

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia disuatu lembaga atau perusahaan mempunyai kedudukan yang sangat penting dalam menjalankan roda organisasi yang efektif dan efisien. Keberhasilan suatu organisasi dapat disebabkan dengan adanya hubungan yang saling ketergantungan antara organisasi dengan individu. Setiap individu membutuhkan wadah untuk memenuhi kebutuhan dan keinginannya, sedangkan organisasi membutuhkan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Suatu organisasi harus mampu menciptakan serta menyediakan sumber daya manusia yang berkompeten agar dapat dikelola dan dimanajemen untuk pencapaian tujuan organisasi yang efektif, efisien dan produktif.

Efektivitas pencapaian tujuan organisasi tergantung pada produktivitas kerja pegawai, apabila pegawai melaksanakan pekerjaan dengan produktif, maka pencapaian tujuan organisasi akan berjalan dengan baik. Menurut Sinungan (2008, hal. 12) produktivitas adalah proses pendekatan indenterdisipliner dalam menentukan suatu tujuan dengan menghasilkan proses kerja yang efektif, perencanaan yang produktif yang menggunakan sumber daya secara efektif dan efisien dengan menjaga kualitas yang tinggi.

Produktivitas merupakan suatu bentuk atau *output* pekerjaan yang dihasilkan oleh pegawai baik secara perorangan ataupun kelompok dalam satuan waktu (Wijonarko, 2021). Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya dapat dilihat dari produktivitas kerja pegawai, dimana jika pegawai tersebut bekerja secara produktif maka dalam pencapaian tujuan organisasinya akan lebih efektif (Tumiwa, dkk., 2017).

Dinas Perikanan Kabupaten Subang merupakan sebuah lembaga penyelenggara urusan pemerintahan dan pelayanan umum di bidang perikanan sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan oleh Bupati. Salah satu tugas pokok dan fungsi Dinas Perikanan salah satunya adalah pengelolaan administrasi umum

meliputi urusan perencanaan, evaluasi dan pelaporan, urusan umum dan kepegawaian serta urusan keuangan dan barang daerah. Dalam proses mencapai visi, misi, tujuan organisasi, dan kualitas sumber daya manusia di Dinas Perikanan Subang tentu akan lebih baik dengan adanya teknologi informasi dan komunikasi dalam melakukan proses penyelesaian pekerjaannya. Berdasarkan pra-penelitian yang difokuskan kepada pegawai di Dinas Perikanan Kabupaten Subang sebagai berikut :

Tabel 1. 1
Rekapitulasi Hasil Capaian Sasaran Kinerja Pegawai Pada
Dinas Perikanan Kabupaten Subang

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

Sumber : Pejabat pengelola Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Perikanan Subang

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas, hasil penilaian pencapaian sasaran kinerja setiap unit sudah dalam kategori baik, namun belum mencapai target sasaran sebesar 100%. Hal tersebut mencakup beberapa aspek seperti pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama, dan kepemimpinan. Oleh karena itu perlu adanya perubahan dari pegawai itu sendiri maupun dari pihak pimpinan agar dapat meningkatkan produktivitas kerja pada Dinas Perikanan Kabupaten Subang.

Tia Septiani, 2024

PENGARUH SISTEM INFORMASI KINERJA PEGAWAI DAN REMUNERASI (SIJAWARA) TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA DINAS PERIKANAN KABUPATEN SUBANG
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Berikut merupakan kriteria nilai yang dipakai sebagai acuan dalam penilaian kinerja karyawan pada Dinas Perikanan Kabupaten Subang yang diatur dalam Peraturan Pemerintah No. 46 tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Aparatur Sipil Negara :

