

**EFEKTIVITAS PENERAPAN APLIKASI SISTEM INFORMASI
KINERJA KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA (SIKKOMIN
DS) PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN DELI SERDANG**

SKRIPSI

OLEH:

TEGUH ANDRIANTO

218520047



**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2025**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 13/3/26

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repositori.uma.ac.id)13/3/26

**EFEKTIVITAS PENERAPAN APLIKASI SISTEM INFORMASI
KINERJA KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA (SIKKOMIN
DS) PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN DELI SERDANG**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar
Sarjana Program Studi Administrasi Publik
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Medan Area

OLEH:
TEGUH ANDRIANTO
218520047

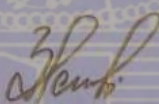
**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2025**

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Efektivitas Penerapan Aplikasi Sistem Informasi Kinerja Komunikasi Dan Informatika (SIKKOMIN DS) Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Deli Serdang

Nama : Teguh Andrianto
NPM : 218520047
Program Studi : Administrasi Publik
Fakultas : Ilmu Sosial dan Politik

Disetujui Oleh :



Beltahmamero Simamora, S.IP., MPA

Pembimbing

Mengetahui:



Dr. Walid Musthafa S., S.Sos., M.IP

Dekan



Drs. Dr. Indra Muda, M.AP

Kaprodi Administrasi Publik

Tanggal lulus:

HALAMAN PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Teguh Andrianto

NPM : 218520047

Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Jurusan : Administrasi Publik

Dengan ini menyatakan bahwa sesungguhnya skripsi yang berjudul “ **Efektivitas Penerapan Aplikasi Sistem Informasi Kinerja Komunikasi Dan Informatika (SIKKOMIN DS) Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Deli Serdang** “ merupakan asli karya ilmiah saya. Bagian-bagian tertentu dalam penulisan yang saya kutip dari karya ilmiah orang lain ditulis secara jelas sumbernya sesuai dengan norma, kaidah, dan etika dalam penulisan karya ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik baik sanksi-sanksi yang kesesuaian dengan peraturan yang berlaku, apabila kemudia hari ditemukan adanya plagiasi dalam skripsi ini.

Medan, 20 Oktober 2025
 Teguh Andrianto

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR/SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai Citivitas Akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Teguh Andrianto
Npm : 218520047
Program Studi : Administrasi Publik
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul: “Efektivitas Penerapan Aplikasi Sistem Informasi Kinerja Komunikasi Dan Informatika (SIKKOMIN DS) Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Deli Serdang “ beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/format-an, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Medan, 20 Oktober 2025



Teguh Andrianto

NPM 218520047

ABSTRAK

Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan abdi negara yang memiliki tugas dan fungsi memberikan pelayanan administrasi kepada masyarakat. Akan tetapi kinerja ASN saat ini masih menghadapi kendala, seperti kurangnya efektivitas pelaporan kinerja, fleksibilitas waktu kerja, dan adaptasi teknologi. Di BKPSDM Kabupaten Deli Serdang, awalnya pelaporan kinerja masih manual yang menyebabkan rendahnya efisiensi dan akuntabilitas pegawai. Untuk mengatasi hal tersebut, pemerintah menerapkan aplikasi SIKKOMIN DS (Sistem Informasi Kinerja Komunikasi dan Informatika) melalui Peraturan Bupati No. 15 Tahun 2024 Tentang Aplikasi Kinerja Aparatur Sipil Negara Deli Serdang. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis efektivitas penerapan SIKKOMIN DS dalam mendukung kinerja aparatur. Metode yang digunakan adalah kualitatif dengan Pendekatan deskriptif, dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Menggunakan teori efektivitas James L. Gibson, yang mencakup indikator produktivitas, kualitas, efisiensi, fleksibilitas, dan kepuasan. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa aplikasi SIKKOMIN DS telah berjalan cukup efektif, terutama dalam aspek fleksibilitas, karena pelaporan dapat dilakukan kapan saja dan di mana saja. Namun, aplikasi SIKKOMIN DS masih terdapat kendala di beberapa aspek seperti belum adanya absensi digital dan keterbatasan kompatibilitas aplikasi pada beberapa perangkat. Oleh karena itu, BKPSDM perlu melakukan evaluasi dan pengembangan sistem lebih lanjut untuk meningkatkan kualitas pelayanan dan kinerja pegawai melalui transformasi digital yang berkelanjutan.

Kata Kunci: Efektivitas, Kinerja, *E-Government*, BKPSDM Deli Serdang.

ABSTRACT

The State Civil Apparatus (ASN) is a state official who has the duty and function of providing administrative services to the community. However, the performance of ASN currently still faces obstacles, such as the lack of effectiveness of performance reporting, flexibility of working time, and technology adaptation. In BKPSDM Deli Serdang Regency, initially performance reporting was still manual which led to low employee efficiency and accountability. To overcome this, the government implemented the SIKKOMIN DS (Communication and Information Technology Performance Information System) application through Regent Regulation No. 15 of 2024 concerning Performance Applications for Deli Serdang State Civil Apparatus. This study aims to analyze the effectiveness of the application of SIKKOMIN DS in supporting the performance of the apparatus. The method used is qualitative with a descriptive approach, with data collection techniques through observation, interviews, and documentation. Using James L. Gibson's theory of effectiveness, which includes indicators of productivity, quality, efficiency, flexibility, and satisfaction. The results showed that the SIKKOMIN DS application has been running quite effectively, especially in the flexibility aspect, because reporting can be done anytime and anywhere. However, the SIKKOMIN DS application still has obstacles in several aspects such as the absence of online attendance and limited application compatibility on several devices. Therefore, BKPSDM needs to conduct further evaluation and system development to improve service quality and employee performance through sustainable digital transformation.

Keywords : *Effectiveness, Performance, E-Government, BKPSDM Deli Serdang.*

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DATA DIRI

Nama : Teguh Andrianto
Alamat : Jl.H.Anif No.5 Dusum XXIV Desa Sampali
Kec.Percut Sei Tuan
Tempat/ Tanggal Lahir : Subang, 25 Mei 2003
Jenis Kelamin : Laki-laki
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Warga Negara : Indonesia
Nomor Tlp/Hp : 083168878015
E-mail : teguhandrianto60@gmail.com
Kode Pos : -

PENDIDIKAN FORMAL

2010-2015 : SDN 101784
2015-2018 : SMP Swasta YAPIM Mabar
2018-2021 : SMK Swasta PAB 2 Helvetia
2021-Sekarang : Universitas Medan Area

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas rahmat, karunia, dan petunjuk-nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir dalam bentuk skripsi ini.

Terimakasih penulis sampaikan kepada Beltahmamero Simamora S.IP, MPA selaku pembimbing, Dr. Drs. Indra Muda M.AP, Khairunnisah Lubis S.Sos M.I.Pol, Dr. Chairika Nasution S.AP, M.AP yang telah memberikan bimbingan serta motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi.

Terimakasih saya sampaikan kepada kedua orang tua tercinta Kasim dan Enung Nurhyati yang telah menguliahkan dan mendidik saya. Terimakasih juga disampaikan kepada kakak-kakak saya Sri Yulianti S.E, Ayu Winingsih S.Kom, Apet Purwadi dan Lilis yang selalu memberi dukungan baik moral, materi, dan sepiritual. Terimakasih kepada Dahlia Rajagukguk atas segala rasa suka dan duka, untuk waktu, tenaga dan perhatian yang diberikan dalam proses penulisan skripsi.

Medan, Juni 2025

Penulis

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii

BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah.....	8
1.3 Tujuan Penelitian	9
1.4 Manfaat Penelitian	9
1.4.1 Manfaat Teoritis	9
1.4.2 Manfaat Praktis	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	11
2.1 Efektivitas	11
2.1.1 Definisi Efektivitas	11
2.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi efektivitas.....	13
2.1.3 Pendekatan untuk Mencapai Efektivitas	14
2.1.4 Indikator Efektivitas menurut James L, Gibson.....	15
2.2 Kinerja.....	17
2.2.1 Pengertian Kinerja.....	17
2.2.2 Tujuan Penilaian Kinerja Pegawai	19
2.2.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai.....	21
2.2.4 Indikator Kinerja Menurut Barnard dan Robert E. Quinn	24
2.3 SIKKOMIN DS (Sistem Informasi Kinerja Komunikasi dan Informatika)	25
2.3.1 Deskripsi Aplikasi SIKKOMIN DS	25
2.3.2 Pengertian Aplikasi SIKKOMIN DS	26
2.4 Penelitian Terdahulu	27

2.5	Kerangka Berpikir.....	33
BAB III METODE PENELITIAN		36
3.1	Jenis Penelitian.....	36
3.2	Lokasi dan Waktu Penelitian.....	37
3.2.1	Lokasi Penelitian.....	37
3.2.2	Waktu Penelitian	38
3.3	Informan Penelitian.....	39
3.4	Teknik Pengumpulan Data	42
3.5	Teknik Analisis Data	44
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		47
4.1	Hasil Penelitian	47
4.1.1	Sejarah Kabupaten Deli Serdang	47
4.1.2	Wilayah Kabupaten Deli Serdang	49
4.1.3	Gambaran Umum Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Deli Serdang.....	51
4.1.4	Hasil Wawancara.....	51
4.2	Pembahasan.....	81
BAB V PENUTUP		93
5.1	Kesimpulan	93
5.2	Saran	95
DAFTAR PUSTAKA.....		97
LAMPIRAN.....		101

DAFTAR TABEL

Tabel 1 Jumlah PNS Kabupaten Deli Serdang.....	6
Tabel 2 Penelitian Terdahulu.....	28
Tabel 3 Waktu Penelitian.....	38
Tabel 4 Informan Penelitian	41
Tabel 5 Perbandingan capaian Kinerja BKPSDM Kabupaten Deli Serdang	59
Tabel 6 Pedoman Wawancara.....	101



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Kerangka Berpikir	34
Gambar 2 Teknik Analisis Data	46
Gambar 3 Peta Wilayah Kabupaten Deli Serdang	49
Gambar 4 Kantor BKPSDM Kabupaten Deli Serdang.....	53
Gambar 5 Bagan Struktur Organisasi BKPSDM Kabupaten Deli Serdang.....	55
Gambar 6 Wawancara Kepala Bidang Penilaian Kinerja dan Penghargaan BKPSDM Kabupaten Deli Serdang	58
Gambar 7 Menu Pelaporan Kinerja SIKKOMIN DS	62
Gambar 8 Beranda SIKKOMIN DS	67
Gambar 9 Menu Pusat Bantuan.....	67
Gambar 10 Menu Monitoring Laporan Kinerja Admin SIKKOMIN DS.....	69
Gambar 11 Rekap Status Laporan Kinerja Pegawai Setiap Instansi.....	71
Gambar 12 Tampilan Penyetujuan Laporan Oleh Admin	73
Gambar 13 Dokumentasi Bersama Analis akuntabilitas kinerja aparatur Ahmad Bukhari dan Tenaga Administrasi BKPSDM Prastowo Hadi.	105
Gambar 14 Kantor BKPSDM Kabupaten Deli Serdang	105
Gambar 15 Dokumentasi Bersama Ahli muda (LPBE) Jhon Ricardo Sinaga Dinas Kominfostan.....	106
Gambar 16 Dokumentasi Bersama Programmer Utama Kicky Maulana	107
Gambar 17 Dokumentasi Bersam Programer Muda Wancara Siregar.....	107

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Organisasi dalam istilah yang familiar adalah sebuah kesatuan sosial yang terbentuk dari sekelompok individu yang memiliki keterikatan interaksi satu sama lain. Dalam prosesnya, organisasi berkembang menjadi sebuah sistem yang terstruktur dengan pembagian tugas, wewenang, dan tanggung jawab yang jelas. Struktur ini berfungsi untuk mengatur hubungan antaranggota serta memastikan setiap elemen berkontribusi terhadap tujuan yang telah ditetapkan bersama. Dengan demikian, organisasi tidak hanya sekadar kumpulan individu, tetapi juga suatu mekanisme sosial yang dirancang agar setiap aktivitasnya dapat berjalan secara efektif dan efisien.

Pada perkembangannya, organisasi modern tidak lagi hanya berorientasi pada proses internal, tetapi juga pada pencapaian tujuan melalui pengelolaan sumber daya yang dimiliki secara optimal. Salah satu fokus utama organisasi modern, terutama yang bergerak dalam bidang pelayanan publik maupun swasta, adalah kepuasan pelanggan. Kepuasan pelanggan menjadi indikator kunci keberhasilan karena mencerminkan sejauh mana organisasi mampu memenuhi ekspektasi pengguna layanan. Pelanggan yang merasa puas cenderung bersikap loyal dan berpotensi menjadi bagian dari modal sosial yang mendukung keberlanjutan organisasi. Oleh sebab itu, peningkatan kualitas pelayanan merupakan strategi

penting yang harus dijalankan secara berkelanjutan guna memperkuat daya saing dan membangun kepercayaan masyarakat.

Organisasi yang sehat akan mengelola sumber daya yang tersedia secara optimal baik modal, teknologi, strategi operasional, serta manusia. Namun dari sekian banyak sumber daya dalam organisasi, sumber daya manusia (SDM) merupakan posisi yang paling vital. SDM bukan hanya tentang sebagai tenaga kerja, melainkan sebagai penggerak utama yang mengarahkan pemanfaatan modal dan teknologi secara optimal. Kualitas SDM menentukan apakah tujuan organisasi dapat dicapai secara efektif dan efisien. Organisasi dengan teknologi modern pun tidak akan memberikan hasil optimal apabila dikelola oleh SDM yang tidak profesional. Oleh karena itu, pembangunan kualitas SDM, khususnya dalam sektor publik, menjadi isu yang sangat penting.

Sumber daya manusia yang notabennya sebagai kontributor utama bagi keberhasilan organisasi sudah pasti harus memiliki kompetensi dan kinerja yang baik. Sebab sebuah keberhasilan organisasi dapat tercapai apabila kinerja yang dilakukan oleh pegawai dilakukan secara efektif, efisien, dan tetap relevan dengan tujuan dan target organisasi. Kinerja merupakan aspek yang penting dalam upaya pencapaian tujuan organisasi atau instansi. Dengan kinerja pegawai yang baik, maka organisasi akan lebih mudah dalam mencapai tujuan yang diinginkan.

Kinerja sendiri istilahnya telah banyak dijabarkan oleh pendapat dari beberapa ahli. Menurut Rahadi dan Dedi dalam Aisyah, N. (2021: 7) kinerja adalah istilah yang populer di dalam manajemen, yang mana istilah kinerja didefinisikan

dengan istilah hasil kerja, prestasi kerja dan *performance*. Menurut Mangkunegara dalam Damanik, M (2020: 195) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Konsep kinerja pada dasarnya memiliki dua dimensi utama. Pertama, kinerja individu yang menggambarkan capaian personal seorang pegawai. Kedua, kinerja organisasi yang merupakan akumulasi dari hasil kerja kolektif seluruh anggota organisasi. Kedua dimensi tersebut saling terkait karena kinerja organisasi yang baik hanya dapat terwujud apabila kinerja individu para pegawai juga optimal.

