

BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Penelitian ini Akan Membahas Tentang Pengaruh Persepsi kemanfaatan dan Persepsi kemudahan Penggunaan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Sebagai Variabel Intervening Pada Lembaga Pemasarakatan Kelas II A Jember

Kinerja pegawai merupakan hasil dari efisiensi dan efektivitas dalam menjalankan tugas-tugas yang telah diberikan kepada mereka sesuai dengan tanggung jawab dan peran mereka dalam organisasi (Umam & Atho'illah, 2021). Kinerja pegawai tidak hanya sekadar mencerminkan pencapaian target atau tujuan yang telah ditetapkan, tetapi juga menggambarkan sejauh mana mereka mengintegrasikan pengetahuan, keterampilan, dan sikap dalam menjalankan tugas-tugasnya secara efisien dan efektif (Moko et al., 2021). Hal ini melibatkan tidak hanya kemampuan untuk menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dan dalam batas-batas anggaran yang ditetapkan, tetapi juga kemampuan untuk berkolaborasi dengan rekan kerja, mengatasi hambatan, dan berinovasi dalam menghadapi tantangan yang muncul (Wulansari et al., 2023). Evaluasi kinerja menjadi penting sebagai alat untuk memberikan umpan balik kepada pegawai tentang kekuatan dan kelemahan mereka, serta sebagai dasar untuk mengidentifikasi kebutuhan pelatihan atau pengembangan yang dapat meningkatkan kinerja individu dan keseluruhan organisasi (Efendi & Sholeh, 2023). Dengan demikian, kinerja pegawai bukan hanya hasil akhir dari aktivitas kerja, tetapi juga refleksi dari komitmen, motivasi, dan kompetensi yang dimiliki oleh setiap individu dalam mencapai tujuan organisasi (Aditianto et al., 2020).

Tabel 1.1 Capaian Kinerja Lapas Kelas II A Triwulan I 2024

No	Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja Kegiatan	Target	Pencapaian TW I
1	Meningkatnya pelayanan perawatan Napitah, pengendalian penyakit menular dan peningkatan kualitas hidup narapidana peserta rehabilitasi narkoba di wilayah	Presentase pemenuhan layanan makanan bagi Napitah sesuai standar	80%	26%
		Presentase Napitah mendapatkan layanan kesehatan preventif secara berkualitas	94%	14.6%
		Presentase Napitah perempuan (ibu hamil dan menyusui) mendapat akses layanan kesehatan maternal	97%	0%
		Presentase Napitah yang mengalami gangguan mental dapat tertangani	80%	0%
		Presentase Napitah lansia yang mendapatkan layanan kesehatan sesuai standar	85%	100%
		Presentase Napitah disabilitas yang mendapatkan layanan kesehatan sesuai standar	85%	20%
		Presentase keberhasilan penanganan HIV-AIDS dan TB positif	80%	100%
		Presentase narapidana yang memperoleh nilai baik dengan predikat memuaskan pada instrumen penilaian kepribadian	70%	44%
2	Meningkatnya pelayanan pembinaan kepribadian, pelatihan vokasi, pendidikan dan penanganan narapidana resiko tinggi	Presentase narapidana yang mendapatkan hak remisi	99%	0.15%
		Presentase narapidana yang mendapatkan hak integrasi	85%	45%

No	Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja Kegiatan	Target	Pencapaian TW I
		Presentase narapidana yang mendapatkan hak pendidikan	85%	44%
		Presentase narapidana yang memperoleh pendidikan dan pelatihan vokasi bersertifikasi	31%	4%
		Presentase narapidana yang bekerja dan produktif	72%	9,16%
3	Meningkatnya pelayanan keamanan dan ketertiban di wilayah sesuai standar	Presentase pengaduan yang ditindaklanjuti	85%	0%
		Presentase gangguan kamtib yang dapat dicegah	80%	12.5%
		Presentase kepatuhan dan disiplin terhadap tata tertib oleh Napitah pelaku gangguan kamtib	85%	100%
		Presentasi pemulihan kondisi keamanan pasca gangguan kamtib	80%	100%
4	Meningkatnya dukungan layanan manajemen Satker	Tersusunnya dokumen rencana kerja, anggaran UPT Masyarakatan dan pelaporan yang akuntabel tepat waktu	1 layanan	1 layanan
		Tersusunnya dokumen pengelolaan BMN dan kerumah tanggaan	1 layanan	1 layanan
		Terpenuhinya data dan peningkatan kompetensi pegawai masyarakatan	1 layanan	0 layanan
		Tersusunnya dokumen pelaksanaan anggaran dan laporan keuangan yang akuntabel tepat waktu	1 layanan	1 layanan
		Jumlah layanan perkantoran	1 layanan	1 layanan

