

Pengaruh Penerapan Sistem *Siaga Pro Max* Terhadap Kepuasan Kerja Dan Tingkat Produktivitas Kerja Pegawai Di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Sumenep

The Effect of Implementing the Pro Max Alert System on Job Satisfaction and Work Productivity Levels of Employees at the Office of the Personnel and Human Resources Development Agency (BKPSDM) in Sumenep Regency

Oleh :

Syafira Agitha Sari¹⁾, Ida Syafriyani²⁾, Roos Yuliastina³⁾

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Wiraraja Madura

E-mail: agithasyafira@gmail.com Idafisipunija@gmail.com

tina.fisip@wiraraja.ac.id

Abstract

Based on the results of research conducted at the BKPSDM office in Sumenep Regency, data collection in this study was carried out by distributing questionnaires to 70 respondents containing the variables performance management (X_1), job satisfaction (Y_1) and work productivity (Y_2). This study aims to determine the effect of implementing the Siaga Pro Max system on job satisfaction and work productivity levels of employees at the BKPSDM office in Sumenep Regency. The results showed that performance management through the implementation of the Standby Pro Max system had a significant effect on job satisfaction with an effect of 16.8% and a significant effect on the level of work productivity of 13.9%. Based on the t test, it shows job satisfaction, namely tcount 3.823 with a significance of $0.000 < 0.005$, with ttable 1.995, with performance management, namely tcount 3.708 with a significance of $0.000 < 0.005$, with ttable 1.995 which means H_1 is accepted, meaning that there is an influence between performance management on satisfaction Work. While work productivity is tcount 4.057 with a significance of $0.000 < 0.005$, with ttable 1.995, with performance management namely tcount 3.313 with a significance of $0.001 < 0.005$, with ttable 1.995 which means H_1 is accepted, meaning that there is an influence between performance management on work productivity.

Keywords: *Performance Management, Job Satisfaction, Work Productivity*

Abstrak

Berdasarkan hasil penelitian yang dilaksanakan di kantor BKPSDM Kabupaten Sumenep, pengambilan data pada penelitian ini dilakukan dengan penyebaran kuesioner kepada 70 responden yang berisi variabel manajemen kinerja (X_1), kepuasan kerja (Y_1) dan produktivitas kerja (Y_2). penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh penerapan sistem Siaga Pro Max terhadap kepuasa kerja dan tingkat produktivitas kerja pegawai di kantor BKPSDM Kabupaten Sumenep. Hasil penelitian menunjukkan manajemen kinerja melalui penerapan sistem Siaga Pro Max berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan pengaruh sebesar 16,8% dan berpengaruh signifikan terhadap tingkat produktivitas kerja sebesar 13,9%. Berdasarkan pada uji t , menunjukkan kepuasan kerja yaitu t_{hitung} 3,823 dengan signifikansi $0,000 < 0,005$, dengan t_{tabel} 1,995 , dengan manajemen kinerja yaitu t_{hitung} 3,708 dengan signifikansi $0,000 < 0,005$, dengan t_{tabel} 1,995 yang berarti H_1 diterima, artinya terdapat pengaruh antara manajemen kinerja terhadap kepuasan kerja. Sedangkan produktivitas kerja yaitu t_{hitung} 4,057 dengan signifikansi $0,000 < 0,005$, dengan t_{tabel} 1,995 , dengan manajemen kinerja yaitu t_{hitung} 3,313 dengan signifikansi $0,001 < 0,005$, dengan t_{tabel} 1,995 yang berarti H_1 diterima, artinya terdapat pengaruh antara manajemen kinerja terhadap produktivitas kerja.

Kata Kunci: Manajemen Kinerja, Kepuasan Kerja, Produktivitas Kerja

1. PENDAHULUAN

Dasar Peraturan Perundang-undangan (PP) Penerapan Sistem tentang Informasi dan Transaksi Elektronik tercantum pada Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2008, bahwa globalisasi informasi telah menempatkan Indonesia sebagai bagian dari masyarakat informasi dunia sehingga mengharuskan dibentuknya peraturan mengenai pengelolaan Informasi dan Transaksi Elektronik ditingkat nasional sehingga pembangunan Teknologi Informasi dapat dilakukan secara optimal, merata, dan menyebar ke seluruh lapisan masyarakat guna mencerdaskan kehidupan bangsa. Penyelenggaraan sistem elektronik adalah pemanfaatan sistem elektronik oleh penyelenggara Negara, Orang, Badan Usaha, dan/atau Masyarakat (Milazzo et al., 2019).

Pada era globalisasi ditandai dengan adanya perkembangan penggunaan teknologi informasi ataupun komunikasi. Kemajuan teknologi informasi dan komunikasi telah banyak memberikan manfaat bagi penggunanya. Salah satu contohnya yaitu penerapan sistem *Siaga Pro Max*. Sistem *Siaga Pro Max* merupakan sistem informasi absensi pegawai dimana suatu sistem rilis terbaru yang dapat memuat sistem absensi berbasis online dengan menggunakan aplikasi SIC (*Smart Id Card*) yang baru diresmikan bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) yang dapat dilakukan melalui *smartphone*.