SDM pada organisasi publik yakni Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan pilar utama birokrasi publik di Indonesia. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara menegaskan bahwa ASN memiliki tiga fungsi penting, yaitu sebagai pelaksana pelayanan publik, penyelenggara pemerintahan, dan pelaksana pembangunan. Kedudukan ASN sangat strategis karena langsung berhubungan dengan masyarakat, sekaligus menjadi perpanjangan tangan negara dalam mewujudkan kesejahteraan rakyat. Akan tetapi, realitas birokrasi di Indonesia masih diwarnai dengan berbagai persoalan klasik. Menurut pandangan Siagian dalam Ricmawati, I(2016: 46) Kurang optimalnya kinerja ASN menjadi potret birokrasi publik yang dapat tercermin dari beberapa sebab seperti : 1) Simpang siurnya perundang-undangan yang mengatur bidang kepegawian; 2) Merajalelanya “*spoil system*” dalam penerimaan, pengangkatan, penempatan dan promosi pegawai; 3) Tidak adanya data statistik yang akurat tentang jumlah Pegawai Negeri yang menimbulkan kesukaran dalam kebijaksanaan di bidang kepegawaian; 4) Sistem penilaian yang tidak obyektif; 5) Pendidikan dan pelatihan

yang tidak terarah; 6) Banyaknya instansi yang turut campur tangan dalam memecahkan masalah kesejahteraan pegawai; 7) Pendapatan Pegawai Negeri yang rendah dan implikasinya di bidang kegairahan bekerja, kesukaran dalam menegakkan disiplin pegawai. Kondisi ini memperlihatkan bahwa birokrasi publik masih menghadapi tantangan serius dalam meningkatkan kualitas pelayanan.

Upaya pembenahan kinerja ASN telah dilakukan pemerintah melalui pembentukan berbagai regulasi. Salah satunya adalah Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja PNS, yang menegaskan pentingnya manajemen kinerja secara sistematis dan berkelanjutan. Regulasi ini mengatur bahwa kinerja PNS harus melalui tahapan perencanaan, pelaksanaan, pemantauan, pembinaan, hingga evaluasi. Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) diwajibkan sebagai instrumen untuk mengukur capaian individu setiap tahun. Melalui sistem ini, penilaian diharapkan lebih transparan, objektif, serta mendorong peningkatan profesionalisme. Namun, dalam praktiknya, penerapan SKP masih menghadapi kendala, salah satunya karena proses administrasi yang kerap dilakukan secara manual, sehingga tidak efisien dan rawan manipulasi.

Perkembangan teknologi informasi membuka peluang baru dalam memperbaiki birokrasi publik. Transformasi digital melalui konsep *e-Government* telah menjadi salah satu strategi reformasi birokrasi. Instruksi Presiden Nomor 3 Tahun 2003 tentang Kebijakan dan Strategi Nasional Pengembangan *e-Government* menjadi tonggak awal penerapan teknologi digital dalam pemerintahan. Tujuannya adalah meningkatkan efektivitas, efisiensi, transparansi, serta akuntabilitas pelayanan publik. Kebijakan ini kemudian diperkuat dengan Peraturan Presiden

Nomor 95 Tahun 2018 tentang Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) yang menekankan integrasi sistem informasi dalam tata kelola pemerintahan. Melalui SPBE, pengelolaan kinerja ASN diarahkan agar lebih adaptif terhadap perkembangan teknologi dan kebutuhan masyarakat.

Kebijakan nasional terkait digitalisasi kinerja ASN juga diperkuat dengan Surat Edaran Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 11 Tahun 2023 tentang Pemanfaatan Aplikasi e-Kinerja. Regulasi ini mengamanatkan agar pelaporan kinerja ASN dilakukan secara elektronik sehingga dapat dipantau secara real time, transparan, dan akuntabel. Sistem digital diharapkan mampu mengatasi kelemahan sistem manual, yang selama ini tidak hanya memakan waktu, tetapi juga rawan manipulasi dan kurang efisien.

Pemerintah Kabupaten Deli Serdang merespon arah kebijakan nasional tersebut dengan menerbitkan Peraturan Bupati Nomor 15 Tahun 2024 tentang Aplikasi Kinerja ASN. Kebijakan ini melahirkan inovasi berupa SIKKOMIN DS (Sistem Informasi Kinerja Komunikasi dan Informatika Deli Serdang), sebuah aplikasi berbasis android dan desktop yang digunakan untuk mempermudah pelaporan kinerja harian ASN. Melalui aplikasi ini, atasan dapat memantau, menilai, dan mengoordinasi kinerja pegawai secara langsung. Penilaian kinerja yang tercatat dalam sistem akan berimplikasi pada pemberian tunjangan kinerja bulanan, sehingga mendorong ASN untuk lebih disiplin dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas.

Dapat kita ketahui Kabupaten Deli Serdang memiliki jumlah PNS dengan populasi yang tidak sedikit hal tersebut ditunjukkan oleh data jumlah PNS tahun 2024 pada tabel dibawah ini:

Tabel 1: Jumlah PNS Kabupaten Deli Serdang Tahun 2024

Jabatan	PNS (Pria)	PNS (Wanita)	Jumlah
Jabatan Pimpinan Tinggi Utama <i>Senior Executives</i>	-	-	-
Jabatan Pimpinan Tinggi Madya <i>Middle Executives</i>	-	-	-
Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama <i>Junior Executives</i>	34	4	38
Administrator/Administrator	160	53	213
Pengawas/Supervisor	222	226	448
Eselon V/5th Echelon	-	-	-
Jabatan Fungsional Dosen <i>Certain Functional Position for Lecturer</i>	-	1	1
Jabatan Fungsional Guru <i>Certain Functional Position for Teacher</i>	1.028	3.895	4.923
Jabatan Fungsional Medis <i>Certain Functional Position for Medical Field</i>	310	1.928	2.068
Jabatan Fungsional Teknis <i>Certain Functional Position for Technical Field</i>	514	576	940
Jabatan Fungsional Umum/ Pelaksana <i>General Functional Position</i>	878	853	1.731
Jumlah/Total	3.146	7.536	10.682

Oleh karena itu kehadiran SIKKOMIN DS merupakan jawaban atas sejumlah persoalan yang selama ini melekat pada sistem pelaporan manual. Pelaporan berbasis kertas tidak hanya boros sumber daya, tetapi juga menyulitkan pemantauan dan pengarsipan. SIKKOMIN DS memungkinkan pegawai membuat laporan kinerja kapan saja dan di mana saja, termasuk saat berada di lapangan. Aplikasi ini

membawa efisiensi, efektivitas, fleksibilitas, dan akuntabilitas yang lebih tinggi dalam manajemen kinerja ASN di lingkungan Pemerintah Kabupaten Deli Serdang.

Transformasi digital melalui SIKKOMIN DS menjadi langkah penting dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan daerah yang modern. Akan tetapi, implementasi sebuah kebijakan teknologi tidak hanya ditentukan oleh kualitas sistem, melainkan juga oleh kesiapan pengguna, ketersediaan infrastruktur, dan dukungan pimpinan organisasi. Hambatan seperti kurangnya literasi digital pegawai, keterbatasan sarana prasarana, serta resistensi terhadap perubahan masih mungkin terjadi dalam penerapan SIKKOMIN DS. Oleh karena itu, penelitian mengenai implementasi aplikasi ini menjadi relevan untuk dilakukan. Penelitian diharapkan mampu memberikan gambaran sejauh mana SIKKOMIN DS dapat meningkatkan kinerja ASN, sekaligus mengidentifikasi faktor-faktor yang mendukung maupun menghambat keberhasilannya.

Penjaringan inovasi SIKKOMIN DS ini disebabkan oleh permasalahan yang kerap dialami dalam pelampiran kinerja harian pegawai seperti, laporan informasi kinerja pegawai yang disampaikan dibuat di atas kertas dan masih mengandalkan sistem komputer. Banyak pegawai yang tidak dapat mencetak laporannya secara benar, sehingga membuat banyaknya kertas yang terbuang. Pembuatan laporan hanya dapat dilakukan di kantor dan di rumah, dan pembuatan laporan kegiatan tidak bisa dibuat di mana saja baik di lapangan atau dimanapun berada. Laporan informasi kinerja setiap pegawai tidak dapat dipantau dan dikoordinir oleh atasan setiap saat. Dalam pembuatan laporan kegiatan informasi

kinerja yang dibuat setiap bulan oleh pegawai yang bahkan melalui komputer dinilai tidak efisien, tidak efektif, dan tidak fleksibel.

Konteks SIKKOMIN DS merupakan aplikasi yang diperuntukan kepada seluruh ASN yang menjabat di Pemerintahan Kabupaten Deli Serdang dan berstatus pegawai yang menerima Tunjangan Tambahan Penghasilan (TPP). Atasan memiliki hak penuh terhadap penilaian kinerja pegawai melalui laporan kinerja harian yang dikirim melalui aplikasi SIKKOMIN DS. Pegawai yang mendapatkan penilaian tinggi oleh atasan, maka akan memberikan peningkatan terhadap tunjangan yang diperoleh oleh pegawai periode bulan tersebut. Namun sebaliknya apabila penilaian kinerja oleh atasan yang diterima oleh pegawai rendah atau mengalami penurunan maka akan menyebabkan pengurangan tunjangan, bahkan hingga penghapusan tunjangan yang diterima.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang telah disampaikan, maka penulis ingin melakukan penelitian lebih lanjut dengan mengangkat judul: “**Efektivitas Penerapan Aplikasi Sistem Informasi Kinerja Komunikasi Dan Informatika (SIKKOMIN DS) Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Deli Serdang**”.

1.2 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian yakni sebagai berikut;

- a. Bagaimana Efektivitas Penerapan Aplikasi Sistem Informasi Kinerja Komunikasi Dan Informatika (SIKKOMIN DS) Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Deli Serdang ?

- b. Apa saja faktor penghambat penerapan aplikasi Sistem Informasi Kinerja Komunikasi Dan Informatika (SIKKOMIN DS) pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Deli Serdang?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini berdasarkan yang dijelaskan dalam penulisan latar belakang di atas antara lain;

1. Untuk mengetahui dan memahami Efektivitas Penerapan Aplikasi Sistem Informasi Kinerja Komunikasi Dan Informatika (SIKKOMIN DS) Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Deli Serdang.
2. faktor penghambat penerapan aplikasi Sistem Informasi Kinerja Komunikasi Dan Informatika (SIKKOMIN DS) Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Deli Serdang.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat bermanfaat dalam pengembangan ilmu administrasi publik yang berfokus dalam pemanfaatan digitalisasi *e-Government*. Menjadi sumber referensi yang relevan dalam pengkajian dan pemahaman mengenai *e-Government*..

1.4.2 Manfaat Praktis

Manfaat bagi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Deli Serdang dapat memberikan masukan serta pandangan dan informasi mengenai penerapan aplikasi Sistem Informasi Kinerja Komunikasi Dan Informatika (SIKKOMIN DS) Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan

Sumber Daya Manusia Kabupaten Deli Serdang, terkhususnya ASN yang sebagai pengguna aktif dari palikasi tersebut harus mendapatkan manfaat dari hasil kebijakan yang diberikan oleh pemerintah.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Efektivitas

2.1.1 Definisi Efektivitas

Kata efektivitas berasal dari kata dasar efektif yang merupakan kata dari bahasa Inggris yakni *effective* atau diartikan tepat sasaran. Menurut Gedeon A.G. dalam Prastiwi (2018 :234) Efektivitas mengacu pada hubungan antara hasil yang diharapkan dengan hasil yang diperoleh. Sondang P. Siagian dalam Faradiba, S (2021:277) yang berpendapat bahwa efektivitas adalah penggunaan sumber daya, sarana dan prasarana sampai batas tertentu yang secara sadar telah ditentukan sebelumnya untuk menghasilkan beberapa barang atau jasa yang diberikannya. Kinerja menunjukkan keberhasilan berdasarkan tercapai atau tidaknya tujuan. Jika hasil kegiatan mendekati tujuan, ini berarti efisiensi yang lebih besar. Efektivitas berkaitan dengan ketepatan kinerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Suatu kegiatan dikatakan efektif apabila kegiatan tersebut berhasil diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan atau dalam kata lain tepat waktu.

Ketika seseorang berbicara tentang efektivitas sebagai manajemen kerja, berarti fokusnya adalah pada pencapaian berbagai tujuan, yang ditentukan oleh penggunaan tepat waktu dari sumber daya tertentu yang tersedia, harus ditentukan terlebih dahulu, dan hasil yang dicapai dengan menggunakan sumber daya tersebut. Maka hasil harus dicapai dalam waktu yang ditentukan. Mc David, J dan Hawton, L dalam Prastiwi (2018:234) mengemukakan bahwa efektivitas adalah program mencapai hasil yang diharapkan, dan melaksanakan suatu program untuk

memenuhi kebutuhan kelompok pemangku kepentingan dimana ia menjadi sasarannya. Dari beberapa pendapat yang dikemukakan bisa kita simpulkan bahwa efektivitas merupakan suatu metode yang digunakan untuk mengukur seberapa besar hasil yang diperoleh dari sebuah pelayanan atau program ataupun sistem sehingga dapat dikatakan berhasil atau tepat sasaran dalam mencapai suatu tujuan yang sesuai dengan yang di rencanakan atau diinginkan.

Istilah efektivitas sangat variatif penjelasannya menyangkut berbagai dimensi yang memusatkan perhatian kepada berbagai kriteria evaluasi. Keluaran yang dihasilkan lebih banyak keluaran yang bersifat tidak berwujud (*output intangible*) yang tidak mudah untuk di kuantifikasi, maka pengukuran efektivitas sering kali menghadapi kesulitan. Kesulitan dalam pengukuran efektivitas tersebut karena pencapaian hasil (*outcome*) seringkali tidak dapat diketahui dalam jangka pendek, akan tetapi dalam jangka panjang setelah program berhasil, sehingga ukuran efektivitas biasanya dinyatakan secara kualitatif (berdasarkan pada mutu) dalam bentuk pernyataan saja (*judgment*), artinya apabila mutu yang dihasilkan baik, maka efektivitasnya baik. Sesuai dengan penjelasan tersebut maka ukuran efektivitas merupakan suatu standar dalam memenuhi sasaran dan tujuan yang akan dicapai serta menunjukkan sejauhmana organisasi melaksanakan fungsi-fungsinya secara optimal.

Tingkat efektivitas hanya mampu diukur melalui cara relevansi antara rencana dan target yang telah disepakati dan ditentukan sebelumnya dengan hasil yang sudah dicapai, maka dengan itu sebuah program atau kebijakan tersebut bisa dikatakan efektif. Namun apabila usaha bertimbal balik dengan hasil pekerjaan

yang dilakukan belum memenuhi dengan yang sesuai ada dalam perencanaan sebelumnya maka dapat dikatakan tidak efektif.

2.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi efektivitas

Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi efektivitas organisasi , antara lain sebagai berikut:

1. Karakter organisasi

Hubungan yang sifatnya relatif tetap, seperti komposisi sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Struktur adalah cara unik untuk menempatkan orang-orang dalam suatu organisasi. Dalam suatu struktur, orang ditempatkan sebagai bagian dari hubungan yang relatif tetap yang menentukan pola interaksi dan perilaku berorientasi tugas.

2. Faktor lingkungan

Berisi dua aspek, yang pertama adalah lingkungan eksternal, yaitu lingkungan yang berada di luar batas-batas organisasi dan memiliki pengaruh yang besar terhadap organisasi, terutama dalam pengambilan keputusan dan operasional. Aspek lainnya adalah lingkungan internal, yang dikenal sebagai iklim organisasi, yaitu lingkungan umum dalam lingkungan organisasi.