No	Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja Kegiatan	Target	Pencapaian TW I
		Jumlah kendaraan bermotor	6 unit	6 unit
		Jumlah perangkat pengolah data dan komunikasi	109 unit	109 unit
		Jumlah peralatan dan fasilitas perkantoran	2185 unit	2185 unit
		Jumlah gedung dan bangunan	5 unit	5 unit

Sumber: Data SDM Lapas Kelas II A Kabupaten Jember (2024)

Kinerja Lapas Kelas IIA Jember pada Triwulan I 2024 menunjukkan hasil yang beragam. Meskipun terdapat pencapaian yang sangat baik di beberapa area, seperti penanganan HIV-AIDS dan TBC, kepatuhan narapidana pasca gangguan keamanan, dan layanan kesehatan bagi narapidana lansia, terdapat pula beberapa indikator yang perlu dievaluasi karena capaiannya masih jauh dari target. Rendahnya persentase pemenuhan layanan makanan, layanan kesehatan preventif, pemberian hak remisi, dan penanganan gangguan keamanan mengindikasikan perlunya evaluasi menyeluruh terhadap kinerja Lapas, termasuk kinerja pegawai. Oleh karena itu, Lapas Kelas IIA Jember telah menerapkan inovasi teknologi berupa Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) yang diharapkan dapat mempermudah pemantauan kinerja, meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja, meningkatkan transparansi dan akuntabilitas, serta mendukung pengambilan keputusan yang lebih baik terkait tupoksi pekerjaan kepegawaian.

Sistem Informasi Manajemen Pegawai (SIMPEG) Kemenkumham merupakan suatu sistem informasi yang digunakan untuk pengelolaan data Pegawai Kemenkumham secara online, yang meliputi pendataan pegawai, pengolahan data, prosedur, tata kerja, sumber daya manusia dan teknologi informasi untuk

menghasilkan informasi yang cepat, lengkap dan akurat dalam rangka mendukung kinerja pegawai. Pada perkembangannya Kemenkumham Sebagai organisasi induk dari Lapas Kelas II A Jember juga melaksanakan berbagai macam upaya untuk mengakselerasi adopsi SIMPEG oleh pegawai di segenap Lingkungan Kemenkumham.

Tabel 1.2 Adopsi dan Pengarusutamaan SIMPEG dalam Segenap Aktivitas Kepegawaian Kementerian Hukum dan HAM RI

Tanggal	Pembuat Kebijakan	Kebijakan	Isi Kebijakan
16 Januari 2024	Sekretaris Jenderal Kemenkumham Republik Indonesia	Petunjuk Pelaksanaan Pembayaran Dan Pelaporan Tunjangan Kinerja Di Lingkungan Kementerian Hukum Dan Hak Asasi Manusia	Bab 2 Pelaksanaan Pembayaran Tunjangan Kinerja Point g. Perhitungan besaran tunjangan kinerja di lingkungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia dibayarkan berdasarkan perhitungan kehadiran dan kinerja dari Aplikasi SIMPEG KUMHAM. Pegawai yang tidak masuk kerja tanpa keterangan dan/atau lalai/tidak mengisi jurnal harian atau terlambat menggunggah Surat Perintah, Surat Sakit, dan sebagainya sampai dengan batas akhir waktu perhitungan, maka tidak dapat dibayarkan tunjangan kinerjanya.
30 November 2023	Kemenkumham RI Kantor Wilayah Jawa Timur	Surat Edaran W.15-KU.02.01- 777	Mekanisme Pembayaran Tunjangan Kinerja Akhir Tahun 2023 Poin 4 A Hal – hal yang perlu di perhatikan dalam pengajuan usulan tunjangan kinerja : a. Perhitungan Tunjangan Kinerja pegawai dilakukan dengan menggunakan Aplikasi SIMPEG Kementerian Hukum dan HAM

