

**TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)**

**PENGARUH KEMAMPUAN MENGGUNAKAN SISTEM  
INFORMASI BERBASIS KOMPUTER DAN DISIPLIN  
TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL  
DI DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN NIAS**



**TAPM Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh  
Gelar Magister Manajemen**

**Disusun Oleh :**

**FABUALASA LAOLI**

**NIM. 500013907**

**PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS TERBUKA  
JAKARTA  
2015**

**UNIVERSITAS TERBUKA  
PROGRAM PASCASARJANA  
PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN**

**PERNYATAAN**

TAPM yang berjudul  
**Pengaruh Kemampuan Menggunakan Sistem Informasi Berbasis Komputer  
dan Disiplin Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil  
di Dinas Pendidikan Kabupaten Nias**  
adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang  
dikutip maupun yang dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.  
Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan adanya  
penjiplakan (plagiat), maka saya bersedia  
menerima sanksi akademik.

Jakarta, 28 Mei 2015

Yang menyatakan,



**FABUALASA LAOLI**  
NIM 500013907

## LEMBAR PERSETUJUAN TAPM

Judul TAPM : Pengaruh Kemampuan Menggunakan Sistem Informasi Berbasis Komputer dan Displin Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan Kabupaten Nias

Penyusun TAPM : **FABUALASA LAOLI**  
 NIM : 500013907  
 Program Studi : Magister Manajemen  
 Hari/Tanggal : Sabtu 6 Juni 2015

Pembimbing II.



**Dr. LINA WARLINA, MEd**  
 NIP 19610701 198601 2 001

Pembimbing I.



**Dr. ENDANG SULISTYA RINI, M.Si**  
 NIP 19620513 199203 2 001

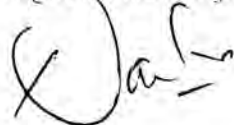
Penguji Ahli.



**Dr. CHAIRY, MM**  
 NUP 060603893

Mengetahui:

Ketua Bidang Ilmu Ekonomi dan Manajemen  
 Program Pascasarjana.



**MOHAMAD NASOHA, SE, MSc**  
 NIP 19781111 200501 1 001

Direktur  
 Program Pascasarjana.



**SUCIATI, M.Sc, Ph.D**  
 NIP 19520213 198503 2 001

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN  
PROGRAM PASCA SARJANA  
UNIVERSITAS TERBUKA**

Jl. Cabe Raya, Pondok Cabe Pamulang-Tangerang Selatan  
Telp. 021. 7415050, Fax 021. 7415588

**PENGESAHAN**

Nama : **FABUALASA LAOLI**  
NIM : **500013907**  
Program Studi : **Magister Manajemen**  
Judul TAPM : **Pengaruh Kemampuan Menggunakan Sistem Informasi Berbasis Komputer dan Displin Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan Kabupaten Nias**

telah dipertahankan di hadapan Panitia Penguji Tugas Akhir Program Magister (TAPM) Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Terbuka pada:

Hari/Tanggal : **Sabtu/ 6 Juni 2015**  
Waktu : **16.30 s.d. 18.30 WIB**

dan telah dinyatakan **LULUS**.

Panitia Penguji TAPM.

Ketua Komisi Penguji.

**Drs. AMRIL LATIF, M.Si.**  
NIP 19630101 199103 1 004

Tanda Tangan



Penguji Ahli.

**Dr. CHAIRY, MM**  
NUP 060603893



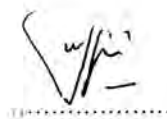
Pembimbing I.

**Dr. ENDANG SULISTYA RINI, M.Si**  
NIP 19620513 199203 2 001



Pembimbing II.

**Dr. LINA WARLINA, M.Ed**  
NIP 19610701 198601 2 001



## ABSTRAK

Pengaruh Kemampuan Menggunakan Sistem Informasi Berbasis Komputer Dan Disiplin Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan Kabupaten Nias

FABUALASA LAOLI

f.laoli@rocketmail.com

Prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu, karena itu prestasi kerja pegawai harus terus ditingkatkan namun yang terlihat pada Dinas Pendidikan Kabupaten Nias masih kurang dalam pencapaian prestasi kerja. Misalnya pegawai kurang teliti, tidak tepat waktu, dan kurang inisiatif dalam menyelesaikan tugasnya. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor antara lain disiplin dan kemampuan menggunakan sistem informasi berbasis komputer. Kemampuan menggunakan sistem informasi berbasis komputer adalah kesanggupan dan kecakapan seseorang dalam menggunakan komputer yang terdiri dari komponen perangkat keras (*hardware*) dan perangkat lunak (*software*). Perangkat lunak berguna dan bermanfaat dalam pengambilan keputusan. Faktor lain yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai negeri sipil pada Dinas Pendidikan Kabupaten Nias adalah disiplin yang merupakan suatu sikap yang terwujud di dalam tingkah laku menghormati, menghargai patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila para pegawai melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kemampuan menggunakan sistem informasi berbasis komputer dan disiplin terhadap prestasi kerja PNS. Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai negeri sipil berjumlah 60 orang dan seluruhnya digunakan menjadi sampel. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Metode analisis yang digunakan adalah metode analisis deskriptif dan analisis regresi berganda. Dari hasil analisis regresi pada tingkat kepercayaan 5%, dapat disimpulkan bahwa kemampuan menggunakan sistem informasi berbasis komputer dan disiplin secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja PNS di Dinas Pendidikan Kabupaten Nias. Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa kemampuan menggunakan sistem informasi berbasis komputer dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja PNS di Dinas Pendidikan Kabupaten Nias, dan dapat dilihat variabel yang dominan mempengaruhi prestasi kerja PNS adalah variabel disiplin. Dari hasil uji koefisien determinasi (*R square*) sebesar 0,576 yang berarti 57,6% variabel prestasi pegawai dapat dijelaskan oleh variabel Kemampuan Menggunakan Sistem Informasi Berbasis Komputer dan variabel Disiplin dan sisanya sebesar 42,4% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Kata Kunci:** Kemampuan Menggunakan Sistem Informasi Berbasis Komputer, Disiplin, dan Prestasi Kerja.

## ABSTRACT

### The Influence of the Ability to Use Computer-Based Information System and Discipline on the Government Employees' Work Performance at the Educational Service of Nias

**FABUALASA LAOLI**  
[f.laoli@rocketmail.com](mailto:f.laoli@rocketmail.com)

Performance is an outcome of a certain job which has been achieved by someone in carrying out his job, based on his skill, experience, capacity, and time so that it has to be improved. However, it is not seen clearly in the Educational Service of Nias District; for examples, the employees are not careful, not punctual, and lack of initiative in accomplishing their tasks. It is probably because of some factors such as lack of discipline and disability in using computer-based information system which is one's capacity and skill in using computer which consists of hardware and software. Software is useful for a decision making. Other factors which influence the employees' work performance at the Educational Service of Nias District are discipline which is realized in the behavior of respect, obedient to the rules and regulations, either in written form or orally, and readiness to accept punishment or sanction when they violate their duty. The objective of the research was to find out the influence of the ability to use computer-based information system and discipline on government employees' work performance. The research used descriptive quantitative method. The population was 60 government employees, and all of them were used as the samples. The data consisted of primary and secondary data and were analyzed descriptively by using multiple regression analysis. The result of regression analysis at the significance level of 5% showed that the ability to use computer-based information system had positive and significant influence on the government employees' work performance at the Educational Service of Nias District. The variable which had the most dominant influence on the government employees' work performance was discipline. The result of coefficient determinant (R square) was 0.576 which indicated that 57.6% of the variable of employees' work performance could be explained by the variable of the ability to use computer-based information system and the variable of discipline, while the remaining 42.4% was explained by other variables excluded from this research.

**Keywords:** Ability to use Computer-Based Information System, Discipline, Work Performance

## KATA PENGANTAR

Peneliti memanjatkan puji dan syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan anugerah-Nya, sehingga dapat menyelesaikan Tugas Akhir Program Magister (TAPM) Magister Manajemen Bidang Minat Manajemen Sumber Daya Manusia Program Pascasarjana Universitas Terbuka yang berjudul **“Pengaruh Kemampuan Menggunakan Sistem Informasi Berbasis Komputer dan Disiplin Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Pendidikan Kabupaten Nias”**. Dalam menyelesaikan TAPM ini, peneliti mendapatkan bimbingan dan dorongan yang tak ternilai dari berbagai pihak. Oleh sebab itu, dengan penuh kerendahan hati, peneliti mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ibu **Suciati, M.Sc., Ph.D.**, Direktur Pascasarjana Universitas Terbuka;
2. Bapak **Drs. Amri Latif, M.Si.**, Kepala Unit Program Belajar Jarak Jauh Universitas Terbuka (UPBJJ-UT) Medan selaku penyelenggara Program Pascasarjana;
3. Bapak **Mohamad Nasoha, SE., M.Sc.** Ketua Bidang Ilmu Ekonomi dan Manajemen Program Pascasarjana Universitas Terbuka selaku Penanggungjawab Program Studi Magister Manajemen;
4. Ibu **Dr. Endang Sulistya Rini, M.Si.**, sebagai Pembimbing I, yang telah memberikan bimbingan kepada peneliti dengan penuh perhatian dan kesabaran dan Ibu **Dr. Lina Warlina, M.Ed.**, sebagai Pembimbing II, yang juga telah memberikan bimbingan dan petunjuk selama penulisan TAPM ini;
5. Bapak/Ibu Tutor Tatap Muka dan Tutor Online Program Studi Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Terbuka, UPBJJ-UT Medan, khususnya di Kelompok Belajar (Pokjar) Gunungsitoli yang telah membekali peneliti dengan berbagai materi pendukung sejak semester pertama sampai semester terakhir;
6. Bapak **Ma, atosokhi Zendrato, S.PAK, M.Pd**, mantan Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Nias yang telah memberikan kesempatan kepada peneliti untuk meningkatkan kompetensi akademik sekaligus memfasilitasi dan mengizinkan peneliti melakukan penelitian di lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Nias;

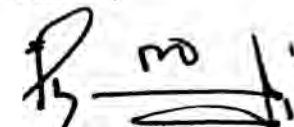
7. Isteri tercinta, **Gestina Gulo, S.Pd. SD** dan putera tersayang, **Tumensel D. Laoli dan Lolied Laoli** yang telah memberikan dorongan dan kesempatan kepada peneliti dalam melanjutkan pendidikan hingga penyelesaian penulisan TAPM ini;
8. Teman-teman mahasiswa yang telah memberikan sumbangan ide, gagasan dan masukan bagi peneliti, baik melalui tutorial online, maupun teman-teman di Pokjar Gunungsitoli; dan
9. Semua pihak yang telah membantu peneliti dalam menyelesaikan TAPM ini, semoga bantuan, bimbingan dan motivasi yang telah diberikan, mendapat berkat yang tak berkesudahan dari Tuhan yang Maha Pengasih dan Maha Pemurah.

Peneliti menyadari bahwa penulisan TAPM ini masih jauh dari sempurna, mengingat keterbatasan waktu, tenaga, dan kemampuan yang ada. Oleh sebab itu, peneliti mengharapkan kritik dan saran konstruktif dari semua pihak sehingga TAPM ini dapat memberikan manfaat kepada pembaca dan juga bagi peneliti sendiri sebagai salah satu upaya melakukan perbaikan dan peningkatan kualitas sumber daya manusia.

Akhir kata, peneliti berharap Tugas Akhir Program Magister (TAPM) ini dapat menjadi bermakna dan bermanfaat. Terima kasih.

Gunungsitoli, 29 Mei 2015

Peneliti,



**FABUALASA LAOLI**  
NIM 500013907



## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>i</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>iii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>v</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>vi</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>vii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Perumusan Masalah .....	7
C. Tujuan Penelitian .....	7
D. Kegunaan Penelitian .....	8
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
A. Kajian Teori .....	10
1. Prestasi Kerja .....	12
2. Kemampuan Menggunakan Sistem Informasi Berbasis Komputer....	20
3. Disiplin .....	30
B. Penelitian Terdahulu .....	35
C. Kerangka Konseptual.....	36
1. Pengaruh Kemampuan Menggunakan Sistem Informasi Berbasis Komputer dengan Prestasi Kerja .....	36
2. Pengaruh Disiplin dengan Prestasi Kerja .....	37
D. Hipotesis .....	38
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
A. Jenis Penelitian .....	39
B. Tempat Dan Waktu Penelitian .....	39
C. Populasi dan Sampel Penelitian .....	39
D. Operasionalisasi Variabel .....	40
E. Instrumen Penelitian .....	42
1. Uji Validitas .....	44
2. Perhitungan Reliabilitas .....	46
F. Prosedur Pengumpulan Data .....	48
G. Metode Analisis Data .....	48
1. Analisis Deskriptif.....	48
2. Analisis Inferensial.....	48
3. Pengujian Hipotesis.....	50
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Gambaran Umum Dinas Pendidikan Kabupaten Nias .....	52
1. Lokasi Tempat Dinas Pendidikan Kabupaten Nias.....	52
2. Visi dan Misi Dinas Pendidikan Kabupaten Nias .....	52
3. Jumlah Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan Kabupaten Nias ...	53

4. Struktural Organisasi Dinas Pendidikan Kabupaten Nias .....	53
B. Karakteristik Responden .....	56
1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	56
2. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur .....	56
3. Karakteristik Responden Berdasarkan Lulusan .....	57
C. Distribusi Pendapat Responden .....	57
1. Distribusi Pendapat Responden Terhadap Prestasi .....	64
2. Distribusi Pendapat Responden Terhadap Kemampuan Menggunakan Sistem Informasi Berbasis Komputer .....	66
3. Distribusi Pendapat Responden Terhadap Disiplin .....	68
D. Uji Asumsi Klasik .....	69
E. Analisis Regresi Linear Berganda .....	70
F. Pembahasan .....	74
1. Pengaruh Kemampuan Menggunakan Sistem Informasi Berbasis Komputer Terhadap Prestasi Kerja .....	74
2. Pengaruh Disiplin Terhadap Prestasi Kerja .....	75
3. Pengaruh Kemampuan Menggunakan Sistem Informasi Berbasis Komputer dan Disiplin Terhadap Prestasi Kerja .....	77
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
A. Kesimpulan .....	79
B. Saran .....	80
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>83</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>85</b>

## DAFTAR TABEL

No Tabel	Judul	Halaman
1.1	Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan Kabupaten Nias.	4
2.1	Penelitian Terdahulu.....	34
3.1	Operasional Variabel.....	40
3.2	Skala Likert Pada Teknik Pengumpulan Data.....	42
3.3	Hasil Uji Validitas Variabel Prestasi Kerja.....	43
3.4	Hasil Uji Validitas Variable Kemampuan Menggunakan Sistem Informasi Berbasis Komputer.....	44
3.5	Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin.....	45
3.6	Hasil Uji Reliabilitas Prestasi Kerja.....	45
3.7	Hasil Uji Reliabilitas Kemampuan Menggunakan Sistem Informasi Berbasis Komputer.....	46
3.8	Hasil Uji Reliabilitas Disiplin.....	46
4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	55
4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	55
4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Lulusan.....	56
4.4	Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Prestasi.....	56
4.5	Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Kemampuan Menggunakan Sistem Informasi Berbasis Komputer.....	58
4.6	Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Disiplin.....	59
4.7	Hasil Uji Kolmogorov Smirnov Test.....	64
4.8	Hasil Uji Multikolinearitas.....	66
4.9	Hasil Regresi Linier Berganda.....	67
4.10	Hasil Identifikasi Determinan.....	69
4.11	Hasil Uji F.....	70
4.12	Hasil Uji t.....	72

**DAFTAR GAMBAR**

<b>No Gambar</b>	<b>Judul</b>	<b>Halaman</b>
2.1	Kerangka Konseptual .....	36
4.1	Struktural Organisasi Dinas Pendidikan Kabupaten Nias .....	53
4.2	Histogram .....	62
4.3	Grafik P-Plot.....	63
4.4	Scatter Plot.....	65

Universitas Terbuka

## DAFTAR LAMPIRAN

No Lampiran	Judul	Halaman
1.	Permohonan Pengisian Kuesioner .....	93
2.	Kuesioner Penelitian.....	94
3.	Tabulasi Data Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Variabel Prestasi.....	96
4.	Tabulasi Data Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Variabel Kemampuan Menggunakan Sistem Informasi Berbasis Komputer.....	97
5.	Tabulasi Data Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Variabel Disiplin .....	98
6.	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Variabel Prestasi.....	99
7.	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Variabel Kemampuan Menggunakan Sistem Informasi Berbasis Komputer .....	100
8.	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Variabel Disiplin .....	101
9.	Tabulasi Data Penelitian Variabel Prestasi.....	102
10.	Tabulasi Data Penelitian Variabel Kemampuan Menggunakan Sistem Informasi Berbasis Komputer .....	104
11.	Tabulasi Data Penelitian Variabel Disiplin .....	106
12.	Hasil Uji Regresi .....	108

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Dinas Pendidikan Kabupaten Nias adalah instansi yang mempunyai tugas menyelenggarakan urusan Pemerintahan Daerah di bidang pendidikan berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan. Untuk melaksanakan tugas yang penyelenggaraan urusan di bidang pendidikan di Kabupaten Nias, Pemerintah Daerah dihadapkan pada tantangan yang kompleks dalam berbagai tugas dan pekerjaan yang dihadapinya. Untuk mewujudkan tujuan Dinas Pendidikan Kabupaten Nias yang merupakan salah satu organisasi/lembaga yang berperan dalam mengembangkan, meningkatkan kualitas dan mengkoordinasi unsur pendidikan dalam masyarakat di Kabupaten Nias. Di lembaga inilah aktivitas para pegawai mampu berperan dalam mewujudkan satu pola pendidikan serta mampu mengatasi segala permasalahan yang berhubungan dengan pendidikan di lingkup daerah.

