

**PENINGKATAN KOMPETENSI ASN MELALUI SISTEM INFORMASI SUMBER
DAYA MANUSIA, PENGEMBANGAN KARIER DAN DISIPLIN KERJA ASN,
SERTA DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA ASN DI INSTANSI PEMERINTAH
KOTA MEDAN**

Ferry Panjaitan¹, Gloria Sianipar²

^{1,2} Universitas HKBP Nommensen Medan Jl. Sutomo No.4A, 20235 Indonesia
e-mail: uhn@uhn.ac.id², uhn@uhn.ac.id²

ABSTRACT

The purpose of this research is to know the improvement of ASN competence through human resource information system, career development and work discipline of ASN, and its impact on ASN performance in Medan city government institution. Analytical technique used in hypothesis test in this research used Structural Equation Modeling (SEM). This study uses secondary data in the form of recapitulation of ASN amount spread over various SKPD in Medan City Government and primary in the form of questionnaires distributed to ASN spread on various SKPD existing in Medan City Government. Population or Total ASN in Medan City Government as many as 5,384 people from population taken sample of 373 ASN by Proportionate Stratified Random Sampling. The result of research in Medan City Government shows the implementation of Human Resource Information System has a positive and significant impact on ASN career development, the implementation of human resource information system has a positive and significant impact on ASN discipline, ASN work discipline has significant influence on ASN competence, Human, discipline and career development have no significant effect on ASN performance, competence mediate the influence of career development on ASN performance, competence able to mediate relationship or influence discipline on ASN performance, Competence has significant influence to ASN performance

Keywords : ASN Performance, Structural Equation Modeling

1. PENDAHULUAN

Kinerja pegawai negeri sipil atau sekarang disebut Aparatur Sipil Negara sering menjadi keluhan berbagai pihak terutama masyarakat sebagai penerima layanan, pelayanan yang lambat, kehadiran ASN ditempat kerja yang tidak tepat, tidak taat terhadap jam pulang kerja merupakan beberapa masalah yang sering dihadapi oleh masyarakat sebagai penerima layanan, beberapa masalah tersebut mengakibatkan masyarakat secara umum selalu menganggap bahwa apatur sipil negara memiliki kinerja yang rendah.

Pandangan masyarakat umum yang selalu negatif terhadap kinerja aparatur sipil negara juga terjadi di Kota Medan hal ini juga diakibatkan karena aparatur sipil negara di pemerintahan kota Medan belum mampu memberikan yang terbaik kepada masyarakat dimana pemberian layanan yang kurang baik masih sering diterima oleh masyarakat, kehadiran ditempat kerja yang tidak tepat, tidak taat terhadap jam pulang kerja, dan masalah yang lain juga sering terjadi di pemerintahan kota Medan.

Kinerja aparatur sipil negara di pemerintahan kota Medan yang masih rendah dapat ditunjukkan pada beberapa satuan kerja perangkat daerah (SKPD) dimana beberapa ASN memiliki kinerja yang kurang sehingga mengakibatkan pemotongan jumlah tunjangan yang diterima seperti pada Tabel 1. Di bawah ini:

Tabel 1. Jumlah ASN yang dikenakan pemotongan tunjangan kinerja

No	Instansi	Jumlah ASN yang dikenakan pemotongan tunjangan kinerja	
		Januari 2014	Februari 2014
1	Kecamatan Medan Maimun	5	5
2	Dinas Pertamanan	15	22
3	Badan Penanaman Modal	5	5
4	Kecamatan Medan Denai	7	1
5	Dinas Komunikasi dan Informatika	20	18
6	Kecamatan Medan Baru	8	2
7	Badan Kepegawaian Daerah	32	22
Jumlah		92	75

Sumber: Badan Pengelola Keuangan Daerah Kota Medan (Maret 2016)

Data pada Tabel 1. Di atas dapat memberikan penjelasan bahwa masih banyak ASN yang memiliki kinerja yang sangat rendah, tidak diberikannya atau dikurangnya tunjangan kinerja ASN tentunya diakibatkan oleh kinerja yang tidak tercapai sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku, jumlah pegawai yang dikenakan pemotongan tunjangan kinerja di 7 satuan kerja perangkat daerah (SKPD) di Kota Medan untuk bulan Januari 2016 dan Februari 2016 sebanyak 92 orang dan 75 orang, jumlah ini tentunya bukanlah jumlah yang sedikit dan jumlah tersebut juga tentunya sudah memberikan penjelasan bahwa kinerja ASN kota Medan masih kurang maksimum, selain itu jumlah ASN yang diberikan sanksi disiplin untuk Tahun 2014 yaitu 111 orang ASN tentunya juga menunjukkan banyaknya ASN yang tidak mampu mencapai kinerja maksimum yang ditandai dengan banyaknya ASN yang melakukan pelanggaran disiplin atau tidak melakukan pekerjaan sesuai peraturan dan norma yang berlaku.

Perkembangan teknologi diharapkan dapat membantu pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi khususnya mengenai penggajian, kenaikan golongan, promosi jabatan, pengembangan karir dan lain-lain. Pengelolaan aparatur sipil negara yang baik diharapkan akan mempermudah aparatur sipil negara untuk mencapai prestasi atau menghindari hal-hal yang mengganggu kinerja aparatur sipil negara seperti menghindari penurunan semangat kerja pegawai, pelanggaran disiplin oleh aparatur sipil negara dan hal lain.