Tanggal	Pembuat Kebijakan	Kebijakan	Isi Kebijakan
15 Januari 2021	Biro Keuangan Sekretaris Jenderal Kemenkumham Republik Indonesia	Surat Edaran SEK.3.KU.04.01-03	Pelaksanaan Pembayaran Tunjangan Kinerja Tahun 2021 Poin 1: Perhitungan tunjangan kinerja pegawai dilakukan dengan menggunakan Aplikasi SIMPEG Kumham

Sumber: Data diolah peneliti (2024)

Tabel 1.1 menunjukkan pentingnya peran SIMPEG dalam memperlancar proses pelaporan rutin dan bulanan bagi pegawainya. Dimulai dari kebijakan yang dikeluarkan Biro Keuangan Kemenkumham pada tanggal 15 Januari 2021 yang dirinci dalam “Surat Edaran SEK.3.KU.04.01-03” yang mengatur tentang pelaksanaan pembayaran tunjangan kinerja rutin. Kebijakan ini mengamanatkan penyertaan laporan kinerja melalui SIMPEG yang menekankan peran integralnya dalam memastikan penyerahan data yang tepat waktu dan akurat untuk mendukung proses keuangan dan administrasi. Kebijakan ini menandai dimulainya transformasi digital di dalam kementerian, yang membuka jalan bagi kemajuan di masa depan dalam pelaporan dan manajemen kinerja. Sebagai teknologi baru tentunya SIMPEG perlu juga mendapatkan penilaian terhadap bagaimana pegawai melihat teknologi baru dapat diterima dan digunakan yang akan berdampak pada kinerja mereka. TAM adalah kerangka kerja konseptual yang mapan dan tervalidasi untuk memahami dan memprediksi adopsi teknologi baru. Kerangka kerja ini didasarkan pada hipotesis bahwa dua faktor utama memengaruhi niat pengguna untuk menggunakan teknologi: persepsi kemanfaatan yang dirasakan dan persepsi kemudahan penggunaan yang dirasakan.

Persepsi kemanfaatan penggunaan (*Perceived Usefulness*) dapat didefinisikan Sebagai hal yang dirasakan mengacu pada keyakinan pengguna bahwa

teknologi akan Meningkatkan kinerja mereka. Selanjutnya Persepsi kemanfaatan penggunaan yang dirasakan mengacu pada sejauh mana seorang individu percaya bahwa penggunaan teknologi atau sistem tertentu akan meningkatkan kinerja dan produktivitas mereka. Ini adalah konsep penting dalam model penerimaan teknologi seperti TAM, yang memengaruhi sikap, niat, dan kepuasan pengguna (Rubiyanti, Sujak, Madiawati, & NuruTAMi, 2023).

Beberapa studi telah menunjukkan bahwa Persepsi kemanfaatan penggunaan yang dirasakan memainkan peran penting dalam berbagai konteks, seperti e-portal pendidikan di pendidikan tinggi, sistem rekomendasi e-commerce, dan sistem pembayaran elektronik seperti kartu e-toll, yang memengaruhi kepuasan pengguna dan penerimaan teknologi (Mican, Sitar-Tăut, & Moisescu, 2020; Salim, Alfansi, Anggarawati, Saputra, & Afandy, 2021; Sanusi, 2021). Persepsi pengguna tentang bagaimana kualitas sistem, kualitas informasi, dan kualitas layanan berkontribusi pada kepuasan mereka dipengaruhi oleh persepsi kemanfaatan penggunaan yang dirasakan dari teknologi yang digunakan, hal ini menggarisbawahi betapa pentingnya teknologi dalam membentuk pengalaman pengguna dan penerimaan terhadap inovasi teknologi untuk mempermudah pekerjaan ataupun aktivitas sehari-hari.