Peresmian tersebut dilakukan dibawah kepemimpinan Bupati Sumenep yaitu Achmad Fauzi S.H., M.H di Kantor Kecamatan Lenteng pada tanggal 28 Juni 2021. Bupati Sumenep, Achmad Fauzi S.H., M.H menerangkan bahwa sistem aplikasi yang baru diresmikan ini merupakan suatu

pengembangan dari aplikasi kepegawaian yang telah digunakan sebelumnya, seperti sistem absensi online dan kartu pengenalan pintar. (Redaktur Koesnadi, 2021)

Pada tahun 2019 pemerintah Kabupaten Sumenep sebelumnya sudah menggunakan sistem absensi online dengan menggunakan *finger print*. Dampak penerapan sistem *finger print* sudah sangat baik, karena dilihat dari tingkat kehadiran ASN yang hampir 100% hadir tepat waktu disetiap harinya. Sehingga kehadiran tersebut akan berdampak juga kepada Tunjangan Perbaikan Penghasilan (TPP). Melalui perkembangan zaman yang terus berkembang, sehingga saat ini telah diresmikan kembali sistem absensi online berbasis aplikasi yang dapat didownload di *PlayStore* melalui *smartphone* dengan menggunakan *Smart Id Card (SIC)*. Dengan diberlakukannya sistem absensi *Siaga Pro Max* tersebut, bertujuan sebagai peningkatan validasi data serta absensi pegawai akan lebih efektif, akurat dan valid serta dapat dipantau secara *real time* dalam setiap harinya. (Admin, 2021)

Kepala BKPSDM Kabupaten Sumenep, Abdul Madjid, S.Sos., M.Si mengatakan, bahwa sistem absensi *Siaga Pro Max* tersebut tidak bisa *connect* apabila titik *spot* android milik pegawai lebih dari 9 meter dari tempat mereka bekerja. (Sumenep, 2021). Untuk mendukung akurasi absensi online via *smart phone*, tim IT BKPSDM juga melengkapi titik koordinat sebagai lokasi ASN itu bertugas. Ada 117 titik koordinat yang menjadi *data base* absensi online via *smartphone*. Keunggulan dalam menggunakan aplikasi SIC (*Smart Id Card*) tersebut dapat menciptakan sistem pelayanan kepegawaian di

Kabupaten Sumenep yang bersifat transparan dan akuntabel. (Redaksi, 2021)

Keunggulan yang lain dengan adanya sistem absensi *Siaga Pro Max* tersebut mendorong suatu instansi atau organisasi dalam menghemat waktu, cepat, akurat, mudah, valid dan *real time* dengan satu genggam saja. Sehingga melalui penerapan aplikasi *Siaga Pro Max ini*, akan memberikan dampak terhadap kepuasan kerja ASN ataupun pegawai serta produktivitas Pemerintah Kabupaten Sumenep.

Berdasarkan dari data yang diperoleh, pengembangan sistem absensi online sistem *Siaga Pro Max*, bupati mengharapkan bahwa seluruh ASN atau pegawai dilingkungan Pemerintah Kabupaten Sumenep agar dapat meningkatkan kedisiplinan waktu masuk, efektif, efisien, dan lebih sigap dalam melayani masyarakat. Hal ini berkaitan dengan Tunjangan Perbaikan Penghasilan (TPP) sehingga jika sistem *Siaga Pro Max* tersebut dapat dilaksanakan secara maksimal, maka otomatis Tunjangan Perbaikan Penghasilan (TPP) tersebut dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang akhirnya peningkatan produktivitas pegawai akan semakin tinggi. Disamping itu, seluruh ASN apabila sebelumnya melakukan absen kehadiran dikantor masing-masing menggunakan *Fingerprint*, tetapi setelah dilakukan pengembangan dengan sistem *Siaga Pro Max*, setiap ASN bisa melakukan absensi secara online melalui *smartphone* masing-masing yang diterapkan sesuai dengan prosedur yang berlaku sehingga berjalan dengan tepat sesuai fungsinya. (Beritalima, 2021)

Faktor manusia merupakan isu utama dalam berbagai bidang, khususnya dalam kehidupan organisasi. Sumber daya manusia merupakan sebuah aset yang sangat penting dalam bidang menggerakkan, mengarahkan serta mengembangkan organisasi terhadap tuntutan zaman. Pegawai merupakan sumber daya manusia dimana memiliki peran penting dalam kehidupan organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan secara bersama-sama. Untuk mencapai tujuan yang diinginkan tersebut, organisasi perlu didukung oleh sumber daya yang berkualitas yang salah satunya dengan memperhatikan tingkat kepuasan kerja yang berdampak terhadap produktivitas kerja pegawai.

Pengertian kepuasan kerja dapat diartikan sebagaimana perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang menggambarkan seberapa besar kesesuaian antara apa yang diinginkan oleh karyawan dari pekerjaannya dan seberapa besar yang diperoleh dari perusahaan atau organisasi tempat karyawan tersebut bekerja. Setiap karyawan yang bekerja berkeinginan untuk mendapatkan kepuasan kerja dari suatu organisasi tempat mereka bekerja. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya daripada balas jasa.

