

## EFEKTIVITAS PENERAPAN SIASN TERHADAP KUALITAS PELAYANAN ADMINISTRASI KEPEGAWAIAN DI BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN SUMBAWA BARAT

ERWIN FAKHRUDDIN<sup>1)\*</sup>, UMAR<sup>2)</sup>, IMAM YULIADI<sup>3)</sup>

Sekolah Pascasarjana Program Studi Magister Manajemen Inovasi,  
Universitas Teknologi Sumbawa, Indonesia

*alfazira12@gmail.com (corresponding)*

### ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan penerapan inovasi Sistem Informasi ASN (SIASN) dalam meningkatkan kualitas pelayanan administrasi kepegawaian dan untuk menganalisis efektifitas penerapan inovasi Sistem Informasi ASN (SIASN) terhadap kualitas pelayanan administrasi kepegawaian di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Sumbawa Barat. Hasil penelitian ditemukan bahwa penerapan inovasi Sistem Informasi ASN (SIASN) di BKPSDM Kabupaten Sumbawa Barat sudah berjalan baik dan adanya peningkatan kualitas pelayanan administrasi kepegawaian. Seperti peningkatan efisiensi, transparansi, dan akurasi administrasi kepegawaian. Sedangkan Efektivitas penerapan SIASN di BKPSDM Kabupaten Sumbawa Barat dilihat dari indikator-indikator yang dipakai *Easier, Better, Faster, Cheaper dan Safety*, pada umumnya sudah Efektif berdasarkan nilai rata-rata dari jumlah skor yang diperoleh dari kelima indikator tersebut adalah 120. Nilai tersebut termasuk kategori “Efektif”, karena ada pada rentang interval 105 - 129. Sementara hubungan/pengaruh dapat dilihat dari nilai korelasi dari hasil perhitungan R Square yang dihasilkan 0,688 yang berarti 68,8% Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian dipengaruhi oleh Efektifitas Penerapan SIASN. Hasil pengujian hipotesis dengan uji T diperoleh hasil bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000, yang kurang dari 0,05 dan berdasarkan nilai t diketahui nilai t hitung sebesar 7,860 lebih besar dari nilai t tabel yaitu 2,048, yang berarti bahwa variabel Efektifitas Penerapan SIASN (X) memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian (Y). Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan dapat diterima, artinya efektivitas penerapan SIASN berpengaruh positif terhadap kualitas pelayanan administrasi kepegawaian di BKPSDM Kabupaten Sumbawa Barat.

**Kata kunci:** *Efektifitas, SIASN dan Pelayanan Administrasi Kepegawaian*

### ABSTRACT

*The purpose of this research is to describe the implementation of the Civil Servant Information System (SIASN) innovation in improving the quality of administrative personnel services and to analyze the effectiveness of the implementation of the Civil Servant Information System (SIASN) innovation on the quality of administrative personnel services in the Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Sumbawa Barat. The research findings show that the implementation of the Civil Servant Information System (SIASN) innovation in the BKPSDM Kabupaten Sumbawa Barat has been successful, resulting in an improvement in the quality of administrative personnel services. This improvement includes increased efficiency, transparency, and accuracy in administrative personnel matters. Regarding the effectiveness of the SIASN implementation at the BKPSDM Kabupaten Sumbawa Barat, it can be evaluated based on the indicators of *Easier, Better, Faster, Cheaper, and Safety*. In general, the effectiveness is considered "Effective" as the average score from these five indicators is 120, falling within the range of 105 - 129. The relationship/influence can be observed through the correlation value, with an R Square value of 0.688, indicating that 68.8% of the Quality of Administrative Personnel Services is influenced by the Effectiveness of SIASN Implementation. The hypothesis testing using the t-test resulted in a significance value of 0.000, which is less than 0.05. Based on the t-value, which is 7.860 and greater than the t-table value of 2.048, it can be concluded that the Effectiveness of SIASN Implementation (X) has a significant influence on the Quality of Administrative Personnel Services (Y). These results indicate that the proposed hypothesis is accepted, meaning that the effectiveness of SIASN implementation has a positive impact on the quality of administrative personnel services at the BKPSDM Kabupaten Sumbawa Barat.*

**Keyword:** *Effectiveness, SIASN, Administrative Personnel Services*

## PENDAHULUAN

Dimulainya era Revolusi Industri 5.0 menjanjikan konektivitas yang lebih kuat dan integrasi yang lebih besar antara manusia dan teknologi. Pemanfaatan sumber daya komputasi dan data tanpa batas dalam Revolusi Industri 5.0 menciptakan peluang baru dalam berbagai bidang. Misalnya, dengan perkembangan teknologi komunikasi dan informasi yang berkembang dengan cepat, akses terhadap informasi menjadi sangat mudah dan sangat cepat.

Dengan perkembangan ilmu pengetahuan yang semakin maju telah menjadi pendorong utama bagi kemajuan teknologi. Pengembangan dan penemuan terbaru dalam ilmu pengetahuan membuka jalan untuk pengembangan teknologi yang lebih canggih. Salah satu tonggak penting dalam sejarah teknologi adalah adanya internet (Dakhi dkk., 2020). Semakin meluasnya penggunaan teknologi komputer saat ini tentunya terutama di Negara Kesatuan Republik Indonesia, dapat memberikan dukungan kepada para penyelenggara pelayanan publik untuk melakukan pengambilan keputusan dalam berbagai aspek operasional pemerintahan, termasuk administrasi, pelayanan, dan manajemen data pegawai (Mukaromah, 2020). Sesuai Instruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2003 tentang Kebijakan dan Strategi Nasional Pengembangan e-Government, pemerintah dituntut memperbaiki kualitas pelayanan publik dengan melibatkan penggunaan teknologi informasi (Indonesia, 2003).

