



# JSI

## Jurnal Saudagar Indonesia

Volume 3, Nomor 1, Mei 2024

- ▶ **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Tranformasional Dan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bina Usaha Pratama**  
*Mimiasri, Altari Nurfarisha*
- ▶ **Analisis Manajemen Laporan Keuangan Penjualan Pada Pt. Astra Internasional, Tbk – Daihatsu Cabang Banda Aceh**  
*Maidar, Elviza, Fitri Yunina, Ratnawati*
- ▶ **Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. Pos Indonesia (persero) Kabupaten Bireuen**  
*Ferri Yanto, Ira Dama Yanti, M. Akmal*
- ▶ **Pengaruh Rekrutmen dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Matahari Department Store Plaza Aceh**  
*Nasrul Hadi, Muhammad Andi, Witra Dian Utami*
- ▶ **Meningkatkan Loyalitas Pada Tinjauan Kepercayaan dan Komitmen : Perspektif Pada Nasabah Bank Syariah Indonesia di Kantor Cabang Banda Aceh**  
*M. Arief Setia Budi*
- ▶ **Implikasi Penerapan Aplikasi Sistem Informasi Manajemen Kinerja dan Good Government Terhadap Kinerja Organisasi**  
*M. Arief Setia Budi*

**JSI: Jurnal Saudagar Indonesia**  
**Fakultas Ekonomi**  
**Universitas Muhammadiyah Aceh**  
**Vol. 3, No. 1, Mei 2024**

**Managing Editors**

Mimiasri S.E., M.M (*Fakultas Ekonomi Unmuha, Indonesia*)

**Editor in Chief**

Mr. M. Arief Setia Budi, SE., MM (*Fakultas Ekonomi Unmuha, Indonesia*)

**Board of Editors**

Aida Fitri, S.E., M.S.M (*Fakultas Ekonomi Unmuha, Indonesia*)

Nasrul Hadi, S.E., M.M (*Fakultas Ekonomi Unmuha, Indonesia*)

**Board of Riviewers**

Drs. Tarmizi Gadeng, S.E., M.Si, M.M, (*Universitas Muhammadiyah Aceh, Indonesia*)

Dr. Dwi Cahyono, S.E., M.Si, (*Universitas Muhammadiyah Jember, Indonesia*)

Dr. Indah Fatmawati, SE., M.Si, (*Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, Indonesia*)

Dr. Aliamin Dr. Aliamin, S.E., M.Si, Ak, CA, (*Universitas Syiah Kuala, Indonesia*)

Aries Kurniawan, S.E., M.Hum, (*Universitas Muhammadiyah Gresik, Indonesia*)

**Penerbit**

Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh

Email: [jsi.kwu@unmuha.ac.id](mailto:jsi.kwu@unmuha.ac.id)

JSI: Jurnal Saudagar Indonesia  
Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh  
Vol. 3, No. 1, Mei 2024



FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH

# JSI

## Jurnal Saudagar Indonesia

Volume 3, Nomor 1, Mei 2024

### Daftar Isi

	Halaman
1. <b>Pengaruh Gaya Kepemimpinan Tranformasional dan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bina Usaha Pratama</b> <i>Mimiasri, Altari Nurfarisha</i>	377-398
2. <b>Analisis Manajemen Laporan Keuangan Penjualan Pada PT. Astra Internasional, Tbk – Daihatsu Cabang Banda Aceh</b> <i>Maidar, Elviza, Fitri Yunina, Ratnawati</i>	399-413
3. <b>Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. Pos Indonesia (persero) Kabupaten Bireuen</b> <i>Ferri Yanto, Ira Dama Yanti, M. Akmal</i>	414-431
4. <b>Pengaruh Rekrutmen dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Matahari Department Store Plaza Aceh</b> <i>Nasrul Hadi, Muhammad Andi, Witra Dian Utami</i>	432-451
5. <b>Meningkatkan Loyalitas Pada Tinjauan Kepercayaan dan Komitmen : Perspektif Pada Nasabah Bank Syariah Indonesia di Kantor Cabang Banda Aceh</b> <i>M. Arief Setia Budi</i>	452-461
6. <b>Implikasi Penerapan Aplikasi Sistem Informasi Manajemen Kinerja dan Good Government Terhadap Kinerja Organisasi</b> <i>M. Arief Setia Budi</i>	422-474