Tabel 1. 2
Standar Penilaian Prestasi Kerja Pegawai

Kriteria Nilai	Kategori	Keterangan
91-100	Sangat Baik	Hasil kerja sempurna tidak ada kesalahan, tidak ada revisi dan pelayanan di atas standar yang ditentukan dan lain-lain.
76-90	Baik	Hasil kerja mempunyai 1 (satu) atau 2 (dua) kesalahan kecil, tidak ada kesalahan besar, revisi dan pelayanan sesuai dengan standar yang telah ditentukan dan lain-lain.
61-75	Cukup	Hasil kerja mempunyai 3 (tiga) atau 4 (empat) kesalahan kecil, dan tidak ada kesalahan besar, revisi dan pelayanan cukup memenuhi standar yang ditentukan, dan lain-lain.
51-60	kurang	Hasil kerja mempunyai 5 (lima) kesalahan kecil dan ada kesalahan besar, revisi dan pelayanan tidak cukup memenuhi standar yang ditentukan dan lain-lain.
50 ke Bawah	Buruk	Hasil kerja mempunyai lebih dari 5 (lima) kesalahan besar, kurang memuaskan, revisi dan pelayanan di bawah standar yang ditentukan dan lain-lain.

Sumber: Peraturan Pemerintah No. 46 tahun 2011

Berdasarkan Tabel 1.2 di atas, kategori nilai prestasi kerja di Dinas Perikanan tahun 2021-2023 berada pada kriteria nilai 76-90 atau dalam kategori baik, namun hasil kerja yang dicapai masih memiliki beberapa permasalahan yang perlu dilakukan perubahan. Hal tersebut pun akan berdampak pada produktivitas keseluruhan kerja organisasi yang tidak tercapai dan pelayanan publik pun tidak optimal.

Tia Septiani, 2024

PENGARUH SISTEM INFORMASI KINERJA PEGAWAI DAN REMUNERASI (SIJAWARA) TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA DINAS PERIKANAN KABUPATEN SUBANG
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Dalam konteks tingkat kedisiplinan, masih terdapat pegawai yang melanggar peraturan seperti datang terlambat dan pulang lebih awal dari jadwal yang telah ditetapkan. Untuk jadwal presensi masuk kerja ASN dimulai pada pukul 06.00 – 07.00 WIB dengan toleransi keterlambatan selama 30 menit dan presensi pulang kerja dimulai pada pukul 15.40 – 18.00 WIB, dengan demikian apabila presensi pulang kurang dari waktu tersebut maka ASN tersebut dianggap tidak disiplin karena pulang sebelum waktunya. Tingkat kedisiplinan yang kurang optimal pada pegawai menjadi hambatan dalam upaya meningkatkan pelayanan kepada masyarakat, yang merupakan tugas dan tanggung jawab yang harus dimiliki oleh aparatur pemerintahan (Muflihini, 2016). Berdasarkan hasil temuan data pra-penelitian, diperoleh rekapitulasi ketidakdisiplinan pegawai Dinas Perikanan sebagai berikut:

Tabel 1.3
Rekapitulasi Ketidakdisiplinan Pegawai Dinas Perikanan Kabupaten Subang

Tahun	Jumlah Pegawai	Keterlambatan (%)	Pulang Cepat (%)
2021	53	15.79	14.36
2022	53	12.45	10.89
2023	52	10.23	9.67

Sumber: Pejabat Pengelola Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Perikanan Subang

Berdasarkan Tabel 1.3 dijelaskan bahwa keterlambatan dan keputungan pegawai yang tidak berdasarkan dengan jam kerja yang telah ditetapkan oleh pemerintah berpengaruh pada disiplin kerja pegawai. Pada dasarnya keterlambatan dan pulang cepat mengalami penurunan disetiap tahunnya, namun angka tersebut tergolong masih Sedang tingkat kurangnya kedisiplinan dan pelanggaran aturan kerja pada pegawai tersebut. Menurut Yuniarsih, (2017) mengemukakan bahwa "keunggulan kinerja organisasi akan diawali oleh keberadaan/kehadiran pegawai yang kompeten". Maka dari itu disiplin kerja dapat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai.