Penerapan teknologi informasi dalam semua proses penyelenggaraan pemerintahan bertujuan untuk mencapai good governance. Konsep good governance ini memerlukan sistem yang mampu mendukung layanan yang efisien dan efektif. Pemanfaatan sistem informasi memungkinkan otomatisasi tugas dan pekerjaan untuk meningkatkan kualitas layanan, termasuk dalam pengelolaan sistem kepegawaian. Penyelenggaraan pemerintahan dapat ditingkatkan efisiensi, efektivitas, transparansi, dan akuntabilitasnya melalui penggunaan teknologi informasi dan komunikasi. Penggunaan teknologi informasi mencakup berbagai aktivitas terkait seperti pemrosesan informasi, pengelolaan data, dan sistem manajemen. Pertumbuhan teknologi informasi melalui penerapan konektivitas internet dalam tata kelola pemerintahan diharapkan dapat mengatasi berbagai permasalahan dengan meningkatkan efisiensi, inovasi, produktivitas, jangkauan, dan penghematan anggaran (Amalia, 2022).

Badan Kepegawaian Negara (BKN) merupakan instansi pemerintah mempunyai peran penting dalam urusan pelaksanaan manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN). Sebagai instansi pembina, BKN bertanggung jawab untuk meningkatkan, merawat, dan mengembangkan administrasi negara dalam sektor kepegawaian guna mencapai efektivitas dan efisiensi dalam jalannya pemerintahan (Presiden, 2013). Guna menginternalisasi target upaya menciptakan tata kelola pemerintahan yang jujur, efisien, terbuka, dan dapat dipertanggungjawabkan melalui penerapan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) khususnya mengenai integrasi dan satu data ASN, dibangunlah Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara (SIASN) sebagai wujud implementasi amanat Undang-Undang ASN dan Peraturan Pemerintah yang mengatur manajemen ASN.

Sistem Informasi ASN (SIASN) merupakan kumpulan data dan informasi mengenai Pegawai ASN yang diorganisir secara sistematis, komprehensif, dan terintegrasi dengan dukungan teknologi (Indonesia, 2014). SIASN merupakan sebuah sistem informasi yang dikembangkan dan diimplementasikan dalam rangka integrasi dan satu data ASN di Indonesia. Sistem ini dirancang untuk mengelola dan menyediakan informasi terkait kepegawaian Aparatur Sipil Negara (ASN) secara terpusat dan terintegrasi. SIASN bertujuan untuk menyediakan basis data yang komprehensif dan terpercaya mengenai ASN, termasuk data pribadi, riwayat karir, kompetensi, kinerja, dan informasi terkait lainnya. Dengan adanya SIASN, diharapkan tercipta efisiensi, efektivitas, transparansi, dan akuntabilitas dalam manajemen kepegawaian di seluruh instansi pemerintah di Indonesia. Melalui SIASN, berbagai proses dan kegiatan terkait kepegawaian dapat diotomatisasi dan terintegrasi, termasuk pengangkatan, mutasi, promosi, evaluasi kinerja, dan administrasi kepegawaian lainnya. Dengan demikian, SIASN berperan dalam mendukung pemerintah dalam pengelolaan ASN yang lebih baik, pemantauan kepegawaian, perencanaan sumber daya manusia, serta peningkatan pelayanan publik yang terkait dengan kepegawaian.

Dalam pelaksanaan layanan manajemen Aparatur Sipil Negara, SIASN memiliki beberapa fungsi yang diantaranya merupakan layanan kepangkatan, layanan pensiun dan layanan penetapan Nomor Induk Pegawai ASN. Pada tahun 2022, terdapat 177 Daerah yang terdiri dari Kabupaten dan Kota terpilih menjadi Pilot Project layanan kepangkatan menggunakan SIASN (Amalia, 2022), salah satunya adalah Pemerintah Kabupaten Sumbawa Barat. Sebagai Instansi Pemerintah yang ditunjuk sebagai Pilot Project, kegiatan layanan usulan kepangkatan Periode Oktober 2022 menjadi kali pertama penggunaan SIASN sebagai media layanan kepangkatan. Pada tahun 2023 dilanjutkan dengan layanan penetapan NIP CASN, layanan pindah instansi serta layanan pensiun. Selain itu juga SIASN digunakan untuk layanan pencantuman gelar akademik Pegawai Negeri Sipil.

Pada penerapan SIASN ini, tentunya masih terdapat kendala serta masalah yang menghambat pelaksanaan layanan administrasi kepegawaian, sehingga peneliti tertarik untuk melakukan sebuah penelitian agar dapat mengetahui, memahami dan menganalisis efektivitas penerapan Sistem Informasi ASN khususnya SIASN Instansi di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Sumbawa Barat guna meningkatkan kualitas pelayanan administrasi kepegawaian dalam implementasinya seperti usulan kenaikan pangkat, usulan penetapan NIP ASN dan layanan administrasi kepegawaian lainnya yang dilaksanakan melalui SIASN Instansi di Pemerintah Kabupaten Sumbawa Barat serta sebagai bahan masukan dan saran bagi Badan

Kepegawaian Negara khususnya, sedangkan bagi BKPSDM Kabupaten Sumbawa Barat agar dilakukan perbaikan secara berkesinambungan terhadap hambatan-hambatan yang ditemukan.

## Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dari latar belakang di atas adalah sebagai berikut::

1. Bagaimana penerapan inovasi Sistem Informasi ASN (SIASN) dalam meningkatkan kualitas pelayanan administrasi kepegawaian di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumbawa Barat?
2. Bagaimana efektifitas penerapan inovasi Sistem Informasi ASN (SIASN) terhadap kualitas pelayanan administrasi kepegawaian di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumbawa Barat?

## Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, Adapun tujuannya penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk mendeskripsikan penerapan inovasi Sistem Informasi ASN (SIASN) dalam meningkatkan kualitas pelayanan administrasi kepegawaian di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumbawa Barat.
2. Untuk menganalisis efektifitas penerapan inovasi Sistem Informasi ASN (SIASN) terhadap kualitas pelayanan administrasi kepegawaian di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumbawa Barat.

## METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian ini dilakukan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Sumbawa Barat yang beralamat di Jalan Bung Karno Nomor 10 Komplek Perkantoran KTC Kecamatan Taliwang Kabupaten Sumbawa Barat Provinsi Nusa Tenggara Barat.

Desain penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kombinasi (mixed methods), yaitu pendekatan penelitian yang mengkombinasikan antara penelitian kuantitatif dan kualitatif (Muri, 2014). Dalam hal ini peneliti menggunakan metode gabungan dalam model desain *Sequential Exploratory* yaitu pendekatan penelitian yang mengintegrasikan metode kualitatif dan kuantitatif secara berurutan. Ini berarti bahwa penelitian dimulai dengan pendekatan kualitatif pada tahap awal dan kemudian diikuti oleh metode kuantitatif pada tahap berikutnya (Sugiyono, 2018). Data yang dimanfaatkan dalam penelitian ini mencakup jenis data kualitatif dan kuantitatif. Data kualitatif, yaitu data yang berwujud dalam bentuk kata-kata, kalimat, narasi, gerakan tubuh, ekspresi wajah, diagram, gambar, dan foto (Sugiyono, 2019). Setelah data terkumpul, data tersebut disusun ke dalam kategori-kategori berdasarkan kesamaan jenisnya, lalu dianalisis, dihubungkan, atau dibandingkan antara satu data dengan yang lainnya untuk mendapatkan pemahaman komprehensif tentang masalah yang sedang diteliti. Data kuantitatif, data yang terdiri dari angka atau data kualitatif yang diubah menjadi nilai-nilai skor (Sugiyono, 2019). Setelahnya, data-data yang telah dikumpulkan melalui kuesioner diorganisir dalam tabel-tabel frekuensi dan persentase. Selanjutnya, aspek-aspek yang terdapat dalam tabel tersebut diinterpretasikan untuk mendapatkan pemahaman yang komprehensif dari tabel tersebut.

Dalam konteks penelitian ini, populasi yang menjadi objek pengambilan sampel adalah seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) yang bekerja di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Sumbawa Barat, dengan jumlah total sebanyak 30 orang. Teknik penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh, yaitu ketika seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Hal ini dilakukan karena peneliti bertujuan untuk mencapai generalisasi dengan tingkat kesalahan yang sangat rendah (Sugiyono, 2012).

Adapun prosedur pengumpulan data menggunakan Teknik pengumpulan data kualitatif melalui Observasi, Wawancara dan Dokumentasi dan Teknik pengumpulan data kuantitatif melalui penyebaran angket/ kuisisioner. Instrumen penelitian ini menggunakan pedoman wawancara dan kuisisioner dimana terlebih dahulu dilakukan uji keabsahan untuk instrument wawancara dan diperiksa dengan uji validitas dan reliabilitas untuk instrument kuisisionernya.

Dalam tahap analisis data, menggunakan dua jenis analisis yaitu analisis data kualitatif dan analisis data kuantitatif. Analisis data kualitatif diperlukan ketika data empiris yang diperoleh berbentuk data kualitatif, yang terdiri dari rangkaian kata-kata daripada angka, dan tidak dapat diorganisir dalam kategori atau struktur klasifikasi. Data dalam bentuk kata-kata ini dapat dikumpulkan melalui berbagai metode seperti wawancara, observasi, dan dokumentasi, dan seringkali mengalami proses pra-pemrosesan seperti pencatatan, pengetikan, penyuntingan, atau transkripsi sebelum dapat digunakan. Analisis data kualitatif masih memanfaatkan kata-kata yang biasanya diatur dalam teks yang lebih luas, dan tidak melibatkan perhitungan matematis atau alat statistik sebagai alat analisis (Silalahi, 2012). Proses analisis data kualitatif terdiri dari tiga langkah yang berjalan secara simultan, yakni

mengurangi data, menyajikan data, dan menarik kesimpulan. Langkah-langkah ini membentuk siklus dan interaksi yang terjadi sepanjang proses pengumpulan data, mulai sebelum, selama, hingga setelah pengumpulan data. Semua ini dilakukan secara bersamaan untuk membangun pemahaman yang lebih mendalam yang disebut sebagai analisis (Miles et al., 2019). Sedangkan Metode analisis data kuantitatif yang diterapkan dalam penelitian ini mengikuti pendekatan yang disusun oleh Miles dan Huberman (Miles et al., 2019). Dalam pendekatan ini, analisis data dilakukan melalui sejumlah tahapan, yang mencakup:

#### 1. Pengumpulan Data

Data yang telah terkumpul akan diolah menggunakan teknik analisis deskriptif. Dalam penelitian ini, teknik deskriptif digunakan untuk menggambarkan prosentase, nilai rata-rata (mean), dan rating skala. Untuk analisis distribusi frekuensi, digunakan perangkat lunak SPSS.

#### 2. Kondensasi Data

Hasil dari kuisioner akan diubah menjadi data kuantitatif dengan tujuan untuk menghitung nilai rata-rata dari setiap indikator dalam setiap variabel. Ini dilakukan dengan memanfaatkan skala Likert yang memiliki rentang data dari 1 hingga 5, dan dari sana dapat diketahui tingkat kinerja dari berbagai perspektif (Sugiyono, 2018).