3. Karakteristik manajemen

Ini adalah strategi dan mekanisme kerja yang dirancang untuk membentuk segala sesuatu dalam suatu organisasi untuk mencapai efisiensi. Kebijakan dan praktik manajemen adalah alat yang dapat digunakan manajer untuk mengarahkan semua aktivitas untuk mencapai tujuan organisasi.

2.1.3 Pendekatan untuk Mencapai Efektivitas

Pendekatan efektivitas digunakan untuk mengukur sejauh mana efektivitas itu efektif. Menurut Husein dan Lubis (2009:55), dapat dilihat dari perbedaan pendekatan dalam mengukur Efektufitas:

1. Pendekatan objektif

Mengukur tujuan dalam mengukur efektivitas dimulai dengan mengidentifikasi tujuan organisasi dan mengukur efisiensi. tingkat keberhasilan organisasi. . untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut. Dengan demikian, tujuan dari pendekatan ini adalah untuk mengukur seberapa baik organisasi telah berhasil mencapai tujuan yang ingin dicapainya.

2. Pendekatan pasokan (pendekatan sumber daya sistem)

Pendekatan sumber mengukur efisiensi melalui keberhasilan organisasi dalam memperoleh berbagai sumber daya yang diperlukan. Suatu organisasi harus dapat memperoleh berbagai sumber daya yang dibutuhkannya dan juga menjaga keandalan sistem organisasi agar berfungsi secara efektif.

3. Pendekatan proses (*internal process approach*)

Pendekatan proses menganggap efisiensi sebagai keadaan efisiensi internal dan kesehatan organisasi. dalam pendekatan ini, seseorang tidak memperhatikan lingkungan organisasi, tetapi berfokus pada kegiatan yang dilakukan dengan sumber daya milik organisasi, yang menggambarkan efisiensi dan kesehatan organisasi. Pendekatan proses biasanya digunakan oleh para pendukung pendekatan non-klasik (hubungan manusia) dalam teori organisasi, yang terutama mempelajari hubungan antara efektivitas dan sumber daya manusia yang dimiliki organisasi.

2.1.4 Indikator Efektivitas menurut James L, Gibson

Kriteria efektivitas menurut James L. Gibson dalam Zafirah (2022 :348) mengemukakan lima indikator dalam mengukur efektivitas yakni:

1) Produktivitas

Merupakan perbandingan antara hasil kegiatan (yang disebut "*output*") dan segenap pengorbanan untuk mencapai hasil tersebut (yang disebut "*input*"). Lazimnya perbandingan itu menggambarkan suatu bilangan pukol rata yang mengungkapkan hasil bagi antara angka output keseluruhan dan angka input keseluruhan dari sejumlah kategori barang (jasa). Menurut Husien Umar dalam Suyuthi (2022:12) produktivitas mengandung arti sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (*input*).

2) Kualitas

Menurut Goetsh dan Davis dalam Suharyanto (2016: 31) mendefinisikan bahwa kualitas Merupakan suatu kondisi dinamis yang berhubungan dengan produk, layanan, manusia, proses, dan lingkungan yang memenuhi atau melebihi harapan. Sementara itu Menurut Lupiyoadi dalam Sujadi (2019:117) kualitas adalah perpaduan antara sifat dan karakteristik yang menentukan sejauh mana keluaran dapat memenuhi persyaratan kebutuhan pelanggan, jadi pelanggan yang menentukan dan menilai sampai seberapa jauh sifat dan karakteristik tersebut memenuhi kebutuhannya. Jadi dapat disimpulkan kualitas adalah suatu standar ukuran produk yang memenuhi harapan pelanggan bahkan melebihi dari yang diinginkan oleh pelanggan. Pelanggan membagi 2 (dua) kualitas yaitu kualitas baik adalah

kualitas yang memenuhi ukuran standar dari pelanggan dan kualitas buruk adalah kualitas yang dibawah ukuran standar dari pelanggan. Kualitas layanan dapat diukur melalui 5 (lima) indikator, antara lain: 1. bukti fisik; 2) keandalan; 3) daya tanggap; 4) jaminan; dan 5) empati.

3) Efisiensi

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), efisiensi dapat diartikan sebagai ketepatan cara dalam melakukan sesuatu, dan kemampuan melaksanakan tugas dengan baik dan tepat tanpa membuang biaya, waktu, dan tenaga. Pada selanjutnya pengertian efisiensi adalah perbandingan yang terbaik antara input (masukan) dan output (hasil antara keuntungan dengan sumber-sumber yang dipergunakan), seperti halnya juga hasil optimal yang dicapai dengan penggunaan sumber yang terbatas. Dengan kata lain hubungan antara apa yang telah diselesaikan.

4) Fleksibilitas

Fleksibilitas merupakan kemampuan beradaptasi karyawan terhadap adanya perubahan keadaan dalam suatu lingkungan. Pengaturan kerja yang fleksibel merupakan metode bekerja alternatif yang memungkinkan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan di luar batasan waktu dan/atau tempat pada hari kerja normal. Adapun bentuk dalam fleksibel kerja adalah kemampuan untuk: mengubah lokasi kerja; beristirahat; dan mengubah jam kerja mereka. Manfaat dengan adanya fleksibilitas kerja adalah menjadi solusi bagi karyawan untuk dapat menjalankan perannya di lingkungan pekerjaan dengan efektif dan efisien. Dari sisi sebuah instansi, kebijakan fleksibilitas kerja dapat mengurangi kemangkiran, produktivitas pegawai

meningkat, kepuasan pegawai terpenuhi dan mengurangi adanya biaya tambahan. Pegawai dan instansi memiliki keuntungan masing-masing dari fleksibilitas yang diterapkan oleh suatu perusahaan.

5) Kepuasan

kepuasan adalah perasaan senang atau kecewa yang muncul ketika membandingkan kinerja produk atau jasa dengan harapan pelanggan. kualitas adalah keseluruhan fitur mutu dan karakteristik dari suatu produk atau layanan yang bergantung pada kemampuannya untuk memenuhi kebutuhan yang dinyatakan atau tersirat. Kepuasan terhadap penerimaan layanan adalah tingkat keunggulan yang diharapkan dan pengendalian atas tingkat keunggulan tersebut untuk memenuhi keinginan. Jika pelayanan yang diterima melampaui harapan, maka kualitas layanan dipersepsikan ideal. Sebaliknya jika pelayanan yang diterima lebih rendah dari pada yang diharapkan, maka kualitas layanan dipersepsikan buruk.

2.2 Kinerja

2.2.1 Pengertian Kinerja

Kinerja adalah sebuah aksi, bukan kejadian. Aksi kinerja itu sendiri terdiri dari banyak komponen dan bukan merupakan hasil yang dapat dilihat pada saat itu juga. Pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh. Salah satu penentu kemajuan kinerja bisnis dan organisasi, tentu saja adalah kecakapan dalam mengelola kinerja para karyawan atau pegawainya.

Pengelolaan kinerja tidak sebatas alat untuk mengevaluasi kerja karyawan tetapi sebagai strategi untuk menilai dan memotivasi peningkatan produktivitas kerja. Keberhasilan pengelolaan kinerja ditentukan oleh sistem penilaian yang dapat mengakomodasi kebutuhan perusahaan dalam menciptakan keunggulan kompetitif. Melalui sistem penilaian yang efisien sebuah instansi dapat meminimalkan kesalahan. Efisiensi yang dihasilkan dari penilaian kinerja merupakan keunggulan kompetitif bagi perusahaan.

Kinerja diartikan sebagai hasil usaha seseorang yang dicapai dengan kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Kinerja (*performance*), adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawabnya masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral atau etika. Kinerja karyawan merupakan suatu perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya per jam). kinerja karyawan (prestasi kerja) juga dapat didefinisikan, adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Hasil beberapa pendapat para ahli bisa kita tarik kesimpulan bahwa kinerja SDM adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*), baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan

padanya.. Dari definisi diatas dapat diartikan bahwa kinerja sebagai tindakan (kata kerja) bukan sebagai peristiwa (kata benda).

Kinerja merupakan suatu tindakan yang terdiri atas beberapa unsur dan bukan hasil dalam sekejap saja. Kinerja dipandang sebagai suatu proses. Mengatur kinerja merupakan sebuah proses berkesinambungan yang melibatkan sumber daya manusia untuk mencapai hasil yang diinginkan. Kinerja karyawan dicerminkan oleh produktivitas perusahaan dan produktivitas sumber daya manusia (SDM-nya).

2.2.2 Tujuan Penilaian Kinerja Pegawai

Penilaian kinerja merupakan suatu proses organisasi untuk menilai kinerja pegawainya. Tujuan dilakukannya penilaian kinerja secara umum adalah untuk memberikan umpan balik kepada karyawan dalam upaya memperbaiki kinerjanya dan meningkatkan produktivitas organisasi, khususnya yang berkaitan dengan kebijaksanaan terhadap karyawan seperti untuk tujuan promosi, kenaikan gaji, pendidikan dan latihan. Saat sekarang ini dengan lingkungan bisnis yang bersifat dinamis penilaian kinerja merupakan suatu yang sangat berarti bagi organisasi.

Organisasi haruslah memilih kriteria secara subyektif maupun obyektif.. Kriteria kinerja secara obyektif adalah evaluasi kinerja terhadap standar-standar spesifik, sedangkan ukuran secara subyektif adalah seberapa baik seorang karyawan bekerja keseluruhan. Penilaian kinerja (*performance appraisal*, PA) adalah proses evaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan, ketika dibandingkan dengan satu set standar dan kemudian mengkomunikasikannya dengan para karyawan.

Sistem manajemen kinerja terdiri dari proses-proses untuk mengidentifikasi, mendorong, mengukur, mengevaluasi, meningkatkan dan memberi penghargaan terhadap kinerja para karyawan yang dipekerjakan. Stewart (1998:125-126) menyatakan bahwa penilaian kinerja karyawan merupakan salah satu butir dari delapan butir pemberdayaan. Penilaian prestasi kerja merupakan media yang tepat dan bermanfaat untuk mengevaluasi pekerjaan, mengembangkan dan memotivasi karyawan. Namun, penilaian prestasi kerja dapat juga menjadi sumber kerisauan, keributan, atau frustrasi bagi karyawan. Hal tersebut dikarenakan masih adanya ketidak-pastian dan ambiguitas dalam sistem penilaiannya.

Di sisi lain proses informasi merupakan isu yang sangat mendominasi dalam riset perilaku, salah satunya terkait dengan memori yang terkadang mengalami suatu bias. Contoh yang terjadi pada diri individu penilai yang ditunjukkan oleh keadaan dan kondisi yang dialami karena stres sehingga dapat menyebabkan adanya suatu perbedaan dimensi yang ada (efek halo). Artinya, pada karakter individu penilai terdapat subjektivitas seperti perbedaan antara laki-laki dan perempuan (gender), usia yang dinilai, agama, dan juga faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi penilaian (Bretz, 1992: 324-325).

Selanjutnya Sunyoto dalam Basalamah, J (2014) secara spesifik memberikan tujuan kinerja karyawan sebagai berikut:

- a) Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk prestasi, pemberhentian dan besarnya balas jasa.

- b) Untuk mengukur sejauh mana seorang karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya.
- c) Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan dalam organisasi
- d) Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, pengawasan.
- e) Sebagai alat meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai *performance* yang baik.

Kinerja seseorang tergantung pada tiga faktor yaitu; kemampuan untuk mengerjakan pekerjaannya, tingkat usaha, dan dukungan yang diberikan pada orang tersebut (Mathis dan Jackson, 2001).

2.2.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Ada banyak faktor berbeda yang menentukan kinerja seorang pegawai. Ini termasuk kepuasan kerja mereka, kompensasi dan keterampilan khusus dan kemampuan orang tersebut. Sobirin dalam Simamora (2023 :157) menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai sebagai berikut:

a. Faktor Individu

Sumber daya manusia memiliki peran yang penting dalam kehidupan organisasi, karena mereka adalah salah satu komponen yang riil menjalankan aktivitas organisasi. Baik buruknya sebuah organisasi dipengaruhi oleh kompetensi pegawai seperti pengetahuan, pelaksanaan tugas, sikap, komitmen, dan motivasi serta efikasi diri pegawai.

b. Faktor Kepemimpinan

Kepemimpinan, manajer atau pemimpin organisasi sangat mempengaruhi kinerja pegawainya. Oleh karena itu kepemimpinan yang baik akan mempengaruhi kinerja terhadap sumberdaya yang ada dalam organisasi tersebut.

c. Faktor Tim Kerja

Yakni individu-individu yang bekerja bersama-sama dalam timolehkarena itu loyalitas dan dukungan dari timkerja sangat menjadi penentu kinerja yang baik dalam organisasi.

d. Faktor Sistem Organisasi

Keterkaitan sistem yang ada dalam organisasi menjadi salahsatu faktor yang mempengaruhi dalam kinerja sebuah organisasi.

e. Faktor Situasi

Situasi konteks atau gambaran kondisi eksternal organisasi. Faktor ini baik secara langsung maupun tidak langsung akan mempengaruhi kinerja.

kinerja adalah hasil kerja keras. Kinerja dapat ditentukan oleh usia individu, jenis kelamin, tingkat pendidikan, status sosial ekonomi dan pengalaman dengan keadaan lain. Selain faktor lingkungan tersebut, kinerja juga dapat ditentukan oleh kepribadian dan sikap seseorang. Sikap tersebut dapat dipengaruhi oleh faktor lingkungan seperti usia, jenis kelamin dan lokasi.

Menurut Dale Timple dalam Siti Munafiah (2011: 10-11) terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal adalah faktor-faktor yang berhubungan dengan sifat-sifat seseorang meliputi sikap, sifat kepribadian, sifat fisik, motivasi, umur, jenis kelamin,

pendidikan, pengalaman kinerja, latar belakang budaya, dan variabel personal lainnya. Faktor eksternal adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang berasal dari lingkungan meliputi kebijakan organisasi, kepemimpinan, tindakantindakan rekan kerja, pengawasan, sistem upah, dan lingkungan sosial.

AICPA (*American Institute of Certified Public accountants*) dalam Wilopo (2006: 349) menjelaskan bahwa pengendalian internal sangat penting, antara lain untuk memberikan perlindungan bagi entitas terhadap kelemahan manusia serta untuk mengurangi kemungkinan kesalahan dan tindakan yang tidak sesuai dengan aturan. Pengelolaan dan penerapan pengendalian internal yang baik maka suatu perusahaan akan lebih mudah dalam pencapaian tujuannya. Jika Pengendalian Internal lemah maka akan mengakibatkan kekayaan perusahaan tidak terjamin keamanannya, informasi akuntansi yang ada tidak teliti dan tidak dapat dipercaya kebenarannya, tidak efisien dan efektifnya kegiatan-kegiatan operasional perusahaan serta tidak dapat dipatuhinya kebijakan yang telah ditetapkan.

Upaya-upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan selain pengendalian internal, gaya kepemimpinan juga perlu diperhatikan. Seorang pemimpin yang ideal harus memiliki gaya kepemimpinan yang baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Flippo dalam Nurjanah (2008: 39) berpendapat gaya kepemimpinan dapat dirumuskan sebagai suatu pola perilaku yang dirancang untuk memadukan kepentingan-kepentingan organisasi dan personalia guna mengejar beberapa sasaran. Untuk itu seorang pemimpin sangat perlu memperhatikan gaya kepemimpinannya dalam proses mempengaruhi, mengarahkan kegiatan anggota

kelompoknya serta mengkoordinasikan tujuan anggota dan tujuan organisasi agar keduanya dapat tercapai.

