

## PENGARUH SISTEM INFORMASI, SARANA PRASARANA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PELAYANAN ADMINISTRASI KEPEGAWAIAN PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN TAKALAR

Muhammad Husni<sup>\*1</sup>, Muhammad Idris<sup>2</sup>, Maryadi<sup>3</sup>

<sup>\*1</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

<sup>2</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

<sup>3</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

E-mail: <sup>\*1</sup>muhhusni460@gmail.com, <sup>2</sup>muhammadidris709@gmail.com, <sup>3</sup>ahmadmaryadi@gmail.com

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis: Pengaruh Sistem Informasi, Sarana Prasarana dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pelayanan Administrasi Kepegawaian pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Takalar. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Data diperoleh dari teknik menyebarkan kuesioner kepada 40 responden. Metode yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Berganda, Uji T, Uji F, Uji Beta dan Koefisien Determinasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) Variabel Sistem Informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pelayanan administrasi kepegawaian, 2) Variabel Sarana Prasarana berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pelayanan Administrasi Kepegawaian, namun pada variabel 3) Budaya Organisasi berpengaruh negatif terhadap kinerja pelayanan administrasi kepegawaian. 4) Uji Simultan pada variabel Sistem Informasi, Sarana Prasarana, dan Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pelayanan Administrasi. Variabel Sistem Informasi yang paling Dominan terhadap Kinerja Pelayanan Administrasi Kepegawaian.

**Kata Kunci:** Sistem Informasi, Sarana Prasarana, Budaya Organisasi, Kinerja Pelayanan Administrasi.

### ABSTRACT

*This study aims to analyze the Influence of Information Systems, Infrastructure, and Organizational Culture on the Performance of Personnel Administration Services at the Personnel and Human Resources Development Agency of Takalar Regency. This research uses quantitative methods. Data were obtained from the technique of distributing questionnaires to 40 respondents. The method used to test the hypothesis is the Validity Test, Reliability Test, Classical Assumption Test, Multiple Regression Analysis, T-Test, F-Test, Beta Test, and Coefficient of Determination.*

*The results show that 1) the Information System variable had a positive and significant effect on the performance of personnel administration services, 2) the infrastructure variable had a positive and significant effect on the Personnel Administration Service Performance, but on variable 3) Organizational Culture had a negative effect on the performance of personnel administration services. In the Simultaneous Test, namely 4) Variables of Information Systems, Infrastructure, and Organizational Culture simultaneously have a positive and significant effect on the Performance of Administrative Services. The most dominant Information System Variable for the Performance of Personnel Administration Services at the Personnel and Human Resource Development Agency of Takalar Regency is seen from the value of the Beta Test results.*

**Keywords:** Information Systems, Infrastructure, Organizational Culture, and Administrative Service Performance.

### PENDAHULUAN

Perencanaan sistem informasi merupakan pengendalian organisasi yang perlu mendapatkan perhatian, karena sistem informasi digunakan oleh organisasi baik privat

maupun instansi pemerintah untuk mengendalikan dan memonitor proses-proses yang memiliki nilai tambah untuk memastikan efektifitas dan efisiensi. Lebih lanjut, (Stair 2018) “menekankan bahwa salah satu peran penting dari sistem informasi manajemen adalah informasi yang tepat bagi orang tepat dengan cara yang tepat dan pada saat yang tepat”.

Kemajuan teknologi telah menjanjikan suatu hasil pekerjaan yang efektif dan efisien serta mampu memenangkan kompetitif dengan teknologi yang semakin pesat, sistem informasi semakin mudah diperoleh. Ditambah lagi dengan adanya komputer yang dapat dipergunakan untuk memperlancar pelaksanaan pekerjaan, mempercepat pelayanan lebih dari itu komputerisasi dapat memproses data secara efektif dan efisien.

Seiring dengan lajunya gerak pembangunan organisasi-organisasi privat dan instansi pemerintah semakin banyak yang mampu memanfaatkan teknologi baru yang dapat menunjang efektivitas dan efisiensi mereka. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia tidak terlepas dari masalah sistem informasi. di mana diantara mereka sudah banyak yang menerapkan sistem informasi dan komunikasi data, baik dalam penunjang operasional dalam pengambilan keputusan manajemen sehingga tugas-tugas dan pelayanan kepada publik dapat diselesaikan dengan menggunakan sistem informasi.

Banyak orang yang salah memahami konsep informasi dan yakin bahwa sistem informasi sudah menghasilkan informasi, dimana mereka sudah menganggap tahu tentang informasi dan yakin bahwa sistem teknologi yang mereka buat sudah menghasilkan informasi, padahal yang mereka hasilkan bukan informasi. Menurut (Wahyu Winarno 2014) informasi yang baik itu memiliki karakteristik tertentu yakni akurat, cepat, tepat waktu, relevan, terpercaya, ter verifikasi, mudah dipahami dan di peroleh, dengan sistem informasi yang baik.

Berdasarkan dengan pembahasan tersebut diatas, maka dari hasil penelitian awal yang dilakukan oleh peneliti secara empiris diketahui bahwa permasalahan sistem informasi pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia tidak terlepas dari masalah sistem informasi yakni tidak tersedianya aplikasi data kepegawaian BKPSDM untuk lingkup instansi pemerintah Kabupaten Takalar sehingga pengelolaan data dan pelayanan informasi kepegawaian aparatur daerah yang cepat dan akurat masih kurang sehingga masih perlu ditingkatkan dengan memanfaatkan teknologi informasi secara optimal dan terintegrasi, hal ini dapat dilihat dari data yang didapatkan dari hasil Survei BKN pada Pemetaan Sistem Informasi Kepegawaian Instansi 2022 di BKPSDM Kabupaten Takalar dimana variabel sumberdaya manusia, teknologi sistem informasi dan data serta proses masih dalam kategori kurang karena sarana dan prasarana yang belum memadai, sedangkan organisasi dinyatakan cukup.

