BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Karakteristik Responden

Didalam penelitian ini, salah satu cara dalam pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan kuisioner untuk mengetahui respon para pegawai dan para pencari kerja pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung terhadap penggunaan Sistem Informasi Pembuatan Kartu Angkatan Kerja serta pengaruhnya terhadap tingkat kinerja pegawai dan kepuasan para pencari kerja pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung.

Penyebaran kuesioner dilakukan terhadap 100 orang responden yang menjadi sampel penelitian. Untuk mendapat gambaran mengenai responden, berikut adalah karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, pendidikan terakhir, usia dan agama.

4.1.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Untuk dapat mengetahui karakteristik reponden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 4.1. berikut:

Tabel 4.1.

Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	**Jumlah Responden**	**Presentase (%)**
Laki-Laki	47	47
Perempuan	53	53
Total	**100**	**100%**

Sumber: Kuisioner Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung (2014)

Berdasarkan Tabel 4.1 dapat diketahui bahwa pegawai dan pencari kerja pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung yang terpilih sebagai responden sebanyak 100 orang dan tidak terbatas pada jenis kelamin tertentu. Dari data yang diperoleh, dapat diketahui bahwa frekuensi responden laki-laki sebesar 47 orang dengan presentase 47%, sedangkan frekuensi responden perempuan sebesar 53 orang dengan presentase 53%. Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah perempuan.

4.1.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Untuk mengetahui jumlah karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan terakhir, dapat dilihat pada tabel 4.2. berikut:

Tabel 4.2.

Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan	**Jumlah Responden**	**Presentase (%)**
SMA / Sederajat	42	42%
Diploma	7	7%
S1	49	49%
S2	2	2%
S3	0	0
Total	**100**	**100%**

Sumber: Kuisioner Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung (2014)

Berdasarkan tabel 4.2 dapat dilihat dari 100 orang responden diperoleh frekuensi responden berdasarkan pendidikan terakhirnya, yaitu SMA / Sederajat sebanyak 42 orang dengan presentase 42%, frekuensi responden yang pendidikan

terakhir Diploma sebanyak 7 orang dengan presentase 7%, frekuensi responden dengan pendidikan terakhir S1 sebanyak 49 orang dengan presentase 49%, frekuensi responden dengan pendidikan terakhir S2 sebanyak 2 orang dengan presentase 2%, dan frekuensi responden dengan pendidikan terakhir S3 sebanyak 0 orang dengan presentase 0%. Berdasarkan data di atas dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan terakhir para pegawai dan pencari kerja pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung didominasi oleh responden dengan tingkat pendidikan S1. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas pegawai dan pencari kerja pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung memiliki latar belakang pendidikan yang tinggi.

4.1.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Untuk mengetahui jumlah karakteristik responden berdasarkan usia, dapat dilihat pada tabel 4.3. berikut:

Tabel 4.3.

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	**Jumlah Responden**	**Presentase (%)**
< 20 Tahun	21	21%
20 – 30 Tahun	62	62%
31 – 40 Tahun	12	12%
>40 Tahun	5	5%
Total	**100**	**100%**

Sumber: Kuisioner Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung (2014)

Berdasarkan tabel 4.3. dapat dilihat dari 100 orang responden diperoleh frekuensi responden berdasarkan usia adalah berusia < 20 tahun sebanyak 21

orang dengan presentase 21%, frekuensi responden yang berusia 20 – 30 tahun sebanyak 62 orang dengan presentase 62%, frekuensi responden yang berusia 31 – 40 tahun sebanyak 12 orang dengan presentase 12%, dan frekuensi responden yang berusia >40 tahun sebanyak 5 orang dengan presentase 5%. Data tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar usia responden berkisar antara 20 - 30 tahun. Jika data ini disandingkan dengan persentase pendidikan terakhir para pegawai dan pencari kerja pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung, dapat disimpulkan bahwa jumlah responden dengan tingkat pendidikan S1 adalah yang paling banyak, dan hal ini berpengaruh terhadap usia rata-rata dari para responden, karena untuk responden dengan pendidikan terakhir S1 rata-rata berusia ±23 tahun.

4.1.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Agama

Untuk mengetahui jumlah karakteristik responden berdasarkan Agama, dapat dilihat pada tabel 4.4. berikut:

Tabel 4.4.

Karakteristik Responden Berdasarkan Agama

Agama	**Jumlah Responden**	**Presentase (%)**
Islam	87	87%
Kristen	13	13%
Hindu	0	0
Budha	0	0
Total	**100**	**100%**

Sumber: Kuisioner Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung (2014)

Berdasarkan Tabel 4.4. dapat dilihat dari 100 orang responden diperoleh frekuensi responden berdasarkan agama Islam sebanyak 87 orang dengan presentase 87%, frekuensi responden beragama Kristen sebanyak 13 orang dengan presentase 13%, sedangkan frekuensi responden beragama Hindu dan Budha sebanyak 0 orang dengan presentase 0%. Berdasarkan data di atas dapat disimpulkan bahwa mayoritas reponden beragama Islam.

4.2.Deskripsi Sistem Informasi Pembuatan Kartu Angkatan Kerja yang Berjalan pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung.

Sistem Informasi Pembuatan Kartu Angkatan Kerja (AK-1) merupakan *Software* / aplikasi berbasis website yang digunakan sebagai alat bantu dalam membuat kartu angkatan kerja, sehingga proses pembuatan kartu angkatan kerja bisa lebih efektif dan efisien dari segi waktu maupun biaya.

4.2.1. *Interface* Sistem Informasi Pembuatan Kartu Angkatan Kerja (AK-1)

a. Halaman Home *Software* Sistem Informasi Pembuatan Kartu Angkatan Kerja pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung.

Gambar 4.1.Halaman Home SI pembuatan Kartu AK-1



b. Halaman Profil *Software* Sistem Informasi Pembuatan Kartu Angkatan Kerja pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung.

Gambar 4.2.Halaman Profil SI pembuatan Kartu AK-1



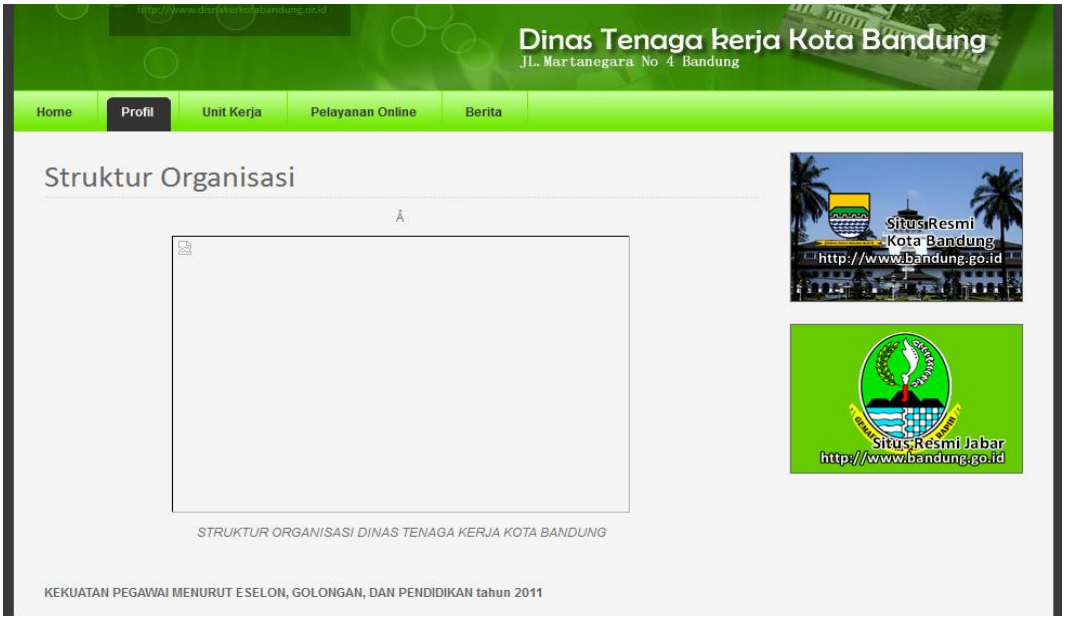
c. Halaman Visi & Misi Software Sistem Informasi Pembuatan Kartu Angkatan Kerja pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung

Gambar 4.3.Halaman Visi dan Misi Disnaker



d. Halaman Struktur Organisasi Sistem Informasi Pembuatan Kartu Angkatan Kerja Pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung

Gambar 4.4.Halaman Struktur Organisasi



e. Halaman Rencana Strategis pada Sistem Informasi Pembuatan Kartu Angkatan Kerja pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung

Gambar 4.5.Halaman Rencana Strategis



f. Halaman Unit Kerja *Software* Sistem Informasi Pembuatan Kartu Angkatan Kerja pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung.

