

**ANALISIS PENERAPAN SISTEM INFORMASI PENGGAJIAN
BERBASIS WEB DALAM PENINGKATAN EFISIENSI ADMINISTRASI
DI KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN SIDENRENG RAPPANG**

HASIL PENELITIAN

AMRAH

NIM. 0910581123044



**PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SIDENRENG RAPPANG**

2025

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

Judul : Analisis Penerapan Sistem Informasi Penggajian Berbasis Web dalam Pningkatkan Efisiensi Administrasi di Kementerian Agama Kabupaten Sidenreng Rappang

Nama : Amrah

Nim : 0910581123044

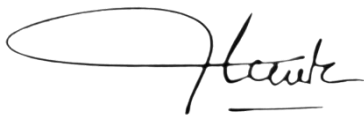
Program Studi: Magister Administrasi Publik

Telah diperiksa dan disetujui untuk diujikan dalam ujian proposal pada Program Pascasarjana Administrasi Publik Universitas Muhammadiyah Sidenreng Rappang.

Sidrap, 18 Oktober 2025

Pembimbing I

Pembimbing II

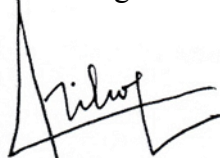


Dr. Muhammad Nur., M.Si.
NIDN. 0031126802



Dr. Ir. H. Muhammad Rais Rahmat Razak, M.Si.
NIDN. 0412076802

Mengetahui
Ketua Program Studi



Dr. Andi Nilwana, SE, M.Si
NIDN. 0901096401

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : AMRAH

NPM : 0910581123044

Program Studi : Magister Administrasi Publik

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa tesis ini merupakan hasil penelitian dan benar merupakan hasil karya saya, bukan pengambilalihan tulisan atau karya orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa sebagian atau keseluruhan tesis ini hasil karya orang lain, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Rappang, 15 Oktober 2025

Yang menyatakan

AMRAH

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji syukur senantiasa kami panjatkan atas kehadiran Allah SWT. karena atas Rahmat dan Hidayah-Nya penulis akhirnya dapat menyelesaikan tesis dengan judul: “Analisis Penerapan Sistem Informasi Penggajian Berbasis Web dalam Peningkatkan Efisiensi Administrasi di Kementerian Agama Kabupaten Sidenreng Rappang”.

Penulis menyadari bahwa penelitian ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu segala kritik dan saran yang sifatnya membangun sangat kami harapkan, demi kesempurnaan penelitian ini. Pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. H. Jamaluddin Ahmad, S. Sos, M. Si., Rektor Universitas Muhammadiyah Sidenreng Rappang.
2. Ibu Dr. Hj. Nuraini Kasman, M.Pd., Wakil Direktur Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sidenreng Rappang
3. Ibu Dr. Andi Nilwana, S.E., M. Si.,Ketua Program Studi Magister Administrasi Publik pada Universitas Muhammadiyah Sidenreng Rappang.
4. Bapak Dr. Muhammad Nur, M. Si., dan Bapak Dr. H. Muhammad Rais Rahmat Razak., M.Si., selaku pembimbing I dan pembimbing II yang telah dengan sabar, tekun, tulus, dan ikhlas meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran dalam memberikan bimbingan, motivasi, arahan, dan saran-saran yang sangat berharga kepada penulis selama penyusunan tesis.

5. Para Dosen dan segenap civitas akademika serta seluruh staf dalam lingkup Universitas Muhammadiyah Sidenreng Rappang atas segala keikhlasan dan kesungguhannya dalam melayani keperluan kami selama proses perkuliahan hingga penyelesaian tesis ini.
6. Rekan-rekan mahasiswa seperjuangan pada Program Pascasarjana Magister Administrasi Publik Angkatan 2024/2025, semoga kita semua diberikan kekuatan mengembang amanah akademik ini.

Demikian pula kepada seluruh pihak yang telah memberikan bantuan baik secara langsung maupun tidak langsung, semoga Allah Subhanahu Wata'ala, membalasnya dengan pahala yang berlipat ganda.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Rappang, 14 Oktober 2025

Penulis

ABSTRAK

AMRAH, 2025. Analisis Penerapan Sistem Informasi Penggajian Berbasis Web dalam Peningkatan Efisiensi Administrasi di Kementerian Agama Kabupaten Sidenreng Rappang, dibimbing oleh Muhammad Nur dan Muhammad Rais Rahmat Razak.

Penelitian ini bertujuan mendeskripsikan implementasi dan menganalisis efektivitas penerapan sistem informasi penggajian berbasis web di Kementerian Agama Kabupaten Sidenreng Rappang. Studi ini didorong oleh upaya instansi untuk menerapkan *e-governance* dan mengatasi masalah inefisiensi administrasi penggajian manual.

Penelitian ini kualitatif deskriptif ini menggunakan Model Keberhasilan Sistem Informasi (IS) DeLone dan McLean (D&M) sebagai kerangka analisis, dengan data diperoleh melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi.

Temuan penelitian menunjukkan bahwa implementasi sistem informasi penggajian berbasis web telah terintegrasi dalam rutinitas kerja, didukung oleh Kualitas Informasi yang optimal sehingga menghasilkan perhitungan gaji yang akurat dan lengkap. Namun, kualitas implementasi terhambat pada aspek Kualitas Sistem, di mana antarmuka pengguna dirasakan rumit dan kinerja sistem rentan terhadap ketidakstabilan jaringan, mengindikasikan perlunya peningkatan kompetensi sumber daya manusia. Adapun efektivitas penerapan sistem dinilai tinggi dalam meningkatkan efisiensi administrasi dan kepuasan pengguna. Efisiensi tercapai melalui percepatan waktu proses dan peningkatan produktivitas unit kerja. Kepuasan Pengguna juga tinggi, terutama karena sistem ini menjamin transparansi dan akuntabilitas penuh, efektif menutup celah manipulasi. Kesimpulannya, sistem ini efektif dalam menciptakan *good governance* sekaligus efisiensi administrasi.

Kata Kunci: Sistem Informasi Penggajian, Berbasis Web, *E-Governance*, Efisiensi Administrasi, DeLone dan McLean.

DAFTAR ISI

Halaman Judul	i
Pengesahan Hasil Penelitian	ii
Pernyataan Keabsahan tesis	iii
Daftar Isi	iii
Kata Pengantar	
iv	
Abstrak	vi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Manfaat Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
A. Model Keberhasilan Sistem Informasi D&M	
B. Teori E-Governance Pada Penggunaan Teknologi Informasi dan Komunikasi	12
C. Sistem Informasi Berbasis Web	15
D. Efisiensi Administrasi	17
E. Sistem Informasi Penggajian	18
F. Keamanan Sistem Informasi berbasis Web.....	21
G. Penerapan Teknologi Informasi dalam Sektor Publik.....	24
H. Perkembangan Sistem Informasi berbasis Web	27

I. Efektivitas Sistem Informasi dalam Pengelolaan Penggajian.....	30
J. Penelitian Terdahulu	33
K. Kerangka Pikir Penelitian	35
BAB III METODE PENELITIAN	37
A. Jenis dan Pendekatan Penelitian	37
B. Lokasi dan waktu Penelitian	37
C. Fokus Penelitian	38
D. Data dan Sumber Data.....	38
E. Teknik Pengumpulan Data	39
F. Teknik Analisis data	41
G. Uji Keabsahan Data	41
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	43
A. Hasil Penelitian.....	43
B. Pembahasan	59
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	65
A. Kesimpulan	65
B. Saran.....	66
DAFTAR PUSTAKA	

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam era digitalisasi yang semakin pesat, penerapan teknologi informasi dalam administrasi publik menjadi kebutuhan yang tidak dapat dihindari. Digitalisasi memungkinkan pelayanan publik yang lebih cepat, akurat, dan transparan, termasuk dalam sistem penggajian pegawai. Salah satu konsep yang mendukung transformasi ini adalah *e-governance*, yang menekankan pada penggunaan teknologi informasi untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas administrasi pemerintahan. *E-governance* bertujuan untuk memberikan pelayanan publik yang lebih baik dengan mengurangi birokrasi yang kompleks dan meningkatkan transparansi serta akuntabilitas.

Kementerian Agama Kabupaten Sidenreng Rappang merupakan salah satu instansi yang masih menghadapi berbagai kendala dalam sistem penggajian pegawai. Proses penggajian yang masih dilakukan secara manual atau menggunakan sistem yang belum terintegrasi sering kali menyebabkan keterlambatan pembayaran, kesalahan perhitungan gaji, serta sulitnya melakukan pencatatan dan pelaporan secara akurat. Masalah ini tidak hanya berpengaruh terhadap kesejahteraan pegawai tetapi juga menghambat efektivitas administrasi di lingkungan instansi tersebut.