ASN yang memiliki disiplin kerja yang tinggi akan menjadi bahan pertimbangan dalam peningkatan karir seorang ASN untuk itulah setiap ASN akan selalu taat kepada peraturan yang ditetapkan sehingga tidak menjadi penghalang dalam perjalanan karir sebagai ASN, disisi lain pemerintah ataupun atasan memberikan kejelasan karir dan memastikan seluruh ASN mendapatkan pengembangan karir tentunya juga memiliki tujuan agar setiap ASN memiliki disiplin yang tinggi karena dengan kepastian karir dimasa yang akan datang setiap ASN akan menaati peraruran dengan baik karena ASN yang tidak disiplin tentunya tidak berhak atas peningkatan karir atau menjadi masalah dalam rangka peningkatan jabatan golongan dan lain-lain. Selanjutnya disiplin akan mampu meningkatkan kinerja seperti yang dikatakan oleh Khan dan Khan (2011) yang menyatakan bahwa peningkatan kinerja akan dapat dilakukan dengan meningkatkan disiplin pekerja.

Tingkat disiplin yang masih rendah pada Aparatur Sipil Negara di pemerintahan kota Medan terlihat jumlah Aparatur Sipil Negara Negara yang kena sanksi disiplin selama tahun 2014 yaitu sebanyak 111 orang, dimana sanksi yang diberikan berbeda beda mulai dari pencopotan jabatan, penurunan golongan bahkan sampai pemecatan dari pegawai negeri, beberapa pelanggaran yang dilakukan seperti kehadiran dimana ada pegawai dalam waktu

yang cukup lama tidak masuk kerja, masalah pekerjaan, sampai kepada pelanggaran penggunaan obat terlarang.

Jumlah ASN di seluruh instansi pemerintah kota Medan kecuali dinas pendidikan dan dinas kesehatan pada tahun 2016 sebanyak 5.384 orang yang tersebar di 58 unit kerja banyaknya jumlah ASN tersebut tentunya mengakibatkan semakin rumit atau semakin kompleksnya pengelolaan data yang berhubungan dengan SDM di pemerintahan kota Medan. Implementasi sistem informasi sumber daya manusia diharapkan dapat menyimpan, memelihara atau juga merekam kegiatan ASN dengan benar, selain itu implementasi sistem informasi sumber daya manusia yang benar juga diperuntukkan untuk keperluan para ASN seperti halnya untuk pengurusan golongan, naik gaji, dan lain-lain. Ketiadaan data tentang kegiatan yang dilakukan oleh ASN tentunya juga dapat menghambat kenaikan golongan ASN atau mengakibatkan ASN tidak mengurus kenaikan golongan, untuk itu implementasi sistem informasi SDM yang sesuai dengan ketentuan sangat dibutuhkan baik oleh pihak pemerintah kota Medan maupun ASN.

Dari tahun 2014 menunjukkan bahwa ASN kota Medan masih banyak yang memiliki golongan I dan golongan II yaitu mencapai 1.669 orang atau 30,99% yang tentunya hal ini tidak saja hanya disebabkan karena jenjang pendidikan ASN yang bersangkutan tetapi juga tidak terlepas dari keseriusan ASN dalam mengurus kenaikan golongan. ASN yang tidak memiliki berkas-berkas kenaikan golongan atau kesulitan melengkapi berkas kenaikan golongan menjadi penghambat dalam kenaikan golongan sehingga golongannya relatif rendah, dengan pengembangan karier ASN di kota Medan yang kurang baik mengakibatkan banyaknya ASN yang memiliki golongan yang tidak sesuai dengan masa kerja dan juga jenjang pendidikannya.

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis mencoba melakukan penelitian dengan membahas beberapa variabel yaitu Sistem Informasi SDM, Pengembangan karir, disiplin kerja, kompetensi aparatur sipil negara, kinerja ASN di Kota Medan, dan bagaimana interaksi antara variabel tersebut.

Peningkatan kinerja Aparatur Sipil Negara merupakan salah satu tujuan yang sangat penting pada tiap-tiap instansi pemerintahan, sehingga pimpinan instansi atau pemerintah selalu mencari dan mempelajari berbagai cara untuk meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara, permasalahan paling serius saat ini di pemerintahan kota Medan sehubungan dengan kinerja Aparatur Sipil Negara adalah sebagai berikut:

1. Sistem informasi SDM yang belum mampu berkontribusi maksimal dalam pengumpulan data tentang ASN yang dibutuhkan oleh ASN dalam pengurusan golongan dan lain-lain yang ditandai dengan masih banyaknya ASN yang memiliki golongan yang rendah, sistem informasi Sumber Daya Manusia juga belum mampu memastikan bahwa kegiatan dikerjakan secara tuntas dan sesuai urutan yang benaryang ditandai dengan kenaikan golongan tidak dapat langsung terkoneksi dengan kenaikan gaji atau tunjangan.
2. Pengembangan karir yang belum baik yang ditandai dengan masih banyaknya pegawai yang memiliki golongan yang rendah begitu juga dengan jenjang pendidikan yang rendah yang menghambat pengembangan karir ASN yang bersangkutan.
3. Disiplin pegawai yang rendah yang ditandai dengan banyaknya ASN yang diberikan sanksi disiplin melalui bidang kesejahteraan dan disiplin kota Medan.
4. Kompetensi ASN yang dirasa masih kurang maksimal yang ditandai dengan keterampilan yang masih rendah dalam melaksanakan tugas khususnya dalam melayani masyarakat.
5. Kinerja ASN yang masih kurang maksimal yang ditandai dengan banyaknya ASN yang dikenakan pemotongan tunjangan kinerja.