Selain faktor sistem informasi yang mempengaruhi kinerja pelayanan administrasi kepegawaian pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Takalar adalah faktor sarana prasarana kerja, menurut (Sedermayanti 2016), bahwa sarana dan prasarana merupakan hal yang sangat vital dan hal yang sangat penting dalam menunjang kelancaran atau kemudahan dalam bekerja, dalam kaitannya dengan pekerjaan yang membutuhkan sarana dan prasarana dan juga pemanfaatannya baik dari segi intensitas maupun kreativitas dalam penggunaannya oleh pegawai. Sarana prasarana merupakan semua fasilitas yang diperlukan dalam proses pelayanan administrasi, baik yang bergerak maupun tidak bergerak agar pencapaian tujuan dapat berjalan dengan baik.

Pengelolaan sarana dan prasarana yang memadai secara berkualitas sangat dibutuhkan bagi setiap organisasi, hal tersebut diselenggarakan guna mencapai tujuan

yang diharapkan, sarana prasarana mengacu pada item yang memungkinkan pelaksanaan pelayanan administrasi baik tidak langsung maupun langsung dan pengelolaan sarana prasarana akan terpelihara dan jelas kegunaannya. Dalam pengelolaannya suatu instansi harus dapat bertanggung jawab terhadap sarana prasarana terutama kepala bagian yang langsung menangani tentang pengelolaan sarana prasarana tersebut. dan pihak pegawai dapat memelihara dan memperhatikan sarana prasarana yang sudah ada.

Hasil penelitian awal yang dilakukan oleh peneliti bahwa fenomena sarana prasarana pada pelayanan administrasi kepegawaian BKPSDM Kabupaten Takalar dalam pelaksanaannya dimana pengelolaan data yang berbasis komputer masih perlu ditingkatkan baik kualitas maupun kuantitas karena masih kurangnya sarana seperti komputer PC, Scanner, Laptop, server, serta prasarana seperti ruang server yang tidak representatif, jaringan internet yang lambat sehingga pelayanan dan pengelolaan administrasi kepegawaian di BKPSDM belum dapat dilaksanakan secara maksimal.

Fenomena lain yang didapatkan pada penelitian awal di kantor BKPSDM adalah terdapat sikap yang tidak bertanggung jawab misalnya, pemborosan penggunaan sarana dan prasarana kantor seperti penggunaan ATK. yang dapat merugikan kantor, dengan demikian maka seluruh pegawai harus mampu mengelolanya dengan baik, sehingga dapat mencegah terjadinya pemborosan uang, waktu, tenaga, dan lain sebagainya. Masalah lain yang terjadi adalah rasio perangkat kerja yang tidak seimbang dengan pegawai yang membutuhkan, sehingga umur ekonomis perangkat kerja kurang produktif di mana daya guna dari sarana dan prasarana akan berkurang dan cepat rusak karena satu perangkat kerja digunakan oleh tiga orang pegawai.

Fenomena lain yang terjadi bahwa pengelolaan sarana prasarana pada suatu perkantoran dikelola dengan pengetahuan yang kurang memadai, sehingga sering terjadi ketidaktepatan dalam pengelolaan. Ketidaktepatan pengelolaan sarana dan prasarana menyangkut cara pengadaan, penyimpanan, pendistribusian, pemeliharaan dan perawatan, serta penghapusan. Bahkan banyak pengelola yang kurang memahami standar dari manajemen sarana dan prasarana yang dibutuhkan. Beberapa kasus membuktikan banyak sarana yang dibeli, padahal bukan menjadi skala prioritas utama. Terkadang organisasi hanya mampu membeli, tetapi tidak mampu merawat sarana dan prasarana tersebut.

Selain pengaruh sistem informasi dan sarana prasarana kerja, faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah; Budaya organisasi adalah suatu sistem nilai yang diperoleh dan dikembangkan oleh organisasi dan pola kebiasaan dasar yang terbentuk menjadi aturan yang digunakan sebagai pedoman dalam berfikir dan bertindak untuk mencapai tujuan organisasi.

Budaya yang positif sangat berpengaruh terhadap perilaku dan efektivitas kinerja organisasi. Budaya organisasi yang hadir merupakan bagian dari sinergi yang menghasilkan perkembangan dan kemajuan organisasi. Budaya organisasi berkaitan erat dengan komponen organisasi lainnya, seperti struktur serta strategi dalam organisasi. Artinya bahwa untuk mendapatkan hasil yang optimal bagi perkembangan organisasi harus ada keselarasan antara strategi, struktur serta kultur. Maka dari itu budaya organisasi harus dikendalikan dengan manajemen untuk mendorong para pegawai berperilaku positif, dedikatif dan produktif.

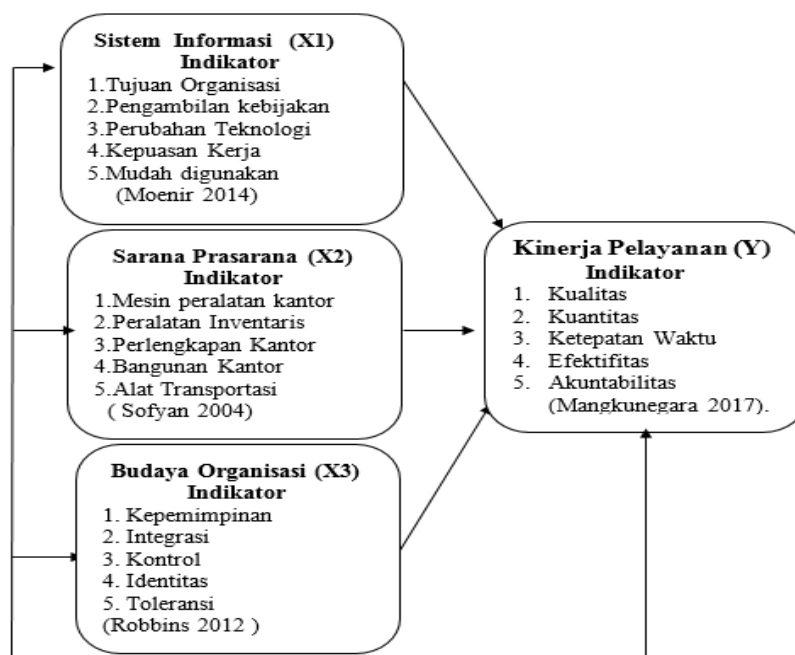
Berhasil atau tidaknya organisasi BKPSDM tergantung pada budaya organisasi yang melekat pada organisasi tersebut, Fenomena tersebut di atas dikaitkan temuan peneliti, merupakan temuan awal yaitu bahwa budaya organisasi yang peneliti lihat secara empiris, dimana pegawai masih banyak yang mempertahankan budaya kerja yang masih

tradisional yaitu tidak mau mengembangkan diri, dan hanya bekerja berdasarkan instruksi dari atasan tanpa adanya inisiatif dari pegawai itu sendiri. Begitu pula dengan masuknya budaya baru dari luar sangat sulit untuk diterima, karena perubahan yang terjadi dijadikan sebagai momok bagi pegawai, pegawai takut dengan adanya budaya baru yang masuk akan mengakibatkan mereka akan tersingkir.