2.2.4 Indikator Kinerja Menurut Barnard dan Robert E. Quinn

Wirawan (2009: 53) dimensi kinerja adalah kualitas-kualitas atau wajah suatu pekerjaan atau aktivitas-aktivitas yang terjadi di tempat kerja yang konduktif terhadap pengukuran. Dimensi kinerja menyediakan alat untuk melukiskan keseluruhan cakupan aktivitas di tempat kerja. Sementara itu, tanggung jawab dan kewajiban menyediakan suatu deskripsi depersonalisasi. Menurut Wirawan (2009: 54) dimensi kinerja dikelompokkan menjadi tiga jenis yaitu hasil kerja, perilaku kerja, dan sifat pribadi yang berhubungan dengan pekerjaan. Indikator-indikator kinerja karyawan menurut Chester I. Barnard dan Robert E. Quinn dalam Suyadi Prawirosentono (2008:27-32) adalah sebagai berikut:

1) Efektivitas dan efisiensi

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya dapat dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif. Apabila akibat-akibat yang dicari dari kegiatan mempunyai nilai yang lebih penting dibandingkan hasil yang tercapai, sehingga mengakibatkan ketidakpuasan walaupun efektif, hal ini disebut tidak efisien. Sebaliknya jika akibat yang tidak dicari-cari tidak penting/remeh, maka kegiatan tersebut efisien. Sehubungan dengan itu kita dapat mengatakan sesuatu efektif bila mencapai tujuan tertentu. Dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan, terlepas apakah efektif atau tidak

- 2) Otoritas dan tanggung jawab Wewenang adalah hak seseorang untuk memberikan perintah (kepada bawahan), sedangkan tanggung jawab adalah bagian yang tidak terpisahkan atau sebagai akibat dari kepemilikan wewenang tersebut. Bila ada wewenang berarti dengan sendirinya muncul tanggung jawab.
- 3) Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan karyawan. Disiplin juga berkaitan erat dengan sanksi yang perlu dijatuhkan kepada pihak yang melanggar.
- 4) Inisiatif Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

2.3 SIKKOMIN DS (Sistem Informasi Kinerja Komunikasi dan Informatika)

2.3.1 Deskripsi Aplikasi SIKKOMIN DS

Sistem Informasi Kinerja Komunikasi dan Informatika (SIKKKOMIN) adalah penjangkaran aplikasi yang dikelola Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) yang diperuntukan kepada setiap PNS sebagai aplikasi pelaporan kinerja harian pegawai untuk syarat mendapatkan Tunjangan Pertambahan Penghasilan (TPP) sebesar 50% dari jumlah TPP. Inovasi SIKKOMIN DS dilatarbelakangi oleh kerumitan struktur dalam membuat laporan kegiatan harian yang dilakukan oleh pegawai setiap harinya. Yang dapat kita ketahui pada metode lama semua bentuk laporan kinerja pegawai dilakukan secara manual, sehingga harus diketik dan dikerjakan dengan komputer. Hal ini terkesan melakukan pemborosan baik dari efisiensi waktu maupun biaya. Tidak hanya itu kurang fleksibelnya metode lama membuat atasan tidak dapat memantau dan

mengkoordinir bawahannya yang sedang bekerja atau tidak bekerja. Terkadang dalam lapangan masih banyak pegawai yang tidak bekerja namun laporan kinerja hariannya telah selesai sehingga pegawai tidak bekerja secara maksimal. Hal itu terjadi sebab kurang adanya pemantauan lapangan terhadap kinerja pegawai.

Adanya permasalahan tersebut, membuahkan sebuah gagasan ide melalui dikeluarkannya Peraturan Bupati Kabupaten Deli Serdang no14 Tahun 2024 Tentang Aplikasi Kinerja Aparatur Sipil Negara kabupaten Deli Serdang. Pemilihan dan Penjaringan inovasi SIKKOMIN yang dilakukan oleh Dinas komunikasi dan Informatika Kabupaten Deli Serdang bersama Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia. Keuntungan penggunaan aplikasi penilaian kinerja itu memberikan dampak positif diantaranya adalah kegiatan serta laporan informasi kinerja pegawai yang disampaikan dan dibuat melalui smart phone. Dengan mengandalkan sistem Informasi Teknologi (IT) banyak pegawai yang dapat membuat laporannya secara *real time* dan benar sehingga hemat terhadap penggunaan ATK. Aplikasi yang fleksibel memberikan kemudahan terhadap pegawai ASN yang bisa mengirimkan laporan kinerja dimana saja baik di lapangan atau dimanapun berada.

2.3.2 Pengertian Aplikasi SIKKOMIN DS

SIKKOMIN DS merupakan perangkat lunak yang digunakan sebagai pembuatan laporan kinerja harian pegawai, dan membuat rekapitulasi laporan harian dari setiap pegawai kepada atasannya agar lebih mudah dan efisien. Pembuatan laporan kegiatan kinerja harian pegawai, dapat dibuat dimana saja berada dan dalam keadaan sesibuk apapun dapat dilakukan. Dalam pengisian

laporan kegiatan harian, pegawai juga dapat dilampirkan bukti dukung berupa foto-foto kegiatan, data-data kinerja, dan lain-lain. Dari akses aplikasi atasan dapat melihat dan memonitor segala aktivitas kegiatan pegawai setiap hari. Adapun dampak yang diperoleh dari inovasi SIKKOMIN DS ini bagi pegawai adalah:

1. **Transparansi dalam Penilaian Kinerja Pegawai**

dapat melihat secara jelas indikator dan target kinerja mereka. Penilaian menjadi lebih objektif karena berbasis data yang terukur.

2. **Peningkatan Produktivitas dan Akuntabilitas**

Pegawai terdorong untuk bekerja lebih efektif karena setiap tugas tercatat dan dievaluasi. Sistem ini mendorong pegawai untuk lebih bertanggung jawab atas hasil kerja mereka.

3. **Peningkatan Kompetensi dan Kedisiplinan**

Pegawai lebih termotivasi untuk meningkatkan kemampuan mereka agar mencapai target kinerja. Sistem ini mendorong kedisiplinan dalam menyelesaikan tugas tepat waktu.

2.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan. Dari penelitian terdahulu, penulis tidak menemukan penelitian dengan judul yang sama akan tetapi memiliki keterkaitan dalam penelitian terdahulu. Namun penulis mengangkat beberapa penelitian sebagai referensi dalam memperkaya bahan kajian pada penelitian penulis. Berikut penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian yang ditulis oleh penulis:

Tabel 2: Penelitian Terdahulu

No	Nama, Judul, dan Tahun Penelitian	Metode dan Teori Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan Penelitian
1.	Renald Christo Lembong, Sampara Lukman, Udaya Madjid. “Efektivitas Penerapan E-kinerja Dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Utara” (2021).	Metode penelitian yang digunakan menggunakan Deskriptif dalam pendekatan Kualitatif Penelitian ini menggunakan teori yang dikemukakan oleh makmur dengan 8 kriteria efektivitas yaitu ; Ketepatan waktu, ketepatan perhitungan biaya, ketepatan dalam pengukuran, ketepatan dalam menentukan pilihan, ketepatan berpikir, ketepatan dalam melakukan perintah, ketepatan dalam menekan tujuan dan ketepatan-ketepatan sasaran	Berdasarkan hasil wawancara, dokumentasi dan observasi yang penulis lakukan di atas maka ketepatan waktu penginputan dan penilaian kinerja sudah diatur untuk meminimalisir keluhan dan mengoptimalkan kinerja aparatur untuk melaksanakan tugas sesuai dengan sasaran kinerja pegawai yang telah dibuat oleh masing-masing aparatur, sehingga jika para aparatur tidak melakukan pekerjaan dengan baik maka akan mempengaruhi nilai yang akan didapatkan dan akan berdampak pada pemberian tunjangan kinerja sesuai dengan nilai yang diberikan atasan langsungnya.	Persamaan dalam penelitian ini yakni sama-sama memiliki Fokus penelitian yang sama dalam mengkaji penelitian kinerja di BKPSDM, Metode penelitian yang menggunakan pendekatan Deskriptif Kualitatif. Sedangkan Perbedaannya yakni pada Penelitian ini Penulis menggunakan delapan indikator dalam kriteria efektivitas Yaitu; Ketetapan penentuan waktu, ketetapan biaya, ketetapan dalam pengukuran, ketetapan dalam menentukan pilihan, ketetapan dalam berpikir, ketetapan dalam melakukan perintah, ketetapan dalam

				menentukan tujuan dan ketepatan sasaran. Aplikasi yang di teliti berbeda, dan lokasi penelitian yang tidak sama.
2.	Dina khilmi Nabilah, Muhammad Qoes Atieq. “Efektivitas Penerapan E-Kinerja Dalam Meningkatkan Disiplin Dan Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian, Pendidikan, Dan Pelat Ihan Kabupat En Kudus”(2022).	penelitian menggunakan metode kualitatif deskriptif Penelitian ini menggunakan teori yang dikemukakan oleh makmur dengan 8 kriteria efektivitas yaitu ; Ketepatan waktu, ketepatan perhitungan biaya, ketepatan dalam pengukuran, ketepatan dalam menentukan pilihan, ketepatan berpikir, ketepatan dalam melakukan perintah, ketepatan dalam menekan tujuan dan ketepatan-ketepatan sasaran	Dalam hasil penelitian yang dilakukan pada Badan Kepegawaian, Pendidikan, dan pelatihan Kabupaten Kudus. Penerapan e-kinerja sangat mendukung dalam pelaksanaan sistem pemerintahan didalam instansi yang semakin efektif dan efisien. Adapun untuk penilaian pada aplikasi e-kinerja terhadap pegawai BKKP Kabupaten Kudus ini mengharuskan pegawai menyelesaikan bobot sebesar 8000 poin yang merupakan syarat utama dalam memenuhi pembayaran Tunjangan Penghasilan Tambahan (TPP)	Persamaan variabel penelitian mengenai efektivitas penerapan aplikasi e-kinerja dalam meningkatkan kinerja pegawai. Menggunakan metode penelitian yang sama yaitu kualitatif Dengan perbedaan nya yakni Lokus instansi penelitian dan tempat penelitian yang berbeda. Penelitian ini lebih menekankan dalam kedisiplinan ASN, pendidikan, dan pelatihan ASN kabupate kudus
3.	Ela Navarina, Ida Varida. “Efektivitas Penggunaan	Metode penelitian yang digunakan adalah metode kualitatif	Dari hasil penelitian, peneliti mendeskripsikan bahwasannya	Persamaan Fokus penelitian yang sama mengacu pada

Aplikasi E-Kinerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Dinas Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kota Bandar Lampung” (2024).	dengan pendekatan deskriptif Penelitian ini menggunakan teori menurut Sutrisno, yang terdapat lima dimensi dalam mengukur efektivitas diantaranya; 1.Pemahaman Program. 2.Sasaran yang tepat. 3.Ketepatan waktu. 4.Pencapaian tujuan. 5.Perubahan yang nyata.	pemahaman pegawai terhadap program penggunaan aplikasi dalam meningkatkan kiera sangat penting. Sebab melalui penggunaan aplikasi e-kinerja dapat berguna dalam melakukan pengumpulan data kinerja pegawai secara <i>Ireal-time</i>. Hasil penelitian menunjukan bahwa pegawai sudah memahami terkait bagaimana mekanismepenggunaan aplikasi e-kinerja, karena aplikasi ini memang sudah digunakan dalam beberapa tahunterakhir. Aplikasi ini mengharuskan setiap pegawai untuk melaporkan kegiatan mereka yang akan berpengaruh terhadap penilaian kinerja mereka sendiri sehingga setiap pegawai memang harus paham terkait mekanisme e-kinerja. Saat ini masih terdapat beberapa pegawai yang belum dapat memahamidengan baik terkait mekanisme penggunaan e-kinerja dikarenakan pegawai yang masih gagap akanperkembangan teknologi salah satunya disebabkan oleh faktor usia, sehingga hal	variabel evektivitas penerapan aplikasi e-kinerja. Menggunakan metode penelitian kualitatif Sedangkan perbedaannya terletak pada lokus penelitian yang dimana penelitian ini dilakukan pada Dinas permberdayaan perempuan dan perlindungan anak kota bandar lampung. Pengangkatan masalah dalam penelitian ini lebih menekankan terhadap keterbatasan pegawai dalam memahami fungsi penting dari e-kinerja.
---	---	--	--

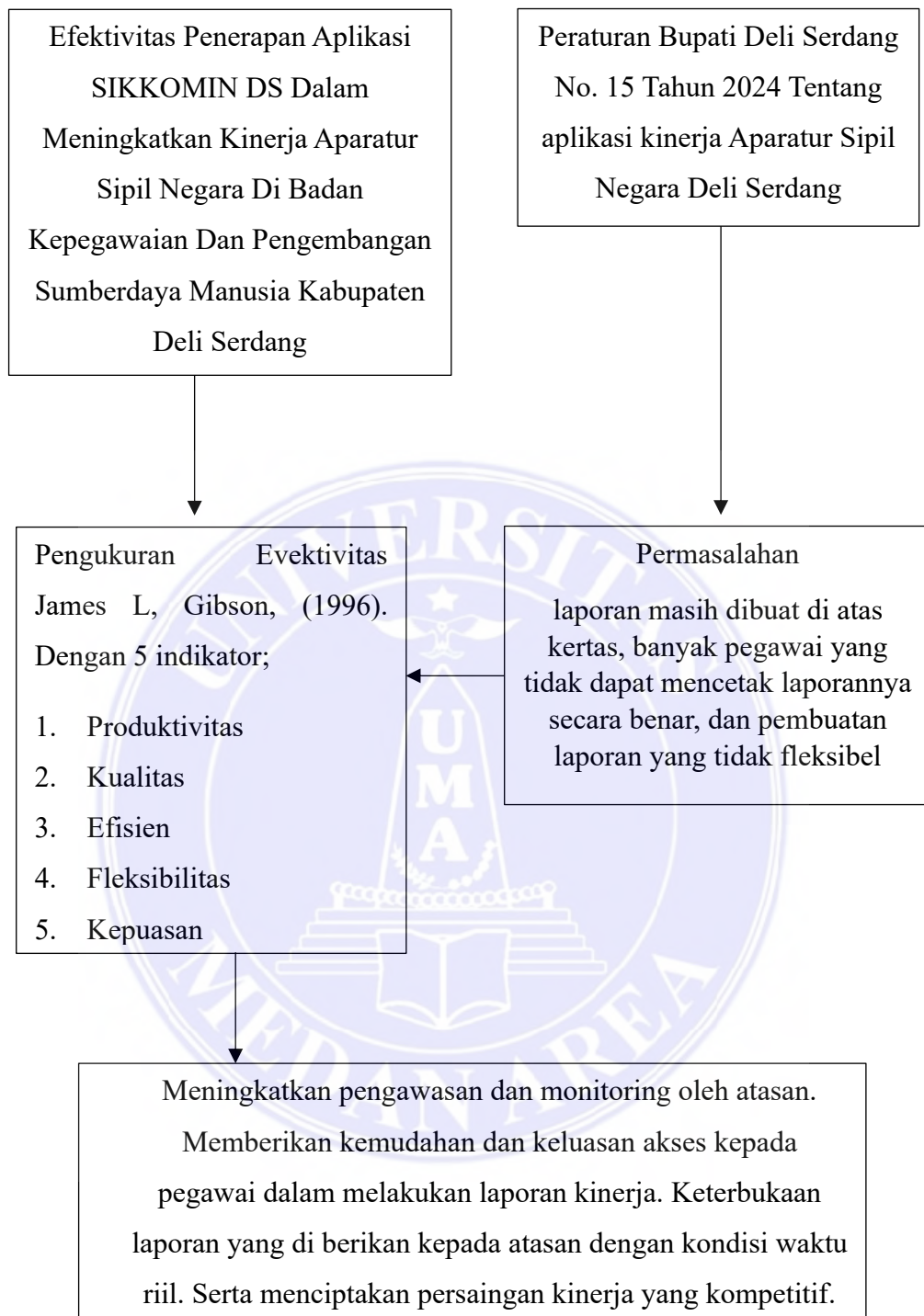
			tersebut diatasi dengan interaksi saling membantu antar pegawai ataupun operator komputer terkait penggunaan aplikasi e-kinerja.	
4.	Hadi Sufi Hidayat Purba, Kariaman Sinaga, Fandi A. Siregar. "Peranan Aplikasi E-Kinerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kota Medan" (2022).	Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian Kualitatif Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori produktivitas yang dikemukakan oleh sedarmayanti dengan 11 faktor diantaranya; A. Sikap mental b. Pendidikan dan pelatihan c. Keterampilan d. Manajemen e. Hubungan industrial f. Tingkat Penghasilan g. Gizi dan Kesehatan h. Jaminan Sosial i. Lingkungan dan iklim kerja yang baik j. Mutu sarana Produksi k. Kesempatan untuk berprestasi	Kehadiran aplikasi e-kinerja memberikan sistem pelayanan dan pekerjaan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia lebih transparan, fleksibel, teratur dan produktif. Hal tersebut dikrenakan diberlakukannya penerapan target penilaian poin sebanyak 600 poin, yang merupakan syarat utama dalam memenuhi pembayaran Tunjangan Penghasilan Tambahan(TPP). Jika pegawai tidak memenuhi target 6000 poin, maka TPP pegawai akan di kurangi sesuai dengan kamus Kinerja Aparatur Sipil Negara Pemerintah Kota Medan. Namun penginputan hanya dapat berupa dokumentasi seperti foto, hal ini harus lebih diperhatikan untuk transparansi dan kinerja ASN terkoordinir dengan baik.	Persamaan Penelitian ini adalah yang sama-sama meneliti kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Pembahasan dalam hasil mengenai tentang penilaian kinerja yang dapat memberikan pengaruh terhadap pemberian tunjangan. Perbedaan pada penelitian ini dapat ditemukan dari penggunaan tteori yang digunakan serta fokus penelitian karena dalam penellitian ini lebih mengangkat permasalahan tentang bagaimana peran dari sebuah aplikasi