Interaksi antara persepsi kemanfaatan penggunaan dan kegunaan (*use*) teknologi merupakan dasar penting dalam memahami adopsi teknologi dan dampaknya pada perilaku pengguna. Persepsi kemanfaatan penggunaan yang dirasakan memainkan peran penting dalam pengalaman pengguna, memengaruhi penggunaan aktual dalam berbagai konteks teknologi. Studi telah menunjukkan bahwa persepsi kemanfaatan penggunaan yang dirasakan secara signifikan

memengaruhi niat perilaku dan penggunaan teknologi yang sebenarnya (Harimurti & Widarno, 2022; Samsuryaningrum & Rahayu, 2022; Schrills, Kojan, Gruner, Valdez, & Franke, 2024). Kualitas persepsi kemanfaatan penggunaan yang dirasakan telah ditemukan memiliki dampak yang signifikan terhadap niat perilaku dan penggunaan nyata, yang menyoroti pentingnya persepsi ini dalam membentuk pengalaman pengguna dan kepuasan terhadap teknologi (Harimurti & Widarno, 2022) Memahami hubungan antara persepsi kemanfaatan terhadap kegunaan ini penting untuk meningkatkan kepuasan pengguna, meningkatkan penerimaan teknologi, dan pada akhirnya mengoptimalkan pengalaman pengguna di berbagai domain, termasuk pendidikan, *e-commerce*, dan pelacakan kontak digital (Nahas, Mitang, Huda, & Manek, 2023; Rubiyanti et al., 2023; Schrills et al., 2024)

Beberapa Studi telah menunjukkan bahwa persepsi kemanfaatan penggunaan yang dirasakan memainkan peran penting dalam menentukan efektivitas sistem manajemen hubungan pelanggan elektronik (E-CRM) (Anaam, Haw, Palanichamy, Ali, & Azni, 2023). Penelitian oleh Bolodeoku, Igbino, Salau, Chukwudi, and Idia (2022) mengungkapkan bahwa persepsi kemanfaatan penggunaan teknologi di kalangan pekerja minyak dan gas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap berbagai aspek kinerja mereka. Ketika karyawan memandang teknologi sebagai alat yang bermanfaat, mereka cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka, lebih berkomitmen terhadap organisasi, dan kurang berminat untuk mencari pekerjaan baru.

Mengintegrasikan kegunaan yang dirasakan ke dalam kegiatan operasional, bersama dengan mempromosikan kepuasan kerja, dapat menghasilkan peningkatan kinerja dan produktivitas karyawan, yang pada akhirnya menguntungkan tujuan

strategis organisasi (Natasha, Fahrudi, & Darmawan, 2024). Penelitian oleh Ismail, Fekree‘Aini, Mahmud, and Hasan (2021) menemukan bahwa persepsi persepsi kemanfaatan penggunaan dan persepsi persepsi kemudahan penggunaan berhubungan positif dengan kinerja karyawan (Yılmaz, 2023). Lebih lanjut, penelitian ini juga menemukan bahwa karyawan merasa puas dengan persepsi persepsi kemudahan dan persepsi kemanfaatan penggunaan TI di tempat kerja mereka, yang berkontribusi pada kinerja mereka. Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa persepsi persepsi kemanfaatan penggunaan dan persepsi persepsi kemudahan penggunaan memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam organisasi.

Penelitian oleh Yılmaz (2023) menyoroti hubungan positif yang kuat antara persepsi kemudahan penggunaan yang dirasakan dan kinerja pekerjaan, hal ini ditunjukkan ketika karyawan merasa teknologi informasi dan komunikasi mudah digunakan, kinerja pekerjaan mereka meningkat. Selain itu, penelitian oleh Natasha et al. (2024) dan Anaam et al. (2023) menekankan pentingnya persepsi kemudahan penggunaan yang dirasakan dalam meningkatkan keterlibatan karyawan dalam praktik *Green IT* dan adopsi sistem *E-CRM*. Temuan ini menunjukkan bahwa ketika karyawan menganggap teknologi mudah digunakan, mereka lebih cenderung terlibat dalam praktik TI yang ramah lingkungan dan mengadopsi sistem *CRM* secara efektif, yang pada akhirnya mengarah pada peningkatan kepuasan kerja dan produktivitas.

