaksanaan program pengawasan kinerja guru di MA Sunanulhuda Sukabumi, dilakukan dengan menggunakan absensi Finger Print dengan tujuan guru memiliki kesadaran dalam menjaga kedisiplinan, serta guru dan siswa dengan kalkulasi 85% mondok (asrama) agar memudahkan dalam membentuk tawadhu’ dan mahabbah (cinta dan penghormatan) peserta didik (santri) kepada guru. Hal ini mengandung implikasi agar kedepannya kepala sekolah lebih mengoptimalkan kegiatan monitoring dan mengevaluasi kinerja guru sebagai upaya nyata dalam mengawasi sejauh mana pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Tesis dari Siti Rohana memiliki persamaan dan perbedaan dengan yang akan penulis teliti. Persamaannya yaitu pada lokasi penelitian dan membahas tentang manajemen pengawasan kinerja guru yang dilaksanakan di madrasah aliyah.

Perbedaannya yaitu pada metode yang digunakan pada Tesis Siti Rohana yaitu metode Kualitatif, sedangkan penulis menggunakan metode Kuantitatif (Rohana, 2020b)

3. Penelitian skripsi oleh Riska Safitri Hidayah dengan judul “Hubungan Manajemen Tunjangan Profesi Dengan Kinerja Guru (Penelitian Pada Guru di MTs Ma’arif Cikeruh Jatinangor)”. Temuan penelitian ini menghasilkan nilai korelasi sebesar 0,480. Signifikansi hubungan antara pengelolaan tunjangan profesi dengan kinerja guru adalah 0,001, berdasarkan hasil uji korelasi. Terdapat keterkaitan atau hubungan antara pengelolaan tunjangan profesi dengan kinerja guru karena nilai signifikansinya  $0,001 < 0,05$ . Sehingga, Ha dianggap dapat diterima. Hasilnya, di MTs Ma'arif Cikeruh Jatinangor terdapat hubungan yang signifikan sedang dan searah (positif) antara pengelolaan tunjangan profesi dengan kinerja guru (Hidayah, 2021).
4. Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Adha, Mustiningsih dan Maisyaroh dengan judul penelitian Hubungan Pelaksanaan Sistem Informasi Manajemen Berbasis Komputer dan Keefektifan Kinerja PNS di Perguruan Tinggi menunjukkan bahwa SIM berbasis komputer berpengaruh terhadap efektivitas kinerja pegawai negeri sipil di fakultas Universitas Negeri Malang. Nilai uji signifikansi sebesar 0,000 menunjukkan bahwa angka probabilitas (SIG)  $< 0,05$  menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kedua variabel. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang cukup besar dan positif antara kedua faktor tersebut, yaitu jika variabel SIM berbasis komputer besar, maka efektivitas variabel kinerja pegawai negeri juga meningkat. Sehingga SIM berbasis komputer dapat membantu dalam memperoleh informasi dan menyelesaikan tugas pegawai secara akurat dan efisien (Adha & Maisyaroh, 2018).
5. Penelitian skripsi oleh Sirait, Arif Ilham dengan judul Penilaian Kinerja Pegawai Melalui Penerapan Sistem E-Kinerja Di Badan Kepegawaian Negara Kota Banda Aceh mengungkapkan bahwa penilaian kinerja berdasarkan e-kinerja memiliki pengaruh yang menguntungkan dan signifikan terhadap kinerja karyawan, menurut temuan penelitian. Hal ini menunjukkan bahwa

penilaian kinerja berbasis e-kinerja dapat membantu karyawan berkinerja lebih baik. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan karyawan untuk melakukan tugas yang diberikan oleh bisnis berpotensi meningkatkan kepuasan kerja (Sirait, 2019).