## **IMPLIKASI PENERAPAN APLIKASI SISTEM INFORMASI MANAJEMEN KINERJA DAN *GOOD GOVERNMENT* TERHADAP KINERJA ORGANISASI**

M. Arief Setia Budi  
Universitas Muhammadiyah Aceh, Indonesia  
[m.ariefsetiabudi@unmuha.ac.id](mailto:m.ariefsetiabudi@unmuha.ac.id)

### ***Abstract***

*This study aims to determine the effect of the implementation of the performance management information system application and good government on the performance of the Banda Aceh Culture and Tourism Office. The population in this study were all employees. The sample collection technique in this study was a census, so that the number of respondents was 191 people. Data were collected by distributing questionnaires online which were linked to a google form. The Likert scale was used to measure data in the field and analyzed using multiple linear regression. The test results concluded that the partial implementation of SIMANJA had an effect on organizational performance. This also applies to the role of the good government variable on the dependent variable. Simultaneously, the results of the F test prove that the implementation of the performance management information system application and good government on the performance of the Banda Aceh culture and tourism office.*

**Keywords:** *Implementation of the Performance Management Information System Application, Good Government, Organizational Performance*

### **Abstrak**

Studi ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh penerapan aplikasi sistem informasi manajemen kinerja dan *good government* terhadap kinerja Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Banda Aceh. Populasi dalam studi ini adalah seluruh pegawai. Teknik pengumpulan sampel dalam studi ini adalah sensus, sehingga diperoleh jumlah responden sebanyak 191 orang. Data dikumpulkan

## **Implikasi Penerapan Aplikasi Sistem Informasi Manajemen Kinerja dan *Good Government* terhadap Kinerja Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Banda Aceh** **M. Arief Setia Budi**

dengan cara penyebaran keusioner yang dilakukan secara online yang ditautkan pada *google form*. Skala Likert digunakan untuk mengukur data di lapangan dan dianalisis dengan regresi linier berganda. Hasil uji menyimpulkan bahwa secara parsial penerapan SIMANJA berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Hal demikian juga berlaku pada peran variabel *good government* terhadap variabel dependen. Secara simultan, hasil uji F membuktikan bahwa penerapan aplikasi sistem informasi manajemen kinerja dan *good government* terhadap kinerja dinas kebudayaan dan pariwisata Banda Aceh.

**Kata Kunci:** Penerapan Aplikasi SIMANJA, *Good Government*, Kinerja Organisasi.

### **PENDAHULUAN**

Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Banda Aceh merupakan salah satu instansi pemerintah Banda Aceh yang dibentuk berdasarkan Peraturan Gubernur Banda Aceh Nomor 123 tahun 2016 yang mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintahan dan pembangunan di bidang kebudayaan dan pariwisata secara islami sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Terdapat beberapa fenomena dalam penelitian ini. Terdapat fakta bahwa kinerja Dinas Kebudayaan Banda Aceh belum maksimal dan berfluktuatif yang mungkin diakibatkan karena kondisi Pandemi Covid 19 yang melanda dunia di akhir tahun 2019. Dari indikator kinerja realisasi keuangan juga terlihat fluktuatif dan masih konsisten berada dibawah 90% yang menandakan bahwa masih belum maksimalnya kinerja Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Banda Aceh dalam merealisasikan program-programnya.

Laporan Kinerja Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Banda Aceh yang hanya menggunakan dimensi pengukuran keuangan dan kesesuaian capaian target kinerja dengan RPJMD Pemerintah Banda Aceh. Johannessen et al. (1999) menyatakan bahwa pengukuran kinerja keuangan dapat dimanipulasi dan ukuran keuangan tidak selalu dapat mewakili kinerja yang sebenarnya. Kaplan dan Norton (1996) mengatakan bahwa pengukuran kinerja keuangan hanya dapat mencerminkan pengaruh aktivitas masa lalu terhadap kinerja organisasi dan dapat menyesatkan ketika tujuan penelitian tertentu adalah

## **Implikasi Penerapan Aplikasi Sistem Informasi Manajemen Kinerja dan *Good Government* terhadap Kinerja Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Banda Aceh** **M. Arief Setia Budi**

untuk memprediksi kinerja masa depan. Oleh karena itu diperlukan pengukuran kinerja organisasi yang lebih komprehensif dalam menggambarkan kinerja suatu organisasi.