Gambar 4.6.Halaman Unit Kerja SI pembuatan Kartu AK-1



g. Halaman Pelatihan dan Tenaga Kerja Sistem Informasi Pembuatan Kartu Angkatan Kerja pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung

Gambar 4.7.Halaman Pelatihan & Tenaga Kerja



h. Halaman Penempatan Tenaga Kerja dan Transmigrasi Sistem Informasi Pembuatan Kartu Angkatan Kerja pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung

Gambar 4.8.Halaman Penempatan Tenaga Kerja & Transmigrasi



i. Halaman Pembinaan Industrial dan Jamsostek Sistem Informasi Pembutan Kartu Angkatan Kerja pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung

Gambar 4.9.Halaman Pembinaan Industrial& Jamsostek



j. Halaman Bidang Pengawasan Sistem Informasi Pembuatan Kartu Angkatan Kerja pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung

Gambar 4.10.Halaman Bidang Pengawasan



k. Halaman Pelayanan Online *Software* Sistem Informasi Pembuatan Kartu Angkatan Kerja pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung.

Gambar 4.11.Halaman Pelayanan Online



l. Halaman Berita *Software* Sistem Informasi Pembuatan Kartu Angkatan Kerja pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung.

Gambar 4.12.Halaman Berita SI pembuatan Kartu AK-1



4.2.2. Prosedur Sistem yang Berjalan pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung

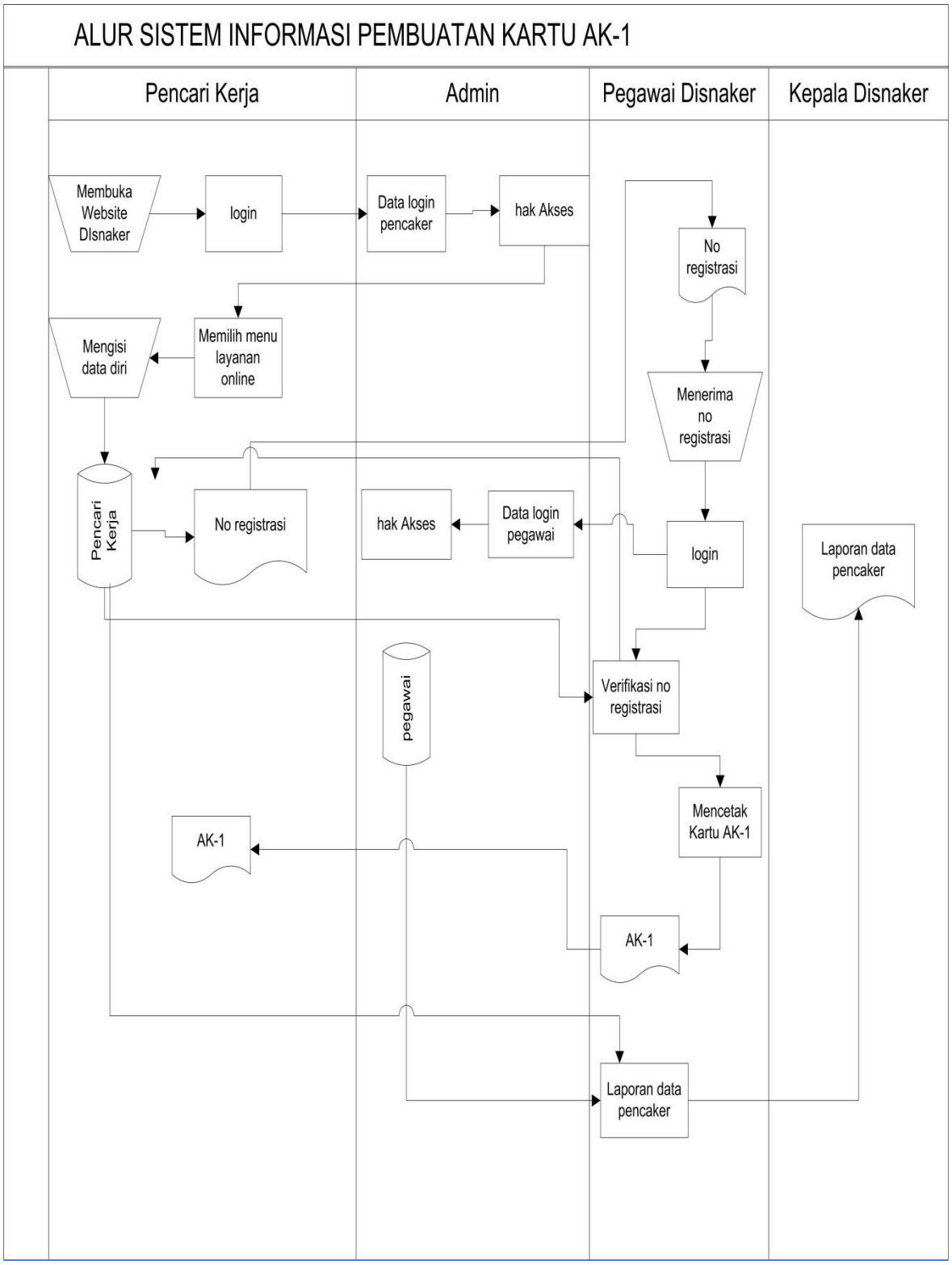
Adapun prosedur sistem pembuatan kartu angkatan kerja yang berjalan pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung adalah sebagai berikut:

1. Pembuat kartu angkatan kerja membuka situs resmi Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung http://disnakerkotabandung.or.id
2. Pembuat Kartu Angkatan Kerja melakukan *Login* guna mendapatkan hak akses pembuatan kartu angkatan kerja (AK-1)
3. Pembuat Kartu Angkatan Kerja melengkapi data diri pada submenu pendaftaran kartu AK-1 Online

4. Setelah data diri lengkap, pembuat kartu angkatan kerja akan mendapatkan nomor registrasi.
5. Kemudian nomor registrasi diverifikasi oleh petugas Dinas Tenaga Kerja, jika data sesuai maka kartu Angkatan Kerja akan dicetak.
6. Kartu Angkatan Kerja diterima oleh para pencari kerja.

