

ANALISIS PENERIMAAN DAN PENGGUNAAN APLIKASI “SIKERJA” DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN DALAM NEGERI MENGGUNAKAN PENDEKATAN TECHNOLOGY ACCEPTANCE MODEL (TAM)

Gilang Priambodo¹, Theresiawati², Rio Wirawan³
Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta^{1,2,3}

Jalan RS. Fatmawati, Jakarta Selatan

Sur-el : ibnupanji@gmail.com¹, theresiawati@upnvj.ac.id², rio.wirawan@upnvj.ac.id³

Abstract : The "sikerja" application is an application for reporting the performance of employees of the Ministry of Home Affairs that helps employees to enter work reports, see how far the targets have been achieved and how much the performance allowance is in real-time. The purpose of this study was to determine the level of acceptance and users of the use of the SiKerja application within the Ministry of Home Affairs by using the Technology Acceptance Model method approach. which uses five variables, namely perceived ease of use, perceived usefulness, attitude toward using, behavioral intention to use and actual system use. The type of data used is primary data obtained from questionnaires. The number of samples was 150 employees, then the data obtained were analyzed using the Structured Equation Model-Partial Least Square (SEM-PLS) method using smartPLS software. The results showed that there were 3 out of 5 hypotheses that had a significant positive effect, namely the variable perceived ease of use on perceived usefulness with a path coefficient value of 0.69 and a t-statistics value of 2.12, a variable perceived usefulness on behavioral intention to use with a path coefficient value of 0.75 and a t-value. statistics 2.12, the perceived usefulness variable towards Attitude toward using with a path coefficient value of 0.60 and a t-statistic value of 2.15. However, there are also 2 variables that do not have a significant effect, namely, perceived ease of use on attitude toward using with a path coefficient value of 0.61 and a t-statistic value of 1.04 and a perceived usefulness variable on actual system use with a path coefficient value of 0.60 and a t-statistic value of 1.02.

Keywords: SiKerja, Technology Acceptance Model (TAM), Structured Equation Model (SEM), Partial Least Square (PLS).

Abstrak : Aplikasi "sikerja" merupakan aplikasi pelaporan kinerja pegawai Kementerian Dalam Negeri yang membantu pegawai untuk memasukan laporan pekerjaan, melihat sudah sejauh mana target yang di capai dan berapa tunjangan kinerjanya secara real-time. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui tingkat penerimaan dan pengguna terhadap penggunaan aplikasi SiKerja dilingkungan Kementerian Dalam Negeri dengan menggunakan pendekatan metode Technology Acceptance Model. yang menggunakan lima variabel yaitu perceived ease of use, perceived usefulness, attitude toward using, behavioral intention to Use dan actual system use. Jenis data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh dari kuesioner. Jumlah sampel sebanyak 150 pegawai, kemudian data yang diperoleh dianalisis dengan metode Structured Equation Model-Partial Least Square (SEM-PLS) menggunakan software smartPLS. Hasil penelitian menunjukkan terdapat 3 dari 5 hipotesis yang berpengaruh positif signifikan yaitu variabel perceived ease of use terhadap perceived usefulness dengan nilai koefisien jalur 0.69 dan nilai t- statistics 2.12, variabel perceived usefulness terhadap behavioral intention to Use dengan nilai koefisien jalur 0.75 dan nilai t-statistics 2.12, variabel perceived usefulness terhadap Attitude toward using dengan nilai koefisien jalur 0.60 dan nilai t-statistic 2.15. Namun ada juga 2 variabel yang tidak memiliki pengaruh signifikan yaitu, perceived ease of use terhadap attitude toward using dengan nilai koefisien jalur 0.61 dan nilai t-statistic 1.04 dan variabel perceived usefulness terhadap actual system use dengan nilai koefisien jalur 0.60 dan nilai t-statistic 1.02.

Kata kunci: SiKerja, Technology Acceptance Model (TAM), Structured Equation Model (SEM), Partial Least Square (PLS).