Sistem informasi penggajian berbasis web menawarkan solusi dalam mengatasi berbagai permasalahan tersebut. Dengan sistem berbasis web, proses penggajian dapat dilakukan secara otomatis, mengurangi potensi kesalahan, serta

mempercepat proses administrasi. Sistem ini juga memungkinkan akses data yang lebih cepat dan transparan bagi pegawai serta pengambil kebijakan. Implementasi e-governance dalam sistem penggajian ini sejalan dengan upaya pemerintah dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang lebih baik melalui pemanfaatan teknologi informasi.

Penelitian yang dilakukan oleh (Indra, 2020) menunjukkan bahwa penerapan sistem informasi penggajian berbasis web mampu meningkatkan efisiensi administrasi di sebuah lembaga keuangan. Dalam penelitian tersebut, sistem yang diterapkan memungkinkan perhitungan gaji yang lebih akurat, mempercepat distribusi slip gaji, serta meningkatkan akuntabilitas dalam pengelolaan keuangan organisasi. Hasil penelitian ini relevan dengan kebutuhan instansi pemerintah dalam mengelola penggajian pegawai secara lebih efektif.

Selain itu, studi yang dilakukan oleh (Setiadi, 2021) di lingkungan pemerintahan daerah menunjukkan bahwa implementasi sistem informasi berbasis web mampu mengurangi beban kerja pegawai administrasi. Sistem yang digunakan dalam penelitian tersebut dapat secara otomatis menghitung gaji berdasarkan data absensi, tunjangan, dan potongan yang telah terintegrasi. Hal ini membuktikan bahwa pemanfaatan teknologi informasi dalam pengelolaan penggajian dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi kinerja administrasi publik.

Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh (Khairuddin, 2024) menyoroti bagaimana sistem informasi penggajian berbasis web dapat meningkatkan transparansi dalam pengelolaan keuangan di sektor pendidikan. Dalam penelitian

tersebut, sistem yang dikembangkan memungkinkan pegawai untuk mengakses informasi gaji mereka secara mandiri, sehingga mengurangi potensi penyimpangan atau kesalahan administrasi. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan *e-governance* dalam sistem penggajian juga berkontribusi terhadap peningkatan transparansi dan kepercayaan pegawai terhadap instansi.

Implementasi sistem informasi penggajian berbasis web di Kementerian Agama Kabupaten Sidenreng Rappang merupakan langkah maju yang krusial menuju modernisasi tata kelola keuangan negara. Keberhasilan inisiatif digitalisasi ini sangat bergantung pada dua pilar utama: kesiapan sumber daya manusia dan ketersediaan infrastruktur teknologi yang memadai. Pelatihan yang terstruktur bagi pegawai menjadi aspek penting untuk memastikan bahwa mereka dapat memanfaatkan teknologi secara optimal, diiringi oleh dukungan yang konsisten dari pimpinan instansi guna menjamin kelangsungan dan keberlanjutan sistem yang diterapkan.

Namun, dalam pelaksanaannya, proses digitalisasi ini tidak luput dari sejumlah hambatan nyata di lapangan. Meskipun sistem ini canggih dan memiliki potensi besar untuk meningkatkan efisiensi, beberapa temuan menunjukkan adanya tantangan signifikan. Sistem dirasakan memiliki tampilan antarmuka yang kompleks dan rumit, yang memicu kesulitan operasional dan memperlambat pengguna. Selain itu, kinerja sistem terbukti rentan terhadap faktor eksternal, seperti ketidakstabilan jaringan internet dan kurangnya kapasitas saat memproses volume data besar di awal bulan, yang berakibat pada ketidaktepatan waktu penyediaan informasi. Tantangan ini diperburuk oleh respon yang lambat dari

dukungan teknis yang bertanggung jawab, membuat pegawai terpaksa mengandalkan metode coba-coba (*trial and error*) dalam mengatasi kendala harian.

Situasi ini menciptakan sebuah kesenjangan yang menarik untuk diteliti. Di satu sisi, terdapat komitmen kuat dari pimpinan dan adanya potensi efisiensi yang tinggi; di sisi lain, masih terdapat kendala nyata pada kualitas teknis sistem dan dukungan layanan yang menuntut adaptasi tinggi dari pegawai. Oleh karena itu, diperlukan kajian mendalam mengenai efektivitas implementasi sistem informasi penggajian berbasis web ini untuk mengidentifikasi sejauh mana hambatan-hambatan tersebut memengaruhi efisiensi administrasi dan kepuasan pengguna. Penelitian ini bertujuan memberikan landasan empiris untuk perbaikan strategis yang diperlukan.

Untuk mengukur secara komprehensif keberhasilan dan efektivitas sistem informasi penggajian berbasis web ini, penelitian ini mengadopsi Model Keberhasilan Sistem Informasi (IS) DeLone dan McLean (D&M). Model ini menawarkan kerangka kerja yang kuat dengan enam dimensi utama yang saling berkaitan, yaitu Kualitas Sistem, Kualitas Informasi, Penggunaan Sistem, Kepuasan Pengguna, dan Manfaat Bersih. Dengan menggunakan Model D&M sebagai pisau analisis, penelitian ini tidak hanya akan menilai capaian efisiensi teknis, tetapi juga menganalisis bagaimana kualitas sistem dan informasi memengaruhi perilaku pengguna dan pada akhirnya berkontribusi terhadap manfaat nyata (efektivitas, akuntabilitas, dan transparansi) bagi instansi dan pegawai

Dari berbagai penelitian terdahulu dan prinsip *e-governance* yang telah diuraikan, dapat disimpulkan bahwa penerapan sistem informasi penggajian berbasis web di Kementerian Agama Kabupaten Sidenreng Rappang merupakan langkah strategis dalam meningkatkan efisiensi administrasi. Sistem ini tidak hanya memberikan manfaat dalam hal efisiensi dan kecepatan, tetapi juga dalam aspek transparansi dan akuntabilitas yang lebih baik.

Lebih lanjut, penelitian ini akan mengeksplorasi bagaimana sistem informasi penggajian berbasis web dapat diimplementasikan secara efektif di lingkungan Kementerian Agama Kabupaten Sidenreng Rappang. Fokus utama akan diberikan pada bagaimana sistem ini dapat meningkatkan efisiensi kerja, mengurangi kesalahan administrasi, serta meningkatkan kepuasan pegawai terhadap layanan administrasi yang diberikan.

Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu administrasi publik, tetapi juga memberikan rekomendasi praktis bagi instansi pemerintah dalam mengadopsi teknologi informasi guna meningkatkan kualitas layanan administrasi. Implementasi *e-governance* dalam sistem penggajian dapat menjadi model bagi instansi lain dalam upaya modernisasi administrasi publik secara lebih luas

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka, dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimanakah penerapan dan kualitas sistem informasi penggajian berbasis web di Kementerian Agama Kabupaten Sidenreng Rappang?

2. Bagaimanakah efektivitas penerapan sistem informasi penggajian berbasis web dalam meningkatkan efisiensi administrasi dan kepuasan pengguna di Kementerian Agama Kabupaten Sidenreng Rappang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah ditetapkan, tujuan dari penelitian mengenai efektivitas implementasi sistem informasi penggajian berbasis web di Kementerian Agama Kabupaten Sidenreng Rappang adalah sebagai berikut:

1. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis penerapan serta kualitas sistem informasi penggajian berbasis web di Kementerian Agama Kabupaten Sidenreng Rappang.
2. Untuk menganalisis efektivitas penerapan sistem informasi penggajian berbasis web dalam upaya meningkatkan efisiensi administrasi dan kepuasan pengguna di Kementerian Agama Kabupaten Sidenreng Rappang.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoretis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi signifikan dalam beberapa aspek kajian ilmu administrasi publik dan sistem informasi, yaitu:

- a. Memperkaya Kajian *E-Governance* dan Model IS: Penelitian ini secara spesifik memperkaya kajian mengenai *e-governance* dengan menunjukkan peran konkret sistem informasi berbasis web dalam sektor administrasi penggajian. Kontribusi utamanya adalah dengan mengaplikasikan dan memvalidasi Model Keberhasilan Sistem

Informasi (IS) DeLone dan McLean (D&M) di konteks instansi pemerintah Indonesia. Temuan ini akan memperjelas bagaimana dimensi Kualitas Sistem, Kualitas Informasi, Penggunaan Sistem, dan Kepuasan Pengguna secara kolektif memengaruhi Manfaat Bersih (*Net Benefits*) berupa peningkatan efisiensi, akuntabilitas, dan transparansi administrasi publik.

- b. Kontribusi pada Teori Efisiensi Birokrasi: Dengan menganalisis bagaimana digitalisasi penggajian berhasil mengurangi kesalahan dari sisi manusianya dan mempercepat proses pembayaran, penelitian ini memberikan landasan empiris yang kuat terhadap teori efisiensi dan efektivitas dalam administrasi publik. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi untuk mengoptimalkan kinerja organisasi sektor publik melalui pemanfaatan teknologi informasi yang terintegrasi.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

- a. Bagi Kementerian Agama Kabupaten Sidenreng Rappang, hasil penelitian ini memberikan rekomendasi yang berbasis data dan analitis kepada manajemen instansi untuk memperbaiki kelemahan, terutama pada aspek Kualitas Sistem (kompleksitas antarmuka) dan Penggunaan Sistem (pelatihan untuk mengatasi resistensi), guna mencapai implementasi sistem yang lebih optimal dan berkelanjutan.
- b. Bagi Instansi Pemerintah Lain, hasil penelitian ini dapat berfungsi sebagai model atau panduan *benchmarking* bagi instansi pemerintah lain yang

menghadapi tantangan serupa dalam upaya modernisasi sistem penggajian atau administrasi kepegawaian melalui prinsip *e-governance*.