Kebahagiaan atau ketidakpuasan seseorang terhadap pekerjaannya adalah masalah pribadi, dan itu tergantung pada bagaimana dia menangani ketidaksepakatan atau konflik antara tujuannya dan hasil yang diperoleh. Sehingga hasil dari pengertian kepuasan kerja adalah perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai

dalam mencapai nilai penting pekerjaan.

Beberapa penelitian menyimpulkan bahwa, kepuasan kerja dan produktivitas kerja berpengaruh terhadap faktor yang berkaitan dengan manajemen kinerja, seperti penelitian yang dilakukan oleh Wijornako & Wirapraja (2021) yang menyimpulkan bahwa variabel Webqual 4.0 memiliki pengaruh terhadap kepuasan pegawai dan berdampak kepada meningkatnya efektivitas dan produktivitas pekerjaan yang dilakukan di department sumber daya manusia perusahaan setiap responden. Kemudian, penelitian yang dilakukan oleh Setyanti (2022) yang menyimpulkan bahwa variabel keterampilan, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan di Rumah Batik Tatsaka Banyuwangi. Artinya semakin tinggi kepuasan kerja maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Ini membuktikan bahwa adanya tingkat kepuasan kerja karyawan merupakan aspek penting yang memiliki hubungan kuat terhadap produktivitas kerja.

Tingkat produktivitas kerja merupakan kemampuan yang bertujuan untuk menghasilkan kebutuhan kerja yang harus dipenuhi oleh pegawai untuk mendapatkan hasil yang maksimal yang dimana produktivitas kerja tersebut terletak pada faktor sumber daya manusia sebagai pelaksanaannya. Produktivitas mengandung dua konsep utama, yaitu efisiensi dan efektivitas. Efisiensi mengukur tingkat sumber daya, baik manusia, keuangan, maupun alam yang dibutuhkan untuk

memenuhi tingkat pelayanan yang dikehendaki, sedangkan efektivitas mengukur hasil mutu pelayanan yang dicapai. (Hendy Tannady, 2017)

Produktivitas kerja adalah suatu ukuran atas penggunaan sumber daya dalam suatu organisasi yang biasanya dinyatakan sebagai rasio dari keluaran yang dicapai dengan sumber daya yang digunakan (Sedarmayanti, 2009). Bagi pegawai, tingkat produktivitas kerja yang tinggi dapat memberikan keuntungan tersendiri, seperti peningkatan gaji, memperluas kesempatan untuk dipromosikan, serta membuat semakin ahli dan berpengalaman dalam bidang pekerjaannya. Oleh karena itu, seorang pemimpin harus memperhatikan faktor-faktor yang dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan tingkat produktivitas kerja dengan strategi yang dimiliki.

Strategi peningkatan produktivitas yang sangat penting yaitu dengan cara memberikan perhatian yang lebih besar terhadap sumber daya manusia. Karena dengan meningkatkan peran sumber daya manusia, keterlibatan pekerja akan berpengaruh terhadap setiap kegiatan yang berjalan didalam organisasi. Sebuah organisasi tidak dapat menciptakan keunggulan yang berorientasi kinerja jika sebagian pegawainya tidak memiliki inisiatif dalam memperbaiki produktivitas kerjanya. Selain itu, pegawai dapat memberikan kontribusinya terhadap perbaikan kinerja dengan cara mengarahkan pada pengembangan lingkungan. Dengan adanya pengembangan lingkungan tersebut, pegawai lebih banyak mendapatkan informasi tentang pengembangan yang terjadi didalam organisasi tersebut.

Tolak ukur tingkat kinerja untuk mengevaluasi kinerja pegawai secara objektif dan akurat, pengukuran tersebut berarti memberi kesempatan bagi para pegawai yang bertujuan untuk kepuasan kerja yang akan memacu semangat serta produktivitas kerjanya. Umumnya, organisasi ingin meningkatkan produktivitas kerja bertujuan untuk memberitahukan bahwa organisasi tersebut telah berkembang. Oleh karena itu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja maka akan semakin tinggi pula produktivitas kerja atau dapat dikatakan semakin pegawai puas dengan pekerjaannya maka produktivitas kerjanya semakin tinggi.

2. TINJAUAN TEORITIS

Manajemen Kinerja

Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Dalam Peraturan Pemerintah tersebut Sistem Manajemen Kinerja Pegawai Negeri Sipil adalah suatu proses sistematis yang terdiri dari perencanaan Kinerja; pelaksanaan, pemantauan, dan pembinaan kinerja; penilaian kinerja; tindak lanjut; dan sistem informasi kinerja. Armstrong dalam Hery (2019:2) bahwa manajemen kinerja merupakan sebuah proses sistematis untuk memperbaiki kinerja organisasi dengan mengembangkan kinerja individu dan tim sebagai sarana untuk mendapatkan hasil yang lebih baik, dengan memahami dan mengelola kinerja dalam kerangka kerja yang disepakati tentang tujuan perencanaan, standar, dan persyaratan kompetensinya.

Kepuasan Kerja

Pengertian kepuasan kerja dapat diartikan sebagaimana perasaan seseorang

terhadap pekerjaannya yang menggambarkan seberapa besar kesesuaian antara apa yang diinginkan oleh karyawan dari pekerjaannya dan seberapa besar yang diperoleh dari perusahaan atau organisasi tempat karyawan tersebut bekerja. Menurut Robbins and Judge dalam Hendy Tannady (2017:174), mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi karakter-karakter pekerjaan tersebut.