4.2.3. Flowmap Sistem Informasi Pembuatan Kartu Angkatan Kerja yang Berjalan pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung

Gambar 4.13.Flowmap Alur Sistem Informasi pembuatan Kartu AK-1



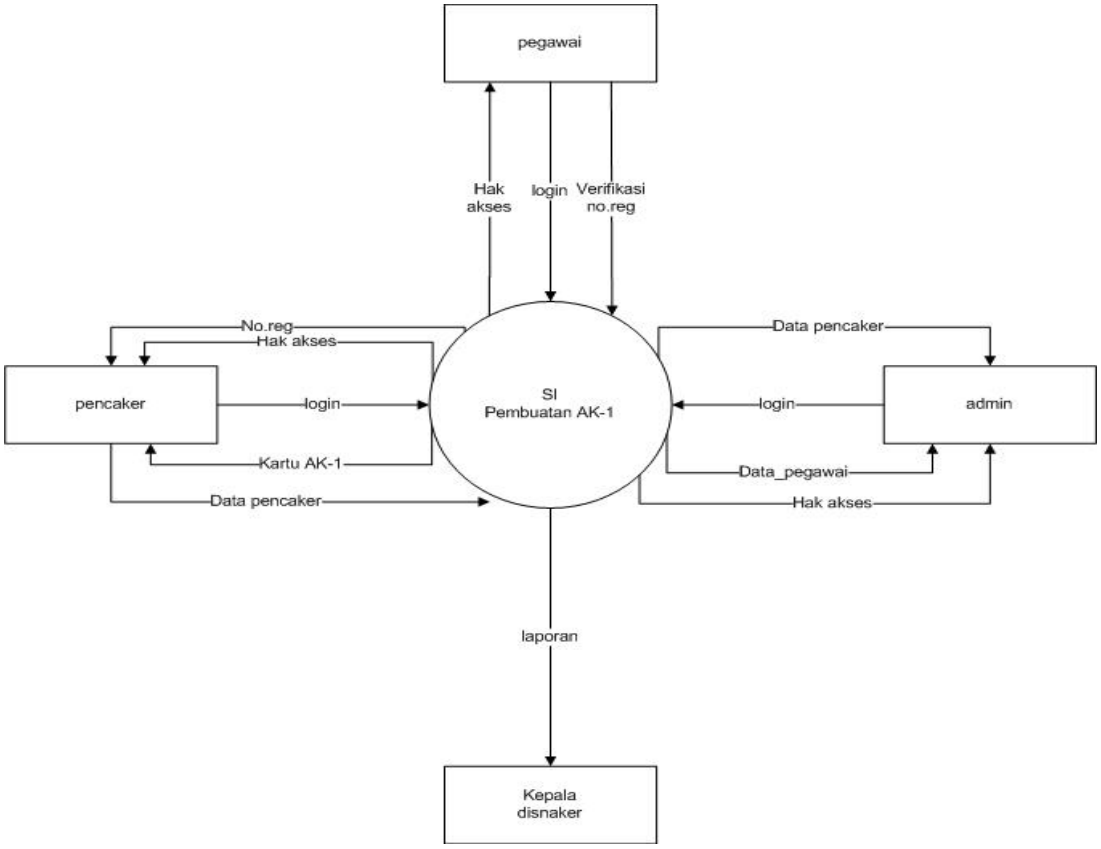
4.2.4. Diagram Konteks Sistem Informasi Pembuatan Kartu Angkatan Kerja yang Berjalan pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung

Diagram konteks merupakan diagram tingkat atas yang bisa juga disebut sebagai diagram global atau DFD level 0. Diagram konteks menunjukan aliran data yang masuk ke sistem. Diagram konteks menggunakan notasi-notasi grafis yang menunjukkan aliran informasi dan perubahan yang diterapkan sebagai perubahan atau perpindahan data dari masukan (*input*) menjadi keluaran (*output*).

Berikut adalah diagram konteks sistem informasi pembuatan kartu angkatan kerja (AK-1) pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung:

Gambar 4.14.

Diagram Konteks SI pembuatan Kartu AK-1



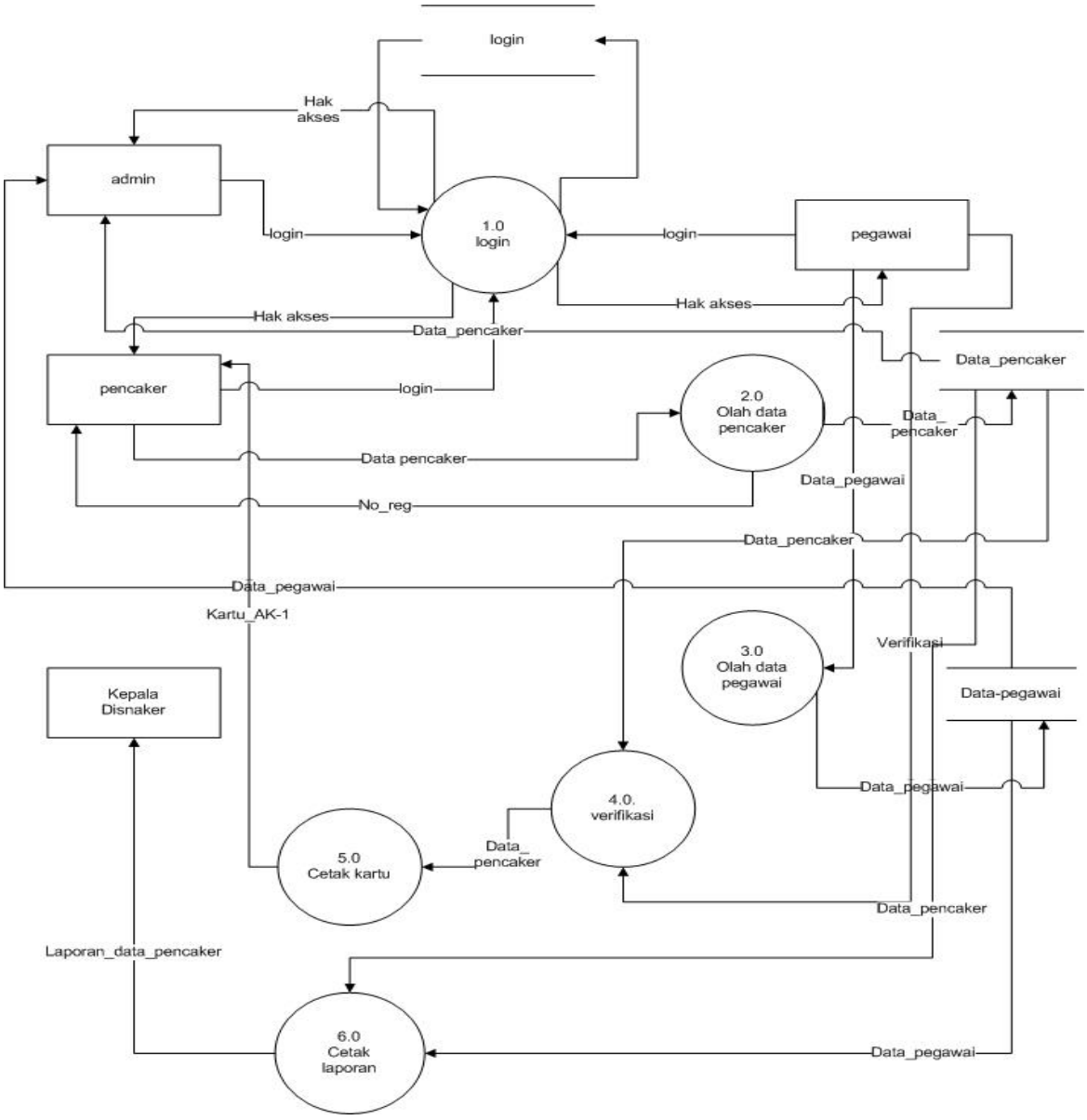
4.2.5. Data Flow Diagram (DFD) Sistem yang Berjalan

Data Flow Diagram (DFD) adalah gambaran grafis yang memperlihatkan aliran data dari sumbernya dalam obyek kemudian melewati suatu proses yang mentransformasikan ke tujuan yang lain, yang ada pada objek lain.

