



Pengaruh Implementasi Kebijakan Aplikasi Kepegawaian Terhadap Kinerja Operator Kepegawaian Dalam Mewujudkan Efektivitas Data Kepegawaian di Lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Garut

Engkus Kusman¹, Aji Abdul Wahid², Dody Hermana³, Aceng Ulumudin⁴, Yusuf Hermawan⁵

^{1,3}Program Studi Magister Administrasi Publik, Universitas Garut

²Program Studi Administrasi Publik, Universitas Garut

⁴Program Doktor Administrasi Publik, Universitas Garut

⁵Program Doktor Administrasi Publik, Universitas Garut

¹24091121010@pascasarjana.uniga.ac.id

²ajiabdulwahid@uniga.ac.id

³doddy.hermana@uniga.ac.id

³aceng.u@fisip.uniga.ac.id

⁴yusuf.hermawan@fisip.uniga.ac.id

Abstrak

Tujuan Penelitian ini adalah untuk menganalisa pengaruh implementasi aplikasi kepegawaian terhadap kinerja operator kepegawaian dalam mewujudkan efektivitas data kepegawaian di Lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Garut. Metode penelitian yang digunakan adalah survei deskriptif analisis, alat ukur penelitian yang digunakan menggunakan skala perbedaan semantik dengan tingkat pengukuran ordinal dengan 5 tingkatan kategori jawabannya, pengujian validitas dan reliabilitas alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan korelasi *Product Moment* dari *Pearson*, dengan rancangan sebanyak 68 responden dengan menggunakan tehnik sampling. Teknik pengumpulan data menggunakan angket, wawancara dan studi dokumentasi, sedangkan teknik analisis datanya menggunakan analisis data statistik dengan rumus analisis jalur (*Path Analysis*) serta data yang berskala ordinal terlebih dahulu ditransformasikan menjadi data berskala interval melalui metode susesif interval (*Method of Successive Interval*). Berdasarkan hasil analisis bahwa implementasi aplikasi kepegawaian menunjukkan pada kriteria baik, kinerja operator kepegawaian dikategorikan baik dan efektivitas data kepegawaian menunjukkan pada kriteria baik. Hasil dari pengujian hipotesis penelitian ini dapat disimpulkan bahwa implementasi aplikasi kepegawaian secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja operator kepegawaian dan efektivitas data kepegawaian. Hal ini diperlihatkan oleh Koefisien Determinasi yang menunjukkan bahwa besarnya pengaruh implementasi aplikasi kepegawaian terhadap kinerja operator kepegawaian dan efektivitas data kepegawaian relatif besar. Dan hubungan antara variabel secara parsial menunjukkan pengaruh nyata.

Kata Kunci: Efektivitas, Kebijakan, Kinerja.

1. Pendahuluan

Pelaksanaan kebijakan sistem aplikasi kepegawaian diduga belum dilakukan secara optimal yang berimbang pada rendahnya kinerja petugas admin yang pada gilirannya nanti berimbang terhadap efektivitas data yang diproduksinya, padahal kebijakan sistem aplikasi kepegawaian ini merupakan bentuk inovasi yang dapat mendorong terciptanya kebijakan yang relevan dengan pengembangan lembaga teknis daerah dalam memberikan pelayanan data secara maksimal. Informasi yang berefektivitas menunjukkan bahwa informasi yang disajikan sesuai dengan harapan dan kebutuhan *user* berdasarkan dimensi efektivitas informasi.

Berdasarkan pengamatan sementara, efektivitas data khususnya data kepegawaian di Dinas kesehatan Kabupaten Garut dinilai masih rendah. Data yang tersedia dinilai masih belum komprehensif dimana masih terjadinya perbedaan data yang dihasilkan oleh masing-masing bagian. Adanya permasalahan tersebut menunjukkan kebijakan sistem aplikasi kepegawaian belum bisa berjalan sebagaimana ketentuan Peraturan Kepala BKN 20 Tahun 2008. Pemanfaatan Sistem Aplikasi Kepegawaian dan pelaksanaan inovasi.