Masalah kinerja karyawan selalu menjadi topik yang menarik selama organisasi perlu memenuhi kebutuhan hidup manusia. Di sini biasanya selalu ada pembahasan tentang bagaimana meningkatkan kinerja, sehingga pada gilirannya meningkatkan kinerja organisasi. Penerapan manajemen kinerja telah terbukti memberikan dampak positif yang signifikan terhadap peningkatan hasil organisasi (Sun & Van Ryzin, 2014).

Kajian Pollitt (2006) dalam Hendi et al. (2019) menunjukkan bahwa evaluasi kinerja melalui manajemen kinerja diterima secara luas di berbagai negara di dunia dengan variasi yang berbeda. Dalam hal ini pemerintah Indonesia telah menerapkan sistem manajemen kinerja untuk meningkatkan kinerja pegawai melalui penerapan Peraturan Pemerintah (PP) No. 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Penilaian Kinerja PNS. Berdasarkan peraturan ini, proses manajemen kinerja yang dilakukan dalam evaluasi kinerja PNS diawali dengan tahap perencanaan dan diakhiri dengan pemberian rekomendasi hasil evaluasi. Urutan tindakan manajemen kinerja tersebut akan menjadi siklus periode evaluasi, dan berlanjut pada evaluasi selanjutnya.

Untuk meningkatkan kinerjanya, Pemerintah Gubernur Banda Aceh telah menerbitkan Pergub No. 58 (2018) mengenai Pengelolaan kinerja aparatur sipil pemerintahan di lingkungan pemerintahan Banda Aceh sebagai suatu terobosan baru dalam penilaian kinerja pegawai yang terkoneksi dengan teknologi yang lebih canggih yang dinamakan Sistem Informasi Manajemen Kinerja (SIMANJA). Penerapan pengukuran kinerja pegawai menggunakan Sistem Informasi Manajemen Kinerja (SIMANJA) merupakan salah satu upaya Pemerintah Banda Aceh untuk meningkatkan akuntabilitas dan transparansi pembayaran Tunjangan Prestasi Kerja (TPK) berdasarkan prestasi kerja pegawai yang didukung oleh data-data yang akurat dan dapat dipertanggungjawabkan.

Selain persoalan kinerja pegawai, Pemerintah Banda Aceh juga menghadapi isu-isu tentang kurangnya transparansi dan akuntabilitas dalam pengelolaan anggaran sehingga mengakibatkan pengelola anggaran di Pemerintah Banda Aceh tidak berani berinovasi dan agresif dalam bertindak. Hal ini juga menjadi salah satu penghambat kinerja pegawai dalam mengeksekusi program dan kegiatan yang telah direncanakan sehingga berdampak kepada menurunnya kinerja organisasi. Oleh karena itu, penerapan

## **Implikasi Penerapan Aplikasi Sistem Informasi Manajemen Kinerja dan *Good Government* terhadap Kinerja Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Banda Aceh** **M. Arief Setia Budi**

sistem elektronik di birokrasi yang berlandaskan pada kebijakan publik bertujuan untuk menertibkan dan melanjutkan kualitas reformasi birokrasi berlandaskan prinsip tata kelola pemerintahan yang baik guna memudahkan akses dalam mencari informasi dan untuk mengurangi terjadinya praktik KKN ditubuh birokrasi. Penerapan Sistem Informasi Kinerja merupakan salah satu upaya Pemerintah Banda Aceh dalam mewujudkan semangat tata kelola pemerintahan yang baik di lingkungan Pemerintah Banda Aceh.