Berikut ini adalah gambaran dari data flow diagram sistem informasi pembuatan kartu angkatan kerj (AK-1) pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung:

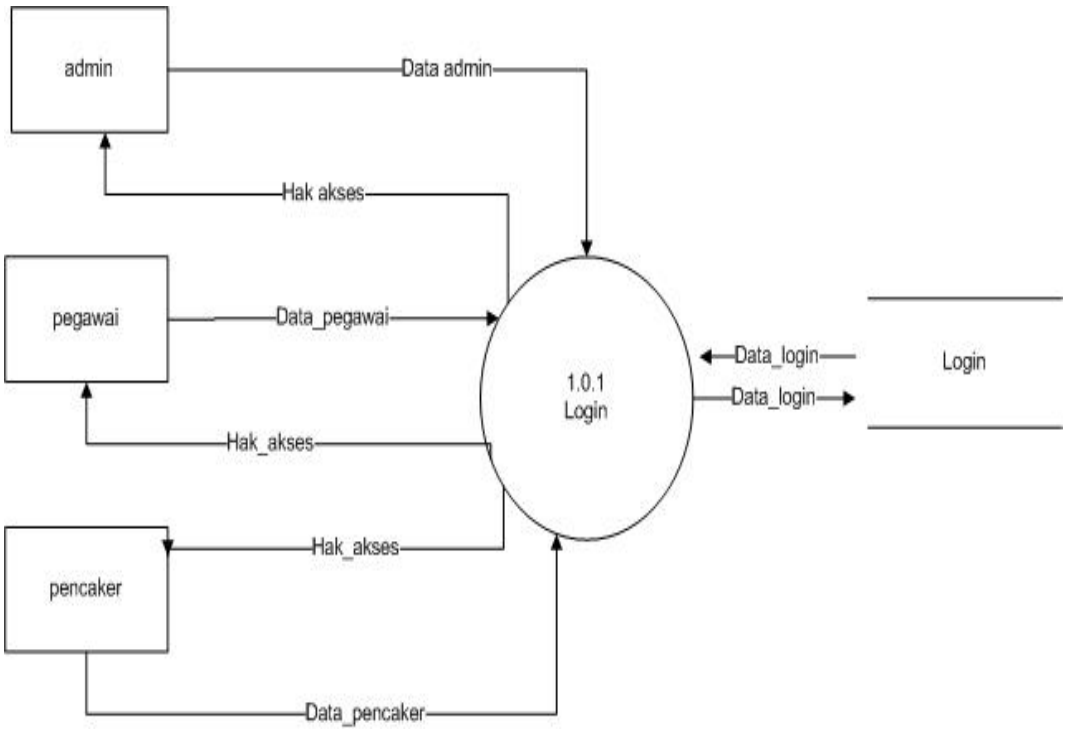
Gambar 4.15.

DFD Level 1 SI pembuatan Kartu Angkatan Kerja (AK-1)



Gambar 4.16.

DFD Level 2 Proses 1 SI Pembuatan Kartu Angkatan Kerja (AK-1)



4.3.Hasil Penelitian

Pada bagian ini disajikan hasil penelitian dan pembahasan yang diperoleh dari penyebaran kuisioner kepada responden sebagai sumber data utama dalam penelitian, selain upaya perolehan data melalui observasi, wawancara dan studi pustaka untuk melengkapi data utama. Kuisioner terdiri dari 39 butir pernyataan dengan perincian 19 butir pernyataan mengenai kualitas sistem informasi, 5 butir pernyataan mengenai kinerja pegawai dan 15 butir pernyataan tentang kepuasan para pencari kerja. Metode analisis yang digunakan untuk mengolah data pada penelitian ini adalah analisis deskriptif verifikatif dengan analisis jalur sebagai alat bantu dalam penarikan kesimpulan.

4.3.1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Sebelum dianalisis, data hasil penelitian terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitasnya untuk menguji apakah alat ukur yang digunakan berupa butir item pernyataan yang diajukan kepada responden telah diukur secara cermat dan tepat. Berikut adalah hasil pengujian validitas dan realibilitas dari pengaruh sistem informasi pembuatan kartu angkatan kerja terhadap tingkat kinerja pegawai dan kepuasan pencari kerja pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung :

4.3.1.1.Hasil Pengujian Validitas

Pengujian validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang dirancang dalam bentuk kuesioner benar-benar dapat menjalankan fungsinya. Untuk menguji valid tidaknya suatu alat ukur digunakan pendekatan secara statistika, yaitu melalui nilai koefisien korelasi skor butir pernyataan dengan skor totalnya. Apabila koefisien korelasi butir pernyataan dengan skor total item 0,30 maka pernyataan tersebut dinyatakan valid (**Kaplan & Saccuzzo, 2005;141**). Berdasarkan hasil pengolahan menggunakan korelasi *product moment* (indeks validitas) diperoleh hasil uji validitas sebagai berikut:

a) Hasil Uji Validitas Kuesioner Kualitas Sistem Informasi

Tabel 4.5.

Hasil Uji Validitas Kuesioner Kualitas Sistem Informasi

Butir Pertanyaan	Indeks Validitas	Nilai Kritis	Keterangan
Item 1	0,830	0,30	Valid
Item 2	0,679	0,30	Valid

Butir Pertanyaan	Indeks Validitas	Nilai Kritis	Keterangan
Item 3	0,491	0,30	Valid
Item 4	0,402	0,30	Valid
Item 5	0,836	0,30	Valid
Item 6	0,806	0,30	Valid
Item 7	0,812	0,30	Valid
Item 8	0,772	0,30	Valid
Item 9	0,740	0,30	Valid
Item 10	0,383	0,30	Valid
Item 11	0,594	0,30	Valid
Item 12	0,634	0,30	Valid
Item 13	0,769	0,30	Valid
Item 14	0,676	0,30	Valid
Item 15	0,640	0,30	Valid
Item 16	0,556	0,30	Valid
Item 17	0,744	0,30	Valid
Item 18	0,692	0,30	Valid
Item 19	0,793	0,30	Valid

Pada tabel 4.5 di atas dapat dilihat bahwa nilai indeks validitas dari setiap butir pernyataan lebih besar dari nilai kritis 0.30. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa semua butir pernyataan pada variabel kualitas sistem informasi sudah valid

dan layak digunakan sebagai alat ukur kualitas sistem informasi serta dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

b) Hasil Uji Validitas Kuesioner Kinerja Pegawai

Tabel 4.6.

Hasil uji validitas kuesioner kinerja pegawai

Butir Pertanyaan	Indeks Validitas	Nilai Kritis	Keterangan
Item 1	0,652	0,30	Valid
Item 2	0,595	0,30	Valid
Item 3	0,699	0,30	Valid
Item 4	0,661	0,30	Valid
Item 5	0,663	0,30	Valid

Pada tabel 4.6 di atas dapat dilihat bahwa nilai indeks validitas dari setiap butir pernyataan lebih besar dari nilai kritis 0.30. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa semua butir pernyataan pada variabel kinerja pegawai valid dan layak digunakan sebagai alat ukur kinerja pegawai serta dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

c) Hasil Uji Validitas Kuesioner Kepuasan Pencari Kerja

Tabel 4.7.