Dinas Kesehatan merupakan salah satu Organisasi pemerintah daerah di Lingkungan pemerintah Kabupaten Garut yang bertanggung jawab dalam bidang pembangunan kesehatan. Dinas Kesehatan merupakan suatu instansi yang bergerak di bidang pelayanan masyarakat, dimana keberhasilan pelaksanaan tugas dan tanggung jawab dalam instansi tergantung pada kinerja para pegawai yang ada di instansi tersebut, pentingnya kinerja pegawai yang ada pada dinas kesehatan sangat berpengaruh terhadap pelaksanaan tujuan instansi itu, yaitu untuk meningkatkan pelayanan terhadap masyarakat terutama dalam proses pengawasan dan pembinaan terhadap kebutuhan informasi dan pelayanan kesehatan.

Berdasarkan Keputusan Menteri Dalam Negeri No. 17 Tahun 2000 tentang Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian menyebutkan bahwa Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian adalah suatu totalitas yang terpadu yang terdiri atas perangkat pengolahan meliputi pengumpulan, prosedur, tenaga pengolah, dan perangkat lunak; perangkat penyimpanan meliputi pusat data dan bank data serta perangkat komunikasi yang saling berkaitan, bergantung, dan saling menentukan dalam rangka penyediaan informasi di bidang kepegawaian. Begitupun dalam penerapan aplikasi kepegawaian yang telah dilaksanakan masih belum optimal dan tidak sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan. Dimana dalam pengelolaan kepegawaian selalu ada kendala yang timbul dikarenakan kurang pemahaman terhadap cara atau sistem yang dipergunakan. Sistem yang digunakan merupakan pengolahan data kepegawaian yang sumbernya diinput sendiri oleh para pegawai.

Oleh karena itu kebijakan yang berkorelasi dengan perbaikan data kepegawaian merupakan hal penting yang diciptakan secara integral dengan kebutuhan. Sebagai salah satu organisasi pemerintah yang langsung berinteraksi dengan unit lain ataupun publik sudah barang tentu dibutuhkan adanya regulasi yang mengatur tentang bagaimana bagian kepegawaian Dinas Kesehatan menjalankan fungsi dan perannya tersebut, karena hal ini berkaitan dengan hasil dan dampak yang nantinya akan diterima oleh pengguna jasa layanan.

Oleh karena itu, seiring dengan berkembang dan derasnya tuntutan akan tata kelola pemerintahan yang baik harus dibarengi dengan meningkatnya efektivitas organisasi pemerintah di semua *level* melalui pembenahan internal. Bagian Kepegawain Dinas Kesehatan Kabupaten Garut dihadapkan pada berbagai permasalahan internal antara lain yang paling esensial adalah keterbatasan kompetensi sumber daya manusia. Hal ini dimaksudkan untuk lebih memahami keterkaitan antara organisasi pemerintah dengan pengguna jasa layanan serta meningkatkan rensponsibilitas kebijakan terhadap berbagai kebutuhan publik dan juga melembagakan konsep manajerial pada

suatu aktifitas organisasi sehingga dapat mempercepat pencapaian tujuan secara efektif dan efisien. Begitupun pada tataran realitas kinerja pegawai dalam meningkatkan pelayanan data dinilai belum sepenuhnya sesuai dengan yang diharapkan, hal ini dapat dilihat dari kinerja pegawai dan efektivitas pelayanan data kepegawaian yang dihasilkannya.

Hasil dari observasi dilapangan bahwa belum tercapai sesuai target. Merefleksikan lemahnya kinerja pegawai dalam menyelesaikan tugas input data kepegawaian sehingga hasil realisasi pengajuan kenaikan pangkat tidak sesuai harapan, pengajuan 524 dari total kasus sebanyak 330 atau baru mencapai 60 %. Berdasarkan fenomena diatas maka menjadi sebuah keharusan adanya upaya pembenahan tata kelola yang dilakukan oleh Kepala Bagian Kepegawaian terhadap *operator* atau *admin* yang menangani produksi data. Meski dalam kenyataannya kepala bagian kepegawaian sudah melakukan beberapa pembenahan di beberapa bagian namun belum efektif.

