

PENGARUH EFEKTIVITAS PLATFORM DIGITAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS ARSIP DAN PERPUSTAKAAN KABUPATEN SUMEDANG

**Dadang Priatna*, Arif Syabani, Dinda Ridho Permana,
Muhammad Nahdiatu Solihin, Neng Wangsih, Ressa Novianti**

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Sebelas April

*Corresponding Email: dadang_priatna@unsap.ac.id

ABSTRACT

The purpose of this research is to find out how well the effectiveness of implementing digital platform, to find out how well employees are performing, to find out the relationship between the effectiveness of implementing digital platforms with increased performance, and to find out how much influence the effectiveness of implementing digital platforms has on improving performance during the pandemic in the Archives Service. and the Sumedang Regency Library. The method used in this research is descriptive analysis method with quantitative approach and the type of statistic used is inferential statistics with saturated sampling technique. The number of samples studied were 61 respondents. The analysis used includes the calculation of the percentage, the correlation coefficient test, the significance test, and the determination coefficient test. Based on the results of the research, it can be described that the effectiveness of the implementation of the digital platform at the Sumedang Regency Archives and Library Service with the dimensions of right policy, right implementation, right target, right environment, right process, and policy evaluation. Produces a percentage of 78.7% and can be categorized as good, as well as the results of Employee Performance at the Archives and Library Service of Sumedang Regency with the dimensions of quantity, quality, time effectiveness, cost efficiency, work behavior. Produces a percentage of 78.6% and can be categorized as good. The relationship between the Effectiveness of the Digital Platform Implementation on Employee Performance in the Archives and Libraries Service of Sumedang Regency is in the position of 0.787 Strong. Meanwhile, the effect of the Effectiveness of the Digital Platform Application on Employee Performance reached 61.9%, the remaining 38.1% was influenced by other factors not examined by researchers called the epsilon factor.

KeyWord: Human Resources, Effectiveness, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi di era digital seperti sekarang ini bertumbuh semakin cepat setiap harinya. Secara tidak langsung penggunaan teknologi ini meningkat tajam. Teknologi adalah suatu sarana atau sistem yang berfungsi untuk memberikan kenyamanan serta kemudahan bagi manusia. Oleh karena itu teknologi menjadi sangat penting di era sekarang, apalagi dengan adanya teknologi digital yang berkembang pesat dari hari ke hari.

Meningkatnya perkembangan teknologi yang semakin cepat ini membuat teknologi berdampak terhadap banyak bidang, termasuk bidang pelayanan publik. Dampak yang terlihat dari pelayanan publik yaitu peralihan sistem kerja yang konvensional ke era digitalisasi. Perubahan ini ditandai dengan ditinggalkannya pemerintahan tradisional (*traditional government*) yang identik dengan *paper-based administration* menuju *electronic government* atau *e-government*.

E-government atau *electronic government* adalah penggunaan teknologi informasi oleh pemerintah untuk memberikan informasi dan pelayanan bagi warganya baik itu urusan terkait pemerintahan maupun bisnis dan usaha. Program tersebut tentunya memiliki tujuan, salah satunya untuk meningkatnya pelayanan publik dan kinerja aparatur dalam melaksanakan tatanan pemerintahan melalui pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi. Untuk didapatkan hasil kinerja yang efisien dan efektif, pemerintahan maupun bisnis dan usaha harus mampu berinteraksi dengan suatu teknologi informasi yang ada dan memanfaatkan teknologi informasi tersebut untuk membantu mencapai tujuan yang diinginkan.