Hasil Uji Validitas Kuesioner Kepuasan pencari kerja

Butir Pertanyaan	Indeks Validitas	Nilai Kritis	Keterangan
Item 1	0,694	0,30	Valid

Butir Pertanyaan	Indeks Validitas	Nilai Kritis	Keterangan
Item 2	0,878	0,30	Valid
Item 3	0,768	0,30	Valid
Item 4	0,836	0,30	Valid
Item 5	0,788	0,30	Valid
Item 6	0,677	0,30	Valid
Item 7	0,743	0,30	Valid
Item 8	0,788	0,30	Valid
Item 9	0,766	0,30	Valid
Item 10	0,886	0,30	Valid
Item 11	0,833	0,30	Valid
Item 12	0,871	0,30	Valid
Item 13	0,714	0,30	Valid
Item 14	0,672	0,30	Valid
Item 15	0,753	0,30	Valid

Pada tabel 4.7. di atas dapat dilihat bahwa nilai indeks validitas dari setiap butir pernyataan lebih besar dari nilai kritis 0.30. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa semua butir pernyataan pada variabel kepuasan pencari kerja valid dan layak digunakan sebagai alat ukur kepuasan pencari kerja serta dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

4.3.1.2.Hasil Pengujian Reliabilitas

Selain valid, alat ukur juga harus memiliki keandalan atau reliabilitas, suatu alat ukur dapat diandalkan jika alat ukur tersebut digunakan berulangkali akan memberikan hasil yang relatif sama (tidak beberda jauh). Untuk melihat andal tidaknya suatu alat ukur digunakan pendekatan secara statistika, yaitu melalui koefisien reliabilitas. Apabila koefisien reliabilitas lebih besar dari 0.70 maka secara keseluruhan pernyataan dinyatakan reliable(**Kaplan&Saccuzzo,2005;123)**. Berdasarkan hasil pengolahan menggunakan metode *Cronbach's-Alpha* diperoleh hasil uji reliabilitas sebagai berikut:

a) Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner Kualitas Sistem Informasi

Tabel 4.8.

Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner Kualitas Sistem Informasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,948	19

Dari tabel 4.8. di atas terlihat bahwa nilai reliabilitas kuesioner kualitas sistem informasi sebesar 0,948 (*Cronbach's-Alpha*) lebih besar dari nilai kritis 0.70. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa semua butir pernyataan yang digunakan sudah reliabel sehingga dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan untuk mengukur variabel kualitas sistem informasi sudah memberikan hasil yang konsisten.

b) Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner Kinerja Pegawai

Tabel 4.9.

Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner Kinerja Pegawai

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,846	5

Dari tabel 4.9. di atas terlihat bahwa nilai reliabilitas kuesioner kinerja pegawai sebesar 0,846 (*Cronbach's-Alpha*) lebih besar dari nilai kritis 0.70. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa semua butir pernyataan yang digunakan sudah reliabel sehingga dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan untuk mengukur variabel kinerja pegawai sudah memberikan hasil yang konsisten.

c) Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner Kepuasan Pencari Kerja

Tabel 4.10

Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner Kepuasan Pencari Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,962	15

Dari tabel 4.10. di atas terlihat bahwa nilai reliabilitas kuesioner kepuasan pencari kerja sebesar 0,962 (*Cronbach's-Alpha*) lebih besar dari nilai kritis 0.70. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa semua butir pernyataan yang digunakan sudah reliabel sehingga dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan untuk mengukur variabel kepuasan pencari kerja sudah memberikan hasil yang konsisten.

4.4.Analisis Deskriptif

Gambaran data hasil tanggapan responden dapat digunakan untuk memperkaya pembahasan, melalui gambaran data tanggapan responden dapat diketahui bagaimana kondisi setiap indikator variabel yang sedang diteliti. Agar lebih mudah dalam menginterpretasikan variabel yang sedang diteliti, dilakukan kategorisasi terhadap tanggapan responden berdasarkan persentase skor tanggapan responden.

4.4.1. Kualitas Sistem Informasi

Kualitas sistem informasi pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung akan terungkap melalui jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataan yang diajukan pada kuesioner. Kualitas sistem informasi diukur menggunakan 8 indikator dan dioperasionalisasikan menjadi 19 butir pernyataan. Untuk mengetahui gambaran empirik secara menyeluruh tentang kualitas sistem informasi pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung maka dilakukan perhitungan persentase skor jawaban responden untuk setiap butir pernyataan. Berdasarkan perhitungan diperoleh hasil persentase skor jawaban responden seperti tampak dalam tabel berikut ini :

Tabel 4.11.

Persentase Skor Jawaban Responden Mengenai Kualitas Sistem Informasi

Pernyataan	Skor Aktual	Skor Ideal	% Skor Aktual	Kategori
Adanya Sistem Informasi pembuatan AK-1	389	500	77,8	Memadai
Sistem Informasi pembuatan kartu AK-1 bisa memenuhi kebutuhan para pembuat kartu AK-1	395	500	79,0	Memenuhi
Correctness	**784**	**1000**	**78,4**	**Tinggi**
Tampilan / interface Sistem Informasi AK-1	395	500	79,0	Baik
Kemudahan penginputan data pembuatan kartu AK-1 online	397	500	79,4	Mudah
Saat pembuatan kartu AK-1 online sering terjadi kegagalan penginputan data	368	500	73,6	Jarang
Pendapat mengenai bentuk fisik dari kartu AK-1 yang diterima	380	500	76,0	Baik
Usabilitas	**1540**	**2000**	**77,0**	**Tinggi**
Pendapat mengenai kemudahan akses dalam membuat kartu AK-1 online	370	500	74,0	Mudah
Penanganan hak akses / login bagi pengguna sistem informasi AK-1	364	500	72,8	Mudah
Integritas	**734**	**1000**	**73,4**	**Tinggi**
Sistem Informasi AK-1 dapat memudahkan	383	500	76,6	Mudah

Pernyataan	Skor Aktual	Skor Ideal	% Skor Aktual	Kategori
dalam membuat kartu AK-1				
Pendapat mengenai kemudahan akses dalam pembuatan kartu AK-1	403	500	80,6	Tinggi
Sistem informasi pembuatan AK-1 berfungsi dengan baik	392	500	78,4	Baik
Reliabilitas	**1178**	**1500**	**78,5**	**Tinggi**
Sistem informasi AK-1 dapat berfungsi dengan baik jika digunakan pada PC	397	500	79,4	Baik
Sistem AK-1 berfungsi dengan baik jika digunakan pada perangkat mobile	357	500	71,4	Baik
Reusabilitas	**754**	**1000**	**75,4**	**Tinggi**
Ada perawatan / perbaikan secara berkala pada sistem informasi AK-1	359	500	71,8	Sering
Pendapat mengenai maintanance Sistem Informasi pembuatan kartu AK-1	424	500	84,8	Sangat Baik
Maintanabilitas	**783**	**1000**	**78,3**	**Baik**
Program pembuatan kartu AK-1 dapat dipindahkan pada perangkat /PC lain	392	500	78,4	Mudah
Sistem pembuatan kartu AK-1 masih berfungsi dengan baik jika dipindahkan pada perangkat lain	387	500	77,4	Baik

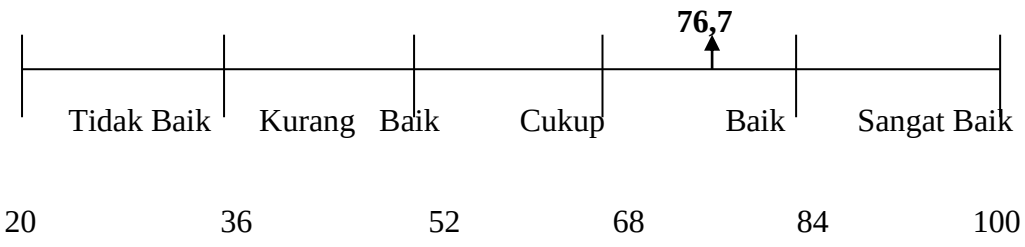
Pernyataan	Skor Aktual	Skor Ideal	% Skor Aktual	Kategori
Portabilitas	**779**	**1000**	**77,9**	**Mudah**
Pengujian fungsi-fungsi sistem secara berkala sudah maksimal	351	500	70,2	Maksimal
Sistem informasi pembuatan kartu AK-1 sudah berfungsi dengan baik	386	500	77,2	Baik
Testabilitas	**737**	**1000**	**73,7**	**Baik**
Total	**7289**	**9500**	**76,7**	**Baik**

(Sumber : Hasil Kuesioner, 2014)

Selanjutnya persentase total skor jawaban responden pada tabel di atas tersebut di interpretasikan ke dalam tabel skala penafsiran persentase skor jawaban responden yang disajikan ke dalam garis kontimum sebagai berikut:

Gambar 4.17

Skala Penafsiran Persentase Skor Total Variabel Kualitas sistem informasi



Gambar diatas memperlihatkan bahwa hasil persentase total skor jawaban responden pada variabel kualitas sistem informasi sebesar 76,7 berada di antara interval 68% – 84%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kualitas sistem

informasi pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung sudah baik. Bila dilihat berdasarkan indikator, tampak bahwa persentase skor tanggapan responden pada kedelapan indikator berada diantara interval 68% – 84% yang termasuk dalam kategori baik/tinggi/mudah.