Belum optimalnya kinerja operator tersebut nantinya akan menyebabkan rendahnya kinerja lembaga secara keseluruhan, rendahnya kinerja organisasi mengindikasikan belum maksimalnya upaya untuk mengembangkan rencana tindakan dalam menanggulangi penyebab kekurangan tersebut, karena kinerja merupakan alat untuk mengukur tingkat keberhasilan yang dicapai seseorang atau lembaga dalam menjalankan program-programnya. Dengan demikian kinerja dapat disimpulkan sebagai suatu standar pekerjaan yang membandingkan tindakan khusus dengan sekumpulan kepercayaan, kebijakan, aturan, kebiasaan serta hal-hal tidak berwujud lainnya yang pada muaranya disebut sebagai *output* hasil kerja seseorang atau institusi.

Pemberdayaan kompetensi sumber daya manusia dipandang sebagai salah satu alternatif dalam memperbaiki citra lembaga sekaligus memperbaiki kinerja sumber daya manusia serta upaya memperbaiki efektivitas pelayanan lembaga terhadap pengguna jasa. Semua aktivitas tersebut merupakan elemen operatif dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara optimal. Oleh karena itu kebijakan yang berkorelasi dengan kinerja pegawai merupakan skala prioritas yang harus dirumuskan karena sebagai salah satu organisasi pemerintah daerah yang langsung berinteraksi dengan pengguna jasa tentu dibutuhkan adanya kebijakan yang mengatur tentang bagaimana Bagian Kepegawaian Dinas Kesehatan Kabupaten Garut menjalankan fungsi dan perannya tersebut.

Kinerja Organisasi merupakan cerminan dari potensi sumber daya manusia yang terlibat didalamnya yang diwujudkan dalam kemampuan kerja yang sesuai dengan mekanisme, aturan, dan tujuan utama dimana hal ini merupakan salah satu indikator berjalannya tata kelola organisasi yang baik, efektivitas pelayanan merupakan hasil dari proses kerja yang sesuai dengan standar operasional prosedur organisasi, sebagaimana disampaikan oleh Dwiyanto (2005:142) pelayanan publik merupakan serangkaian aktivitas yang dilakukan oleh birokrasi publik untuk memenuhi kebutuhan warga pengguna yang kemudian diperkuat pula oleh Iskandar (2014: 344) bahwa efektivitas pelayanan (*service quality*) telah hampir menjadi faktor yang menentukan dalam menjaga keberlangsungan suatu organisasi birokrasi pemerintah maupun organisasi swasta. Pelayanan yang baik dan sesuai dengan kebutuhan pengguna jasa publik sangat penting dalam upaya mewujudkan kepuasan pengguna jasa publik (*customer satisfaction*). Seiring berkembang dan bertambahnya kebutuhan masyarakat membuat pemerintah sadar akan tanggung jawabnya dalam memenuhi pelayanan publik. Pada sisi aturan misalnya, lahirnya Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik merupakan salah satu wujud komitmen pemerintah dalam hal tersebut.

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa upaya meningkatkan kompetensi *operator/admin* masih rendah dimana dari 68 pegawai baru pada tahun 2020 hanya 24 anggota yang pernah

mengikuti bimbingan pelatihan yang berkorelasi dengan produksi data kepegawaian, sedangkan untuk tahun 2021 sebanyak 21 anggota dan pada tahun 2022 sebanyak 23 anggota, sedangkan 44 pegawai lainnya belum mengikuti bidang produksi data, sehingga dibutuhkan program *Up grading* secara khusus baik peningkatan pengetahuan, *skill, attitude*, motivasi sehingga memiliki kemampuan dalam mengantisipasi dinamika perkembangan masalah yang terkait kebutuhan validitas data yang terus dibutuhkan. Hasil observasi awal yang dilakukan oleh peneliti, belum terlaksananya implementasi kebijakan Aplikasi kepegawaian, kinerja operator dan efektivitas data yang berefektivitas di Bagian Kepegawaian Dinas Kesehatan Garut ditunjukkan dengan gejala antara lain sebagai berikut:

- a. Belum tercapainya target pelaksanaan kerja sesuai dengan rencana mencerminkan hasil kerja masih belum optimal.
 - 1) Rendahnya penyelesaian input data tidak sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan;
 - 2) Rendahnya kepuasan pengguna jasa atas pelayanan yang diterima, di mana data yang bisa diakses belum ter-*update* sesuai dengan kebutuhan pengguna yaitu semua jenis data dengan periode yang terbaru;
 - 3) Data-data yang diperoleh dari bagian kepegawaian masih perlu disinkronisasikan dengan data lainnya;
 - 4) Data yang dipublikasikan oleh bagian kepegawaian masih ada yang tidak bisa diunduh melalui *website*.
- b. Pengembangan manajemen sumber daya manusia belum dilaksanakan secara efektif baik secara teknis maupun administrasi sehingga menciptakan rendahnya kinerja pegawai. Hal ini terindikasikan dalam:
 - 1) Beban kerja yang tidak sesuai dengan jumlah *Admin (overload)*;
 - 2) Kompetensi SDM yang belum merata (*skill, attitude, knowledge*);
 - 3) Peningkatan kompetensi *admin* yang belum disusun secara komprehensif dan berkelanjutan;
 - 4) Sistem dan peralatan (sarana dan prasarana) dalam menunjang kegiatan pengelolaan aplikasi;
 - 5) Jumlah penyelesaian data kepegawaian yang masih menjadi tunggakan atau belum selesai;
 - 6) Pola kerja yang dikembangkan dinilai belum efektif dan efisien, baik dilihat dari sisi tepat waktu tepat sasaran seringkali terjadi.
- c. Implementasi Kebijakan Aplikasi Kepegawaian yang masih belum maksimal direalisasikan dalam bentuk kebijakan strategis untuk menunjang peningkatan pelayanan data, yang terindikasikan dalam:
 - 1) Pelaksanaan tugas, dari sisi pemahaman pegawai terhadap SOP;
 - 2) Motivasi dan kedisiplinan pegawai (*Admin*) masih rendah;
 - 3) *Admin* jarang yang memiliki keberanian untuk melakukan sesuatu yang kreatif untuk meningkatkan kinerjanya, kurang memberikan respon tindakan korektif atas input data;
 - 4) Sebagian besar *admin* hanya melakukan kegiatan rutinitas tanpa melakukan memiliki keberanian untuk melakukan terobosan baru dalam bekerja;
 - 5) Terbatasnya kemampuan dan kemauan pegawai dalam mengelola dan mengembangkan sistem aplikasi kepegawaian;
 - 6) Pengelolaan aplikasi kepegawaian atau *admin* yang sering berubah;
 - 7) Mekanisme monitoring dan evaluasi belum ditata dan dilaksanakan dengan baik.

Berdasarkan uraian dari latar belakang penelitian diatas perlu dibuat suatu sistem dalam pengelolaan kepegawaian khususnya untuk meningkatkan kompetensi dan menumbuhkan kesadaran kolektif akan pentingnya data kepegawaian. Efektivitas data kepegawaian merujuk pada sejauh mana data mengenai karyawan dalam suatu organisasi digunakan secara efisien dan efektif untuk mengelola kegiatan kepegawaian. Efektivitas data kepegawaian penting dalam memastikan pengelolaan sumber daya manusia yang baik, pengambilan keputusan strategis, dan pemenuhan kebutuhan organisasi terkait tenaga kerja Dengan demikian, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dan menuangkannya dalam bentuk usulan penelitian dengan judul : “Pengaruh Implementasi Kebijakan Aplikasi Kepegawaian terhadap kinerja operator kepegawaian dalam mewujudkan efektivitas data kepegawaian di Lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Garut”.