- c. Bagi Akademisi dan Peneliti Selanjutnya, hasil penelitian ini menyediakan data empiris yang dapat digunakan sebagai referensi dan titik tolak bagi penelitian lanjutan, khususnya yang mengkaji efektivitas sistem informasi dalam konteks tata kelola pemerintahan yang baik.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Model Keberhasilan Sistem Informasi D&M

Model Keberhasilan Sistem Informasi (SI) DeLone dan McLean merupakan kerangka kerja yang paling diakui dan esensial dalam disiplin ilmu sistem informasi untuk mengevaluasi efektivitas dan kontribusi sistem teknologi terhadap tujuan organisasi (DeLone & McLean, 2003; Jeyaraj, 2020). Model ini tidak hanya menyediakan dimensi pengukuran yang komprehensif, tetapi juga menjelaskan hubungan kausal yang bersifat temporal di antara dimensi-dimensi tersebut, menawarkan lensa yang mendalam untuk menganalisis implementasi sistem yang kompleks, seperti sistem penggajian berbasis web.

Kerangka kerja D&M awal yang diperkenalkan pada tahun 1992 kemudian disempurnakan pada pembaruan sepuluh tahun 2003 untuk mengakomodasi perkembangan teknologi dan temuan empiris. Model yang diperbarui ini mengusulkan enam dimensi utama yang saling terkait dan tidak independen, yaitu: Kualitas Sistem, Kualitas Informasi, Kualitas Layanan, Penggunaan Sistem, Kepuasan Pengguna, dan Manfaat Bersih (*Net Benefits*).

Hubungan kausal dalam model ini bersifat linear dan prosesual, yang menjelaskan bagaimana keberhasilan sebuah sistem diukur mulai dari input hingga output:

- (1) Kualitas Sistem, Informasi, dan Layanan (sebagai variabel input) secara simultan memengaruhi Penggunaan Sistem dan Kepuasan Pengguna.

- (2) Penggunaan Sistem yang terjadi akan memengaruhi Kepuasan Pengguna (dan sebaliknya).
- (3) Tingginya Kepuasan Pengguna dan intensitas Penggunaan Sistem kemudian secara kolektif menghasilkan Manfaat Bersih (*Net Benefits*) di tingkat individu maupun organisasi.

Intinya, Kualitas Informasi mengukur keberhasilan semantik (apakah data akurat dan relevan), sementara Penggunaan, Kepuasan Pengguna, dan Manfaat Bersih mengukur keberhasilan efektivitas (apakah sistem mencapai tujuan praktisnya).

Analisis Dimensi Kunci dalam Konteks Organisasi. Model D&M memberikan wawasan krusial mengenai variabel dependen yang kompleks dalam penelitian SI. Berikut adalah uraian mendalam mengenai dimensi-dimensi yang relevan dalam penelitian implementasi sistem penggajian:

1. Kualitas Sistem dan Kualitas Layanan (*System and Service Quality*)

Dimensi ini mencerminkan sejauh mana sistem informasi dirancang dengan baik, memiliki kecepatan, keandalan, dan kemudahan penggunaan yang tinggi (Kualitas Sistem), serta seberapa baik dukungan dan bantuan teknis yang diberikan kepada pengguna (Kualitas Layanan). Dalam konteks sistem penggajian berbasis web, tingginya Kualitas Sistem memastikan bahwa sistem mudah diakses (Kemudahan Akses), tidak sering mengalami *down time*, dan memiliki antarmuka yang intuitif. Sementara itu, Kualitas Layanan memastikan bahwa pelatihan, bantuan teknis, dan layanan pelanggan responsif, yang sangat penting untuk mengurangi resistensi dan meningkatkan kepercayaan pegawai terhadap sistem baru.

2. Kualitas Informasi (*Information Quality*)

Kualitas Informasi mengukur sejauh mana informasi yang dihasilkan oleh sistem akurat, tepat waktu (*timeliness*), lengkap, dan bebas dari kesalahan. Dimensi ini krusial dan harus mengukur keberhasilan semantik dari sistem. Sebagai contoh yang relevan dengan tesis Anda, jika informasi yang dihasilkan oleh sistem penggajian tidak akurat seperti kesalahan dalam perhitungan tunjangan atau potongan hal ini dapat memicu ketidakpuasan, potensi masalah hukum, dan merusak kepercayaan pegawai (Wixom & Watson, 2001). Organisasi harus berfokus pada mekanisme validasi data untuk meningkatkan kepercayaan pengguna terhadap output sistem.

3. Penggunaan Sistem dan Kepuasan Pengguna (*System Use and User Satisfaction*)

Kepuasan Pengguna adalah hasil langsung dari interaksi pegawai dengan sistem. Kepuasan ini dapat diukur melalui persepsi pegawai terhadap kemudahan sistem, kecepatan akses, dan sejauh mana sistem memenuhi kebutuhan pekerjaan mereka. Tingginya kepuasan berkorelasi erat dengan peningkatan intensitas Penggunaan Sistem (DeLone & McLean, 2003). Dalam implementasi *e-payroll*, ketika pegawai merasa puas dengan kemudahan mengakses slip gaji atau mengajukan permohonan, mereka akan cenderung menggunakan sistem secara mandiri, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas individu.

4. Manfaat Bersih (*Net Benefits*)

Manfaat Bersih adalah dampak akhir yang dihasilkan dari penggunaan sistem, yang mencakup dampak di tingkat individu maupun organisasi. Manfaat ini dapat diukur melalui variabel seperti:

- a. Peningkatan Efisiensi: Pengurangan waktu pemrosesan dokumen gaji (Waktu Pemrosesan) dan penghematan sumber daya (Penggunaan Sumber Daya yang Efektif).
- b. Peningkatan Akurasi: Reduksi kesalahan administrasi dan perhitungan gaji.
- c. Peningkatan Kinerja: Peningkatan produktivitas individu dan kualitas keputusan yang berbasis data.

Penelitian terdahulu menegaskan bahwa organisasi yang berhasil mengadopsi sistem informasi yang tepat dapat melihat peningkatan signifikan dalam kinerja administrasi dan keuangan (Hwang & Thorn, 2018), yang mencerminkan pencapaian manfaat bersih secara holistik.

Secara ringkas, Model D&M memberikan kerangka kerja yang kokoh bagi penelitian Anda untuk tidak hanya mengukur efisiensi teknis sistem penggajian berbasis web, tetapi juga menganalisis faktor manusia (kepuasan dan penggunaan) dan dampak strategisnya (manfaat bersih) terhadap Kinerja Administrasi di Kementerian Agama Kabupaten Sidenreng Rappang.

B. Teori E-Governance Pada Penggunaan Teknologi Informasi dan Komunikasi

Teori e-Governance mengacu pada pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) untuk meningkatkan efisiensi, transparansi, dan partisipasi dalam penyelenggaraan pemerintahan. Menurut (Habibullah, 2020), e-Government didefinisikan sebagai pemanfaatan TIK oleh lembaga pemerintah yang memiliki kapabilitas untuk mengubah relasi dengan penduduk, perusahaan, dan unit lain dari pemerintah. Dalam konteks penelitian ini, penerapan sistem informasi penggajian berbasis web di Kementerian Agama Kabupaten Sidenreng Rappang merupakan implementasi dari *e-Governance* yang bertujuan untuk meningkatkan efisiensi administrasi penggajian.

Implementasi sistem penggajian berbasis web sejalan dengan tujuan e-Governance dalam meningkatkan efisiensi birokrasi. Liska Sumarni dan Simanjuntak (2025) menyatakan bahwa sistem penggajian berbasis web mampu mempercepat proses penggajian dan mengurangi kesalahan perhitungan gaji (Liska Sumarni, 2025). Dengan demikian, penerapan sistem ini diharapkan dapat mengoptimalkan manajemen penggajian di Kementerian Agama Kabupaten Sidenreng Rappang, sesuai dengan prinsip *e-Governance* yang menekankan efisiensi dan efektivitas dalam pelayanan publik.

Selain efisiensi, transparansi merupakan aspek penting dalam *e-Governance*. Menurut (Abidin, 2022), *e-Government* merupakan sistem manajemen informasi dan layanan masyarakat berbasis internet yang bertujuan untuk meningkatkan transparansi dan akuntabilitas pemerintah. Dalam penelitian ini, sistem penggajian berbasis web memungkinkan pegawai untuk mengakses

informasi gaji mereka secara real-time, sehingga meningkatkan transparansi dan mengurangi potensi kecurangan dalam pengelolaan gaji.