**Tabel 1. Kriteria Penskoran Jawaban Alternatif**

SKOR	5	4	3	2	1
Jawaban Alternatif	SS ( <i>Sangat Setuju</i> )	S ( <i>Setuju</i> )	N ( <i>Netral</i> )	TS ( <i>Tidak Setuju</i> )	STS ( <i>Sangat Tidak Setuju</i> )

#### 3. Penyajian Data

Menurut (Ananda & Fadhli, 2018) bahwa untuk menggambarkan profil responden pada variabel tersebut dengan menggunakan analisis SPSS, dilakukan pengelompokan menjadi lima kategori atas dasar nilai rata-rata yang dihasilkan dari masing-masing indikator sebagai berikut:

Keterangan:  
 R = Rentang Skala  
 n = Jumlah Sampel  
 m = Bobot Skala Maksimal

Untuk dapat menilai efektivitas maka formula diatas sebagai berikut:

Jumlah Sampel : 30

Bobot Skala Maksimal : 5

Sehingga:

$$R = 30 \cdot (5-1) \\ 5$$

$$R = 24$$

Penentuan rentang skor:

$$\text{Rentang Skor Minimal} = n \times \text{skor minimal} \\ 30 \times 1 = 30$$

$$\text{Rentang Skor Tertinggi} = n \times \text{skor maksimal} \\ = 30 \times 5 \\ = 150$$

Setelah Rentang Skala diperoleh maka rentang skala kriteria penilain dapat diurutkan sebagai berikut:

30 – 54 = Sangat Tidak efektif

55 – 79 = Tidak Efektif

80 – 104 = Cukup Efektif

105 – 129 = Efektif

130 – 150 = Sangat Efektif

#### 4. Interpretasi Data

Setelah data yang terkumpul diolah dan dianalisis, selanjutnya memaknai berbagai kumpulan dari jenis data penelitian yang sudah diolah untuk menghasilkan suatu kesimpulan yang relevan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Analisis Data Kualitatif terkait Penerapan inovasi Sistem Informasi ASN (SIASN) dalam meningkatkan kualitas pelayanan administrasi kepegawaian di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumbawa Barat

Berdasarkan hasil pengumpulan data kualitatif melalui observasi, dokumentasi dan wawancara dari berbagai sumber, didapatkan temuan-temuan utama yang diperoleh selama pelaksanaan penelitian terkait penerapan inovasi Sistem Informasi ASN (SIASN) dalam meningkatkan kualitas pelayanan administrasi kepegawaian di

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumbawa Barat. Temuan-temuan tersebut dapat dikelompokkan ke dalam beberapa aspek penting sebagai berikut:

### **1. Kebijakan Penerapan SIASN**

Dari hasil wawancara dengan informan dan sesuai pengamatan bahwa sampai saat ini penerapan SIASN di BKPSDM Sumbawa Barat selain layanan kepegawaian, secara bertahap sudah mulai adanya penambahan fitur-fitur atau layanan baru terkait layanan administrasi kepegawaian seperti layanan pensiun, layanan pindah instansi, layanan pencantuman gelar PNS dan tentunya layanan peremajaan data ASN.

### **2. Penerapan SIASN sebagai Alat Peningkatan Efisiensi Administrasi**

Sesuai hasil wawancara bahwa penerapan Sistem Informasi ASN (SIASN) secara signifikan meningkatkan efisiensi administrasi kepegawaian di BKPSDM Kabupaten Sumbawa Barat. Berdasarkan observasi yang peneliti lakukan bahwa dalam penerapan SIASN semua layanan akan terlayani dengan lebih cepat dan mudah dengan hasil layanan lebih baik.

### **3. Peningkatan Aksesibilitas dan Keterjangkauan Informasi Kepegawaian**

Dari hasil pengamatan dan hasil wawancara dengan semua informan, bahwa penerapan SIASN telah memungkinkan aksesibilitas informasi kepegawaian yang lebih baik bagi berbagai pemangku kepentingan di BKPSDM Kab. Sumbawa Barat.

### **4. Peningkatan Akurasi dan Keandalan Data Kepegawaian**

Dari hasil wawancara dengan semua informan, bahwa terdapat perubahan signifikan dalam efisiensi, akurasi, dan kecepatan pelayanan administrasi kepegawaian setelah penerapan SIASN. Berdasarkan hasil observasi bahwa SIASN dirancang untuk memiliki mekanisme validasi data otomatis saat data dimasukkan atau diperbarui.

### **5. Tantangan dalam Implementasi dan Penggunaan SIASN**

Narasumber dalam pernyataan-pernyataannya secara konsisten menggarisbawahi pentingnya peningkatan sumber daya teknologi, penambahan fitur yang relevan, peningkatan aksesibilitas, dan pelayanan yang lebih baik dalam konteks SIASN.

Dengan mempertimbangkan temuan-temuan ini, upaya strategis dapat dirumuskan untuk memaksimalkan manfaat dari penerapan inovasi SIASN dalam upaya untuk meningkatkan mutu layanan administrasi kepegawaian di BKPSDM Kab. Sumbawa Barat.

## **Hasil Analisis Data Kuantitatif terkait Efektivitas Penerapan inovasi Sistem Informasi ASN (SIASN) terhadap kualitas pelayanan administrasi kepegawaian di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumbawa Barat**

### **Hasil Uji Instrumen Penelitian**

Dalam penelitian ini, peneliti menerapkan pengujian instrumen, yakni uji validitas dan reliabilitas, dengan membandingkan nilai  $r$  yang dihitung ( $r$  hitung atau  $r_{ca}$ ) dengan nilai  $r$  tabel yang telah ditentukan. Untuk uji validitas, nilai  $r$  tabel yang digunakan adalah setara atau lebih besar dari 0,3 ( $\geq 0,3$ ) sesuai dengan teori yang dijelaskan oleh Sugiyono (Sugiyono, 2019) Sementara itu, untuk uji reliabilitas, nilai  $r$  tabel yang diterapkan adalah setara atau lebih besar dari 0,7 ( $\geq 0,7$ ) sesuai dengan teori yang digunakan (Sugiyono, 2019).

Adapun hasil uji validasi dan reliabilitas instrumen kuesioner penelitian yang diolah menggunakan aplikasi SPSS Ver. 26 yaitu untuk uji validitas, rata-rata nilai  $r$  hitung  $> 0,3$ , dan Untuk uji reliabilitas nilai Cronbach's Alpha utk kedua variabel  $> 0,7$ . (nilai sig. X=0,929, dan nilai sig. Y=0,945). Jadi dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan dalam kuesioner dianggap memiliki tingkat Validitas dan Reliabilitas yang tinggi dan dapat diandalkan, sehingga cocok untuk digunakan dalam penelitian ini.