Semakin dituntutnya pemerintah dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik dan kinerjanya dalam melaksanakan tatanan pemerintahan, hal ini menjadi pendorong dalam pelaksanaan serta penerapan *electronic government* yakni sebagai sistem pelayanan berbasis elektronik yang memanfaatkan teknologi pada instansi pemerintah. Sehingga sudah menjadi kebutuhan untuk kalangan pemerintah daerah untuk berpindah atau bertransformasi dari manual ke digital atau elektronik. Dengan begitu penggunaan sistem informasi berbasis komputer diharapkan juga dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai melalui kemampuan dan keterampilan yang dimiliki dan yang diberikan pegawai tersebut kepada organisasi dengan tanggungjawab sepenuhnya. Kinerja pegawai dalam suatu lembaga pemerintahan dapat diukur dari sejauhmana mereka memperoleh informasi dengan cepat hingga sejauh mana mereka mengolah informasi tersebut dengan akurat sehingga menjadi suatu informasi baru yang selanjutnya disampaikan kepada masyarakat ataupun pihak yang membutuhkan informasi tersebut.

Pemerintah sendiri telah melakukan langkah-langkah transformasi digital sebagai upaya meningkatkan kinerja pelayanan kepada masyarakat. Kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat ditentukan oleh kinerja dari setiap pegawainya. Dengan hadirnya *Platform Digital* diharapkan dapat membantu mempermudah pekerjaan yang dilakukan oleh para pegawai.

Kehadiran *Platform Digital* telah mempermudah banyak pekerjaan manusia dari segala bidang. Pekerjaan yang dulu memakan waktu lama untuk menyelesaikannya, sekarang menjadi lebih cepat dengan adanya *Platform Digital*. Ini dikarenakan, sistem yang berjalan tidak membutuhkan waktu yang lama untuk beroperasi. Pemanfaatan *Platform Digital* untuk mendukung berbagai kebutuhan dan perkembangan pemerintahan, individu dan perusahaan tentu akan mendatangkan sesuatu yang positif. Namun perlu diketahui bahwa *Platform Digital* dapat membuat kita menjadi insan yang lebih berarti dengan memanfaatkannya untuk hal yang positif. Manfaat *Platform Digital* untuk hal yang positif tentu akan mendapat banyak dukungan dari berbagai kalangan.

Pada masa pandemi saat sekarang ini, *Platform Digital* sangat sangat berpengaruh dan diperlukan untuk menunjang segala pekerjaan. Inti dari pelayanan publik seperti pelayanan Dinas Arsip dan Perpustakaan ini adalah melayani publik sebaik mungkin, dan segala daya upaya dapat dilakukan meskipun masyarakat harus hidup berdamaian dengan wabah Covid-19 yang ada di sekitarnya.

Dapat diperoleh suatu gambaran bahwa pencapaian kerja di Dinas Arsip dan Perpustakaan menjadi terhambat karena adanya pandemi, sehingga penulis beraanggapan bahwa kinerja dipengaruhi oleh efektivitas penerapan *Platform Digital*, terlebih lagi di masa seperti sekarang ini.

Berdasarkan penjabaran permasalahan diatas, tujuan penelitian yang dapat diambil adalah:

1. Untuk mengetahui seberapa baik efektivitas penerapan *Platform Digital* pada Dinas Arsip dan Perpustakaan Kabupaten Sumedang
2. Untuk mengetahui seberapa baik kinerja pegawai pada Dinas Arsip dan Perpustakaan Kabupaten Sumedang.
3. Untuk mengetahui hubungan antara efektivitas penerapan *Platform Digital* dengan peningkatan kinerja di Dinas Arsip dan Perpustakaan Kabupaten Sumedang.
4. Untuk mengetahui besarnya pengaruh efektivitas penerapan *Platform Digital* terhadap peningkatan kinerja di Dinas Arsip dan Perpustakaan Kabupaten Sumedang.

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka fokus penelitian terdiri dari:

1. Seberapa baik efektivitas penerapan *platform digital* pada Dinas Arsip dan Perpustakaan Kabupaten Sumedang?
2. Seberapa baik kinerja pegawai pada Dinas Arsip dan Perpustakaan Kabupaten Sumedang?
3. Adakah ada hubungan antara efktivitas penerapan *platform digital* dengan peningkatan kinerja di Dinas Arsip dan Perpustakaan Kabupaten Sumedang?
4. Seberapa besar pengaruh efektivitas penerapan *platform digital* terhadap peningkatan kinerja di Dinas Arsip dan Perpustakaan Kabupaten Sumedang?