Menurut pendapat yang dikemukakan oleh Unarsih (2004), kesuksesan penerapan suatu sistem yang dirancang untuk memudahkan pelaksanaan dan pemantauan suatu pekerjaan yang berlandaskan prinsip-prinsip tata kelola pemerintahan yang baik juga ditentukan oleh budaya organisasi itu sendiri. Budaya organisasi sering diartikan sebagai keyakinan seluruh anggota organisasi terhadap suatu sistem nilai yang terus dilaksanakan, diperbaharui, dan diteliti, bermanfaat sebagai sistem penguat, dan dapat dijadikan pedoman perilaku organisasi untuk mencapai penetapan tujuan. Budaya yang berkembang pesat merangsang organisasi untuk berkembang lebih baik. Selain itu, tantangan yang cukup kompleks mengubah budaya organisasi lama yang tidak lagi sesuai dengan nilai-nilai budaya organisasi saat ini, karena keinginan sukarela dari semua karyawan dan partisipasi tenaga kerja. Seseorang tidak berubah atas kemauannya sendiri hanya atas perintah tetapi hanya ketika dia secara sukarela dan sadar menginginkannya.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Yusniar (2016) menemukan bahwa budaya organisasi berdampak pada kinerja karyawan, meningkatkan produktivitas serta kinerja organisasi. Sedangkan penelitian Sobihah dan Lukman (2015) menunjukkan bahwa budaya organisasi dapat juga mempengaruhi kinerja suatu organisasi secara tidak langsung (mediasi). Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk lebih mendalami bagaimana budaya organisasi mempengaruhi kinerja organisasi di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Banda Aceh baik secara langsung maupun tidak langsung.

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **Sistem Informasi Manajemen Kinerja (SIMANJA)**

Menurut Peraturan yang dikeluarkan oleh Gubernur Banda Aceh no. 58 tahun 2018 tentang Tata Kelola Kinerja Aparatur Pemerintahan Provinsi Banda Aceh (Pasal 1) Sistem Informasi Manajemen Kinerja adalah suatu perangkat lunak aplikasi sistem informasi berbasis web yang berfungsi

## **Implikasi Penerapan Aplikasi Sistem Informasi Manajemen Kinerja dan *Good Government* terhadap Kinerja Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Banda Aceh** **M. Arief Setia Budi**

sebagai alat bantu untuk melakukan pengawasan, pengendalian dan evaluasi manajemen kinerja secara efektif, efisien dan transparan. Dengan adanya aplikasi SIMANJA diharapkan dapat terbangunnya konsep *one stops service* pengelolaan kepegawaian dengan pemanfaatan teknologi informasi.

Tujuan penerapan Sistem Informasi Manajemen Kinerja ini adalah untuk memudahkan pengawasan, pengendalian dan evaluasi manajemen kinerja secara efektif, efisien dan transparan serta untuk mengukur kinerja PNS dan penghargaan atas kinerja yang adil (TPK) sesuai dengan prinsip akuntabilitas dan transparansi dalam penilaian kinerja pegawai negeri sipil. Adapun indikator-indikator SIMANJA menurut Pergub Banda Aceh No. 58 Tahun 2018, yaitu pada dimensi tingkat kehadiran pegawai, seperti kehadiran, ketepatan waktu datang, dan keterlambatan waktu pulang.

### ***Good Government***

Tata Kelola Pemerintah yang baik menurut UU No. 28 (1999) adalah pengelolaan pemerintahan berdasarkan asas umum penyelenggaraan pemerintahan yang baik yaitu asas yang memperhatikan kesusilaan, kepatutan, dan norma hukum untuk birokrasi yang jauh dari korupsi, persekongkolan dan nepotisme. Selanjutnya Peraturan Pemerintah Nomor 101 tahun 2000 memberikan pengertian lebih rinci mengenai pemerintahan yang baik yaitu pemerintahan yang mengembangkan dan menetapkan profesionalitas, akuntabilitas, transparansi, pelayanan prima, demokrasi, efisiensi, efektifitas, supremasi hukum dan dapat diterima masyarakat. Adapun untuk pengukuran tata kelola pemerintahan yang baik sesuai UU No. 32 Tahun 2004, yaitu asas kepastian hukum, tertib penyelenggaraan negara, kepentingan umum, keterbukaan, proporsionalitas, profesionalitas, akuntabilitas, dan efektivitas.