### **Hasil Analisis Deskriptif Variabel X (Efektivitas Penerapan SIASN)**

Hasil pengisian angket yang mencakup 15 pernyataan oleh 30 PNS sebagai sampel, nilai rata-rata dari total skor yang diakumulasi dari kelima indikator variabel X adalah 120. Nilai ini diklasifikasikan dalam kategori "Efektif" karena berada dalam rentang interval 105 hingga 129. Mayoritas responden menilai dengan kategori "Setuju" (60%).

Penerapan SIASN di BKPSDM Kab. Sumbawa Barat, berdasarkan indikator *Easier*, *Better*, *Faster*, *Cheaper* dan *Safety*, umumnya telah berhasil mencapai tingkat efektivitas yang memadai.

**Tabel 2. Hasil Analisis Deskriptif Indikator pada Variabel Efektifitas Penarapan SIASN (X)**

		Statistics					
		Easier (lebih mudah)	Better (lebih baik)	Faster (lebih cepat)	Cheaper (lebih murah)	Safety (lebih aman)	Efektifitas Penerapan SIASN (X)
N	Valid	30	30	30	30	30	30
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		3.90	3.97	3.97	4.07	4.03	4.00
Sum		117	119	119	122	121	120

Sumber : Hasil Olah SPSS 26

**Hasil Analisis Deskriptif Variabel Y (Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian)**

Hasil pengisian angket yang mencakup 10 pernyataan oleh 30 PNS sebagai sampel, nilai rata-rata dari total skor yang diakumulasi dari kelima indikator variabel Y adalah 121. Nilai ini diklasifikasikan dalam kategori "Efektif" karena berada dalam rentang interval 105 hingga 129. Mayoritas responden menilai dengan kategori "Setuju" (56,7%).

Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian di BKPSDM Kab. Sumbawa Barat, berdasarkan indikator *Tangibles*, *Reliability*, *Responsiveness*, *Assurance* dan *Empathy*, umumnya telah berhasil mencapai tingkat efektivitas yang memadai.

**Tabel 3. Hasil Analisis Deskriptif Indikator pada Variabel Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian (Y)**

		Statistics					
		Tangibel (bukti langsung)	Reliability (kehandalan)	Responsiveness (daya tanggap)	Assurance (jaminan)	Empathy (empati)	Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian (Y)
N	Valid	30	30	30	30	30	30
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		4.03	4.10	4.13	4.13	4.27	4.03
Sum		121	123	124	124	128	121

Sumber : Hasil Olah SPSS 26

**Analisis Kuantitatif**

Untuk menentukan apakah hipotesis yang diajukan oleh peneliti diterima atau ditolak, langkah-langkah pengujian berikut dilakukan:

**1. Hasil Uji Normalitas dan Uji Linieritas**

Uji normalitas Kolmogorov-Smirnov merupakan bagian dari pengujian asumsi klasik. Tujuan dari uji normalitas adalah untuk menentukan apakah nilai residual memiliki distribusi yang normal. Nilai Sig. > 0,05 yaitu 0.200 => Normal:

**Tabel 4. Hasil Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.06558279
	Most Extreme Differences	Absolute .114
	Positive .114	
	Negative -.066	
Test Statistic		.114
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal. b. Calculated from data. c. Lilliefors Significance Correction. d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Hasil Olah SPSS 26

**Tabel 5. Hasil Uji linieritas**

ANOVA Table						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian * Efektifitas Penerapan SIASN	Between Groups (Combined)	794.283	18	44.127	6.099	.002
	Linearity	601.331	1	601.331	83.116	.000
	Deviation from Linearity	192.953	17	11.350	1.569	.226
Within Groups		79.583	11	7.235		
Total		873.867	29			

Sumber : Hasil Olah SPSS 26

Uji linieritas, hasilnya menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,226., dapat disimpulkan bahwa hubungan antara Efektivitas Penerapan SIASN dan Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian bersifat linier. Hal ini dinyatakan berdasarkan  $0,226 > 0,05$ .

## 2. Hasil Analisis Korelasi Product Moment

**Tabel 6. Hasil Uji Korelasi Product Moment**

Correlations			
		Efektifitas Penerapan SIASN	Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian
Efektifitas Penerapan SIASN	Pearson Correlation	1	.830**
	Sig. (2-tailed)		.000
	Sum of Squares and Cross-products	1813.467	1044.267
	Covariance	62.533	36.009
Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian	N	30	30
	Pearson Correlation	.830**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	Sum of Squares and Cross-products	1044.267	873.867
	Covariance	36.009	30.133
	N	30	30

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

Sumber : Hasil Olah SPSS 26

Analisis ini bertujuan untuk menilai keterkaitan antara dua variabel, yaitu Efektifitas Penerapan SIASN (X) dan Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian (Y) di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Sumbawa Barat.

Hasil korelasi antara variabel X (Efektifitas Penerapan SIASN) dan variabel Y (Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian) adalah sebesar 0,830. hubungan antara kedua variabel ini bersifat positif dan sangat kuat karena mendekati nilai 1. Dapat disimpulkan bahwa hubungan antara efektifitas penerapan SIASN dan kualitas pelayanan memiliki tingkat yang sangat kuat dan bergerak searah.

## 3. Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

Uji regresi linier sederhana untuk mengevaluasi pengaruh satu variabel bebas terhadap variabel terikat dengan persyaratan bahwa kedua variabel tersebut valid, reliabel, serta memiliki distribusi normal dan hubungan yang linear. Berikut adalah hasil dari analisis regresi linier sederhana menggunakan perangkat lunak SPSS.