Partisipasi pegawai dalam proses administrasi juga merupakan elemen kunci dari e-Governance. Dengan adanya sistem penggajian berbasis web, pegawai dapat memberikan masukan dan feedback terkait sistem yang digunakan. Hal ini sejalan dengan temuan (Jalma, 2022) yang menyatakan bahwa penerapan *e-Government* dapat meningkatkan interaksi antara pemerintah dan masyarakat, termasuk pegawai, melalui platform digital. Partisipasi aktif ini diharapkan dapat meningkatkan kualitas sistem penggajian dan kepuasan pegawai terhadap layanan yang diberikan.

Namun, penerapan *e-Governance* melalui sistem penggajian berbasis web tidak lepas dari tantangan. Syam dan Erdisna (2022) mengidentifikasi bahwa salah satu hambatan utama dalam implementasi e-Government adalah kesiapan infrastruktur teknologi dan sumber daya manusia (Syam, 2022). Oleh karena itu, dalam penelitian ini, evaluasi terhadap kesiapan infrastruktur dan kompetensi pegawai di Kementerian Agama Kabupaten Sidenreng Rappang menjadi penting untuk memastikan keberhasilan implementasi sistem tersebut.

Selain itu, keamanan data menjadi perhatian utama dalam *penerapan e-Governance*. Tabrani dan Priyandaru (2021) menekankan pentingnya pengembangan sistem yang aman untuk melindungi informasi sensitif dalam implementasi *e-Government* (Tabrani, 2021). Dalam konteks sistem penggajian berbasis web, perlindungan terhadap data pribadi dan finansial pegawai harus dijamin melalui penerapan protokol keamanan yang ketat.

Secara keseluruhan, teori *e-Governance* memberikan kerangka kerja yang relevan dalam penelitian ini untuk menganalisis bagaimana penerapan sistem informasi penggajian berbasis web dapat meningkatkan efisiensi, transparansi, dan partisipasi dalam administrasi penggajian di Kementerian Agama Kabupaten Sidenreng Rappang. Dengan memahami dan mengatasi tantangan yang ada, implementasi *e-Governance* diharapkan dapat membawa perubahan positif dalam tata kelola pemerintahan dan pelayanan publik.

C. Sistem Informasi Berbasis Web

Sistem Informasi Penggajian Berbasis Web adalah sebuah platform digital yang dirancang untuk mengelola proses penggajian karyawan secara efisien dan terintegrasi melalui jaringan internet (Fagiat, 2021). Implementasi sistem ini bertujuan untuk mengotomatisasi perhitungan gaji, tunjangan, potongan, serta menghasilkan laporan penggajian yang akurat dan tepat waktu. Dengan memanfaatkan teknologi web, sistem ini memungkinkan akses yang mudah dan real-time bagi pengguna, baik dari pihak manajemen maupun karyawan.

Komponen utama sistem informasi penggajian berbasis web meliputi:

1. Manajemen data karyawan

Menyimpan informasi lengkap mengenai karyawan, seperti identitas pribadi, jabatan, departemen, dan riwayat pekerjaan.

2. Pengelolaan absensi

Merekam dan memantau kehadiran karyawan, termasuk cuti, izin, dan lembur, yang akan berpengaruh langsung pada perhitungan gaji.

3. Perhitungan gaji otomatis

Menghitung gaji karyawan berdasarkan data absensi, tunjangan, potongan, dan komponen lainnya secara otomatis dan akurat.

4. Pembuatan slip gaji elektronik

Menyediakan slip gaji digital yang dapat diakses oleh karyawan melalui portal web, memudahkan distribusi dan pengarsipan.

(Irawan, 2018)

5. Laporan dan analisis

Menyajikan berbagai laporan terkait penggajian, seperti rekapitulasi gaji, laporan pajak, dan analisis biaya tenaga kerja untuk mendukung pengambilan keputusan manajerial.

Adapun manfaat implementasi sistem informasi penggajian berbasis web menurut (Novando, 2022) sebagai berikut.

1. Efisiensi proses

Otomatisasi perhitungan dan pengolahan data mengurangi waktu dan tenaga yang dibutuhkan dibandingkan dengan proses manual.

2. Akurasi data

Mengurangi risiko kesalahan dalam perhitungan gaji dan memastikan informasi yang diberikan akurat.

3. Kemudahan akses

Pengguna dapat mengakses informasi penggajian kapan saja dan di mana saja melalui koneksi internet.

4. Transparansi dan akuntabilitas

Memungkinkan karyawan untuk memeriksa detail gaji mereka secara mandiri, meningkatkan kepercayaan dan transparansi.

5. Penghematan biaya

Mengurangi penggunaan kertas dan biaya operasional lainnya terkait dengan penggajian manual.

D. Efisiensi Administrasi

Efisiensi administrasi merupakan aspek krusial dalam penyelenggaraan pelayanan publik yang optimal. Menurut (Abdussamad, 2021), efisiensi dalam administrasi publik memastikan bahwa pemerintah dapat menjalankan fungsi-fungsinya dengan baik dan memberikan pelayanan berkualitas kepada masyarakat. Hal ini menekankan pentingnya birokrasi yang efisien untuk memenuhi kebutuhan publik secara efektif.

Implementasi teknologi informasi telah terbukti sebagai salah satu strategi utama dalam meningkatkan efisiensi administrasi. Fitriyani dan Prasetyo (2020) mengemukakan bahwa penerapan teknologi informasi dalam proses pengambilan keputusan dapat mempercepat alur kerja dan mengurangi kompleksitas birokrasi. Dengan demikian, digitalisasi proses administrasi menjadi langkah strategis untuk mencapai efisiensi yang lebih tinggi dalam pelayanan publik (Fitriyani, 2020).

Selain itu, reformasi birokrasi juga memainkan peran penting dalam meningkatkan efisiensi administrasi. Nurhayati dan Setiawan (2019) menyoroti bahwa struktur organisasi yang kompleks dan regulasi yang berbelit-belit seringkali menjadi hambatan dalam proses pengambilan keputusan (Nurhayati, 2019). Oleh karena itu, penyederhanaan struktur birokrasi dan regulasi menjadi

kunci untuk mempercepat proses administrasi dan meningkatkan responsivitas terhadap kebutuhan masyarakat.

Namun, tantangan dalam meningkatkan efisiensi administrasi tidak hanya terbatas pada aspek struktural dan teknologi. Budaya organisasi yang resisten terhadap perubahan juga dapat menghambat upaya perbaikan. Rahmawati dan Purnama (2018) menekankan pentingnya perubahan budaya organisasi yang mendukung inovasi dan adaptasi terhadap perubahan sebagai faktor kunci dalam mencapai efisiensi birokrasi yang diinginkan (Rahmawati A. &, 2018).

E. Sistem Informasi Penggajian

Sistem informasi penggajian merupakan suatu sistem berbasis teknologi yang dirancang untuk memproses seluruh aspek terkait penggajian pegawai secara otomatis dan terintegrasi. Menurut (Kadir, 2013), sistem informasi penggajian berfungsi untuk mengotomatisasi proses perhitungan gaji, tunjangan, potongan, hingga pelaporan penggajian, sehingga mengurangi kesalahan manual dan meningkatkan efisiensi kerja. Sistem ini juga memungkinkan data terkait gaji dan kompensasi pegawai dapat diakses dengan cepat dan mudah oleh pihak terkait.

Dalam perkembangannya, sistem informasi penggajian berbasis web semakin banyak digunakan karena kemampuannya dalam menyediakan akses real-time, memungkinkan karyawan dan manajemen untuk memantau status penggajian secara transparan. Setiawan (2020) menambahkan bahwa dengan penerapan sistem informasi penggajian berbasis web, organisasi dapat meningkatkan efisiensi administrasi penggajian, mengurangi waktu proses, dan

memberikan kemudahan dalam pelacakan data historis penggajian (Setyawan, 2022).

Sistem informasi penggajian memiliki beberapa komponen utama yang bekerja secara terintegrasi untuk mengelola data dan proses penggajian. Menurut (McLeod, 2008), komponen utama dalam sistem penggajian meliputi:

- 1) Perhitungan Gaji

Proses ini mencakup penghitungan gaji pokok, tunjangan, bonus, serta insentif lain yang diberikan kepada pegawai.

- 2) Tunjangan dan Potongan

Komponen ini mencakup tunjangan yang diberikan sesuai dengan kebijakan perusahaan dan potongan-potongan seperti pajak penghasilan, iuran kesehatan, atau kontribusi pensiun.

- 3) Pelaporan Penggajian

Sistem menyediakan laporan gaji yang rinci bagi manajemen dan karyawan, termasuk slip gaji serta pelaporan terkait pembayaran pajak dan asuransi.

Komponen-komponen ini bekerja secara simultan untuk memastikan proses penggajian berjalan akurat dan tepat waktu. Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Widyastuti, 2019), dikatakan bahwa penggunaan sistem informasi penggajian yang terintegrasi mampu mengurangi kesalahan manusia dalam perhitungan gaji dan meminimalkan risiko terjadi duplikasi data atau kehilangan data penggajian.