Oleh karena itu, memberikan perhatian kepada unsur manusia merupakan salah satu tuntutan dalam keseluruhan upaya untuk peningkatan prestasi kerja. Peningkatan prestasi kerja dilakukan oleh pribadi yang dinamis, kreatif serta terbuka, namun tetap kritis dan tanggap terhadap ide-ide baru dan perubahan-perubahan. Seorang pegawai yang produktif adalah pegawai yang terampil dan mampu memahami pekerjaannya sesuai dengan apa yang diharapkan dan dapat dilihat dari hasil laporan yang ditetapkan dan waktu yang lebih singkat, sehingga akhirnya dapat tercapai tingkat prestasi kerja pegawai yang efektif dan efisien.

Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999, tentang pokok-pokok kepegawaian yang dirumuskan pada pasal 12 dan 20 sebagai pengejawantahan. Dalam hal ini menggunakan pendekatan metode penilaian prestasi kerja yang bertujuan untuk lebih menjamin objektivitas dalam pembinaan karir PNS antara lain sebagai bahan pertimbangan pengangkatan pada jabatan dan kenaikan pangkat.

Penerapan UU Nomor 43 Tahun 1999 dilaksanakan dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia, Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil. Penilaian prestasi kerja PNS merupakan suatu proses penilaian secara sistematis yang dilakukan oleh pejabat penilai terhadap sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja PNS (PP No. 46 Tahun 2011 Pasal 1 ayat 2 ). Tujuannya adalah untuk mengevaluasi kinerja PNS, yang dapat memberi petunjuk bagi manajemen dalam rangka mengevaluasi kinerja unit dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Penilaian prestasi kerja PNS menggabungkan antara penilaian Sasaran Kerja Pegawai Negeri Sipil dengan Penilaian Perilaku Kerja. Penilaian prestasi kerja tersebut terdiri dari dua unsur yaitu Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan Perilaku Kerja dengan bobot penilaian masing-masing unsur SKP sebesar 60 % dan Perilaku Kerja sebesar 40 %.

Menurut pengamatan peneliti, ada beberapa kelemahan yang masih ditunjukkan oleh pegawai dalam prestasi kerja di Dinas Pendidikan Kabupaten Nias. Misalnya pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan kurang teliti, ada pegawai kurang cepat dan tepat dalam melakukan pekerjaan dan kurang inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini disebabkan salah satunya ketidakmampuan pegawai dalam menggunakan sistem informasi berbasis komputer dengan baik.

Hal ini dapat dilihat dari penilaian prestasi kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Nias pada Tabel 1.1

**Tabel 1.1**  
**Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil**  
**Dinas Pendidikan Kabupaten Nias.**

No.	Unsur yang dinilai	Hasil Penilaian Prestasi Kerja 3 (tiga) Tahun Terakhir			Keterangan
		2012	2013	2014	
<b>1</b>	<b>Sasaran Kerja Pegawai</b>				
	Kuantitas	75	73	61	Cukup
	Kualitas	68	74	64	Cukup
	Waktu	80	76	77	Cukup
	Biaya	78	82	67	Cukup
<b>2</b>	<b>Prilaku Kerja</b>				
	Orientasi Pelayanan	75	83	73	Cukup
	Integritas	84	84	79	Baik
	Komitmen	60	70	60	Cukup
	Disiplin	75	64	60	Cukup
	Kerjasama	85	80	79	Baik
	Kepemimpinan	84	82	83	Baik

**Sumber: Subbag Umum dan Kepegawaian**

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa dari kedua unsur tersebut yaitu sasaran kerja pegawai dan prilaku kerja dapat disimpulkan bahwa nilai prestasi kerja pegawai masih jauh dari nilai baik, Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi prestasi pegawai, salah satunya adalah kemampuan menggunakan informasi berbasis komputer. Siagian (2003:114) menyatakan bahwa pemanfaatan teknologi informasi bukan lagi merupakan kemewahan akan tetapi sudah merupakan keharusan. Efisiensi, efektivitas, dan prestasi organisasi, baik pada tingkat individu, kelompok, maupun pada tingkat organisasi keseluruhan dapat ditingkatkan dengan pemanfaatan teknologi tersebut.

Pesatnya perkembangan *information and communication technology* (ICT) yang diikuti semakin beragamnya varian produk yang dihasilkannya. ICT telah



merubah paradigma berfikir dan bertindak masyarakat global secara menyeluruh. Perubahan-perubahan ini menciptakan era baru yakni era dunia tanpa batas (borderless). Bahkan, saat ini pemanfaatan ICT telah menyentuh berbagai bidang kehidupan.

Keuntungan bagi organisasi dengan adanya perkembangan teknologi informasi berbasis komputer, yaitu manajemen informasi yang lebih handal, terstruktur, dan fleksibel untuk dapat dimaksimalkan sesuai dengan fungsi dalam mencapai visi organisasi. Kemudahan dan fitur-fitur dari teknologi informasi itu sangat bermanfaat untuk membantu memperlancar penyelesaian tugas. Dengan demikian, prestasi pegawai dapat ditingkatkan.

Langkah selanjutnya untuk mencapai prestasi kerja yang diharapkan harus dimulai dari disiplin. Seorang pegawai dikatakan disiplin, jika memenuhi tiga faktor, yaitu menaati waktu kerja, melakukan pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan dan norma sosial. Disiplin kerja pegawai yang baik tercermin, dari besarnya rasa tanggung jawab pegawai dalam menyelesaikan tugas tepat waktu (Rahmawati, 2010).

Prestasi kerja pegawai bukanlah suatu kebetulan saja, tetapi banyak faktor yang mempengaruhi di antaranya pengawasan dan disiplin yang ditegakkan. Prestasi kerja akan dapat dicapai apabila didahului dengan melaksanakan tugas yang dibebankan sesuai dengan aturan dan konsekuensinya. Pegawai dapat melaksanakan tugasnya secara maksimum antara lain ditentukan oleh aturan disiplin yang diterapkan, sehingga dapat tercapai tujuan instansi di bawah arahan dan kepemimpinan yang dapat menciptakan suasana kondusif terhadap lingkungan kerja lembaga tersebut (Wasilawati, 2014).

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang memegang peranan penting dalam pencapaian tujuan. Mengingat begitu pentingnya peranan disiplin kerja bagi para pegawai, diharapkan para pegawai harus selalu berupaya untuk menjaga dan meningkatkan disiplin kerja. Namun, masih cukup banyak terjadi kesenjangan yang kurang sesuai, masih ada beberapa kelemahan yang masih ditunjukkan oleh pegawai dalam disiplin kerja diantaranya masih ada pegawai yang datang tidak tepat waktu, menunda tugas, ada yang tidak menggunakan kelengkapan pakaian seragam sesuai dengan ketentuan yang berlaku, ada pegawai tidak mengikuti apel, dan tidak bisa memanfaatkan sarana dengan baik. Salah satu kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan Kabupaten Nias adalah dalam bentuk absensi. Adapun ruang lingkup dari absensi itu sendiri adalah berkenaan dengan kehadiran, izin, sakit, cuti dan alpa. Dengan diberlakukannya program 5 (lima) hari kerja, dapat memberikan perubahan, terutama dalam masalah kedisiplinan pegawai.

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan tergantung pada kualitas kegiatan dan upaya bersama dari orang-orang yang terlibat di dalamnya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kegiatan-kegiatan yang dilakukan perlu adanya peraturan-peraturan dan ketentuan yang akan mengatur dan membatasi setiap kegiatan dan perilakunya. Dengan kata lain, disiplin kerja sangat dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi.

Dari uraian latar belakang masalah tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan sebuah penelitian dengan mengambil judul “Pengaruh Kemampuan Menggunakan Sistem Informasi Berbasis Komputer Dan Disiplin Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan Kabupaten Nias.

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian pada latar belakang, maka permasalahan dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah kemampuan menggunakan sistem informasi berbasis komputer berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai negeri sipil di Dinas Pendidikan Kabupaten Nias?
2. Apakah disiplin berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai negeri sipil di Dinas Pendidikan Kabupaten Nias?
3. Apakah kemampuan menggunakan sistem informasi berbasis komputer dan disiplin secara bersama-sama berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai negeri sipil di Dinas Pendidikan Kabupaten Nias?

## **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini secara umum untuk mengetahui, menguji, dan membuktikan Pengaruh Kemampuan Menggunakan Sistem Informasi Berbasis Komputer Dan Disiplin Terhadap Prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan Kabupaten Nias. Tujuan khusus dalam penelitian ini untuk menganalisis, menguji, membuktikan, dan mengetahui:

1. Pengaruh kemampuan menggunakan sistem informasi berbasis komputer terhadap prestasi kerja pegawai negeri sipil di Dinas Pendidikan Kabupaten Nias.
2. Pengaruh disiplin terhadap prestasi kerja pegawai negeri sipil di Dinas Pendidikan Kabupaten Nias.

3. Pengaruh kemampuan menggunakan sistem informasi berbasis komputer dan disiplin secara bersama-sama terhadap prestasi kerja pegawai negeri sipil di Dinas Pendidikan Kabupaten Nias?

#### **D. Kegunaan Penelitian**

Kegunaan penelitian meliputi kegunaan secara teoritis dan kegunaan secara praktis.

##### **1. Kegunaan Teoritis**

Secara teoritis kegunaan dari hasil penelitian ini meliputi:

- a. Memberikan kontribusi bagi ilmu pendidikan secara khusus dalam bidang dan manajemen sumber daya manusia bahwa usaha meningkatkan prestasi kerja dapat dilakukan dengan menggunakan sistem informasi berbasis komputer dengan tepat. Melalui sistem informasi berbasis komputer akan memberikan kepercayaan yang tinggi kepada pegawai untuk memberikan kontribusi pemikiran, gagasan dan pendapat dalam pengambilan keputusan dalam meningkatkan prestasi kerjanya.
- b. Meningkatkan prestasi pegawai dengan meningkatkan disiplin kerja yang baik. Melalui disiplin kerja yang tinggi akan meningkatkan kualitas dan prestasi kerja.

##### **2. Kegunaan Praktis**

Secara praktis kegunaan hasil penelitian ini meliputi:

- a. Memberikan masukan bagi Dinas pendidikan, kepala sekolah, pimpinan yayasan pendidikan dan para guru bahwa prestasi kerja sangatlah penting untuk ditingkatkan.

- b. Bagi pihak-pihak yang terkait dengan pendidikan, untuk lebih memperhatikan kebutuhan setiap pegawai dalam meningkatkan prestasi kerja, secara khusus kebutuhan untuk penghargaan atas apa yang telah dilakukan dalam mencerdaskan kehidupan bangsa dengan cara memberikan kebebasan dalam mengeksplorasi dan melakukan inovasi-inovasi dalam meningkatkan prestasi kerja.

Universitas Terbuka

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Kajian Teori

##### 1. Prestasi Kerja

###### a. Pengertian Prestasi Kerja

Prestasi kerja merupakan salah satu kebutuhan manusia yang terpenting dan selalu ingin dicapai. Prestasi kerja merupakan keadaan dimana seseorang merasa bahwa dia telah dapat menyelesaikan pekerjaannya dan merasa hasil pekerjaannya itu merupakan kebutuhan orang lain.

Pengertian prestasi kerja pada dasarnya adalah kegiatan dan hasil yang dapat dicapai atau ditunjukkan seseorang maupun sekelompok orang didalam pelaksanaan tugas pekerjaan dengan baik. Artinya mencapai sasaran atau standar kerja yang telah ditetapkan sebelum dan atau bahkan dapat melebihi standar yang telah ditentukan oleh instansi pada periode tertentu. Dalam bukunya *Penilaian Pelaksanaan Dan Pengembangan Pegawai*, Suprihanto (1988: 7) mendefinisikan prestasi kerja seorang pegawai pada dasarnya adalah hasil kerja seorang pegawai selama periode tertentu dibanding dengan berbagai kemungkinan misalnya standar, target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Menurut Hasibuan (2011: 94) prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas- tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Simamora (2007: 132) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah sesuatu yang

dikerjakan atau produk jasa yang dihasilkan atau diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang. Sutrisno (2011: 151) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah di capai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja.

Dari pengertian-pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam periode tertentu sesuai dengan standar dan target yang telah ditentukan oleh organisasi yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan.

#### **b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja**

Adapun beberapa faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya prestasi kerja menurut Zainun (1984:91), yaitu:

- 1) Hubungan yang harmonis antara pimpinan dan bawahan terutama antar pimpinan kerja yang sehari-hari langsung berhubungan dengan para pekerja bawahan.
- 2) Kepuasan para pekerja terhadap tugas dan pekerjaannya karena memperoleh tugas yang disukai sepenuhnya.
- 3) Terdapatnya suatu rencana dan iklim kerja yang bersahabat dengan anggota-anggota lainnya, organisasi apabila dengan mereka yang sehari-hari banyak berhubungan dengan pekerjaannya.
- 4) Rasa kemanfaatan bagi tercapainya tujuan organisasi yang juga merupakan tujuan bersama yang harus diwujudkan secara bersama-sama pula.

- 5) Adanya tingkat kepuasan ekonomi dan kepuasan-kepuasan internal lainnya yang memadai sebagai imbalan yang dirasakan adil terhadap jerih payah yang telah diberikan kepada organisasi.
- 6) Adanya ketenangan jiwa, kepastian serta perlindungan terhadap segala sesuatu yang dapat membahagiakan diri pribadi dan karier dalam pekerjaan.

Banyak faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja antara lain adalah : kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja, pendidikan dan pelatihan kerja. Selain itu, seseorang mempunyai prestasi kerja yang baik akan mendapatkan penghargaan yang lebih tinggi. Bila penghargaan itu dirasakan ada dan memadai maka kepuasan kerja pegawai akan meningkat karena mereka menerima penghargaan dalam posisi yang sesuai dengan prestasi kerja mereka. Di lain pihak, bila penghargaan dipandang tidak mencukupi untuk suatu tingkat prestasi kerja mereka, ketidakpuasan kerja tersebut selanjutnya menjadi umpan balik yang akan mempengaruhi prestasi kerja yang akan datang. Bagaimanapun juga kepuasan kerja perlu untuk memelihara pegawai agar lebih tanggap terhadap lingkungan motivasi yang diciptakan.

### **c. Penilaian Prestasi Kerja.**

Prestasi kerja pegawai baru dapat diketahui setelah dilakukan penilaian-penilaian. Prestasi kerja pegawai ini mempunyai arti penting bagi pegawai untuk mendapat perhatian dari atasannya. Disamping akan menambah gairah kerja pegawai, penilaian prestasi ini memungkinkan pegawai yang berprestasi



dipromosikan, dikembangkan dan diberi penghargaan atas prestasi tersebut. Dan sebaliknya pegawai yang kurang berprestasi mungkin akan didemosikan.

Definisi penilaian kerja menurut Hasibuan (1994:91) adalah kegiatan manajer untuk mengevaluasi perilaku dan prestasi kerja pegawai serta menetapkan kebijaksanaan selanjutnya. Menurut Handoko (2001) penilaian kerja adalah suatu proses melalui mana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja pegawai. Kegiatan ini sangat mempengaruhi terhadap keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para pegawai tentang kerja mereka. Jadi setiap instansi/organisasi perlu melakukan penilaian prestasi kerja kepada para pegawainya sehingga para pegawai merasa bahwa hasil kerja mereka bermanfaat bagi orang lain dan instansi/organisasi.

#### **d. Tujuan Penilaian Prestasi Kerja**

Menurut Wursanto (1990: 20), tujuan penilaian prestasi kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Bagi Instansi/organisasi
  - a) Dapat mengetahui kelemahan-kelemahan yang dialami oleh setiap pegawai sehingga pembinaan pegawai dapat lebih dikembangkan dan diperhatikan.
  - b) Hasil penelitian dapat digunakan sebagai dasar untuk menempatkan pegawai sesuai dengan bidang-bidang dan tujuannya.
  - c) Penilaian pegawai memudahkan dalam menentukan apakah suatu latihan dibutuhkan untuk mengembangkan ketrampilan.

## 2) Bagi pegawai

- a) Penilaian pegawai menciptakan klaim lembaga yang dapat menjamin kepastian.
- b) Penilaian pegawai memberikan dorongan kepada pegawai untuk lebih giat dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan pegawai.
- c) Penilaian pegawai melatih pegawai untuk selalu berdisiplin dalam segala hal baik ketika pimpinan hadir atau tidak hadir.

### e. Manfaat Penilaian Prestasi Kerja

Manfaat penilaian prestasi kerja antara lain (Handoko, 1995) yaitu

#### 1) Perbaikan Prestasi Kerja

Umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan pegawai, manajer dan departemen personalia dapat membetulkan kegiatan-kegiatan mereka untuk memperbaiki prestasi.