2. Metodologi

Metode penelitian yang digunakan peneliti yaitu metode eksplanasi dengan teknik evaluasi sedangkan untuk Variabel Pada penelitian yang akan dilakukan ini menggunakan satu variabel bebas, satu variabel antara dan satu variabel terikat yang hubungan antara variabelnya bersifat *causal effectual*. Adapun sasaran populasi (*population target*) dari penelitian ini adalah populasi yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah 68 responden. Pengumpulan datanya dengan cara: studi kepustakaan dan studi lapangan yang terdiri dari : Observasi, Wawancara, dan Angket sedangkan Uji Instrumen Penelitian Uji Validitas Uji dan Reliabilitas serta Teknik Analisis Data menggunakan Analisis Deskriptif dan Analisis Statistik.

3. Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh implementasi kebijakan aplikasi kepegawaian terhadap kinerja operator kepegawaian dalam mewujudkan efektivitas data kepegawaian di Lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Garut, maka dapat dikemukakan kesimpulan sebagai berikut:

- a. Implementasi kebijakan aplikasi kepegawaian menunjukkan pada kriteria baik. Hal ini diperlihatkan oleh rata-rata jawaban mengenai implementasi kebijakan aplikasi kepegawaian, dengan proporsi tertinggi yang menunjang kebijakan aplikasi kepegawaian tersebut ada pada jawaban mengenai sosialisasi kebijakan tentang aplikasi kepegawaian di Lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Garut, sedangkan persentase terendah terdapat pada pembagian tanggung jawab pengelolaan aplikasi kepegawaian di Lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Garut;
- b. Kinerja operator kepegawaian di Lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Garut dikategorikan baik, berdasarkan rata-rata jawaban mengenai kinerja operator kepegawaian di Lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Garut. Indikator pengelolaan volume pekerjaan pegawai yang dihasilkan yang optimal akan berdampak kepada efektivitas data kepegawaian di Lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Garut, sedangkan persentase terendah terdapat pada Mentaati aturan dalam pengelolaan aplikasi kepegawaian pada pusat kesehatan di Lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Garut;
- c. Efektivitas data kepegawaian di Lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten

Garut menunjukkan pada kriteria baik. Hal ini diperlihatkan oleh rata-rata jawaban responden mengenai efektivitas data kepegawaian di Lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Garut, dengan proporsi tertinggi yang menunjang ada pada jawaban responden mengenai efisiensi program dalam pengelolaan aplikasi kepegawaian di Lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Garut, sedangkan persentase terendah terdapat pada pertanggung jawaban pelaksanaan program dalam pengelolaan aplikasi kepegawaian di Lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Garut akan berpengaruh terhadap efektivitas data kepegawaian.

Sedangkan hasil dari pengujian hipotesis utamanya dalam penelitian ini adalah implementasi kebijakan aplikasi kepegawaian berpengaruh terhadap kinerja operator kepegawaian dan efektivitas data kepegawaian di Lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Garut. Hal ini diperlihatkan oleh Koefisien Determinasi yang menunjukkan bahwa besarnya pengaruh implementasi kebijakan aplikasi kepegawaian terhadap kinerja operator kepegawaian dan efektivitas data kepegawaian relatif besar.

Dan untuk sub hipotesisnya adalah:

- a. Implementasi kebijakan aplikasi kepegawaian memberikan pengaruh nyata terhadap kinerja operator kepegawaian di Lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Garut. Artinya kinerja operator kepegawaian ditentukan oleh adanya implementasi kebijakan aplikasi kepegawaian;
- b. Hubungan antara implementasi kebijakan aplikasi kepegawaian dengan efektivitas data kepegawaian, menunjukkan pengaruh nyata. Hal tersebut memberikan gambaran bahwa implementasi kebijakan aplikasi kepegawaian merupakan hal yang penting dalam memberikan pengaruh terhadap efektivitas data kepegawaian di Lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Garut.