**Tabel 7. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana**

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change
						F Change	df1	df2	
1	.830 <sup>a</sup>	.688	.677	3.11985	.688	61.780	1	28	.000

a. Predictors: (Constant), Efektifitas Penerapan SIASN

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.882	4.370		1.346	.189
	Efektifitas Penerapan SIASN	.576	.073	.830	7.860	.000

a. Dependent Variable: Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian

Sumber : Hasil Olah SPSS 26

Koefisien korelasi (Multiple R) sebesar 0,830 menunjukkan pengaruh yang sangat kuat dan positif dari efektifitas penerapan SIASN terhadap kualitas pelayanan administrasi kepegawaian. Hasil perhitungan menunjukkan R Square sebesar 0,688, yang berasal dari  $R^2 = 0,830^2$ . Artinya, sekitar 68,8% dari variasi dalam kualitas pelayanan administrasi kepegawaian dipengaruhi oleh efektifitas penerapan SIASN, sementara sekitar 31,2% sisanya ( $100\% - 68\% = 31,2\%$ ) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai a (intersep) adalah 5,882 dan b (koefisien regresi) adalah 0,576. Oleh karena itu, persamaan regresi linier yang terbentuk adalah  $Y = 5,882 + 0,576X$ . Kostanta sebesar 5,882, mengandung arti bahwa nilai konsisten variabel Pelayanan Administrasi Kepegawaian (Y) adalah sebesar 5,882. Koefisien regresi X sebesar 0,576, menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai Efektifitas Penerapan SIASN, maka meningkatkan nilai Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian sebesar 0,576. Dari persamaan ini dapat disimpulkan bahwa kualitas pelayanan administrasi kepegawaian di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumbawa Barat (BKPSDM) akan meningkat jika efektifitas penerapan SIASN ditingkatkan.

Dengan mengacu pada nilai signifikansi yang terdapat dalam tabel Coefficients, diperoleh hasil bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000, yang kurang dari 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel Efektifitas

Penerapan SIASN (X) memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian (Y).

### Hasil Uji Hipotesis

Untuk menguji hipotesis diterima atau tidak, maka akan dilakukan pengujian dengan menggunakan uji-t (*t-test*). Berdasarkan hasil analisis, Berdasarkan nilai t diketahui nilai t hitung sebesar 7,860 > t tabel 2,048, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel (X) berpengaruh terhadap variabel (Y). Dimana cara mencari t tabel adalah:

$$\begin{aligned}t \text{ tabel} &= (\alpha/2 ; n-k-1) \\ &= (0,05/2 ; 30-1-1) \\ &= (0,025 ; 28) \text{ [Dilihat pada distribusi nilai t tabel]} \\ &= 2.048\end{aligned}$$

Berdasarkan hasil analisis kuantitatif sebagaimana telah dijelaskan diatas, maka hipotesis kerja (dugaan awal) peneliti yaitu *“Diduga bahwa penerapan inovasi sistem informasi ASN 'SIASN' secara efektif akan meningkatkan kualitas pelayanan administrasi kepegawaian di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumbawa Barat”* adalah terbukti dan diterima.

H0: Tidak ada pengaruh antara X (penerapan SIASN) terhadap Y (kualitas pelayanan administrasi kepegawaian) => DITOLAK.

H1: Terdapat pengaruh antara X (penerapan SIASN) terhadap Y (kualitas pelayanan administrasi kepegawaian) => DITERIMA.

### Pembahasan

#### **Penerapan inovasi Sistem Informasi ASN (SIASN) dalam meningkatkan kualitas pelayanan administrasi kepegawaian di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumbawa Barat**

McLeod dan G. Schell dalam (Karina et al., 2022) Human Resources Information System (HRIS), yang dikenal sebagai Sistem Informasi Kepegawaian dalam Bahasa Indonesia, merujuk pada proses perancangan format-format data yang terkait dengan kepegawaian. Menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, Sistem Informasi ASN (SIASN) adalah kumpulan informasi dan data yang berkaitan dengan Pegawai ASN yang disusun secara sistematis, menyeluruh, dan terintegrasi dengan teknologi sebagai basisnya.

Penerapan SIASN merupakan bagian yang diamanatkan oleh Undang-Undang ASN, sejalan dengan Peraturan Presiden Nomor 39 tahun 2019 tentang Satu Data Indonesia. Untuk mewujudkannya, diperlukan pengelolaan data yang akurat, up-to-date, dan terpadu antara Badan Kepegawaian Negara (BKN) dengan seluruh instansi pemerintah, baik di tingkat pusat maupun di tingkat daerah.

Ada beberapa aspek penting yang perlu diperhatikan dalam upaya menerapkan inovasi SIASN untuk meningkatkan kualitas pelayanan administrasi kepegawaian di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumbawa Barat, yaitu: 1) Kebijakan Penerapan SIASN, 2) Penerapan SIASN sebagai Alat Peningkatan Efisiensi Administrasi, 3) Peningkatan Aksesibilitas dan Keterjangkauan Informasi Kepegawaian, 4) Peningkatan Akurasi dan Keandalan Data Kepegawaian dan 5) Tantangan dalam Implementasi dan Penggunaan SIASN.

Penerapan SIASN di BKPSDM Kabupaten Sumbawa Barat dilakukan secara bertahap. Selain layanan kepegawaian, telah dilakukan penambahan fitur-fitur atau layanan baru yang terkait dengan administrasi kepegawaian, seperti layanan pensiun, pindah instansi, pencantuman gelar PNS, dan peremajaan data ASN. Dengan semakin bertambahnya layanan ini, diharapkan efisiensi dan transparansi dalam pengelolaan kepegawaian akan semakin meningkat. Dalam kesimpulannya, implementasi SIASN di Kabupaten Sumbawa Barat memberikan gambaran tentang langkah-langkah perencanaan dan penerapan sistem terintegrasi ini. Pengalaman ini juga memberikan wawasan tentang pentingnya adopsi teknologi untuk meningkatkan efisiensi dan akurasi dalam proses administrasi kepegawaian.