#### 2) Penyesuaian-penyesuaian Kompensasi

Evaluasi prestasi kerja membantu para pengambilan keputusan dalam menentukan kenaikan upah, pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.

#### 3) Keputusan-keputusan Penempatan

Promosi, transfer dan demosi biasanya didasarkan pada prestasi kerja masa lalu atau antisipasinya. Promosi sering merupakan bentuk penghargaan terhadap prestasi kerja masa lalu.

4) Kebutuhan-kebutuhan Latihan dan Pengembangan

Prestasi kerja yang jelek mungkin menunjukkan kebutuhan latihan. Demikian juga, prestasi yang baik mungkin mencerminkan potensi yang harus dikembangkan.

5) Perencanaan dan Pengembangan Karier

Umpan balik prestasi mengarahkan keputusan-keputusan karier, yaitu tentang jalur karier tertentu yang harus diteliti.

6) Penyimpangan-Penyimpangan Proses *Staffing*

Prestasi kerja yang baik atau jelek mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur *staffing* departemen personalia.

7) Ketidak Akuratan Informasional

Prestasi kerja yang jelek mungkin menunjukkan kesalahan-kesalahan dalam informasi analisis jabatan, rencana-rencana sumberdaya manusia, atau komponen-komponen lain sistem informasi manajemen personalia. Menggantungkan diri pada informasi yang tidak akurat dapat menyebabkan keputusan-keputusan personalia yang diambil tidak tepat.

8) Kesalahan-Kesalahan Desain Pekerjaan

Prestasi kerja yang jelek mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian prestasi membantu diagnosa kesalahan-kesalahan tersebut.

9) Kesempatan Kerja Yang Adil

Penilaian prestasi kerja secara akurat akan menjamin keputusan-keputusan penempatan internal diambil tanpa diskriminasi.

## 10) Tantangan-Tantangan Eksternal

Kadang-kadang prestasi kerja dipengaruhi oleh faktor diluar lingkungan prestasi kerja, seperti keluarga kesehatan, kondisi finansial atau masalah-masalah pribadi lainnya. Dengan penilaian prestasi kerja departemen personalia mungkin dapat menawarkan bantuan.

Manulang (2008:103) menyatakan bahwa kegunaan penilaian prestasi kerja dapat dirinci sebagai berikut yaitu perbaikan prestasi kerja, penyesuaian - penyesuaian kompensasi, keputusan keputusan penempatan, kebutuhan-kebutuhan latihan dan pengembangan, perencanaan dan pengembangan karier penyimpanganpenyimpangan proses staffing, ketidak akuratan informasional, kesalahan desain pekerjaan, kesempatan kerja yang adil, tantangan eksternal. Sutrisno (2011: 151) menyatakan bahwa faktor-faktor lingkungan yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai antara lain: kondisi fisik, peralatan, waktu, material, pendidikan, supervisi, desain organisasi, pelatihan dan keberuntungan.

### **f. Metode Penilaian Prestasi Kerja**

#### 1) *Rating Scale*

Bentuk penilaian prestasi kerja yang tertua dan paling banyak digunakan adalah *rating scale*. Pada metode ini, evaluasi subyektif dilakukan oleh penilai terhadap prestasi kerja karyawan dengan skala tertentu dari rendah sampai tinggi. Evaluasi hanya didasarkan pada pendapat penilai, yang membandingkan hasil kerja karyawan dengan faktor-faktor (kriteria) yang dianggap penting bagi pelaksanaan kerja tersebut. Kelebihan metode ini adalah tidak mahal dalam penyusunan dan administrasinya; penilai hanya memerlukan sedikit latihan; tidak memakan waktu; dan dapat diterapkan untuk jumlah karyawan yang

besar. Kelemahan dari metode ini adalah kesulitan dalam menentukan kriteria yang relevan dengan pelaksanaan kerja. Apalagi kalau formulir akan diterapkan untuk semua pekerjaan. Suatu kriteria penting bagi pekerjaan tertentu mungkin tidak tercakup dalam formulir penilaian dan bila kriteria prestasi kerja tertentu sulit diidentifikasi, formulir bisa berisi variabel-variabel kepribadian yang tidak relevan dan mengurangi arti penilaian. Hasilnya adalah formulir dan prosedur yang distandarisasikan yang tidak selalu berhubungan dengan pelaksanaan kerja.

## 2) *Checklist*

Metode penilaian *checklist* dimaksudkan untuk mengurangi beban penilaian tinggal memilih kalimat-kalimat atau kata-kata yang menggambarkan prestasi kerja dan karakteristik-karakteristik pegawai. Metode *rating scale*, penilai biasanya adalah atasan langsung. Tanpa diketahui oleh penilai, departemen personalia bisa memberikan bobot pada item-item yang berbeda pada *checklist*. Pemberian bobot ini memungkinkan penilaian dapat dikuantifikasikan sehingga skor total dapat ditentukan. Metode *checklist* bisa memberikan suatu gambaran prestasi kerja secara akurat, bila daftar penilaian berisi item-item yang memadai. Meskipun metode ini praktis dan terstandarisasi, penggunaan kalimat-kalimat yang umum mengurangi keterkaitannya dengan pekerjaan. Kebaikan *checklist* adalah ekonomis, mudah administrasinya, latihan bagi penilai terbatas, dan terstandarisasi. Kelemahan *checklist* adalah penggunaan kriteria kepribadian di samping kriteria prestasi kerja, kemungkinan terjadinya bias penilai, interpretasi salah terhadap item-item *checklist*, penggunaan bobot yang tidak tepat, dan tidak memungkinkan penilai memberikan penilaian relatif.

### 3) *Critical Incident Method*

Metode ini merupakan penilaian yang mendasar pada catatan-catatan penilai yang menggambarkan perilaku karyawan sangat baik atau sangat jelek dalam kaitannya dengan pelaksanaan kerja. Catatan-catatan ini disebut peristiwa-peristiwa kritis. Berbagai peristiwa tersebut dicatat oleh penyelia selama periode evaluasi terhadap setiap pegawai. Peristiwa-peristiwa diklasifikasikan menjadi berbagai kategori seperti pengendalian bahaya keamanan, pengawasan sisa bahan atau pengembangan pegawai. Metode peristiwa kritis sangat berguna dalam memberikan umpan balik kepada pegawai, dan mengurangi kesalahan pesan terakhir. Kelemahan metode ini adalah bahwa para atasan sering tidak berminat mencatat peristiwa-peristiwa kritis atau cenderung mengada-ada, dan bersifat subyektif.

### 4) *Performance test and observation*

Bila jumlah pekerjaan terbatas, penilaian prestasi kerja bisa berdasarkan pada test pengetahuan dan keterampilan. Test mungkin tertulis atau peragaan keterampilan. Agar berguna test harus reliabel dan valid.

### 5) *Group evaluation method*

Metode-metode penilaian kelompok berguna untuk pengambilan keputusan kenaikan upah, promosi dan berbagai bentuk penghargaan organisasional karena dapat menghasilkan ranking pegawai dari yang terbaik sampai terjelek.

## **g. Indikator Pengukuran Prestasi Kerja.**

Pada setiap organisasi baik yang berskala kecil atau besar prestasi kerja perlu dievaluasi sebagai dasar untuk mengambil keputusan mengenai kenaikan

gaji, penugasan promosi, keperluan training dan beberapa hal lain yang mempengaruhi pegawai dalam pelaksanaan tugasnya. Untuk dapat mengevaluasi pegawai secara obyektif dan akurat, seseorang penilai harus mampu mengukur tingkat prestasi kerja agar dapat berfungsi sebagai target atau sasaran, sebagai aktifitas pengukuran standar dan sebagai informasi yang dapat digunakan pegawai, dalam mengarahkan usaha-usaha mereka melalui serangkaian prioritas tertentu. Telah dikatakan bahwa pengukuran prestasi kerja berfungsi sebagai standar dari sasaran kerja, oleh karena itu para pegawai dan atasan dapat memanfaatkan hal itu untuk menilai seberapa baik pelaksanaan pekerjaan seseorang.

Flippo (1989: 10) mengatakan bahwa prestasi kerja seseorang dapat diukur melalui:

- 1) Mutu kerja: berkaitan dengan ketepatan waktu, ketrampilan, ketelitian dan kepribadian dalam melaksanakan pekerjaan.
- 2) Kualitas kerja: berkaitan dengan pemberian tugas-tugas tambahan yang diberikan oleh atasan kepada bawahannya.
- 3) Ketangguhan: berkaitan dengan tingkat kehadiran, pemberian waktu lembur dan daftar keterlambatan hadir ditempat kerja
- 4) Sikap: merupakan sikap yang ada pada pegawai yang menunjukkan seberapa jauh sikap tanggung jawab mereka terhadap sesama teman, dengan atasan dan seberapa jauh tingkat kerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan.

Menurut Darma (1985: 50), penilaian pelaksanaan pekerjaan seseorang dapat digunakan untuk:

- 1) Mengukur tanggung jawab pegawai apabila sasaran atau standar kerja digunakan untuk mengukur pertanggung jawaban, maka basis pengambilan keputusan mengenai kenaikan gaji, promosi dan penugasan khusus serta yang sejenis adalah kualitas pekerjaan pegawai.
- 2) Sebagai dasar bagi peningkatan dan pengembangan pegawai secara pribadi. Apalagi standar dan sasaran digunakan sebagai alat tujuan pengembangan, maka hal itu akan merujuk pada support yang diperlukan para pegawai dalam pelaksanaan pekerjaan mereka. Support tersebut dapat berupa training, bimbingan atau bantuan lainnya.

Berdasarkan penjelasan tersebut maka penilaian pekerjaan dapat berfungsi sebagai pengukur tanggung jawab pegawai dan sebagai dasar pengembangan pegawai untuk mengukur prestasi kerja.

## **2. Kemampuan Menggunakan Sistem Informasi Berbasis Komputer**

### **a. Pengertian Kemampuan Menggunakan Sistem Informasi Sistem Berbasis Komputer**

Sistem memiliki arti luas yang dapat diartikan sebagai cara dan informasi merupakan suatu data yang berguna yang diolah, sehingga dapat dijadikan dasar untuk mengambil keputusan yang tepat (Bodnar dan Hopwood, 2005).

Sistem dalam lingkup informasi didefinisikan sebagai sekumpulan komponen yang saling bekerja sama untuk mencapai tujuan atau sasaran (Wilkinson & Cerullo, 1997). Komponen-komponen yang saling berhubungan untuk mengumpulkan, memproses dan menyimpan informasi untuk tujuan membantu perencanaan, pengendalian, koordinasi dan pengambilan keputusan



organisasi. Menurut Wilkinson (1997) sistem informasi merupakan suatu kerangka kerja di mana sumber daya (manusia dan komputer) dikoordinasikan untuk mengubah masukan (data) menjadi keluaran (informasi) guna mencapai sasaran-sasaran organisasi.

Menurut Husein dan Wibowo (1999:8) sistem informasi adalah seperangkat komponen yang saling berhubungan yang fungsinya mengumpulkan, memproses, menyimpan dan mendistribusikan informasi untuk mendukung pembuatan keputusan dan pengawasan dalam organisasi. Selain mendukung pembuatan keputusan, koordinasi dan pengawasan, sistem informasi dapat membantu manajer dalam menganalisa masalah, membuat masalah-masalah kompleks dan menciptakan produk-produk baru.

Berdasarkan pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa sistem informasi adalah sekumpulan komponen yang saling bekerja sama, yang digunakan untuk mencatat data, mengolah data dan menyajikan informasi untuk para pembuat keputusan agar dapat diperoleh suatu keputusan yang terbaik.

Sistem Informasi memiliki bagian-bagian yang saling berinteraksi untuk mencapai tujuan tertentu diantaranya adalah *input*, *processing*, dan *output*. *Input* merupakan sekumpulan data mentah dari dalam organisasi maupun dari luar organisasi untuk diproses dalam suatu sistem informasi. *Processing* adalah pemindahan manipulasi dan analisis input mentah menjadi bentuk yang lebih berarti bagi manusia. *Output* adalah distribusi informasi yang sudah diproses ke anggota organisasi dimana *ouput* tersebut segera digunakan. Informasi dalam hal ini juga membutuhkan umpan balik (*feedback*) yaitu ouput yang dikembalikan

kepada anggota organisasi yang berkepentingan untuk membantu mengevaluasi atau memperbaiki input (Husein dan Wibowo, 2000).

Menurut O'Brien (1996) dalam Wijayanto (2003) di dalam sistem informasi terdapat 4 (empat) komponen utama yaitu:

1) Sumber daya manusia

Yang termasuk dalam sumber daya manusia dalam sistem informasi adalah *end user* dan *IT specialist*. *End user* adalah orang-orang yang menggunakan sistem informasi dan *IT specialist* adalah orang-orang yang mengembangkan dan mengoperasikannya. Yang termasuk dalam kalangan ini adalah *system analyst*, *programer*, operator komputer dan staf sistem informasi lainnya. Secara singkat, *system analyst* merancang sistem informasi berdasar permintaan informasi dari *end user*. *Programer* menyiapkan program komputer berdasarkan spesifikasi dari *system analyst*, sedangkan operator komputer mengoperasikan sistem informasi.

2) Sumber daya perangkat keras

Perangkat keras meliputi semua perangkat fisik dan material yang digunakan dalam pemrosesan informasi. Secara khusus, perangkat keras tidak hanya meliputi mesin-mesin seperti komputer, tetapi juga semua media penyimpanan data. Contoh dari perangkat keras dalam sebuah sistem informasi yang berbasis komputer adalah:

- a) Sistem komputer, misalnya komputer personal, *mainframe* dan *server*.
- b) komputer, misalnya alat input seperti *mouse* dan *keyboard* serta perangkat output seperti monitor, printer dan media penyimpanan data seperti disket dan *harddisk*.

- c) Jaringan telekomunikasi meliputi komputer, kartu jaringan dan perangkat lain yang saling terhubung oleh berbagai media telekomunikasi dalam sebuah organisasi.

3) Sumber daya perangkat lunak

Sumber daya perangkat lunak meliputi semua kumpulan perintah-perintah pemrosesan informasi. Konsep ini tidak hanya meliputi suatu kumpulan perintah bernama program yang mengatur dan mengontrol perangkat keras komputer, tetapi juga kumpulan perintah pemrosesan informasi untuk sumber daya manusianya. Hal tersebut disebut prosedur. Contoh dari perangkat lunak antara lain:

- a) Perangkat lunak sistem berfungsi untuk mengontrol dan mendukung operasi dari sebuah sistem komputer. Misalnya sistem operasi (*Linux*, *Windows* dan lainlain).
- b) Perangkat lunak aplikasi meliputi program-program yang secara langsung mengatur penggunaan komputer untuk keperluan tertentu oleh *end users*. Contohnya antara lain *software* pengolah data, *spreadsheet*, dan pengolah gambar.
- c) Prosedur adalah instruksi-instruksi kepada pengguna sistem informasi. Contohnya petunjuk penggunaan sebuah perangkat lunak.

- 4) Data lebih dari sekedar bahan mentah dari sebuah sistem informasi. Konsep dari data telah menjadi luas bagi manajer dan profesional sistem informasi. Mereka menyadari bahwa sumber daya berharga bagi organisasinya.

Tujuan utama sistem informasi adalah untuk menyediakan informasi yang dibutuhkan oleh semua penggunanya, baik internal maupun eksternal. Wilkinson

(1997) mengemukakan ada tiga sasaran utama yang ingin dicapai organisasi dalam pengembangan sistem informasi. Ketiga sasaran tersebut adalah:

- 1) Menyediakan informasi untuk mendukung operasional harian,
- 2) Menyediakan informasi yang menunjang pengambilan keputusan pihak internal,
- 3) Menyediakan informasi untuk memenuhi kewajiban yang berhubungan dengan kekayaan organisasi.

Bodnar dan Hopwood (dalam Widi, 2007) mendefinisikan sistem informasi berbasis komputer adalah suatu kumpulan perangkat keras (*hardware*) dan perangkat lunak (*software*) yang dirancang untuk mengubah data menjadi informasi yang bermanfaat.

Menurut Loudon (1996) dalam Husein dan Wibowo (2000) dari sudut pandang bisnis mengatakan bahwa sistem informasi berbasis komputer adalah pemecahan masalah manajemen dan organisasi berlandaskan pada teknologi informasi untuk menghadapi tantangan dari lingkungan.

Dari uraian tersebut disimpulkan bahwa kemampuan menggunakan sistem informasi berbasis komputer adalah kesanggupan dan kecakapan seseorang dalam menggunakan komputer yang terdiri dari komponen perangkat keras (*hardware*) dan perangkat lunak (*software*) yang dirancang untuk mengubah data menjadi informasi yang berguna dan bermanfaat dalam menyajikan, mengolah, menyusund dan mendistribusikan informasi dengan menggunakan program tertentu untuk menghasilkan output yang dapat dimanfaatkan.