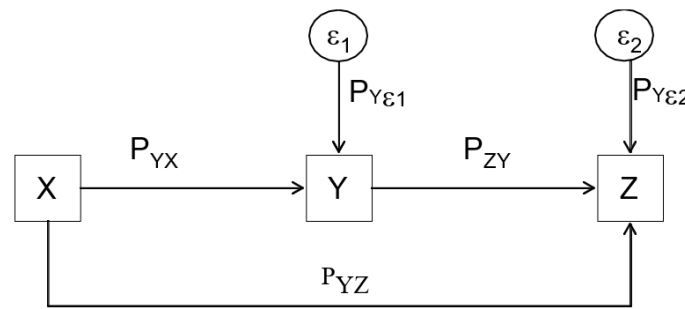
Terdapat hubungan positif secara signifikan antara kinerja operator kepegawaian dengan efektivitas data kepegawaian di Lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Garut. Hal tersebut mengindikasikan bahwa implementasi kebijakan aplikasi kepegawaian memberikan pengaruh yang besar terhadap efektivitas data kepegawaian jika ditunjang oleh kinerja operator kepegawaian di Lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Garut begitu pula sebaliknya.

Rumusan hipotesis utama yang diajukan dalam penelitian ini adalah: “terdapat pengaruh implementasi kebijakan aplikasi kepegawaian (X) terhadap kinerja operator kepegawaian (Y) dalam mewujudkan efektivitas data kepegawaian (Z)”.

Sedangkan rumusan sub hipotesis utama yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

- a. Terdapat pengaruh pelaksanaan kebijakan aplikasi kepegawaian terhadap kinerja operator kepegawaian;
- b. Terdapat pengaruh kinerja operator kepegawaian terhadap efektivitas data kepegawaian;
- c. Terdapat pengaruh pelaksanaan kebijakan aplikasi kepegawaian terhadap efektivitas data kepegawaian.

Untuk menjawab hipotesis tersebut dilakukan uji melalui analisis jalur (*path analysis*) yang disusun dalam diagram jalur berikut ini:



Gambar 1. Diagram Jalur

Dari diagram jalur tersebut, maka persamaan strukturalnya dapat diformulasikan sebagai berikut:

$$Y = P_{yx} + P_{y\epsilon_1} \quad Z = P_{zx} + P_{ze} \quad Z = P_{zy} + P_{ze}$$

Untuk menguji kebermaknaan dari paradigma atau jalur di atas, maka dilakukan pengujian terhadap koefisien jalur dilihat dari hasil pengolahan data.

Rumusan hipotesis X terhadap Y dan Z yang diajukan adalah: “terdapat pengaruh implementasi kebijakan aplikasi kepegawaiaan terhadap kinerja operator kepegawaiaan dalam mewujudkan efektivitas data kepegawaiaan di Lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Garut”. Untuk menjawab hipotesis yang diajukan tersebut, maka dilakukan pengujian, yaitu dengan menggunakan pengujian analisis jalur sebagai berikut:

$$R = \begin{bmatrix} r_{xx} & r_{yx} & r_{zx} \\ & r_{yy} & r_{yz} \\ & & r_{zz} \end{bmatrix} \Rightarrow \begin{array}{c|cc|c} X & X & Y & Z \\ \hline X & 0,0709 & 0,1431 & 0,1850 \\ Y & 1,0000 & 0,1431 & 0,3276 \\ Z & 0,1850 & 0,3276 & 1,000 \end{array}$$

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai koefisien jalur sebesar 0,8503. Untuk mengetahui lebih lanjut pengaruh variabel X terhadap Y dan Z, maka dilakukan pengujian, yaitu dengan melihat perbandingan antara thitung dan ttabel. Berdasarkan pengujian diperoleh nilai thitung lebih besar dari nilai ttabel, yaitu thitung = 8,8474 > ttabel = 1,67. Dari nilai tersebut diperoleh keputusan Ho ditolak, sehingga variabel terdapat implementasi kebijakan aplikasi kepegawaiaan berpengaruh secara nyata dan positif terhadap kinerja operator kepegawaiaan dan efektivitas data kepegawaiaan di Lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Garut.