2. METODE PENELITIAN

Sistem informasi sumber daya manusia yang merupakan prosedur sistematis untuk mengumpulkan, menyimpan, dan memvalidasi data-data organisasi mengenai sumber daya manusia apabila melakukan fungsinya dengan baik maka kegiatan yang berhubungan dengan pegawai atau sumber daya manusia akan berjalan dengan baik seperti pengembangan karir, sistem informasi SDM akan membantu pengembangan karir dengan memberikan data tentang pegawai, data tentang pelatihan, dan catatan lain tentang ASN, hal ini juga selanjutnya akan berdampak kepada kinerja pegawai.

HRIS juga membantu dalam pelacakan kehadiran karyawan ditempat kerja, mengetahui keteraturan-keteraturan yang berlaku dan pengabdian karyawan terhadap organisasi. HRIS juga tidak hanya membantu dalam perencanaan gaji tetapi dalam mengurus kinerja atau manajemen kinerja (Khera 2012). Mengurus tentang kehadiran ditempat kerja dan mengetahui aturan-aturan yang berlaku di organisasi adalah merupakan disiplin ASN, sehingga dalam hal ini HRIS akan mempengaruhi disiplin ASN dan akan berdampak kepada kinerja ASN.

Kompetensi yang merupakan kapasitas pengetahuan dan keterampilan yang relevan dengan standar pekerjaan yang akan dilakukan pekerja. Ainsworth et al. (2002: 61), apa bila kompetensi tersebut tinggi maka artinya pengetahuan dan keterampilan ASN dalam melaksanakan pekerjaan cukup baik hal ini tentunya akan meningkatkan kinerja ASN.

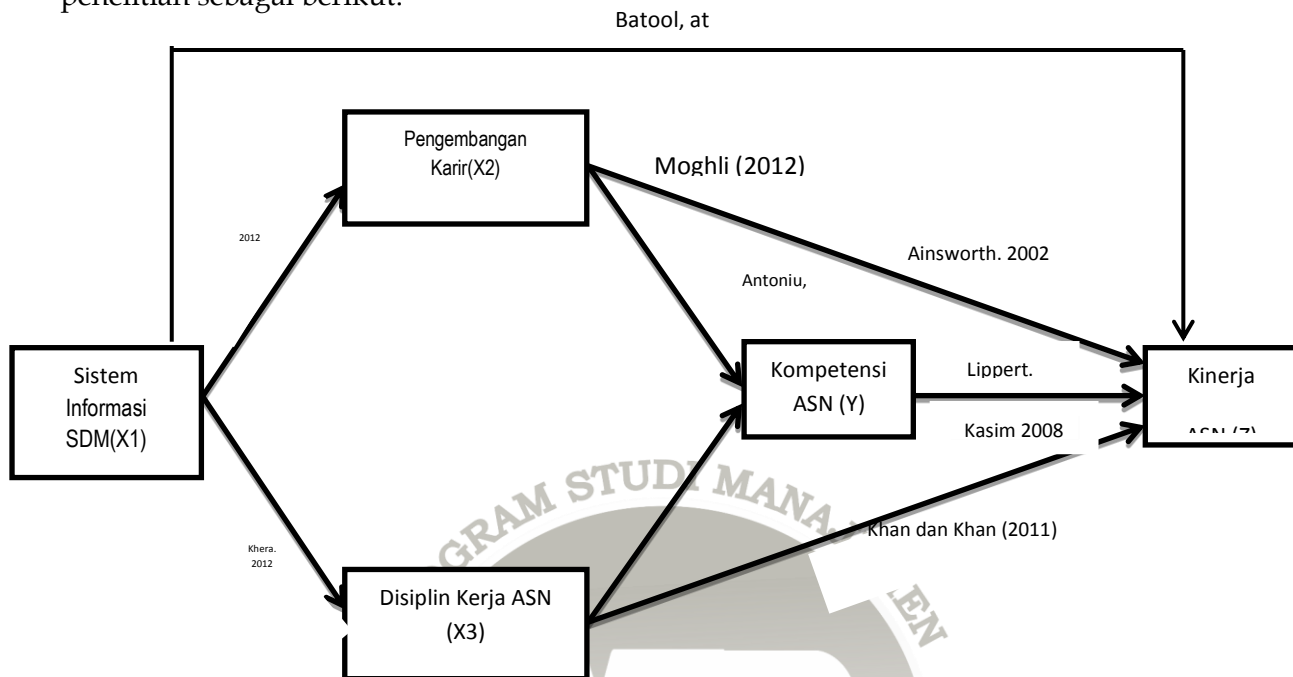
Hubungan sistem informasi SDM terhadap pengembangan karir, disiplin dan kinerja seperti yang dijelaskan pada penelitian yang dilakukan Batool et al (2012) dimana dalam penelitian tersebut menunjukkan memberikan beberapa masalah dalam implementasi sistem informasi sumber daya manusia namun jelas juga dikatakan bahwa implementasi sistem informasi sumber daya manusia mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja organisasi, selanjutnya dalam penelitian tersebut juga dikatakan bahwa sistem informasi sumber daya manusia memungkinkan untuk melakukan pengembangan karyawan didalam organisasi.