### **Kinerja Organisasi**

*Balance Score Card* (BSC) adalah sistem yang digunakan untuk mengukur kinerja yang komprehensif dengan mengukur kinerja keuangan dan non keuangan suatu organisasi (Nuryaman *et al.*, 2018). Selanjutnya Setiawan dan Avriliwanni (2020) mengatakan bahwa *Balance Scorecard* adalah suatu metode untuk mengukur kinerja organisasi dengan menilai kinerja keuangan dan non keuangan yang telah terintegrasi dengan prinsip *good government*.

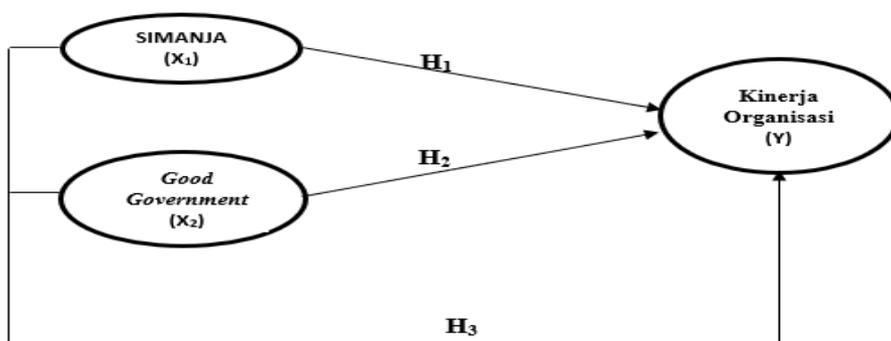
## Implikasi Penerapan Aplikasi Sistem Informasi Manajemen Kinerja dan *Good Government* terhadap Kinerja Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Banda Aceh

M. Arief Setia Budi

Nuryaman *et al.* (2018) dalam penelitian mereka juga mengatakan bahwa penerapan BSC pada sektor publik termasuk pemerintah memerlukan beberapa perubahan karena organisasi sektor ini dan dunia usaha memiliki visi dan misi yang tidak sejalan. Salah satu pemangku kepentingan terpenting dalam sektor publik adalah masyarakat dan kelompok tertentu, sedangkan pemangku kepentingan terpenting dalam bisnis adalah konsumen dan *stake holder*. Pemerintah bertugas memberikan layanan dan nilai kepada publik dan pembayar pajak. Oleh karena itu program pembangunan pemerintah harus memberikan hasil yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat. Adapun dimensi dan indikatornya, yaitu perspektif pertumbuhan dan pembelajaran (kemampuan pegawai, kemampuan sistem informasi, serta motivasi dan pemberdayaan pegawai), perspektif proses bisnis internal (fasilitas dan infrastruktur, proses internal, dan kepuasan kerja), perspektif kepuasan pelanggan (wujud fisik, keandalan, daya tanggap, jaminan, dan empati), dan perspektif keuangan (realisasi anggaran dan efisiensi anggaran).

### Model dan Hipotesis

Penulis merumuskan kerangka model studi dan hipotesis sebagai berikut.



Gambar 1. Pengaruh Antar Variabel

### Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini diuraikan sebagai berikut:

H<sub>1</sub>: Terdapat pengaruh SIMANJA secara parsial terhadap kinerja organisasi.

H<sub>2</sub>: Terdapat pengaruh GCG secara parsial terhadap kinerja organisasi.

H<sub>3</sub>: Terdapat pengaruh SIMANJA dan GCG secara simultan terhadap kinerja

**Implikasi Penerapan Aplikasi Sistem Informasi Manajemen Kinerja dan *Good Government* terhadap Kinerja Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Banda Aceh**  
**M. Arief Setia Budi**

**METODE PENELITIAN**

**Teknik Pengumpulan Data**

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diolah secara kuantitatif dan diinterpretasikan secara deskriptif. Data primer adalah data yang dikumpulkan langsung dari sumbernya tanpa adanya perantara.