				E-kinerja dalam meningkatkan Produktivitas dari pegawai Negeri Sipil Kota Medan
5.	Lisa Ramahdani, Dinda Karunia Putri, Zainarti. “Analisi Penerapan Aplikasi Digital Guna Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Binjai” (2023).	Metode penelitian yang digunakan yakni metode penelitian kualitatif	Transformasi PT PLN (Persero) untuk meningkatkan pelayanan kepada pelanggan terbukti mampu meningkatkan kinerja perseroan. Aplikasi dapat membantu pegawai yang ada dalam menyelesaikan pekerjaan lebih cepat. PLN juga menghadirkan dashboard sistem evaluasi kinerja bagi setiap petugas pelayanan teknik yang dapat dimonitor langsung oleh jajaran manajemen mulai dari tingkat Unit Layanan Pelanggan (ULP) hingga langsung oleh Direksi. Oleh karena itu upaya penerapan aplikasi yang diterapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan dengan signifikan.	Persamaan pada penelitian ini adalah penelitian ini mengkaji tentang pemanfaatan media digital yakni aplikasi PLN MOBILE dalam upaya meningkatkan kapasitas kinerja pegawai PLN UP3. Perbedaan pada penelitian ini dapat dilihat dari fokus subjek penelitian dan pendekatan ilmu yang berbeda. Pada penelitian ini lebih menekankan manajemen industrial bukan FISIP yang memiliki keterikatan dengan regulasi-regulasi dan aturan-aturan.

2.5 Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir atau kerangka pemikiran adalah dasar pemikiran dari penelitian yang disintesis dari fakta-fakta, observasi dan kajian kepustakaan. Oleh karena itu, kerangka berpikir memuat teori, dalil atau konsep-konsep yang akan dijadikan dasar dalam penelitian. Menurut Widayat dan Amirullah dalam Syahputri, A (2023:161) menjelaskan kerangka berpikir atau juga disebut sebagai kerangka konseptual merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berbubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka berpikir juga menjelaskan sementara terhadap gejala yang menjadi masalah (objek) penelitian.

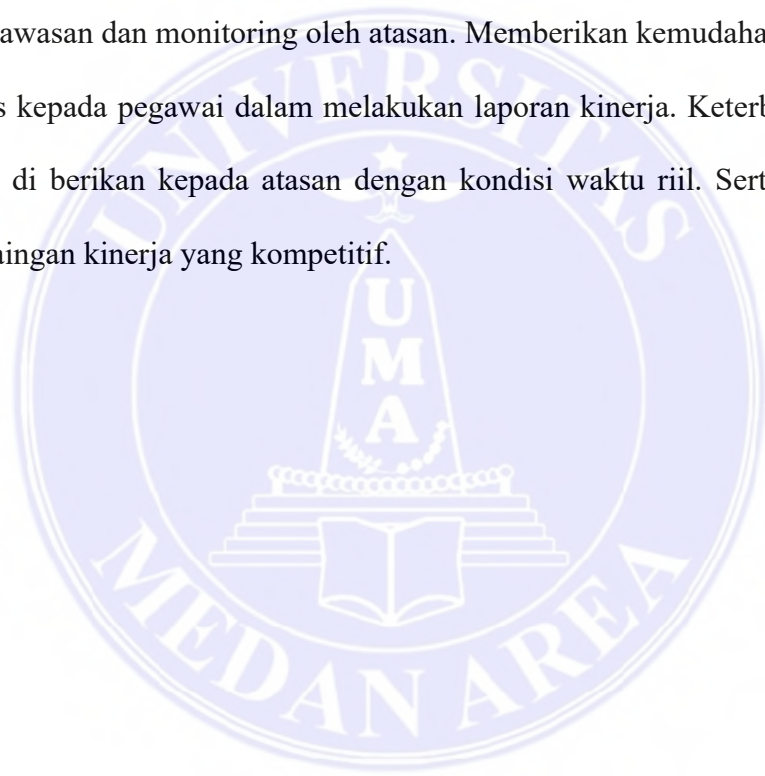
Penelitian yang dilakukan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kabupaten Deli Serdang mengenai penelitian efektivitas aplikasi SIKKOMIN DS dalam meningkatkan kinerja ASN PNS. Peneliti menggunakan pendekatan teori efektivitas yang dikemukakan oleh James L. Gibson dengan lima (5) indikator efektivitas dalam mengkaji penerapan aplikasi SIKKOMIN DS dalam meningkatkan kinerja ASN. Dengan relevansi indikasi yang terdapat dalam penerapan aplikasi terhadap penilaian kinerja. Berikut kerangka pemikiran mengenai penelitian yang telah dirumuskan oleh penulis.



Gambar 1: Kerangka Berpikir

Praturan bupati No. 15 Tahun 2024 Tentang Aplikasi Kinerja Aparatur Sipil
Negara Deli Serdang (SIKKOMIN DS) diberlakukan atas dasar permasalahan

yang sering dialami oleh para aparatur dalam melakukan pelaporan kinerja hariannya. Dengan itu peneliti mengukur efektivitas dari penerapan aplikasi SIKKOMIN DS dalam meningkatkan kinerja aparatur sipil negara di badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia kabupaten deli serdang dengan menggunakan teori efektivitas menurut James L. Gibson dengan pendekatan lima indikator yakni ; produktivitas, kualitas, efisiensi, fleksibilitas, dan kepuasan. Dengan tujuan penerapan aplikasi dapat Meningkatkan pengawasan dan monitoring oleh atasan. Memberikan kemudahan dan keluasaan akses kepada pegawai dalam melakukan laporan kinerja. Keterbukaan laporan yang di berikan kepada atasan dengan kondisi waktu riil. Serta menciptakan persaingan kinerja yang kompetitif.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian yang digunakan penulis adalah penelitian kualitatif yaitu penelitian yang dimaksudkan untuk memahami fenomena tertentu. Penelitian kualitatif bertujuan untuk memaparkan dan menganalisis fenomena, kejadian, dan aktivitas di lingkungan sosial, serta pandangan individu atau kelompok dengan menggunakan bahasa dan kata-kata. Menurut Creswell dalam Waruwu (2023: 2898) mendefinisikan penelitian kualitatif sebagai proses penyelidikan suatu fenomena sosial dan masalah manusia. Pada pendekatan ini, peneliti membuat suatu gambaran kompleks, meneliti kata-kata, laporan terinci dari pandangan responden, dan melakukan studi pada situasi yang alami.

Menurut Moleong dalam Fiantika (2022: 4) mendefinisikan penelitian kualitatif sebagai penelitian yang dimaksudkan untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian misalnya pelaku, persepsi, motivasi, tindakan dan lain-lain secara holistik dan dengan cara deskriptif dalam bentuk kata-kata dan bahasa pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode ilmiah. Dalam penelitian kualitatif, peneliti adalah instrumen kunci. Oleh karena itu, peneliti harus memiliki bekal teori dan wawasan yang luas jadi bisa bertanya, menganalisis, dan mengkonstruksi obyek yang diteliti menjadi lebih jelas.

Pendekatan yang digunakan peneliti adalah kualitatif dengan pendekatan deskriptif yang merupakan metode yang bertujuan untuk memahami dan

menggambarkan fenomena atau peristiwa secara mendalam dan rinci. Pendekatan ini berfokus pada pemahaman tentang "apa" dan "bagaimana" suatu fenomena terjadi dalam konteks alaminya tanpa memanipulasi kondisi yang ada. Peneliti biasanya mengumpulkan data melalui beberapa cara seperti wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan analisis dokumen untuk mendapatkan gambaran yang holistik dan kaya tentang topik yang diteliti.

Penelitian ini peneliti menggunakan jenis terapan dimana pada jenis penelitian ini hasil hasilnya bukan berupa ilmu baru, namun condong pada aplikasi baru yang merupakan penerapan dari ilmu murni. Peneliti yang menggunakan jenis ini, memiliki ciri-ciri yaitu mengaplikasikan penemuan jenis penelitian dasar. Tujuannya untuk keperluan praktis dalam bidang-bidang tertentu. Biasanya seorang peneliti terapan punya keinginan supaya hasil penelitiannya bermanfaat dan berguna bagi khalayak umum.

Jenis penelitian ini digunakan sebab peneliti melakukan penelitian terhadap objek penelitian SIKKOMIN DS dalam peningkatan kinerja ASN sebagai subjek penelitian, yang mana SIKKOMIN DS ini adalah aplikasi yang digunakan untuk atasan dan pegawai ASN dalam mengkordinir laporan kegiatan harian. Sehingga dari metode penelitian ini kita kita dapat mengkaji efektivitas dari penerapan aplikasi SIKKOMIN DS dalam meningkatkan kinerja ASN di BKPSDM, dengan menyajikan data yang sistematis, akurat, dan sesuai dengan fakta-fakta yang ada di lapangan.

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

3.2.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilaksanakan di kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, beralamat di Tj. Garbus Satu, Kec. Lubuk Pakam, Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara 20517.

3.2.2 Waktu Penelitian

Dalam waktu penyusunan penelitian, penelitian dimulai pada pertengahan bulan oktober 2024 sampai dengan Mei 2025.

Tabel 3: Waktu Penelitian

No	Uraian Kegiatan	Okt 2024	Nov 2024	Des 2024	Jan 2025	Feb 2025	Mar 2025	Apr 2025	Mei 2025	Juni 2025	Juli 2025	Agus 2025
1.	Penyusunan Proposal											
2.	Seminar Proposal											
3.	Perbaikan Proposal											
4.	Pelaksanaan Penelitian											
5.	Seminar Hasil											
6.	Revisi Skripsi											
7.	Sidang Meja Hijau											

3.3 Informan Penelitian

Informan penelitian adalah subjek penelitian yang dapat memberikan informasi yang diperlukan dalam penelitian. Subjek penelitian yang bercermin dalam fokus penelitian ditentukan secara sengaja, subjek penelitian ini menjadi informan yang akan memberikan berbagai informasi selama proses penelitian. Menurut Bungin (2011: 78), “Informan penelitian kualitatif adalah subjek yang memahami informasi objek sebagai pelaku maupun orang lain yang memahami objek penelitian”. Menurut Bugin (2011 :111), informan adalah orang yang diwawancarai, diminta informasi oleh pewawancara, informan ini juga diperkirakan menguasai dan memahami data, informasi, ataupun fakta dari suatu objek penelitian.

Dengan ini peneliti memilih informan yang ada dalam cakupan fokus penelitian di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Deli Serdang mengenai objek penelitian aplikasi SIKKOMIN DS. Informan yang diperlukan dalam penelitian ini antara lain:

1. Informan kunci

Seseorang yang bersedia berbagi konsep dan pengetahuan dengan peneliti, dan sering dijadikan tempat bertanya oleh peneliti. Untuk itu dalam pengumpulan data peneliti informan kunci merupakan informan untuk dapat memberikan gambaran yang utuh dan menyeluruh tentang masalah yang diamati. Pada penelitian ini subjek informan kunci adalah Kepala Bidang Penilaian Kinerja Aparatur Sipil Negara dan Penghargaan BKPSDM Kabupaten Deli Serdang, Ibu Dina Sylvani. Informan kunci dipilih

berdasarkan pengetahuan baik dari konsep hingga implementasi dari SIKKOMIN DS yang diterapkan di lingkungan pemerintahan Kabupaten Deli Serdang. Bukan hanya itu informan kunci juga dipilih berdasarkan kewenangannya dalam pengelolaan SIKKOMIN DS. Hal ini diperlukan untuk dapat menggali lebih dalam informasi yang harus diperoleh oleh peneliti untuk mendapatkan data yang faktual dan terpercaya.

2. Informan Utama

informan utama adalah orang yang mengetahui secara teknis dan detail tentang masalah penelitian yang akan dipelajari. Informan utama merupakan individu maupun kelompok yang dijadikan sebagai sumber data atau informasi primer dalam memberikan gambaran teknis terkait masalah penelitian. Informan utama yang dipilih dan ditetapkan merupakan informan yang menjalankan teknis dalam progres aplikasi SIKKOMIN DS yang mempunyai tanggung jawab dalam pengembangan aplikasi. Bidang Layana Pemerintah Berbasis Elektronik (LPBE) merupakan Bidang yang ada di Diskominfo yang menangani segala sesuatu yang berkaitan dengan aplikasi maupun pengembangan *software* dipemrintahan Kabupaten Deli Serdang. Dengan kriteria tersebut peneliti memilih informan utama dari Kepala Penyuluh muda bidang LPBE Dinas Kominfo Kabupaten Deli Serdang Jhon Ricardo Sinaga.