#### **Efektifitas penerapan inovasi Sistem Informasi ASN (SIASN) terhadap kualitas pelayanan administrasi kepegawaian di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumbawa Barat**

Dalam studi tentang efektivitas penerapan Sistem Informasi ASN (SIASN) di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumbawa Barat, penelitian ini memanfaatkan lima indikator untuk mengukur keberhasilan inovasi teknologi. Indikator-indikator tersebut adalah “Easier” (lebih mudah), “Better” (lebih baik), “Faster” (lebih cepat), “Cheaper” (lebih murah), dan “Safety” (lebih aman), yang merujuk pada kerangka kerja yang dikembangkan oleh Dave Hall dan Sepp Gmeiner dalam (Yusrin, 2022).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa respons pegawai terhadap setiap indikator memiliki nilai rata-rata yang berada dalam rentang interval 105 - 129, yang dikategorikan sebagai "Efektif". Nilai rata-rata untuk indikator Easier adalah 117, Better adalah 119, Faster adalah 119, Cheaper adalah 122, dan Safety adalah 121. Dengan



demikian, dapat disimpulkan bahwa tanggapan pegawai terhadap semua indikator menunjukkan tingkat efektivitas yang efektif. Total nilai rata-rata dari kelima indikator ini adalah 120, yang juga termasuk dalam kategori "Efektif" sesuai dengan rentang interval 105 - 129. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa efektivitas penerapan SIASN di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Sumbawa Barat secara keseluruhan dinilai efektif oleh responden. Dari segi penyebaran tanggapan responden, hasil penelitian menunjukkan variasi dari kategori Sangat Setuju sampai Netral berdasarkan indikator yang digunakan. Mayoritas responden memberikan penilaian Setuju (60%), diikuti oleh Sangat Setuju (20%), dan sebanyak 20% responden memberikan penilaian Netral. Hal ini mengindikasikan bahwa mayoritas responden merasa bahwa penerapan SIASN di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Sumbawa Barat sudah efektif berdasarkan indikator yang digunakan.

Hal ini konsisten dengan temuan penelitian sebelumnya oleh Yusrin pada tahun 2022 bahwa hasil pengukuran efektivitas berdasarkan indikator penerapan inovasi menunjukkan (a) tingkat kemudahan (easier) skor 176 – sangat efektif; (b) lebih baik (better) skor 174 – sangat efektif; lebih cepat dan lebih tepat (faster) skor 176 – sangat efektif; lebih murah (cheaper) skor 164 – efektif; lebih aman (safety) skor 156 – efektif (Yusrin, 2022).

Indikator bahwa sebuah layanan dianggap berkualitas adalah ketika semua komponennya berfungsi dengan baik dan memberikan manfaat kepada orang lain (Mulyono, 2017). Dalam mencapai kualitas pelayanan administrasi kepegawaian yang baik, Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara (SIASN) memiliki peran yang sangat penting. Melalui SIASN, proses layanan administrasi kepegawaian dapat menjadi lebih efisien, memungkinkan ASN untuk menghindari pengulangan pengisian data karena informasi ASN telah tersimpan secara terpusat dalam database SIASN. Hal ini mengakibatkan percepatan dalam proses layanan, seperti pengajuan kenaikan pangkat, kenaikan gaji berkala, dan pensiun, yang memungkinkan pegawai untuk menerima pelayanan yang lebih cepat dan efisien.

Berdasarkan analisis statistik, ditemukan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara penerapan SIASN dan kualitas pelayanan administrasi kepegawaian, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara efektivitas penerapan SIASN dan kualitas pelayanan administrasi kepegawaian. Hasil perhitungan juga menunjukkan koefisien korelasi sebesar 0,830, yang mengindikasikan tingkat hubungan yang tinggi. Dengan nilai tersebut berada dalam kategori 0,60 - 0,799, dapat disimpulkan bahwa hubungan antara efektivitas penerapan SIASN dan kualitas pelayanan administrasi kepegawaian memiliki hubungan yang kuat.

Hasil penelitian sebelumnya, seperti yang dilaporkan oleh Zulkifli pada tahun 2018 juga menunjukkan bahwa sistem dalam administrasi dapat meningkatkan kemudahan dalam pelayanan bagi semua pihak yang memerlukannya (Zulkifli, 2018). Temuan lain yang relevan dalam penelitian adalah seperti yang disebutkan dalam penelitian Suherman pada tahun 2022, bahwa dengan adanya sistem dapat mempermudah proses pengajuan dokumen untuk kenaikan pangkat pegawai (Suherman, 2022).

Adapun hubungan antara variabel efektivitas penerapan SIASN dan kualitas pelayanan administrasi kepegawaian dapat dijelaskan sebagai hubungan positif, sebagaimana terindikasi oleh nilai korelasi Pearson sebesar 0,830 yang tidak memiliki tanda negatif ("-"). Hal ini mengindikasikan bahwa kedua variabel tersebut memiliki hubungan searah, yang berarti bahwa semakin tinggi efektivitas penerapan SIASN, maka semakin tinggi juga kualitas pelayanan administrasi kepegawaian.

Kesimpulan uji hipotesis yang dapat diambil adalah bahwa H<sub>0</sub> (hipotesis nol) ditolak dan H<sub>1</sub> (hipotesis alternatif) diterima, menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara efektivitas penerapan SIASN dengan kualitas pelayanan administrasi kepegawaian. Selain itu, koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,688 mengindikasikan bahwa variabel efektivitas penerapan SIASN memberikan kontribusi sebesar 68,8% terhadap kualitas pelayanan administrasi kepegawaian. Jadi, hasil temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Karina dan rekan-rekannya pada tahun 2022 (Karina et al., 2022). Temuan ini mengindikasikan bahwa penerapan sistem informasi manajemen kepegawaian memiliki pengaruh positif sebesar 45,5% terhadap kualitas pelayanan, dengan nilai rata-rata sebesar 4,54. Nilai tersebut tergolong tinggi karena berada dalam rentang interval 3,6 - 4,5, yang menunjukkan bahwa sistem informasi manajemen kepegawaian berperan penting dalam meningkatkan kualitas pelayanan.

