

Kode>Nama Rumpun Ilmu : 123/Ilmu Komputer

USULAN

PENELITIAN DOSEN PEMULA



**Evaluasi Penerapan Sistem Informasi Manajemen Kinerja Pegawai
(SIMKP) dengan Pendekatan *Human Organization Technology
(HOT) Fit Model***

(Studi Kasus:PT.PLN UPT Palembang)

TIM PENGUSUL

**FATMASARI, 0202017801
EVI YULIANINGSIH, 0208077801**

**UNIVERSITAS BINA DARMA
APRIL 2016**

HALAMAN PENGESAHAN
PENELITIAN DOSEN PEMULA

Judul Kegiatan : Evaluasi Penerapan Sistem Informasi Manajemen Kinerja Pegawai (SIMKP) dengan Pendekatan Human Organization Technology (HOT) Fit Model (Studi Kasus:PT.PLN UPT Palembang)

Kode>Nama Rumpun Ilmu : 123 / Ilmu Komputer

Ketua Peneliti

A. Nama Lengkap : FATMASARI MM., M.KOM
B. NIDN : 0202017801
C. Jabatan Fungsional : Asisten Ahli
D. Program Studi : Teknik Informatika
E. Nomor HP : 081373059881
F. Surel (e-mail) : fatmasari@mail.binadarma.ac.id

Anggota Peneliti (1)

A. Nama Lengkap : EVI YULIANINGSIH M.Kom
B. NIDN : 0208077801
C. Perguruan Tinggi : Universitas Bina Darma

Lama Penelitian Keseluruhan : 1 Tahun

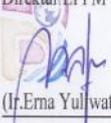
Penelitian Tahun ke : 1

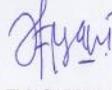
Biaya Penelitian Keseluruhan : Rp 15.000.000,00

Biaya Tahun Berjalan : - diusulkan ke DIKTI Rp 15.000.000,00
- dana internal PT Rp 0,00
- dana institusi lain Rp 0,00
- inkind sebutkan

Mengetahui
Dekan Fakultas Ilmu Komputer

(M. Izman Herdiansyah, S.T., M.M., Ph.D)
NIP/NIK 990109088


Menyetujui,
Direktur LPPM

(Ir. Erma Yulwati, M.T., Ph.D)
NIP/NIK 030109194

Palembang, 23 - 4 - 2015,
Ketua Peneliti,

(FATMASARI MM., M.KOM)
NIP/NIK090110268

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	1
HALAMAN PENGESAHAN	2
DAFTAR ISI	3
RINGKASAN	4
BAB 1 PENDAHULUAN	5
1.1 Latar Belakang	5
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	7
1.5 Batasan Penelitian	7
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1 Evaluasi	8
2.2 Teknik Evaluasi	10
2.3 Model Hot-fit	11
2.4. SIMKP.	15
2.5. Manajemen Kinerja Pegawai.	16
2.4 Penelitian Sebelumnya	17
BAB 3 METODE PENELITIAN	19
3.1. Desain Penelitian	19
3.2. Lokasi Penelitian	19
3.3. Populasi dan Sampel	19
3.4. Jenis dan Sumber	20
3.5. Alat Ukur Penelitian.	20
3.6 Variabel Penelitian	20
3.7 Teknik Analisis Data	21
BAB 4 BIAYA DAN JADWAL PENELITIAN	23
4.1 Anggaran Biaya	23
4.2 Jadwal Penelitian	23
DAFTAR PUSTAKA	24
LAMPIRAN-LAMPIRAN	25

RINGKASAN

Sistem Manajemen Kinerja Pegawai adalah sistem penilaian kinerja pegawai yang diterapkan di PT. PLN (Persero). Sebelumnya sistem penilaian kinerja pegawai berupa sistem penilaian dengan Manajemen Unjuk Kerja Pegawai (MUK). Siklus MUK yang semula dilakukan setahun sekali yang terdiri atas 3 sesi penilaian dan dua kali pemberian kompensasi dalam bentuk IKS. Kemudian siklus diselaraskan menjadi dua kali dalam setahun dengan dua kali penilaian dan dua kali pemberian Imbalan Kerja Semesteran (IKS). PT. PLN (Persero) memperbaharui penilaian kinerja itu dengan menggunakan SIMKP yang berbasis website. Penelitian ini akan melakukan evaluasi terhadap penerapan Sistem Informasi Manajemen Kinerja pegawai (SIMKP) dengan menggunakan Model HOT-Fit yang dikembangkan Yusof et al (2006). Responden yang terlibat adalah para pegawai PT.PLN UPT Palembang dan pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik sample random sampling dengan tahap-tahap pengujian pada uji validitas, uji realibilitas serta uji korelasi terhadap variabel-variabel kualitas sistem (*system quality*), kualitas informasi (*information quality*), dan kualitas pelayanan (*service quality*) berpengaruh terhadap penggunaan sistem (*system use*) dan kepuasan pengguna (*user satisfaction*), serta menguji apakah penggunaan sistem, kepuasan pengguna serta struktur organisasi berpengaruh terhadap net benefit .Hasil pengujian menunjukkan bahwa kualitas sistem dan kualitas layanan memiliki pengaruh terhadap penggunaan sistem dan kepuasan pengguna, sedangkan kepuasan pengguna dan struktur organisasi berpengaruh terhadap net benefit (tingkat signifikansi = 0,05).

Kata kunci kualitas sistem, kualitas informasi, kualitas layanan, kepuasan pengguna, penggunaan sistem, struktur organisasi, net benefit, model HOT-Fit.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

PT PLN (Persero) sebagai badan usaha milik negara, yang bergerak di bidang pelistrikan, agar senantiasa memiliki keunggulan bersaing, terutama dalam menghadapi pasar global, dituntut untuk dapat mengantisipasi perubahan-perubahan yang demikian cepat dan dinamis dan dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas jalannya perusahaan. Peningkatan efisiensi dan efektivitas perusahaan dapat mencapai melalui *utilisasi* sumber daya manusia (SDM), sebab SDM merupakan faktor yang paling berperan dalam hal ini. Dengan kata lain SDM sebagai karyawan di perusahaan merupakan sumber keunggulan bersaing bagi suatu perusahaan sehingga diharapkan optimal bagi perusahaan. Tidak mudah menjadikan SDM sebagai sumber keunggulan bersaing perusahaan, karena hal itu berkaitan bukan saja dengan faktor –faktor personal seperti, nilai yang dianut, persepsi, sikap personality, dan kemampuan individu untuk maju. Maka dalam suatu perusahaan diperlukan suatu sistem manajemen kinerja untuk menilai kemampuan dan keahlian karyawannya. Salah satu cara yang terdapat dalam sistem manajemen kinerja yang dapat digunakan oleh perusahaan untuk menilai dan mengukur kinerja karyawannya adalah dengan menggunakan suatu alat yang dinamakan *Performance Appraisal* (penilaian kerja).