3. Informan Tambahan

Informan pendukung merupakan orang yang dapat memberikan informasi tambahan sebagai pelengkap analisis dan pembahasan dalam penelitian kualitatif. Informan tambahan terkadang memberikan informasi yang tidak

diberikan oleh informan utama atau informan kunci, yang dijadikan sebagai sumber data atau informasi sekunder dalam memberikan gambaran pendukung dari data utama terkait masalah penelitian. Pada penelitian ini yang menjadi informan tambahan diambil dengan teknik *purposive sampling* atau pemilihan dengan tujuan tertentu. *Purposive sampling* bertujuan untuk memilih narasumber yang memang dianggap mengetahui informasi relevan dalam penelitian. Berdasarkan hal tersebut peneliti memilih 5 informan tambahan dari BKPSDM dan Diskominfo yang juga pengguna aktif dari aplikasi SIKKOMIN DS.

Tabel 4: Informan Penelitian

NO	Jenis Informan	Nama	Jabatan
1	Informan Kunci	Ibu Dina Sylvani	Kepala Bidang Penilaian Kinerja Aparatur Sipil Negara dan Penghargaan BKPSDM Kabupaten Deli Serdang.
2	Informan Utama	Jhon Sinaga	Kepala Penyuluh muda bidang LPBE Dinas Kominfo
3	Informan Tambahan	Ainul Yaqin Harahap	Analisis Penegakan Integritas dan Disiplin Sumber Daya Manusia Aparatur BKPSDM

4		Ahmad bukhari	Analisis akuntabilitas kinerja aparatur
5		Kicky Maulana	Programer Utama
6		Wancara Siregar	Programer Muda
7		Prastowo hadi	Tenaga administrasi

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Berdasarkan sumber datanya, dibedakan menjadi sumber data primer dan sekunder. Primer jika data langsung diberikan kepada orang yang mengumpulkan data, sedangkan sekunder jika data tidak langsung diberikan pada pengumpul data bisa lewat dokumen atau lewat orang lain. Berdasarkan cara pengumpulan data, dibedakan menjadi observasi (pengamatan), interview (wawancara), dokumentasi, dan triangulasi. data dari penelitian kualitatif berupa kata-kata yang diperoleh saat pengumpulan data yaitu dapat melalui:

1. Observasi

Observasi adalah bagian dalam pengumpulan data. Instrumen observasi digunakan dalam penelitian kualitatif sebagai pelengkap dari teknik wawancara yang telah dilakukan. Observasi dalam penelitian kualitatif digunakan untuk melihat dan mengamati secara langsung objek penelitian, sehingga peneliti mampu mencatat dan menghimpun data yang diperlukan untuk mengungkap penelitian yang dilakukan. menurut Ulfatin dalam Alhamid, T (2019: 10) observasi dalam penelitian kualitatif peneliti harus memahami terlebih dahulu variasi pengamatan dan peran-peran yang

dilakukan peneliti. Observasi sebagai teknik pengumpulan data sangat banyak ditentukan pengamat sendiri, sebab pengamat melihat, mendengar, mencium, atau mendengarkan suatu objek penelitian dan kemudian disimpulkan dari apa yang telah amati.

2. Wawancara

Wawancara merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu Sugiyono dalam Fiantika (2022: 51). Wawancara bertujuan mencatat opini, perasaan, emosi, dan hal lain berkaitan dengan individu yang ada dalam organisasi. Dengan melakukan interview, peneliti dapat memperoleh data yang lebih banyak sehingga peneliti dapat memahami budaya melalui bahasa dan ekspresi hak interview dan dapat melakukan klarifikasi atas hal-hal yang tidak di ketahui.

3. Dokumentasi

Teknik pengumpulan informasi yang dapat diperoleh lewat fakta yang tersimpan dalam bentuk surat, catatan harian, arsip foto, hasil rapat, cenderamata, jurnal kegiatan dan sebagainya. Data berupa dokumen seperti ini bisa dipakai untuk menggali informasi yang terjadi di masa silam. Peneliti perlu memiliki kepekaan teoretik untuk memaknai semua dokumen tersebut sehingga tidak sekadar barang yang tidak bermakna. Teknik dokumentasi adalah cara pengumpulan data melalui peninggalan arsip- arsip dan termasuk juga buku-buku tentang pendapat, teori, dalil-dalil atau hukum-hukum dan lain-lain berhubungan dengan masalah penelitian.

4. Triangulasi

Triangulasi pada hakikatnya merupakan pendekatan multimetode yang dilakukan peneliti pada saat pengumpulan data. Ide dasarnya adalah bahwa fenomena yang diteliti dapat dipahami dengan baik sehingga diperoleh kebenaran tingkat tinggi jika didekati dari berbagai sudut pandang. Memotret fenomena tunggal dari sudut pandang yang berbeda-beda akan memungkinkan diperoleh tingkat kebenaran yang handal. Karena itu triangulasi merupakan usaha mengecek kebenaran data atau informasi yang diperoleh peneliti dari berbagai sudut pandang yang berbeda dengan cara mengurangi sebanyak mungkin bias yang terjadi pada saat pengumpulan data dan analisis data.

3.5 Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis transkrip, catatan lapangan, dan materi lain yang peneliti kumpulkan untuk memungkinkan peneliti menemukan temuan. Selain itu, definisi lain menyebutkan analisis data adalah langkah menafsirkan data yang diperoleh dari penelitian di bidang tertentu. Analisis data adalah upaya atau langkah untuk menjelaskan data yang diperoleh dalam bentuk naratif, deskriptif, atau tabular. Samsu dalam Fiantika (64:2022) menjelaskan alat analisis data mendefinisikan metode untuk menganalisis, menalar, atau menggambarkan data yang diperoleh sehingga data tersebut dapat dipahami sebagai (*multiple*) inferensi

Analisis data adalah proses mengambil dan mengedit secara sistematis hasil wawancara, catatan lapangan, dan bahan lain yang dikumpulkan sehingga peneliti dapat lebih mudah menjelaskan temuannya kepada orang lain. Analisis data ini

bertujuan agar data mudah dipahami dan merangkum data untuk menarik kesimpulan sehingga hasil yang diperoleh dapat dikomunikasikan kepada orang lain. Data yang telah diperoleh dari hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi, serta literatur diedit dengan tujuan untuk meneliti ketepatan, kelengkapan dan kebenaran data, kemudian data tersebut disusun berdasarkan kategorisasi yang sesuai dengan masalah dan kebutuhan penelitian.

Pada penelitian ini peneliti menggunakan teknik analisis data model analisis interaktif. Pandangan Miles dan Huberman dalam Fiantika, F. R (65:2022) tentang analisis data kualitatif, mereka melihat analisis data dibagi dalam tiga tahapan:

1. Kondensasi Data (*Data Condensation*)

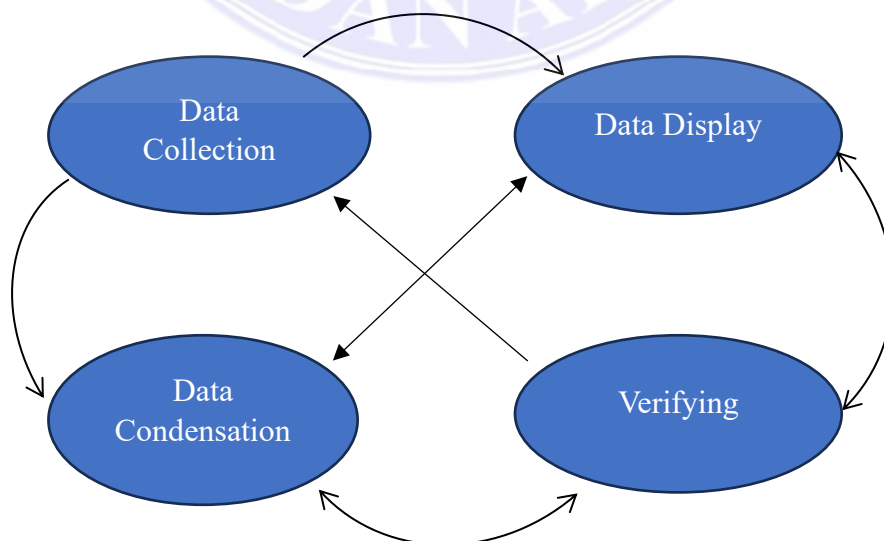
Kondensasi data atau pengumpulan data mengacu pada proses pemilihan, pemusatan, penyederhanaan, pengabstraksian dan/atau transformasi data yang tampak pada seluruh korpus (tubuh) catatan lapangan tertulis, transkrip wawancara, dokumen, dan bahan empiris lainnya. Kondensasi data tidak terpisah dari analitik. Ini adalah bagian dari analisis. Terserah peneliti untuk memutuskan bagian data mana yang akan dikodekan dan bagian mana yang akan diekstraksi, label kategori mana yang paling sesuai dengan kumpulan bagian tersebut, dan cerita mana yang akan diceritakan. Semua ini adalah pilihan analitis. Kondensasi data adalah suatu bentuk analisis yang membersihkan, menyortir, memusatkan, membuang, dan mengatur data sedemikian rupa sehingga kesimpulan "final" dapat ditarik dan diverifikasi.

2. Tampilan Data (*data display*)

Merupakan tahap utama dari aktivitas analisis adalah tampilan data. Pandangan secara umum adalah sekumpulan informasi yang terstruktur dan ringkas dari mana kesimpulan dan tindakan dapat ditarik. Alur yang paling penting selanjutnya dari analisis data adalah penyajian data. Penyajian data adalah sekumpulan informasi tersusun yang memberikan kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Seperti halnya kondensasi data, pembuatan dan penggunaan tampilan tidak dapat dipisahkan dari analisis dan merupakan bagian dari analisis.

3. Penarikan Kesimpulan (*Verification*)

Penarikan kesimpulan atau verifikasi merupakan tahap akhir dari aktivitas analisis adalah menarik dan mengonfirmasikan kesimpulan. Sejak awal pengumpulan data, analisis kualitatif menafsirkan makna dengan merekam pola, penjelasan, kausalitas, dan asumsi. Adapun yang dimaksud dengan verifikasi data adalah usaha untuk mencari, menguji, mengecek kembali atau memahami makna atau arti, keteraturan, pola-pola, penjelasan, alur, sebab-akibat, atau preposisi.



Gambar 2: Teknik Analisis Data

BAB V

PENUTUP

5.1 KESIMPULAN

1. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa efektivitas penerapan aplikasi Sistem Informasi Kinerja Komunikasi dan Informatika (SIKKOMIN DS) pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Deli Serdang sudah terapkan dengan cukup baik, namun belum dapat dikatakan efektif secara keseluruhan. Hal tersebut dapat dilihat dari indikator sebagai berikut; 1) Produktivitas, pada indikator ini belum efektif, karena penerapan SIKKOMIN DS hanya meningkatkan kedisiplinan pegawai tanpa memberikan dampak nyata terhadap peningkatan produktivitas dan pengembangan kompetensi secara menyeluruh. 2) kualitas, dapat dikatakan efektif hal itu ditunjukkan oleh performa aplikasi yang baik, tampilan yang sederhana, sistem yang responsif, serta dukungan layanan yang aktif 3) Efisiensi, sudah dapat dikatakan efektif, karena aplikasi mampu mempercepat proses pelaporan, menghemat waktu dan biaya, serta mengurangi beban administratif melalui sistem digital yang paperless dan terintegrasi. 4) Fleksibilitas, belum efektif sebab aplikasi belum sepenuhnya mendukung berbagai sistem operasi dan belum memiliki integrasi fitur tambahan seperti absensi digital, sehingga aksesibilitas masih terbatas. 5) Kepuasan, begitu juga indikator ini belum efektif secara menyeluruh, meskipun pengguna merasa terbantu, masih diperlukan pembaruan dan

peningkatan berkelanjutan agar aplikasi tetap relevan dengan kebutuhan pegawai. Ini kembali lagi dengan fungsi dari aplikasi SIKKOMIN DS, yang merupakan aplikasi pelaporan kinerja yang digunakan sebagai syarat dalam menerima sebagian dari jumlah TPP pegawai. Oleh karena dari hasil analisis dari data di lapangan aplikasi SIKKOMIN DS hanya sebagai bentuk formalitas transisi administratif yang dipermudah, sehingga fitur yang disajikan dalam SIKKOMIN DS sebatas pelaporan kinerja saja.

2. Faktor penghambat dalam penerapan SIKKOMIN DS disebabkan oleh tidak tercapainya aspek yang digunakan sebagai tolak ukur, seperti pengembangan SDM dan kuantitas kerja pada indikator produktivitas. Dimana peningkatan kinerja aparatur sebatas peningkatan kedisiplinan dan kesadaran diri dalam melakukan laporan kinerja, tidak adanya penilaian objektif terhadap kompetensi dari hasil kerja pegawai terhadap jumlah TPP yang diterima, serta limit waktu kerja 450 menit yang belum pasti realisasinya di lapangan. Sehingga menimbulkan persepsi pada pegawai bahwa SIKKOMIN DS hanyalah sebagai instrumen pendukung untuk mempermudah pelaporan kinerja. Sehingga tidak dapat mendukung produktivitas pegawai dalam kinerja yang sesuai dengan tupoksinya. Sedangkan pada Indikator fleksibilitas aplikasi SIKKOMIN DS yang ada pada saat ini masih belum kompatibel diluar jenis perangkat android seperti iOS, desktop, dan MacOS serta belum terintegrasinya sistem absensi digital melalui *face print* pada SIKKOMIN DS yang mampu meningkatkan efisiensi dan kapabilitas kerja aparatur.

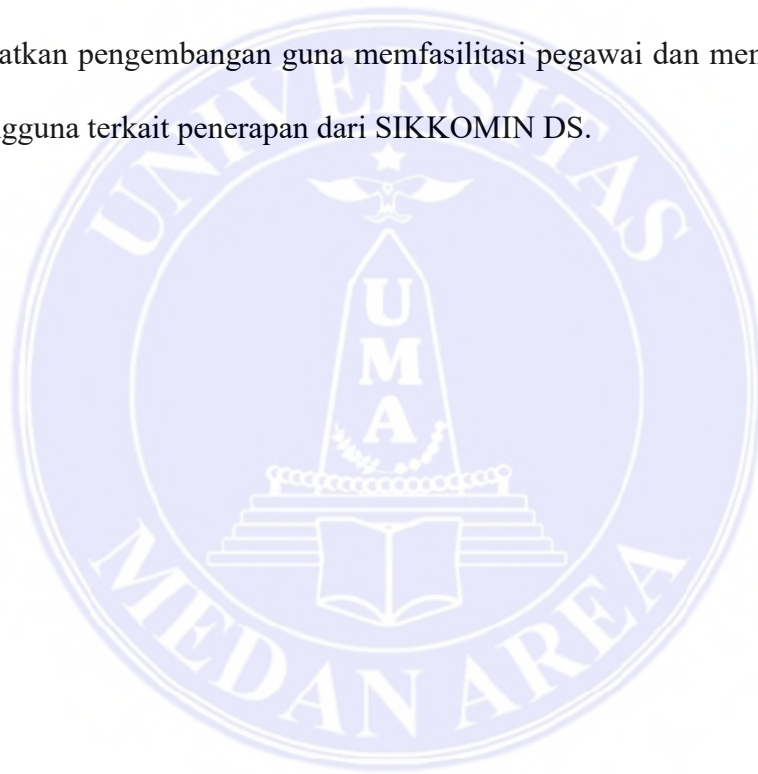
5.2 SARAN

Melalui data di lapangan yang diperoleh melalui observasi, wawancara dan dokumentasi tentang efektivitas aplikasi SIKKOMIN DS pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Kabupaten Deli Serdang. Peneliti memberikan saran atas dasar hasil temuan yang menjadi masukan kepada BKPSDM untuk dapat mengkaji penerapan aplikasi SIKKOMIN DS yang diperuntukan sebagai pelaporan kinerja dan sebagai syarat peerimaan TPP sebesar 50% bagi pegawai aparatur.