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif, yaitu metode penelitian yang mana data penelitiannya berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik (Sugiyono, 2016). Populasi dalam penelitian ini berjumlah 61 orang pegawai Dinas Arsip dan Perpustakaan Kabupaten Sumedang. Adapun teknik sampling yang digunakan adalah teknik sampling jenuh yaitu bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2016).

Pengumpulan data dilakukan melalui studi kepustakaan dan studi lapangan sedangkan analisis data dilakukan melalui pengujian prosentase, uji normalitas data, uji koefisien korelasi, uji signifikansi, dan uji koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Efektivitas Platform Digital Pada Dinas Arsip dan Perpustakaan Kabupaten Sumedang

Pandangan mengenai pengertian efektivitas sungguh sangat beragam, namun demikian kalau ditelaah lebih jauh sebenarnya pandangan-pandangan mengenai efektivitas didasarkan pada hasil akhir tujuan yang dicapai oleh organisasi di mana pegawai itu bekerja.

Handoko (Maria, 2009) memberikan pengertian bahwa Efektivitas adalah kemampuan untuk memilih tujuan yang tepat atau peralatan yang tepat untuk pencapaian tujuan yang telah ditetapkan, menyangkut bagaimana melakukan pekerjaan yang benar.

Menurut Siagian (Suherlan, 2016) Efektivitas adalah pemanfaatan sumber daya, dana, sarana dan prasarana dalam jumlah tertentu yang secara sadar ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah barang atau jasa dengan mutu tertentu tepat pada waktunya.

Efektivitas penerapan Platform Digital tidak jauh berbeda dengan efektivitas program pada umumnya. Dimana penerapan platform-platform digital dikatakan efektif apabila dalam setiap kegiatannya dapat dilakukan dengan baik, tanpa adanya hambatan.

Menurut Nelson dalam Suharno (2005) diterimanya suatu teknologi komputer tergantung pada teknologi itu sendiri, tingkat skill dan expertise dari individu yang menggunakannya. Bagi perusahaan aplikasi teknologi yang tepat akan mendatangkan competitive advantage. Sedangkan bagi individu, keahlian yang dimiliki akan meningkatkan kinerja individu yang bersangkutan. (Maria, 2009)

Hal tersebut menunjukkan bahwa penerapan Platform Digital dapat memberikan manfaat bagi pegawai dalam meningkatkan kinerjanya dan juga mendatangkan keuntungan kompetitif bagi organisasi tempat pegawai tersebut bekerja.

Efektivitas program dapat dirumuskan sebagai tingkat perwujudan sasaran yang menunjukkan sejauh mana sasaran program yang telah ditetapkan (Julia, 2010). Berdasarkan beberapa pengertian efektivitas di atas, dapat dipahami bahwa efektivitas merupakan sebuah patokan untuk membandingkan antara proses yang dilakukan dengan tujuan dan sasaran yang dicapai (Martadani dan Hertati, 2019).

Suatu program (penerapan platform digital) dikatakan efektif apabila usaha atau tindakan yang dilakukan sesuai dengan hasil yang diharapkan. Efektivitas digunakan sebagai tolok ukur untuk membandingkan antara rencana dan proses yang dilakukan dengan hasil yang dicapai. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa efektivitas penggunaan atau penerapan teknologi sistem informasi (Platform Digital) dalam suatu organisasi dapat dilihat dari kemudahan pemakai dalam mengidentifikasi data, mengakses data dan menginterpretasikan data sehingga dapat digunakan untuk berbagai kebutuhan tugas dalam perusahaan. (Jumaili dalam Maria, 2008).