Sistem Manajemen Kinerja Pegawai adalah sistem penilaian kinerja pegawai yang diterapkan di PT. PLN (Persero). Sebelumnya sistem penilaian kinerja pegawai berupa sistem penilaian dengan Manajemen Unjuk Kerja Pegawai (MUK). Siklus MUK yang semula dilakukan setahun sekali yang terdiri atas 3 sesi penilaian dan dua kali pemberian kompensasi dalam bentuk IKS. Kemudian siklus diselaraskan menjadi dua kali dalam setahun dengan dua kali penilaian dan dua kali pemberian Imbalan Kerja Semesteran (IKS). Pada saat ini PT. PLN (Persero) sudah memperbaharui penilaian kinerja karyawan dengan menggunakan SIMKP yang berbasis website.

Penerapan Sistem Manajemen Kinerja Pegawai (SIMKP) di PT.PLN UPT Palembang ini pada awalnya mengalami banyak permasalahan internal yaitu pro dan kontra adanya sistem informasi. Mereka beranggapan ketika adanya sistem akan memperlambat pekerjaan dan lainnya. Untuk mengatasi hal tersebut maka pihak manajemen mencoba untuk melakukan pendekatan karena keberhasilan implementasi SIMKP akan bergantung pada pengguna akhir, dukungan organisasi, dan kemampuan teknologi itu sendiri. Faktor-faktor utama yang dapat menyebabkan kegagalan adalah kualitas dan kehandalan sistem, manusia sebagai pengguna akhir serta dukungan dari tingkat manajemen. Penelitian yang akan dilakukan terhadap SIMKP mengacu pada kerangka kerja HOT – Fit, dan merupakan salah satu kerangka teori yang digunakan untuk evaluasi sistem informasi. Teori HOT-Fit ditujukan pada komponen inti dalam sistem informasi yaitu *Human* (Manusia), *Organization* (Organisasi), *Technology* (Teknologi) dan kecocokan diantara ketiga komponen tersebut.

Evaluasi terhadap penerapan SIMKP harus dilakukan karena evaluasi akan menilai atau mengukur manfaat yang didapat dari penerapan SIMKP dan untuk menemukan masalah-masalah potensial yang sedang dihadapi oleh pengguna dan organisasi. Hasil evaluasi dapat digunakan sebagai acuan untuk memperbaiki atau menyempurnakan SIMKP serta mengembangkan potensi yang masih ada, sehingga SIMKP menjadi lebih baik, sempurna serta dapat mendukung tujuan, visi dan misi organisasi. Penelitian ini akan melakukan evaluasi terhadap penerapan Sistem Informasi Manajemen Kinerja pegawai (SIMKP) dengan menggunakan Model HOT-Fit yang dikembangkan Yusof et al (2006). Responden yang terlibat adalah para pegawai PT.PLN UPT Palembang dan pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik *sample random sampling* dengan tahap-tahap pengujian pada uji validitas, uji realibilitas serta uji korelasi terhadap variabel-variabel kualitas sistem (*system quality*), kualitas informasi (*information quality*), dan kualitas pelayanan (*service quality*) berpengaruh terhadap penggunaan sistem (*system use*) dan kepuasan pengguna (*user satisfaction*), serta menguji apakah penggunaan sistem, kepuasan pengguna serta struktur organisasi berpengaruh terhadap *net benefit*.

1.2. Perumusan Masalah

Dari latarbelakang diatas maka perumusan masalahnya adalah Bagaimana mengevaluasi penerapan Sistem Informasi Manajemen Kinerja pegawai (SIMKP) dengan menggunakan Model HOT-Fit pada Pegawai PT.PLN UPT Palembang?

1.3. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan mengevaluasi faktor-faktor dari model HOT-Fit yang mendukung kesuksesan penerapan Sistem Informasi Manajemen Kinerja pegawai (SIMKP) di PT.PLN UPT Palembang agar penerapan SIMKP bisa sesuai dengan tujuan organisasi.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Bagi kalangan akademisi adalah sebagai bukti empiris tambahan atas keberadaan model HOT-Fit yang dapat digunakan sebagai indikator dalam mengukur kesuksesan penerapan Sistem Informasi Manajemen Kinerja pegawai (SIMKP) di PT.PLN UPT Palembang
2. Bagi pihak manajemen dapat menjadi masukan, sehingga didapat evaluasi terbaik dari sisi sistem yang dapat meningkatkan kualitas sistem. Sehingga meningkatkan Kinerja kepada pengguna terhadap penerapan Sistem Informasi Manajemen Kinerja pegawai (SIMKP) di PT.PLN UPT Palembang

1.5. Batasan Penelitian

Penelitian ini dilakukan hanya kepada para pegawai PT.PLN UPT Palembang dengan menggunakan Model HOT-Fit dengan variabel-variabel kualitas sistem (*system quality*), kualitas informasi (*information quality*), dan kualitas pelayanan (*service quality*) berpengaruh terhadap penggunaan sistem (*system use*) dan kepuasan pengguna (*user satisfaction*), serta menguji apakah penggunaan sistem, kepuasan pengguna serta struktur organisasi berpengaruh terhadap *net benefit* .

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Evaluasi

2.1.1 Pengertian Evaluasi

Istilah evaluasi atau penilaian adalah sebagai terjemahan dari istilah asing “*evaluation*”. Sebagaimana dikemukakan Bloom (1971:1) “Evaluasi adalah pengumpulan bukti-bukti yang cukup untuk kemudian dijadikan dasar penetapan ada tidaknya perubahan dan derajat perubahan yang terjadi pada diri siswa atau anak didik”.

Sedangkan menurut Worthen dan Sanders (1979:129) evaluasi adalah, “*process of delineating, obtaining and providing useful information for judging decision alternatives*”. Dengan kata lain ada beberapa unsur yang terdapat dalam evaluasi yaitu: adanya sebuah proses, perolehan, penggambaran, penyediaan informasi yang berguna dan alternatif keputusan.

Dari pendapat di atas, evaluasi atau penilaian dapat di artikan sebagai suatu usaha untuk memberikan nilai terhadap hasil pengukuran untuk pencapaian tujuan.