## b. Pengertian Komputer

Hamacher (2001) mendefinisikan komputer sebagai suatu alat penghitung elektronik yang cepat dan dapat menerima informasi *input* digital dan kemudian memprosesnya sesuai dengan program yang tersimpan di memorinya, dan menghasilkan *output* informasi. Menurut Blissmer (1985), komputer merupakan alat elektronik yang dapat melakukan tugas sebagai berikut: 1) Menerima *input*. 2) Memproses *input* tadi sesuai dengan programnya. 3) Menyimpan perintah-perintah dan hasil dari pengolahan. 4) Menyediakan *output* dalam bentuk informasi.

Beberapa definisi tersebut memberikan makna bahwa komputer memiliki lebih dari satu bagian yang saling bekerja sama. Bagian-bagian tersebut baru bisa bekerja jika ada aliran listrik yang mengalirinya. Istilah mengenai seperangkat mesin atau komponen kemudian dikenal sebagai perangkat keras komputer atau *hardware*. *Hardware* merupakan suatu komponen dari sebuah komputer yang sifatnya bisa dilihat dan diraba secara langsung atau yang berbentuk nyata. *Hardware* berfungsi untuk mendukung proses komputerisasi. Beberapa contoh *hardware* komputer antara lain: CPU, *monitor*, *mouse*, *keyboard*, *printer*, CD, USB *Flashdisk*, *Floppy Disk*, *scanner*, modem, *webcam* dan lain-lain. Komputer tidak mungkin bisa bekerja tanpa adanya program yang telah dipasang di dalamnya (*install*). Program ini bisa berupa suatu prosedur pengoperasian dari komputer itu sendiri ataupun berbagai prosedur dalam hal pemrosesan data yang telah ditetapkan sebelumnya. Program tersebut dikenal sebagai perangkat lunak komputer atau yang biasa disebut *software*. *Software* adalah suatu komponen dari

sebuah komputer yang tidak dapat disentuh dan dilihat secara fisik namun bisa untuk dioperasikan.

Bodnar dan Hopwood (dalam Widi, 2007) membagi tiga bagian dasar dari *hardware*, yang terdiri dari:

1) Prosesor (*processor*)

Prosesor (*processor*) adalah unit utama tempat pemrosesan data dilakukan. Komponen ini juga disebut CPU (*Central Processing Unit*) atau prosesor komputer atau sistem unit.

2) Memori (*memory*)

Memori juga disebut *main memory*, penyimpanan primer (*primary storage*) atau *Random Access Memory* (RAM), mengacu pada area penyimpanan tempat data yang sedang diproses dan instruksi program yang sedang dilaksanakan..

3) Penyimpanan (*storage*)

Penyimpanan (*storage*) adalah memori pada suatu alat penyimpanan yang terpisah dari papan sirkuit prosesor, dan juga disebut penyimpanan sekunder (*secondary storage*).

Bodnar dan Hopwood (dalam Widi, 2007) juga membagi dasar perangkat lunak (*software*) menjadi dua bagian, yaitu:

1) Perangkat lunak sistem (*system software*)

Perangkat lunak sistem (*system software*) melaksanakan tugas-tugas dasar tertentu yang diperlukan semua pemakai komputer. Tugas-tugas ini berhubungan dengan perangkat keras. Komputer tidak mungkin digunakan tanpa perangkat lunak sistem. Terdapat tiga jenis dasar perangkat lunak sistem,

seperti sistem operasi (*operating system*), program *utility* dan penerjemah bahasa komputer.

## 2) Perangkat lunak aplikasi (*application software*)

Perangkat lunak aplikasi (*application software*) adalah suatu perangkat lunak yang memproses data instansi. Ada dua jenis dasar perangkat lunak aplikasi, yaitu perangkat lunak aplikasi jadi, dan perangkat lunak aplikasi pesanan. Perangkat lunak aplikasi jadi adalah perangkat lunak yang memiliki beberapa tugas yang sangat terstandarisasi sehingga mereka berfungsi persis sama dari satu bisnis ke bisnis yang lain, contohnya adalah perangkat lunak pajak, akuntansi gaji, dan depresiasi aktiva tetap. Perangkat lunak aplikasi pesanan adalah perangkat lunak yang memiliki operasi yang tidak serupa dengan bisnis lain, tetapi suatu bisnis tertentu yang tetap ingin mengembangkan perangkat lunak aplikasinya sendiri untuk memanfaatkan beberapa ciri khusus operasi bisnisnya.

Perangkat lunak berfungsi untuk melakukan berbagai bentuk tugas perkantoran seperti pengolahan kata, lembar kerja, presentasi, pengolahan halaman web, hingga perangkat media player dan sebagainya. Hal ini sudah berkembang sejak sistem operasi tersebut dikembangkan. Software aplikasi dapat dikelompokkan dalam beberapa bagian (Bodnar dan Hopwood dalam Widi, 2007), yaitu:

### 1) Pengolahan kata (*Word Processor*)

Berfungsi untuk melakukan pengolahan kata yaitu pekerjaan yang berhubungan dengan naskah dan berbagai macam administrasi surat-menyurat. Contoh: *Microsoft Word, Word Perfect, Open Source*.

2) Pengolah Angka (*Spread Sheet*)

Berfungsi untuk melakukan pekerjaan yang banyak berhubungan dengan angka-angka, seperti penggunaan perhitungan, laporan keuangan, dan grafik. Contoh: Quatro Pro, Microsoft Excel.

3) Pengolah data (*Data base*)

Berfungsi untuk melakukan pengolahan data. Data tersebut dapat berupa angka, kata atau gabungan angka dan kata. Contoh: Fox Base, Fox Pro, Clipper, Microsoft Access, Visual Fox Pro, Paradox dan lain sebagainya.

4) Komunikasi dan Internet

Yang umum digunakan untuk browsing, e-mail, chatting dan messenger seperti internet Explorer, Opera, MIRC, Mozilla Firefox dan lain-lain.

5) Analisis dan Perhitungan Struktur

6) Contohnya adalah ETABS (analisis dan desain struktur bangunan), GRASP (membuat gambar struktur bangunan, menempatkan beban, dan menjalankan perhitungan), SAP 2000 (menganalisis dan mendesain struktur, baik bangunan maupun jembatan), dll.

7) Perancangan Gambar

Aplikasi yang bersifat khusus di antaranya untuk membantu pekerjaan Engineer seperti AutoCAD (gambar struktur), Protel (gambar rangkaian elektronik), Matlab (pemroses dan visualisasi persamaan matematis), Photos Shop (mengolah gambar), dan 3D max (untuk membuat gambar 3 dimensi), dan lainnya.



#### 8) Anti Virus

Software untuk membasmi virus dari perangkat penyimpan computer, contoh:Mc Afee, Norton Anti Virus, Panda, dan lainnya.Virus adalah software yang dibuat untuk merusak data atau program komputer, contohnya adalah: PC Brain,Hackers, My Heart, Pepsin, Bagle, MyDoom dan lainnya.

Manfaat dalam menggunakan komputer (Sutarman, 2009:86), yaitu:

- 1) Mampu mengakses dengan cepat dan tepat,
- 2) Menghasilkan informasi dari data yang lampau,
- 3) Mampu memproses data yang sangat besar menjadi informasi,
- 4) Mampu menyimpan data yang sangat banyak (*tera byte*).
- 5) Mampu melakukan *importing* dan *exporting* data yang dirancang secara khusus. Hal ini tentu saja dapat membantu organisasi dalam menjalankan aktivitasnya.

#### c. Indikator Pengukuran Kemampuan Menggunakan Sistem Informasi

##### Berbasis Komputer

Kemampuan menggunakan informasi berbasis komputer dapat diukur dengan indikator sebagai berikut:

- 1) Kemampuan menggunakan komputer
- 2) Kemampuan menggunakan software tertentu untuk mengolah data
- 3) Pemahaman tentang operasi dan pengaturan keselamatan data

### 3. Disiplin

#### a. Pengertian Disiplin Kerja

Masalah kedisiplinan merupakan salah satu faktor penting dalam kinerja suatu instansi, karena kedisiplinan kerja dapat mempengaruhi efektivitas dan efisiensi pencapaian tujuan dari instansi tersebut. Kedisiplinan dapat didefinisikan sebagai berikut:

Menurut Simamora (1995:565) disiplin (*discipline*) adalah bentuk pengesahan dari pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam suatu organisasi. Menurut Handoko (2001:208) disiplin kerja adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasi. Kedisiplinan kerja adalah ketaatan individu terhadap pola-pola peraturan yang telah ditetapkan dalam melaksanakan pekerjaan yang telah tersusun. (Supiyanto, 2011).

Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan disiplin adalah suatu sikap yang terwujud di dalam tingkah laku menghormati, menghargai patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Dengan adanya kedisiplinan dari para pegawai akan mendorong suatu instansi dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan dan juga akan membantu pegawai untuk produktif. Selain itu juga berguna dalam pengembangan pegawai yang bersangkutan.

## **b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kedisiplinan**

Oktaviana (2012) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai dalam suatu organisasi ada tujuh yaitu: (1) besar kecilnya pemberian kompensasi, (2) ada tidaknya keteladanan pimpinan, (3) ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, (4) keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, (5) ada tidaknya pengawasan pimpinan, (6) ada tidaknya perhatian kepada para karyawan, dan (7) diciptakannya kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

### **1. Besar kecilnya pemberian kompensasi**

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para pegawai akan dapat mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah disumbangkannya bagi organisasi.

### **2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan**

Keteladanan pimpinan maksudnya bahwa dalam lingkungan organisasi, semua pegawai akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan

### **3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan**

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam organisasi bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya

berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi atau keinginan pimpinan saja.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Disiplin akan dapat ditegakkan, bila aturan tertulis yang jadi pegangan bersama disertai sanksi. Sanksi ini tentu tidak hanya tertulis diatas kertas saja, tetapi benar-benar dilaksanakan dalam praktek sehari-hari. Bila ada seorang pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya.

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh organisasi perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Namun sudah menjadi tabiat manusia pula bahwa mereka selalu ingin bebas lepas, tanpa terikat atau diikat oleh peraturan apapun juga.

6. Ada tidaknya perhatian kepada para pegawai

Pegawai adalah manusia yang mempunyai tabiat dan karakter sendiri-sendiri yang satu sama lainnya amat berbeda. Seorang pegawai tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri.

7. Diciptakan kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Kebiasaan positif yang perlu dibudayakan untuk mendukung tegaknya disiplin.

Pendisiplinan yang bersifat korektif lebih menekankan pada pemberian sanksi yang mendidik, jika pegawai melakukan pelanggaran. Pendisiplinan harus diterapkan secara bertahap, mulai dari yang paling ringan sampai terberat, misal:

- a) Peringatan lisan oleh penyelia
- b) Pernyataan tertulis ketidakpuasan oleh atasan langsung
- c) Penundaan kenaikan gaji berkala
- d) Penundaan kenaikan pangkat
- e) Pembebasan dari jabatan
- f) Pemberhentian sementara
- g) Pemberhentian atas permintaan sendiri
- h) Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri
- i) Pemberhentian tidak dengan hormat

Pengenaan sanksi korektif diterapkan dengan memperhatikan tiga hal, yaitu:

- a) Pegawai yang dikenakan sanksi harus diberitahu pelanggaran atau kesalahan apa yang telah diperbuat
- b) Kepada yang bersangkutan diberi kesempatan membela diri
- c) Untuk pengenaan sanksi terberat perlu dilakukan wawancara untuk mengetahui alasan manajemen terpaksa mengambil tindakan tersebut (Siagian, 2001).

Apabila langkah pendisiplinan tersebut dilakukan dengan tepat, hubungan anggota organisasi dengan para pegawai diharapkan berada pada tahap yang mendorong para pegawai dalam menunaikan kewajiban masing-masing dengan sebaik mungkin.

#### d. Indikator Pengukuran Disiplin

Pengertian-pengertian yang telah dijelaskan dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan disiplin adalah suatu sikap yang terwujud di dalam tingkah laku menghormati, menghargai patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Disiplin dapat diukur dengan indikator-indikator sebagai berikut :

- 1) Sikap atau perilaku patuh dan taat terhadap penggunaan jam kerja,
- 2) Upaya dalam mentaati peraturan tidak didasarkan adanya perasaan takut atau terpaksa,
- 3) Komitmen pada peraturan yang berlaku
- 4) Loyal pada organisasi yaitu tercermin dari bagaimana sikap dalam bekerja.

#### B. Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1.**  
**Penelitian Terdahulu**

Judul	Peneliti	Metode analisis	Hasil
Pengaruh faktor pendidikan, pelatihan pengalaman kerja dan penguasaan komputer staf bagian akutansi terhadap kualitas informasi akutansi.	Endrawati (2008)	Regresi berganda	Variabel penguasaan komputer berpengaruh terhadap penyajian data informasi.

Pengaruh Penerapan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis	Siti Rahmawati (2010)	Regresi sederhana	Penerapan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis
Pengaruh faktor demografi dan faktor <i>personality</i> terhadap keahlian dalam menggunakan computer	Aprilia (2005)	Regresi berganda	Penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang mempunyai pendidikan yang lebih tinggi mempunyai keahlian dalam menggunakan komputer yang lebih baik

### C. Kerangka Konseptual

#### 1. Pengaruh Kemampuan Menggunakan Sistem Informasi Berbasis Komputer Dengan Prestasi Kerja

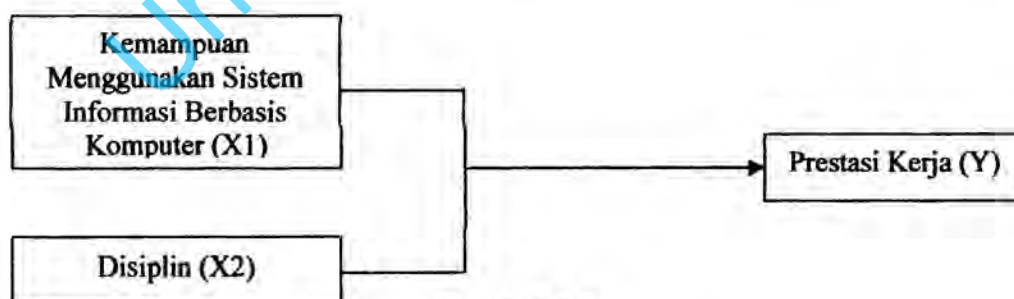
Sistem informasi berbasis komputer mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap prestasi kerja pegawai. Peralatan yang digunakan oleh pegawai di dalam pekerjaan akan memungkinkan mereka dapat melaksanakan tugas-tugas mereka dengan cepat, lebih mudah dan lebih efisien. Penggunaan sistem informasi berbasis komputer akan meningkatkan kecanggihan dan efisiensi sistem-sistem otomatisasi. Pegawai yang menguasai sistem informasi berbasis komputer yang baik akan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat, hal ini akan menimbulkan kepuasan pekerjaan bagi mereka.

Dengan demikian diduga bahwa berpengaruh kemampuan menggunakan sistem informasi berbasis komputer terhadap prestasi kerja. Peningkatan dan penerapan kemampuan menggunakan sistem informasi berbasis komputer akan meningkatkan prestasi kerja.

## 2. Pengaruh Disiplin dengan Prestasi Kerja

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang memegang peranan penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Mengingat begitu pentingnya peranan disiplin kerja bagi para pegawai, diharapkan harus selalu berupaya untuk menjaga dan meningkatkan disiplin. Untuk mendapatkan prestasi kerja yang baik dapat tercapai secara maksimal dengan cara meningkatkan disiplin yang tinggi. Seseorang pegawai yang menjalankan disiplin kerja dengan baik, maka prestasi kerjanya semakin meningkat. Dengan demikian diduga bahwa berpengaruh disiplin terhadap prestasi kerja.

Konstelasi permasalahan dapat digambarkan seperti pada Gambar 2.1.



Gambar 2.1.

### Konstelasi Permasalahan Penelitian



#### **D. Hipotesis**

Uraian yang telah dijabarkan tentang tinjauan teoritis mengenai kemampuan menggunakan sistem informasi berbasis komputer, disiplin dan prestasi kerja menghasilkan suatu rumusan hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Kemampuan menggunakan Sistem Informasi Berbasis Komputer Berpengaruh Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan Kabupaten Nias.
2. Disiplin Berpengaruh Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan Kabupaten Nias.
3. Kemampuan Menggunakan Sistem Informasi Berbasis Komputer Dan Disiplin Secara Bersama-Sama Berpengaruh Terhadap Prestasi Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan Kabupaten Nias.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk menguraikan atau menggambarkan tentang sifat-sifat dari suatu keadaan atau objek penelitian.

#### **B. Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Pendidikan Kabupaten Nias. Waktu penelitian ini dilakukan pada tahun 2015. Penelitian ini meliputi tiga tahap, yaitu: tahap persiapan penelitian, tahap pelaksanaan penelitian dan tahap penyelesaian penelitian.

#### **C. Populasi dan Sampel Penelitian**

Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan Kabupaten Nias dengan jumlah 60 orang. Dalam menentukan jumlah sampel penelitian, Arikunto (1999:112) menyatakan bahwa apabila jumlah anggota populasi kurang dari 100, lebih baik seluruhnya diambil sebagai sampel sehingga penelitian merupakan penelitian populasi atau sensus. Mengingat jumlah populasi dalam penelitian ini kurang dari 100, maka menggunakan metode penelitian populasi.