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan kriteria ukuran efektivitas menurut Nugroho dalam Fathoni (2014) yang terdiri dari:

1. Tepat Kebijakan.
2. Tepat Pelaksanaan.
3. Tepat Target.
4. Tepat Lingkungan.
5. Tepat Proses.
6. Evaluasi Kebijakan

Berdasarkan hasil perhitungan uji prosentase variabel efektivitas maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Perhitungan Uji Prosentase Efektivitas Platform Digital Pada Dinas Arsip dan Perpustakaan Kabupaten Sumedang

No	Indikator	Skor Ideal	Skor Total	Persentase (%)	Kriteria
1	Ketepatan isi muatan kebijakan	244	193	79.1%	Baik
2	Ketepatan dalam perumusan kebijakan	244	193	79.1%	Baik
3	Kewenangan lembaga dalam membuat kebijakan	244	185	75.8%	Baik
4	Sosialisasi tentang penerapan <i>platform digital</i>	244	195	79.9%	Baik
5	Sosialisasi tentang cara menggunakan <i>platform digital</i>	244	200	82%	Sangat baik
6	Respon pelaksana menerima atau menolak	244	195	79.9%	Baik
7	Target yang diintervensi sesuai dengan apa yang telah direncanakan, tidak ada tumpang tindih, dan tidak bertentangan dengan intervensi kebijakan lain	244	189	77.5%	Baik
8	Target dalam kondisi siap untuk diintervensi	244	196	80.3%	Baik
9	Intervensi implementasi kebijakan	244	200	82%	Sangat

Pengaruh Efektivitas Platform Digital Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Arsip Dan Perpustakaan Kabupaten Sumedang

	bersifat baru atau memperbaharui implementasi kebijakan sebelumnya				baik
10	Adanya interaksi di antara lembaga perumus kebijakan dan pelaksana kebijakan dengan lembaga lain yang terkait	244	191	78.3%	Baik
11	Persepsi publik atau masyarakat	244	194	79.5%	Baik
12	Interpretasi lembaga-lembaga strategis dalam masyarakat	244	191	78.3%	Baik
13	Pemahaman kebijakan	244	193	79.1%	Baik
14	Penerimaan kebijakan	244	194	79.5%	Baik
15	Pelaksanaan kebijakan	244	185	75.8%	Baik
16	Efisiensi	244	189	77.5%	Baik
17	Kecukupan	244	189	77.5%	Baik
18	Perataan	244	192	78.7%	Baik
19	Responsivitas	244	185	75.8%	Baik
20	Ketepatan	244	190	77.9%	Baik
	Jumlah	2440	3848		
	Rata-rata			78,7%	Baik

Dari hasil penelitian, jawaban responden pada variabel Efektivitas Penerapan Platform Digital di Dinas Arsip dan Perpustakaan Kabupaten Sumedang berada pada kategori Baik yaitu sebesar 78.7%. Hal ini menggambarkan bahwa secara umum responden memiliki persepsi bahwa Efektivitas Penerapan Platform Digital di Dinas Arsip dan Perpustakaan Kabupaten Sumedang dapat dilaksanakan dengan baik.

Secara empiris dari hasil penelitian diatas dapat dipahami bahwa terdapat hal yang sangat mendukung terhadap variabel Efektivitas Penerapan Platform digital di Dinas Arsip dan Perpustakaan Kabupaten Sumedang yakni 'Sosialisasi tentang cara menggunakan platform digital dan Intervensi implementasi kebijakan bersifat baru atau memperbaharui implementasi kebijakan sebelumnya' dimana item atau indikator tersebut memiliki nilai terbesar yaitu 82% dari responden. Akan tetapi, hasil penelitian juga mengungkapkan bahwa adanya hal yang belum menunjang atau masih dirasa kurang maksimal terhadap efektivitas yaitu, 'Pelaksanaan kebijakan, dan Responsivitas' di Dinas Arsip dan Perpustakaan Kabupaten Sumedang. Hal ini dapat dilihat dari Persentase jawaban dari item atau indikator tersebut memberikan penilaian sebesar 75.8%.