Sistem penggajian berbasis web menawarkan sejumlah manfaat signifikan dalam proses pengelolaan penggajian. (O'Brien, 2010) menyebutkan beberapa keuntungan utama, antara lain:

1) Efisiensi

Sistem berbasis web memungkinkan otomatisasi proses penggajian, yang secara signifikan mengurangi waktu dan upaya yang dibutuhkan untuk menghitung dan memproses gaji.

2) Kemudahan Akses

Dengan basis web, baik pegawai maupun manajemen dapat mengakses data penggajian dari mana saja dan kapan saja melalui internet, sehingga meningkatkan fleksibilitas dan kemudahan dalam manajemen data.

3) Transparansi

Sistem ini memungkinkan pengelolaan data secara transparan, di mana karyawan dapat melihat rincian gaji dan potongan secara langsung, serta mengurangi potensi kesalahan atau manipulasi data.

Menurut, penerapan sistem penggajian berbasis web sangat bermanfaat bagi instansi pemerintah maupun perusahaan swasta dalam meningkatkan akuntabilitas dan efisiensi administrasi penggajian. Sistem ini juga mampu meningkatkan kepercayaan pegawai terhadap manajemen karena adanya keterbukaan dalam perhitungan dan laporan gaji. Dengan demikian, sistem penggajian berbasis web dapat mendukung pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif dan profesional (Sugiharto, 2021).

F. Keamanan Sistem Informasi berbasis Web

Sistem informasi berbasis web seringkali menjadi sasaran serangan siber yang dapat membahayakan data sensitif yang tersimpan di dalamnya. Menurut (Stallings, 2016), beberapa ancaman keamanan utama yang dihadapi oleh sistem berbasis web meliputi:

1) Hacking

Peretas berusaha untuk mengeksploitasi kelemahan dalam sistem dengan tujuan mendapatkan akses tidak sah ke data atau memanipulasi sistem untuk keuntungan pribadi. Dalam kasus penggajian, ini bisa mencakup pencurian data karyawan atau manipulasi jumlah gaji.

2) Data Breach

Kebocoran data dapat terjadi ketika pihak tidak berwenang berhasil mengakses dan mencuri informasi sensitif, seperti detail gaji dan informasi pribadi karyawan.

3) Serangan DDoS (Distributed Denial of Service)

Serangan ini bertujuan untuk membanjiri server dengan lalu lintas berlebihan, sehingga menyebabkan sistem tidak dapat diakses. Hal ini dapat mengganggu operasional sistem penggajian yang berbasis web.

4) Phishing dan Malware

Pengguna dapat menjadi korban serangan phishing atau malware yang dirancang untuk mencuri kredensial login atau merusak data sistem.

Serangan-serangan ini tidak hanya berdampak pada kerugian finansial, tetapi juga dapat merusak reputasi organisasi yang menggunakan sistem berbasis web.

Untuk melindungi sistem berbasis web dari berbagai ancaman keamanan, sejumlah teknologi telah dikembangkan. Rahardjo (2017) menjelaskan beberapa teknologi utama yang sering digunakan dalam perlindungan sistem informasi berbasis web, di antaranya:

1) Enkripsi

Enkripsi memastikan bahwa data yang ditransmisikan antara server dan pengguna dilindungi dengan mengubahnya menjadi kode yang tidak bisa dibaca tanpa kunci dekripsi. Hal ini sangat penting dalam sistem penggajian untuk melindungi informasi sensitif seperti rincian gaji dan data karyawan.

2) Firewall

Firewall adalah perangkat yang memonitor lalu lintas masuk dan keluar dari jaringan, serta memblokir lalu lintas yang mencurigakan atau tidak sah. Firewall membantu mencegah serangan yang mencoba untuk mengakses sistem dari luar.

3) Autentikasi Ganda (Two-Factor Authentication)

Metode ini menambahkan lapisan keamanan tambahan dengan mengharuskan pengguna untuk memverifikasi identitas mereka melalui dua langkah, misalnya melalui kata sandi dan kode verifikasi yang

dikirimkan ke ponsel. Autentikasi ganda sangat penting untuk mencegah akses tidak sah ke sistem informasi penggajian.

(Rahardjo, 2017)

Selain itu, penggunaan sertifikat SSL (Secure Sockets Layer) dapat membantu memastikan bahwa koneksi antara server dan klien terenkripsi dan aman dari penyadapan.

Untuk melindungi data sensitif dalam sistem informasi penggajian, organisasi harus menerapkan langkah-langkah strategis yang efektif. Heeks (2006) menguraikan beberapa strategi perlindungan data yang relevan, termasuk:

1) Manajemen Akses

Pengelolaan hak akses pengguna harus dilakukan dengan hati-hati. Hanya pihak yang berwenang yang diberi akses ke data sensitif. Sistem harus mampu mengontrol siapa yang dapat melihat dan mengedit data penggajian.

2) Pemantauan dan Audit

Sistem harus dilengkapi dengan mekanisme pemantauan yang dapat mendeteksi aktivitas mencurigakan, seperti percobaan login yang gagal atau perubahan data yang tidak sah. Selain itu, audit rutin harus dilakukan untuk memastikan bahwa sistem berjalan dengan aman.

3) Backup dan Pemulihan Data

Sistem harus memiliki prosedur backup yang teratur untuk menyimpan salinan data, sehingga jika terjadi serangan atau kerusakan sistem, data dapat dipulihkan dengan cepat dan akurat.

4) Pelatihan Keamanan

Karyawan harus dilatih tentang pentingnya menjaga keamanan data dan cara-cara untuk menghindari ancaman seperti phishing atau penggunaan kata sandi yang lemah.

5) Kepatuhan terhadap Peraturan Privasi Data

Organisasi harus mematuhi peraturan terkait privasi data, seperti General Data Protection Regulation (GDPR) atau undang-undang privasi data lokal lainnya. Ini termasuk memastikan bahwa data pribadi pegawai diproses secara aman dan transparan.

(Heeks, 2006)

Dengan strategi-strategi ini, risiko kebocoran data dan serangan siber dapat diminimalisir, serta integritas dan keamanan sistem penggajian dapat dijaga.

G. Penerapan Teknologi Informasi dalam Sektor Publik

Penerapan teknologi informasi (TI) di sektor publik telah menjadi kebutuhan yang mendesak, terutama dalam hal meningkatkan efisiensi dan transparansi administrasi pemerintahan. Transparency International (2019) mencatat bahwa penggunaan teknologi informasi secara efektif dapat membantu mengurangi potensi korupsi, meningkatkan akuntabilitas, serta mempercepat proses pengambilan keputusan di sektor publik. Dalam

konteks pengelolaan keuangan, teknologi informasi memfasilitasi sistem pengelolaan anggaran yang lebih terintegrasi, transparan, dan dapat dipantau secara real-time, sehingga meminimalisasi risiko penyelewengan dana publik (International, 2019).

Selain itu, penerapan teknologi informasi di sektor publik juga dapat mempercepat proses administrasi yang sebelumnya dilakukan secara manual. Menurut (Ramadhan, 2021), implementasi sistem informasi di pemerintahan memungkinkan instansi untuk mengotomatisasi berbagai tugas administrasi, seperti pengelolaan data keuangan dan pengarsipan dokumen, yang berdampak langsung pada efisiensi kerja. Teknologi informasi juga memungkinkan akses yang lebih luas dan mudah ke layanan publik, sehingga masyarakat dapat mengakses layanan pemerintah secara online tanpa harus datang ke kantor pemerintahan.

Meskipun memiliki potensi besar dalam meningkatkan efisiensi dan transparansi, implementasi sistem informasi di sektor publik tidak lepas dari tantangan. Laudon dan Laudon (2016) menyebutkan beberapa hambatan utama, termasuk keterbatasan infrastruktur teknologi, kurangnya keterampilan pengguna, serta resistensi terhadap perubahan dari pegawai yang terbiasa dengan sistem manual (Laudon, 2016).

Keterbatasan infrastruktur, terutama di daerah terpencil, masih menjadi masalah besar di banyak negara berkembang, termasuk Indonesia. Misalnya, penelitian yang dilakukan oleh (Suryanto, 2020) menemukan bahwa beberapa instansi pemerintahan di daerah terpencil menghadapi

kesulitan dalam mengimplementasikan sistem informasi karena kurangnya akses internet yang stabil dan infrastruktur teknologi yang memadai. Selain itu, kurangnya keterampilan pegawai dalam menggunakan sistem baru sering kali memperlambat proses adopsi teknologi informasi.