**Metode Analisis Data**

Model analisis data ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh penerapan SIMANJA dan *good government* terhadap kinerja Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Banda Aceh. Model persamaannya adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Tabel 1. Uji Regresi Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,394	1,917		0,727	0,470
	Penerapan SIMANJA	0,251	0,128	0,226	1,953	0,056
	GCG	0,516	0,106	0,524	4,865	0,000

a. Dependent Variable: y

Sumber: Hasil Penelitian, 2024 (Data diolah)

Adapun hasil persamaan dari tabel di atas adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b1X1 + b2X2 + b3X3 + e$$

$$Y = 1,394 + 0,251 X1 + 0,516 X2$$

## **Implikasi Penerapan Aplikasi Sistem Informasi Manajemen Kinerja dan *Good Government* terhadap Kinerja Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Banda Aceh**

**M. Arief Setia Budi**

Keterangan:

Y = Kinerja

$\alpha$  = Konstanta

X1 = Penerapan SIMANJA

X2 = GCG

e = *Error term*

Koefisien Regresi ( $\beta$ )

1. Nilai konstanta sebesar 1,394 mengindikasikan bahwa jika variabel independen Penerapan SIMANJA dan GCG konstan (=0), maka kinerja organisasi adalah sebesar 1,394. Artinya tanpa adanya Penerapan SIMANJA dan GCG maka kinerja Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Banda Aceh adalah sangat rendah.
2. Nilai koefisien Penerapan SIMANJA sebesar 0,251 maka mengindikasikan bahwa peningkatan Penerapan SIMANJA sebesar 100% dalam satu satuan angka akan mengakibatkan kenaikan kinerja organisasi sebesar 25,1% dengan asumsi variabel lain konstan.
3. Nilai koefisien GCG sebesar 0,516 maka mengindikasikan bahwa peningkatan GCG sebesar 100% dalam satu satuan angka akan mengakibatkan kenaikan kinerja organisasi sebesar 51,6% dengan asumsi variabel lain konstan.

### **Uji Parsial (Uji t)**

Pengambilan keputusan penolakan atau penerimaan hipotesis dengan jumlah data 191 dan dengan tingkat signifikansi 5% dengan rumus  $d.f = n - k - 1$  sehingga terpilih nilai  $d.f$  pada data 188 sebesar 1,674 didasarkan pada kriteria sebagai berikut.

Berdasarkan perbandingan nilai  $t_{hitung}$  dan  $t_{tabel}$  dasar pengambilan keputusannya adalah:

- 1) Jika  $t_{hitung} <$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak (tidak terdapat pengaruh).
- 2) Jika  $t_{hitung} >$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima (terdapat pengaruh).

Maka hasil dari uji sig dari Tabel 1. sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif signifikan antara variabel Penerapan SIMANJA (X1) terhadap Kinerja Organisasi (Y), dikarenakan nilai  $t_{hitung} > t_{table}$  ( $1,953 > 1,674$ ). Sehingga terdapat pengaruh antara variabel X1 terhadap Y, atau dengan kata lain  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

**Implikasi Penerapan Aplikasi Sistem Informasi Manajemen Kinerja dan *Good Government* terhadap Kinerja Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Banda Aceh**  
**M. Arief Setia Budi**

2. Terdapat pengaruh positif signifikan antara variabel GCG (X2) terhadap Kinerja Organisasi (Y), dikarenakan nilai t-hitung > t-table ( $4,865 > 1,674$ ). Sehingga terdapat pengaruh antara variabel X2 terhadap Y, atau dengan kata lain  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

**Uji Simultan (Uji F)**

Hasil pengolahan data SPSS pada uji F untuk melihat ada atau tidaknya pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat serta untuk menguji apakah model yang digunakan sudah *fix* atau tidak.

**Tabel 4. Uji Simultan**

ANOVA <sup>a</sup>						
	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	381,648	3	127,216	43,593	0,000 <sup>b</sup>
	Residual	154,668	188	2,918		
	Total	532,316	191			
a. Dependent Variable: y						
b. Predictors: (Constant), x2, x1						

Sumber: Hasil Penelitian, 2024 (Data diolah)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan nilai signifikan pada 0,000 ( $\text{sig } 0,000 < 0,05$ ). Hal ini berarti menunjukkan bahwa persamaan regresi yang diperoleh dapat diandalkan atau model yang digunakan *fix*. Sehingga terdapat pengaruh secara bersama-sama atau simultan antara variabel X1 dan X2 terhadap variabel Y.

**Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi**

Pengaruh penerapan SIMANJA dan GCG dengan kinerja Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Banda Aceh selalu memiliki hubungan yang dapat dibuktikan dengan koefisien korelasi berganda dan koefisien determinasi. Koefisien ini menjelaskan keeratan hubungan keseluruhan variabel bebas secara bebas dan serentak dengan variabel tak bebas. Sedangkan koefisien determinasi berganda adalah suatu koefisien yang

## **Implikasi Penerapan Aplikasi Sistem Informasi Manajemen Kinerja dan *Good Government* terhadap Kinerja Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Banda Aceh** **M. Arief Setia Budi**

menjelaskan besarnya pengaruh secara serentak variabel-variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Hubungan variabel penerapan SIMANJA ( $X_1$ ) dan GCG ( $X_2$ ) dengan variabel terikatnya yaitu kinerja organisasai ( $Y$ ) dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

**Tabel 2. Hasil Analisis Korelasi Determinasi**

<b>Model</b>	<b>R</b>	<b>R Square</b>	<b>Adjusted R Square</b>
1	0,844	0,712	0,695

Sumber: Data primer, 2024 (Diolah)

Koefisien determinasi bertujuan untuk melihat atau mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen. Dari tampilan *output* SPSS pada tabel di atas besarnya koefisien korelasi R adalah sebesar 0,844 menjelaskan terdapat hubungan yang positif antar variabel bebas penerapan SIMANJA ( $X_1$ ) dan GCG ( $X_2$ ) dengan variabel terikatnya yaitu kinerja organisasi ( $Y$ ) dengan keeratn hubungan 84,4%. Koefisien determinasi R Square sebesar 71,2% menjelaskan peran variabel variabel penerapan SIMANJA ( $X_1$ ) dan GCG ( $X_2$ ) dengan variabel terikatnya yaitu kinerja Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Banda Aceh ( $Y$ ) sebesar 0,695 atau 69,5%, sementara sisa dari peran variabel tersebut sebesar 0,305 atau 30,5% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tak dilibatkan dalam penelitian ini, seperti disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja.

### **Pembahasan**

Berdasarkan hasil penelitian bahwa penerapan SIMANJA dan GCG berpengaruh terhadap kinerja Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Banda Aceh. Artinya penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yaitu penelitian dari karena variabel yang diteliti sama-sama berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Maka implikasi variabel yang berpengaruh dalam penelitian ini yaitu penerapan SIMANJA dan GCG dengan persentase mean 3,9 dan variabel yang paling berpengaruh adalah penerapan SIMANJA dengan rerata 4.

Penerapan SIMANJA yang baik dan benar dapat meningkatkan kinerja organisasi, dengan penerapan yang transparan dan kolaborasi yang baik dalam penerapannya akan turut meningkatkan kinerja organisasi. GCG juga menjadi

## **Implikasi Penerapan Aplikasi Sistem Informasi Manajemen Kinerja dan *Good Government* terhadap Kinerja Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Banda Aceh** **M. Arief Setia Budi**

hal yang harus diperhatikan oleh kepala Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Banda Aceh dalam pengaplikasiannya sehingga menjadi salah satu instrumen yang mendukung pencapaian kinerja yang diharapkan instansi.

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis penelitian dan pembahasan tentang pengaruh kepercayaan dan komitmen terhadap loyalitas nasabah Bank Syariah Indonesia di Kantor Cabang Banda Aceh, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian secara parsial membuktikan bahwa penerapan SIMANJA berpengaruh terhadap kinerja organisasai.
2. Hasil penelitian secara parsial membuktikan bahwa GCG berpengaruh terhadap kinerja organisasi.
3. Hasil penelitian secara simultan membuktikan bahwa penerapan SIMANJA dan GCG berpengaruh terhadap kinerja organisasi.

#### **Saran**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka saran yang dapat diberikan antara lain sebagai berikut :

1. Agar sebaiknya dalam upaya meningkatkan perilaku disiplin pegawai, pimpinan dapat menempuh beberapa langkah, yaitu dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif, mendengarkan ide dan pendapat para pegawai, melakukan konselling secara intens untuk memahami kesulitan yang dialami oleh para pegawai, menerapkan reward dan punishment secara seimbang dan mengadakan acara keakraban dengan para pegawai di luar jam kerja, serta melakukan pengawasan dan evaluasi kinerja pegawai.
2. Agar sebaiknya dalam upaya meningkatkan kerja sama pegawai dapat ditempuh dengan beberapa langkah, yaitu dengan membangun tim kerja yang inklusif dan beragam, memberikan tugas dan tanggung jawab yang jelas, membangun kepercayaan tim, dan memberikan kesempatan dalam pengambilan keputusan.