Kinerja Pegawai Dinas Arsip dan Perpustakaan Kabupaten Sumedang

Kinerja telah menjadi terminologi atau konsep yang sering dipakai orang dalam berbagai pembahasan dan pembicaraan, khususnya dalam kerangka mendorong keberhasilan organisasi atau sumber daya manusia terlebih saat ini organisasi dihadapkan pada tantangan global, kemajuan teknologi informasi, maupun tuntutan pelanggan atau pengguna jasa layanan.

Menurut Mangkunegara dalam Fathoni (2016), kinerja pegawai (*performance*) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Selanjutnya Mitchel dalam Kristina (2018) mengemukakan bahwa kinerja merupakan fungsi dari faktor kemampuan dan motivasi. Ini artinya, jika ada perubahan fungsi dari faktor itu maka secara langsung akan mempengaruhi kinerja yang bersangkutan.

Adapun pengertian kinerja menurut Pasolong (2012) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

Sehingga, dari beberapa pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah perpaduan hasil kerja dengan kompetensi yang dicapai seseorang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Dimensi kinerja pegawai pada penelitian ini merujuk pada aspek perilaku kerja menurut Rahadi dalam Bachtiar (2010) yang terdiri dari:

Pengaruh Efektivitas Platform Digital Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Arsip Dan Perpustakaan Kabupaten Sumedang

1. Dimensi Kualitas, dengan indikator meningkatkan kualitas kinerja pegawai, ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan dan tanggungjawab, realisasi dari perencanaan anggaran, ketepatan dalam pemberian nilai realisasi dari perencanaan anggaran.
2. Dimensi Kuantitas, dengan indikator, penerapan jam kerja lebih efektif, relevansi antara total bobot capaian aktivitas dengan beban ideal pegawai, ketepatan dalam menghitung beban kerja pegawai, mampu mengetahui beban kerja yang diberikan pegawai.
3. Dimensi Efektivitas Waktu, dengan indikator kesesuaian antara waktu pelaksanaan dengan jadwal pelaksanaan pekerjaan, meningkatkan waktu penyelesaian pekerjaan, ketepatan dalam penghitungan efektivitas waktu, mampu mengetahui efektivitas kinerjanya,
4. Dimensi Efisiensi Biaya, dengan indikator kesesuaian pengitungan biaya kegiatan dengan nilai kontraknya, meningkatkan efisiensi dari anggaran yang telah dibuat, ketepatan dalam penghitungan efisiensi biaya kegiatan, mampu mengetahui efisiensi biaya kegiatannya.
5. Dimensi Perilaku Pegawai, dengan indikator meningkatkan integritas, meningkatkan kreativitas, memunculkan inisiatif, meningkatkan motivasi berprestasi.

Berdasarkan hasil perhitungan prosentase variabel kinerja pegawai didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Perhitungan Uji Prosentase Kinerja Pegawai Dinas Arsip dan Perpustakaan Kabupaten Sumedang

No	Indikator	Skor Ideal	Skor Total	Persentase (%)	Kriteria
1	Meningkatkan kualitas kinerja pegawai	244	197	80.7%	Baik
2	Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan dan tanggungjawab	244	195	79.9%	Baik
3	Realisasi dari perencanaan anggaran	244	183	75%	Baik
4	Ketepatan dalam pemberian nilai realisasi dari perencanaan anggaran	244	186	76.2%	Baik
5	Penerapan jam kerja lebih efektif	244	190	77.9%	Baik
6	Relevansi antara total bobot capaian aktivitas dengan beban ideal pegawai	244	188	77%	Baik
7	Ketepatan dalam menghitung beban kerja pegawai	244	182	74.6%	Baik
8	Mampu mengetahui beban kerja yang diberikan pegawai	244	185	75.8%	Baik
9	Kesesuaian antara waktu pelaksanaan dengan jadwal pelaksanaan pekerjaan	244	185	75.8%	Baik
10	Meningkatkan waktu penyelesaian pekerjaan	244	192	78.7%	Baik
11	Ketepatan dalam penghitungan efektivitas waktu	244	187	76.6%	Baik
12	Mampu mengetahui efektivitas kinerjanya	244	186	76.2%	Baik
13	Kesesuaian pengitungan biaya kegiatan dengan nilai kontraknya	244	186	76.2%	Baik
14	Meningkatkan efisiensi dari anggaran yang telah dibuat	244	192	78.7%	Baik
15	Ketepatan dalam penghitungan efisiensi biaya kegiatan	244	188	77%	Baik
16	Mampu mengetahui efisiensi biaya	244	186	76.2%	Baik