Pengembangan karir dan variabel lainnya memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai dipemerintahan Sumatera utara. (Iskandar Muda 2014). Antoniu (2010) menjelaskan bahwa perencanaan karir yang merupakan bagian dari pengembangan karir sangat dibutuhkan oleh pegawai atau pekerja, begitu juga pihak perusahaan sehingga perencanaan karir merupakan sesuatu yang sangat penting. Perencanaan karir akan efektif apabila organisasi menggunakan sepenuhnya keterampilan dan pengetahuan karyawan dengan demikian karyawan akan termotivasi untuk menghasilkan kinerja yang tinggi dan kepuasan kerja yang tinggi. Kesimpulan tersebut memberikan penjelasan bahwa pengembangan karir akan meningkatkan kinerja asalkan karyawan menggunakan keterampilan dan pengetahuan hal ini dapat juga kita katakan kompetensi.

Khan dan Khan (2011) menyatakan perlunya meningkatkan disiplin pekerja dan menjaga hubungan baik dengan pengusaha. Kesimpulan penelitian menjelaskan bahwa peningkatan kinerja akan dapat dilakukan dengan meningkatkan disiplin pekerja.

Kinerja individu dipengaruhi oleh faktor kompetensi, lingkungan dan imbalan (Ainsworth 2002: 17). Selanjutnya Reza Suzana Raja Kasim (2008), melakukan penelitian tentang kompetensi dan kinerja pada departemen pemerintahan Malaysia, hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kompetensi pegawai memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kesuksesan kerja pegawai dan organisasi.

Dari kajian pustaka dan penjelasan diatas maka digambarkan kerangka pemikiran penelitian sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan kerangka berpikir yang telah disajikan diatas maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. Hipotesis 1. Implementasi Sistem Informasi Sumber Daya Manusia di kota Medan sudah baik, pengembangan karier dilaksanakan dengan dengan baik, disiplin kerja ASN kota Medan tinggi, Kompetensi ASN sudah Tinggi, dan kinerja ASN di pemerintahan kota Medan baik.
2. Hipotesis 2. Sistem Informasi Sumber Daya Manusia secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karier dan terhadap disiplin kerja ASN di Kota Medan.
3. Hipotesis 3. Pengembangan karier dan disiplin kerja ASN secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi ASN di kota Medan.
4. Hipotesis 4. Sistem Informasi Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN di Kota Medan.
5. Hipotesis 5. Sistem Informasi Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN di Kota Medan melalui pengembangan karier.
6. Hipotesis 6. Sistem Informasi Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN di Kota Medan melalui disiplin kerja.
7. Hipotesis 7. Pengembangan karier dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN di Kota Medan baik secara parsial.
8. Hipotesis 8. Pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN di Kota Medan melalui kompetensi.
9. Hipotesis 9. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN di Kota Medan melalui kompetensi.
10. Hipotesis 10. Kompetensi ASN berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN di Kota Medan.

3. PEMBAHASAN

Metode yang digunakan adalah metode deskriptif - verifikatif. Metode penelitian dalam penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif dan analisis verifikatif. Pengertian penelitian analisis deskriptif menurut Sugiyono (2005:1) adalah: Penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independent) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan antara variabel satu dengan variabel lainnya. Dalam penelitian ini, metode analisis deskriptif digunakan untuk menguji setiap variabel yaitu variabel independen yang terdiri dari sistem informasi sumber daya manusia (X), Pengembangan Karir (Y₁), Disiplin ASN (Y₂) dan variabel perantara (*Intervening variabel*) yaitu kompetensi ASN (Z₁), serta menguji variabel dependen yaitu Kinerja ASN (Z₂).

Sedangkan pengertian analisis verifikatif menurut Nazir (1999:63) adalah : Metode penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar variabel melalui suatu pengujian hipotesis penelitian dengan menggunakan perhitungan statistik. Dalam penelitian ini, metode analisis verifikatif digunakan untuk menguji hubungan antarvariabel independen yaitu sistem informasi sumber daya manusia (X), Pengembangan Karir (Y₁), Disiplin ASN (Y₂) dengan variabel perantara (*Intervening variabel*) kompetensi (Z₁) dan dengan variabel devenden yaitu kinerja ASN (Z₂)

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Sugiyono (2007:90). Selanjutnya (Sekaran, 2000) menyatakan populasi mengacu pada keseluruhan kelompok orang, kejadian, atau minat yang ingin peneliti investigasi.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh aparatur sipil negara yang bekerja dilingkungan pemerintahan kota Medan kecuali yang bekerja pada dinas pendidikan dan dinas kesehatan. yang terdiri dari 58 instansi dengan jumlah ASN sebanyak 5.384 orang.