Rumusan hipotesis X terhadap Y yang diajukan adalah: “terdapat pengaruh implementasi kebijakan aplikasi kepegawaiaan terhadap kinerja operator kepegawaiaan”. Untuk menjawab hipotesis yang diajukan tersebut, maka dilakukan pengujian, yaitu dengan menggunakan pengujian analisis jalur. Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai koefisien jalur sebesar 0,5506.

Untuk mengetahui lebih lanjut pengaruh variabel X terhadap Y, maka dilakukan pengujian, yaitu dengan melihat perbandingan antara thitung dan ttabel Berdasarkan pengujian diperoleh nilai thitung lebih besar dari nilai ttabel, yaitu thitung = 5,8246 > ttabel = 1,67. Dari nilai tersebut

diperoleh keputusan H_0 ditolak, sehingga variabel implementasi kebijakan aplikasi kepegawaian berpengaruh secara nyata dan positif terhadap kinerja operator kepegawaian di Lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Garut.

Rumusan hipotesis X terhadap Z yang diajukan adalah: “terdapat pengaruh implementasi kebijakan aplikasi kepegawaian terhadap efektivitas data kepegawaian”. Untuk menjawab hipotesis yang diajukan tersebut, maka dilakukan pengujian, yaitu dengan menggunakan pengujian analisis jalur. Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai koefisien jalur sebesar 0,3528.

Untuk mengetahui lebih lanjut pengaruh variabel X terhadap Z, maka dilakukan pengujian, yaitu dengan melihat perbandingan antara thitung dan ttabel Berdasarkan pengujian diperoleh nilai thitung lebih kecil dari nilai ttabel, yaitu thitung = 4,9097 > ttabel = 1,67. Dari nilai tersebut diperoleh keputusan H_0 ditolak, sehingga berpengaruh secara nyata dan positif variabel implementasi kebijakan aplikasi kepegawaian (X) terhadap efektivitas data kepegawaian di Lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Garut.

Rumusan hipotesis Y terhadap Z yang diajukan adalah: “terdapat pengaruh kinerja operator kepegawaian terhadap efektivitas data kepegawaian”. Untuk menjawab hipotesis yang diajukan tersebut, maka dilakukan pengujian, yaitu dengan menggunakan pengujian analisis jalur. Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai koefisien jalur sebesar 0,6034.

Untuk mengetahui lebih lanjut pengaruh variabel Y terhadap Z, maka dilakukan pengujian, yaitu dengan melihat perbandingan antara thitung dan ttabel Berdasarkan pengujian diperoleh nilai thitung lebih kecil dari nilai ttabel, yaitu thitung = 6,0671 > ttabel = 1,67. Dari nilai tersebut diperoleh keputusan H_0 ditolak, sehingga variabel kinerja operator kepegawaian berpengaruh secara nyata dan positif terhadap efektivitas data kepegawaian di Lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Garut.

4. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan bahwa kesimpulan sebagai berikut:

- a. Implementasi kebijakan aplikasi kepegawaian menunjukkan pada kriteria baik. Hal ini diperlihatkan oleh rata-rata jawaban mengenai implementasi kebijakan aplikasi kepegawaian;
- b. Kinerja operator kepegawaian di Lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Garut dikategorikan baik, berdasarkan rata-rata jawaban mengenai kinerja operator kepegawaian di Lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Garut;
- c. Efektivitas data kepegawaian di Lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Garut menunjukkan pada kriteria baik.

Sedangkan hasil dari pengujian hipotesis utamanya dalam penelitian ini adalah implementasi kebijakan aplikasi kepegawaian berpengaruh terhadap kinerja operator kepegawaian dan efektivitas data kepegawaian di Lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Garut. Hal ini diperlihatkan oleh Koefisien Determinasi yang menunjukkan bahwa besarnya pengaruh implementasi kebijakan aplikasi kepegawaian terhadap kinerja operator kepegawaian, efektivitas data kepegawaian dan relatif besar.