Arikunto (2002:36) menyatakan bahwa,

“evaluasi adalah kegiatan untuk mengumpulkan informasi tentang bekerjanya sesuatu, yang selanjutnya informasi tersebut digunakan untuk menentukan alternatif yang tepat dalam mengambil keputusan. Fungsi utama evaluasi dalam hal ini adalah menyediakan informasi-informasi yang berguna bagi pihak *decision maker* untuk menentukan kebijakan yang akan diambil berdasarkan evaluasi yang telah dilakukan”

Roznovski (2001:4) juga memaparkan evaluasi sebagai “setiap usaha atau proses dalam menentukan nilai”. Secara khusus evaluasi atau penilaian juga diartikan sebagai proses pemberian nilai berdasarkan data kuantitatif hasil pengukuran untuk keperluan pengambilan keputusan.

Menurut Worthen dan Sanders (1979:1) mengartikan evaluasi adalah “mencari sesuatu yang berharga (worth). Sesuatu yang berharga tersebut dapat berupa informasi tentang suatu program, produksi serta alternatif prosedur tertentu”. Karenanya evaluasi bukan merupakan hal baru dalam kehidupan manusia sebab hal tersebut senantiasa mengiringi kehidupan seseorang. Seorang manusia yang telah mengerjakan suatu hal, pasti akan menilai apakah yang dilakukannya tersebut telah sesuai dengan keinginannya semula.

Evaluasi adalah sebuah proses dimana keberhasilan yang dicapai dibandingkan dengan seperangkat keberhasilan yang diharapkan. Perbandingan ini kemudian dilanjutkan dengan pengidentifikasian faktor-faktor yang berpengaruh pada kegagalan dan keberhasilan. Evaluasi ini dapat dilakukan secara internal oleh mereka yang melakukan proses yang sedang dievaluasi ataupun oleh pihak lain, dan dapat dilakukan secara teratur maupun pada saat-saat yang tidak beraturan. Proses evaluasi dilakukan setelah sebuah kegiatan selesai, dimana kegunaannya adalah untuk menilai/menganalisa apakah keluaran, hasil ataupun dampak dari kegiatan yang dilakukan sudah sesuai dengan yang diinginkan.

Karenanya, dalam keberhasilan ada dua konsep yang terdapat didalamnya yaitu efektifitas dan efisiensi. Efektifitas merupakan perbandingan antara output dan inputnya, sedangkan efisiensi adalah taraf pendayagunaan input untuk menghasilkan output lewat suatu proses.

Kriteria untuk memilih efektifitas standar (Sulistina, 2009:7) adalah :

- a. Tingkat yang sesuai dengan kebutuhan yang telah dirancang sebelumnya.
- b. Kemudian penerapannya
- c. Informasi standar yang tepat serta terpilih padanya
- d. Pemakai menerimanya
- e. Apabila diterapkan pada masyarakat yang berbeda atau sesuai terkenal akan mempunyai hasil yang sesuai.

Penelitian evaluasi adalah pengumpulan informasi tentang hasil yang telah dicapai oleh sebuah program yang dilaksanakan secara sistematis dengan menggunakan metodologi ilmiah sehingga dapat dihasilkan data yang akurat dan obyektif.

Dari pengertian-pengertian tentang evaluasi yang telah di kemukakan beberapa ahli di atas, dapat diambil kesimpulan tentang evaluasi yakni, evaluasi merupakan suatu kegiatan yang dilakukan seseorang untuk mengukur dan memberi nilai secara obyektif dan valid, dimana seberapa besar manfaat pelayanan yang telah dicapai berdasarkan tujuan dari obyek yang seharusnya diberikan dan yang nyata apakah hasil-hasil dalam pelaksanaan telah efektif dan efisien.

2.2. Teknik Evaluasi

Secara garis besar alat penilaian dapat dibedakan menjadi dua macam, yaitu tes dan non-tes. Alat yang berupa non-tes dapat berupa (1) skala bertingkat untuk mengukur sikap, pendapat, keyakinan, dan nilai, (2) wawancara, dan (3) pengamatan. Penggunaan alat-alat evaluasi tergantung pada apa yang akan dievaluasi (Umar, 2002 : 45). Suatu sistem informasi bisa dievaluasi menurut tiga ukuran (Davis, 1988:3) yaitu :

1. Evaluasi Teknis Evaluasi teknis atas aplikasi baru menyelidiki apakah secara teknis layak untuk menjalankan pengolahan informasi yang diusulkan. Banyak aplikasi adalah diluar jangkauan kemampuan teknis dari perangkat keras dan perangkat lunak yang tersedia untuk pemakaian.

2. Evaluasi Operasional Pertimbangan kelayakan operasional bertalian dengan masalah apakah data masukan dapat disediakan dan keluaran dapat digunakan dan benar dipakai. Misalnya, secara teknis adalah mungkin bagi penjual untuk mengadakan hubungan telepon dengan pembeli dalam setiap penjualan, tetapi secara operasional hal ini adalah tidak praktis.

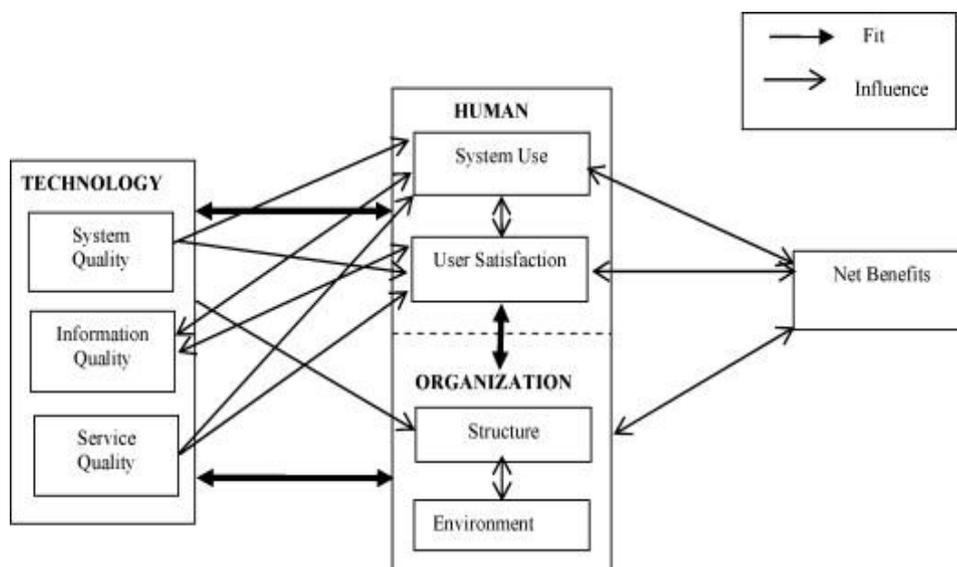
3. Evaluasi Ekonomis Bilamana suatu proyek diusulkan, proyek itu perlu mengalami pengujian kelayakan ekonomis. Setelah pemasangannya, proyek itu

perlu ditelaah secara periodik menurut ukuran biaya/efektifitas. Dalam menilai kelayakan ekonomis dari proyek dan mengevaluasi manfaat ekonomis SIM.