Persepsi kemanfaatan penggunaan telah ditemukan memiliki dampak signifikan terhadap penggunaan (*Usage*) dalam berbagai penelitian. Penelitian tentang sistem e-billing (Marheni & Pratama, 2022) kalangan dosen dan karyawan

universitas di Indonesia yang dilakukan oleh Harimurti dan Widarno (2022) menunjukkan bahwa persepsi persepsi kemanfaatan penggunaan dan persepsi persepsi kemudahan penggunaan secara tidak langsung memengaruhi penggunaan nyata melalui niat perilaku. Demikian pula, dalam konteks Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM), persepsi persepsi kemanfaatan penggunaan secara signifikan memengaruhi penggunaan (*Usage*) aktual teknologi informasi (Samsuryaningrum & Rahayu, 2022). Lebih jauh, dalam kasus *Go-Pay*, layanan teknologi keuangan, persepsi persepsi kemanfaatan penggunaan secara positif memengaruhi penggunaan (*Usage*) aktual, meskipun dengan efek yang lebih kecil dibandingkan dengan persepsi persepsi kemudahan penggunaan melalui sikap (Gusni Gusni, Huriyati Ratih, & Dewi, 2020). Temuan ini sejalan dengan pemahaman yang lebih luas bahwa persepsi persepsi kemanfaatan penggunaan memainkan peran penting dalam menentukan penggunaan teknologi yang sebenarnya, menyoroti pentingnya dalam mendorong perilaku pengguna dan adopsi.

Persepsi kemudahan penggunaan yang dirasakan oleh individu memainkan peran penting dalam memengaruhi penggunaan (*usage*) aktual dalam berbagai konteks. Penelitian oleh Hizkia and Ariadi (2023) menyoroti bahwa persepsi kemudahan penggunaan yang dirasakan memediasi hubungan antara kualitas informasi, kualitas sistem, dan dampak individu, yang menunjukkan signifikansinya dalam menjembatani kesenjangan di antara faktor-faktor ini. Penelitian yang dilakukan Yılmaz (2023) menunjukkan bahwa persepsi kemudahan penggunaan yang dirasakan bertindak sebagai mediator antara komunikasi dan kinerja pegawai, yang menunjukkan dampak positifnya dalam meningkatkan kinerja. Selain itu, studi yang dilakukan oleh Ramadhan and Saputro (2024)

menekankan bahwa persepsi kemudahan penggunaan yang dirasakan, bersama dengan kegunaan dan kepercayaan yang dirasakan, secara signifikan memengaruhi niat perilaku untuk mengadopsi sistem dompet seluler. Oleh karena itu, persepsi kemudahan penggunaan yang dirasakan tidak hanya memengaruhi niat perilaku tetapi juga secara tidak langsung memengaruhi penggunaan aktual melalui peran mediasinya dalam berbagai skenario, yang menyoroti pentingnya dalam mendorong perilaku pengguna dan pemanfaatan sistem.

Kepuasan kerja merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam sebuah organisasi (Rodrigo et al., 2022). Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki motivasi lebih tinggi, komitmen yang lebih kuat terhadap perusahaan, serta performa kerja yang lebih baik (Idris et al., 2020). Kepuasan ini dapat berasal dari berbagai faktor, seperti lingkungan kerja yang nyaman, penghargaan yang sesuai, hingga kemudahan dalam penggunaan teknologi yang mendukung pekerjaan mereka. Ketika kepuasan kerja meningkat, karyawan lebih cenderung untuk berkontribusi secara maksimal, menunjukkan kreativitas yang lebih tinggi, dan bekerja secara efisien, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap produktivitas dan pencapaian target perusahaan (Farsole, 2023). Dengan kata lain, tingkat kepuasan karyawan memiliki korelasi langsung dengan peningkatan kinerja mereka di tempat kerja (Paais & Pattiruhu, 2020).