1. PENDAHULUAN

Pengukuran produktivitas pegawai sangat berpengaruh untuk pegawai tersebut dan tempat kerja dari pegawai tersebut. Dengan melalui pelaporan kinerja pegawai, pihak Kemendagri dapat melihat bagaimana para pegawainya bekerja sehari-hari. Dapat terlihat pegawai yang memang rajin dalam mengerjakan pekerjaannya atau hanya sebatas hadir dan absen saja saat bekerja. Pelaporan kinerja pegawai juga bisa menjadi tolak ukur pihak Kemendagri untuk memberikan penghargaan kepada para pegawainya yang sudah rajin dalam bekerja, entah itu dalam bentuk uang atau dalam bentuk lainnya. Tentu hal tersebut harus didukung oleh target yang sudah tercapai dalam pelaporan kerjanya, dalam hal ini pihak kantor memiliki peraturannya masing-masing. Namun pada umumnya dalam lingkup Kementerian Dalam Negeri memiliki minimal 70% input laporan pekerjaan dari setiap pegawai untuk setiap bulannya, yang diatur oleh Permendagri No.38 Tahun 2016. Hal itu meliputi absensi, pekerjaan yang diselesaikan dan termasuk laporan kegiatan dalam atau luar kantor. Bagi pegawai yang telah mencapai 70% laporan kerjanya, akan mendapatkan tunjangan kinerja. Tunjangan kinerja itu sendiri jumlahnya bervariasi, tergantung dari total laporan kerja yang dilaporkan oleh pegawai. Semakin besar total laporan kerja yang di selesaikan, maka semakin besar juga tunjangan yang didapat.

Kementerian Dalam Negeri atau Kemendagri dalam hal ini melakukan penginputan laporan kerja pegawainya untuk

mengukur kinerja dan pemberian tunjangan kinerja dalam bentuk uang. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya [1]. Hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan haruslah dapat memberikan kontribusi yang penting bagi perusahaan yang dilihat dari segi kualitas dan kuantitas yang dirasakan oleh perusahaan dan sangat besar manfaatnya bagi kepentingan perusahaan di masa sekarang dan yang akan datang [2]. Menurunnya kinerja akan berdampak kurang baik bagi perkembangan organisasi sehingga organisasi harus dapat mengatasi masalah yang terjadi agar pegawai dapat meningkatkan kinerja dalam mencapai tujuan yang ditentukan organisasi, serta karyawan harus bisa bekerjasama dengan baik dalam berupaya mencapai yang diinginkan organisasi [3].

Kemendagri sudah menggunakan aplikasi berbasis web dan mobile. Aplikasi tersebut membantu pegawai untuk mengumpulkan laporan kerja dari seluruh pegawai dalam lingkup Kemendagri. Pelaporan kerja pegawai ini semua di kerjakan dan diserahkan oleh para pegawai kepada Biro Kepegawaian. Karena terbatasnya pegawai yang ada dan terlalu banyak data yang masuk, maka dari itu dibuatlah aplikasi untuk melakukan input laporan kerja yang bisa dilakukan sendiri oleh para pegawai. Aplikasi ini disebut SiKerja yang dapat di akses melalui (<https://sikerja.kemendagri.go.id/>).

Biro Kepegawaian bertugas memonitoring dan mengevaluasi kinerja aparatur Kementerian Dalam Negeri. Monitoring dan evaluasi

dilakukan oleh divisi yang mengawasi aplikasi SiKerja, yang ditetapkan dengan keputusan dari menteri dalam negeri, hasil monitoring dan evaluasi disampaikan kepada Menteri Dalam Negeri melalui sekretaris jenderal sebagai bahan pengembangan aplikasi SiKerja, dalam pelaksanaan tugasnya, tim monitoring dan evaluasi aplikasi SiKerja didukung oleh tenaga ahli yang berkompeten di bidangnya. Aplikasi ini sangat membantu pegawai untuk memasukan laporan pekerjaannya dimanapun berada. Selain itu, para pegawai juga bisa melihat sudah sejauh mana target yang di capai bulan ini dan berapa tunjangan kinerjanya secara *real time*.