6. Penelitian dalam *Journal of Education on Social Science (JESS)* oleh Sisi Wahyuni (2020) dengan judul “Pengaruh Penerapan E-Kinerja dan Integritas terhadap Kinerja Pegawai”. Berdasarkan hasil temuan, penerapan e-kinerja dan integritas memiliki dampak yang cukup besar terhadap kinerja pegawai di OPD Kota Payakumbuh. Pengaruh e-kinerja terhadap kinerja pegawai di OPD Kota Payakumbuh sebesar 38,4%, dan pengaruh variabel integritas terhadap kinerja pegawai di OPD Kota Payakumbuh sebesar 26,9% (Wahyuni, 2020a).
7. Penelitian dalam *e-journal Ekonomi Bisnis dan Akuntansi* yang dilakukan oleh Dwi Rafita Mukti, dkk dengan judul “Penerapan Sistem Penilaian Kinerja Berbasis E-Kinerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuwangi”. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa penilaian kinerja berbasis e-kinerja memiliki dampak yang menguntungkan dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa penilaian kinerja berbasis e-kinerja dapat membantu karyawan berkinerja lebih baik. Kepuasan kerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh penilaian kinerja berdasarkan e-kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa penilaian kinerja berbasis e-kinerja dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh kepuasan kerja dengan cara yang menguntungkan dan bermakna. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan karyawan untuk melakukan tugas yang diberikan oleh bisnis berpotensi meningkatkan kepuasan kerja (Mukti et al., 2019b).
8. Musdalifah “Implementasi Sistem Informasi Manajemen dalam Mendukung Pelayanan Administrasi di SMA Negeri 1 Barru”. Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar. 2016. Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori Raymond Mc. Leod Jr mengenai sistem informasi manajemen.

Sedangkan teori Daviddow dan Uttal Suryanto mengenai layanan administrasi. Penelitian yang akan dilakukan menggunakan teori yang dikemukakan oleh Gordon B. Davis mengenai sistem informasi manajemen dan teori Lijan Poltak Sinambela mengenai kinerja pegawai. Penelitian Musdalifah berfokus pada Implementasi Sistem Informasi Manajemen dan Mendukung Pelayanan Administrasi dengan menggunakan metode penelitian kualitatif jenis deskriptif. Lokasi penelitian Musdalifah bertempat di SMA Negeri 1 Barru. Penelitian ini berfokus pada Implementasi Sistem Informasi Elektronik Kinerja ASN (SIEKA) dan Meningkatkan Kinerja Pegawai dengan menggunakan metode penelitian kualitatif jenis deskriptif. Lokasi penelitian ini bertempat di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang (Musdalifah, 2016).

9. Ahmad Syam “Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik di Puskesmas Tamalatea Kabupaten Jeneponto”. Jurusan Ilmu Hukum Fakultas Syariah dan Hukum UIN Alauddin Makassar. 2018. Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori Maier, Mahsun dan Amitai Etzioni mengenai kinerja ASN. Sedangkan teori Kotler dan Moenir mengenai pelayanan publik. Penelitian yang akan dilakukan menggunakan teori yang dikemukakan oleh Gordon B. Davis mengenai sistem informasi manajemen dan teori Lijan Poltak Sinambela mengenai kinerja pegawai. Penelitian Ahmad Syam berfokus pada Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik dengan menggunakan metode penelitian kualitatif jenis deskriptif. Lokasi penelitian Ahmad Syam bertempat di Puskesmas Tamalatea Kabupaten Jeneponto. Penelitian ini berfokus pada Implementasi Sistem Informasi Elektronik Kinerja ASN (SIEKA) dan Meningkatkan Kinerja Pegawai dengan menggunakan metode penelitian kualitatif jenis deskriptif. Lokasi penelitian ini bertempat di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang (Syam, 2018).
10. Laurensius J Pasanda “Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian terhadap Kinerja Pegawai Negeri di Kantor Badan Kepegawaian

Daerah (BKD) Kota Palopo”. Jurusan Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Hasanuddin. 2016. Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori Henry Simamora mengenai sistem informasi manajemen kepegawaian. Sedangkan teori Murphy dan Sudarmanto mengenai Kinerja Pegawai. Penelitian yang akan dilakukan menggunakan teori yang dikemukakan oleh Gordon B. Davis mengenai sistem informasi manajemen dan teori Lijan Poltak Sinambela mengenai kinerja pegawai. Penelitian Laurensius berfokus pada Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian terhadap Kinerja Pegawai Negeri dengan menggunakan metode penelitian Kuantitatif Asosiatif jenis regresi linear. Lokasi penelitian Laurensius bertempat di Kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Palopo. Penelitian ini berfokus pada Implementasi Sistem Informasi Elektronik Kinerja ASN (SIEKA) dan Meningkatkan Kinerja Pegawai dengan menggunakan metode penelitian kualitatif jenis deskriptif. Lokasi penelitian ini bertempat di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang (Pasanda, 2016).

Ada beberapa persamaan dan perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yang telah disebutkan sebelumnya. Berikut ini adalah perbedaan utama antara keempat penelitian: (1) waktu penelitian, (2) objek penelitian, (3) lokasi penelitian, dan (4) teknik dan analisis data (5) penerapan metodologi penelitian kualitatif. Persamaan ini terdiri dari dua bagian: (1) variabel yang diteliti dan (2) penerapan metodologi penelitian kuantitatif.