Berdasarkan informasi yang diperoleh di atas dari Dinas Perikanan diperkuat dengan hasil wawancara dengan bagian pengelola kepegawaian pada Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Perikanan Kabupaten Subang didapatkan informasi bahwa produktivitas kerja pegawai dipengaruhi oleh kehadiran pegawai yang dimana pegawai hadir untuk menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya terhadap pekerjaan bukan hanya hadir untuk melengkapi absen. Sehingga dalam penyelesaian tugas dan tanggungjawab pegawai tidak dapat menghasilkan produktivitas kerja yang maksimal.

Pengaruh keberhasilan sebuah organisasi dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor produktivitas kerja dalam pencapaian kinerja pegawai seperti kemampuan (*ability*) dan motivasi (*motivation*) (Mangkunegara, 2015). Dengan adanya faktor motivasi kerja, pegawai dalam melaksanakan kerjanya dapat terpacu untuk mencapai target kerja. Menurut Suwatno & Priansa, (2011) menyatakan bahwa ”motivasi yang ada pada diri seseorang adalah pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kebuasan dirinya”. Hasibuan (2007) mengemukakan faktor-faktor dari motivasi intrinsik yaitu tanggungjawab, penghargaan, pekerjaan itu sendiri, pengembangan dan kemajuan. Sedangkan untuk faktor motivasi Ekstrintik menurut Manullang (dalam Maulana, dkk., 2015) diantaranya adalah gaji, dan kebijakan.

Menurut Kurniawan (dalam Wijonarko 2021), produktivitas dipengaruhi oleh dua hal diantaranya: 1) Faktor internal, berupa suasana lingkungan kerja, manajemen kerja yang baik, kesesuaian tugas, komitmen organisasi, disiplin, sumber daya manusia yang mendukung organisasi, serta komunikasi kerja antar pegawai; 2) Faktor Eksternal, berupa aturan dan kebijakan pemerintah, tingkat persaingan, serta dampak kemajuan teknologi informasi dan globalisasi.

Sebagai suatu organisasi pemerintah Dinas Perikanan perlu memperhatikan tingkat produktivitas kerja para pegawainya. Hal tersebut dapat bertujuan untuk menjaga stabilitas kegiatan organisasi. Dinas Perikanan Kabupaten Subang menyadari bahwa penerapan sistem teknologi dan informasi yang saat ini sudah menjadi kebutuhan pokok dalam kegiatan sehari-hari terutama pada pengelolaan informasi kinerja pegawai dan remunerasi. Maka dari itu pentingnya meningkatkan

Tia Septiani, 2024

PENGARUH SISTEM INFORMASI KINERJA PEGAWAI DAN REMUNERASI (SIJAWARA) TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA DINAS PERIKANAN KABUPATEN SUBANG
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

kualitas aparatur sipil negara dengan didukung teknologi yang dapat mewujudkan *good government* di instansi pemerintahan berbasis elektronik.

Pemanfaatan media elektronik telah berkembang pesat sejalan dengan kemajuan teknologi, informasi, dan komunikasi. Penggunaan media elektronik di berbagai sektor telah membawa kemudahan, kecepatan, transparansi, dan akuntabilitas, serta meningkatkan pelayanan publik sehingga dapat mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (Samto & Adman, 2019).

Peraturan Bupati Subang No. 49 Tahun 2015 Tentang Implementasi *E-Government* di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Subang, yaitu upaya untuk mengembangkan penyelenggaraan pemerintahan daerah yang berbasis elektronik dengan tujuan untuk meningkatkan transparansi dan kualitas pelayan publik agar berjalan efektif dan efisien. Pada tahun 2022, Pemerintahan Kabupaten Subang dibantu Dinas Informasi dan Komunikasi (Diskominfo) mengembangkan suatu teknologi informasi dan juga perwujudan *e-government* pada perangkat daerah melalui Sistem Informasi Kinerja Pegawai dan Remunerasi yang disingkat SIJAWARA versi 1. Pada awalnya aplikasi SIJAWARA yang dikembangkan oleh Diskominfo hanya merekam absensi dengan sidik jari dan hanya menyajikan data dokumen kepegawaian elektronik pegawai yang menunjang perhitungan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP). Pada tahun 2023 aplikasi SIJAWARA menghasilkan versi terbaru yaitu versi. 2 dengan mengubah sistem absensi yang lebih akurat dengan menggunakan absen *face recognition*.