Namun dalam praktiknya, masih banyak pegawai yang kesulitan dalam menggunakan aplikasi SiKerja tersebut. Hal ini karena beberapa hal dalam aplikasi tersebut masih awam untuk pekerja yang tidak terlalu paham teknologi aplikasi online. Sehingga da-lam penggunaan-nya sering terjadi kesalahan dalam pelaporan kerja para pegawai. Selain itu, sering terjadi error pada server dari aplikasi tersebut, sehingga membuat pegawai kesulitan untuk mengakses aplikasi tersebut. Hal ini tentu bisa membuat para pegawai terlambat dalam melaporkan pekerjaan mereka, sehingga bisa mempengaruhi kinerja dan tunjangan peg-awai. Selain itu sepertinya masih kurangnya sosialisasi tentang penggunaan aplikasi ini juga menjadi penyebab kurang pemahny pegawai hal-hal apa saja yang bisa dilakukan oleh aplikasi SiKerja tersebut. Padahal dalam musim pandemi seperti ini, aplikasi online sangat membantu kerja pegawai yang mungkin sulit untuk hadir di kantor. Hal ini justru menjadi keterbalikan dari

tujuan dibuatnya sebuah aplikasi yang harusnya membantu mempermudah sebuah pekerjaan, malah menjadi penghambat dalam bekerja. Pada akhirnya bisa mempengaruhi kinerja dan semangat pegawai, karena tidak mendapatkan tunjangan yang pantas.

Oleh karena itu diperlukan sebuah penelitian untuk menemukan solusi tersebut. Penelitian analisis penerimaan dan penggunaan pada aplikasi SiKerja menggunakan pendekatan *Technology Acceptance Model* (TAM). Penelitian ini dibuat untuk menunjukkan tingkat penerimaan dan penggunaan dari aplikasi SiKerja milik Kementerian Dalam Negeri.

2. METODOLOGI PENELITIAN

Metodologi penelitian yang digunakan dalam penelitian ini dimulai dari melakukan studi pustaka, memilih topik penelitian, melakukan perumusan masalah, membuat model dan variabel penelitian, penentuan jenis dan sumber data, penentuan populasi, pengambilan sampel, pengumpulan data berupa kuesioner, uji validitas dan reliabilitas, pengolahan data menggunakan SmartPLS3, analisis data dan penarikan kesimpulan serta rekomendasi perbaikan website "Sikerja". Analisis PLS merupakan suatu metode analisis yang tidak didasarkan pada banyak asumsi atau syarat serta dapat menangani banyak variabel sekaligus sekalipun terdapat multikolinieritas dalam variabel-variabel tersebut [4].

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian eksplanatori, yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan sebab akibat antara

variabel penelitian dan hipotesis pengujian [5]. Penelitian ini menggunakan sebuah model sebagai kerangka pemikiran teoritis yaitu TAM dalam analisis penerimaan dan penggunaan *SiKerja* di lingkungan Kementerian Dalam Negeri. Dalam penelitian ini metode pengambilan sampelnya yaitu *Simple Random Sampling*, dipilih agar menghemat waktu, tenaga dan biaya. Maka, sampel yang di-ambil hanya berada dalam lingkup dan sebagai pegawai dari Kementerian Dalam Negeri.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya Populasi bukan hanya orang, bukan juga sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek, tetapi juga karakteristik/sifat yang dimiliki obyek/subyek tersebut [6]. Populasi dalam Penelitian ini adalah pegawai aktif dari Kementerian Dalam Negeri Republik Indonesia. Responden dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Kementerian dalam negeri yang mengakses *SiKerja* sehingga didapatkan sampel yaitu sebanyak 150.