Ketiga variabel di atas yaitu variabel sistem informasi, sarana prasarana dan budaya organisasi akan diukur terhadap pengaruh kinerja pelayanan administrasi di kantor BKPSDM Kabupaten Takalar, namun sebelumnya perlu diketahui tentang pelayanan administrasi yaitu; pelayanan yang memiliki tujuan agar dapat menyusun dan mengendalikan dari keseluruhan kegiatan supaya dapat memelihara, mengembangkan, mendapatkan ataupun menggunakan para pegawai dengan sesuai dari beban kerjanya sehingga dapat mencapai tujuan dari suatu organisasi yang sudah ditentukan sebelumnya.

Pelayanan Sistem Informasi administrasi kepegawaian dewasa ini telah menggunakan Sistem Informasi terpadu, yang meliputi pendataan pegawai, pengolahan data, proses prosedur teknologi informasi yang demikian akan menghasilkan informasi yang cepat, lengkap dan akurat dalam rangka mendukung administrasi kepegawaian. Berdasarkan dengan pembahasan di atas sehingga penulis mengambil judul: “Pengaruh Sistem Informasi, Sarana Prasarana dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pelayanan Administrasi Kepegawaian pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Takalar.

**Gambar 1. Kerangka Konseptual**



Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat disajikan hipotesis sebagai jawaban atau dugaan sementara dari masalah pokok yang telah dikemukakan yaitu sebagai berikut:

1. Diduga Sistem Informasi, Sarana Prasarana dan Budaya Organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pelayanan administrasi kepegawaian pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Takalar.

2. Diduga Sistem Informasi, Sarana prasarana dan Budaya Organisasi berpengaruh secara simultan terhadap terhadap kinerja pelayanan administrasi kepegawaian pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Takalar.
3. Dari ketiga variabel tersebut diduga variabel sistem informasi, yang paling dominan.

### METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, dengan pendekatan metode survei yang menggunakan teknik analisis korelasi guna dapat diketahui hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Oleh karena itu penelitian kuantitatif menggunakan hasil dari perolehan dari penyebaran kuesioner berupa angka-angka yang dikelola pada alat statistik seperti SPSS.

Penelitian dilaksanakan pada kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Takalar yang beralamat jalan Jenderal Sudirman No 26 Kabupaten Takalar Provinsi Sulawesi Selatan, Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan Oktober sampai dengan November 2022.

Pada penelitian ini, peneliti menetapkan populasi adalah 40 ASN yang bekerja pada kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Takalar. Adapun teknik sampel yang digunakan adalah teknik sensus sampel yang artinya bahwa semua populasi mempunyai kesempatan yang sama sebagai responden.

Teknik analisis data yang digunakan adalah uji kualitas data yaitu uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier berganda dan pengujian hipotesis melalui uji t dan uji f serta koefisien determinasi (R square).

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### Uji Validitas

**Tabel 1. Uji Validitas**

Variabel	Item	R <sub>hitung</sub>	R <sub>tabel</sub>	Sign	Keterangan
Kinerja pelayanan(Y)	1	0,773	0.312	0.000	“Valid
	2	0.709	0.312	0.000	“Valid
	3	0,785	0.312	0.000	“Valid
	4	0,671	0.312	0.000	“Valid
	5	0,696	0.312	0.000	“Valid
Sistem Informasi (X1)	1	0,789	0.312	0.000	“Valid
	2	0,814	0.312	0.000	“Valid
	3	0,789	0.312	0.000	“Valid
	4	0,814	0.312	0.000	“Valid
	5	0,760	0.312	0.000	“Valid
Sarana Prasarana (X2)	1	0,825	0.312	0.000	“Valid
	2	0,788	0.312	0.000	“Valid
	3	0,718	0.312	0.000	“Valid
	4	0,739	0.312	0.000	“Valid
	5	0,704	0.312	0.000	“Valid
Budaya Organisasi (X <sub>3</sub> )	1	0,733	0.312	0.002	“Valid
	2	0,751	0.312	0.000	“Valid
	3	0,733	0.312	0.000	“Valid
	4	0,795	0.312	0.000	“Valid

Variabel	Item	R <sub>hitung</sub>	R <sub>tabel</sub>	Sign	Keterangan
	5	0.725	0.312	0.048	“Valid

Sumber data; hasil olahan data 2022.

Berdasarkan hasil olahan data untuk uji validitas, maka dapat dikatakan bahwa ketiga variabel (X) yaitu variabel Sistem Informasi sebagai(X1) kemudian variabel Sarana Prasarana sebagai (X2) dan variabel budaya organisasi sebagai (X3) dapat dikatakan valid, karena r-hitung lebih besar dari r-tabel. Begitu pula pada variabel (Y) adalah valid karena yang menurut Ancok singarimbun (2014) menerangkan bahwa validitas menunjukkan valid apabila nilai r-hitung lebih besar dari r-tabel. Sedangkan pada tabel uji validitas hasil olahan data dengan menggunakan SPSS menunjukkan valid.

### Uji Reliabilitas

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas**

Nama Reliabel	Koefisien Alpha	Keterangan
Kinerja Pelayanan (Y)	0,759	Reliabel
Sistem Informasi (X <sub>1</sub> )	0,852	Reliabel
Sarana Prasarana (X <sub>2</sub> )	0,793	Reliabel
Budaya Organisasi (X <sub>3</sub> )	0.797	Reliabel

Sumber : Data Diolah, 2022

Pada tabel di atas jelaslah bahwa uji reliabilitas yang telah diuji dapat dikatakan bahwa semua variabel, baik variabel bebas(X), yaitu variabel sistem informasi (X1), Sarana prasarana (X2) maupun variabel budaya organisasi dan variabel terikat kinerja pelayanan (Y) mempunyai hasil diatas > 60% sehingga dikatakan bahwa instrument yang digunakan adalah reliabilitas dan dapat diandalkan.

### Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 3. Hasil Perhitungan Regresi**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		“Unstandardized Coefficients”		“Standardized Coefficients”		Sign.	“Collinearity Statistics”	
		B	Std. Error	Beta	t		Toleranc	VIF
“1	(Constant)	3.095	1234		.2.508	.017		
	X1	.568	.101	.685	5.632	.000	.190	260
	X2	.267	.114	.284	2.346	.025	.192	5209
	X3	-.001	.043	-.001	-.017	.987	.972	029
Data di olah 2020, lampiran 5								

Berdasarkan hasil data SPSS versi 25 diperoleh koefisien dalam perhitungan regresi di atas, maka persamaan regresinya menjadi :

$$Y = 3.095 + 0,568X1 + 0,267 X2 - 0,001X3$$

Persamaan regresi linear berganda di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Formulasi regresi linear berganda di atas diperoleh nilai konstanta sebesar 3.095 mempunyai pengertian bahwa jika skor meliputi Sistem informasi, Sarana prasarana, Budaya Organisasi nilainya tetap/konstan maka kinerja pelayanan administrasi kepegawaian, badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia kabupaten Takalar, mengalami kenaikan 3.095 dengan asumsi variabel independen lain dianggap konstan.
2. Nilai koefisien regresi Sistem Informasi (X1) sebesar 0,568 berarti ada pengaruh positif Sistem Informasi terhadap kinerja pelayanan administrasi kepegawaian pada badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia kabupaten Takalar, mengalami kenaikan 0.568 dengan asumsi variabel independen lain dianggap konstan, sehingga apabila skor Sistem informasi naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor Sistem informasi sebesar 0,568 poin. dengan asumsi variabel independen lain dianggap konstan.
3. Nilai koefisien regresi Sarana Prasarana (X2) sebesar 0,267 berarti ada pengaruh positif Sarana Prasarana terhadap kinerja pelayanan administrasi kepegawaian pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Takalar, mengalami kenaikan 0,267, dengan asumsi variabel independen lain dianggap konstan, sehingga apabila skor Sarana Prasarana naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor Sarana Prasarana sebesar 0,267 poin. dengan asumsi variabel independen lain dianggap konstan.
4. Nilai koefisien regresi Budaya Organisasi (X3) sebesar - 0,001, ini berarti bahwa apabila mengalami kenaikan 0,001, dengan asumsi variabel independen lain dianggap konstan, maka skor budaya kerja akan menurun 1 poin maka akan diikuti dengan penurunan skor Budaya Organisasi sebesar -0,001 poin. Terhadap kinerja pelayanan administrasi kepegawaian pada badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia kabupaten Takalar dengan asumsi variabel independen lain dianggap konstan.

#### Uji t (Secara Parsial)

Adapun hasil uji t secara parsial akan dibahas berdasarkan tabel 3 sebagai analisis berdasarkan uji hipotesis yang akan dimaknai berdasarkan perolehan data dari hasil olahan data SPSS versi 25 seperti di bawah ini :

1. **Pengaruh Sistem Informasi (X<sub>1</sub>)** terhadap kinerja pelayanan administrasi kepegawaian pada badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia kabupaten Takalar, (Y), berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai t-hitung > t-tabel ( $5.632 > 2,028$ ) dan nilai sign.  $0,000 < 0,05$  maka dapat disimpulkan yaitu H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima artinya variabel Sistem informasi (X<sub>1</sub>) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pelayanan administrasi kepegawaian pada badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia kabupaten Takalar.
2. **Pengaruh Sarana Prasarana (X<sub>2</sub>)** terhadap kinerja pelayanan administrasi kepegawaian pada badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia kabupaten Takalar, (Y), berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai t- hitung >t-tabel ( $2.346 > 2.028$ ) dan nilai sign.t  $0,025 < 0,05$  maka dapat disimpulkan yaitu H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima artinya variabel Sarana Prasarana (X<sub>1</sub>) berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pelayanan Administrasi Kepegawaian pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Takalar,

3. **Pengaruh Budaya Organisasi (X<sub>3</sub>)** terhadap kinerja pelayanan administrasi kepegawaian pada badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia kabupaten Takalar, (Y), berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai t- hitung <t-tabel ( - 0,017 < 2.028) dan nilai sign 0,987 >0,05 maka dapat disimpulkan yaitu H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>1</sub> ditolak artinya variabel Budaya Organisasi (X<sub>1</sub>) berpengaruh negatif atau dapat dikatakan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pelayanan Administrasi Kepegawaian pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Takalar.

#### Uji F (Secara Simultan)

**Tabel 4. Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sign.
1	Regression	188744	3	62.910	106.554	.000 <sup>b</sup>
	Residual	21.256	36	590		
	Total	210 000	39			
Dependent Variabel Y						
Predictors(Constant)X1,X2,X3						

Berdasarkan dari tabel uji F atau uji secara bersama-sama ( simultan) diatas, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Sistem Informasi, Sarana Prasarana, Budaya Organisasi sebagai variabel (X) mempunyai pengaruh secara bersama –sama atau secara simultan terhadap variabel (Y) yaitu pada Kinerja Pelayanan Administrasi Kepegawaian pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Takalar.

Hasil olahan data dimana F-hitung menunjukkan angka sebesar (106.544 > 2.86) dengan signifikan, f sebesar 0,000 < 0,05. Hal ini memberikan kesimpulan untuk menerima H<sub>1</sub> dan menolak H<sub>0</sub> sehingga menunjukkan bahwa variabel bebas, yakni, Sistem Informasi, Sarana Prasarana dan Budaya Organisasi berpengaruh secara Simultan. terhadap Kinerja Pelayanan Administrasi Kepegawaian pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Takalar.