Menurut Perbup Subang No. 93 Tahun 2020 Tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Pasal 1 nomor 9 menjelaskan Penerapan Sistem Informasi Kinerja Pegawai dan Remunerasi (SIJAWARA) berfungsi untuk mempermudah dalam pengelolaan mekanisme penilaian kinerja pegawai dan tata cara pemberian remunerasi pegawai melalui sistem elektronik dengan indikator perhitungan didasarkan pada produktivitas kerja dan disiplin kerja pegawai. Untuk penggunaan sistem ini, hanya digunakan untuk pegawai yang sudah berstatus Aparatur Sipil Negara (ASN).

Berdasarkan observasi peneliti terhadap permasalahan yang terjadi pada Pemerintahan Kabupaten Subang khususnya pada Dinas Perikanan sebelum adanya

Tia Septiani, 2024

PENGARUH SISTEM INFORMASI KINERJA PEGAWAI DAN REMUNERASI (SIJAWARA) TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA DINAS PERIKANAN KABUPATEN SUBANG
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

aplikasi SIJAWARA ini adalah terletak pada kurangnya efektivitas dalam kompetensi sumber daya manusia terutama pada penyelesaian pekerjaan pegawai yang berpengaruh pada produktivitas kerja. Sebelum diimplementasikannya aplikasi SIJAWARA ini, seluruh kegiatan yang dilakukan oleh pegawai masih terbilang konvensional. Selain itu, beberapa permasalahan yang terjadi saat ini diantaranya: 1) Dalam pengoptimalan penyelesaian pekerjaan dirasa belum maksimal karena banyak kecurangan ataupun manipulasi data; 2) Pelaksanaan aktivitas kerja kurang baik yang mengakibatkan banyak pegawai yang hanya sekedar mengisi presensi saja; 3) Tidak ada diruangan pada saat jam kerja; 4) Kurangnya pemahaman mengenai posisi jabatan serta tugas dan tanggungjawab berakibat terhambatnya proses penyelesaian pekerjaan.

Berdasarkan kajian empirik yang dilakukan oleh peneliti di tempat penelitian, salah satu penyebab belum optimalnya produktivitas kerja pegawai yaitu kurangnya motivasi kerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya. Dinas Perikanan yang merupakan perangkat daerah Kabupaten Subang menerapkan Sistem Informasi Kinerja Pegawai dan Remunerasi dengan tujuan untuk memotivasi kerja pegawai agar menciptakan produktivitas kerja agar dapat meningkatkan kinerjanya. Pada penerapan Sistem Informasi Kinerja Pegawai dan Remunerasi (SIJAWARA) memberikan motivasi kerja eksternal berupa tunjangan tambahan kerja. Sistem Informasi Kinerja Pegawai dan Remunerasi (SIJAWARA) merupakan aplikasi pengelolaan mekanisme penilaian kinerja pegawai dan tata cara pemberian remunerasi berdasarkan kinerja yang telah dicapai oleh pegawai, sehingga apabila kinerja pegawai tidak optimal maka remunerasi yang didapatkan pun tidak akan maksimal.