1. Penilaian pegawai yang masih kurang objektif, Untuk meningkatkan efektivitas, perlu adanya sistem penilaian kinerja berbasis poin atau indikator terukur yang dapat memberikan gambaran objektif terhadap aktivitas ASN mengingat TPP yang didapatkan melalui SIKKOMIN DS sebesar 50% seharusnya SIKKOMIN DS bukan hanya sebatas aplikasi pelaporan kinerja harian saja. Namun juga sebagai penentu mutu dari kinerja setiap aparatur yang menerima TPP.
2. Belum adanya fitur absensi melalui aplikasi, SIKKOMIN DS seharusnya memberikan fungsi lebih seperti *face print* bagi pegawai dalam hal kecil namun sangat berdampak dalam mendukung aktivitas kinerja pegawai. integrasi dengan fitur tambahan seperti absensi digital, pengingat laporan harian, dan pelaporan berbasis waktu nyata akan lebih memperkuat akurasi serta kedisiplinan ASN.
3. Masih kurangnya inovasi yang memungkinkan aplikasi tidak dapat dijalankan di semua perangkat. Peneliti melalui hasil data yang diperoleh dari lapangan, aplikasi SIKKOMIN DS hanya bisa diakses melalui perangkat android saja dan tidak dapat diakses melalui perangkat lainnya seperti

desktop, iOS MacOS. Sudah seyogyanya dengan luasnya pengguna aplikasi SIKKOMIN DS dapat dijalankan diperangkat manapun, mengingat pegawai memiliki jenis perangkat yang bervariasi.

Untuk saat ini penerapan SIKKOMIN DS sudah cukup baik dan sangat memberikan dampak kepada aparat sipil negara kabupaten Deli Serdang dalam kemudahan proses kerja terutama dalam pembuatan laporan kinerja harian pegawai. Tidak menutup kemungkinan fakta dilapangan bahwa SIKKOMIN DS harus mendapatkan pengembangan guna memfasilitasi pegawai dan memenuhi harapan dari pengguna terkait penerapan dari SIKKOMIN DS.



DAFTAR PUSTAKA

Sumber Buku

- Aisyah, N. (2021). *Meningkatkan kinerja manajemen sumber daya manusia: Konsep & studi kasus*. Jakarta: Penerbit Gramedia.
- Bungin, Burhan. 2011. *Penelitian Kualitatif: Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik, Dan Ilmu Sosial Lainnya*. Jakarta: Kencana.
- Fiantika, F. R. (2022). *Metodologi penelitian kualitatif*. Yogyakarta: Deepublish.
- Lestari, D. (2023). *Kinerja Pegawai*. Bandung: Widina Media Utama.
- Lubis, & Husain. (2009). *Efektivitas pelayanan publik* (Cetakan kesebelas). Jakarta: Pustaka Binaman Pressindo.
- Martini dan Lubis. (1987). *Teori Organisasi*. Bandung: Ghalia Indonesia.
- Gibson, James L. et al. (1996). *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*. Diterjemahkan oleh Ninuk Adriani. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Metik Asmike, P. O. (2022). *Manajemen Kinerja*. Universitas PGRI Madiun: UNIPMA PRESS.
- Miles, M. B., Huberman, A. M. and Saldana, J. (2014) *Qualitative Data Analysis: a Methods Sourcebook*. Third Edit. Los Angeles, London, New Delhi, Singapore, Washington DC: SAGE Publications, Inc.
- Novia Ruth Silaen, S. (2021). *Kinerja Karyawan*. Bandung : Widina Media Utama.
- Prabowo, H. (2022). *Birokrasi dan Pelayanan Publik*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Rianda, F. R. (2021). *Teori efektivitas: Definisi, faktor, dan aspek pemicunya*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Safrizal, H. B. (2021). *Optimalisasi Kinerja Pegawai*. Bojongsari: Eureka Media Aksara.
- Siagian. 2018. *Buku Filsafat Administrasi*. Jakarta: PT Bumi aksara
- Simamora, B. (2023). *Governance Digital*. Medan: UMA Press
- Suryani, N. K., & FoEh, J. E. (2018). *Kinerja organisasi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Suyuthi Pulungan, B. H. (2022). *Efektivitas Organizational Network Analysis (ONA) Terhadap Kompetensi Global dan Produktivitas Kerja Pada Perusahaan Multinasional*. Palembang: UIN Raden Fatah Press.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi kinerja sumber daya manusia*. Jakarta: Salemba Empat.

Referensi Jurnal

- Addini Zahra Syahputri, F. D. (2023). Kerangka Berfikir Penelitian Kuantitatif. *Jurnal Ilmu Pendidikan dan Pengajaran*, 2(1), 160-166.add
- Alhamid, T., & Anufia, B. (2019). Resume: Instrumen pengumpulan data. *Sorong: Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN)*, 1-20.
- Basalamah, J. (2014). Penilaian Kinerja sebagai Dasar Pengambilan Keputusan. *Jurnal Bisnis*, 3(2), 143–156.
- Damanik, M. (2020). Artikel Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Remunerasi Terhadap Budaya Kerja Dan Peningkatan Kinerja Pegawai Di Lingkungandirektorat Jenderal Pajak Kpp Pratama Pematang Siantar. *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial*, 2(1), 194-212.
- Dewi, S. P. (2012). Pengaruh Pengendalian Internal dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan SPBU Yogyakarta (Studi Kasus pada SPBU Anak Cabang Perusahaan RB. Group). *Nominal: Barometer Riset Akuntansi dan Manajemen*, 1(1), 1-21.
- Purnamawati, D., Suyeno, S., & Anadza, H. (2022). Efektivitas Program Aplikasi Sistem Informasi Mojokerto Dalam Meningkatkan Pelayanan Publik (Studi pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Mojokerto). *Respon Publik*, 16(6), 11-18.
- Nabilah, D. K., & Atieq, A. M. Q. (2022). Efektivitas Penerapan E-Kinerja Dalam Meningkatkan Disiplin Dan Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian, Pendidikan, Dan Pelatihan Kabupaten Kudus. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 7(2), 114-124.
- Navarani, I. E., & Farida, I. (2024). Efektivitas Penggunaan Aplikasi E-Kinerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Dinas Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kota Bandar Lampung. *Triwikrama: Jurnal Multidisiplin Ilmu Sosial*, 3(4), 1-14.
- Faradiba, S., Muchsin, S., & Hayat, H. (2021). Efektifitas Kinerja Pelayanan Sensus Penduduk Berbasis Online di Badan Pusat Statistik Kota Malang. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(1), 277-286.
- Marbun, K. S. (2021). Kesalahan berbahasa pada penulisan media luar ruang di Barus Tapanuli Tengah. *Jurnal Basasasindo*, 1(2), 53-65.
- Lembong, R. C., & Madjid, U. (2021). Efektivitas Penerapan E-Kinerja Dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Ilmu Pemerintahan Suara Khatulistiwa*, 6(2), 131-139.

- Lubis, B. (2020). Manajemen Kinerja Aparatur Sipil Negara di Indonesia: Sebuah Konsep Manajemen Publik Baru. *PAPATUNG: Jurnal Ilmu Administrasi Publik, Pemerintahan Dan Politik*, 3(3), 53-60.
- Masyita, S. (2016). Efektivitas Kinerja Pegawai Dalam Pelayanan Masyarakat Untuk Pembuatan E-Ktp Pada Kantor Kecamatan Bontoa Kabupaten Maros. *Jurnal Ilmiah Bongaya*, 1(1), 236-249.
- Prastiwi, M. A., & Jumino, J. (2018). Efektivitas aplikasi ipusnas sebagai sarana temu balik informasi elektronik perpustakaan nasional republik indonesia. *Jurnal Ilmu Perpustakaan*, 7(4), 231-240.
- Purba, H. S. H., Sinaga, K., & Siregar, F. A. (2022). Peranan Aplikasi E-Kinerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Kota Medan (Studi Kasus Pada Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pemko Medan). *PUBLIK REFORM: JURNAL ADMINISTRASI PUBLIK*, 9(1), 26-33.
- Qamaruddin, M. Y., & Iskandar, M. I. (2021). Analisis Efektivitas Penerapan E-Absensi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Sekretariat Daerah. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 5(1), 210-219.
- Rachmawati, I. (2016). Reformasi Aparatur Sipil Negara Untuk Menciptakan Birokrasi Pelayanan Publik Yang Handal Di Era Mea. *Ummi*, 10(2), 45-51
- Rahayu, N. S., Solihat, Y., & Priyanti, E. (2021). Efektivitas Dinas Tata Ruang Dan Permukiman Dalam Program Rehabilitasi Rumah Tidak Layak Huni Kabupaten Purwakarta (Studi Kasus Rumah Tidak Layak Huni Di Desa Cibening Kabupaten Purwakarta). *Dinamika: Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara*, 8(1), 77-90.
- Ramahdani, L., & Putri, D. K. (2023). Analisis Penerapan Aplikasi Digital Guna Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Binjai. *JURNAL ILMIAH RESEARCH STUDENT*, 1(1), 172-180.
- Suharyanto, I., & Arfianto, W. (2019). Peningkatan Kualitas Pelayanan Pt. Cipta Graha Nusalaras Dengan Metode Quality Function Deployment (QFD) Terhadap Konsumen Perumahan Di Wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta. *CivETech*, 1(1), 29-38.
- Sujadi, D. (2019). Analisis Hubungan Kualitas Pelayanan Dan Persepsi Harga Dengan Kepuasan Konsumen. *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, dan Humaniora*, 2(1), 115-128.
- Faradiba, S., Muchsin, S., & Hayat, H. (2021). Efektifitas Kinerja Pelayanan Sensus Penduduk Berbasis Online di Badan Pusat Statistik Kota Malang. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(1), 277-286.

- Wandi, S. (2013). Pembinaan prestasi ekstrakurikuler olahraga di SMA Karangturi Kota Semarang. *ACTIVE: Journal of Physical Education, Sport, Health and Recreation*, 2(8), 524-535.
- Waruwu, M. (2023). Pendekatan penelitian pendidikan: metode penelitian kualitatif, metode penelitian kuantitatif dan metode penelitian kombinasi (Mixed Method). *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(1), 2896-2910.
- Zafirah, A. H., Kusbandrijo, B., & Rochim, A. I. (2022, Agustus). Efektivitas Pelayanan Kependudukan Online Pada Bidang Pemerintahan dan Pelayanan Publik Di Kelurahan Ngagelrejo Kecamatan Wonokromo Kota Surabaya. *Seminar Nasional Hasil Skripsi*, 1(1), 346-350.

Sumber Lainnya

- Fajria, W. (2022). *Analisis Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Dinas Syariat Islam Aceh* (Doctoral dissertation, UIN AR-RANIRY).
- Simatupang, E. A. U. (2024). *Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara Di Bkpsdm Kabupaten Deli Serdang Provinsi Sumatera Utara* (Doctoral dissertation, IPDN).

Perundang-undangan dan Regulasi

- Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara
- Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil
- Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2008 tentang Keterbukaan Informasi Publik.
- Peraturan Presiden Nomor 95 Tahun 2018 tentang Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik
- Peraturan Bupati Deli Serdang Nomor 15 Tahun 2024 tentang Aplikasi Kinerja Aparatur Sipil Negara Deli Serdang

LAMPIRAN

Lampiran 1. Pedoman Wawancara

No	Informan Penelitian	Indikator Berdasarkan Teori James L. Gibson	Pertanyaan
1.	Informan Kunci	Produktivitas	1. Menurut anda apakah dengan hadirnya aplikasi SIKKOMIN DS memberikan peningkatan dalam memonitoring kinerja pegawai? 2. Apakah terdapat peningkatan akurasi dalam pelaporan kinerja setelah penerapan SIKKOMIN DS? 3. Apakah ada perubahan signifikan dalam efisiensi pekerjaan yang dapat dilakukan oleh PNS? 4. Apakah dengan adanya aplikasi ini mampu meningkatkan produktivitas pegawai dalam mewujudkan tujuan organisasi?
		Kualitas	1. Seberapa baik dukungan teknis yang diberikan ketika pegawai mengalami kendala dalam penggunaan aplikasi? 2. Bagaimana tingkat adopsi pegawai terhadap aplikasi e-Kinerja, dan apakah ada kendala yang mempengaruhi penggunaannya? 3. Fitur yang digunakan dalam aplikasi SIKKOMIN DS apakah mudah dipahami oleh para pegawai negeri sipil <i>gen old</i> ? 4. Adakah kendala yang sering dialami pegawai dalam pengoperasian aplikasi SIKKOMIN DS?
		Efisien	1. Apakah aplikasi ini mampu memberikan kemudahan bagi pegawai dan atasan memuat laporan dengan waktu singkat? 2. Apakah Anda merasa aplikasi ini mempermudah proses kerja yang sebelumnya memakan waktu lama? 3. Bagaimana peran SIKKOMIN DS dalam membantu atasan dalam melakukan evaluasi dan monitoring terhadap kinerja pegawai?

			4. Bagaimana aplikasi SIKKOMIN DS membantu dalam mengurangi beban administrasi dan meningkatkan fokus pada tugas utama pegawai?
		Fleksibilitas	1. Seberapa mudah aplikasi ini digunakan di berbagai situasi kerja (misalnya, di kantor, saat bekerja dari rumah, atau di lapangan)? 2. Bagaimana aplikasi ini mendukung perubahan atau kebutuhan mendadak dalam pekerjaan Anda? 3. Apakah aplikasi e-Kinerja membantu Anda bekerja lebih efisien dibandingkan dengan metode sebelumnya? 4. Apakah penggunaan aplikasi ini dapat di jalankan di beberapa sistem oprasi? (android, os, dan desktop)?
		Kepuasan	1. Bagaimana perasaan Anda secara keseluruhan terhadap aplikasi ini? Apakah Anda puas dengan fungsionalitasnya? 2. Apakah pengaplikasian aplikasi dapat diakses dengan mudah? 3. Apakah terdapat peningkatan akurasi dalam pelaporan kinerja setelah penerapan aplikasi SIKKOMIN DS? 4. Dalam sistem aplikasi SIKKOMIN DS apakah sering terjadi <i>bug</i> atau <i>lose</i> akses dalam penginputan dokumen?
2.	Informan Utama	Produktivitas	1. Apakah penerapan aplikasi ini memberikan dampak pebingkatan kinerja kepada karyawan? 2. Dengan dibuatnya aplikai ini, apakah memberikan kelancaran kepada pegawai dan atasan dalam memproses laporan kinerja harian?
		Kualitas	1. Apakah aplikasi yang digunakan dapat berjalan dengan lancar dalam meng upload laporan kinerja harian? 2. Bagaimana kemudahan pengguna aplikasi dalam menjalankan aplikasi tersebut?
		Efisien	1. Apakah aplikasi ini membantu mengurangi waktu atau biaya operasional dalam menyelesaikan tugas?