Penelitian telah menunjukkan bahwa persepsi kemanfaatan dan kemudahan penggunaan sistem manajemen informasi personalia (SIMPEG) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dengan kepuasan pengguna sebagai variabel intervening yang signifikan. Sebuah studi menemukan bahwa kemudahan

penggunaan dan kepuasan pengguna mempengaruhi kinerja karyawan dalam sistem manajemen kinerja berbasis teknologi, dengan kepuasan menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja (Parulian et al., 2023). Selain itu, studi lain menegaskan bahwa persepsi kemanfaatan dan kemudahan penggunaan secara langsung mempengaruhi kepuasan dan kinerja karyawan, menunjukkan pentingnya pemanfaatan teknologi untuk memfasilitasi pekerjaan karyawan (Anaam et al., 2023). Lebih lanjut, temuan dari penelitian di Yogyakarta menunjukkan bahwa persepsi kemanfaatan dan kemudahan penggunaan SIMPEG, dimediasi oleh kepuasan pengguna, secara signifikan meningkatkan niat berkelanjutan untuk menggunakan sistem, yang berujung pada peningkatan kinerja (I et al., 2023). Penelitian lain yang juga melihat hubungan antara persepsi kemanfaatan dan kegunaan teknologi baru yang meningkatkan kinerja pegawai juga dapat dilihat dari studi yang dilakukan oleh Awad (2020). Studi ini menemukan bahwa ketika karyawan menganggap teknologi berguna dan mudah digunakan, sebagaimana diuraikan dalam kerangka TAM, mereka akan lebih cenderung menerima dan memanfaatkan teknologi tersebut secara efektif dalam tugas kerja mereka (Awad, 2020).

Beberapa penelitian tentang penerimaan dan adopsi teknologi informasi menggunakan *Technology Acceptance Model* (TAM) menunjukkan adanya *Research gap*. Studi Suhartanto et al. (2020) menunjukkan penggunaan variabel prediktor semangat keagamaan sebagai salah satu unit analisis, sementara Kholilah et al. (2022) memperluas variabel prediktor TAM dengan konstruk kegunaan, persepsi kemudahan penggunaan, kondisi yang memfasilitasi, pengaruh sosial, dan inovasi pribadi. Di sisi lain, penelitian mengungkapkan bahwa kepuasan kerja tidak

berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Fauzief & Yanuar, 2021; Hakim & Suryawirawan, 2023), temuan yang juga didukung oleh (Anwar & Ahmadi, 2021). *Research gap* yang muncul adalah perlunya memperluas TAM dengan variabel prediktor baru yang dapat memprediksi kinerja pegawai secara signifikan, mengingat kepuasan kerja tidak terbukti memiliki pengaruh yang kuat. Pengembangan teori TAM dengan prediktor baru menjadi keharusan untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja di era digital.

Secara teoritis maupun konseptual, *Technology Acceptance Model* (TAM) sudah banyak digunakan dalam berbagai riset di dunia maupun dalam konteks Indonesia, tetapi belum ada yang melakukan riset dengan pendekatan “TAM” untuk melihat bagaimana pengaruh persepsi kemudahan dan persepsi kemanfaatan penggunaan SIMPEG di-implementasikan dan diurai terkait penerimaannya oleh pengguna pegawai dan faktor kegunaan sebagai *variable intervening*. Secara empirik ditemukan perbedaan dalam pengalaman penggunaan SIMPEG oleh pegawai di-Lapas Kelas II A Jember, pengalaman (*experience*) pengguna sangat beragam, sehingga memunculkan pertanyaan penelitian tentang bagaimanakah persepsi kemudahan dan persepsi kemanfaatan penggunaan SIMPEG dari sisi *Technology Acceptance Model* dan faktor kepuasan sebagai *variable interveningnya*