Kriteria Tunjangan Penghasilan Pegawai (TPP) Aparatur Sipil Negara (ASN) dengan beban kerja diberikan apabila pegawai melaksanakan tugas melampaui beban normal minimal 112,5 jam perbulan atau batas normal 170 jam perbulan, besaran nilai TPP beban kerja disesuaikan dengan kemampuan keuangan daerah. TPP ASN berdasarkan prestasi kerja diberikan kepada Pegawai ASN yang memiliki prestasi kerja tinggi pada bidang keahliannya atau inovasi dan diakui oleh atasan. Menurut Aliyana dkk. (2017) prestasi kerja merupakan salah satu faktor yang dapat

Tia Septiani, 2024

PENGARUH SISTEM INFORMASI KINERJA PEGAWAI DAN REMUNERASI (SIJAWARA) TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA DINAS PERIKANAN KABUPATEN SUBANG
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

menentukan keberhasilan suatu organisasi. Kemudian untuk TPP ASN berdasarkan kondisi kerja Perangkat Daerah diberikan kepada pegawai ASN apabila melaksanakan tugas dan tanggungjawab sesuai dengan *jobdesc* jabatan struktural dan jabatan pelaksana. Dengan adanya kebijakan TPP tersebut pegawai akan lebih termotivasi untuk bekerja sesuai target agar mendapatkan TPP yang maksimal. Namun pada kenyataannya masih ada pegawai yang tidak menerima TPP sebanyak 100%. Berikut adalah tambahan penghasilan pegawai Dinas Perikanan Kabupaten Subang:

Tabel 1. 4
Tambahan Penghasilan Pegawai Di lingkungan Pemerintahan Daerah
Kabupaten Subang

No	Kelas Jabatan	Beban Kerja	Prestasi kerja	Kondisi Kerja	
				(Perangkat Daerah)	Jumlah
1.	14	2.350.014	3.525.021	15.425.965	20.698.872
2.	12	1.686.487	2.529.730	7.529.783	11.746.000
3.	11	1.303.865	1.955.798	6.619.337	9.879.000
4.	9	986.595	1.479.892	3.978.513	6.445.000
5.	8	792.965	1.189.448	3.376.587	5.359.000
6.	7	699.154	1.084.731	628.115	2.412.000
7.	6	607.557	911.335	600.108	2.119.000
8.	5	506.684	760.026	637.290	1.904.000

Sumber : Perbup Subang No. 93 Tahun 2020

Pada Tabel 1.4 merupakan Perbup No. 93 Tahun 2020 Tentang Tambahan Penghasilan Pegawai di Lingkungan Daerah Kabupaten Subang Pasal 13 Kriteria penentuan besaran tersebut berdasarkan beban kerja, prestasi kerja, dan kondisi kerja yang dapat diberikan kepada ASN.

Menurut analisa kepegawaian Dinas Perikanan Kabupaten Subang, salah satu penyebab kurangnya efektivitas Aplikasi SIJAWARA ini karena pada saat menginput aktivitas kerja pegawai maksimal 3 (tiga) hari kalender, sehingga

Tia Septiani, 2024

PENGARUH SISTEM INFORMASI KINERJA PEGAWAI DAN REMUNERASI (SIJAWARA) TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA DINAS PERIKANAN KABUPATEN SUBANG
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

banyak pegawai yang menunda pekerjaan bahkan ada pegawai yang tidak menginput aktivitas kerja. Berdasarkan informasi dari Pengelola Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Perikanan Kabupaten Subang pegawai akan melakukan segala cara agar tambahan penghasilan pegawai (TPP) yang diberikan tidak terpotong, misal dengan menginput aktivitas kerja yang sebenarnya tidak dilakukan. Hal tersebut tentunya akan berdampak pada kinerja organisasi secara keseluruhan. Selain dari aktivitas kerja, kedisiplinan terhadap pegawai menentukan hasil TPP yang didapat karena setiap pegawai melakukan absensi kedatangan dan kepulangan dengan tepat waktu maka pemotongan TPP tersebut tidak dilakukan. Hal ini menunjukkan bahwa kurangnya motivasi pegawai dalam kedisiplinan dan melaksanakan tugas dikarenakan kebijakan pemotongan TPP dalam Sistem Informasi Kinerja Pegawai dan Remunerasi (SIJAWARA) belum sepenuhnya dilaksanakan. Sehingga pegawai kurang termotivasi untuk memaksimalkan produktivitas kerja karena sanksi yang diberikan kurang tegas.