## **D. Operasionalisasi Variabel**

### **1. Definisi Operasional Variabel Prestasi Kerja**

Prestasi kerja adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam periode tertentu sesuai dengan standar dan target yang telah ditentukan oleh organisasi yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan. Prestasi kerja seseorang dapat diukur melalui:

1. Kualitas kerja: berkaitan dengan ketepatan waktu, keterampilan, ketelitian, kepribadian dalam melaksanakan pekerjaan dan pemberian tugas-tugas tambahan yang diberikan oleh atasan kepada bawahannya.
2. Ketangguhan: berkaitan dengan tingkat kehadiran, pemberian waktu lembur dan daftar keterlambatan hadir ditempat kerja.
3. Sikap: merupakan sikap yang ada pada pegawai yang menunjukkan seberapa jauh sikap tanggung jawab mereka terhadap sesama rekan kerja, dengan atasan dan seberapa jauh tingkat kerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan.

### **2. Definisi Operasional Variabel Kemampuan Menggunakan Sistem**

#### **Informasi Berbasis Komputer**

Kemampuan menggunakan sistem informasi berbasis komputer adalah kesanggupan dan kecakapan seseorang/pegawai dalam menggunakan teknologi komputer yang terdiri kumpulan perangkat keras (*hardware*) dan perangkat lunak (*software*) yang dirancang untuk mengubah data menjadi informasi yang bermanfaat dalam menyajikan, mengolah, menyusun dan mendistribusikan

informasi dengan menggunakan program tertentu untuk menghasilkan output yang dapat dimanfaatkan sebagai informasi.

Kemampuan menggunakan informasi berbasis komputer dapat diukur dengan indikator sebagai berikut: 1). Kemampuan menggunakan komputer, 2). Kemampuan menggunakan software tertentu untuk mengolah data, 3). Pemahaman tentang operasi dan pengaturan keselamatan data.

### 3. Definisi Operasional Variabel Disiplin

Disiplin adalah suatu sikap yang terwujud di dalam tingkah laku menghormati, menghargai patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Disiplin dapat diukur dengan indikator-indikator sebagai berikut : 1) sikap atau perilaku patuh dan taat terhadap penggunaan jam kerja, 2) upaya dalam mentaati peraturan tidak didasarkan adanya perasaan takut atau terpaksa, 3) komitmen pada peraturan yang berlaku di dan 4) loyal pada organisasi yaitu tercermin dari bagaimana sikap dalam bekerja.

**Tabel 3.1.**  
**Operasional Variabel**

Variabel	Defenisi operasional	Indikator	Butir soal
Prestasi kerja	Prestasi kerja adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam periode tertentu sesuai dengan standar dan target yang telah ditentukan oleh organisasi yang	- Kualitas kerja: berkaitan dengan ketepatan waktu, keterampilan, ketelitian dalam perkerjaan - Ketangguhan:	1

	didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan	berkaitan dengan tingkat kehadiran, pemberian waktu lembur - Sikap: berkaitan dengan sikap kepada rekan kerja, atasan, kerjasama dengan rekan kerja yang lain	2  3,4
Kemampuan menggunakan sistem informasi berbasis computer	Kemampuan menggunakan sistem informasi berbasis komputer adalah kesanggupan dan kecakapan pegawai dalam menggunakan teknologi komputer yang terdiri kumpulan perangkat keras ( <i>hardware</i> ) dan perangkat lunak ( <i>software</i> ) yang dirancang untuk mengubah data menjadi informasi yang bermanfaat dalam menyajikan, mengolah, menyusun dan mendistribusikan informasi dengan menggunakan program tertentu untuk menghasilkan output yang dapat dimanfaatkan sebagai informasi	- Kemampuan Menggunakan komputer - Kemampuan menggunakan software tertentu untuk mengolah data, - Pemahaman tentang operasi dan pengaturan keselamatan data	5,6  7,8  9
Disiplin	Disiplin adalah suatu sikap yang terwujud di dalam tingkah laku menghormati, menghargai patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya	- Sikap taat pada terhadap penggunaan jam kerja - Upaya menaati peraturan dengan tidak terpaksa - Komitmen pada peraturan yang berlaku - Menjalankan tugas dan tanggung jawab	10,11  12  13  14,15

### E. Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan angket/kusioner tertutup, karena responden tinggal memilih jawaban yang telah

disediakan. Kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang diperoleh dari jawaban yang diberikan responden berdasarkan daftar pertanyaan yang telah disusun sebelumnya. Pada penelitian ini digunakan kuesioner dengan *skala Likert* dimana pernyataan-pernyataan dalam kuesioner dibuat dengan nilai 1 sampai dengan 5 untuk mewakili pendapat responden seperti sangat tidak setuju sampai dengan sangat setuju, tidak setuju sampai dengan setuju, dan sebagainya (Idriantono dan Supomo 2007: 147).

**Tabel 3.2**

**Skala *Likert* pada teknik pengumpulan data**

Skala Likert	Kode	Nilai
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Kurang Setuju	KS	3
Tidak Setuju	S	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

Untuk mengambil data dalam penelitian perlu divalidasi terlebih dahulu, karena Instrumen yang valid dan handal dapat menghasilkan data yang sah dan dipercaya, dengan kata lain instrumen yang valid dan reliabel dapat mengukur variabel penelitian yang hendak diukur dengan tepat. Sebelum digunakan untuk mengambil data pengujian hipotesis, semua variabel instrumen penelitian ini yaitu dua variabel bebas dan satu variabel terikat terlebih dahulu diuji coba pada 30 orang Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan yang tidak termasuk sampel penelitian.

## 1. Uji Validitas

Proses pengujian validitas instrumen dimulai dengan penyusunan item instrumen pernyataan, untuk mendapatkan seberapa jauh kuesioner tersebut mencerminkan keseluruhan dimensi yang dijabarkan ke dalam indikator-indikator dari instrumen prestasi kerja berdasarkan teori-teori yang mendukungnya. Konsep instrumen kemudian dikonsultasikan ke pembimbing untuk memastikan bahwa instrumen telah sesuai dengan dimensi/ indikator dari variabel penelitian ini. Instrumen yang telah disetujui oleh pembimbing kemudian diujicobakan 30 Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan Kota Gunung Sitoli. Pengujian uji validitas instrumen dilakukan dengan menggunakan program *IBM SPSS Statistics 20* seperti yang ada pada tabel berikut ini

### 1) Hasil uji validitas instrumen variabel Prestasi Kerja.

Hasil pengujian instrumen variabel Prestasi Kerja dapat dilihat pada Tabel 3.3 berikut ini:

**Tabel 3.3**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Prestasi Kerja**

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pert_1	12.1667	3.523	.947	.787
Pert_2	12.2000	3.683	.909	.804
Pert_3	12.1000	5.472	.439	.963
Pert_4	12.1333	4.257	.807	.848

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 20 (2015)

Tabel 3.3 menunjukkan bahwa semua butir pernyataan memiliki nilai *Corrected Item Total Correlation* lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$  (0.361). Dengan

demikian semua butir pernyataan dinyatakan valid dan kuesioner dapat dilanjutkan pada tahap pengujian reliabilitas

- 2) Hasil uji validitas instrumen variabel kemampuan menggunakan sistem informasi berbasis komputer.

Hasil pengujian instrumen variabel kemampuan menggunakan sistem informasi berbasis komputer. dapat dilihat pada Tabel 3.4 berikut ini:

**Tabel 3.4**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Kemampuan Menggunakan Sistem Informasi Berbasis Komputer**

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pert_5	16.4667	6.189	.542	.825
Pert_6	16.8000	5.959	.601	.811
Pert_7	16.5333	6.189	.559	.821
Pert_8	16.8000	4.855	.746	.768
Pert_9	16.8667	5.016	.742	.769

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 20 (2015)

Tabel 3.4 menunjukkan bahwa semua butir pernyataan memiliki nilai *Corrected Item Total Correlation* lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$  (0.361). Dengan demikian semua butir pernyataan dinyatakan valid dan kuesioner dapat dilanjutkan pada tahap pengujian reliabilitas.

- 3) Hasil uji validitas instrumen variabel disiplin.

Hasil pengujian instrumen variabel disiplin dapat dilihat pada Tabel 3.5 berikut ini:



**Tabel 3.5**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin**  
**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pert_10	20.2333	8.392	.596	.849
Pert_11	19.9667	7.482	.843	.795
Pert_12	19.9667	7.482	.843	.795
Pert_13	20.0000	10.000	.479	.863
Pert_14	20.1000	8.921	.627	.839
Pert_15	19.9000	10.162	.563	.854

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 20 (2015)

Tabel 3.5 menunjukkan bahwa semua butir pernyataan memiliki nilai *Corrected Item Total Correlation* lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$  (0.361). Dengan demikian semua butir pernyataan dinyatakan valid dan kuesioner dapat dilanjutkan pada tahap pengujian reliabilitas

## 2. Perhitungan Reliabilitas

Langkah selanjutnya adalah melakukan perhitungan koefisien reliabilitas. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui kehandalan suatu instrumen, dalam arti apabila instrumen tersebut digunakan untuk mengukur obyek yang sama pada kelompok subyek yang sama dalam waktu yang berbeda akan menghasilkan data yang relatif atau hampir sama.

- 1) Hasil uji reliabilitas instrumen variabel prestasi kerja.

Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 3.6 berikut ini:

**Tabel 3.6**  
**Hasil Uji Reliabilitas Variabel Prestasi Kerja**  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.894	4

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 20 (2015)

Dari hasil pengolahan data dapat dilihat pada Tabel 3.6, *Cronbach Alpha* sebesar 0,894. Karena *Cronbach Alpha* di atas 0,70 maka seluruh butir pernyataan adalah reliabel.

- 2) Hasil uji reliabilitas instrumen variabel kemampuan menggunakan sistem informasi berbasis komputer.

Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 3.7 berikut ini:

**Tabel 3.7**  
**Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kemampuan Menggunakan Sistem Informasi Berbasis Komputer**

<b>Reliability Statistics</b>	
<i>Cronbach's Alpha</i>	N of Items
.834	5

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 20 (2015)

Dari hasil pengolahan data dapat dilihat pada Tabel 3.7, *Cronbach Alpha* sebesar 0,834. Karena *Cronbach Alpha* di atas 0,70 maka seluruh butir pernyataan adalah reliabel.

- 3) Hasil uji reliabilitas instrumen variabel disiplin

Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 3.8 berikut ini:

**Tabel 3.8**  
**Hasil Uji Reliabilitas Variabel Disiplin**

<b>Reliability Statistics</b>	
<i>Cronbach's Alpha</i>	N of Items
.859	6

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 20 (2015)

Dari hasil pengolahan data dapat dilihat pada Tabel 3.8, *Cronbach Alpha* sebesar 0,859. Karena *Cronbach Alpha* di atas 0,70 maka seluruh butir pernyataan adalah reliabel.

## **G. Prosedur Pengumpulan Data**

Prosedur pengambilan data dalam penelitian ini menggunakan data primer yaitu menggunakan kuesioner sedangkan data sekunder menggunakan dokumentasi dari Dinas Pendidikan Kabupaten Nias. Contoh kuesioner terdapat dalam Lampiran 2.

## **H. Metode Analisis Data**

Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif dan analisis inferensial.

### **1. Analisis Deskriptif**

Analisis deskriptif adalah penyajian data yang telah diperoleh yang berupa angka-angka atau skor yang disebut data mentah untuk memberikan informasi dan mempermudah dalam membaca serta memahami isinya.

Analisis deskriptif ini bertujuan untuk memberikan gambaran dan interpretasi data dari setiap variabel penelitian. Melalui analisis ini, data yang dikumpulkan dapat dibaca dan memberikan makna yang berarti.

### **2. Analisis Inferensial**

Uji inferensial digunakan untuk menguji pengaruh variabel kemampuan menggunakan sistem informasi berbasis komputer dengan variabel prestasi kerja menggunakan persamaan regresi. Variabel disiplin dengan variabel prestasi kerja dengan menggunakan persamaan regresi. Untuk menguji pengaruh variabel kemampuan menggunakan sistem informasi berbasis komputer dan disiplin secara bersama-sama terhadap prestasi kerja menggunakan regresi berganda dengan bantuan program *IBM SPSS Statistics 20*.

Sebelum dilakukan analisis regresi, dilakukan terlebih dahulu uji persyaratan yaitu:

**a. Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik dilakukan sebagai uji persyaratan data sebelum dilakukan analisis data. Uji asumsi klasik dilakukan dengan menggunakan bantuan program *IBM SPSS Statistics 20*. Menurut Umar (2008), terdapat tiga uji asumsi sebagai berikut:

1). Uji multikolinieritas

Uji multikolinieritas untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Prasyarat yang harus di terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya multikolinieritas. Uji multikolinieritas dilakukan dengan bantuan program *IBM SPSS Statistics 20*.

2). Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Dalam penelitian ini dilakukan uji heteroskedastisitas dengan cara melihat Pola Grafis Regresi (Priyatno, 2008). Data tidak terjadi heteroskedastisitas jika polanya menyebar dan tidak membentuk suatu garis atau polanya tidak menumpuk. Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan bantuan program *IBM SPSS Statistics 20*.

3). Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data dari masing-masing variabel bersifat normal. Uji normalitas menggunakan teknik uji *kolmogorov smirnov*, dimana syarat ketentuan sebuah rangkaian data dapat dikatakan

sebagai data dengan distribusi normal harus memenuhi syarat nilai  $0,05 < x < 2,00$ . Apabila distribusi data sudah memenuhi nilai tersebut, maka data dikatakan sebagai data yang berdistribusi normal. Uji normalitas dilakukan dengan bantuan program *IBM SPSS Statistics 20*.

#### **b. Analisis Regresi Berganda**

Dalam penelitian ini data analisis dengan menggunakan analisis regresi berganda. Regresi linear berganda bertujuan untuk mengestimasi nilai variabel prestasi kerja dari variabel kemampuan menggunakan sistem informasi berbasis komputer dan disiplin. Untuk analisis regresi berganda menggunakan bantuan program *IBM SPSS Statistics 20*.

Persamaan regresi ganda dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y= prestasi kerja

a= *constant*

b = Koefisien regresi variabel independen

X<sub>1</sub>= kemampuan menggunakan sistem informasi berbasis komputer

X<sub>2</sub>= disiplin

### **3. Pengujian Hipotesis**

Pengujian hipotesis dianalisis dengan cara sebagai berikut :

#### **a. Uji Signifikan Simultan (Uji-F)**

Uji F digunakan pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh

secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat (Ghozali, 2005: 91). Uji-F digunakan untuk melihat secara bersama-sama pengaruh variabel bebas yaitu kemampuan menggunakan sistem informasi berbasis komputer dan disiplin terhadap variabel terikat yaitu prestasi kerja. Kriteria pengambilan keputusan :

$H_0$  diterima atau  $H_a$  ditolak, jika  $F_{hitung} < F_{table}$  pada  $\alpha = 5\%$

$H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima, jika  $F_{hitung} > F_{table}$  pada  $\alpha = 5\%$

#### **b. Uji Signifikan Individual/ Uji Parsial (Uji-t)**

Uji t adalah pengujian koefisien regresi parsial individual yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel kemampuan menggunakan sistem informasi berbasis komputer dan disiplin secara individual mempengaruhi variabel prestasi kerja. Kriteria pengambilan keputusan :

$H_0$  diterima atau  $H_a$  ditolak, jika  $t_{hitung} < t_{table}$  pada  $\alpha = 5\%$

$H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima, jika  $t_{hitung} > t_{table}$  pada  $\alpha = 5\%$

#### **c. Koefisien Determinasi**

Nilai *R-squared* ( $R^2$ ) statistik mengukur tingkat keberhasilan model regresi yang digunakan dalam memprediksi nilai variabel terikat. Atau dengan kata lain  $R^2$  menunjukkan berapa persen variabel bebas yang digunakan dapat menjelaskan variabel terikatnya. Hal ini berarti seberapa besar pengaruh variabel kemampuan menggunakan sistem informasi berbasis komputer dan disiplin terhadap prestasi kerja.  $R^2$  merupakan fraksi dari variasi yang mampu dijelaskan oleh model. Nilai  $R^2$  terletak antara nol hingga satu. Semakin mendekati satu maka model dapat dikatakan semakin baik.

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Gambaran Umum Dinas Pendidikan Kabupaten Nias

##### 1. Lokasi Tempat Dinas Pendidikan Kabupaten Nias

Dinas Pendidikan Kabupaten Nias terletak di Kabupaten Nias, propinsi Sumatera Utara. Keadaan gedung yang menjadi tempat penelitian merupakan gedung yang permanen dan status gedung milik sendiri.