kegiatannya					
17	Meningkatkan integritas	244	191	78.3%	Baik
18	Meningkatkan kreativitas	244	192	78.7%	Baik
19	Memunculkan inisiatif	244	191	78.3%	Baik
20	Meningkatkan motivasi berprestasi	244	193	79.1%	Baik
Jumlah		4800	3775		
Rata-rata				78,86%	Baik

Dari hasil penelitian, jawaban responden pada variabel kinerja pegawai menunjukkan bahwa rata-rata jawaban responden pada variabel Kinerja di Dinas Arsip dan Perpustakaan Kabupaten Sumedang adalah berada pada kategori Baik yaitu sebesar 78.6%. Hal ini menggambarkan bahwa secara umum responden memiliki persepsi bahwa Kinerja di Dinas Arsip dan Perpustakaan Kabupaten Sumedang telah menunjukkan hasil yang baik.

Secara empiris dari hasil penelitian diatas dapat dipahami bahwa terdapat hal yang sangat mendukung terhadap variabel Kinerja di Dinas Arsip dan Perpustakaan Kabupaten Sumedang yakni 'Meningkatkan Kualitas Kinerja Pegawai' dimana item atau indikator tersebut memiliki nilai terbesar yaitu 80.7% dari responden. Akan tetapi, hasil penelitian juga mengungkapkan bahwa adanya hal yang belum menunjang atau masih dirasa kurang maksimal terhadap Kinerja Pegawai yaitu, 'Ketepatan dalam menghitung beban kerja pegawai' di Dinas Arsip dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Sumedang. Hal ini dapat dilihat dari Persentase jawaban dari item atau indikator tersebut memberikan penilaian sebesar 74.6%.

Tujuan dan manfaat dari pelaksanaan penilaian kinerja pegawai menurut Enny (2019) adalah:

1. *Perfomance Improvement*: yaitu memungkinkan pegawai dan manajer untuk membuat tindakan yang berhubungan dengan penilaian kinerja.
2. *Compensation Adjustment*: yaitu membantu para pembuat keputusan untuk menentukan siapa saja yang berhak menerima kenaikan gaji atau sebaliknya.
3. *Placement Decision*: menentukan promosi, mutasi, atau penurunan jabatan
4. *Training and Development Needs*: mengevaluasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan bagi pegawai
5. *Career Planning and Development*: memandu untuk menentukan jenis karier dan pengembangan potensi yang dimiliki
6. *Staffing Process Deficiencies*: mempengaruhi prosedur perekrutan pegawai
7. *Informational Inaccuracies and Job Design Error*: membantu menjelaskan kesalahan yang terjadi
8. *Equal Employment Opportunity*: menunjukkan bahwa penempatan pegawai tidak ada diskriminasi
9. *External Challenges*: factor kinerja karyawan secara eksternal seperti keluarga, keuangan pribadi, dan sebagainya
10. *Feedback*: memberikan umpan balik bagi urusan kepegawaiann maupun pegawai sendiri

Hubungan Antara Efektivitas Platform Digital Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Arsip dan Perpustakaan Kabupaten Sumedang