Daftar Pustaka

I. Buku dan Jurnal

- Busro, Muhammad, 2018, *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya*, Prenada Media Group, Jakarta
- Dwiyanto, Agus, 2015. *Manajemen Pelayanan Publik: Peduli, Inklusif dan Kolaboratif*. Gajahmada University Press, Yogyakarta
- Edison, et. all ,2017, *Manajemen Sumber Daya manusia: Strategi dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*, Alfabeta, Bandung
- Fahmi, Irham, 2011, *Manajemen Kinerja* , cet ke-2 , Bandung, Alfabeta
- Hasibuan, Malayu.S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi. Bumi Aksara, Jakarta
- Iskandar, Jusman 2013/a, *Kapita Selekta Administrasi Negara dan Kebijakan Publik*, cet ke-10, Puspaga Bandung
- Iskandar, Jusman dan Putradi, Didit, 2013, *Teori Administrasi*, Puspaga, Bandung.
- Mathis, Jackson, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat, Jakarta.
- Rucky, Ahmad S 2012 *Sistem Manajemen Kinerja* (panduan praktis untuk merancang dan meraih kinerja Prima).
- Riduwan. 2015. *Dasar-Dasar Statistika*. Penerbit CV Alfabeta, Bandung.
- Sinambela. Lijan Poltak, 2012, *Kinerja Pegawai (teori pengukuran kinerja)*, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Sedarmayanti 2014, *Manajemen Sumber Daya manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, cet 7 Refika Aditama, Bandung.
- 2014, *Reformasi administrasi Publik Birokrasi dan kepemimpinan Masa Depan (Mewujudkan Pelayanan Prima dan pemerintahan Yang baik)*, Refika Aditama, Bandung.
- Hardiyansyah. 2011. *Efektivitas Pelayanan Publik: Konsep, Dimensi, Indikator dan Implementasinya*. Gava Media, Yogyakarta.
- Hamdi, Muchlis. 2014. *Kebijakan Publik*, Proses, analisis dan partisipasi, cet-1, Ghalia Indonesia, Bogor.
- Rahmayanthy, Nina. 2013. *Manajemen Pelayanan prima: mencegah pembelotan dan membangun customer loyalty*, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Surjadi. 2012. *Pengembangan Kinerja Pelayanan Publik*, Refika Aditama, Bandung.
- Sutabri, Tata 2012. *Analisis sitem informasi*, ANDI, Yogyakarta.
- Tjiptono Fandi dan Anastasia Diana, 2003, *Total Quality Manajemen*, edisi revisi, Andi, Yogyakarta.
- Wahab, Solihin Abdul, 2012, *Analisis Kebijakan dari Formulasi Penyusunan Model-model Implementasi Kebijakan Publik*, Bumi Aksara Jakarta.
- Wibisono, Darmawan, 2011, *Manajemen Kinerja Koorporasi dan Organisasi (panduan menyusun indikator)*, Erlangga , Jakarta.
- Winarno, Budi, 2018. *Kebijakan Publik* (teori,Proses dan Study Kasus), edisi revisi CAPS, Yogyakarta.

II. Dokumen dan Peraturan – Peraturan

- Undang – Undang Nomor. 14 tahun 2008 tentang Keterbukaan Informasi.
- UU Nomor 25 tahun 2004 tentang sistem perencanaan pembangunan nasional.
- Keputusan Menteri Dalam Negeri No. 17 Tahun 2000 tentang Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian.

Peraturan Kepala BKN 20 Tahun 2008. Pemanfaatan Sistem Aplikasi Kepegawaian dan Pelaksanaan Inovasi.

Rencana strategis dan Laporan Kinerja bagian Kepegawaian Dinas Kesehatan Kabupaten Garut Tahun 2021.

Buku Pedoman Penulisan Tesis Pasca Sarjana UNIGA.