#### Uji Beta (Variabel Dominan)

**Tabel 5. Hasil Uji Beta**

Model	Unstandardized Coefficients <sup>a</sup>		“Standardized Coefficients <sup>a</sup> ”
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	3.095	1234	
X1 Sistem Informasi	.568	.101	.685
X2. Sarana Prasarana	.267	114	.284
X3. Budaya Organisasi	-.001	.043	-.001

Sumber;Hasil Olahan data 2022.

Berdasarkan hasil nilai beta standardized Coefficients diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi Sistem Informasi dengan nilai beta 0,685, variabel Sarana Prasarana nilai beta 0.284, dan Budaya Organisasi dengan nilai beta -0,001 sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Sistem Informasi (X<sub>1</sub>) yang mempunyai pengaruh yang



paling dominan terhadap Kinerja Pelayanan Administrasi Kepegawaian pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Takalar, karena nilai Beta Standardized Coefficients yang diperoleh variabel (X1) mencapai angka 0,685. Yang dapat dimaknai bahwa semakin nilai beta menjauhi nol (0) maka variabel tersebut semakin berpengaruh dominan.

### Uji Koefisien Determinasi

**Tabel 6. Hasil uji determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.948 <sup>a</sup>	.899	.890	768	2.300
a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2					
b. Dependent Variabel: Y					
Sumber data: Hasil Olahan data 2022					

Nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0.899 yang dapat diartikan bahwa semua variabel-variabel bebas/independen (X) yang meliputi; Sistem Informasi, Sarana Prasarana, Budaya Organisasi, mempunyai kontribusi terhadap kinerja pelayanan sebesar 89,9%, sedangkan sisanya 10,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel (X) terhadap kinerja pelayanan administrasi kepegawaian cukup tinggi yang dapat dimaknai bahwa semakin mendekati angka satu, maka hasil dari regresi tersebut semakin baik.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Sistem Informasi Terhadap Kinerja Pelayanan

Hasil olahan data diperoleh dari uji t variabel Sistem Informasi diketahui bahwa variabel bebas/independen yaitu variabel Sistem Informasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pelayanan Administrasi Kepegawaian pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Takalar, sebagai variabel (Y), pada uji t pada variabel Sistem Informasi (X<sub>1</sub>) menghasilkan nilai t- hitung > t-tabel ( 5.632 > 2.028) sedangkan nilai sign yaitu.( 0,000 < 0,05) maka dapat disimpulkan H1 diterima dan H0 ditolak artinya variabel Sistem Informasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pelayanan Administrasi Kepegawaian pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Takalar.

Sistem Informasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pelayanan administrasi kepegawaian, hal ini dapat dimaknai bahwa semua pegawai dapat menggunakan sistem teknologi informasi yang akurat, tepat waktu, relevan, terpercaya, terverifikasi, dan mudah dipahami. Dengan adanya sistem informasi yang baik, menjadikan sistem informasi lebih mudah, efisien dan efektif dalam pengelolaan data pelayanan administrasi kepegawaian, hal ini dapat mengurangi biaya operasional, juga akan mengurangi dokumen fisik karena data terdigitalisasi, sehingga dapat terlaksana dengan cepat dan akurat untuk dimanfaatkan melalui teknologi informasi yang secara terintegrasi, sehingga demikian variabel Sistem informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pelayanan di BKPSDM Kabupaten Takalar.

Hasil penelitian tersebut diatas sejalan dengan penelitian terdahulu yang diteliti oleh Pasanda 2016 Pengaruh penerapan sistem informasi kepegawaian terhadap kinerja pelayanan administrasi kepegawaian di kantor Badan Kepegawaian daerah (BKD) kota Palopo. tujuan penelitian ini untuk mengetahui bagaimana penerapan sistem informasi kepegawaian terhadap kinerja pelayanan administrasi kepegawaian di kantor Badan Kepegawaian daerah (BKD) kota Palopo. Teknik yang digunakan untuk meneliti tujuan tersebut adalah kuantitatif dengan metode asosiatif. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dan penghitungan jawaban (dengan bantuan SPSS) dalam lembaran kuesioner yang telah diisi oleh informan, maka diperoleh hasil bahwa pengaruh penerapan Sistem Informasi Kepegawaian terhadap Kinerja administrasi kepegawaian di Kantor BKD Kota Palopo termasuk dalam kategori “kuat” (berdasarkan pedoman interpretasi korelasi oleh Sugiyono) yakni sebesar 39,7%. Sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar SIMPEG.

Hasil penelitian tersebut diatas, dikaitkan dengan teori Sistem Informasi yang menurut O'brian dalam Yakub (2012) mengemukakan bahwa “Sistem informasi merupakan kombinasi teratur dari perangkat keras (hardware), perangkat lunak (software), atau sistem informasi adalah kesatuan sistem terdiri atas orang, hardware, software, jaringan komunikasi, sumber daya data yang mengumpulkan, mengolah dan menyebarkan informasi dalam sebuah organisasi. dan bermanfaat dalam mengambil suatu keputusan.” Sedangkan Menurut Sutabri (2012) “mengemukakan bahwa: Sistem informasi adalah suatu sistem di dalam suatu organisasi yang mempertemukan kebutuhan pengolahan transaksi yang bersifat manajerial dengan kegiatan untuk dapat menyediakan laporan-laporan yang diperlukan oleh pihak manajemen maupun pihak luar.

Hasil penelitian tersebut diatas berbanding dengan teori yang mendukung penelitian maka dapat disimpulkan bahwa sistem informasi perlu mendapatkan perhatian, karena sistem informasi digunakan oleh pegawai baik untuk mengendalikan proses yang memiliki nilai tambah untuk memastikan efektifitas dan efisiensi Sistem Informasi yang tepat. Kemajuan teknologi Sistem informasi telah memenangkan kompetitif dengan teknologi yang semakin pesat, Ditambah lagi dengan adanya komputer yang dapat dipergunakan untuk memperlancar pelaksanaan pekerjaan, mempercepat pelayanan lebih dari itu komputerisasi dapat memproses data secara efektif dan efisien.