Teori Kepuasan Kerja

Teori kepuasan kerja dapat mencari landasan tentang proses perasaan seseorang terhadap kepuasan kerja. Berikut beberapa teori tentang kepuasan kerja, diantaranya:

Two Factor Theory (Teori Dua Faktor)

Teori tersebut menyatakan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan merupakan bagian dari kelompok variabel yang berbeda, yaitu *motivators dan hygiene factors*. Ketidakpuasan berkaitan dengan kondisi kerja, seperti kondisi kerja, upah, keselamatan, kualitas pengawasan, dan hubungan dengan orang lain, daripada pekerjaan itu sendiri. Sebaliknya, kepuasan berasal dari faktor-faktor yang berhubungan dengan pekerjaan itu sendiri atau hasil langsung, daripada sifat pekerjaan, pencapaian pekerjaan, kesempatan untuk maju, dan kesempatan untuk pengembangan diri dan pengakuan. Karena faktor-faktor ini dikaitkan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi, mereka disebut *motivator*.

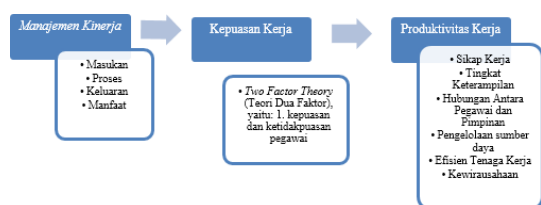
Value Theory (Teori Keseimbangan)

Menurut teori ini, kepuasan kerja terjadi pada tingkat di mana hasil pekerjaan diharapkan dan dapat diterima oleh individu. Semakin banyak orang mendapatkan hasil, semakin puas juga mereka begitupun

sebaliknya. Kunci kepuasan dalam teori ini adalah perbedaan antara aspek pekerjaan yang Anda miliki dan apa yang Anda inginkan. Semakin besar perbedaannya, semakin tidak puas orang tersebut.

Produktivitas Kerja

Produktivitas adalah keinginan dan upaya manusia untuk selalu meningkatkan kualitas kehidupan dan penghidupan disegala bidang (Sedarmayanti, 1996). Produktivitas adalah hubungan antara apa yang dihasilkan (*output*) dan apa yang dikonsumsi (*input*). Mengukur produktivitas menghasilkan nilai yang disebut Indeks Produktivitas (IP) atau *Rate of Productivity* (RoP).



Gambar 1. Kerangka Pikir Penelitian

Penelitian ini menggunakan dua hipotesis untuk menunjukkan bahwa ada kebenaran yang valid dari penelitian ini. Hipotesis nol dan hipotesis kerja yang kemudian digunakan.

H₀: Bahwa penerapan Sistem *Siaga Pro Max* secara parsial tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan tingkat produktivitas kerja pegawai di kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Sumenep.

H₁: Bahwa penerapan Sistem *Siaga Pro Max* secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan tingkat produktivitas kerja pegawai di kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Sumenep.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini akan dilaksanakan dikantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Sumenep. Beralamat di Jl. Dr. Cipto No. 40, Kota Sumenep, Kolor Kabupaten Sumenep, Jawa Timur. Alasan peneliti memilih fokus penelitian dikantor BKPSDM Kabupaten Sumenep karena bertanggung jawab sebagai organisasi perangkat daerah untuk menjamin kelancaran pelaksanaan manajemen kepegawaian daerah.

Pada penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, maka populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab Sumenep yang berjumlah 70 orang/karyawan. Sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Sampling jenuh adalah penentuan sampel ketika semua anggota populasi telah dijadikan sampel (Sugiyono, 2011:126) sehingga dalam penelitian ini menggunakan semua populasi menjadi sampel.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini yaitu data primer dan sumber data sekunder. Data utama penelitian ini adalah data dari kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Sumenep diperoleh dari pegawai atau ASN melalui penyebaran kuesioner. Data sekunder dan sumbernya diperoleh langsung oleh peneliti dari BKPSDM Kabupaten Sumenep disediakan dalam bentuk dokumen, file, tabel dan berbagai informasi yang diperlukan sebagai bahan tambahan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

**a. Gambaran Umum Lokasi Penelitian
(Badan Kepegawaian dan Pengembangan
Sumber Daya Manusia)**

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Sumenep sebagai organisasi perangkat daerah yang memiliki tugas untuk menjamin kelancaran pengelolaan kepegawaian daerah. Satu langkah dalam satu gerakan pelayanan berbasis pada pengembangan teknologi informasi. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Sumenep selalu berusaha melayani dengan inovasi teknologi informasi terkini sehingga dapat menjadikan pelayanan kepegawaian menjadi lebih cepat dan akurat.