4.4.2. Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung

Kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung akan terungkap melalui jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataan yang diajukan pada kuesioner. Kinerja pegawai diukur menggunakan 5 indikator dan dioperasionalisasikan menjadi 5 butir pernyataan. Untuk mengetahui gambaran empirik secara menyeluruh tentang kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung maka dilakukan perhitungan persentase skor jawaban responden untuk setiap butir pernyataan. Berdasarkan perhitungan diperoleh hasil persentase skor jawaban responden seperti tampak dalam tabel berikut ini :

Tabel 4.12.

Persentase Skor Jawaban Responden Mengenai Kinerja Pegawai

Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	% Skor Aktual	Kategori
Quality	393	500	78,6	Tinggi
Quantity	395	500	79,0	Tinggi
Timeleness	396	500	79,2	Tinggi
Cost of effectiveness	396	500	79,2	Efektif

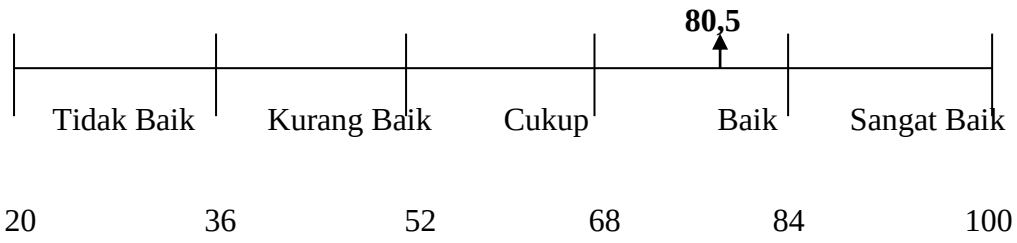
Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	% Skor Aktual	Kategori
Need of supervision	433	500	86,6	Sangat Tinggi
Total	**2013**	**2500**	**80,5**	**Baik**

(Sumber : Hasil Kuesioner, 2014)

Selanjutnya persentase total skor jawaban responden pada tabel di atas tersebut di interpretasikan ke dalam tabel skala penafsiran persentase skor jawaban responden yang disajikan ke dalam garis kontimum sebagai berikut:

Gambar 4.18

Skala Penafsiran Persentase Skor Total Variabel Kinerja pegawai



Gambar diatas memperlihatkan bahwa hasil persentase total skor jawaban responden pada variabel kinerja pegawai sebesar 80,5 berada di antara interval 68% – 84%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung sudah baik. Bila dilihat berdasarkan indikator, tampak bahwa persentase skor tanggapan responden mengenai quality, quantity dan timelines sudah tinggi, kemudian cost of effectiveness sudah efektif dan bahkan need of supervision sangat tinggi.

4.4.3. Kepuasan Pencari Kerja

Kepuasan pencari kerja pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung akan terungkap melalui jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataan yang diajukan pada kuesioner. Kepuasan pencari kerja diukur menggunakan 5 dimensi dan dioperasionalisasikan menjadi 15 butir pernyataan. Untuk mengetahui gambaran empirik secara menyeluruh tentang kepuasan pencari kerja pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung maka dilakukan perhitungan persentase skor jawaban responden untuk setiap butir pernyataan. Berdasarkan perhitungan diperoleh hasil persentase skor jawaban responden seperti tampak dalam tabel berikut ini :

Tabel 4.13.

Persentase Skor Jawaban Responden Mengenai Kepuasan pencari kerja

Pernyataan	Skor Aktual	Skor Ideal	% Skor Aktual	Kategori
Keakuratan pegawai setelah menggunakan sistem informasi AK-1	432	500	86,4	Sangat Akurat
Kecepatan pelayanan (pendaftaran, verifikasi dan pengambilan kartu AK-1) pada Disnaker	399	500	79,8	Cepat
Pelayanan yang diberikan memuaskan bagi para pencari kerja	380	500	76,0	Puas
Reliability (Pelayanan Cepat, Akurat)	**1211**	**1500**	**80,7**	**Tinggi**
Kesigapan pelayanan yang diberikan oleh	374	500	74,8	Tinggi

Pernyataan	Skor Aktual	Skor Ideal	% Skor Aktual	Kategori
pegawai Disnaker				
Kemahiran dalam menangani keluhan para pencari kerja	394	500	78,8	Tinggi
Layanan yg diberikan jika pencari kerja mengalami kesulitan saat pembuatan kartu AK-1	415	500	83,0	Baik
Responsiveness (Cepat Tanggap)	**1183**	**1500**	**78,9**	**Tinggi**
Jaminan yang diberikan oleh pegawai disnaker jika hasil AK-1 tidak sesuai	396	500	79,2	Tinggi
Perilaku pegawai Disnaker (kesopanan, kejujuran, keramahan)saat melayani	398	500	79,6	Baik
Kemampuan dan kecakapan pegawai disnaker	381	500	76,2	Baik
Assurance (Jaminan)	**1175**	**1500**	**78,3**	**Tinggi**
Cara menanggulangi antrean saat membuat kartu AK-1	393	500	78,6	Baik
Cara karyawan disnaker berkomunikasi pada para pencari kerja	387	500	77,4	Sopan
Pemberian layanan maksimal tanpa membedakan status sosial	370	500	74,0	Tinggi
Emphaty	**1150**	**1500**	**76,7**	**Tinggi**

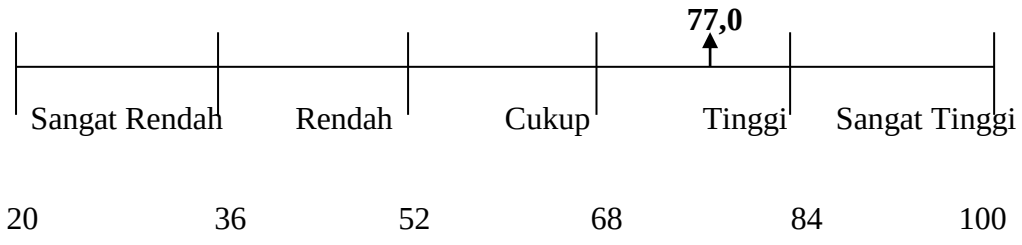
Pernyataan	Skor Aktual	Skor Ideal	% Skor Aktual	Kategori
Kenyamanan ruang pelayanan dan ruang tunggu di Disnaker Kota Bandung	335	500	67,0	Cukup Nyaman
Fasilitas yang memadai(seperti: gedung, tempat parkir dan toilet di Disnaker)	332	500	66,4	Cukup Memadai
Bagaimana tanggapan Anda mengenai bentuk fisik kartu AK-1 yang telah anda terima	392	500	78,4	Baik
Tangibles (Bentuk Fisik)	**1059**	**1500**	**70,6**	**Baik**
Total	**5778**	**7500**	**77,0**	**Tinggi**

(Sumber : Hasil Kuesioner, 2014)