Dalam menentukan jumlah sampel penelitian perlu memperhatikan berbagai hal selain masalah keterwakilan dari populasi dan alasan keakuratan seperti yang berhubungan dengan teknik analisis yang digunakan dalam uji hipotesis dalam penelitian ini digunakan model persamaan struktural *Structural Equation Modeling* (SEM). Ukuran sampel untuk model persamaan struktural (SEM) paling sedikit 200 pengamatan (Kelloway, 1998; Marsh et.al.). Hair (1998) menyatakan tidak ada kriteria tunggal untuk menentukan ukuran sampel (*sample size*) dalam SEM. Namun perlu diperhatikan rasio sampel terhadap parameter. Oleh karena itu, besar sampel minimum sedikitnya adalah lima responden tiap parameter yang diukur, dan lebih baik bila mencapai rasio sepuluh responden dari tiap parameter.

Kusman 1989:51 memberikan beberapa hal yang menjadi pertimbangan keputusan dalam penentuan ukuran sampel yaitu:

1. *Accuracy level, acceptable deviation of variable magnitudes as indicated by standard deviation:*
2. *Expected level of significance desired: which could be selected between standard error of estimate 0%, 5%, or 10%, called bound of error (B)*

Sehingga dalam penelitian ini tingkat kesalahan dalam pengambilan sampel adalah 5%. Sampel adalah bagian dari populasi yang diharapkan dapat mewakili populasi penelitian, untuk menentukan jumlah sampel dalam penelitian ini maka digunakan rumus Slovin (2001), dengan tingkat kesalahan dalam pengambilan sampel sebesar 5% maka jumlah sampel dalam penelitian ini dihitung sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2} \dots\dots\dots 1$$

dimana:

- e = Tingkat kesalahan dalam pengambilan sampel
N = Jumlah Populasi

n = Besarnya Sampel

$$n = \frac{5.384}{1 + 5.384(5\%)^2} = 372,34 \text{ orang} \dots\dots\dots 2$$

Dari perhitungan diatas maka ditetapkan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 373 orang. Dalam penelitian ini cara penentuan data dilakukan dengan proses penarikan sampel dimana penarikan sampel dilakukan dengan (*Proportionate Stratified Random Sampling*) sistem penarikan sampel ini dipilih agar sampel yang ditetapkan dapat mewakili semua golongan dan mewakili instansi tempat ASN bekerja, sistem ini juga ditentukan agar sampel yang ditentukan untuk setiap golongan atau tempat kerja sesuai jumlah populasi pada pada tempat atau golongan.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian pada bab sebelumnya, dapat ditarik beberapa simpulan penelitian sebagai berikut:

1. Implementasi Sistem Informasi Sumber Daya Manusia, pengembangan karier, disiplin, dan kualitas layanan internal di pemerintahan kota Medan disimpulkan sebagai berikut:
 - a. Sistem informasi sumber daya manusia di pemerintahan kota Medan belum dapat diimplementasikan dengan baik dimana implementasi sistem informasi sumber daya manusia masih memiliki beberapa masalah seperti masalah rendahnya kemampuan SDM dalam menjalankan sistem informasi, akses internet yang lambat, perangkat keras yang kurang mendukung, dan lain-lain.
 - b. Pengembangan karier ASN yang dilaksanakan di kota Medan belum dapat dilaksanakan dengan baik yang ditandai dengan kepedulian pemerintah terhadap karier ASN masih kurang baik, ketidakadilan dalam pengembangan karier ASN juga masih sering terjadi terutama ketidakadilan dalam pembagian tugas atau jabatan, kesempatan mengikuti pendidikan yang masih kurang dan tidak adil, kurangnya pelatihan yang diikuti oleh para ASN.
 - c. ASN di pemerintahan kota Medan belum memiliki disiplin yang tinggi yang ditunjukkan dengan penggunaan waktu yang tidak efektif, banyaknya ASN yang tidak taat terhadap peraturan yang mengakibatkan banyak pegawai diberikan sanksi disiplin oleh pemerintah.
 - d. Kompetensi yang dimiliki aparatur sipil negara di pemerintahan sudah cukup tinggi.
 - e. Kinerja aparatur sipil negara di pemerintahan sudah tinggi.
2. Implementasi Sistem Informasi Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karier ASN di pemerintahan kota Medan yang yang berarti bahwa perbaikan terhadap implementasi sistem informasi sumber daya manusia akan memberikan kontribusi positif terhadap pengembangan karier ASN di kota Medan.
3. Implementasi sistem informasi sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin ASN di pemerintahan kota Medan yang berarti bahwa implementasi sistem informasi sumber daya manusia memiliki peran yang kuat dalam meningkatkan disiplin ASN di kota Medan.
4. Pengembangan karier berpengaruh signifikan terhadap kompetensi ASN di Kota Medan yang berarti bahwa pengembangan karier yang baik akan memberikan kontribusi yang baik atau yang positif terhadap kompetensi ASN di pemerintahan kota Medan.
5. Disiplin kerja ASN berpengaruh signifikan terhadap kompetensi ASN di pemerintahan Kota Medan yang berarti bahwa semakin tinggi disiplin ASN maka kompetensi ASN juga akan semakin tinggi atau akan semakin baik di pemerintahan kota Medan.
6. Implementasi sistem informasi sumber daya manusia tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN di pemerintahan Kota Medan yang berarti bahwa implementasi

sistem informasi sumber daya manusia tidak memiliki peran yang besar dalam peningkatan kinerja di pemerintahan kota Medan.