Instrumen penelitian adalah alat atau fasilitas yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data agar pekerjaannya lebih mudah dan hasilnya lebih baik, dalam arti lebih cermat, lengkap, dan sistematis sehingga lebih mudah diolah [7] [8]. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner atau angket. Setelah kuesioner disebar menggunakan hardcopy, terkumpul total sebanyak 150 jawaban kuesioner yang kembali yang artinya target responden menjawab dan mengembalikan

seluruh kuesioner yang telah dijawab. Secara persentasi sebanyak 31,33 % jumlah responden pria dan 68,67% jumlah responden wanita.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam model yang penulis gunakan, terdapat 2 variabel eksogen *behavioral intention use, actual system use*. Variabel tersebut dihubungkan dengan 2 variabel endogen *percieved ease of use, precieved usefulness* dan variabel *percieved ease of use* di hubungkan *percieved usefulness*.

Evaluasi model pengukuran atau outer model dilakukan untuk menilai validitas dan reliabilitas suatu kuesioner [9]. Outer model dengan indikator refleksif dievaluasi melalui *convergent* dan *discriminant validity* dari indikatornya dan Original sampel untuk blok indikator. Uji validitas adalah untuk menganalisis faktor konfirmatori di masing-masing variabel laten dengan melihat konvergen validitas dan diskriminan validitas [10]. Pengujian validitas konvergen berikutnya yaitu dengan melihat nilai average variance extracted (AVE) pada setiap variabel. dalam penelitian ini memiliki nilai *Average Variance Extracted* (AVE) di atas 0.50, yaitu dengan rentang nilai 0,51 – 0,61 dan dapat dikatakan valid.

Validitas diskriminan menunjukkan sejauh mana suatu variabel benar-benar berbeda dengan variabel lainnya. *Discriminant validity* dari model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan *crossloading* pengukuran dengan variabel. Setiap blok indikator memiliki loading lebih tinggi untuk setiap variabel laten

yang diukur dibandingkan dengan indikator untuk laten variabel lainnya.

Uji Reliabilitas alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu [11]. Nilai composite reliability untuk setiap variabel menunjukkan bahwa nilai Cronbach's alpha maupun Composite reliability memiliki nilai 0.70 - 0.80 maka variabel dalam penelitian ini dapat dikatakan sangat reliabel.

Nilai dari t-statistics dapat digunakan untuk pengujian signifikansi, yaitu ketika nilai t-statistics di atas 1.96, sehingga dapat mengasumsikan bahwa koefisien jalur secara signifikan. Pada tingkat signifikansi 5% (two-tailed). Berdasarkan hasil uji t-statistics yang diperoleh dengan menggunakan boots-trapping pada SmartPLS terdapat dua jalur yang memiliki nilai kurang signifikan dalam model penelitian ini, yaitu hubungan antara variabel:

- a. Behavioral Intention of Use (BIU) → Actual System Use (ASU) dengan nilai (1,342)
- b. Perceived Use (PU) → Attitude Toward Using (ATU) dengan nilai (1,719).

Tabel 1. Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Hubungan Jalur	Koefisien Jalur	T-Statistic	Kesimpulan
H ₁	PEOU → PU	0.449	5.444	Signifikan
H ₂	PEOU → ATU	0.287	2.426	Signifikan
H ₃	PU → ATU	0.219	1.719	Tidak Signifikan
H ₄	PU → BIU	0.445	5.671	Signifikan
H ₅	PU → ASU	0.412	5.247	Signifikan
H ₆	ATU → BIU	0.365	3.113	Signifikan
H ₇	BIU → ASU	0.132	1.342	Tidak Signifikan

Berdasarkan hasil yang terlihat pada tabel 1 terlihat bahwa:

- a. Hipotesis 1 *perceived ease of use* → *perceived usefulness*
Variabel *perceived ease of use* berpengaruh positif signifikan terhadap variabel *perceived usefulness*. Hal ini dikarenakan nilai koefisien jalur dan t-statistics berada di atas nilai minimal, yaitu sebesar 0.449 dan 5.444. Artinya, hipotesis H₀ dan H₁ diterima.
- b. Hipotesis 2 *perceived ease of use* → *attitude toward using*
Variabel *percieved ease of use* berpengaruh positif signifikan terhadap variabel *attitude toward using*. Hal ini dikarenakan nilai koefisien jalur dan t-statistic berada di berada di atas nilai minimal, yaitu sebesar 0.287 dan 2.426. Artinya, hipotesis H₀ dan H₂ diterima.
- c. Hipotesis 3 *percieved usefulness* → *attitude toward using*

Variabel *percieved usefulness* kurang berpengaruh signifikan terhadap variabel *attitude toward using*. Hal ini dikarenakan nilai koefisien jalur sebesar 0.219 berada di atas nilai minimal dan nilai t-statistics 1.719 berada di bawah nilai minimal yang ditentukan. Artinya, hipotesis H₀ dan H₃ ditolak.

- d. Hipotesis 4 *percieved usefulness* → *behavioral intention use*

Variabel *percieved usefulness* berpengaruh positif signifikan terhadap variabel *behavioral intention use*. Hal ini dikarenakan nilai koefisien jalur dan t-statistics berada di atas nilai minimal yang ditentukan, yaitu sebesar 0.445 dan 5.671. Artinya, hipotesis H₀ dan H₄ diterima.

- e. Hipotesis 5 *percieved usefulness* → *actual system use*

Variabel *percieved usefulness* berpengaruh positif signifikan terhadap variabel *actual system use*. Hal ini dikarenakan nilai koefisien jalur dan t-statistics berada di atas nilai minimal yang ditentukan, yaitu sebesar 0.412 dan 5.247. Artinya, hipotesis H₀ dan H₅ diterima.

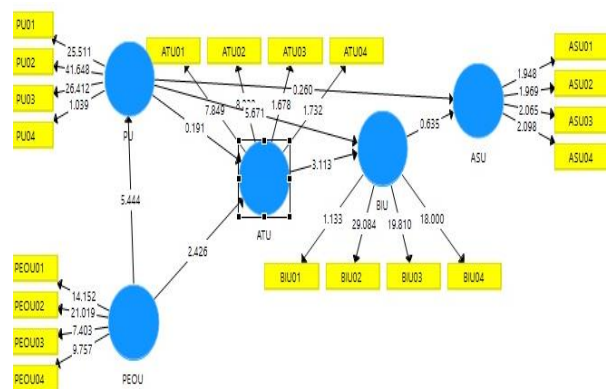
- f. Hipotesis 6 *attitude toward using* → *behavioral intention use*

Variabel *attitude toward using* berpengaruh signifikan terhadap variabel *behavioral intention use*. Hal ini dikarenakan nilai koefisien jalur sebesar 0.365 berada di atas nilai minimal dan nilai t-statistics 3.113 juga berada diatas nilai minimal yang ditentukan. Artinya, hipotesis H₀ dan H₆ diterima.

- g. Hipotesis 7 *behavioral intention use* → *actual system use*

Variabel *behavioral intention use* berpengaruh kurang signifikan terhadap variabel *actual system use*. Hal ini dikarenakan nilai koefisien jalur dan t-statistics berada di bawah nilai minimal yang ditentukan, yaitu sebesar 0.132 dan 1.342. Artinya, hipotesis H₀ dan H₇ ditolak.

Setelah melakukan beberapa uji menggunakan SmartPLS 3.0 diperoleh hasil akhir model akhir penelitian yang dapat dilihat pada gambar 1.