Selanjutnya persentase total skor jawaban responden pada tabel di atas tersebut di interpretasikan ke dalam tabel skala penafsiran persentase skor jawaban responden yang disajikan ke dalam garis kontimum sebagai berikut:

Gambar 4.19

Skala Penafsiran Persentase Skor Total Variabel Kepuasan pencari kerja

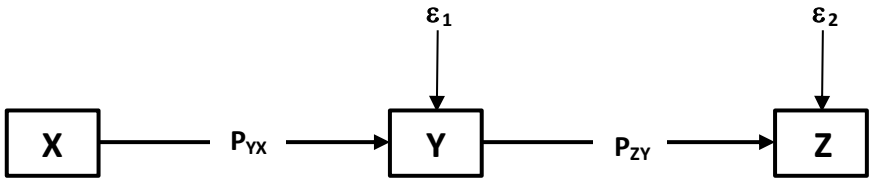


Gambar diatas memperlihatkan bahwa hasil persentase total skor jawaban responden pada variabel kepuasan pencari kerja sebesar 77,0 berada di antara

interval 68% – 84%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan pencari kerja pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung pada umumnya sudah tinggi. Bila dilihat berdasarkan dimensi, tampak bahwa persentase skor tanggapan responden terhadap kelima dimensi kepuasan sudah tinggi. Hanya saja kenyamanan ruang pelayanan dan ruang tunggu di Disnaker Kota Bandung masih masih perlu banyak perbaikan, demikian juga dengan fasilitas yang memadai (seperti: gedung, tempat parkir dan toilet di Disnaker) masih perlu banyak perbaikan.

4.5.Analisis Verifikatif

Semakin baik kualitas sistem informasi diharapkan akan membuat kinerja pegawai menjadi meningkat sehingga kepuasan pencari kerja juga diharapkan semakin meningkat. Berdasarkan data yang terkumpul, pada sub bab ini akan diuji pengaruh kualitas sistem informasi (X) terhadap kinerja pegawai (Y) dan dampaknya terhadap kepuasan pencari kerja (Z) pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung. Pengujian akan dilakukan dua tahap, dimana pada tahap pertama akan diuji pengaruh Kualitas sistem informasi (X) terhadap kinerja pegawai (Y) , kemudian pada tahan kedua akan diuji pengaruh kinerja pegawai (Y) terhadap kepuasan pencari kerja (Z). Secara diagram bentuk hubungan antara ketiga variabel yang sedang diteliti tersebut dapat dilihat pada gambar berikut.



Gambar 4.20. Diagram Jalur Paradigma Penelitian

Gambar diagram jalur seperti terlihat diatas dapat diformulasikan kedalam 2 bentuk persamaan struktural sebagai berikut.

- Persamaan Jalur Sub Struktur Pertama

$$\mathbf{Y = P_{YX}X + \varepsilon_1}$$

- Persamaan Jalur Sub Struktur Kedua

$$\mathbf{Z = P_{ZY}Y + \varepsilon_2}$$

Keterangan:

Z = Kepuasan pencari kerja

Y = Kinerja pegawai

X = Kualitas sistem informasi

$\mathbf{P_{YX}}$ = Koefisien jalur kualitas sistem informasi terhadap kinerja pegawai

$\mathbf{P_{ZY}}$ = Koefisien jalur kinerja pegawai terhadap kepuasan pencari kerja

ε = Pengaruh faktor lain

Sesuai dengan hipotesis penelitian yang diajukan maka data akan diuji dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Hasil komputasi analisis jalur menggunakan bantuan software SPSS 20.0 dapat dilihat pada lampiran. Namun sebelumnya untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan antar sesama variabel, maka nilai koefisien korelasi yang diperoleh dikonsultasikan ke tabel interpretasi koefisien korelasi berikut.

Tabel 4.14.

Pedoman Pengklasifikasian Koefisien Korelasi

No	Interval Koefisien Korelasi	Tingkat Hubungan
1	0,000 – 0,199	Sangat rendah
2	0,200 – 0,399	Rendah
3	0,400 – 0,599	Sedang
4	0,600 – 0,799	Kuat
5	0,800 – 1,000	Sangat kuat

Sumber: Sugiyono, 2009; 250

4.5.1. Pengaruh Kualitas Sistem Informasi Terhadap Kinerja Pegawai (Variabel X → Variabel Y)

Hipotesis pertama yang akan diuji adalah pengaruh kualitas sistem informasi yang berperan sebagai variabel independen terhadap kinerja pegawai sebagai variabel intervening. Untuk menguji pengaruh kualitas sistem informasi terhadap kinerja pegawai ditempuh dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1) Menghitung Koefisien Jalur

Berdasarkan hasil pengolahan menggunakan software SPSS.20 diperoleh koefisien jalur kualitas sistem informasi terhadap kinerja pegawai sebagai berikut.

Tabel 4.15

Koefisien jalur Kualitas sistem informasi terhadap kinerja pegawai

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,629	,266		2,364	,020
	X	,834	,085	,703	9,791	,000

a. Dependent Variable: Y

Nilai *standardized coefficients* sebesar 0,703 pada tabel 4.15 merupakan nilai koefisien jalur kualitas sistem informasi (X) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung. Koefisien jalur tersebut adalah bobot pengaruh langsung kualitas sistem informasi terhadap kinerja pegawai.

2) Menghitung Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi diperoleh dari mangkuadratkan nilai koefisien jalur, jadi koefisien determinasi kualitas sistem informasi (X) terhadap kinerja pegawai (Y) dihitung sebagai berikut.

$$R^2_{YX} = \left(P_{YX}\right)^2 = \left(0{,}703\right)^2$$
$$= 0{,}494$$

Berdasarkan hasil pengolahan menggunakan software SPSS.20 diperoleh koefisien determinasi kualitas sistem informasi terhadap kinerja pegawai sebagai berikut:

Tabel 4.16

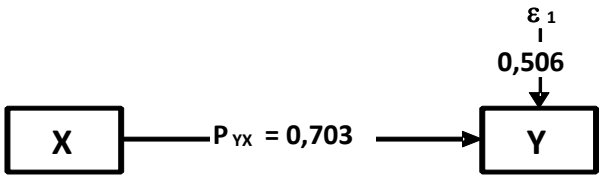
Koefisien determinasi Kualitas sistem informasi terhadap kinerja pegawai

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,703[a]	,494	,489	,45506

a. Predictors: (Constant), X

Nilai koefisien determinasi dinterpretasikan sebagai besar pengaruh kualitas sistem informasi (X) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung. Jadi dari hasil penelitian ini diketahui bahwa kualitas sistem informasi (X) memberikan pengaruh sebesar 49,4% terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung, sementara sisanya 50,6% merupakan pengaruh faktor-faktor lain diluar kualitas sistem informasi. Secara visual diagram jalur pengaruh kualitas sistem informasi terhadap kinerja pegawai dapat digambarkan sebagai berikut.