2.3. Model Evaluasi Sistem Informasi (*Human-Organization-Technology HOT- Fit Model*)

Banyak model evaluasi yang digunakan untuk mengukur penerimaan sebuah sistem informasi. Dalam penelitian ini untuk mengukur penerapan Sistem Informasi Manajemen Kinerja pegawai (SIMKP), menggunakan ***Human-Organization-Technology (HOT) Fit Model*** Yusof et al. (2006) memberikan suatu kerangka baru yang dapat digunakan untuk melakukan evaluasi sistem informasi yang disebut *Human Organization-Technology (HOT) Fit Model*. Model ini menempatkan komponen penting dalam sistem informasi yakni Manusia (*Human*), Organisasi (*Organization*) dan Teknologi (*Technology*) dan kesesuaian hubungan di antaranya. Komponen Manusia (*Human*) menilai sistem informasi dari sisi penggunaan sistem (*system use*) pada frekwensi dan luasnya fungsi dan penyelidikan sistem informasi. *System use* juga berhubungan dengan siapa yang menggunakan (*who use it*), tingkat penggunaanya (*level of user*), pelatihan, pengetahuan, harapan dan sikap menerima (*acceptance*) atau menolak (*resistance*) sistem. Komponen ini juga menilai sistem dari aspek kepuasan pengguna (*user satisfaction*). Kepuasan pengguna adalah keseluruhan evaluasi dari pengalaman pengguna dalam menggunakan sistem informasi dan dampak potensial dari sistem informasi. *User satisfaction* dapat dihubungkan dengan persepsi manfaat (*usefulness*) dan sikap pengguna terhadap sistem informasi yang dipengaruhi oleh karakteristik personal. Kepemimpinan, dukungan dari top manajemen dan dukungan staf merupakan bagian yang penting dalam mengukur keberhasilan sistem. Sedangkan lingkungan organisasi terdiri dari sumber pembiayaan, pemerintahan, politik, kompetisi, hubungan interorganisasional dan komunikasi. Komponen teknologi terdiri dari kualitas sistem (*system quality*), kualitas informasi (*information quality*) dan kualitas layanan (*service quality*). Kualitas sistem dalam sistem informasi di institusi pelayanan kesehatan menyangkut keterkaitan fitur dalam sistem termasuk performa sistem dan user

interface. Kemudahan penggunaan (*ease of use*), kemudahan untuk dipelajari (*ease of learning*), *response time*, *usefulness*, *ketersediaan*, *fleksibilitas*, dan *sekuritas* merupakan variabel atau faktor yang dapat dinilai dari kualitas sistem. Kualitas informasi berfokus pada informasi yang dihasilkan oleh sistem informasi termasuk rekam medis pasien, laporan dan peresepan. Kriteria yang dapat digunakan untuk menilai kualitas informasi antara lain adalah kelengkapan, keakuratan, ketepatan waktu, ketersediaan, relevansi, konsistensi, dan data entry. Sedangkan kualitas layanan berfokus pada keseluruhan dukungan yang diterima oleh service provider sistem atau teknologi. *Service quality* dapat dinilai dengan kecepatan respon, jaminan, empati dan tindak lanjut layanan (Eris L. 2006:1).



Gambar 1. Model *Hot-Fit*

2.4. Sistem Manajemen Kinerja Pegawai (SIMKP)

Sistem Manajemen Kinerja Pegawai adalah sistem penilaian kinerja pegawai yang diterapkan di PT. PLN (Persero). Sebelumnya sistem penilaian kinerja pegawai berupa sistem penilaian dengan Manajemen Unjuk Kerja Pegawai (MUK). Siklus MUK yang semula dilakukan setahun sekali yang terdiri atas 3 sesi penilaian dan dua kali pemberian kompensasi dalam bentuk IKS. Kemudian siklus diselaraskan menjadi dua kali dalam setahun dengan dua kali penilaian dan dua kali pemberian Imbalan Kerja Semesteran (IKS). PT. PLN (Persero)

memperbaharui penilaian kinerja itu dengan menggunakan SIMKP yang berbasis website.

Maksud dan tujuan diterapkannya Sistem Manajemen Kinerja Pegawai (SIMKP) adalah :

1. Maksud ditetapkannya Sistem Manajemen Kinerja Pegawai adalah untuk menciptakan pemahaman bersama antara Perseroan dengan pegawai mengenai tujuan yang harus dicapai, cara serta optimalisasi sumber daya untuk mencapai tujuan tersebut.
2. Tujuan ditetapkannya Sistem Manajemen Kinerja Pegawai adalah :
 1. Terwujudnya penilaian kinerja yang dapat membangun dan membina budaya pembelajar dan berprestasi serta memotivasi pegawai untuk meningkatkan kompetensi dan kontribusi pegawai bagi perseroan.
 2. Sebagai pedoman untuk mengevaluasi kinerja pegawai secara lebih transparan, terukur dan obyektif sehingga perseroan dapat memberikan kompensasi dan atau penghargaan yang berkeadilan dan sepadan dengan kinerja pegawai selama bekerja dalam kurun waktu satu semester

2.5. Manajemen Kinerja Pegawai

Dalam rangka meningkatkan kinerja perusahaan kita, sejauh mana upaya-upaya yang telah dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kinerja individu pegawainya. Apabila perusahaan menginginkan kinerja individu karyawannya tinggi, perusahaan harus mengevaluasi sejauh mana manajemen sumber daya perusahaan yang dijalankan dalam perusahaan mulai dari perencanaan, perekrutan, pelatihan dan pengembangan sampai pada pemutusan hubungan kerja. Adapun yang dimaksud dengan kinerja atau prestasi kerja menurut para ahli adalah :

1. Menurut A.A. Prabu Mangkunegara, kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.
2. Menurut Payaman J. Simanjuntak, kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu.
3. Menurut Ambar Teguh Sulistiyani, kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya.
4. Menurut John Whitmore, kinerja adalah pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seseorang, kinerja adalah suatu perbuatan, suatu prestasi, suatu pameran umum keterampilan.
5. Menurut Barry Cushway, kinerja adalah menilai bagaimana seseorang telah bekerja dibandingkan dengan target yang telah ditentukan.
6. Menurut Veizal Rivai, kinerja merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Dari defenisi-defenisi di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil yang telah dicapai oleh seorang pegawai yang dapat diukur baik secara kualitas maupun kuantitas. Efektifitas kerja dengan penggunaan waktu dan efisiensi sumber daya juga dapat dijadikan ukuran kinerja seorang pegawai. Manajerial dasar ini dapat menerapkan manajemen kinerja untuk meningkatkan kinerja pegawai, yaitu melalui pemanfaatan hasil dari evaluasi kinerja sebagai umpan balik, memotivasi pegawai dan manajemen berdasarkan sasaran.