##### 2. Visi dan Misi Dinas Pendidikan Kabupaten Nias

Suatu organisasi dibentuk untuk mewujudkan suatu tujuan yang dicapai dalam organisasi tersebut yang biasa disebut visi. Visi dapat diartikan sebagai gambaran keadaan yang ideal dan yang ingin dicapai dimasa yang akan datang

Visi Dinas Pendidikan Kabupaten Nias yang telah ditetapkan adalah: terwujudnya masyarakat Nias yang berpendidikan bermutu tinggi dan berakhlak mulia. Untuk mencapai pernyataan visi tersebut, Dinas Pendidikan Kabupaten Nias menetapkan pernyataan misi sebagai berikut:

- a. Meningkatkan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan yang profesional
- b. Meningkatkan jumlah pendidik dan tenaga kependidikan dan melakukan pemerataan sesuai standar pelayanan minimal
- c. Meningkatkan sarana dan prasarana sekolah
- d. Meningkatkan *out put* sekolah

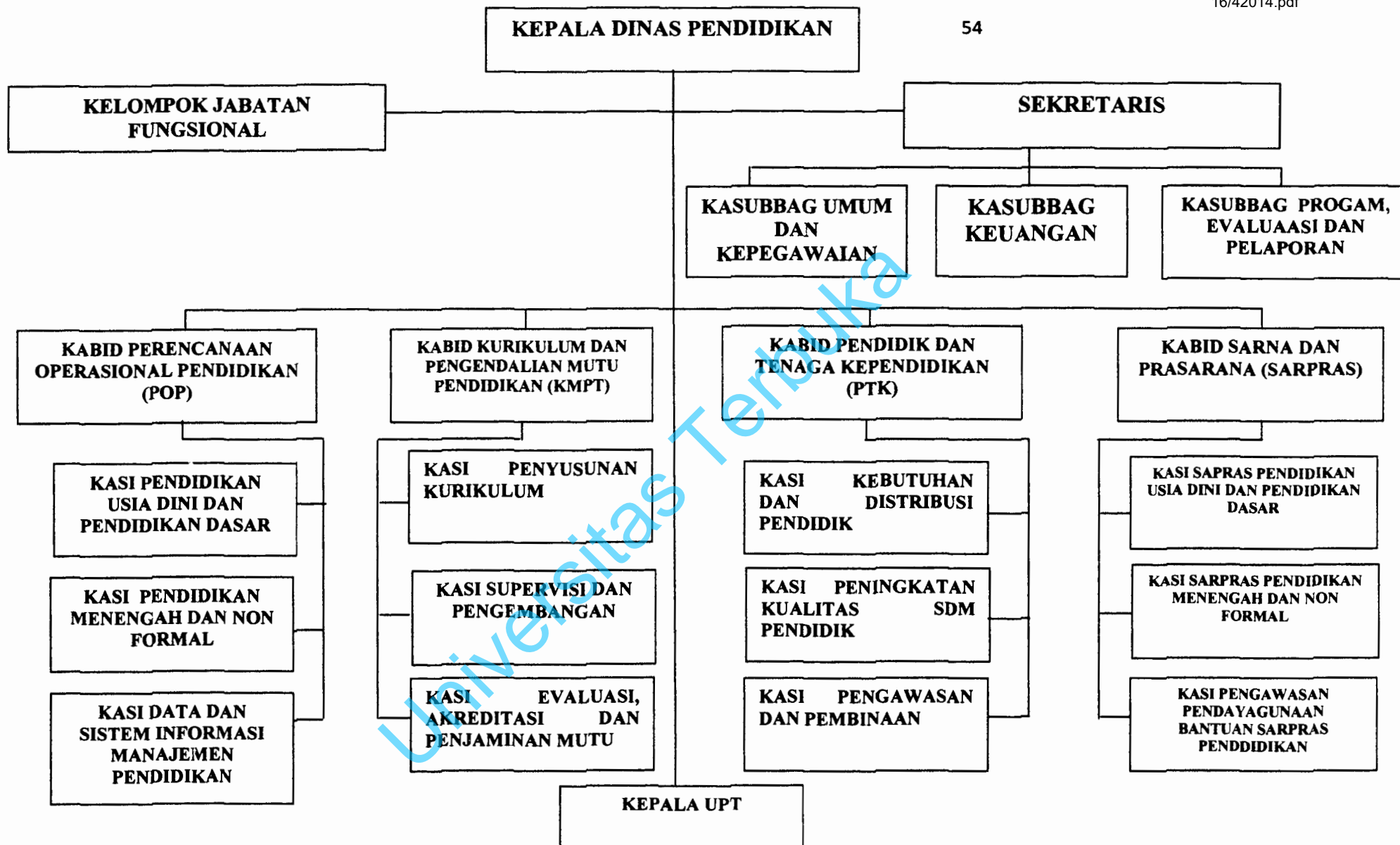
### **3. Struktural Organisasi Dinas Pendidikan Kabupaten Nias**

Dinas Pendidikan merupakan unsur pelaksana Pemerintah Daerah dipimpin oleh Kepala Dinas yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah sesuai dengan bidang kewenangannya.

Berdasarkan peraturan Bupati Nias, susunan organisasi Dinas Pendidikan Kabupaten Nias seperti pada Gambar 4.1.

Universitas Terbuka





Gambar 4.1 Struktural Organisasi Dinas Pendidikan Kabupaten Nias

Kepala Dinas dalam melaksanakan tugasnya berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan ketentuan yang ditetapkan oleh Bupati. Dalam melaksanakan tugasnya Kepala Dinas, Sekretaris Dinas, Kepala Bidang, Kepala Sub-Bagian, Kepala Seksi, Kepala UPTD dan kelompok Jabatan Fungsional wajib menerapkan prinsip koordinasi, integrasi dan sinkronisasi secara vertikal dan horinzotal baik di dalam lingkungan masing-masing dan antar Satuan Organisasi Perangkat Daerah maupun Instansi Vertikal di lingkungan Pemerintah Kabupaten Nias sesuai dengan bidang tugasnya.

Pejabat Struktural dalam lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Nias bertanggung jawab memimpin dan mengoordinasikan bawahan masing-masing, memberikan bimbingan serta petunjuk pelaksanaan tugas bawahannya. Dalam melaksanakan tugasnya, Pejabat Struktural wajib mengetahui dan mematuhi petunjuk, bertanggung jawab dan menyampaikan laporan kepada atasan masing-masing. Kemudian wajib mengoreksi dan mengkaji laporan yang diterima dan selanjutnya sebagai bahan pertimbangan lebih lanjut.

Pejabat Struktural Dinas Pendidikan juga berkewajiban mengawasi bawahan masing-masing dan mengambil langkah-langkah dan tindakan bila terjadi penyimpangan sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Dinas Pendidikan Kabupaten Nias menyelesaikan sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan oleh atasan mereka.

Melalui butir pertanyaan ke-2 “bila hasil pekerjaan saya sesuai dengan yang diharapkan, atasan selalu mengapresiasinya dengan positif” sebanyak 37 responden atau 62% paling dominan menyatakan setuju. Hal ini dapat menjelaskan bahwa atasan sering memberikan apresiasi yang membuat para Pegawai merasa termotivasi untuk bekerja

Melalui butir pertanyaan ke-3 “hasil pekerjaan saya selama ini dapat selesai sesuai dengan yang diharapkan” sebanyak 35 responden atau 58% paling dominan menyatakan setuju. Hal ini dapat menjelaskan bahwa para pegawai menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan yang diharapkan oleh atasan.

Melalui butir pertanyaan ke-4 “nilai DP3 saya selalu baik” sebanyak 33 responden atau 55% paling dominan menyatakan setuju. Hal ini dapat menjelaskan bahwa dalam kurun waktu 3 (tiga) tahun terakhir para pegawai mendapatkan nilai yang baik. Pernyataan ini didukung oleh Persentase DP3 pada Tabel 1.1.

Berdasarkan Tabel 4.4, dapat disimpulkan bahwa Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan Kabupaten Nias memiliki prestasi yang sudah baik dalam bekerja, prestasi ini sangat baik untuk kemajuan Pendidikan di Kabupaten Nias.

Melalui butir pertanyaan ke-15 “saya bersedia menindaklanjuti petunjuk pimpinan yang disampaikan melalui sesama rekan kerja” sebanyak 36 responden atau 60% paling dominan menyatakan setuju. Hal ini dapat menjelaskan bahwa para pegawai bersedia untuk menindaklanjuti segala petunjuk pimpinan yang disampaikan melalui sesama rekan kerja agar tidak terjadi kesalahpahaman dalam mengerjakan petunjuk yang diberikan oleh pimpinan tersebut.

Berdasarkan Tabel 4.6, dapat disimpulkan bahwa tingkat kedisiplinan para Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan Kabupaten Nias sudah cukup baik. Hal ini mendukung peningkatan prestasi pendidikan di Kabupaten Nias.

## **1. Uji Asumsi Klasik**

### **a. Pengujian Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variable pengganggu atau residual berdistribusi normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak, yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik. Untuk melihat normalitas residual peneliti menganalisis grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal dan juga menganalisis probabilitas plot yang membandingkan distribusi kumulatif dan distribusi normal.

Hipotesis:

- 1) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram menunjukkan pola distribusi normal,

**Hasil Uji Kolmogorov Smirnov Test**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardize d Residual
N		60
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2.03670573
	Absolute	.077
Most Extreme Differences	Positive	.058
	Negative	-.077
Kolmogorov-Smirnov Z		.595
Asymp. Sig. (2-tailed)		.871

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

**Sumber:** hasil pengolahan data primer/ kuesioner, (2015)

Pengambilan keputusan :

Pada Tabel 4.8 terlihat bahwa Asymp. Sig. (2-tailed) adalah 0,871, dan diatas nilai signifikan 5% (0,05), dengan kata lain variabel residual berdistribusi normal.

**b. Heteroskedastisitas**

Heterokedastisitas terjadi karena perubahan situasi yang tidak menggambarkan dalam spesifikasi model regresi. Dengan kata lain, heterokedastisitas terjadi jika residual tidak memiliki varians yang konstan. Pemeriksaan terhadap gejala heterokedastisitas adalah dengan melihat pola diagram pencar yaitu grafik yang merupakan diagram pencar residual, yaitu selisih antara nilai Y prediksi dan Y observasi.

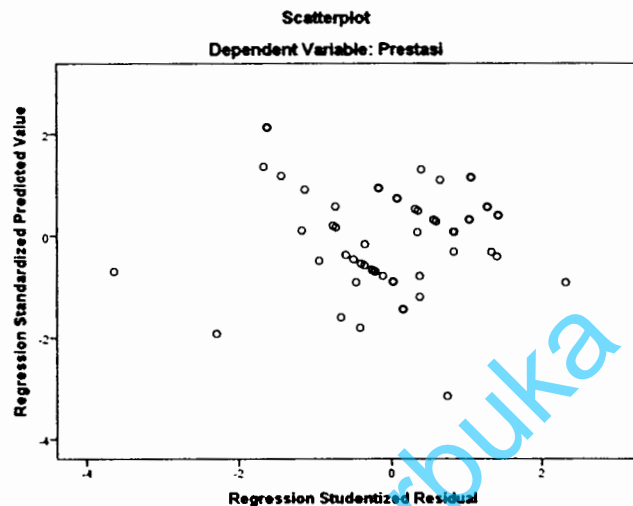
Pendekatan Grafik

Hipotesis :

- 1) Jika diagram pencar yang ada membentuk pola- pola tertentu yang teratur

maka regresi mengalami gangguan heterokedastisitas.

- 2) Jika diagram pencar yang ada tidak membentuk pola- pola tertentu yang teratur maka regresi tidak mengalami gangguan heterokedastisitas.



**Sumber:** Hasil pengolahan data primer (Kuesioner, SPSS versi 20.0, 2014)

**Gambar 4.4 Scatterplot**

Dari grafik Scatterplot pada Gambar 4.4, terlihat titik-titik menyebar secara acak tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model layak dipakai untuk memprediksi kemampuan menggunakan sistem berbasis komputer dan disiplin, berdasarkan masukan variabel independennya.

### c. Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji adanya korelasi antara variabel independen. Jika terjadi korelasi maka dinamakan multikol, yaitu adanya masalah multikolinieritas. Hasil pengolahan dapat dilihat pada Tabel 4.8 sebagai berikut :

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	ITK	.493	2.027
	Disiplin	.493	2.027

a. Dependent Variable: Prestasi

**Sumber:** hasil pengolahan data primer/ kuesioner, (2015)

Hasil pengujian:

Pedoman suatu model regresi yaitu bebas multikol adalah dengan melihat *Variance Inflation Factor* (VIF) > 5 maka variabel ada masalah multikol, dan jika VIF < 5 maka tidak terdapat masalah multikol. Jika Tolerance < 0,1 maka variabel ada masalah multikol, dan jika Tolerance > 0,1 maka variabel tidak terdapat masalah multikol. Pada Tabel 4.8 dapat dilihat bahwa nilai VIF < 5 dan Tolerance > 0,1 maka tidak ditemukan masalah Multikolinieritas dalam penelitian ini.

#### **E. Analisis Regresi Linear Berganda**

Analisis regresi linier berganda dilakukan dengan bantuan SPSS versi 20 *for windows* dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel Kemampuan Menggunakan Sistem Informasi Berbasis Komputer, dan Disiplin terhadap Prestasi Kerja sebagai variabel terikat. Persamaan regresi linier berganda yang digunakan adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana :

- Y = Variabel Prestasi Kerja Pegawai
- a = Konstanta
- b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub> = Koefisien regresi
- X<sub>1</sub> = Variabel Kemampuan Menggunakan Sistem Informasi Berbasis Komputer
- X<sub>2</sub> = Variabel Disiplin
- e = Standar error

Berdasarkan pengujian menggunakan SPSS versi 20 *for windows*, maka hasil persamaan regresi linier berganda dapat dilihat pada Tabel 4.9 berikut ini :

**Tabel 4.9**  
**Hasil Regresi Linier Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.213	2.712		.447	.657
	ITK	.285	.104	.338	2.757	.008
	Disiplin	.493	.126	.480	3.910	.000

a. Dependent Variable: Prestasi

Sumber: hasil pengolahan data primer/ kuesioner, (2015)

Berdasarkan Tabel 4.9 diketahui kolom kedua (*Unstandardized Coefficients*) bagian B diperoleh nilai b<sub>1</sub> variabel Kemampuan Menggunakan Sistem Informasi Berbasis Komputer sebesar 0,285 nilai b<sub>2</sub> variabel disiplin sebesar 0,493, nilai dan nilai konstanta (a) adalah 1,213 maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 1,213 + 0,285X_1 + 0,493X_2 + e$$

1. Konstanta (a) = 1,213 ini mempunyai arti bahwa apabila variabel Kemampuan Menggunakan Sistem Informasi Berbasis Komputer dan



Disiplin dianggap konstan maka tingkat variabel prestasi kerja pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan Kabupaten Nias sudah ada sebesar 1,213.

2. Koefisien  $b_1 (X_1) = 0,285$  berarti bahwa variabel Kemampuan Menggunakan Sistem Informasi Berbasis Komputer mempunyai pengaruh yang positif terhadap prestasi kerja pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan Kabupaten Nias. Apabila terjadi kenaikan variabel Kemampuan Menggunakan Sistem Informasi Berbasis Komputer, dengan menganggap faktor lain tetap maka akan meningkatkan prestasi kerja pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan Kabupaten Nias.
3. Koefisien  $b_2 (X_2) = 0,493$  berarti bahwa variabel disiplin mempunyai pengaruh yang positif terhadap prestasi kerja pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan Kabupaten Nias. Apabila terjadi kenaikan variabel disiplin, dengan menganggap faktor lain tetap maka akan meningkatkan prestasi kerja pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan Kabupaten Nias.

#### **F. Identifikasi Determinan ( $R^2$ )**

Determinan digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika determinan ( $R^2$ ) semakin besar atau mendekati satu, maka pengaruh variabel Kemampuan Menggunakan Sistem Informasi Berbasis Komputer, dan Disiplin terhadap variabel Prestasi Kerja semakin kuat. Jika determinan ( $R^2$ ) semakin kecil atau mendekati nol, maka pengaruh variabel Kemampuan Menggunakan Sistem Informasi Berbasis Komputer, dan Disiplin terhadap variabel Prestasi Kerja semakin lemah.

**Tabel 4.10**  
**Hasil Identifikasi Determinan ( $R^2$ )**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.759 <sup>a</sup>	.576	.561	2.07213

a. Predictors: (Constant), Disiplin, ITK

b. Dependent Variable: Prestasi

**Sumber:** hasil pengolahan data primer/ kuesioner, (2015)

Tabel 4.10 menunjukkan bahwa angka koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,576 berarti variabel Kemampuan Menggunakan Sistem Informasi Berbasis Komputer, dan Disiplin mampu menjelaskan terhadap variabel Prestasi Kerja sebesar 57,6% dan sisanya 42,4% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti.

#### **G. Uji F (Uji Secara Serempak/ Simultan)**

Uji F dilaksanakan untuk menguji apakah variabel Kemampuan Menggunakan Sistem Informasi Berbasis Komputer dan variable Disiplin mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja.

Kriteria pengujian adalah :

1.  $H_0: b_1 b_2 = 0$ , artinya secara serentak tidak dapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel Kemampuan Menggunakan Sistem Informasi Berbasis Komputer, dan Disiplin terhadap variabel Prestasi Kerja.
2.  $H_0: b_1 b_2 \neq 0$ , , artinya secara serentak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel Kemampuan Menggunakan Sistem Informasi Berbasis Komputer, dan Disiplin terhadap variabel Prestasi Kerja.