Berdasarkan beberapa data empiris di atas urgensi penelitian ini terlihat pada permasalahan produktivitas kerja yang belum optimal dan tidak bisa dibiarkan begitu saja. Hal tersebut dapat menurunkan kualitas kerja dan kelangsungan tujuan organisasi pada Dinas Perikanan Kabupaten Subang. Urgensi lain pada permasalahan produktivitas kerja dapat membantu organisasi dalam meningkatkan efisiensi, kinerja, dan hasilnya dengan memahami dan mengidentifikasi area perbaikan serta mengimplementasikan strategi yang lebih efektif untuk organisasi (Wijonarko, 2021). Maka dari itu diperlukan Sistem Informasi Kinerja Pegawai dan Remunerasi (SIJAWARA) ini untuk menjadi solusi permasalahan tersebut agar tidak menjadi masalah berkelanjutan.

Dalam menyelesaikan permasalahan tersebut diperlukan pendekatan khusus dengan menggunakan teori Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang merupakan kombinasi antara ilmu dan seni yang bertujuan untuk mengatur interaksi dan kontribusi tenaga kerja sehingga dapat membantu organisasi mencapai tujuan mereka dengan cara yang efektif dan efisien menggunakan bantuan sistem informasi dalam pencapaiannya. Metode penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu metode kuantitatif deskriptif dan verifikatif. Maka dari itu,

Tia Septiani, 2024

PENGARUH SISTEM INFORMASI KINERJA PEGAWAI DAN REMUNERASI (SIJAWARA) TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA DINAS PERIKANAN KABUPATEN SUBANG
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

peneliti melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Sistem Informasi Kinerja Pegawai Dan Remunerasi (SIJAWARA) Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Perikanan Kabupaten Subang".

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

Keberhasilan suatu sistem dapat dinilai berdasarkan kinerja individu selama periode tertentu dalam menjalankan tugasnya, dibandingkan dengan berbagai standar atau kriteria yang telah ditetapkan dan disepakati sebelumnya. Hal ini tidak hanya berpengaruh pada manajemen perusahaan, tetapi juga memiliki dampak penting pada sistem teknologi informasi (Fadilah, 2023, hal. 7). Hal tersebut berkaitan dengan teknologi digital yang berkembang sangat pesat, dan berpengaruh pada teknologi pemerintahan yaitu *e-government* yang dapat membantu pegawai dalam proses pelaksanaan pekerjaan dan pencapaian produktivitas kerja pegawai (Arip & Kurniasih, 2022). Menurut Kurniawan (dalam Wijonarko, 2021), produktivitas dipengaruhi oleh dua hal diantaranya: 1) Faktor internal, berupa suasana lingkungan kerja, manajemen kerja yang baik, kesesuaian tugas, komitmen organisasi, disiplin, sumber daya manusia yang mendukung organisasi, serta komunikasi kerja antar pegawai; 2) Faktor Eksternal, berupa aturan dan kebijakan pemerintah, tingkat persaingan, serta dampak kemajuan teknologi informasi dan globalisasi.

Berdasarkan permasalahan yang diuraikan pada latar belakang, pokok permasalahan pada penelitian ini yaitu belum optimalnya produktivitas kerja pegawai di Dinas Perikanan Kabupaten Subang. Produktivitas kerja pegawai perlu diperhatikan secara serius agar sasaran dan tujuan organisasi tercapai secara maksimal. Menurut Ravianto, (2001) produktivitas kerja yang kurang akan berdampak pada hasil kerja, kedisiplinan, serta sikap mental pegawai yang dapat menghasilkan pengaruh pada pencapaian tujuan organisasi. Maka dari itu fokus dari penelitian ini adalah masalah produktivitas kerja pegawai. Dalam suatu organisasi, terdapat sistem informasi kinerja yang baik merupakan hal yang sangat penting, untuk itu efektivitas penggunaan sistem informasi tersebut diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai (Purwanti, dkk., 2019).