Resistensi terhadap perubahan juga merupakan tantangan signifikan. Pegawai yang terbiasa dengan sistem manual seringkali enggan beralih ke sistem berbasis teknologi karena merasa kesulitan untuk beradaptasi. Untuk mengatasi hal ini, pelatihan dan pendampingan intensif diperlukan untuk memastikan bahwa pegawai dapat menggunakan sistem baru secara efektif (Rahmawati, 2018)

Beberapa studi kasus menunjukkan keberhasilan penerapan sistem informasi di instansi pemerintah di Indonesia. Salah satu contoh penerapan yang sukses adalah pada pemerintah daerah Kabupaten Sragen, di mana penerapan sistem informasi keuangan daerah (SIKD) berhasil meningkatkan transparansi dalam pengelolaan anggaran publik. Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Yulianto, 2019), SIKD membantu pemerintah daerah dalam mengelola anggaran dengan lebih efektif, mempercepat proses pelaporan keuangan, serta meminimalkan potensi penyelewengan dana.

Selain itu, penerapan sistem informasi penggajian berbasis web di Pemerintah Provinsi Jawa Tengah juga terbukti berhasil dalam meningkatkan efisiensi dan akuntabilitas pengelolaan keuangan pegawai. Kadir (2013) mencatat bahwa sistem ini memungkinkan pemerintah untuk

memantau dan mengelola penggajian pegawai secara real-time, mengurangi kesalahan dalam perhitungan gaji, serta mempercepat proses pembayaran gaji (Kadir, 2013).

Penelitian oleh (Pratama, 2021) juga menemukan bahwa penerapan sistem informasi pengelolaan arsip di Kementerian Keuangan telah membantu meningkatkan akurasi pengarsipan dan memudahkan proses pelacakan dokumen penting. Sistem ini mengurangi risiko kehilangan data dan memudahkan proses audit internal, yang sebelumnya memakan waktu lama.

H. Perkembangan Sistem Informasi berbasis Web

Sistem informasi berbasis web telah mengalami perkembangan yang signifikan sejak pertama kali diperkenalkan. Menurut (McLeod, 2008), teknologi web awalnya hanya digunakan untuk penyampaian informasi secara statis, di mana pengguna dapat mengakses data tanpa adanya interaksi dinamis. Namun, seiring dengan kemajuan teknologi, sistem informasi berbasis web berkembang menjadi platform yang interaktif dan dinamis, memungkinkan pengguna untuk melakukan berbagai aktivitas secara real-time, seperti pengelolaan data, transaksi, dan komunikasi.

Pada dekade awal 2000-an, teknologi seperti Web 2.0 mulai mendominasi, yang memungkinkan kolaborasi dan interaksi pengguna dengan sistem yang lebih baik. Sistem ini mengandalkan teknologi seperti AJAX (*Asynchronous JavaScript and XML*) untuk memfasilitasi interaksi

yang lebih cepat dan mulus tanpa harus memuat ulang halaman secara keseluruhan. Inovasi terbaru juga mencakup penggunaan cloud computing untuk menyimpan dan mengakses data dari server jarak jauh, yang membuat pengembangan perangkat lunak berbasis web lebih fleksibel dan efisien.

Dalam lima tahun terakhir, perkembangan sistem informasi berbasis web semakin pesat dengan munculnya teknologi API (*Application Programming Interface*) dan *microservices*. Ini memungkinkan integrasi sistem yang lebih mudah dan modular. Menurut (Gunawan, 2021), teknologi *microservices* memungkinkan aplikasi besar dibagi menjadi layanan-layanan kecil yang dapat berjalan secara independen, memudahkan perawatan dan pengembangan perangkat lunak berbasis web. Dengan berkembangnya tren ini, sistem informasi berbasis web tidak hanya digunakan untuk keperluan bisnis tetapi juga di sektor-sektor seperti pendidikan, kesehatan, dan pemerintahan.

Sistem informasi berbasis web memiliki peran penting dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM), terutama dalam hal penggajian, penilaian kinerja, dan administrasi pegawai. O'Brien dan Marakas (2010) menjelaskan bahwa sistem ini memungkinkan perusahaan untuk mengelola data karyawan dengan lebih efisien dan terstruktur, mulai dari data kehadiran, perhitungan gaji, hingga pengelolaan cuti dan tunjangan. Dengan sistem berbasis web, pengelolaan SDM dapat dilakukan secara

otomatis dan dapat diakses dari mana saja, yang membantu perusahaan menghemat waktu dan sumber daya (O'Brien, 2010).

Dalam konteks penggajian, sistem berbasis web memfasilitasi perhitungan gaji secara otomatis, termasuk tunjangan dan potongan yang berlaku. Hal ini tidak hanya mengurangi kesalahan dalam perhitungan manual, tetapi juga meningkatkan transparansi antara karyawan dan manajemen. Menurut (Siregar, 2020), penerapan sistem informasi penggajian berbasis web di perusahaan swasta di Indonesia mampu mengurangi kesalahan administrasi penggajian hingga 30%, sekaligus meningkatkan kepuasan karyawan karena informasi gaji yang lebih mudah diakses.

Selain penggajian, sistem berbasis web juga digunakan dalam penilaian kinerja karyawan. Penilaian kinerja yang dulunya dilakukan secara manual kini dapat diotomatisasi dengan menggunakan berbagai indikator yang telah disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan. Sistem ini memungkinkan manajemen untuk melihat performa karyawan secara real-time dan memberikan umpan balik langsung. Hal ini juga membantu dalam proses pengambilan keputusan terkait promosi atau peningkatan kompensasi karyawan (Rahardjo B. , 2019).

Terakhir, sistem informasi berbasis web dalam pengelolaan administrasi pegawai membantu perusahaan dan instansi pemerintah dalam menyimpan, memperbarui, dan mengakses data pegawai secara terpusat. Sistem ini memudahkan pengelolaan dokumen seperti kontrak kerja, izin

cuti, riwayat pelatihan, dan data personal lainnya. Dengan fitur ****self-service**, karyawan dapat mengelola beberapa aspek administrasi secara mandiri, seperti pengajuan cuti atau klaim tunjangan, yang pada akhirnya mengurangi beban administrasi perusahaan (Siregar, 2020).

I. Efektivitas Sistem Informasi dalam Pengelolaan Penggajian

Studi-studi yang telah dilakukan menunjukkan bahwa sistem informasi penggajian berbasis web memberikan dampak signifikan terhadap efisiensi waktu, akurasi data, dan kepuasan pengguna. Menurut Laudon dan Laudon (2016), sistem informasi penggajian yang terkomputerisasi dapat memproses penggajian dalam waktu yang lebih singkat dibandingkan dengan metode manual. Penggunaan otomatisasi dalam perhitungan gaji, tunjangan, dan potongan mengurangi kesalahan manusia dan memastikan perhitungan yang lebih akurat.

Selain itu, studi oleh Siregar (2020) menemukan bahwa penerapan sistem penggajian berbasis web di sebuah perusahaan swasta di Indonesia mampu mengurangi waktu yang dibutuhkan untuk proses penggajian hingga 40%. Dengan akses real-time dan otomatisasi, perusahaan tidak perlu lagi mengandalkan proses manual yang memakan waktu lama. Hal ini juga berdampak pada peningkatan akurasi data penggajian, karena sistem dapat mendeteksi kesalahan lebih cepat dan memperbaikinya sebelum penggajian dilakukan.

Dalam hal kepuasan pengguna, penelitian oleh Rahmadani dan Prasetyo (2019) menunjukkan bahwa pengguna sistem penggajian berbasis

web merasa lebih puas dengan adanya akses yang mudah terhadap informasi gaji mereka. Pengguna dapat melihat rincian gaji, tunjangan, dan potongan secara transparan, sehingga meningkatkan kepercayaan mereka terhadap manajemen.

Keberhasilan implementasi sistem penggajian berbasis web dipengaruhi oleh beberapa faktor kunci. Heeks (2006) menekankan pentingnya dukungan manajemen dalam setiap tahap implementasi. Dukungan manajemen diperlukan untuk menyediakan sumber daya yang memadai, baik dari segi anggaran maupun infrastruktur teknologi. Selain itu, manajemen harus terlibat dalam proses pengambilan keputusan terkait pengembangan sistem, sehingga sistem yang dihasilkan sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Faktor penting lainnya adalah pelatihan pengguna. Pengguna sistem, baik dari kalangan pegawai administrasi maupun karyawan yang menggunakan sistem untuk mengakses informasi penggajian mereka, perlu mendapatkan pelatihan yang memadai. Rahmawati dan Sari (2021) menekankan bahwa pelatihan yang baik dapat meningkatkan efektivitas penggunaan sistem serta mengurangi resistensi terhadap perubahan teknologi (Rahmawati N. &, 2021).

Kesiapan infrastruktur teknologi juga menjadi faktor kunci. Sistem penggajian berbasis web memerlukan infrastruktur yang stabil dan dapat diandalkan, seperti jaringan internet yang cepat dan server yang mampu menangani beban data secara efisien. Jika infrastruktur tidak memadai,

implementasi sistem dapat mengalami kendala teknis, seperti downtime atau keterlambatan dalam akses data, yang akan mengurangi efektivitas sistem.