2.6. Penelitian Sebelumnya

Beberapa kajian yang membahas permasalahan yang berkaitan dengan penerimaan teknologi informasi dengan model *UTAUT* adalah sebagai berikut :

1. **“Evaluasi Faktor-Faktor Kesuksesan Implementasi Sistem Informasi manajemen Rumah Sakit di PKU Muhammadiyah Sruweng dengan Menggunakan Metode Hot-Fit” oleh Andika Bayu S dan Izzati**

Muhimmah, bersumber dari Seminar Nasional Informatika Medis (SNIMed) IV, p. 78, 2013. 9 November 2013, Penelitian ini melakukan analisis terhadap hasil Evaluasi faktor-faktor kesuksesan penerapan SIMRS dengan menggunakan Model HOT-Fit (Human Organization Technology – Net benefits). Model ini dipilih karena model ini dapat memberikan penjelasan dan memberikan evaluasi faktor penerapan sebuah sistem dibidang pelayanan kesehatan dari sisi Teknologi (Technology), Manusia (Human), Organisasi (Organization) dan Net benefit. Model ini melibatkan delapan variabel yang terdiri dari System Quality (kualitas sistem), Information Quality (kualitas informasi), service Quality (Kualitas layanan), system Use (penggunaan sistem), user satisfaction (kepuasan pengguna), structure (struktur organisasi), environment (lingkungan organisasi) dan Net Benefits (manfaat sistem). Berdasarkan hasil penelitian terhadap data yang diperoleh dari RS PKU Muhammadiyah Sruweng, maka dapat disimpulkan bahwa variabel yang mempengaruhi keberhasilan penerapan SIMRS adalah dari sisi variabel technology (teknologi) yaitu kualitas sistem, kualitas informasi dan kualitas layanan, sedangkan dari sisi variabel human (manusia) yaitu kepuasan pengguna mempengaruhi penggunaan sistem, dari sisi variabel organization (organisasi) yaitu struktur sangat mempengaruhi lingkungan organisasi yang ada. Keberhasilan penerapan SIMRS di RS PKU Muhammadiyah Sruweng dipengaruhi oleh adanya dukungan dan dorongan dari pihak manajerial kepada para pengguna SIMRS serta tersedianya kondisi fasilitas yang memadai di lingkungan rumah sakit untuk menggunakan SIMRS.

- 2. Faktor-Faktor Pendukung Dalam Penerapan Sistem Paket Aplikasi Sekolah Pada Pendidikan Sma Negeri Di Palembang, oleh Muhammad Nasir, Hadi Syaputra bersumber dari Prosiding SNaPP2014 Sains, Teknologi, dan Kesehatan ISSN 2089-3582 EISSN 2303-2480 .** Dari penelitian ini penulis menyimpulkan bahwa, Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) sangat pesat berdampak pada sistem pendidikan di indonesia yang sedang meningkatkan mutu pendidikan. Indikator meningkatnya mutu pendidikan tidak hanya dilihat dari output hasil

belajar siswa, tetapi juga meningkatnya mutu layanan sekolah kepada seluruh stakeholdernya. Salah satu upaya meningkatnya mutu layanan pendidikan Direktorat Pembinaan SMA mengembangkan program Paket Aplikasi Sekolah (PAS) yang telah dikembangkan sejak tahun 2002. PAS merupakan program yang dikembangkan untuk membantu sekolah dalam mengelola data akademik sekolah, identitas sekolah, penerimaan siswa baru, siswa, pegawai, transaksi akademik, LISM penilaian dan keuangan sekolah. Implementasi sistem PAS erat kaitannya dengan penerimaan pengguna. sejauh mana pengguna dapat menerima dan memahami penerapan sistem PAS adalah hal penting untuk dapat mengetahui tingkat keberhasilan dari implementasi sistem PAS tersebut. Variabel Manusia (*Human*), Organisasi (*Organization*) dan teknologi (*Technology*) adalah hal pokok dan mendasar yang mempengaruhi keberhasilan adopsi dan implementasi sistem PAS. Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah metode HOT fit, model ini menempatkan komponen penting dalam sistem informasi yakni manusia (*human*), organisasi (*organization*) dan teknologi (*technology*) dan kesesuaian hubungan diantaranya sebagai faktor-faktor penentu terhadap keberhasilan implementasi dan penggunaan sistem PAS pada institusi pendidikan menengah (SMA) di kota Palembang.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

Ada berbagai istilah lain selain desain penelitian, yaitu metode, teknik, jenis, tipe dan prosedur penelitian.

Menurut Jogiyanto (2005:54) terdapat dua jenis penelitian yaitu riset eksploratori (*exploratory research*) dan riset pengujian hipotesis (*hypothesis testing*). Penelitian ini menggunakan riset pengujian hipotesis, yaitu peneliti membangun hipotesis dengan landasan teori dan penelitian yang relevan.

Menurut Rahadi (2010), Tujuan pokok suatu penelitian adalah untuk menjawab pertanyaan dan hipotesis. Untuk itu peneliti merumuskan hipotesis, mengumpulkan data, memproses data, membuat analisis dan interpretasi. Analisis data belum dapat menjawab pertanyaan penelitian. Setelah data dianalisis dan diperoleh informasi yang lebih sederhana, hasil analisis tersebut harus diinterpretasi untuk mencari makna dan implikasi dari hasil analisis tersebut

3.2. Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan di PT.PLN UPT Palembang, dengan responden penelitian ini adalah para pegawai yang aktif menggunakan Sistem Informasi Manajemen Kinerja Pegawai.

3.3. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah para pegawai di PT.PLN UPT Palembang . Untuk sampel para pegawai yang aktif menggunakan SIMKP yang akan ditentukan dengan teknik purposive sampling yaitu teknik penentuan sampel berdasarkan pertimbangan tertentu. Menurut Pendapat Champion dan AA.K. Bila menyatakan bahwa sampel cukup valid untuk di analisis secara statistic sedikitnya diperlukan 30 sampai 100 responden (Manase malo: 268). Maka berdasarkan pendapat ini, sampel yang di ambil dalam penelitian ini adalah berjumlah ± 100 pegawai aktif menggunakan Sistem Informasi Manajemen Kinerja Pegawai.