## **PENUTUP**

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Penerapan inovasi Sistem Informasi ASN (SIASN) dalam meningkatkan kualitas pelayanan administrasi kepegawaian di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Sumbawa Barat telah berjalan dengan baik dan efektif. Dimana membawa dampak positif dalam meningkatkan efisiensi, transparansi, dan akurasi administrasi kepegawaian. Namun, tantangan dalam implementasi harus

diatasi dengan pendekatan yang cermat agar manfaat dari inovasi ini dapat lebih maksimal dirasakan oleh seluruh stakeholder di organisasi.

2. Efektivitas penerapan SIASN di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Sumbawa Barat dinilai efektif berdasarkan lima indikator pengukuran yang digunakan. Mayoritas responden memberikan penilaian positif terhadap efektivitas penerapan SIASN, meskipun terdapat variasi dalam tanggapan dari kategori Sangat Setuju hingga Netral berdasarkan indikator yang dipakai. Dari hasil analisis regresi sederhana antara efektivitas penerapan SIASN dan kualitas pelayanan administrasi kepegawaian, ditemukan persamaan  $Y = 5,882 + 0,576X$  dapat diartikan bahwa kualitas pelayanan administrasi kepegawaian di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumbawa Barat (BKPSDM) akan meningkat jika efektivitas penerapan SIASN ditingkatkan. Dengan mengacu pada nilai signifikansi dalam tabel Coefficients, diperoleh hasil bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000, yang kurang dari 0,05 dan berdasarkan nilai t diketahui nilai t hitung sebesar 7,860 lebih besar dari nilai t tabel yaitu 2,048, yang berarti bahwa variabel Efektifitas Penerapan SIASN (X) memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian (Y). Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan dapat diterima, artinya efektivitas penerapan SIASN berpengaruh positif terhadap kualitas pelayanan administrasi kepegawaian di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Sumbawa Barat

## Saran

Berdasarkan hasil penelitian, penulis dapat memberikan rekomendasi sebagai berikut:

1. Kepala BKPSDM Kabupaten Sumbawa Barat sebaiknya terus berupaya untuk meningkatkan fasilitas dan infrastruktur terkait teknologi informasi serta memberikan pelatihan kepada pegawai untuk meningkatkan kompetensi mereka dalam hal penggunaan Teknologi Informasi (TI). Upaya ini dapat mencakup penyelenggaraan berbagai pelatihan yang berkaitan dengan pemanfaatan Teknologi Informasi.
2. Kualitas pelayanan administrasi kepegawaian di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumbawa Barat sudah mencapai tingkat yang baik. Oleh karena itu, perlu untuk terus mempertahankan dan meningkatkan kualitas pelayanan ini dengan memanfaatkan sumber daya yang tersedia, termasuk teknologi informasi, agar dapat memberikan pelayanan yang lebih baik kepada seluruh pegawai dalam berbagai aspek administrasi kepegawaian.

## DAFTAR PUSTAKA

- Dewi Amalia Rahman. (2022). Implementasi Usul Kenaikan Pangkat melalui Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara (SIASN) di Kota Serang. In *Civil Service* (Vol. 16, Issue 2).
- Ananda, R., & Fadhli, M. (2018). *Statistik pendidikan: teori dan praktik dalam pendidikan*.
- Dakhi, O., JAMA, J., & IRFAN, D. (2020). Blended learning: a 21st century learning model at college. *International Journal Of Multi Science*, 1(08).
- Indonesia, P. R. (2003). Instruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2003 tentang Kebijakan dan Strategi Nasional Pengembangan E-Government. *Jakarta: Sekretaris Negara*.
- Indonesia, P. R. (2014). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara*.
- Karina, K., Ibrahim, T., & Dian, D. (2022). Hubungan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) Dengan Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian. *J-MPI (Jurnal Manajemen Pendidikan Islam)*, 7(2).
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldana, J. (2019). *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook*. SAGE Publications. <https://books.google.co.id/books?id=Bt0uuQEACAAJ>
- Mukaromah, E. (2020). Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Komunikasi dalam Meningkatkan Gairah Belajar Siswa. *Indonesian Journal of Education Management & Administration Review*, 4(1).
- Mulyono, M. (2017). Landasan Pemikiran Implementasi Sistem Manajemen Mutu ISO 9001:2008 Di FITK UIN Malang. *J-MPI (Jurnal Manajemen Pendidikan Islam)*. <https://doi.org/https://doi.org/10.18860/jmpi.v2i1.4360>
- Muri, Y. (2014). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Penelitian Gabungan. *Jakarta: Kencana*, 6(1).
- Presiden, R. I. (2013). Peraturan Presiden No 03 Tahun 2013 Tentang Perubahan Ketujuh Atas Keputusan Presiden Nomor 103 Tahun 2001 tentang Kedudukan, Tugas, Fungsi, Kewenangan, Susunan Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Pemerintah Non Kementerian. *Lembaran Negara RI Tahun*.
- Sugiyono, D. P. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*, Alfabeta, Bandung. '.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)* (Cetakan Ke-10). Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Suherman, M. (2022). EFEKTIVITAS PELAYANAN KENAIKAN PANGKAT PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA BADAN KEPEGAWAIAN, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KABUPATEN TABALONG. *Jurnal Administrasi Publik Dan Pembangunan*, 4(1).

- Yusrin. (2022). *Analisis Efektivitas Inovasi Sistem Informasi Absensi Online Berbasis Android SIAO Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Aparatur (Studi Pada Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Sumbawa Barat)* [Magister Manajemen Inovasi]. Universitas Teknologi Sumbawa.
- Zulkifli, Z. (2018). Efektivitas Penerapan Sistem Informasi Kepegawaian Dalam Meningkatkan Tertib Administrasi Kepegawaian. *IKRAITH-Humanira*, Vol 2 No 3.