7. Implementasi sistem informasi sumber daya manusia tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja di pemerintahan Kota Medan melalui pengembangan karier, yang berarti bahwa pengaruh langsung lebih besar dari pada pengaruh secara tidak langsung yang melalui pengembangan karier, pengembangan karir dalam penelitian ini tidak merupakan variabel yang memediasi pengaruh implementasi sistem informasi sumber daya manusia terhadap kinerja ASN.
8. Implementasi Sistem Informasi Sumber Daya Manusia tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN di pemerintahan Kota Medan melalui disiplin kerja, yang berarti bahwa pengaruh langsung disiplin kerja ASN terhadap kinerja lebih besar dari pada melalui disiplin kerja ASN, variabel disiplin kerja ASN tidak merupakan variabel yang memediasi pengaruh implementasi sistem informasi sumber daya manusia terhadap kinerja ASN di pemerintahan kota Medan.
9. Pengembangan Karier tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN di Pemerintahan Kota Medan
10. Disiplin tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN di Pemerintahan Kota Medan.
11. Kompetensi memediasi pengaruh pengembangan karier terhadap kinerja ASN di instansi pemerintahan di kota Medan
12. Kompetensi mampu memediasi hubungan atau pengaruh disiplin terhadap kinerja ASN di instansi pemerintahan di kota Medan
13. Kompetensi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja ASN di kota Medan

B. SARAN

Berdasarkan beberapa simpulan, ada beberapa saran yang merupakan sumbangan dari hasil penelitian ini sebagai berikut:

1. Dalam meningkatkan peran sistem informasi sumber daya manusia di pemerintahan kota Medan, maka disarankan beberapa hal sebagai berikut:
 - a. Disarankan kepada pemerintah untuk meningkatkan kemampuan ASN dengan memberikan pelatihan tentang pengoperasian komputer dan sistem informasi kepada seluruh aparatur sipil negara yang mungkin terlibat dalam sistem informasi, baik pelatihan didalam organisasi maupun keluar organisasi.
 - b. Disarankan kepada pemerintah untuk menempatkan petugas dalam jumlah dan kualitas yang cukup di bidang sistem informasi sehingga mampu memberikan bantuan kepada ASN yang menghadapi kendala dalam penggunaan sistem informasi.
 - c. Disarankan kepada pemerintah untuk melakukan pemeliharaan terhadap fasilitas komputer yang digunakan, dan memperbaiki jaringan internet yang digunakan.
2. Pengembangan karier aparatur sipil negara di kota Medan saat ini belum dapat dilaksanakan dengan baik untuk itu disarankan beberapa hal terkait pengembangan karier seperti:
 - a. Disarankan kepada pemerintah untuk melakukan lelang jabatan untuk seluruh kepala dinas dan juga untuk jabatan yang lebih rendah seperti sekretari dinas, kepala bidang, camat dan lain-lain.
 - b. Disarankan dalam pelaksanaan lelang jabatan perlu melibatkan pihak luar seperti pakar, akademisi dan lain-lain atau tidak hanya pejabat di lingkungan pemerintah kota Medan.
 - c. Disarankan kepada pemerintah agar melakukan promosi, mutasi dan demosi jabatan benar-benar berdasarkan perbandingan objektif antara kompetensi, kualifikasi, dan persyaratan yang dibutuhkan oleh jabatan, prestasi kerja, kepemimpinan, kerja sama,

- dan kreativitas. Faktor suku, agama, ras, golongan, kedekatan karena kerabat, dan kepentingan politik disarankan untuk tidak menjadi bahan pertimbangan dalam melakukan promosi, mutasi maupun demosi dilingkungan pemerintahan kota Medan.
- d. Disarankan kepada pemerintah untuk meningkatkan kesempatan belajar kepada ASN yang ingin memperoleh gelar sarjana baik itu pemberian beasiswa atau hanya pemberian ijin belajar, karena selama ini yang mendapat kesempatan belajar kebanyakan ASN yang ingin mendapat gelar Magister atau S2. Peningkatan kualitas ASN dalam menyelesaikan tugas-tugas dipemerintahan kota Medan dan alasan pengurusan golongan disarankan untuk dipertimbangkan dalam pemberian beasiswa atau ijin belajar kepada ASN.
3. Aparatur sipil negara di kota Medan belum memiliki disiplin kerja yang tinggi, untuk itu peneliti memberikan saran sebagai berikut:
- a. Pemerintah disarankan untuk lebih tegas dalam pemberian sanksi disiplin kepada aparatur sipil negara yang melanggar aturan sesuai dengan yang ditetapkan undang-undang yaitu undang-undang nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.
 - b. Pemerintah ataupun atasan langsung disarankan untuk melakukan pengawasan terhadap hasil pekerjaan berupa kualitas pekerjaan dan jumlah atau kuantitas pekerjaan para aparatur sipil negara.
 - c. Pemerintah disarankan untuk mengawasi dan memastikan bahwa pembagian kerja/pembagian tugas aparatur sipil negara sudah sesuai dengan aturan yang berlaku. Pemerintah juga disarankan untuk memperhatikan tentang pemerataan tugas atau pekerjaan aparatur sipil negara.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdulkadir Danlami Sani. (2012). *Strategic Human Resource Management And Organizational Performance In The Nigerian Insurance Industry: The Impact Of Organizational Climate*. Business Intelligence Journal Vol.5 No.1
- Armenia Androniceanu. 2012. *Civil Servants Career Development in the Romanian Central Public Administration*. Administration And Public Management
- Atep Yogaswara (2010), *Kontribusi Manajerial Kepala Sekolah dan Sistem Informasi Kepegawaian Terhadap Kinerja Mengajar Guru*, Jurnal Penelitian Pendidikan Vol. 11, No. 2.
- Azzam Azmi Abou-Moghli, As'sd H. Abo-Rumman. 2012. *Influential Relationship Between Human Resources Management Practices (HRMP) and Organizational Performance: A Study on Five-Star Hotels in Jordan*. American Academic & Scholarly Research Journal Vol. 4, No. 5
- Batool. 2012. *Benefits and Barriers of Human Resource Information System In Accounts Office & Azad Jammu & Kashmir Community Development Program*. International Journal of Humanities and Social Science Vol. 2 No. 3
- Buhler, Patricia. 2007. *Alpha Teach Yourself, Management Skills*. Jakarta: Prenada Media Group
- Boyatzis, Richard E. 2008. *Competencies in the 21st century*. Journal of Management development. Volume 27 Number 1: 5-12.
- Carver, C. S., & Scheier, M. F. (1981). A control-systems approach to behavioral selfregulation. In L. Wheeler (Ed.), *Review of personality and social psychology* (Vol. 2, pp. 107-140). Beverly Hills, CA: Sage.
- Choi Sang Long , Panniruky Perumal, Musibau Akintunde Ajagbe, 2012. The Impact of Human Resource Management Practices on Employees' Turnover Intention: A Conceptual Model. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research In Business*, Volume 4, No 2