**b. Hasil Analisis Data
Uji Validitas**

Berikut hasil validitas kuesioner dengan menggunakan 70 pegawai sebagai responden.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Data Manajemen Kinerja (X_1)

Item	R Tabel	R Hitung	Keterangan
X _{1.1}	0,2352	0,556	VALID
X _{1.2}	0,2352	0,494	VALID
X _{1.3}	0,2352	0,314	VALID
X _{1.4}	0,2352	0,332	VALID
X _{1.5}	0,2352	0,321	VALID
X _{1.6}	0,2352	0,494	VALID
X _{1.7}	0,2352	0,467	VALID
X _{1.8}	0,2352	0,368	VALID
X _{1.9}	0,2352	0,301	VALID
X _{1.10}	0,2352	0,284	VALID

Dari hasil yang diperoleh pada Tabel 1 di atas menunjukkan bahwa data dikatakan valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga dari hasil tabel variabel manajemen kinerja (X_1) diatas dapat disimpulkan bahwa semua item yang digunakan dinyatakan valid.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Data Kepuasan Kerja (Y_1)

Item	R Tabel	R Hitung	Keterangan
Y _{1.1}	0,2352	0,533	VALID
Y _{1.2}	0,2352	0,275	VALID
Y _{1.3}	0,2352	0,432	VALID
Y _{1.4}	0,2352	0,358	VALID
Y _{1.5}	0,2352	0,456	VALID
Y _{1.6}	0,2352	0,406	VALID
Y _{1.7}	0,2352	0,358	VALID
Y _{1.8}	0,2352	0,602	VALID
Y _{1.9}	0,2352	0,310	VALID
Y _{1.10}	0,2352	0,539	VALID
Y _{1.11}	0,2352	0,363	VALID

Dari hasil yang diperoleh pada Tabel 2 diatas menunjukkan bahwa data dikatakan valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga dari hasil tabel variabel kepuasan kerja (Y_1) diatas dapat disimpulkan bahwa semua item yang digunakan dinyatakan valid.

Tabel 3. Hasil Validitas Data Produktivitas Kerja (Y_2)

Item	R Tabel	R Hitung	Keterangan
Y _{2.1}	0,2352	0,481	VALID
Y _{2.2}	0,2352	0,285	VALID
Y _{2.3}	0,2352	0,405	VALID
Y _{2.4}	0,2352	0,524	VALID
Y _{2.5}	0,2352	0,464	VALID
Y _{2.6}	0,2352	0,392	VALID
Y _{2.7}	0,2352	0,263	VALID
Y _{2.8}	0,2352	0,424	VALID
Y _{2.9}	0,2352	0,333	VALID
Y _{2.10}	0,2352	0,244	VALID
Y _{2.11}	0,2352	0,289	VALID
Y _{2.12}	0,2352	0,393	VALID

Dari hasil yang diperoleh pada Tabel 3 di atas menunjukkan bahwa data dikatakan valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga dari hasil tabel variabel produktivitas kerja (Y_2) diatas dapat disimpulkan bahwa semua item yang digunakan dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	R Hitung	Keterangan
Manajemen Kinerja (X)	0,722	0,60	RELIABEL
Kepuasan Kerja (Y ₁)	0,768	0,60	RELIABEL
Produktivitas Kerja (Y ₂)	0,740	0,60	RELIABEL

Dari hasil yang diperoleh pada tabel 4 menunjukkan bahwa Cronbach Alpha dari variabel Manajemen Kinerja (X₁) yaitu 0,722 > 0,60, Kepuasan Kerja (Y₁) yaitu 0,768 > 0,60, dan Produktivitas Kerja (Y₂) yaitu 0,740 > 0,60. Maka dapat disimpulkan bahwa tabel 4 semua variabel dapat dikatakan reliabel.

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menilai data dari setiap variabel dalam penelitian berdistribusi normal atau tidak normal.

Tabel 5. Hasil Pengujian Uji Normalitas

One Sample Kolmogorov –Smirnov Test

	Manajemen Kinerja	Kepuasan Kerja	Produktivitas Kerja	
N	70	70	70	
Normal Parameters ^{a,b} Mean	47.23	50.36	52.56	
Std. Deviation	2.560	3.275	3.433	
Most Extreme Differences Absolute	.159	.128	.150	
Positive	.140	.092	.056	
Negative	-.159	-.128	-.150	
Test Statistic	.159	.128	.150	
Asymp. Sig. (2-tailed)	.000 ^c	.006 ^c	.000 ^c	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) Sig.	.057 ^d	.191 ^d	.082 ^d	
	Lower Bound	.051	.181	.075
	Upper Bound	.063	.201	.089

Dari hasil yang diperoleh pada tabel 5 di atas menunjukkan uji normalitas menggunakan Monte Carlo diatas dapat dikatakan bahwa nilai Sig. (2-tailed) X₁ = 0,057 > 0,05, Y₁ = 0,191 > 0,05, Y₂ = 0,082 > 0,05. Artinya data dapat dikatakan

berdistribusi normal karena Sig (2-tailed) > 0,05, sehingga dapat diketahui bahwa seluruh instrumen pernyataan pada penelitian ini bersifat normal.

Uji Parsial (Uji-t)

Uji t atau disebut juga uji parsial digunakan untuk mengetahui secara pasti antara independent variable (variabel bebas) dan dependent variable (variabel terikat) apakah terjadi hubungan secara signifikan secara parsial dengan melihat tingkat signifikan yaitu 0,05.