### **Pengaruh Sarana Prasarana terhadap Kinerja Pelayanan**

Hasil olahan data diperoleh dari uji t variabel sarana prasarana diketahui bahwa variabel bebas/independen yaitu variabel sarana prasarana (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pelayanan Administrasi Kepegawaian pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Takalar, sebagai variabel (Y), pada uji t pada variabel Sarana Prasarana (X2) menghasilkan nilai t- hitung  $> t$ -tabel ( $2.346 > 2.028$ ) sedangkan nilai sign yaitu. ( $0,029 < 0,05$ ), maka dapat disimpulkan H1 diterima dan H0 ditolak artinya variabel sarana prasaran (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pelayanan Administrasi Kepegawaian pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Takalar.

Variabel Sarana prasarana (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pelayan administrasi kepegawaian pada BKPSDM Kabupaten Takalar, hal ini dapat dimaknai bahwa semua pegawai dapat menggunakan sarana prasarana dengan baik, sehingga dapat mencegah terjadinya pemborosan uang, waktu, tenaga, sehingga umur ekonomis perangkat kerja akan produktif dimana daya guna dari sarana dan prasarana akan membaik dan digunakan oleh para pegawai. Hal lain yang membuat sarana

prasarana berpengaruh positif karena pengelolaan sarana prasarana perkantoran dikelola dengan pengetahuan yang memadai, sehingga sarana prasarana kantor sangat penting dalam upaya memperlancar proses aktivitas kerja pegawai dalam melakukan penyelenggaraan pelayanan administrasi kepegawaian sehingga tujuan organisasi tercapai.

Hasil penelitian tersebut diatas sejalan dengan penelitian terdahulu yang diteliti oleh Andrey Carver purba (2015) yaitu Pengaruh sarana prasarana terhadap kinerja pegawai pada kantor regional (Kanreg) X! Badan Kepegawaian Negara (BKN) Manado Penelitian ini dilatarbelakangi oleh rendahnya kinerja pegawai pada Kantor Regional XI Badan Kepegawaian Negara (BKN) Manado. Hasil penelitian yang didapat yaitu nilai koefisien korelasi  $r = 0.762$  yang menunjukkan bahwa Sarana Prasarana menunjukkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh Sarana Prasarana dengan persentase 58.0% sedangkan sisanya 42 % dipengaruhi oleh faktor lain.

Hasil penelitian tersebut diatas, dikaitkan dengan teori sarana prasarana yang menurut Gunawan (2013), bahwa sarana prasarana merupakan perlengkapan yang dimanfaatkan oleh suatu instansi, dimana setiap lembaga atau instansi memiliki makna tentang sarana dan prasarana yang berbeda sesuai dengan fungsionalnya, sarana prasarana memiliki fungsi yang sangat penting dalam suatu organisasi di instansi. Sarana prasarana harus disesuaikan dengan kebutuhan organisasi, baik dari jenis, spesifikasi, maka dapatlah ditarik kesimpulan bahwa sarana prasarana harus memiliki manfaat yang berdayaguna sesuai dengan kebutuhan suatu instansi atau organisasi dan menjadi hal yang sangat penting yang harus ada dalam instansi sebagai benda atau tempat melakukan aktivitas pekerjaan.

Hasil penelitian tersebut di atas berbanding dengan teori yang mendukung penelitian maka dapat disimpulkan bahwa sarana prasarana sangat penting oleh karena itu pengadaan sarana prasarana merupakan suatu hal yang wajib karena banyak memiliki fungsi yang mempengaruhi alur kerja para pegawai. Pengadaan sarana prasarana kantor merupakan kegiatan untuk menyediakan gedung, barang, dan benda bagi keperluan pelaksanaan tugas, dan harus dikoordinasikan oleh instansi seperti penyediaan atau pengadaan ruang kantor serta fasilitas yang ada di dalamnya. Pengadaan yang sangat diperlukan sebagai sarana prasarana informasi menuju pekerjaan yang harus dilakukan adalah sarana komputer PC, Scanner, laptop, Server, router wifi maupun jaringan internet.

### **Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pelayanan**

Hasil olahan data diperoleh dari uji t variabel Budaya Organisasi diketahui bahwa variabel bebas/independen yaitu variabel Budaya Organisasi (X3) berpengaruh negatif terhadap Kinerja Pelayanan Administrasi Kepegawaian pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Takalar, sebagai variabel (Y), uji t pada variabel Budaya Organisasi (X3) menghasilkan nilai t- hitung  $< t$ -tabel ( $- 0,017 < 2,028$ ) sedangkan nilai sign yaitu. ( $0,986 > 0,05$ ) maka dapat disimpulkan H1 ditolak dan H0 diterima artinya variabel Budaya Organisasi (X3) berpengaruh negatif, atau sama sekali tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pelayanan Administrasi Kepegawaian pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Takalar.

Budaya Organisasi (X3) berpengaruh negatif terhadap kinerja pelayan administrasi kepegawaian hal ini dapat dimaknai bahwa semua pegawai tidak mampu menerima budaya organisasi yang baru di kantor BKPSDM, ketidakmampuan pegawai dalam mengatasi tuntutan dari budaya organisasi yang baru membuat budaya organisasi berpengaruh negatif terhadap kinerja pelayanan yang dapat diartikan bahwa semakin

lemah budaya organisasi maka akan semakin rendah tingkat kinerja pelayanan, hasil penelitian ini sejalan dengan hasil survei BKN tahun 2022 di BKPSDM Kabupaten Takalar terkait variabel organisasi yang belum kuat karena hanya mendapatkan nilai 5 dengan kategori penilaian “ cukup “.