- Eliza Antoniu. 2010. Career Planning Process And Its Role In Human Resource Development. *Annals Of The University Of Petroşani, Economics*, 10(2).
- Hasibuan, Malayu.S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Huo, at all, 1992, *Optimizing the Job-Person Match with Computerized Human Resource Information Systems*, *Personnel Review* 21.2 : 3.
- Iskandar Muda, Ahmad Rafiki, 2014. *Human Resources Development and Performance of Government Provincial Employees: A Study in North Sumatera, Indonesia*. *Journal of Economics and Behavioral Studies*. Vol. 6, No. 2, pp. 152-162,
- Jawahar, at all, 2013, *Role of Affect in the Acceptance of Human Resource Information Systems*. IUP *Journal of Management Research* 12.2 : 54-74.
- John P. Burns. 2007. *Civil Service Reform in China*. *Journal on Budgeting*. Volume 7 – No. 1
- Kelly O. Weeks 2013. *An Analysis of Human Resource Information Systems impact on Employees*. *Journal of Management Policy and Practice* vol. 14(3)
- Kimberly S. McDonald and Linda M. Hite. 2005. *Revising the Relevance of Career Development in Human Resource Development*. *Human Resource Development Review* 4: 418
- Kumar Vikas. 2012. *Human Resource Information System: An overview*. *Anusandhanika / Vol. IV / No. II / pp. 80-83*
- Levent Biber. 2007. *Effects of Human Resources Applications on Business Performance: A Survey*. *Proceedings Industrial Engineering Research Conference*
- Liu, Xiaohong; Ruan, Da; Xu, Yang. 2005. *A study of enterprise human resource competence appraisal*. *Journal of Enterprise Information Management; ABI/INFORM Complete* pg. 289
- Loo-See Beh. 2012. *Performance Management And Hr Strategies: The Public Sector In Malaysia*. The 6th International Days of Statistics and Economics, Prague.
- Md. Sadique Shaikh. (2012). *Human Resource Information System (HRIS) Designing Needs For Business Application*. *ZENITH International Journal of Business Economics & Management Research* Vol.2 Issue 1
- Mildred Mahapa1 & Vonai Chirasha. 2012. *An Assessment on the Uptake Level of a Fully Integrated Human Resource Information System (HRIS): A Case Study of Midlands State University*. *Public Administration Research; Vol. 1, No. 1*
- Muhammad Tariq Khan, Naseer Ahmed Khan. 2011. *Role of labor unions beneficial for employer*. *Far East Journal of Psychology and Business* Vol. 4 No. 3
- Nicholas Beadles, Christopher M. Lowery & Kim Johns. 2005. *The Impact of Human Resource Information Systems: An Exploratory Study in the Public Sector*. *Communications of the IIMA*. Volume 5 Issue 4
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.
- P. Zvavahera. 2013. *An evaluation of the effectiveness of performance management systems on service delivery in the Zimbabwean civil service*. *Journal of Management and Marketing Research*
- Shammy Shiri. (2012) *Effectiveness of Human Resource Information System on HR Functions of the Organization. A Cross Sectional Study*. *US-China Education Review A* 9 830-839
- Shikha N. Khera, Karishma Gulati. 2012. *Human Resource Information System and its impact on Human Resource Planning: A perceptual analysis of Information Technology companies*. *IOSR Journal of Business and Management (IOSRJBM) ISSN: Volume 3, Issue 6, PP 06-13*
- Susan K. Lippert, Paul Michael Swiercz. (2005). *Human Resource Information Systems (HRIS) and Technology Trust*. *Journal of Information Science* 2005; 31; 340
- Tiraieyar, N. (2009), *The Importance of Culture Competency for Agricultural Extension workers in Malaysia*, *The Journal of International research* Vol. 2, No. 8, P.411-421.