Tabel 6. Hasil Uji Secara Parsial (Uji-t)

terhadap Kepuasan Kerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	25.28	6.691		3.823	.000
Manajemen kinerja	.525	.141	.410	3.708	.000

a. Dependent Variable : kepuasan kerja

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan nilai t_{hitung} > t_{tabel} maka variabel manajemen kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja pada pegawai di kantor BKPSDM Kabupaten Sumenep.

Tabel 7. Hasil Uji Secara Parsial (Uji-t)

terhadap Produktivitas Kerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	28.952	7.136		4.057	.000
Manajemen Kinerja	.500	.151	.373	3.313	.001

a. Dependent Variable: produktivitas kerja

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} > t_{tabel} maka variabel

manajemen kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja pegawai di kantor BKPSDM Kabupaten Sumenep.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh *independent variable* (variabel bebas) terhadap *dependent variable* (variabel terikat).

Tabel 8 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) terhadap Kepuasan Kerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the estimate
1	.410 ^a	.168	.156	3.009

a. Predictors: (Constant), TotalX1
b. Dependent Variable: TotalY1

Dari hasil tabel 8 diketahui variabel manajemen kinerja (X_1) terhadap kepuasan kerja (Y_1), bernilai *R Square* sebesar 0,168 hal ini diartikan koefisien determinasi memiliki pengaruh sebesar 16,8% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain seperti keterampilan, disiplin dan lainnya.

Tabel 9 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) terhadap Produktivitas Kerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the estimate
1	.373 ^a	.139	.126	3.209

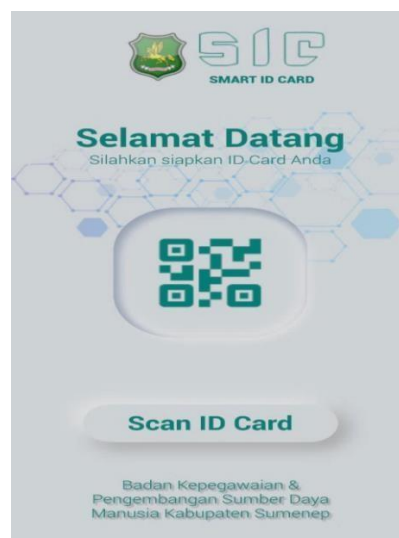
a. Predictors: (Constant), TotalX1
b. Dependent Variable: TotalY2

Dari hasil tabel 9 diketahui variabel manajemen kinerja (X_1) terhadap produktivitas kerja (Y_2) bernilai *R Square* sebesar 0,139 hal ini diartikan koefisien determinasi memiliki pengaruh sebesar 13,9% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain seperti kinerja karyawan dan lainnya.

c. Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil penelitian yang dilaksanakan di

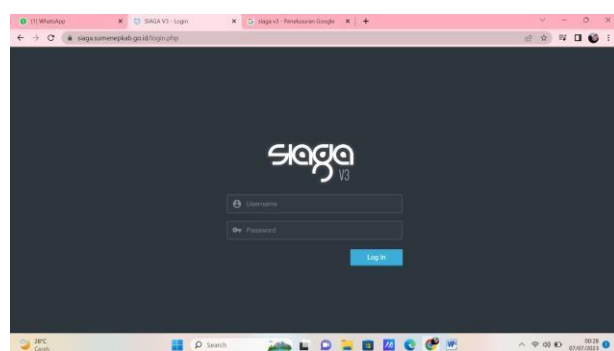
kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Sumenep, dengan diterapkannya sistem inovasi terbaru yaitu sistem absensi *Siaga Pro Max* sejak tahun 2021 sampai sekarang, yang sebelumnya menggunakan absensi *Fingerprint*. Melalui penelitian yang dilakukan, Bapak Heru Adi Dermawan selaku bidang Pranata Komputer Ahli Pertama mengatakan bahwa absensi *Fingerprint* sebelumnya sudah diterapkan sangat baik, karena dilihat dari tingkat kehadiran pegawai yang hampir 100% hadir tepat waktu disetiap harinya. Namun, kekurangan absensi *Fingerprint* masih sering terjadi diantaranya seperti *touchscreen* yang bekerja kurang *responsive*, memori pada mesin *Fingerprint* yang penuh, dan mesin *Fingerprint* yang sering mengalami hang disaat melakukan absen. Dengan berkembangnya teknologi sebagai bentuk inovasi dengan tujuan sebagai peningkatan validasi data serta absensi pegawai akan lebih mudah, efektif, akurat dan valid maka diresmikan kembali sistem *Siaga Pro Max*.



Gambar 2 Sistem Absensi *Siaga Pro Max* Melalui Aplikasi SIC

Sumber : diakses melalui *Playstore*, oleh peneliti tahun 2023

Berdasarkan gambar 2 di atas merupakan gambaran sistem absensi *Siaga Pro Max* yang dapat diakses melalui aplikasi SIC dengan cara men-*download* di *Playstore*. Aplikasi SIC sudah terstandarisasi dengan baik dan diterapkan sesuai dengan prosedur yang berlaku. Sehingga berjalan dengan tepat sesuai dengan fungsinya. Aplikasi SIC tersebut tidak dapat digunakan apabila bukan seorang Aparatur Sipil Negara (ASN) ataupun pegawai pada setiap instansi. Sehingga mampu menjaga ke-*valid*-an data didalamnya agar terhindar dari manipulasi data. Dengan diterapkannya sistem absensi *Siaga Pro Max* memudahkan pegawai untuk melakukan absensi saat jam kerja (jam hadir dan pulang).