			2. Apakah Anda merasa aplikasi ini mempermudah pembuatan laporan kerja harian kerja yang sebelumnya memakan waktu lama?
		Fleksibilitas	1. Seberapa mudah aplikasi ini digunakan di berbagai situasi kerja (misalnya, di kantor, saat bekerja dari rumah, atau di lapangan)? 2. Bagaimana aplikasi ini mendukung perubahan atau kebutuhan mendadak dalam pekerjaan Anda?
		Kepuasan	1. Bagaimana perasaan Anda secara keseluruhan terhadap aplikasi ini? Apakah Anda puas dengan fungsionalitasnya? 2. Apakah Anda menghadapi masalah atau kesulitan saat menggunakan aplikasi?
3.	Informan Tambahan	Produktivitas	1. Bagaimana aplikasi ini membantu Anda menyelesaikan pekerjaan lebih cepat atau meningkatkan output kerja? 2. Apakah ada perubahan signifikan dalam volume pekerjaan yang dapat Anda selesaikan setelah menggunakan aplikasi ini?
		Kualitas	1. Apakah penggunaan aplikasi ini meningkatkan kualitas hasil kerja Anda? 2. Apakah aplikasi memberikan notifikasi atau alat bantu untuk memastikan pekerjaan dilakukan sesuai standar kualitas?
		Efisien	1. Apakah aplikasi ini membantu mengurangi waktu atau biaya operasional dalam menyelesaikan tugas? 2. Apakah Anda merasa aplikasi ini mempermudah pembuatan laporan kerja yang sebelumnya memakan waktu lama?
		Fleksibilitas	3. Seberapa mudah aplikasi ini digunakan di berbagai situasi kerja (misalnya, di kantor, saat bekerja dari rumah, atau di lapangan)? 4. Bagaimana aplikasi ini mendukung perubahan atau kebutuhan mendadak dalam pekerjaan Anda?

		Kepuasan	3. Bagaimana perasaan Anda secara keseluruhan terhadap aplikasi ini? Apakah Anda puas dengan fungsionalitasnya? 4. Apakah Anda menghadapi masalah atau kesulitan saat menggunakan aplikasi?
--	--	----------	---



Lampiran 2 Dokumentasi Penelitian

Gambar 13. Dokumentasi Bersama Analis akuntabilitas kinerja aparatur Ahmad Bukhari dan Tenaga Administrasi BKPSDM Prastowo Hadi.



Gambar 14. Kantor BKPSDM Kabupaten Deli Serdang.



Gambar 15. Dokumentasi Bersama Kepala Penyuluh muda bidang Layanan Pemerintah Berbasis Elektronik (LPBE) Jhon Ricardo Sinaga Dinas Kominfo.





Gambar 16. Dokumentasi Bersama Programmer Utama Kicky Maulana

Gambar 17. Dokumentasi Bersam Programer Muda Wancara Siregar



Lampiran 3. Surat Pengantar Riset Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (KESBANGPOL)

 **PEMERINTAH KABUPATEN DELI SERDANG**
BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK
Jalan Karya Dharma No. 4 Lubuk Pakam Kode Pos 20514
Telepon. 061-7952964
e-mail : bakesbangpol@deliserdangkab.go.id

REKOMENDASI
Nomor : 070 / 110

1. Sehubungan dengan Surat Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Medan Area Nomor : 251/FIS.2/01.10/II/2025 tanggal 04 Februari 2025 hal Permohonan Izin Pengambilan Data/Riset, oleh :

a. Nama	: TEGUH ANDRIANTO
b. Alamat	: Jl. H. Anif No.5 Dusun XXIV Desa Sampali Kecamatan Percut Sei Tuan.
c. Pekerjaan	: Mahasiswa
d. NIP/NIM/KTP	: 1207262503030012
e. Jurusan	: Administrasi Publik
f. Judul	: Efektivitas Penerapan Aplikasi Sikkomin Ds dalam meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Deli Serdang.
g. Daerah/lokasi	: Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik dan Persandian Kabupaten Deli Serdang, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Deli Serdang.
h. Lama	: 1 (satu) Bulan
i. Peserta	: Sendiri.
j. Penanggung Jawab	: Dr. Selamat Riadi, SE., M.I.Kom

2. Pihak kami tidak menaruh keberatan atas pelaksanaan kegiatan dimaksud diatas dengan kewajiban agar yang bersangkutan mematuhi ketentuan dan peraturan yang berlaku serta menjaga ketertiban umum di daerah setempat.

3. Dalam rangka pengawasan, supaya tembusan surat izin yang dikeluarkan dan laporan hasil pelaksanaannya agar disampaikan kepada kami.

4. Demikian untuk dimaklumi.

Lubuk Pakam, 05 Februari 2025

a.n. **KEPALA BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK KABUPATEN DELI SERDANG**

Kepala Bidang Politik Dalam Negeri


Drs. ADHWINARTO, M.M
Pemimpin Utama Muda
NIP. 19690912 199102 1 001

1. Yth. Bapak Bupati Deli Serdang (sebagai laporan).
2. Yth. Ka. Bappeda Litbang Kab. Deli Serdang.
3. Yth. Ka. Diskominfo Kab. Deli Serdang
4. Yth. Ka. BKPSDM Kab. Deli Serdang
5. Dekan FISIP UMA Medan
6. Peringgal.

Lampiran 4. Surat Tembusan Izin Riset dari Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Penelitian dan Pengembangan (BAPENDA)

 **PEMERINTAH KABUPATEN DELI SERDANG**
BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH,
PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN
Jl. Karya Dharma No. 2 Lubuk Pakam 20514 Kabupaten Deli Serdang
Telepon/Faksimile (061) – 7951422
Pos-el: bappedalitbang@deliserdangkab.go.id Laman <https://bappedalitbang.deliserdangkab.go.id>

Lubuk Pakam, 16 Februari 2025

Nomor : 000.9/ 1166 /BAPPEDALITBANG/2025
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Hal : Izin Riset

Yth. 1. Kepala Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik dan Persandian Kab. Deli Serdang
2. Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kab. Deli Serdang
di -

Tempat

Menindaklanjuti Surat Rekomendasi Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Deli Serdang Nomor: 070/110 tanggal 05 Februari 2025 dan Surat Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Medan Area Nomor: 251/FIS.2/01.10/1/2025 tanggal 04 Februari 2025 perihal Permohonan Izin Pengambilan Data/Riset, yang akan dilaksanakan oleh:

a. Nama : Teguh Andrianto
b. Alamat : Jl. H. Anif No. 5 Dusun XXIV Desa Sampali Kec. Percut Sei Tuan
c. NIP / NIM / KTP : 1207262503030012
d. Pekerjaan : Mahasiswa
e. Prodi / Jurusan : Administrasi Publik
f. Judul / Tema : Efektivitas Penerapan Aplikasi Sikkomin DS dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Deli Serdang
g. Daerah / Lokasi : Dinas Kominfostan Kabupaten Deli Serdang dan Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Deli Serdang
h. Lama : 1 (satu) Bulan
i. Peserta : Sendiri
j. Penanggung Jawab : Dr. Selamat Riadi, SE, M.I.Kom

Bersama ini disampaikan bahwa yang bersangkutan akan melakukan riset pada Perangkat Daerah yang Saudara Pimpin dan yang bersangkutan dalam pelaksanaan kegiatan dimaksud wajib untuk mematuhi ketentuan peraturan yang berlaku.
Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

KEPALA BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH, PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN KABUPATEN DELI SERDANG,


Dr. Ir. REMUS HASIROLAN PARDEDE, M.Si
PEMBINA UTAMA MUDA
NIP. 19660506 199203 1 004

Tembusan Yth:
1. Bapak Pj. Bupati Deli Serdang di Lubuk Pakam
2. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Deli Serdang
3. Dekan FISIP UMA Medan
4. Peringgal

Lampiran 5. Surat Pengantar Riset Universitas Medan Area (UMA)

 **UNIVERSITAS MEDAN AREA**
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate (061) 7360168, 7366878, 7364348 (061) 7368012 Medan 20223
Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A (061) 8225602 (061) 8226331 Medan 20122
Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

Nomor :250/FIS.2/01.10/I/2025 Medan, 31/01/2025
Lampiran. : -
Hal : Permohonan Izin Pengambilan Data/Riset

Kepada Yth.
Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia (BKPSDM)
Kabupaten Deli Serdang
Di Tempat

Dengan hormat,
Kami dari Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Medan Area, dengan ini mengajukan permohonan kepada Bapak/Ibu untuk dapat kiranya menerima mahasiswa kami berikut ini :

Nama : Teguh Andrianto
NIM : 218520047
Program Studi : Administrasi Publik

Saat ini sedang membutuhkan beberapa data pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Deli Serdang untuk menyelesaikan penelitian/riset yang berjudul :

“Efektivitas Penerapan Aplikasi SIKKOMIN DS dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Deli Serdang”

Perlu kami jelaskan bahwa penelitian dan pengambilan data yang diperlukan ini semata-mata hanya untuk kepentingan penelitian dalam penyusunan skripsi. Sehubungan dengan ini, kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan data yang diminta pada bidang yang bersangkutan.

Demikian surat ini kami sampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.


An. Dekan
Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Medan, 31 Januari 2025
Drs. Slamet Riadi, SE, M.I.Kom

Tembusan:
1. Ka. Prodi Administrasi Publik
2. Mahasiswa ybs
3. Arsip

Lampiran 6. Surat Izin Riset Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik dan Persandian (DISKOMINFOSTAN)

 **PEMERINTAH KABUPATEN DELI SERDANG**
DINAS KOMUNIKASI, INFORMATIKA, STATISTIK DAN PERSANDIAN
Jalan Diponegoro Nomor 78 Lubuk Pakam Kode Pos 20511
Telepon. (061) 7951852 Faksimile. (061) 7951852
Surel : diskominfostan@deliserdangkab.go.id Laman : www.deliserdangkab.go.id

13 Februari 2025

Nomor : 000/2/DKISTAN-DS/II/2025
Sifat : Biasa
Lamp : -
Perihal : Izin Penelitian

Yth. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Medan Area
di-
tempat

Sehubungan dengan Surat Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Penelitian dan Pengembangan, Nomor: 000.9/1166/BAPPEDALITBANG/2025, Tanggal: 10 Februari 2025, Perihal Izin Riset, surat Rekomendasi Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik, Nomor: 070/110, Tanggal 05 Februari 2025 dan Surat Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Medan Area, Nomor: 251/FIS.2/01.10/I/2025, Tanggal: 04 Februari 2025, Perihal Permohonan izin pengambilan Data/Riset, yang akan dilaksanakan oleh:

a. Nama : Teguh Andrianto
b. Alamat : Jl. H.Anif No.5 Dusun XXIV Desa Sampali Kec. Percut Sei Tuan
c. NIP/ NIM / KTP : 1207262503030012
d. Jurusan : Administrasi Publik
e. Pekerjaan : Mahasiswa
f. Judul / Tema : Efektivitas Penerapan Aplikasi Sikkomin Ds Dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Deli Serdang
g. Daerah / Lokasi : Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik dan Persandian Kabupaten Deli Serdang
h. Lama : 1 (tiga) Bulan
i. Peserta : Sendiri
j. Penanggung Jawab : Dr. Selamat Riyadi, SE,M.I.Kom

Berkaitan dengan hal tersebut Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik dan Persandian Kabupaten Deli Serdang tidak berkeberatan untuk nama tersebut di atas melaksanakan Penelitian dimulai tanggal 14 Februari 2025 – 14 Maret 2025, dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Selama melaksanakan Penelitian mematuhi peraturan dan disiplin kedinasan yang berlaku pada Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik dan Persandian Kabupaten Deli Serdang;
2. Mahasiswa yang sedang melaksanakan Penelitian harus membekali dengan sumber daya TIK (Laptop) atau peralatan penunjang lainnya yang diperlukan selama Mahasiswa melaksanakan Penelitian.

Demikian disampaikan untuk diketahui dan dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

**KEPALA DINAS KOMUNIKASI, INFORMATIKA,
STATISTIK DAN PERSANDIAN
KABUPATEN DELI SERDANG**


Drs. KHAIRUL AZMAN, M.AP
PEMBINA UTAMA MUDA

Lampiran 7. Surat Izin Riset Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia (BKPSDM)

**PEMERINTAH KABUPATEN DELI SERDANG**
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA
Jalan Mawar No. 1 Lubuk Pakam, Kode Pos 20514, Telepon : 061-7955556
laman : <https://bkpsdm.deliserdangkab.go.id>, pos-el : bkpsdm_ds@deliserdangkab.go.id

Lubuk Pakam, 17-Februari 2025

Nomor : 580 / BKPSDM-DS / 2025
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Hal : Izin Riset

Yth. Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Daerah,
Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Deli Serdang
di -
Lubuk Pakam

Sesuai dengan surat Bapak nomor 000.9/1166/BAPPEDALITBANG/2025 tanggal
10 Februari 2025 perihal permohonan izin observasi penelitian mahasiswa di bawah ini :

Nama : Teguh Andrianto
NIK : 1207262503030012
Prodi/Jurusan : Administrasi Publik pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Medan Area
Lama : 1 (satu) Bulan
Penanggung Jawab : Dr. Selamat Riadi, SE, M.I.Kom

Sehubungan dengan hal tersebut, bersama ini kami sampaikan izin kepada yang
bersangkutan untuk melaksanakan kegiatan riset dengan judul :

***"Efektivitas Penerapan Aplikasi Sikkomin DS dalam Meningkatkan Kinerja
Aparatur Sipil Negara di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya
Manusia) Kab. Deli Serdang".***

Demikian kami sampaikan untuk diketahui sebagaimana mestinya.

a.n. Kepala Badan Kepegawaian Dan
Pengembangan Sumber Daya
Manusia Kabupaten Deli Serdang
Sekretaris

ADIL SARJONO, S. AP., M.Si
Penata Tingkat I
NIP. 19800101 200502 1 009

Tembusan Yth :
1. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Deli Serdang, di Lubuk Pakam
2. Dekan FISIP UMA, di Medan
3. Bertindak

Lampiran 8. Surat Selesai Riset Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM)

**PEMERINTAH KABUPATEN DELI SERDANG**
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA
Jalan Mawar No. 1 Lubuk Pakam, Kode Pos 20514, Telepon : 061-7955556
laman : <https://bkpsdm.deliserdangkab.go.id>, pos-el : bkpsdm_ds@deliserdangkab.go.id

Lubuk Pakam, 09 April 2025

Nomor : 1208 / BKPSDMD-DS / 2025
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Perihal : Tetas Selesai melaksanakan
Izin Riset Penelitian

Kepada Yth :
Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Politik
Universitas Medan Area
di -
Tempat

Dengan hormat,

Sesuai dengan surat Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Medan Area nomor: 250/FIS.2/01.10/I/2025 tanggal 31 Januari 2025 perihal Permohonan Izin Try Out Penelitian mahasiswa berikut ini:

Nama : Teguh Andrianto
NIM : 218520047
Program Studi : Administrasi Publik

Sehubungan dengan hal diatas, bersama ini kami sampaikan bahwa telah selesai melaksanakan Izin Rizet Penelitian di Badan Kepagawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Deli Serdang dengan judul :

"EFEKTIVITAS PENERAPAN APLIKASI SIKKOMIN DS DALAM MENINGKATKAN KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA DI BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN DELI SERDANG."

Demikian kami sampaikan, sebagai bahan untuk lebih lanjut.

a.n. Kepala Badan Kepegawaian Daerah
Kabupaten Deli Serdang
Sekretaris

ADIL SARJONO, S.AP., M.Si
Penata Tingkat I (III/d)
NIP. 198001012005021009