- Z. Ahmer. (2013). *Adoption Of Human Resource Information Systems Innovation In Pakistani Organizations*. Journal of Quality and Technology Management. Volume IX, Issue II, Page 25–50
- Ainswort, Murray, Neville Smith, and Anne Millership. 2002. *Managing Performance Managing People: Understanding and Improving Team Performance*. Printed in Australia by Griffin Press.
- Alice Shibia Rupia, at all. 2012. *Perception of Civil Servants towards Promotion on Merit*. American International Journal of Contemporary Research Vol. 2 No. 9
- Armstrong, Michael. 2006. *A Handbook of human resources management practice*. 10th edition. London and philadelphia: koagen Page
- Becker, Brian E, Mark. Huseid an Dave Ulrich. 2001. *The Scorecard Linking People Strategy and Performance*. Boston, Harvard Business School Press. Massachusetts.
- Bernardin, H. John and Russel, Joice.E.A., 2013. *Human Resource Management*. Sixth edition New York: McGraw Hill.
- Bernardin, Jhon. (2007) *Human Resource Management*, Irwin Profesional Pub, New York.
- Berry, William E (1994), *Management accountants' strategic asset: The human resource*. Management Accounting 75.7 : 56.
- Cooper Donald R. dan Pamela S. Schindler. 2003. *Business Research Method*. EightEdition. New York: McGraw Hill.
- Dessler Gary. 2005. *Human Resource Management*. Tenth edition, Prentice Hall, Inc., New Jersey.
- Gouzali, Saydam. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Gunung Agung.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko. T Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dasar dari Kunci Keberhasilan*. Jakarta : CV. Haji Masagung.
- Jogiyanto HM, 2003. *Sistem Teknologi Informasi*. Andi, Yogyakarta;
- Jogiyanto. 2005. *Analisis dan Desain Sistem Informasi*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Kane, 1993, *Rantai Penyebab Kematian Ibu*, Gramedia, Jakarta.
- Kaplan, Robert S., Norton, Davit P., 1996, *The Balance Score Card*, Washington, USA.
- Kasim, Raza Suzana Raja, (2008), *the relationship of knowledge management practices, competencies, and the organizational performance of Goverment Depertements In Malaysia*. World Academy of science, Engineering and technology
- Keban, Yeremias. T. 2004. *Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik, Konsep,Teori, dan Isu*. Yogyakarta. Gava Media.
- Kuncoro, Mudraja. 2009. *Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi*,. Erlangga, Jakarta.
- Laudon, Kenneth C dan Jane P. Laudon. 2007. *Sistem Informasi Manajemen*. Edisi ke-10. Terjemahan Chriswan Sungkono dan Machmudin Eka P. Jakarta: Salemba Empat.
- Mahsun, Moh. 2006. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik Yogyakarta*, Penerbit Universitas Gadjah Mada
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu, 2006. *Evaluasi Kinerja Karyawan*. Penerbit PT Refika Aditama, Bandung.
- Martoto, Susilo, 1998, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 3, BPFE, Yogyakarta.
- Martoyo, Susilo. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke1 Yogyakarta : BPFE
- Mathis, Robert I, Jackson John H, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat, Jakarta.
- Mathis, R.L & Jackson, J.H. (2001), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Salemba Emban Patria.

- M.Kusman. 1989, *Managerial FIT And The Meaning Of Working, A Comperative Study Between Cooperatives and Non-Cooperatives Manager; and a cross Cultural Study Between Indonesian and Non-Indonesian Managers.*
- Rijksuniversiteit Gent – Belgie. School Voor Management
- Nawawi, Hadari, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif.* Yogyakarta. Gadjah Mada University Press.
- Nazir, Mohammad. 1999. *Metode Penelitian.* Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nasir, Moh, 2005, *Metode Penelitian, Cetakan Keenam, Penerbit Ghalia Indonesia, Bogor.*
- Palan, R, 2007, *Competency Management, Penerjemah Octa Melia Jalal, Jakarta, PPM*
- Rivai, Veithzal, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktek;* PT Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, P. Stephen (2005). *Organizational Behavior; Elevent Edition.* Pearson Education.Inc., Upper Saddle, River. New Jersey
- Robins, Stephen P. 2007. *Perilaku Organisasi. Edisi Kesepuluh.* PT. Indeks, Jakarta.
- Robbins, Stephen.P 2001. *Organizational Behavior. 9th Edition.* Prentice-Hall. International Edition.
- Sanghi, Seema. 2007. *The Handbook of Competency Mapping .* New Delhi: Response Books.
- Siagian, SP, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta*
- Spencer lyle M. And Signe M. Spencer. 1993. *Competency at work: Models for superior Performance.* New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Sugiyono. (2005) *Memahami Penelitian Kualitatif.* Bandung: ALFABET.
- Sugiyono. 2007. *“Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D”.* Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis, Penerbit Alfabeta, Bandung.*
- Umar, Sekaran. 2000. *Metode Penelitian Untuk Bisnis. Edisi Keempat.* Penerjemah:Kwan Men Yon. Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja.* Penerbit PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Zeitham, Valerie A dan Leonard L.Berry. 1990. *Delivery Quality Service, Balancing Costumer Perception and Expectation.* New York: The Free Press.
- Zwell, Michael. (2000), *Creating a Culture of Competence, Wiley; 1st edition.*