Gambar 3. Website *Siaga Pro Max*

Sumber :

<https://siaga.sumenepkab.go.id/login.php>

Berdasarkan gambar 3 di atas merupakan halaman *website Siaga Pro Max* yang hanya dapat diakses oleh operator disetiap instansi/ OPD masing-masing di Kabupaten Sumenep, artinya tidak semua orang dapat mengakses halaman *website* tersebut. Sehingga terhindar dari manipulasi data pada setiap pegawai di Kabupaten Sumenep.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilaksanakan di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Sumenep,

pengambilan data pada penelitian ini dilakukan dengan penyebaran kuesioner kepada 70 responden yang berisi variabel manajemen kinerja (X_1), kepuasan kerja (Y_1), dan produktivitas kerja (Y_2).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh penerapan sistem *Siaga Pro Max* terhadap kepuasan kerja dan tingkat produktivitas kerja pegawai di kantor BKPSDM Kabupaten Sumenep. Hasil *instrument* (pernyataan) yang digunakan pada penelitian ini adalah valid dan reliabel. Hasil penelitian menunjukkan variabel manajemen kinerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja pegawai di kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Sumenep dengan mempunyai pengaruh sebesar 16,8% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian seperti keterampilan, disiplin kerja dan lain-lain. Sedangkan hasil penelitian variabel manajemen kinerja berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas kerja pegawai di kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Sumenep dengan mempunyai pengaruh sebesar 13,9% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian seperti kinerja karyawan.

Manajemen kinerja melalui penerapan sistem *Siaga Pro Max* berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan tingkat produktivitas kerja pegawai yang artinya bahwa adanya tingkat kepuasan kerja pegawai merupakan aspek penting yang memiliki hubungan kuat terhadap produktivitas pegawai. Dengan diterapkannya sistem *Siaga Pro Max* berpengaruh terhadap kenyamanan kondisi

bekerja sehingga pegawai dapat bekerja dengan lebih baik. Hal ini membuktikan bahwa kepuasan pegawai akan berdampak positif terhadap tingkat produktivitas kerja.

Secara parsial manajemen kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan manajemen kinerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, diantaranya kepuasan kerja t_{hitung} 3,823 dengan signifikansi 0,000, dengan t_{tabel} 1,995 yang berarti H_1 diterima, dengan manajemen kinerja t_{hitung} 3,708 dengan signifikansi 0,000, dengan t_{tabel} 1,995 yang berarti H_1 diterima. Sedangkan produktivitas kerja t_{hitung} 4,057 dengan signifikansi 0,000, dengan t_{tabel} 1,995 yang berarti H_1 diterima, dengan manajemen kinerja t_{hitung} 3,313 dengan signifikansi 0,001, dengan t_{tabel} 1,995 yang berarti H_1 diterima.

Variabel manajemen kinerja yang pada dasarnya merupakan sistem *Siaga Pro Max* yaitu sebagai alat untuk mewujudkan adanya kepuasan kerja dan tingkat produktivitas kerja pegawai dalam suatu organisasi/instansi karena dapat memberikan dampak terhadap Tunjangan Perbaikan Penghasilan (TPP) melalui absensi sistem *Siaga Pro Max* tersebut.

Pengaruh Manajemen Kinerja Terhadap Kepuasan Kerja

Manajemen kinerja melalui penerapan sistem *Siaga Pro Max* terhadap kepuasan kerja pegawai di kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Sumenep terdapat pengaruh yang dimana pegawai merasa nyaman dengan kondisi bekerja menggunakan sistem absensi *Siaga Pro Max*

tersebut. Dengan menerapkannya manajemen kinerja melalui penerapan sistem *Siaga Pro Max* seperti yang diharapkan mampu untuk memastikan bahwa sasaran organisasi telah dicapai secara konsisten dengan cara-cara yang efektif dan efisien. Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempat bekerja.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Gugus Wijarnoko dan Alexander Wirapraja (2021) dengan judul “Analisis Kualitas Aplikasi OrangeHRM Menggunakan WebQual 4.0 Dalam Mempengaruhi Kepuasan Karyawan dan Produktivitas Kerja” bahwa manajemen kinerja berpengaruh terhadap kepuasan karyawan/ pegawai.

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Gugus Wijarnoko dan Alexander Wirapraja (2021) bahwa manajemen kinerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai. Hal ini membuktikan bahwa manajemen kinerja yang tinggi akan memberikan pengaruh terhadap peningkatan kepuasan kerja pegawai.

Pengaruh Manajemen Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja

Manajemen kinerja melalui penerapan sistem *Siaga Pro Max* terhadap produktivitas kerja pegawai di kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Sumenep terdapat pengaruh yang dimana sejak diterapkannya sistem *Siaga Pro Max* pegawai bekerja menjadi lebih baik.