Hal senada juga setelah Covid-19 menjadi pandemic global dua tahun lalu dan pemerintah di seluruh provinsi dan kabupaten/kota menerapkan langkah isolasi untuk mencegahnya, maka budaya kerja (work culture) pegawai di berbagai organisasi berubah drastis dari “kolaboratif”. di lingkungan kantor, menjadi "bekerja secara individu" dari jarak jauh atau di rumah. dikenal dengan WFH (work from home). Budaya baru ini membuka peluang baru bagi para pegawai BKPSDM Kabupaten Takalar untuk melupakan norma-norma aturan kerja yang telah ditetapkan sebelumnya, karena melalui pertemuan Zoom, pegawai seolah diberi izin melanggar aturan masuk kerja dan pulang tepat waktu (menjaga jam kerja). dimana cara ini belum pernah terjadi sebelumnya. "Pertemuan zoom membuat budaya kerja lama berubah." Bekerja dari rumah untuk jangka waktu yang lama dapat menyebabkan kesenjangan komunikasi antar pegawai, kurangnya hubungan interpersonal, sedikit perhatian terhadap kinerja pegawai oleh pimpinan serta adanya perbedaan penerapan nilai-nilai/norma/aturan setiap pergantian pimpinan di BKPSDM Kabupaten Takalar dan selanjutnya melemahkan budaya organisasi secara keseluruhan. hal ini sejalan dengan Hakim (2016) yang menyatakan bahwa semakin sedikit para anggota organisasi yang menerima dan melaksanakan ketentuan dan peraturan yang ditetapkan organisasi, maka semakin lemah budaya suatu organisasi tersebut. Budaya organisasi lemah menunjukkan semakin rendahnya komitmen para karyawan terhadap suatu organisasi. Hal ini sejalan dengan Nurhaeda, Z., Maryadi, M., Idris, M., & Ardasanti, A. (2022), bahwa budaya kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian tersebut di atas belum sejalan dengan penelitian terdahulu yang berpengaruh positif seperti penelitian yang diteliti oleh Riana Aprilianti (2022), pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai administrasi pada kantor Dinas kesehatan kota bandung. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Administrasi pada Dinas Kesehatan Kota Bandung Penelitian ini menerapkan metode kuantitatif, dengan deskriptif dan kausal sebagai jenis penelitian, serta analisis regresi linear berganda. Kemudian menggunakan sampel jenuh sebagai teknik *sampling*, dengan jumlah sebanyak 40 responden. Fakta empiris, data kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Bandung pada tahun 2018 dan 2020 terdapat suatu permasalahan, yaitu beberapa indikator belum mencapai atau belum memenuhi target. Berdasarkan analisis deskriptif, membuktikan bahwa budaya organisasi, disiplin kerja dan kinerja pegawai termasuk dalam kategori sedang. Secara simultan dan parsial budaya organisasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Besar dari pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja, dan kinerja pegawai adalah 75,5% dan pengaruh dari variabel lainnya yang tidak diteliti adalah 24,5%.

Hasil penelitian tersebut diatas, jika dikaitkan dengan teori budaya organisasi belum didukung karena hasil penelitian pada variabel budaya organisasi (X3) berpengaruh negatif sedangkan teori budaya organisasi memberikan gambaran bahwa ; Budaya organisasi merupakan nilai-nilai positif yang berkembang dalam suatu organisasi, di mana nilai-nilai positif tersebut digunakan untuk mengarahkan perilaku anggota-anggota organisasi, untuk memahami hubungan kinerja pegawai dan budaya organisasi harus berpengaruh positif, karena merupakan faktor penting yang terbukti bahwa kinerja

individu sangat penting bagi keberhasilan organisasi. Budaya yang kuat akan memudahkan untuk bekerja dengan baik dan berpartisipasi secara efisien dalam pengambilan keputusan untuk mengeksplorasi gagasan dan keterampilan pegawai sehingga melahirkan kinerja pelayanan yang dapat melayani para ASN di BKPDSDM lingkup instansi pemerintah Kabupaten Takalar.

Perlu diketahui bahwa budaya organisasi harus berpengaruh positif terhadap perilaku dan efektivitas kinerja organisasi. Budaya organisasi yang hadir merupakan bagian dari sinergi yang menghasilkan perkembangan dan kemajuan organisasi. Budaya organisasi berkaitan erat dengan komponen organisasi lainnya, seperti struktur serta strategi dalam organisasi misalnya harus diberikan pemahaman oleh pimpinan kepada para pegawai akan pentingnya budaya

Organisasi yang kuat. Dengan cara mematuhi kebijakan organisasi secara ketat melalui norma dan prosedur organisasi yang telah ditentukan sebelumnya melalui aturan dan peraturan yang ditetapkan sesuai dengan pedoman yang ada, agar pegawai berperilaku dengan tidak ada lagi pegawai yang berani melanggar peraturan dan berpegang teguh pada kebijakan yang telah ditetapkan. Artinya bahwa untuk mendapatkan hasil yang optimal bagi perkembangan organisasi harus ada keselarasan antara strategi, struktur serta kultur. Maka dari itu budaya organisasi harus dikendalikan dengan manajemen untuk mendorong para pegawai berperilaku positif, dedikatif dan produktif.

### **Pengaruh Sistem Informasi, Sarana Prasarana , dan Budaya Organisasi, secara Simultan**

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan berdasarkan uji F maka didapatkan hasil nilai F-hitung  $>$  F-tabel yaitu  $(106.554 > 2.86)$  dengan angka signifikansi sebesar 0,000. Dimana signifikansi  $(0,000 < 0,05)$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, maka dapatlah dimaknai bahwa ada pengaruh secara Simultan dengan hasil positif dan signifikan pada variabel (X) yang meliputi Sistem Informasi sebagai (X1) Sarana Prasarana (X2), dan Budaya Organisasi (X3) terhadap variabel Kinerja Pelayanan (Y) pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Takalar. Apabila ketiga variabel tersebut variabel (X) secara bersama-sama digunakan maka Kinerja Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Takalar akan berpengaruh positif dan signifikan, dan pengaruh tersebut cukup tinggi karena mencapai nilai F hitung (106.554) dibandingkan F-tabel hanya mencapai (2.86), begitu pula jika digunakan bersama-sama angka signifikan mencapai angka sign  $(0.000 < 0.05)$  jauh dari batas standar.

Berdasarkan dengan hasil penelitian di atas yaitu Riana Aprilianti 2022, Pengaruh budaya organisasi, sistem informasi dan Sarana Prasarana, terhadap kinerja pegawai administrasi pada kantor Dinas kesehatan kota Bandung. Penelitian ini menerapkan metode kuantitatif, dengan deskriptif dan kausal sebagai jenis penelitian, serta analisis regresi linear berganda. Kemudian menggunakan sampel jenuh sebagai teknik *sampling*, dengan jumlah sebanyak 40 responden. Fakta empiris, data kinerja pelayanan administrasi pegawai Berdasarkan analisis deskriptif, membuktikan bahwa budaya organisasi, kerja sistem informasi dan kinerja pegawai termasuk dalam kategori sedang. Secara simultan dan parsial budaya organisasi, sistem informasi, dan sarana prasarana, memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pelayanan administrasi kepegawaian. Besar dari pengaruh budaya organisasi, sistem informasi, dan sarana prasarana adalah 75,5% dan pengaruh dari variabel lainnya yang tidak diteliti adalah 24,5%.