3.4. Jenis dan Sumber Data

Data yang akan diolah dalam penelitian ini merupakan data primer. Data primer akan diperoleh dari jawaban responden berdasarkan daftar pertanyaan dalam kuisioner sebagai instrumen dalam penelitian, teknik pengumpulan data lain yang digunakan adalah dengan teknik observasi, wawancara, dokumentasi serta literature review untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian

3.5. Alat Ukur Penelitian

Untuk memperoleh data yang obyektif, valid dan dapat dipercaya, penelitian akan menggunakan data primer, yaitu data yang diambil langsung dari responden yaitu pegawai aktif menggunakan Sistem Informasi Manajemen Kinerja Pegawai terpilih sebagai sampel. Bentuk alat pengumpulan data yang dimaksud adalah kuesioner yang dikembangkan oleh peneliti. Pada kuesioner ini akan terdapat pengelompokan pertanyaan yang akan menjadi alat ukur dalam melakukan penelitian ini. Validaitas yang dipergunakan dalam alat ukur penelitian ini adalah validitas isi (*content validity*) yaitu bahwa butir-butir pertanyaan disusun sesuai dengan definisi dari variabel- variabel yang akan diukur.

Hasil penelitian yang diambil dengan menggunakan kuesioner mendapatkan data kualitatif yang diukur berdasarkan skala *interval* yang terdiri atas 5 (lima) poin:

- a. Sangat Setuju = 5
- b. Setuju = 4
- c. Cukup Setuju = 3
- d. Tidak Setuju = 2
- e. Sangat Tidak Setuju = 1

3.6. Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan variabel-variabel yang terdapat dalam metode Hot-Fit Kerangka kerja HOT Fit mencakup : 1. Faktor Organisasi. 2. Faktor kesesuaian antara manusia, organisasi, dan teknologi. 3. Hubungan 2 arah antara dimensi berikut ini: kualitas informasi dan penggunaan sistem, kualitas informasi dan kepuasan pengguna. 3 faktor ini berhubungan dengan 7 dimensi kesuksesan

sistem informasi yaitu Sistem *Quality*, *Information Quality*, *Service Quality*, *System Use*, *User Satisfaction*, dan *Net Benefit*. Dimensi-dimensi ini mempengaruhi satu dengan yang lain seperti berikut ini: a. *System Quality*, *Information Quality*, *Service Quality* secara bersama-sama cenderung mempengaruhi *System Use* dan *User Satisfaction*. b. *System Use* dan *Information Quality* dapat saling mempengaruhi atau memiliki hubungan timbal balik satu sama lain. c. *System Use* dan *User Satisfaction* dapat mempengaruhi degree of *User Satisfaction*. d. *System Use* dan *User Satisfaction* secara langsung memberikan pengaruh dan hubungan timbal balik terhadap *Net Benefit*.

3.7. Teknik Analisis Data

1. Reliabilitas Dan Validitas Penelitian

Reliabilitas instrumen penelitian adalah suatu alat yang memberikan hasil yang tetap sama (konsisten). Hasil pengukuran itu harus tetap sama (relatif sama) jika pengukurannya diberikan pada subyek yang sama meskipun dilakukan oleh orang yang berbeda, waktu yang berlainan, dan tempat yang berbeda pula. Tidak terpengaruh oleh pelaku, situasi dan kondisi. Alat ukur yang reliabilitasnya tinggi disebut alat ukur yang reliable.

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau keabsahan suatu instrumen. Suatu instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud. Uji validitas dapat dilakukan dengan beberapa cara, di antaranya dengan menghitung harga korelasi tiap butir alat ukur dengan rumus *Pearson/Product Moment*.

2. Analisa Korelasi

Analisis Korelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidak hubungan di antara dua variabel atau lebih. Metode yang sering digunakan adalah metode korelasi Pearson. Data yang digunakan berskala interval atau rasio. Nilai korelasi

(r) adalah 0 sampai 1 atau 0 sampai -1 (untuk hubungan negatif), semakin mendekati 1/-1 berarti hubungan yang terjadi semakin kuat. Sebaliknya, nilai semakin mendekati 0 maka hubungan yang terjadi semakin lemah. Berikut tabel interpretasi korelasi Pearson.

Koefisien Korelasi	Interpretasi
0.00 - 0.199	Sangat Rendah
0.20 - 0.399	Rendah
0.40 - 0.599	Sedang/Cukup Kuat
0.60 - 0.799	Kuat
0.80 - 1.00	Sangat Kuat

Tabel 1. Interpretasi Korelasi Pearson

Setelah uji korelasi, diuji juga signifikansi korelasinya signifikan atau tidak. Pengujian menggunakan uji dua sisi dengan tingkat signifikansi 0,05. Jika nilai signifikansi $>0,05$ maka tidak ada hubungan yang signifikan. Jika nilai signifikansi $<0,05$ maka ada hubungan yang signifikan antara kedua variable.

BAB 4
BIAYA DAN JADWAL PENELITIAN

4.1. Anggaran Biaya

Adapun perkiraan anggaran biaya penelitian dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1. Justifikasi Anggaran Penelitian

REKAPITULASI ANGGARAN PENELITIAN

No	Jenis Keluaran	Biaya yang di Usulkan (Rp)
1	Gaji dan Upah	Rp. 3.000.000
2	Bahan Habis pakai dan Peralatan	Rp. 7.000.000
3	Perjalanan (Seminar Hasil)	Rp. 2.650.000
4	Lain-lain (Publikasi, seminar, laporan)	Rp. 2.350.000
JUMLAH		Rp. 15.000.000

4.2. Jadwal Penelitian

Adapun jadwal pelaksanaan penelitian dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 2. Jadwal Pelaksanaan Penelitian.

No	KEGIATAN	WAKTU PELAKSANAAN / BULAN											
		TAHUN 2015/2016											
		Apr	Mei	Jun	Jul	Agt	Sep	Okt	Nov	Des	Jan	Feb	Mar
1	Menyusun Proposal dan Penilaian Proposal Penelitian												
2	PERSIAPAN												

	1.1. Studi Kepustakaan Lanjut													
	1.2. Membuat desain / rancangan penelitian													
	1.3. Menentukan Populasi (objek) Penelitian													
	1.4. Studi Pendahuluan . tentang Sistem Informasi Manajemen Kinerja Pegawai													
	1.5. Menentukan Sample Penelitian													
	2.6. Menyusun Kuisiner													
	2.5. Pengujian Kuisiner													
3	PELAKSANAAN													
	3.1. Penyebaran Kuisiner													
	3.2. Pengolahan dan analisis Data Keseluruhan													
4	Pembuatan laporan Kemajuan Penelitian													
5	Seminar Hasil dan revisi laporan penelitian													
6	Pembuatan Laporan Akhir Penelitian													