Penerapan sistem penggajian berbasis web secara signifikan meningkatkan transparansi dan akuntabilitas dalam pengelolaan keuangan, terutama di sektor publik. Transparency International (2019) menyebutkan bahwa salah satu manfaat utama dari sistem informasi penggajian berbasis web adalah kemampuannya untuk mencatat setiap transaksi penggajian dengan rinci dan akurat. Hal ini memungkinkan manajemen dan auditor untuk melacak setiap transaksi, memastikan bahwa tidak ada penyimpangan atau manipulasi data dalam penggajian .

Sistem penggajian berbasis web juga memudahkan proses audit, karena semua data disimpan secara digital dan dapat diakses kapan saja untuk kepentingan pemeriksaan. Ini meminimalkan risiko terjadinya korupsi atau kesalahan administrasi yang sering kali terjadi pada sistem penggajian manual. Yulianto (2019) menambahkan bahwa di beberapa instansi pemerintah yang telah menerapkan sistem penggajian berbasis web, tingkat akuntabilitas dalam pengelolaan keuangan meningkat karena adanya pelaporan yang lebih akurat dan transparan (Yulianto, 2019).

Selain itu, sistem ini juga memberikan akses langsung kepada karyawan untuk memeriksa rincian gaji mereka, yang meningkatkan rasa keadilan dan transparansi dalam proses penggajian. Dengan adanya akses ini, karyawan dapat melihat potongan, tunjangan, dan rincian lain dari gaji

mereka secara jelas, sehingga meningkatkan kepercayaan terhadap manajemen organisasi.

J. Penelitian Terdahulu

Berdasarkan hasil pelacakan melalui google scholar, didapat beberapa penelitian terdahulu terkait dengan sistem informasi penggajian berbasis web, yang dijabarkan dalam bentuk tabel sebagai berikut.

No	Nama	Judul Penelitian	Temuan	Persamaan	Perbedaan
1	(Rahman, 2023)	Analisa dan Perancangan Sistem Informasi Penggajian Karyawan Berbasis Website Menggunakan Metode Prototype CV. Muda Jeans	Sistem informasi penggajian berbasis web yang dirancang dengan metode prototipe mampu meningkatkan efisiensi dan akurasi dalam proses penggajian di CV. Muda Jeans.	Sama-sama membahas pengembangan sistem penggajian berbasis web untuk meningkatkan efisiensi administrasi.	Fokus pada penggunaan metode prototipe dalam pengembangan sistem.
2	(Widyastuti R. &, 2022)	Penerapan Model Prototype pada Sistem Penggajian Karyawan PT. Sutera Agung Properti	Implementasi sistem penggajian berbasis web dengan model prototipe berhasil mengatasi kesalahan input absensi dan mempercepat proses	Sama-sama menekankan pentingnya sistem penggajian berbasis web dalam meningkatkan efisiensi administrasi.	Penelitian ini berfokus pada sektor properti dan penggunaan model prototipe.

			rekapitulasi gaji di PT. Sutera Agung Properti.		
3	(Trista, 2020)	Pengembangan Sistem Penggajian pada CV. City Collection	Penggunaan sistem penggajian berbasis VB.Net meningkatkan efisiensi dan efektivitas dibandingkan dengan sistem manual sebelumnya di CV. City Collection.	Membahas peningkatan efisiensi dalam sistem penggajian.	Menggunakan platform VB.Net, bukan berbasis web.
4	(Yoko, 2019)	Penerapan Metode Prototype dalam Perancangan Aplikasi SIPINJAM Berbasis Website pada Credit Union Canaga Antutn	Aplikasi SIPINJAM berbasis web yang dikembangkan dengan metode prototipe meningkatkan performa pengolahan data simpan pinjam di Credit Union Canaga Antutn.	Sama-sama menggunakan metode prototipe dalam pengembangan sistem berbasis web.	Fokus pada sistem simpan pinjam, bukan penggajian.
5	(Dewi, 2021)	Penerapan Metode Prototype dalam Perancangan Sistem Informasi Penerimaan Karyawan Berbasis Web pada Berlian	Sistem informasi penerimaan karyawan berbasis web yang dikembangkan dengan metode prototipe mempermudah	Sama-sama mengembangkan sistem berbasis web untuk meningkatkan efisiensi administrasi.	Fokus pada sistem penerimaan karyawan, bukan penggajian.

		Agency	h proses rekrutmen di Berlian Agency.		
--	--	--------	--	--	--

Secara keseluruhan, penelitian ini melanjutkan temuan-temuan sebelumnya dengan fokus pada implementasi sistem penggajian berbasis web di lingkungan Kementerian Agama Kabupaten Sidenreng Rappang, sehingga dapat memberikan kontribusi lebih lanjut dalam pengembangan sistem administrasi pemerintahan yang lebih efisien dan modern.

K. Kerangka Pikir Penelitian

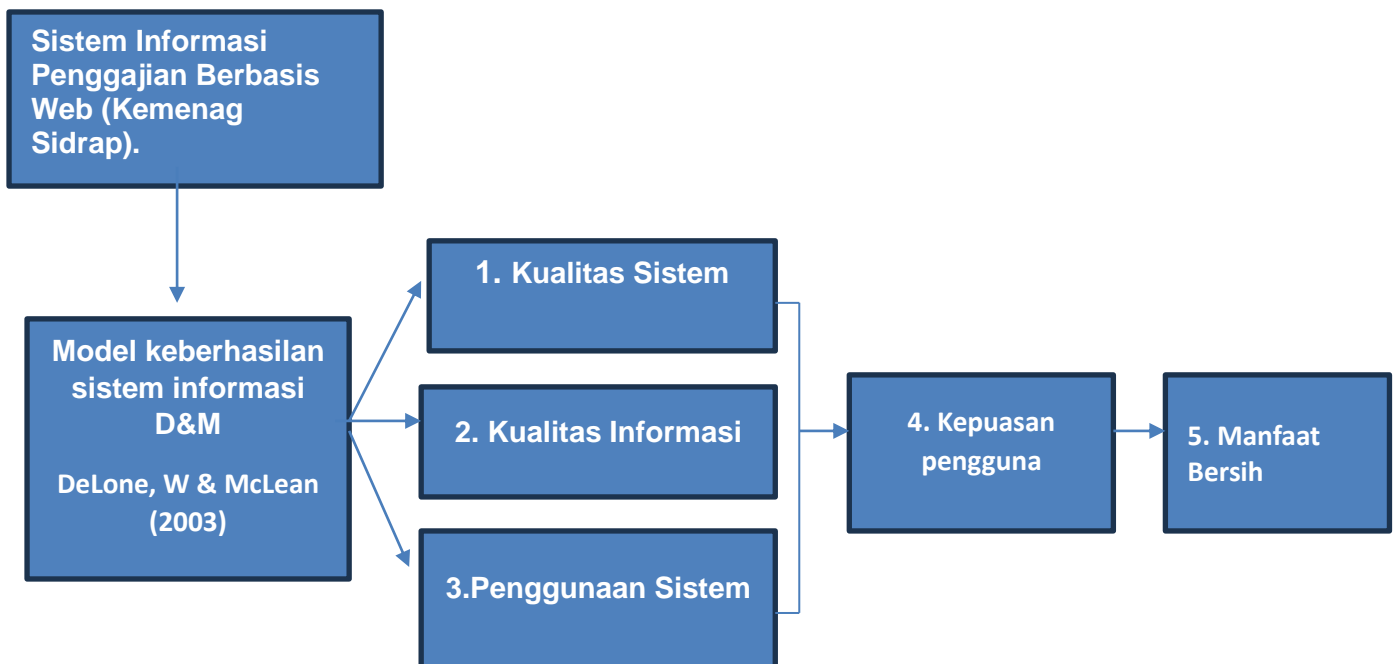
Kerangka pikir dalam penelitian ini dibangun untuk memetakan alur logis analisis, dari objek studi hingga kesimpulan mengenai efektivitas. Berbeda dengan penelitian kuantitatif yang berfokus pada pengujian hubungan antarvariabel, kerangka ini bertujuan untuk menempatkan temuan empiris pada kategori teoretis yang relevan. Kerangka pikir ini mengadopsi dan mengaplikasikan Model Keberhasilan Sistem Informasi (IS) DeLone dan McLean (D&M), yang merupakan model dominan untuk mengevaluasi keberhasilan sistem informasi.

Model D&M dipilih karena kemampuannya dalam mengukur berbagai aspek implementasi sistem mulai dari kualitas internal sistem itu sendiri hingga dampak akhirnya pada organisasi. Dalam konteks ini, dimensi Model D&M digunakan sebagai pilar analisis untuk mengorganisir data kualitatif yang diperoleh dari wawancara dan observasi. Kualitas teknis sistem dan kualitas

informasi yang dihasilkannya menjadi penentu awal yang memengaruhi bagaimana sistem digunakan dan bagaimana pengguna meresponsnya, yang pada akhirnya akan menentukan Manfaat Bersih (*Net Benefits*) berupa peningkatan efisiensi dan kepuasan pengguna.