Gambar 4.21

Diagram Dan Koefisien Jalur Sub-Struktur Pertama

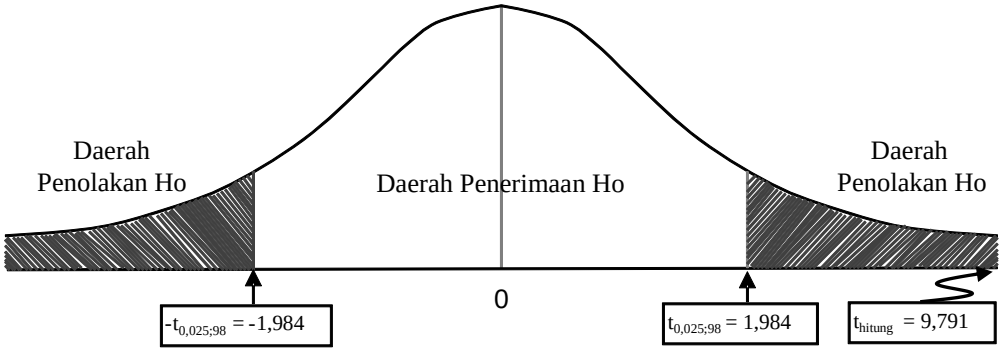
3) Pengujian Hipotesis

Selanjutnya untuk membuktikan apakah kualitas sistem informasi berpengatuh terhadap kinerja pegawai , maka dilakukan pengujian dengan rumusan hipotesis sebagai berikut:

Ho: $\rho_{YX} = 0$ Kualitas sistem informasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung

Ha: $\rho_{YX} \neq 0$: Kualitas sistem informasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung

Berdasarkan hasil pengolahan seperti terlihat pada tabel 4.15. diperoleh koefisien jalur kualitas sistem informasi (X) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0,703 dengan nilai t_{hitung} sebesar 9,791. Kemudian dari tabel t pada tingkat kekeliruan 5% dan derajat bebas 98 diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,984. Karena nilai t_{hitung} jalur kualitas sistem informasi (9,791) lebih besar dari nilai t_{tabel} (1,984), maka pada tingkat kekeliruan 5% diputuskan menolak Ho sehingga Ha diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kualitas sistem informasi (X) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung**.** Kualitas sistem informasi (X) memberikan pengaruh sebesar 49,4% terhadap kinerja pegawai (Y), dimana dengan semakin baik kualitas sistem informasi (X) akan membuat kinerja pegawai (Y) pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung semakin tinggi. Secara visual daerah penerimaan dan penolakan H_0 dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 4.22

Daerah Penerimaan dan Penolakan H_0 Pengaruh kualitas sistem informasi terhadap kinerja pegawai

Pada gambar 4.21 dapat dilihat t_{hitung} sebesar 9,791 jatuh pada daerah penolakan Ho, artinya terdapat pengaruh signifikan dari kualitas sistem informasi (X) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung.

4.5.2. Pengaruh Kinerja pegawai Terhadap Kepuasan pencari kerja (Variabel Y → Variabel Z)

Hipotesis kedua yang akan diuji adalah pengaruh kinerja pegawai sebagai variabel intervening terhadap kepuasan pencari kerja sebagai variabel dependen. Untuk menguji pengaruh kinerja pegawai terhadap kepuasan pencari kerja ditempuh langkah-langkah sebagai berikut:

1) Menghitung Koefisien Jalur

Berdasarkan hasil pengolahan menggunakan software SPSS.20 diperoleh koefisien jalur kinerja pegawai terhadap kepuasan pencari kerja sebagai berikut.

Tabel 4.17

Koefisien jalur kinerja pegawai terhadap kepuasan pencari kerja

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,207	,211		,982	,328
	Y	,841	,065	,795	12,995	,000

a. Dependent Variable: Z

Nilai *standardized coefficients* sebesar 0,795 pada tabel 4.17 merupakan nilai koefisien jalur kinerja pegawai terhadap kepuasan pencari kerja. Koefisien jalur tersebut adalah bobot pengaruh langsung kinerja pegawai (Y) pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung terhadap kepuasan pencari kerja (Z).

2) Menghitung Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi diperoleh dengan mangkuadratkan nilai koefisien jalur, jadi koefisien determinasi kinerja pegawai terhadap kepuasan pencari kerja dihitung menggunakan rumus sebagai berikut :

$$R^2_{ZY} = \left(P_{ZY}\right)^2 = \left(0{,}795\right)^2$$
$$= 0{,}633$$

Berdasarkan hasil pengolahan menggunakan software SPSS.20 diperoleh koefisien determinasi kinerja pegawai terhadap kepuasan pencari kerja sebagai berikut:

Tabel 4.18

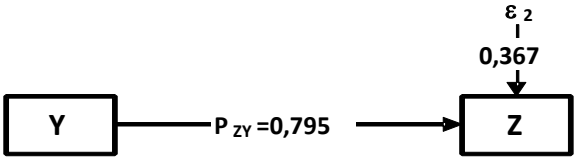
Koefisien determinasi kinerja pegawai terhadap kepuasan pencari kerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,795[a]	,633	,629	,40984

a. Predictors: (Constant), Y

Nilai koefisien determinasi dinterpretasikan sebagai besar pengaruh kinerja pegawai (Y) terhadap kepuasan pencari kerja (Z). Jadi dari hasil penelitian ini diketahui bahwa kinerja pegawai (Y) memberikan pengaruh sebesar 63,3% terhadap kepuasan pencari kerja (Z) pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung, sedangkan sisanya 36,7% merupakan pengaruh faktor-faktor lain diluar kinerja pegawai .



Gambar 4.23

Diagram dan Koefisien Jalur Sub-Struktur Kedua

3) Pengujian Hipotesis

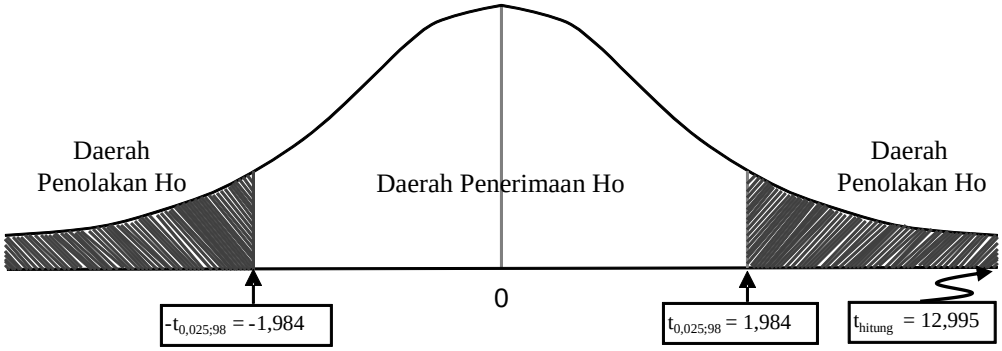
Selanjutnya untuk membuktikan apakah kinerja pegawai berpengaruh terhadap kepuasan pencari kerja, maka dilakukan pengujian dengan rumusan hipotesis sebagai berikut.

Ho: $\rho_{ZY} = 0$ Kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung tidak berpengaruh terhadap kepuasan pencari kerja

Ha: $\rho_{ZY} \neq 0$: Kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung berpengaruh terhadap kepuasan pencari kerja

Berdasarkan hasil pengolahan seperti terlihat pada tabel 4.18 diperoleh koefisien jalur kinerja pegawai terhadap kepuasan pencari kerja sebesar 0,795 dengan nilai t_{hitung} sebesar 12,995. Kemudian dari tabel t pada tingkat kekeliruan 5% dan derajat bebas 98 diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,984. Karena nilai t_{hitung} jalur kinerja pegawai (12,995) lebih besar dari t_{tabel} (1,984), maka pada tingkat kekeliruan 5% diputuskan menolak Ho sehingga Ha diterima.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai (Y) pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung berpengaruh terhadap kepuasan pencari kerja (Z). Kinerja pegawai (Y) pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung memberikan pengaruh sebesar 63,3% terhadap kepuasan pencari kerja (Z), dimana dengan semakin baik kinerja pegawai (Y) pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung akan membuat kepuasan pencari kerja (Z) semakin tinggi. Secara visual daerah penerimaan dan penolakan H_0 dapat digambarkan sebagai berikut.



Gambar 4.24

Daerah Penerimaan dan Penolakan H_0 Pengaruh kinerja pegawai terhadap kepuasan pencari kerja

Pada gambar 4.23. diatas dapat dilihat t_{hitung} sebesar 12,995 jatuh pada daerah penolakan Ho, artinya terdapat pengaruh signifikan dari kinerja pegawai (Y) pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung terhadap kepuasan pencari kerja.