DAFTAR PUSTAKA

- Edaran Direksi PT PLN (Persero) Nomor : 043.E/010/DIR/1998 tentang Petunjuk Pelaksanaan Sistem Manajemen Unjuk Kerja Pegawai.
- Jogiyanto, HM, 2008, "*Metodologi Penelitian Sistem Informasi: Pedoman dan Contoh Melakukan Penelitian di Bidang Sistem Teknologi Informasi*", Yogyakarta:Andi.: Penerbit Andi.
- Keputusan Direksi PT PLN (Persero) Nomor : 337.K/DIR/2008 tentang Sistem Manajemen Kinerja Pegawai
- Keputusan Direksi PT PLN (Persero) Nomor : 075.K/010/DIR/1998 tentang Sistem Manajemen Unjuk Kerja Pegawai.
- Venkatesh, 2003, User Acceptance of Information Technology: Toward a Unified View, *MIS Quarterly*, vol.27, pp. 425-478
- Yusof M.M., Paul R. J., Stergioulas L. K. (2006) *Towards a Framework for Health Information System Evaluation*. Proceeding of the 39th Hawaii International Conference on System Sciences, UK

LAMPIRAN

Lampiran 1. Justifikasi Anggaran Penelitian

Justifikasi Anggaran Penelitian

Gaji dan honor

No	Komponen	Waktu	Biaya Satuan	Biaya
1.	Honor Ketua	10 jam / minggu	37.500	1.500.000,-
2.	Honor Anggota 1	10 jam / minggu	37.500	1.500.000,-
Total Biaya				3.000.000,-

Bahan habis pakai + peralatan :

No	Komponen	Biaya
1.	CD RW	350.000,-
2.	Catriage hitam	550.000,-
3.	Catriage warna	600.000,-
4.	Tinta printer isi ulang (hitam)	500.000,-
5.	Tinta printer isi ulang (warna)	400.000,-
6.	Kertas HVS A4 80 gr	400.000,-
7.	Souvenir responden	2.000.000,-
8.	ATK	850.000,-
9.	Flashdisk	500.000,-
10.	Modem + Pulsa Internet	850.000,-
Total Biaya		RP 7.000.000

Biaya Perjalanan :

No	Komponen	Waktu	Tempat	Biaya
1	Studi Pendahuluan	1 Minggu	Objek Penelitian	800.000
2	Penyebaran kuisisioner	4 minggu	Objek Penelitian	1000.000
3	Pengumpulan kuisisioner dari responden	2 minggu	Objek Penelitian	850.000
Total Biaya				2.650.000

Lain-lain (Seminar, publikasi dan laporan)

No	Komponen	Biaya
1.	Foto Copy dan Jilid Proposal	450.000,
2.	Foto Copy dan Jilid laporan Akhir	600.000,-
3.	Pendaftaran Seminar	500.000
4.	Materai	150.000,-
5.	Publikasi Ilmiah	650.000,-
Total Biaya		2.350.000,-

Lampiran 2. Susunan organisasi tim peneliti dan pembagian tugas

No	Nama/NIDN	Instansi Asal	Bidang Ilmu	Alokasi Waktu (jam/minggu)	Uraian Tugas
1	Fatmasari /0202017801	Universitas Bina Darma	Ilmu Komputer	10 Jam/Minggu	Penyusunan Kuesioner ,Penyusunan Sample, Penyusunan dan Pengumpulan Laporan
2	Evi Yulianingsih /0208077801	Universitas Bina Darma	Ilmu Komputer	10 Jam/Minggu	Penyebaran Kuesioner, Pengolahan dan Analisis Data, Penyusunan dan Pengumpulan Laporan

Lampiran 3. Biodata ketua dan anggota

A. Identitas Diri

1	Nama Lengkap (dengan gelar)	Fatmasari,MM.,M.Kom
2	Jenis Kelamin	P
3	Jabatan Fungsional	Asisten Ahli
4	NIP/NIK/Identitas lainnya	090110268
5	NIDN	0202017801
6	Tempat, Tanggal Lahir	Palembang,02-01-1978
7	E-mail	Fatmasari@mail.binadarma.ac.id
8	Nomor Telepon/HP	081373059881
9	Alamat Kantor	Jl.A.Yani No.12 Plaju Palembang 30264
10	Nomor Telepon/Faks	515679/515581
11	Lulusan yang Telah Dihasilkan	S-1 = 25 orang; S-2 = ... orang; S-3 = ... orang
12	Nomor Telepon/Faks	515679/515581
13	Mata Kuliah yang Diampu	1.Manajemen Proyek
		2.Analisis dan Perancangan Sistem Informasi
		3.Aplikasi Perkantoran
		dst

B. Riwayat Pendidikan

	S-1	S-2	S-3
Nama Perguruan Tinggi	Universitas BinaDarma	Universitas BinaDarma	

Bidang Ilmu	Ilmu Komputer	Ilmu Komputer	
Tahun Masuk-Lulus	1996-2001	2009-2011	
Judul Skripsi/Tesis/Disertasi	Sistem Informasi PKL pada Universitas Bina Darma	Analisa Implementasi <i>E-Learning</i> dengan Model <i>Unified Theory of Acceptance and Use of The Technology (UTAUT)</i> (Studi Kasus <i>E-Learning</i> Universitas Bina Darma)	
Nama Pembimbing/Promotor	M.Said,M.Sc Suzuki Sopyan,M.Kom	Dr.Dedi Rianto,MM Haidar Mirza,M.Kom	

C. Pengalaman Penelitian Dalam 5 Tahun Terakhir

(Bukan Skripsi, Tesis, maupun Disertasi)

No.	Tahun	Judul Penelitian	Pendanaan	
			Sumber*	Jml (Juta Rp)
1	2011	Analisis Intensitas Perilaku Penggunaan E-Learning System Dengan Menggunakan Model Unified Theory Of Acceptance And Use Of Technology (Utaut) (Studi Kasus : E-learning Universitas Bina Darma	LPPM Universitas Bina Darma	Rp.5.000.000
2	2011	ANALISIS PEMANFAATAN TEKNOLOGI INFORMASI (Studi Kasus : Universitas Bina Darma)	Mandiri	
3	2013	Prediksi Tingkat Keyakinan Mahasiswa Akan Manfaat Fasilitas Krs <i>Online</i> Dengan Metode Pendekatan <i>Technology Acceptance Model (Tam)</i> (Studi Kasus : Mahasiswa Ilmu Komputer Universitas Bina Darma Palembang)	DIKTI	Rp.14.000.000
4	2014	Studi Komparatif Metode Utaut Dan Tam Terhadap Penerapan Sistem Informasi Akademik (Studi Kasus: Sistem Informasi Akademik Universitas Bina Darma Palembang)	DIKTI	Rp.!3.000.000

* Tuliskan sumber pendanaan baik dari skema penelitian DIKTI maupun dari sumber lainnya.