Pengimplementasian sistem tersebut dapat menghasilkan hasil kerja yang efektif
Tia Septiani, 2024
PENGARUH SISTEM INFORMASI KINERJA PEGAWAI DAN REMUNERASI (SIJAWARA) TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA DINAS PERIKANAN KABUPATEN SUBANG
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

dan efisien, maka dari itu dapat dikatakan faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai yaitu Sistem Informasi Kinerja Pegawai dan Remunerasi (SIJAWARA).

Berdasarkan hal tersebut, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran tingkat penggunaan Sistem Informasi Kinerja dan Remunerasi (SIJAWARA) pada Dinas Perikanan Kabupaten Subang?
2. Bagaimana gambaran tingkat produktivitas kerja pegawai pada Dinas Perikanan Kabupaten Subang?
3. Bagaimana pengaruh Sistem Informasi Kinerja Pegawai dan Remunerasi (SIJAWARA) terhadap produktivitas kerja pegawai Pada Dinas Perikanan Kabupaten Subang?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan umum dari penelitian ini adalah memperoleh pengetahuan dan melakukan kajian yang lebih dalam mengenai penggunaan aplikasi Sistem Informasi Kinerja Pegawai dan Remunerasi (SIJAWARA) pada Dinas Perikanan Kabupaten Subang. Analisis tersebut dilakukan untuk mengetahui pengaruh Sistem Informasi Kinerja Pegawai dan Remunerasi (SIJAWARA) terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Perikanan Kabupaten Subang. Sedangkan, tujuan khusus yang ingin dicapai pada penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui gambaran tingkat penggunaan Sistem Informasi Kinerja Pegawai dan Remunerasi (SIJAWARA) di Dinas Perikanan Kabupaten Subang.
2. Untuk mengetahui gambaran tingkat produktivitas kerja pegawai Pada Dinas Perikanan Kabupaten Subang.
3. Untuk mengetahui pengaruh Sistem Informasi Kinerja Pegawai dan Remunerasi (SIJAWARA) terhadap produktivitas kerja pegawai Pada Dinas Perikanan Kabupaten Subang.

1.4 Kegunaan/Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian apabila telah tercapai, maka manfaat penelitian ini diharapkan berguna bagi berbagai pihak, diantaranya sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan sumbangsih ilmu pengetahuan yang secara langsung dapat menambahkan wawasan pengetahuan khususnya di bidang teknologi sistem informasi dan komunikasi, khususnya untuk Sistem Informasi Kinerja Pegawai dan Remunerasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai.

2. Manfaat Praktis

Untuk hasil penelitian ini akan didapatkan manfaat secara praktis diantaranya dapat dipergunakan dan memberikan manfaat bagi :

1) Bagi Penulis

Dari Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk menambah wawasan dan ilmu pengetahuan peneliti dalam mengetahui Pengaruh Sistem Informasi Kinerja Pegawai dan Remunerasi (SIJAWARA) Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Perikanan Kabupaten Subang.

2) Bagi Lembaga/Instansi

Diharapkan hasil penelitian ini dapat menambahkan pemahaman dan memberikan informasi-informasi terkait sistem informasi dan komunikasi, serta produktivitas kerja yang dapat membantu organisasi dalam meningkatkan efisiensi, kinerja, dan hasilnya dengan memahami dan mengidentifikasi area perbaikan serta mengimplementasikan strategi yang lebih efektif untuk organisasi, serta menjadi masukan terkait implementasi penggunaan SIJAWARA bagi seluruh pegawai Dinas Perikanan Kabupaten Subang.