**Implikasi Penerapan Aplikasi Sistem Informasi Manajemen Kinerja dan *Good Government* terhadap Kinerja Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Banda Aceh**  
**M. Arief Setia Budi**

**References**

- Hendi, H., Irawati, I., & Candradewini, C. (2019). Pengaruh Perencanaan Kinerja Terhadap Kinerja (Studi tentang Pengaruh Sasaran Kerja Pegawai Negeri Sipil (SKP) Terhadap Kinerja Pelaksana pada Badan Daerah di Kabupaten Merangin). *Jurnal Manajemen Pelayanan Publik*, 2(2), 87-99.
- Johannessen, J. A., Olaisen, J., & Olsen, B. (1999). Managing and Organizing Innovation in The Knowledge Economy. *European Journal of Innovation Management*.
- Kaplan, R. S., & Norton, D. P. (1996). Strategic Learning & The Balanced Scorecard. *Strategy & Leadership*.
- Kendall, K. E., & Kendall, J. E. (2011). System Analysis and Design. 8th penyunt.
- Mukti, D. R., Setyanti, S. W. L. H., & Farida, L. (2019). Penerapan Sistem Penilaian Kinerja Berbasis E-Kinerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuwangi. *E-Journal Ekonomi Bisnis Dan Akuntansi*, 6(2), 175-180.
- Nurhayati, E. (2017). Pengaruh Penerapan Sistem Penilaian E-Kinerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Semarang Timur melalui Motivasi sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Penelitian Ekonomi dan Bisnis*, 2(2), 79-91.
- Nuryaman, M. H. M. S., Rachmawati, M., & Karhi Nisjar, S. (2018). Bandung City Government Performance, Balance Scorecard Model. *International Journal of Engineering & Technology*, 7(4.34), 306-308.
- Pollitt, C. (2006). Performance management in practice: A comparative study of executive agencies. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 16(1), 25-44.
- Ramadhan, P., & Fachruddin, R. (2017). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kualitas Informasi Dengan Sistem Informasi Akuntansi Sebagai Variabel Moderasi* (Doctoral dissertation, Syiah Kuala University).
- Robbins, P. S. (2010). Organizational Behaviour, (perilaku Organisasi edisi kesepuluh) alih bahasa oleh Drs. *Benyamin Molan*. PT. Macanan Jaya Cemerlang, Jakarta.

**Implikasi Penerapan Aplikasi Sistem Informasi Manajemen Kinerja dan *Good Government* terhadap Kinerja Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Banda Aceh**  
**M. Arief Setia Budi**

- Setiawan, A. B., & Avrilianni, C. (2020). Analisis Pengukuran Kinerja Pada Pemerintah Daerah. *JURNAL AKUNIDA*, 6(1), 24-38.
- Shahzad, F., Iqbal, Z., & Gulzar, M. (2013). Impact of organizational culture on employees job performance: An empirical study of software houses in Pakistan. *Journal of business studies quarterly*, 5(2), 56.
- Sulaiman, S., Nizam, A., Farid, F., Kesuma, T. M., Madjid, I., & Siregar, R. (2019, January). The Role of Good Government Governance Principles in Enhancing the Performance of Public Organization in Banda Aceh, Indonesia. In *1st Banda Aceh Global Conference (AGC 2018)* (pp. 731-738). Atlantis Press.
- Sugiani, S., & Hidayah, S. (2018). Pengaruh Sistem Informasi Penilaian Kinerja dan Tunjangan Tambahan Penghasilan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Samarinda. *Jurnal Manajemen*, 10(1), 50-66.
- Sun, R., & Van Ryzin, G. G. (2014). Are performance management practices associated with better outcomes? Empirical evidence from New York public schools. *The American Review of Public Administration*, 44(3), 324-338.
- Yusniar, Y. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi di Sekretariat Daerah Kabupaten Banda Aceh Utara. *E-Mabis: Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis*, 17(1), 85-10