Sistem kerja yang efisien berpengaruh terhadap pencapaian tingkat produktivitas

pegawai dalam bekerja. Efisiensi dan efektivitas yang tinggi mampu menghasilkan tingkat produktivitas yang tinggi pula. Oleh karena itu, instansi/organisasi perlu memperbaiki produktivitas kerja para pegawainya. Misalnya seperti setiap pegawai memiliki kesempatan yang sama untuk peningkatan karir sebagai tolak ukur pencapaian yang diinginkan. Sehingga, perbaikan produktivitas tersebut akan berdampak terhadap pengembangan kreatif dan inovatif pegawai di kantor tersebut.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Gugus Wijarnoko dan Alexander Wirapraja (2021) dengan judul “Analisis Kualitas Aplikasi OrangeHRM Menggunakan WebQual 4.0 Dalam Mempengaruhi Kepuasan Karyawan dan Produktivitas Kerja” bahwa manajemen kinerja berpengaruh terhadap tingkat produktivitas pegawai.

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Gugus Wijarnoko dan Alexander Wirapraja (2021) bahwa manajemen kinerja berpengaruh positif terhadap tingkat produktivitas pegawai. Hal ini membuktikan bahwa manajemen kinerja yang tinggi memberikan pengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai.

5. PENUTUP

Hasil penelitian menunjukkan manajemen kinerja melalui penerapan sistem *Siaga Pro Max* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan pengaruh sebesar 16,8% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian seperti keterampilan, disiplin kerja dan lain-lain serta

berpengaruh signifikan terhadap tingkat produktivitas kerja sebesar 13,9% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian seperti kinerja karyawan dan lain-lain.

Berdasarkan pada uji t, menunjukkan kepuasan kerja yaitu t_{hitung} 3,823 dengan signifikansi $0,000 < 0,005$, dengan t_{tabel} 1,995, dengan manajemen kinerja yaitu t_{hitung} 3,708 dengan signifikansi $0,000 < 0,005$, dengan t_{tabel} 1,995 yang berarti H_1 diterima, artinya terdapat pengaruh antara manajemen kinerja terhadap kepuasan kerja. Sedangkan produktivitas kerja yaitu t_{hitung} 4,057 dengan signifikansi $0,000 < 0,005$, dengan t_{tabel} 1,995, dengan manajemen kinerja yaitu t_{hitung} 3,313 dengan signifikansi $0,001 < 0,005$, dengan t_{tabel} 1,995 yang berarti H_1 diterima, artinya terdapat pengaruh antara manajemen kinerja terhadap produktivitas kerja.

Peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel dependen lainnya agar lebih mengetahui faktor yang juga dapat mempengaruhi sistem *Siaga Pro Max*. Bagi instansi, Untuk meningkatkan kinerja sistem absensi *Siaga Pro Max* diharapkan selalu melakukan kegiatan pengecekan secara berkala terhadap kapasitas memori yang digunakan, memperbaiki perangkat sistem dan juga memberikan pelatihan ulang (*retraining*) operator absensi sistem *Siaga Pro Max*.

DAFTAR PUSTAKA

- Admin. (2021). *Tingkatkan Disiplin ASN, Pemkab Sumenep Launching Aplikasi Siaga Pro Max*. asatoe.com. <https://asatoe.co/tingkatkan-disiplin-asn-pemkab-sumenep-launching-aplikasi-siaga-pro-max-534/>
- Beritalima, R. (2021). *Terobosan Baru Pemkab Sumenep Kembangkan Sistem Absensi Online Smart Phone*. beritalima.com.
- Hery. (2019). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Gramedia.
- Milazzo, N., Lorenzo, S., Paternostro, M., & Palma, G. M. (2019). Role of information backflow in the emergence of quantum Darwinism. In *Physical Review A* (Vol. 100, Nomor 1). <https://doi.org/10.1103/PhysRevA.100.012101>
- Redaksi. (2021). *Hebat, Semua Layanan ASN Sumenep Bisa Dilakukan via Smartphone*. matamaduranews.com. <https://matamaduranews.com/hebat-semua-layanan-asn-sumenep-bisa-ilakukan-via-smartphone/>
- Redaktur Koesnadi. (2021). *Pemkab Sumenep Launching Aplikasi Siaga Pro Max*. Sigap88.com. <https://sigap88.com/pemkab-sumenep-launching-aplikasi-siaga-pro-max.html>
- Setyanti, S. W. L. H., Sudarsih, S., & Audiva, D. (2022). Pengaruh Keterampilan, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 10(S1), 17–24. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v10is1.1938>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sumenep, P. K. (2021). *Pelan Tapi Pasti, Pemkab Sumenep Tinggalkan Absensi Konvensional*. dapurrakyatnews.com. <https://dapurrakyatnews.com/pelan-tapi-pasti-pemkab-sumenep-tinggalkan-absensi-konvensional/>
- Tannady, Hendy. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Universitas Bunda Mulia
- Wijonarko, G., & Wirapraja, A. (2021). Analisis Kualitas Aplikasi OrangeHRM Menggunakan WebQual 4.0 Dalam Mempengaruhi Kepuasan Karyawan dan Produktivitas Kerja. *Teknika*, 10(2), 146–151. <https://doi.org/10.34148/teknika.v10i2.381>