Koefisien korelasi antara variabel efektivitas penerapan Platform Digital dengan variabel kinerja adalah sebesar 0.787. Nilai r_{hitung} (Pearson Correlation) ini kemudian dibandingkan dengan nilai r_{tabel} . Diketahui nilai r_{hitung} untuk hubungan Efektivitas dengan Kinerja adalah sebesar 0.787, sementara nilai r_{tabel} untuk n bernilai 61 dengan signifikansi 1% adalah sebesar 0.3274. Maka dapat disimpulkan bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$ atau $0.787 > 0.3274$, dengan demikian ada hubungan atau korelasi antara variabel efektivitas dengan variabel kinerja. Karena nilai r_{hitung} dalam analisis ini bernilai positif maka itu artinya hubungan antar kedua variabel bersifat positif atau dengan kata lain semakin meningkatnya efektifitas penerapan Platform Digital akan meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Arsip dan Perpustakaan.

Tabel 3. Hasil Perhitungan Uji Korelasi

Correlations			
		Efektivitas	Kinerja
Efektivitas	Pearson Correlation	1	.787**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	61	61
Kinerja	Pearson Correlation	.787**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	61	61

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Kesimpulan dari tabel di atas bahwa terdapat hubungan antara efektivitas penerapan Platform Digital dengan kinerja. Hal ini diperkuat dengan nilai probabilitas pada kolom Sig. (2-tailed) bahwa tingkat signifikansinya sebesar 0.000 yang berarti lebih kecil dari nilai 1% atau 0.01, sehingga dikatakan hubungannya signifikan.

Berdasarkan hasil pengolahan data dan kriteria di atas maka dari itu, kesimpulan yang dapat ditarik adalah bahwa $H_0 : \rho = 0$ yang menyatakan bahwa Tidak terdapat hubungan tidak terdapat hubungan antara Efektivitas Penerapan Platform Digital dengan Kinerja Pegawai di Dinas Arsip dan Perpustakaan Kabupaten Sumedang dinyatakan ditolak. Dan $H_a : \rho \neq 0$ yang menyatakan bahwa Terdapat hubungan antara Efektivitas Penerapan Platform Digital dengan Kinerja Pegawai di Dinas Arsip dan Perpustakaan Kabupaten Sumedang dinyatakan diterima.

Hubungan antara efektivitas platform digital dengan kinerja pegawai dijelaskan Nelson dalam Suharno (2005) bahwa diterimanya suatu teknologi komputer tergantung pada teknologi itu sendiri, tingkat *skill* dan *expertise* dari individu yang menggunakannya. Bagi perusahaan aplikasi teknologi yang tepat akan mendatangkan *competitive advantage*.

Lebih lanjut Menurut Irwansyah dalam Jumaili (2005) mengemukakan bahwa penggunaan teknologi dalam sistem informasi perusahaan hendaknya mempertimbangkan pemakai. Tidak jarang ditemukan bahwa teknologi yang diterapkan dalam sistem informasi sering tidak tepat atau tidak dimanfaatkan secara maksimal oleh individu pemakai sistem informasi, sehingga sistem informasi tersebut kurang memberikan manfaat dalam meningkatkan kinerja individual.

Pengaruh Efektivitas Platform Digital Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Arsip dan Perpustakaan Kabupaten Sumedang

Hasil perhitungan uji koefisien determinasi yang dilakukan didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Perhitungan Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.787 ^a	.619	.613	3.13741

a. Predictors: (Constant), Efektivitas

Berdasarkan tabel output SPSS "Model Summary", diketahui nilai koefisien determinasi atau R_{square} adalah sebesar 0.619. Nilai R_{square} 0.613 ini berasal dari pengkuadratan nilai koefisien korelasi atau "R", yaitu $0.787 \times 0.787 = 0.619$. Besarnya angka koefisien determinasi (R_{square}) adalah sebesar 0.619 atau sama dengan 61.9%. Angka tersebut mengandung arti bahwa variabel efektivitas penerapan Platform Digital (X) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 61.9%. Sedangkan sisanya ($100\% - 61.9\% = 38.1\%$) dipengaruhi oleh variabel lain di luar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diteliti.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian Pengaruh Efektivitas Penerapan Platform Digital terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai di Masa Pandemi pada Dinas Arsip dan Perpustakaan Kabupaten Sumedang sebesar 3843. Adapun persentasenya sebesar 78.7% dalam kategori baik.