Untuk menentukan nilai F, maka diperlukan adanya derajat bebas pembilang dan derajat bebas penyebut, dengan rumus sebagai berikut :

$$df (\text{pembilang}) = k-1$$

df (penyebut) =  $n - k$

Keterangan :

$n$  = jumlah sampel penelitian

$k$  = jumlah variabel bebas dan terikat

Pada penelitian ini diketahui jumlah sampel ( $n$ ) 60 dan jumlah keseluruhan variabel ( $k$ ) adalah 3, sehingga diperoleh :

1. df (pembilang) =  $3 - 1 = 2$

2. df (penyebut) =  $60 - 3 = 57$

Nilai  $F_{hitung}$  akan diperoleh dengan menggunakan bantuan *SPSS 20 for windows* kemudian akan dibandingkan dengan  $F_{tabel}$  pada tingkat  $\alpha = 5\%$  ( $2:57$ ) = 2,77. dengan kriteria uji sebagai berikut :

$H_0$  diterima jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$

$H_a$  diterima jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$

Hasil uji F dapat dilihat pada Tabel 4.11 sebagai berikut :

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji F (Simultan)**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	332.658	2	166.329	38.738	.000 <sup>b</sup>
	Residual	244.742	57	4.294		
	Total	577.400	59			

a. Dependent Variable: Prestasi

b. Predictors: (Constant), Disiplin, ITK

Sumber: hasil pengolahan data primer/ kuesioner, (2015)

Berdasarkan Tabel 4.12 dapat dilihat hasil Uji-F secara simultan, dan diperoleh nilai  $F_{hitung} = 38,738$  dengan tingkat signifikansi 0,000. Sedangkan  $F_{tabel} = 2,77$ . Nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $38,738 > 2,77$ ) dan tingkat signifikan ( $0,000 < 0,05$ )

Jika probabilitasnya  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima

Jika probabilitasnya  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji-t (Parsial)**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.213	2.712		.447	.657
1 ITK	.285	.104	.338	2.757	.008
Disiplin	.493	.126	.480	3.910	.000

a. Dependent Variable: Prestasi

Sumber: hasil pengolahan data primer/ kuesioner, (2015)

- 1) Variabel Kemampuan menggunakan sistem berbasis komputer berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan Kabupaten Nias. Hal ini terlihat dari nilai signifikan, yaitu 0,008 lebih kecil dari 0,05. Dan nilai  $t_{hitung} (2,757) > t_{tabel} (1,67)$  artinya jika variabel Kemampuan menggunakan sistem berbasis komputer meningkat maka prestasi kerja pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan Kabupaten Nias akan meningkat.
- 2) Variabel disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan Kabupaten Nias. Hal ini terlihat dari nilai signifikan, yaitu 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dan nilai  $t_{hitung} (3,910) > t_{tabel} (1,67)$  artinya jika variabel disiplin meningkat maka prestasi kerja pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan Kabupaten Nias akan meningkat.

## I. Pembahasan

### a. Pengaruh Kemampuan Menggunakan Sistem Berbasis Komputer Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan Kabupaten Nias

Dari hasil uji parsial membuktikan bahwa adanya hubungan yang positif dan signifikan antara Kemampuan Menggunakan Sistem Berbasis Komputer Terhadap Prestasi Kerja. Maka dari hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa jika variabel Kemampuan Menggunakan Sistem Berbasis Komputer ditingkatkan, maka prestasi kerja pegawai juga akan meningkat.

Berdasarkan fenomena yang telah dikemukakan sebelumnya, masih ada beberapa kelemahan yang masih ditunjukkan oleh pegawai dalam prestasi kerja yang disebabkan salah satunya karena ketidakmampuan pegawai dalam menggunakan sistem informasi berbasis komputer dengan baik. Hal ini dapat dilihat dari jawaban responden pada butir pertanyaan ke-8 “saya bisa melaksanakan tiga tahap pemrosesan data : *input*, proses, dan *output*”, masih ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju, hal ini mungkin dikarenakan faktor umur pegawai yang sudah cukup berumur dan kurang mengikuti perkembangan teknologi sehingga mereka tidak mau untuk belajar menggunakan sistem informasi berbasis komputer tersebut.

Menurut Husein dan Wibowo (1999: 8) sistem informasi adalah seperangkat komponen yang saling berhubungan yang fungsinya mengumpulkan, memproses, menyimpan dan mendistribusikan informasi untuk mendukung pembuatan keputusan dan pengawasan dalam organisasi. Selain mendukung pembuatan keputusan, koordinasi dan pengawasan, sistem informasi dapat membantu manajer dalam menganalisa masalah, membuat masalah-masalah kompleks dan

menciptakan produk-produk baru. Dari penjelasan diatas kemampuan menggunakan informasi berbasis komputer berperan penting dalam dunia perkantoran, konsekuensi ini sangat berhubungan dengan prestasi kerja para Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan Kabupaten Nias jika sistem tersebut dijalankan dengan semestinya. Dalam penelitian yang dilakukan oleh peneliti sistem informasi berbasis komputer ini sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja para Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan Kabupaten Nias.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu dari Endrawati (2008) yang mengatakan bahwa penguasaan komputer berpengaruh terhadap penyajian data informasi. Oleh sebab itu setiap pegawai harus dibekali dengan penguasaan menggunakan sistem informasi berbasis komputer yang mendukung kelancaran dalam bekerja selain itu dalam mencapai prestasi kerja yang lebih tinggi.

b. Pengaruh Disiplin Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan Kabupaten Nias

Dari hasil uji parsial membuktikan bahwa adanya hubungan yang positif dan signifikan antara Disiplin terhadap Prestasi Kerja. Artinya jika variabel disiplin ditingkatkan, maka variabel Prestasi Kerja akan meningkat. Dari analisis dapat dilihat bahwa variabel Disiplin mempengaruhi Prestasi Kerja pegawai negeri sipil di Dinas Pendidikan Kabupaten Nias.

Penerapan kedisiplinan diharapkan dapat meningkatkan prestasi para pegawai dalam bekerja. Sebagaimana yang telah diungkapkan pada fenomena sebelumnya, prestasi kerja pegawai bukanlah suatu kebetulan saja, tetapi banyak faktor yang mempengaruhi diantaranya pengawasan dan disiplin yang ditegakkan.

Prestasi kerja akan dapat dicapai apabila didahului dengan melaksanakan tugas yang dibebankan sesuai dengan aturan dan konsekuensinya, namun pada hasil distribusi jawaban masih ada pegawai yang tidak bekerja sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan. Hal ini ditunjukkan melalui butir pertanyaan ke-13 “saya bekerja sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawab yang diberikan” maka dapat dikatakan bahwa belum seluruhnya para pegawai bekerja sesuai dengan tanggungjawab dan kewenangan yang diberikan kepada para pegawai hal ini dimungkinkan para pegawai belum mengerti atas kewenangan dan tanggung jawab yang dimiliki dari masing-masing para pegawai.

Kedisiplinan kerja adalah ketaatan individu terhadap pola-pola peraturan yang telah ditetapkan dalam melaksanakan pekerjaan yang telah tersusun. (Supiyanto, 2011). Menurut Siagian (2001:305) pendisiplinan pegawai suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para pegawai yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

Dengan adanya kedisiplinan dari para pegawai akan mendorong suatu instansi dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan dan juga akan membantu pegawai untuk produktif. Selain itu juga berguna dalam pengembangan pegawai yang bersangkutan.

Berdasarkan penelitian terdahulu dari Rahmawati (2010) menyatakan penerapan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis. Hasil penelitian dari peneliti serupa dengan peneliti terdahulu dimana hasil peneliti menyatakan bahwa disiplin berpengaruh

dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai negeri sipil di Dinas Pendidikan Kabupaten Nias.

c. Pengaruh Kemampuan Menggunakan Sistem Berbasis Komputer dan Disiplin Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan Kabupaten Nias

Dari hasil uji secara simultan membuktikan bahwa adanya hubungan yang positif dan signifikan antara Kemampuan Menggunakan Sistem Berbasis Komputer dan Disiplin Terhadap Prestasi Kerja. Artinya jika variabel independen tidak ditingkatkan, maka variabel prestasi kerja juga tidak akan meningkat.

Menurut Loudon dalam Husein dan Wibowo (2000) dari sudut pandang bisnis menyatakan bahwa sistem informasi berbasis komputer adalah pemecahan masalah manajemen dan organisasi berlandaskan pada teknologi informasi untuk menghadapi tantangan dari lingkungan. Menurut Handoko (2001: 208) disiplin kerja adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasi. Dari pengertian sistem informasi berbasis komputer dan disiplin dapat dilihat keterkaitannya dalam proses manajemen yang bilamana dilaksanakan dengan sebaik-baiknya oleh para pegawai akan menghasilkan prestasi kerja yang diinginkan. Hal ini dapat dilihat dari jawaban responden melalui butir pertanyaan ke-4 "nilai DP3 saya selalu baik" banyak yang menyatakan setuju, sehingga penilaian yang diberikan kepada para pegawai berdasarkan kemampuan dan kedisiplinan mereka menghasilkan prestasi yang diinginkan.

Penelitian ini didukung atas hasil penelitian terdahulu dari Aprilia (2005) yang menyatakan bahwa karyawan yang mempunyai pendidikan yang lebih tinggi mempunyai keahlian dalam menggunakan komputer yang lebih baik. Pendidikan



yang lebih tinggi membuat kedisiplinan serta keahlian dalam menggunakan komputer sehingga mempercepat kinerja dari pegawai tersebut mereka akan mendapatkan prestasi kerja yang lebih baik.

Universitas Terbuka

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, maka dari penelitian ini dapat diambil kesimpulan yang merupakan jawaban dari perumusan masalah, yaitu :

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kemampuan menggunakan Sistem Berbasis Komputer terhadap Prestasi Kerja.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin terhadap Prestasi Kerja.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara serempak antara Kemampuan menggunakan Sistem Berbasis Komputer dan Disiplin terhadap Prestasi Kerja.
4. Berdasarkan hasil Koefisien Determinasi menjelaskan bahwa variabel Kemampuan menggunakan Sistem Informasi Berbasis Komputer dan Disiplin mampu mempengaruhi variabel Prestasi Kerja sebesar 57,6% dan sisanya 42,4% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian.

## B. Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilaksanakan, maka peneliti mengemukakan beberapa saran sebagai berikut :

1. Disarankan agar Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan Kabupaten Nias lebih memperdalam dan meningkatkan kemampuannya dalam menggunakan sistem informasi berbasis komputer melalui pendidikan dan pelatihan (diklat) sehingga dapat meraih prestasi kerja yang lebih baik.
2. Disarankan kepada seluruh Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan Kabupaten Nias agar memperhatikan dan meningkatkan kedisiplinan untuk meraih prestasi kerja lebih baik.
3. Disarankan kepada pimpinan Dinas Pendidikan Kabupaten Nias agar disiplin PNS semakin meningkat, perlu dilakukan:
  - a. Sosialisasi peraturan tentang disiplin PNS.
  - b. Pemberian *reward* and penerapan *Punishment* kepada seluruh PNS di Dinas Pendidikan Kabupaten Nias secara objektif.
  - c. Monitoring dan evaluasi terhadap pelaksanaan disiplin PNS.
4. Disarankan kepada seluruh Instansi Pemerintahan di Kabupaten Nias agar hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan untuk meningkatkan kemampuan menggunakan sistem informasi berbasis komputer dan penerapan disiplin untuk meraih prestasi kerja yang lebih baik.

5. Disarankan kepada peneliti selanjutnya supaya melakukan penelitian tentang variabel-variabel lain yang mempengaruhi prestasi kerja terutama di Dinas Pendidikan Kabupaten Nias.

Universitas Terbuka

## LAMPIRAN – LAMPIRAN

Lampiran 1

Gunungsitoli, 26 Maret 2015

Hal : Permohonan Pengisian Kuesioner  
Kepada Yth.  
Bapak/Ibu Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan Kab. Nias  
Di  
Gunungsitoli

Dengan hormat,

Sehubungan dengan penelitian yang sedang saya laksanakan untuk menyusun Tugas Akhir Program Magister Manajemen (TAPM) di Universitas Terbuka UPBJJ-Medan dengan judul **“Pengaruh Kemampuan Menggunakan Sistem Informasi Berbasis Komputer dan Disiplin Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan Kabupaten Nias,”**

Dengan ini saya mohon sudi kiranya Bapak/Ibu sebagai responden untuk berpartisipasi mengisi kuesioner penelitian.

Untuk dapat menghasilkan data yang valid/akurat serta bermanfaat, peneliti mengharapkan agar Bapak/Ibu memberi jawaban sesuai dengan realita.

Demikian disampaikan, atas partisipasi diucapkan terima kasih.

Hormat saya

Mahasiswa (peneliti)



Fabualasa Laoli

NIM: 500013907

Tembusan:

Yth. Bapak Kepala Dinas Pendidikan Kab. Nias

## Lampiran 2

**KUSIONER (ANGKET) PENELITIAN****Petunjuk Pengisian**

1. Anda diminta untuk memilih satu jawaban yang benar-benar menggambarkan prestasi kerja anda dengan memberi tanda cheklis (√) pada:

**SS** = apabila **sangat setuju** yang anda lakukan

**S** = apabila **setuju** yang anda lakukan

**KK** = apabila **kadang-kadang** yang anda lakukan

**TS** = apabila **tidak setuju** yang anda lakukan

**STS** = apabila **sangat tidak setuju** yang anda lakukan

2. Berikanlah jawaban secara jujur sesuai apa yang sesungguhnya Anda alami. Jawaban jujur yang Anda berikan bermanfaat bagi dinas pendidikan kabupaten Nias. Terima kasih atas perhatian dan kerjasamanya.

**1. INSTRUMEN PRESTASI KERJA**

No.	Pernyataan	SS	S	KK	TS	STS
1	Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
2	Bila hasil pekerjaan saya sesuai dengan yang diharapkan, atasan selalu mengapresiasinya dengan positif					
3	Hasil pekerjaan saya selama ini dapat selesai sesuai dengan yang diharapkan					
4	Nilai DP3 saya selalu baik					

**2. INSTRUMEN KEMAMPUAN MENGGUNAKAN SISTEM INFORMASI BERBASIS KOMPUTER**

No.	Pernyataan	SS	S	KK	TS	STS
5	Saya dapat mengetik dengan baik melalui computer					
6	Saya bisa mengakses internet dengan baik khususnya yang berkaitan dengan pekerjaan saya					
7	Saya bisa menggunakan software tertentu untuk mengolah data misalnya Dapodik					
8	Saya bisa melaksanakan tiga tahap pemrosesan data : <i>input</i> , proses, dan <i>output</i>					
9	Saya bisa memasukan data dan menyimpan data (angka atau kata) ke dalam file komputer					

**3. INSTRUMEN DISIPLIN**

No.	Pernyataan	SS	S	KK	TS	STS
10	Saya tidak pernah mendapat teguran dari atasan					
11	Saya datang ke tempat pekerjaan tepat waktu					
12	Saya menaati semua peraturan yang telah ditetapkan organisasi dengan tidak terpaksa					
13	Saya berkomitmen untuk tidak melanggar peraturan yang ada.					
14	Saya siap melaksanakan petunjuk dan saran pimpinan					
15	Saya bekerja sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawab yang diberikan					

## Lampiran 3

## Tabulasi Data Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Variabel Prestasi (Y)

Pernyataan Responden Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Variabel Prestasi (Y)				
NO	1	2	3	4
1	5	5	5	5
2	4	4	5	4
3	5	5	4	5
4	4	4	3	4
5	4	4	4	4
6	2	2	4	2
7	4	4	4	4
8	4	4	4	4
9	2	2	3	4
10	2	2	3	2
11	4	4	4	4
12	4	4	4	4
13	3	3	4	3
14	5	5	4	5
15	4	4	5	4
16	4	4	3	4
17	4	4	4	4
18	4	4	4	4
19	4	4	5	4
20	4	4	4	4
21	5	5	4	5
22	4	4	3	4
23	4	4	4	4
24	4	4	4	4
25	5	5	5	5
26	4	4	4	4
27	5	5	4	5
28	5	4	5	5
29	4	4	5	4
30	5	5	5	4



## Lampiran 4

## Tabulasi Data Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Variabel Menggunakan Sistem Informasi Berbasis Komputer (X1)

Pernyataan Responden Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Variabel Menggunakan Sistem Informasi Berbasis Komputer (X1)					
NO	5	6	7	8	9
1	5	4	5	5	5
2	5	4	5	4	4
3	5	4	5	5	5
4	4	4	4	4	4
5	5	4	4	4	4
6	4	4	4	2	2
7	4	4	4	4	4
8	4	4	4	4	4
9	4	2	4	2	2
10	4	2	4	2	2
11	2	4	2	4	4
12	5	4	5	4	4
13	5	4	5	3	3
14	5	4	5	5	5
15	5	5	5	4	4
16	4	4	4	4	4
17	4	4	4	4	4
18	4	4	4	5	4
19	4	4	4	4	4
20	5	4	4	4	4
21	4	4	4	5	5
22	4	5	4	4	4
23	4	4	4	4	4
24	5	5	5	4	4
25	5	4	5	5	5
26	4	4	4	4	4
27	5	5	5	5	5
28	5	5	5	5	4
29	4	4	4	4	4
30	5	5	5	5	5