D. Pengalaman Pengabdian Kepada Masyarakat dalam 5 Tahun Terakhir

No.	Tahun	Judul Pengabdian Kepada Masyarakat	Pendanaan	
			Sumber*	Jml (Juta Rp)
1	2012	Pengenalan Teknologi & Komputer Pada Anak Usia Dini TK Kuncup Dian	Universitas	Rp.2.000.000
2	2011	Bimbingan Teknis Pembuatan Laporan Capaian Kinerja Dan Ikhtisar Kinerja SKPD Kota Palembang	Mandiri	
3	2013	Pemanfaatan Penggunaan teknologi Untuk meningkatkan Penjualan Waroeng D7	Universitas	Rp.2.000.000
4	2013	Pengenalan Pendampingan Kelompok Baca Keluarga Cinta Baca Manfaat Membaca Dengan Lantang Bersama Anak Pada Pendidikan Anak Usia Dini Cempaka Kelurahan Silaberanti Palembang	Universitas	Rp.2.000.000

* Tuliskan sumber pendanaan baik dari skema pengabdian kepada masyarakat DIKTI maupun dari sumber lainnya.

F. Pemakalah Seminar Ilmiah (*Oral Presentation*) dalam 5 Tahun Terakhir

No.	Nama Pertemuan Ilmiah / Seminar	Judul Artikel Ilmiah	Waktu dan Tempat
1	Digital Information & Systems Conference	Impelementasi Model UTAUT (<i>Unified Theory Of Acceptance And Use Of Technology</i>) Terhadap Perilaku Penggunaan E-Learning Sistem (Studi Kasus: E-Learning Universitas Bina Darma)	6 Oktober 2012 UK.Maranatha Bandung
2	Seminar Nasional Tehnik Informatika 2013 (<i>SEMNASIF 2013</i>)	Evaluasi Penerimaan Sistem E-Ktp Dengan Menggunakan <i>Tam (Technology Acceptance Model)</i> (Studi Kasus : Kantor Camat Ilir Timur I Palembang)	18 Mei 2013 UPN Veteran Yogyakarta

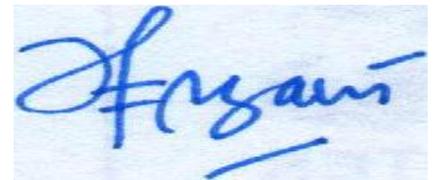
3	<i>Seminar Nasional Teknologi Informasi & Multimedia 2014 STMIK AMIKOM Yogyakarta</i>	Penerapan Metode Tam (<i>Technology Acceptance Model</i>) Terhadap <i>E-Tracer</i> Alumni Universitas Bina Darma	<i>8 Februari 2014 STMIK AMIKOM Yogyakarta</i>
---	---	---	--

Semua data yang saya isikan dan tercantum dalam biodata ini adalah benar dan dapat dipertanggungjawabkan secara hukum. Apabila di kemudian hari ternyata dijumpai ketidak-sesuaian dengan kenyataan, saya sanggup menerima sanksi.

Demikian biodata ini saya buat dengan sebenarnya untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam pengajuan Hibah Dosen Pemula

Palembang 27-04-2015

Pengusul,



(Fatmasari)

Anggota Tim 1

Nama Lengkap dan Gelar : Evi Yulianingsih, M.M., M.Kom
NIP : 090110267
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Tempat/Tanggal Lahir : Palembang, 8 Juli 1978
Pangkat/Golongan : Penata muda, gol.IIIb
Jenjang Fungsional : Asisten Ahli
Unit Kerja : Prodi Sistem Informasi / Fakultas
Ilmu Komputer Universitas Bina Darma
Palembang
Mata Kuliah yang di Ampu : Struktur Data, Sistem Informasi Manajemen
Alamat Kantor : Jln. A. Yani No. 12 Plaju Palembang
Alamat Rumah : Jl. Kemas Rindo Kompl. Permata Hijau.
Telepon / HP : 081367294674
Pendidikan Terakhir : S1 Sistem Informasi Universitas Bina Darma
Palembang 2001
S2 Magister Manajemen Konsentrasi
Manajemen Sistem Informasi Universitas
Bina Darma 2006
S2 Magister Komputer Universitas Bina
Darma Palembang 2010

Penelitian yang pernah dilakukan :

No	Daftar Penelitian	Tahun	Publikasi
1	Penerapan Konsep Three Tier dalam Perancangan dan Implementasi system Informasi Peralatan (Studi Kasus : Gardu Induk Prabumulih UPT Palembang)	2011	Jurnal Ilmiah Matrik Vol.13 No.2, Agustus 2011 ISSN : 133-144
2	Evaluasi Penerimaan Pengguna Akhir Menggunakan <i>Technology Acceptance Model (TAM)</i> dan <i>End User Computing Satisfaction (EUCS)</i> terhadap Penerapan <i>E-learning</i> di beberapa Perguruan Tinggi di Kota Palembang	2013	Penelitian Dosen Pemula

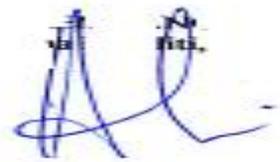
--	--	--	--

Semua data yang saya isikan dan tercantum dalam biodata ini adalah benar dan dapat dipertanggungjawabkan secara hukum. Apabila di kemudian hari ternyata dijumpai ketidak-sesuaian dengan kenyataan, saya sanggup menerima sanksi.

Demikian biodata ini saya buat dengan sebenarnya untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam pengajuan Hibah Dosen Pemula

Palembang 27-04-2015

Anggota,



(Evi Yulianingsih)

Lampiran 4. Surat pernyataan ketua peneliti



SURAT PERNYATAAN KETUA PENELITIAN / PELAKSANA

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Fatmasari,M.M.,M.Kom
NIDN : 0202017801
Pangkat / Golongan : AsistenAhli / IIIa
Jabatan Fungsional : AsistenAhli
Alamat : Jl. SutanSyahrilR.Masjid No.1610,5 Ilir Palembang

Dengan ini rnenyatakan bahwa proposal **Evaluasi Penerapan Sistem Informasi Manajemen Kinerja Pegawai (SIMKP) dengan Pendekatan Human Organization Technology (HOT) Fit Model (Studi Kasus:PT.PLN UPT Palembang)** yang diusulkan dalam skim peneliti dosen pemula untuk tahun anggaran 2016 bersifat original dan belum pernah dibiayai oleh lembaga/sumber dana lain. Bila mana kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini maka saya bersedia dituntut dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku dan mengembalikan seluruh penelitian yang udah diterima ke kas Negara.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan sebenar-benarnya.

Mengetahui
Direktur LPPM

Palembang, 23 April 2015
Yang menyatakan,


Ir. Erma Yuliwati, M.T., Ph.D
NIP/NIK 030109194


Fatmasari, M.M, M.Kom
NIP/NIK 090110268