Gambar 1. Model Akhir Penelitian

Hasil pengolahan data pada penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *perceived ease of use* (PEOU) berpengaruh positif signifikan terhadap variabel *perceived usefulness*. Hal ini dapat dipersepsikan bahwa Sikerja di Kementerian dalam negeri mudah dipelajari, mudah digunakan, dan mudah untuk dimengerti oleh penggunanya, maka pengguna akan merasa bahwa sistem tersebut memiliki manfaat serta menjawab kebutuhan bagi pegawai dalam Membuat laporan pekerjaan yang dibutuhkan,

karena kemudahan dalam menggunakan Sikerja Kementerian Dalam Negeri.

Variabel *percieved ease of use* berpengaruh signifikan terhadap variabel *Attitude toward use*. Beberapa pengguna merasakan kemudahan dari Sikerja, terdapat beberapa faktor yang menyebabkan pengguna mendapatkan manfaatnya secara maksimal. Dikarenakan penggunaan aplikasi *Sikerja* merasakan kemudahan, pengguna merasa senang dengan *Sikerja*, kemudian pengguna senang dengan memproses dan mengolah data *Sikerja* sehingga mengakibatkan pengguna nyaman ketika menggunakan *Sikerja*. Kenyamanan tersebut mengakibatkan munculnya bentuk sikap penerimaan dalam menggunakan *Sikerja* sebagai sumber informasi dan Kerja secara digital di Kementerian Dalam Negeri.

Variabel *percieved usefulness* berpengaruh signifikan terhadap variabel *Attitude Towards Use*. Ketika *Sikerja* Kementerian dalam negeri memiliki manfaat serta menjawab kebutuhan bagi penggunaannya dalam mencari *History* lampiran pekerjaan yang dibutuhkan, maka faktor tersebut akan mendorong minat pengguna dalam menggunakan *Sikerja*, sehingga pengguna akan merasa suka dalam menggunakan *Sikerja*, hal ini dapat memunculkan suatu motivasi untuk tetap menggunakan serta keinginan untuk mengajak pengguna lain untuk ikut menggunakan *Sikerja* sebagai pendukung pekerjaan dan kinerja di lingkungan Kementerian dalam negeri.

Variabel *Percieved usefulness* berpengaruh positif signifikan terhadap variabel *Behavioral Intention Use*. Ketika seseorang memiliki keinginan atau niat untuk mengakses dan terdapat

rasa suka yang positif dalam menggunakan *Sikerja*, hal tersebut akan berpengaruh terhadap penggunaan secara langsung. Sehingga pengguna akan menggunakan *Sikerja* sebagai bagian dalam kesehariannya serta akan menyampaikan kepuasannya ketika menggunakan *Sikerja* sebagai pendukung pekerjaan dan kinerja, sumber informasi dan Set plan pekerjaan secara digital.

Variabel *percieved usefulness* kurang berpengaruh signifikan terhadap variabel *actual system use*. Beberapa pengguna merasakan memahami penggunaan dari *Sikerja*, namun terdapat beberapa faktor yang menyebabkan pengguna belum mendapatkan kepuasan. Dikarenakan pengguna merasa frekuensi penggunaannya belum secara maksimal dengan *Sikerja*. Kemudian pengguna kurang puas dengan memproses dan mengolah data kinerja sehingga mengakibatkan pengguna kurang nyaman ketika menggunakan *Sikerja*. Hal tersebut tentunya dapat membentuk suatu sikap penolakan dalam menggunakan *Sikerja* sebagai sumber informasi dan penunjang kinerja secara digital di lingkungan Kementerian Dalam Negeri,

Variabel *attitude toward using* berpengaruh signifikan terhadap variabel *behavioral intention use*. Ketika pengguna merasa nyaman menggunakan *SiKerja* disebabkan karena beberapa faktor yaitu pengguna merasa nyaman dengan kinerja aplikasi, kemudian pengguna merasa senang dengan kemudahan yang diberikan aplikasi. Maka akan membentuk suatu sikap penerimaan yang positif. Ketika hal tersebut terjadi, kecenderungan pegawai untuk tetap

menggunakan aplikasi tersebut semakin tinggi dan akan membawa hal positif pada kinerja pegawai.