Dari hasil penelitian secara simultan maka dapat dikatakan sejalan dengan teori yang digunakan pada penelitian tersebut diatas yaitu pada teori Sistem informasi menurut John F. Nash (2018) adalah alat teknologi yang digunakan oleh pegawai dengan pengendalian jaringan komunikasi untuk membantu manajemen dalam pengambilan keputusan. Sedangkan konsep sarana prasarana (sedermayanti 2016) adalah tersedianya alat sarana prasarana kerja yang disediakan oleh pihak manajemen untuk menunjang cara kerja pegawai sehingga dapat meningkatkan hasil. sedangkan pengertian budaya organisasi menurut Sasono (2018), adalah budaya yang sudah melekat bagi organisasi yang dapat meningkatkan kinerja, budaya organisasi tersebut merupakan kekuatan yang dimiliki oleh para pegawai sehingga dapat bekerja dengan penuh kesadaran.

Berdasarkan dengan teori yang mendukung penelitian tersebut diatas maka dapat dimaknai bahwa secara umum apabila pekerjaan dikerjakan secara bersama-sama, baik Sistem Informasi, Sarana Prasarana dan Budaya Organisasi dikerjakan secara bersama-sama dan teratur serta dipertahankan sepanjang waktu. maka akan menghasilkan kinerja secara bersama-sama untuk mencapai tujuan.

### **Variabel yang Paling Dominan terhadap Kinerja Pelayanan.**

Berdasarkan hasil nilai beta standardized coefficients diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi (X1) Sistem informasi nilai beta 0.685, (X2) sarana prasarana dengan nilai beta 0.284 dan (X3) budaya organisasi nilai beta -0.001, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Sistem informasi (X1) mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap Kinerja Pelayanan (Y) pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Takalar (X3) karena mempunyai nilai tertinggi uji beta standardized coefficients sebesar 0.685 dimana semakin nilai beta menjauhi nol (0) maka variabel tersebut semakin berpengaruh dominan, sedangkan Sarana Prasarana walaupun hanya mencapai 0,284 dapat diartikan bahwa sarana prasarana lebih banyak dipengaruhi oleh kebutuhan pegawai, begitu pula peran budaya organisasi tidak berpengaruh karena hanya mencapai -0,001 dari nilai beta standardized coefficient dari penelitian ini, oleh sebab itu kantor BKPSDM Kabupaten Takalar harus memperhatikan sistem informasi apalagi di zaman sekarang ini teknologi informasi sudah menjadi kebutuhan di segala bidang utamanya bagi para pegawai di BKPSDM Kabupaten Takalar.

### **KESIMPULAN**

1. Hasil penelitian pada uji t, secara parsial, dua variabel yaitu Sistem Informasi (X1) dan variabel Sarana Prasarana (X2) didapatkan nilai masing-masing ( $5.632 > 2.028$ ) dan ( $2.346 > 2.028$ ) yang dapat diartikan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja Pelayanan BKPSDM Kabupaten Takalar, namun pada variabel Budaya Organisasi (X3) diperoleh nilai ( $-0,017 < 2.028$ ) sehingga berpengaruh negatif terhadap kinerja Pelayanan BKPSDM Kabupaten Takalar.
2. Berdasarkan Uji F secara simultan variabel Sistem Informasi, Sarana Prasarana dan Budaya Organisasi berpengaruh Positif dan signifikan karena nilai pada uji F ( $106.554 > 2.86$ ) yang apabila dikerjakan secara bersama-sama (simultan) maka akan menghasilkan kinerja lebih baik, Sehingga dapat berpengaruh terhadap Kinerja Pelayanan BKPSDM Kabupaten Takalar.
3. Berdasarkan hasil uji nilai beta standardized coefficients sebesar 0,685 maka variabel Sistem Informasi yang mempunyai pengaruh paling dominan mempengaruhi kinerja pelayanan administrasi kepegawaian pada BKPSDM Kabupaten Takalar.

---

**DAFTAR PUSTAKA**

- Andrey, Carver, Purba. (2015). Pengaruh budaya organisasi terhadap kualitas pelayanan publik (Studi Pada Kantor Unit Pelayanan Terpadu (UPT) Samsat Medan Selatan).
- Aprilianti, R., & Syarifuddin, S. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Kesehatan Kota Bandung. Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik, 9(2), 357-368.
- Arikunto. (2015). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta. Rineka Cipta.
- Darajat, T.A. (2015). *Konsep-Konsep Dasar Manajemen Masa Kini*. Penerbit Refika Aditama. Jakarta.
- Firman, A., & Said, S. (2016). Linking Organizational Strategy to Information Technology Strategy and Value Creation: Impact on Organizational Performance. *Journal of Business*, 4(3), 60-67.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9*. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunawan, Imam. (2016). *Metode Penelitian Kualitatif, Teori dan Praktik*. Jakarta. PT Bumi Aksara.
- Gunawan, I. (2013). Evaluasi Sistem Informasi Manajemen Rumah Sakit (SIMRS) RSUD Brebes Dalam Kesiapan Penerapan Sistem Informasi Rumah Sakit (SIRS) Online Kemenkes RI Tahun 2013. *Jurnal Rekam Medis*, 83(6).
- Hakim, L. (2016). Karakteristik budaya organisasi kuat sebagai upaya meningkatkan kinerja industri di batik danar hadi Surakarta. *Benefit: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 19(2), 196-205.
- Iqbal, M. (2016). *Pengolahan Data dengan Regresi Linier Berganda (dengan SPSS)*. Penulisan Sumber Kutipan.
- Kustiyaningsih, Yeni. (2011). *Pemrograman Basis Data berbasis Web*.
- Munandar. (2008). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Penerbit Universitas Indonesia (UI-Press).
- Nurhaeda, Z., Maryadi, M., Idris, M., & Ardasanti, A. (2022). Efek Motivasi, Kompetensi, Kompensasi dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 5(2), 404-451.