Kinerja pegawai di Dinas Arsip dan Perpustakaan Kabupaten Sumedang sebesar 3775. Adapun persentasenya sebesar 78.6% dalam kategori baik.

Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Efektivitas Penerapan Platform Digital dengan Kinerja Pegawai di Dinas Arsip dan Perpustakaan Kabupaten Sumedang termasuk pada kategori kuat dengan nilai koefisien korelasi (r) 0.787.

Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Efektivitas Penerapan Platform Digital terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Arsip dan Perpustakaan Kabupaten Sumedang. Hal ini dibuktikan dengan t_{hitung} sebesar 9.790 dan nilai koefisien determinasinya sebesar 61.9%, sementara sisanya sebesar 38.1% yang dipengaruhi oleh factor lain yang tidak diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggara, Sahya. 2016. Ilmu Administrasi Negara. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Bachtiar, Aditya Rahmat. Efektivitas Penerapan Sistem E-Performance Di Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya. *Publika*. 2(2). Diakses pada 20 November 2020, dari <https://jurnalmahasiswa.unesa.ac.id/index.php/publika/article/view/7645>
- Enadarlita. Nova Asvio. 2019. Pengaruh Koordinasi dan Komunikasi Terhadap Efektivitas Organisasi Di Provinsi Jambi. *Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan*. 4(1). Diakses pada 16 Desember 2020, dari <https://jurnal.univpgri-palembang.ac.id/index.php/JMKSP/article/view/2473>
- Enny, Mahmudah. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Surabaya: UBHRA Manajemen Press.
- Fathoni, Abdurrahmat, 2016. MSDM: Manajemen Sumber Daya Manusia (Motivasi Kerja – Budaya Organisasi – Kinerja Pegawai – Pengawasan). Sumedang: Alqaprint Jatinangor.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Heryanto, Agus Septian. 2017. Budaya Organisasi Dalam Menentukan Motivasi Bersepeda Pegawai Negeri Sipil Melalui Komitmen Organisasional (Studi Kasus Pada Pegawai Negeri Sipil di Balaikota Bandung Terkait Program Jumat Bersepeda). Universitas Widyatama Fakultas Bisnis dan Manajemen Program Studi Manajemen Bandung. Diakses pada 10 Desember 2020, dari <https://repository.widyatama.ac.id/xmlui/handle/123456789/8797>.
- Karyana, Ayi. 2014. Sistem Administrasi Negara Kesatuan Republik Indonesia. Jakarta: Universitas Terbuka. Diakses pada 9 Desember 2020, dari <http://repository.ut.ac.id/3962/>
- Muhammad. 2019. Pengantar Ilmu Administrasi Negara. Lhokseumawe: Unimal Press.
- Muhfiz, Ali. 2014. Pengantar Ilmu Administrasi Negara. Tangerang Selatan: Universitas Terbuka.
- Priyono. Marnis. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Surabaya: Zifatama Publisher.
- Rahadi, Dedi Rianto. 2010. Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia. Malang: Tunggal Mandiri Publishing.
- Robbins, Stephen P. 2015. Teori Organisasi. Jakarta: Arcan.
- Silalahi, Ulbert. 2005. Studi Tentang Ilmu Administrasi. Bandung: Sinar Baru Algensindo.
2015. Asas-Asas Manajemen. Bandung: Refika Aditama.
- Steers, Richard M. (1990). Efektivitas Organisasi. Jakarta: Erlangga.
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Administarsi. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2019. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 217. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.