## Lampiran 5

## Tabulasi Data Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Variabel Disiplin (X2)

Pernyataan Responden Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Variabel Disiplin (X2)						
NO	10	11	12	13	14	15
1	5	5	5	5	5	4
2	3	4	4	5	3	5
3	3	5	5	4	5	4
4	4	4	4	3	5	5
5	4	4	4	4	4	4
6	4	2	2	4	4	4
7	4	4	4	4	4	4
8	3	4	4	4	4	4
9	2	2	2	3	2	3
10	2	2	2	3	2	3
11	4	4	4	4	4	4
12	2	4	4	4	4	4
13	2	3	3	4	4	4
14	4	5	5	4	4	4
15	5	4	4	5	3	5
16	4	4	4	3	4	4
17	4	4	4	4	4	4
18	4	5	5	4	5	4
19	4	4	4	4	4	4
20	4	4	4	4	4	4
21	4	5	5	4	4	4
22	5	4	4	3	4	5
23	4	4	4	4	3	4
24	4	4	4	4	4	4
25	4	5	5	4	4	4
26	4	4	4	4	4	4
27	4	5	5	4	4	4
28	5	5	5	5	5	5
29	5	4	4	5	4	4
30	4	5	5	5	4	5

## Lampiran 6

## Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Variabel Prestasi (Y)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.894	4

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Pert_1	4.0333	.85029	30
Pert_2	4.0000	.83045	30
Pert_3	4.1000	.66176	30
Pert_4	4.0667	.73968	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pert_1	12.1667	3.523	.947	.787
Pert_2	12.2000	3.683	.909	.804
Pert_3	12.1000	5.472	.439	.963
Pert_4	12.1333	4.257	.807	.848

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
16.2000	7.269	2.69610	4

## Lampiran 7

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Variabel Menggunakan Sistem Informasi Berbasis Komputer (X1)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.834	5

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Pert_5	4.4000	.67466	30
Pert_6	4.0667	.69149	30
Pert_7	4.3333	.66089	30
Pert_8	4.0667	.86834	30
Pert_9	4.0000	.83045	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pert_5	16.4667	6.189	.542	.825
Pert_6	16.8000	5.959	.601	.811
Pert_7	16.5333	6.189	.559	.821
Pert_8	16.8000	4.855	.746	.768
Pert_9	16.8667	5.016	.742	.769

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
20.8667	8.464	2.90936	5

## Lampiran 8

## Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Variabel Disiplin (X2)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.859	6

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Pert_10	3.8000	.88668	30
Pert_11	4.0667	.86834	30
Pert_12	4.0667	.86834	30
Pert_13	4.0333	.61495	30
Pert_14	3.9333	.73968	30
Pert_15	4.1333	.50742	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pert_10	20.2333	8.392	.596	.849
Pert_11	19.9667	7.482	.843	.795
Pert_12	19.9667	7.482	.843	.795
Pert_13	20.0000	10.000	.479	.863
Pert_14	20.1000	8.921	.627	.839
Pert_15	19.9000	10.162	.563	.854

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
24.0333	12.240	3.49860	6

## Lampiran 9

## Tabulasi Data Penelitian Variabel Prestasi (Y)

Pernyataan Responden Terhadap Instrumen Variabel Prestasi (Y)				
NO	1	2	3	4
1	4	4	3	3
2	2	2	2	3
3	4	3	3	3
4	5	3	3	3
5	5	4	3	3
6	5	4	4	5
7	4	5	4	4
8	4	3	3	4
9	2	4	4	4
10	5	5	4	4
11	4	5	4	4
12	5	4	3	5
13	5	3	2	4
14	3	2	4	5
15	3	4	3	3
16	3	4	3	4
17	5	4	4	4
18	4	4	4	4
19	4	4	4	4
20	4	4	3	2
21	4	4	4	4
22	4	4	4	4
23	4	4	4	4
24	3	3	4	3
25	2	3	3	3
26	4	4	4	4
27	4	4	4	4
28	4	4	4	3
29	4	4	4	4
30	3	2	3	3
31	4	4	3	3
32	2	2	2	3
33	4	3	3	3
34	5	3	3	3
35	5	4	3	3
36	5	4	4	5

37	4	5	4	4
38	4	3	3	4
39	2	4	4	4
40	5	5	4	4
41	4	5	4	4
42	5	4	3	5
43	5	3	2	4
44	3	2	4	5
45	3	4	3	3
46	3	4	3	4
47	5	4	4	4
48	4	4	4	4
49	4	4	4	4
50	4	4	3	2
51	4	4	4	4
52	4	4	4	4
53	4	4	4	4
54	3	3	4	3
55	2	3	3	3
56	4	4	4	4
57	4	4	4	4
58	4	4	4	3
59	4	4	4	4
60	4	4	4	4

## Lampiran 10

Tabulasi Data Penelitian Variabel Menggunakan Sistem Informasi Berbasis  
Komputer (X1)

Pernyataan Responden Terhadap Instrumen Variabel Menggunakan Sistem Informasi Berbasis Komputer (X1)					
NO	1	2	3	4	5
1	1	4	4	4	4
2	4	2	4	4	1
3	3	4	3	2	4
4	5	1	1	4	4
5	4	4	4	2	4
6	5	4	5	4	4
7	5	4	3	4	4
8	4	4	2	2	4
9	4	4	3	2	4
10	4	4	4	4	4
11	4	5	4	4	5
12	5	3	4	3	3
13	3	4	2	3	4
14	4	4	3	2	4
15	4	3	3	2	3
16	4	4	3	2	4
17	4	5	3	4	5
18	5	5	3	2	5
19	4	4	5	5	4
20	4	4	3	2	4
21	4	4	4	4	4
22	4	4	4	4	4
23	4	4	4	4	4
24	2	4	3	3	4
25	2	2	3	3	2
26	3	2	2	5	5
27	4	4	4	4	4
28	3	3	4	4	3
29	3	5	4	3	5
30	4	1	1	1	1
31	4	4	2	2	4
32	3	2	2	2	3
33	3	4	3	2	4
34	3	5	4	2	3



35	4	4	4	4	4
36	5	4	5	4	4
37	5	4	3	4	4
38	4	4	4	4	4
39	4	5	4	4	5
40	4	4	4	4	4
41	4	5	4	4	5
42	5	3	4	3	3
43	3	4	2	3	4
44	5	4	3	1	4
45	4	3	5	1	3
46	5	4	3	4	4
47	4	5	3	4	5
48	4	4	2	1	4
49	4	4	5	5	4
50	4	4	3	4	4
51	4	4	4	4	4
52	4	4	4	4	4
53	4	4	4	4	4
54	2	4	3	3	4
55	2	2	3	3	2
56	3	2	2	1	2
57	4	4	4	4	4
58	3	1	4	4	1
59	3	5	4	3	5
60	4	4	2	2	4

## Lampiran 11

## Tabulasi Data Penelitian Variabel Disiplin (X2)

Pernyataan Responden Terhadap Instrumen Variabel Disiplin (X2)						
No	1	2	3	4	5	6
1	3	4	4	4	4	4
2	2	4	4	4	2	4
3	4	4	3	4	3	4
4	2	4	3	4	3	4
5	3	5	5	5	4	4
6	4	4	3	4	5	4
7	4	5	4	4	3	4
8	4	4	3	4	3	4
9	4	4	4	4	4	4
10	4	5	5	4	4	4
11	3	4	4	2	4	4
12	3	5	3	5	4	3
13	3	3	5	3	2	3
14	4	2	2	5	3	2
15	4	2	3	4	5	2
16	4	3	4	2	3	4
17	4	5	2	4	3	4
18	5	5	5	2	2	2
19	4	4	5	5	5	5
20	3	4	3	3	3	4
21	4	5	4	4	3	4
22	4	4	4	4	2	4
23	4	4	4	4	5	4
24	3	3	4	4	3	3
25	4	4	4	2	4	3
26	4	4	4	4	4	2
27	4	4	4	4	4	4
28	5	3	3	2	3	5
29	4	4	4	4	3	3
30	5	2	2	2	4	1
31	4	4	3	4	3	4
32	1	4	4	2	2	4
33	2	4	4	3	3	4
34	4	5	5	4	1	5
35	3	5	5	5	5	4
36	4	4	3	4	4	4
37	4	5	4	4	3	4

38	4	5	4	4	4	4
39	4	4	4	4	4	4
40	4	5	5	4	4	4
41	3	4	4	2	4	4
42	3	5	3	4	4	3
43	3	3	5	3	2	3
44	4	2	2	5	3	2
45	4	2	3	4	5	2
46	4	3	4	2	3	4
47	4	5	2	4	3	4
48	4	5	5	2	2	2
49	4	4	5	5	5	5
50	3	4	3	3	3	4
51	4	5	4	4	4	4
52	4	4	4	4	4	4
53	4	4	4	4	4	4
54	3	3	4	4	3	3
55	4	4	4	2	3	3
56	4	4	4	4	2	2
57	4	4	4	4	4	4
58	4	3	3	2	4	4
59	4	4	4	4	4	3
60	4	5	5	2	2	2

## Lampiran 12

## Hasil Uji Regresi

Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Disiplin, ITK <sup>b</sup>		Enter

- a. Dependent Variable: Prestasi  
b. All requested variables entered.

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.759 <sup>a</sup>	.576	.561	2.07213

- a. Predictors: (Constant), Disiplin, ITK  
b. Dependent Variable: Prestasi

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	332.658	2	166.329	38.738	.000 <sup>b</sup>
	Residual	244.742	57	4.294		
	Total	577.400	59			

- a. Dependent Variable: Prestasi  
b. Predictors: (Constant), Disiplin, ITK

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.213	2.712		.447	.657
	ITK	.285	.104	.338	2.757	.008
	Disiplin	.493	.126	.480	3.910	.000

- a. Dependent Variable: Prestasi



UNIVERSITAS TERBUKA

# KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN UNIVERSITAS TERBUKA

Unit Program Belajar Jarak Jauh (UPBJJ – UT) Medan  
 Jl. Bromo No. 29 Medan, Kelurahan Binjai, Kecamatan Medan Denai Kode Pos 20228  
 Telepon : 061 – 7323795, 7326261, Faksimile : 061 – 7326260  
 Laman : [ut-medan@ut.ac.id](mailto:ut-medan@ut.ac.id)

nomor : 353/UN31.23/KM/2015  
 Hal : Izin melakukan penelitian  
 Lamp :

Medan, 16 Pebruari 2015

Kepada Yth :  
 Bapak Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Nias  
 di  
 Nias

Bersama ini dengan hormat kami sampaikan permohonan izin melakukan penelitian di Dinas Pendidikan Kabupaten Nias untuk menyelesaikan Tugas Akhir Program Magister (TAPM) Mahasiswa Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Terbuka UPBJJ-UT Medan.

Nama : FABUALASA LAOLI  
 NIM : 500013907  
 Judul TAPM : Pengaruh kemampuan menggunakan system informasi berbasis computer dan disiplin terhadap prestasi kerja pegawai negeri sipil di Dinas Pendidikan Kabupaten Nias

Demikian kami sampaikan atas perhatian dan kerjasama yang baik kami ucapkan terima kasih



DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN NIAS	PARAF
AGNO : 800 / 795 - Sek	
TGL : 20 - 02 - 2015	

**DINAS PENDIDIKAN**

Jl. Karet No. 30 Telp. (0639) 22459 Fax. 22459

**GUNUNGSITOLI**

Gunungsitoli, 25 Februari 2015

Nomor : 421.3/846 -KPMP/2015  
Lampiran: -  
Perihal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth :  
Kepala UPBJJ-UT Medan



di

Medan

Sehubungan Surat dari Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Universitas Terbuka Unit Program Belajar Jarak Jauh Medan) Nomor : 353,354/UN31.23/KM/2015 tanggal 16 Februari 2015 perihal Permohonan Izin Penelitian yang dialamatkan ke Dinas Pendidikan Kabupaten Nias untuk melakukan Penelitian atas nama:

No	Nama	NIM	Program	Tempat Penelitian	Judul TAPM	Ket
1	FABUALASA LAOLI	500013907	Magister Manajemen Program Pascasarjana (S-2)	Dinas Pendidikan Kabupaten Nias	Pengaruh kemampuan menggunakan system informasi berbasis computer dan disiplin terhadap prestasi kerja pegawai negeri sipil Dinas Pendidikan Kabupaten Nias	
2	ODALIGO BATEE	500014147	Magister Manajemen Program Pascasarjana (S-2)	Dinas Pendidikan Kabupaten Nias	Pengaruh gaya kepemimpinan Kepala Sekolah dan komunikasi interpersonal terhadap motivasi mengajar guru di Sekolah Dasar Negeri se-Kabupaten Nias	

Berkenan dengan hal tersebut, pada prinsipnya kami memberi izin kepada yang bersangkutan untuk melakukan Penelitian di Lingkup Dinas Pendidikan Kabupaten Nias.

Demikian disampaikan terima kasih.





PEMERINTAH KABUPATEN NIAS  
**DINAS PENDIDIKAN**

Jl. Karet No.30 Gunungsitoli Telp. (0639) 22459

email: [disdikkabnias@gmail.com](mailto:disdikkabnias@gmail.com)

**GUNUNGSITOLI**

**SURAT KETERANGAN TELAH MELAKSANAKAN PENELITIAN**

Nomor: 800/2153-KPM/2015

Yang bertanda tangan di bawah ini, Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Nias menerangkan bahwa:

Nama : **FABUALASA LAOLI**  
 NIM : **500013907**  
 Perguruan Tinggi : **Universitas Terbuka**  
 Program Studi : **Magister Manajemen, Program Pascasarjana**  
 Judul penelitian : **Pengaruh Kemampuan Menggunakan Sistem Informasi Berbasis Komputer dan Disiplin Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Pendidikan Kabupaten Nias**

mahasiswa tersebut di atas telah melaksanakan penelitian di lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Nias dari tanggal 25 Februari s.d. 26 Maret 2015.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk digunakan seperlunya.

Dikeluarkan di Gunungsitoli  
 pada tanggal 30 April 2015

Kepala Dinas Pendidikan  
 Kabupaten Nias.



**FABUALASA LAOLI**  
 PEMBINA TK. I  
 NP 197002061989091001

Tembusan:

1. Yth. Bupati Nias (Sebagai Laporan)
2. Yth. Kepala UPBJJ-UT Medan

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN  
PROGRAM PASCA SARJANA  
UNIVERSITAS TERBUKA**

Jl. Cabe Raya, Pondok Cabe Pamulang-Tangerang Selatan  
Telp. 021. 7415050, Fax 021. 7415588

Yang bertanda tangan dibawah ini, Saya selaku pembimbing TAPM dari mahasiswa,

Nama : FABUALASA LAOLI  
Judul TAPM : PENGARUH KEMAMPUAN MENGGUNAKAN SISTEM  
INFORMASI BERBASIS KOMOPUTER DAN DISIPLIN  
TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAL NEGERI SIPIL  
DI DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN NIAS

menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa TAPM dari mahasiswa yang bersangkutan sudah/baru\* selesai sekitar 90 % sehingga dinyatakan sudah layak uji ~~belum layak uji~~\* dalam Ujian Sidang Tugas Akhir Program Magister (TAPM)

Demikian keterangan ini dibuat untuk menjadikan periksa.

Medan, 18 April 2015

Pembimbing II



(Dr. Lina Warlina, M.Ed)  
NIP. 19610701 198601 2 001

Pembimbing I



(Dr. Endang Sulistya Rini, M.Si)  
NIP. 19620513 199203 2 001

\*) Coret yang tidak perlu



**BIODATA PENULIS**

Nama : FABUALASA LAOLI  
 NIM : 500013907  
 Program Studi : Magister Manajemen  
 Tempat/Tanggal Lahir : Ehosakhozi Nias, 6 Februari 1970  
 Agama : Kristen Protestan  
 Status : Kawin  
 Pekerjaan : Pegawai Negeri Sipil (PNS)  
 Alamat rumah : Desa Onozitoli Siforoasi Kecamatan  
 Gunungsitoli, Kota Gunungsitoli  
 Riwayat Pendidikan : Lulus SD di SDN 071066 Onombongi pada  
 tahun 1983  
 Lulus SMP di SMP Negeri Hiliweto Gido  
 pada tahun 1986  
 Lulus SPG Negeri Gunungsitoli pada tahun  
 1989  
 Lulus S1 di IKIP Gunungsitoli pada tahun 2003  
 Riwayat Pekerjaan : - Tahun 1989 s/d 2005 sebagai guru kelas di  
 Sekolah Dasar Negeri 075045 Semi  
 - Tahun 2005 s/d 2008 sebagai kepala sekolah  
 di Sekolah Dasar Negeri 071058 Sogaeadu  
 Kecamatan Gido  
 - Tahun 2008 s/d 2010 sebagai kepala sekolah  
 di SMP Negeri 2 Gido  
 - Tahun 2010 s/d 2011 sebagai pengawas  
 SMP/SMA/SMK di Kab. Nias  
 - Tahun 2011 s/d 2013 sebagai kepala bidang  
 PTK di Dinas Pendidikan Kabupaten Nias  
 - Tahun 2013-2015 sebagai Sekretaris Dinas  
 Pendidikan Kabupaten Nias  
 - Tahun 2015 sampai sekarang sebagai kepala  
 Dinas Pendidikan Kab. Nias

Gunungsitoli, 30 April 2015



**FABUALASA LAOLI**  
**NIM. 500013907**