Variabel *behavioral intention use* berpengaruh kurang signifikan terhadap variabel *actual system use*. Ketika seseorang memiliki keinginan atau niat untuk mengakses dan terdapat rasa tidak suka terhadap aplikasi SiKerja, hal tersebut akan berpengaruh terhadap penggunaan secara langsung. Sehingga pengguna akan malas dan kesulitan dalam menggunakan aplikasi SiKerja sebagai bagian dalam kesehariannya serta akan menyampaikan keluhannya terhadap kesulitan yang diterima saat menggunakan aplikasi SiKerja.

3. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengolahan data yang berkaitan dengan analisis penerimaan dan penggunaan SiKerja lingkungan Kementerian Dalam Negeri, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

Faktor kemudahan dan kemanfaatan sangat berpengaruh terhadap pegawai dalam menggunakan dan menerima aplikasi SiKerja. Karena nilai keterhubungan antar variabel yang di pengaruhi oleh variabel PEOU dan PU memiliki nilai yang paling besar. Dari 7 hipotesis yang di ajukan terdapat 5 hipotesis yang menunjukkan berpengaruh signifikan dan 2 hipotesis yang kurang berpengaruh signifikan. Ini di ketahui karena nilai yang didapat saat melakukan uji validitas dan realibilitas kurang dari batas yang dapat dikatakan saling berpengaruh signifikan.

Rekomendasi yang penulis dapat berikan antara lain Pihak pengembang dan pemilik aplikasi diharapkan melakukan sosialisasi tentang penggunaan aplikasi SiKerja yang dikelola pihak Kemendagri. Dikarenakan masih terdapat pegawai yang belum paham dalam pengoperasian SiKerja yang dikelola pihak Kementerian Dalam Negeri. Pihak Kementerian Dalam Negeri diharapkan harus lebih memperhatikan serta menambah info tentang kegunaan dari aplikasi SiKerja, selain sebagai pengecek jumlah tunjangan yang didapat. Pihak Kementerian dalam negeri memperbaiki tampilan dari aplikasi SiKerja sehingga pengguna dari aplikasi tidak bosan dan kesulitan saat menggunakan aplikasi SiKerja.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Suharyanto, S., Nugraha, E., & Permana, H. "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi QIP PT. GSI Cianjur," *Jurnal Ilmiah Teknik Industri*, 13(2), 187-200, 2014.
- [2] Arianty, N. " Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai," *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 14(2). 2015.
- [3] Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. "Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan lingkungan kerja sebagai variabel moderasi," *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis Dewantara (JMD)*, 3(1), 66-79. 2020.
- [4] Syahrir, D., Yulinda, E., & Yusuf, M. *Aplikasi Metode SEM-PLS dalam Pengelolaan Sumberdaya Pesisir dan Lautan*. PT Penerbit IPB Press. 2020.
- [5] Sugiyono, D. Prof, *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta Bandung. 2017.
- [6] Nasution, M. I., Fahmi, M., & Prayogi, M. A. "The Quality of Small and Medium Enterprises Performance Using the

Structural Equation Model-Part Least Square (SEM-PLS). In *Journal of Physics: Conference Series*, Vol. 1477, No. 5, p. 052052). IOP Publishing. March, 2020.

- [7] Arikunto. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik (Edisi Revisi)*. Jakarta: Rineka Cipta. 2010
- [8] Denscombe, M. *The Good Research Guide: For Small-scale social research project*. New York: New York Mcgraw Hill-open University Press. SAGE, 13(1), 92-94. 2010.
- [9] Ghozali, I. *Structural Equation Modeling, Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS), Edisi 4*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. 2014.
- [10] Josephine, A. *Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT. Trio Corporate Plastic (Tricopla)*. Agora, 5(2). 2017.
- [11] Ghozali, I. *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*. 2018.