Berdasarkan fenomena yang telah dipaparkan, maka akan dilakukan penelitian terhadap pengguna SIMPEG di Lapas Kelas IIA Jember. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi implementasi SIMPEG, terutama bagaimana persepsi kemudahan dan persepsi kemanfaatan penggunaan SIMPEG sebagai teknologi baru yang secara khusus digunakan dalam

peningkatan kinerja pegawai di Lapas Kelas II A Jember. Lapas Kelas IIA Jember dipilih sebagai lokasi penelitian karena merupakan salah satu instansi vertikal di bawah naungan Kemenkumham yang ada di Kabupaten Jember. SIMPEG sendiri merupakan teknologi yang baru dirilis pada tahun 2016 dan belum lama diimplementasikan secara penuh. Sistem ini baru berfungsi secara menyeluruh setelah terjadi Pandemi COVID-19, itupun dengan berbagai macam penyesuaian baru untuk meningkatkan fungsi-fungsi pada sistem SIMPEG, ataupun untuk mengatasi segala macam masalah yang muncul, seperti permasalahan fitur presensi yang tidak memadai seperti halnya yang dihadapi di wilayah Kanwil Kemenkumham Sumatera Utara (2023).

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **Pengaruh Persepsi kemanfaatan dan Persepsi kemudahan Penggunaan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Sebagai Variabel Intervening Pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas II A Jember**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan, maka rumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Apakah Persepsi kemanfaatan Penggunaan SIMPEG berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Lapas Kelas IIA Jember?
2. Apakah Persepsi kemudahan Penggunaan SIMPEG berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Lapas Kelas IIA Jember?
3. Apakakah Persepsi kemanfaatan Penggunaan SIMPEG Berpengaruh Signifikan terhadap Kepuasan pada Lapas Kelas IIA Jember?

4. Apakah Persepsi kemudahan Penggunaan SIMPEG Berpengaruh Signifikan terhadap Kepuasan pada Lapas Kelas IIA Jember?
5. Apakah Kepuasan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Lapas Kelas IIA Jember?
6. Apakah Persepsi kemanfaatan Penggunaan SIMPEG berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui kepuasan pada Lapas Kelas IIA Jember?
7. Apakah Persepsi kemudahan Penggunaan SIMPEG berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui kepuasan pada Lapas Kelas IIA Jember?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan permasalahan di atas maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji:

1. Untuk Mengetahui dan menganalisis Pengaruh Persepsi kemanfaatan Penggunaan SIMPEG terhadap Kinerja Pegawai pada Lapas Kelas II A Jember.
2. Untuk Mengetahui dan menganalisis Pengaruh Persepsi kemudahan Penggunaan SIMPEG terhadap Kinerja Pegawai Pegawai pada Lapas Kelas II A Jember
3. Untuk Mengetahui dan menganalisis Pengaruh Persepsi kemanfaatan Penggunaan SIMPEG terhadap Kepuasan pada Lapas Kelas II A Jember.
4. Untuk Mengetahui dan menganalisis Pengaruh Persepsi kemudahan Penggunaan SIMPEG terhadap Kepuasan pada Lapas Kelas II A Jember
5. Untuk Mengetahui dan menganalisis Pengaruh Kepuasan terhadap Kinerja Pegawai pada Lapas Kelas II A Jember

6. Untuk Mengetahui dan menganalisis Pengaruh Persepsi kemanfaatan Penggunaan SIMPEG terhadap Kinerja Pegawai melalui kepuasan pada Lapas Kelas II A Jember
7. Untuk Mengetahui dan menganalisis Pengaruh Persepsi kemudahan Penggunaan SIMPEG terhadap Kinerja Pegawai melalui kepuasan pada Lapas Kelas II A Jember

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi berbagai pihak, antara

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai TAMbahan wawasan, pengetahuan dan pengembangan bahan kajian dalam mengidentifikasi Akan penerimaan teknologi informasi dengan pendekatan Persepsi kemudahan dan Persepsi kemanfaatan Teknologi Acceptance Model (TAM) yang memiliki pengaruh pada kinerja pegawai.

2. Manfaat Praktis bagi:

Peneliti Selanjutnya Penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi peneliti selanjutnya dalam mengidentifikasi pendekatan Persepsi kemudahan dan Persepsi kemanfaatan Teknologi Acceptance Model (TAM) yang memiliki pengaruh pada kinerja pegawai.

3. Manfaat Bagi Pengembangan Kebijakan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dalam upaya perbaikan Sistem Informasi Kepegawaian (SIMPEG) dan upaya peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) di Lapas Kelas II A Jember.