Gambaran lebih lanjut kerangka pikir penelitian ditampilkan pada gambar berikut di bawah ini:

Gambar 1: Kerangka Pikir penelitian



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

1. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif deskriptif. Pendekatan kualitatif dipilih karena penelitian ini berfokus pada pemahaman yang mendalam terhadap proses dan makna dari implementasi sistem. Sesuai dengan definisi oleh Bogdan dan Taylor (dikutip dalam Moleong, 2010), penelitian kualitatif menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati. Data yang dikumpulkan berupa transkripsi wawancara, catatan lapangan, hingga dokumen (Ahmad, 2015) memberikan gambaran holistik (kata-kata, gambar, bukan angka-angka). Sementara itu, sifat deskriptif dalam penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan atau mendeskripsikan secara rinci fenomena penerapan sistem informasi penggajian berbasis web (Moleong, 2010).

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidenreng Rappang (Sidrap). Pemilihan lokasi didasarkan pada kebutuhan mendesak instansi untuk meningkatkan efisiensi, transparansi, dan akuntabilitas dalam administrasi penggajian. Sistem yang ada saat ini masih manual atau semi-otomatis, yang sering menimbulkan masalah perhitungan

dan keterlambatan. Kantor ini menjadi lokasi yang representatif untuk menguji implementasi sistem baru dan dapat menjadi model bagi instansi pemerintah lain. Selain itu, dukungan penuh dari pihak manajemen terhadap inovasi teknologi memfasilitasi kelancaran proses penelitian, mulai dari pengumpulan kebutuhan hingga penerapan sistem. Waktu penelitian selama 3 bulan. (Juni 2025-Agustus 2025).

C. Fokus Penelitian

Fokus utama penelitian ini adalah menganalisis implementasi sistem informasi penggajian berbasis web dalam meningkatkan efisiensi administrasi di Kementerian Agama Kabupaten Sidenreng Rappang. Penelitian ini menyoroti secara spesifik: (1) dampak penerapan teknologi informasi dalam mengoptimalkan proses administrasi kepegawaian, termasuk kecepatan proses pembayaran dan akurasi perhitungan gaji. (2) Peningkatan transparansi dan akuntabilitas dalam pengelolaan keuangan pegawai (3) Identifikasi faktor-faktor penentu efektivitas sistem, seperti kesiapan infrastruktur, kompetensi sumber daya manusia (SDM), dan kebijakan organisasi terkait digitalisasi. Dalam kerangka *e-Governance*, penelitian ini juga mengukur sejauh mana sistem ini mencerminkan prinsip tata kelola pemerintahan yang baik (efisiensi, efektivitas, transparansi, dan akuntabilitas). Analisis juga mencakup perbandingan kondisi sebelum dan sesudah sistem diterapkan serta eksplorasi tantangan (teknis dan non-teknis, seperti resistensi pengguna) yang dihadapi.

D. Data dan Sumber Data

Data yang digunakan bersifat kualitatif (Sugiyono, 2015), berfokus pada deskripsi. Data terbagi menjadi dua jenis utama:

1. Jenis Data

- a. **Data Primer**, Kebutuhan fungsional dan non-fungsional sistem (komponen gaji) serta umpan balik pengguna setelah implementasi.
Sumber pengumpulan: wawancara, diskusi langsung
- b. **Data Sekunder**, meliputi Data historis penggajian (rincian gaji, laporan keuangan), dokumentasi kebijakan penggajian, dan regulasi yang berlaku.
Sumber pengumpulan meliputi, arsip internal, dokumen kebijakan, dan peraturan pemerintah terkait.

2. Sumber Data

Sumber data utama dalam penelitian kualitatif adalah kata-kata dan tindakan (Moleong, 2010), didukung oleh dokumen. Sumber data penelitian ini mencakup:

- a. Manajemen Kantor Kementerian Agama Sidrap: Sebagai penanggung jawab administrasi dan pengelola keuangan, mereka memberikan informasi mengenai proses *existing* dan kebutuhan pengembangan sistem baru.
- b. Pegawai (Pengguna Akhir): Mereka memberikan umpan balik langsung (evaluasi prototipe) dan perspektif tentang proses penggajian yang sedang berlangsung.
- c. Dokumentasi dan Arsip Internal: Sumber sekunder untuk analisis pola penggajian dan kebijakan administratif.
- d. Regulasi dan Kebijakan Pemerintah: Peraturan terkait penggajian PNS, tunjangan, dan potongan yang harus dipatuhi.

E. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan melalui triangulasi teknik untuk menjamin kelengkapan dan keabsahan informasi.

1. Wawancara

Wawancara digunakan untuk studi pendahuluan dan menggali informasi mendalam dari responden yang terbatas jumlahnya (Widoyoko, 2012). Wawancara dilakukan secara terstruktur dan tidak terstruktur (tatap muka atau telepon) dengan pimpinan dan pegawai. Peneliti berpegang pada prinsip bahwa subjek adalah pihak yang paling mengetahui tentang dirinya dan apa yang mereka nyatakan adalah informasi yang dapat dipercaya (Hadi, 2016).

2. Observasi

Observasi dilakukan secara non-partisipatif untuk mengamati alur kerja dan kendala teknis dalam proses penggajian yang sedang berjalan. Tujuannya adalah mendapatkan informasi faktual mengenai langkah-langkah manual dalam perhitungan gaji, potongan, dan pelaporan. Instrumen yang digunakan adalah panduan pengamatan dalam bentuk *check list* (Sugiyono, 2014).

3. Dokumentasi

Studi dokumentasi dilakukan dengan menghimpun dan menganalisis dokumen-dokumen tertulis, gambar, maupun elektronik yang berkaitan dengan penggajian (Sukamadinata, 2013). Dokumen ini mencakup laporan keuangan, kebijakan penggajian, dan data historis. Hasilnya menjadi data faktual yang penting sebagai dasar perancangan sistem.

F. Teknik Analisis Data

Analisis data menggunakan metode deskriptif analitik (Sudarto, 2017), yang berfokus pada pendeskripsian data kualitatif (kata-kata, gambar) untuk memberikan kejelasan terhadap realitas yang diamati. Analisis dilakukan secara simultan sejak di lapangan hingga akhir penelitian.

Langkah analisis data mengikuti tiga alur interaktif (Usman, 2019):

- 1) Reduksi Data: Proses pemilihan, penyederhanaan, dan pengabstrakan data *kasar* yang muncul dari catatan lapangan, wawancara, dan dokumen. Data yang tidak relevan disisihkan, dan data yang tersisa diringkas serta dikodekan.
- 2) Penyajian Data (*Display Data*): Pendeskripsian sekumpulan informasi tersusun dalam bentuk teks naratif. Tujuannya adalah menyajikan informasi yang padu dan mudah dipahami, memungkinkan penarikan kesimpulan.
- 3) Penarikan Kesimpulan (*Conclusion Drawing/Verification*): Kegiatan akhir di mana peneliti merumuskan makna dari data dan melakukan verifikasi. Kesimpulan harus diuji kebenaran dan kecocokannya dengan menggunakan pendekatan emik, yaitu dari sudut pandang *key information* (informan kunci), bukan tafsiran subjektif peneliti.

G. Uji Keabsahan Data

Uji keabsahan data penting untuk menjamin *validitas* (ketepatan) dan *reliabilitas* (kepercayaan) temuan. Teknik yang digunakan meliputi:

1. Triangulasi Data:

2. Triangulasi Sumber: Teknik dilakukan dengan membandingkan data yang diperoleh dari berbagai sumber (pegawai, pimpinan, dokumentasi) untuk menjamin keakuratan informasi.
3. Triangulasi Metode: Teknik ini dilakukan dengan mengumpulkan dan membandingkan hasil dari metode yang berbeda (wawancara, observasi, analisis dokumen) untuk memastikan validitas informasi.
4. Pengecekan Kredibilitas Data (*Member Check*): Teknik ini dilakukan dengan melibatkan responden untuk mengonfirmasi ulang hasil wawancara atau observasi guna meminimalkan kesalahan interpretasi data. Diskusi dengan pakar di bidang terkait juga dilakukan.
5. Dependabilitas (*Reliabilitas*): Teknik ini dilakukan dengan pendokumentasian seluruh proses penelitian secara rinci. Hal ini menjamin bahwa jika penelitian diulang dalam kondisi serupa, hasil yang diperoleh akan tetap konsisten.
6. Konfirmabilitas (*Objektivitas*): Teknik ini dilakukan dengan memastikan bahwa hasil penelitian didasarkan pada fakta dan tidak dipengaruhi oleh bias peneliti. Dilakukan melalui audit jejak penelitian, yaitu dengan menyimpan catatan wawancara, transkrip, dan dokumen yang dapat diperiksa kembali.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Sistem Penggajian Pegawai di Kementerian Agama Kabupaten Sidenreng Rappang

Kementerian Agama Kabupaten Sidenreng Rappang telah memulai sebuah inisiatif penting dalam rangka modernisasi tata kelola kepegawaian melalui penerapan sistem penggajian berbasis web. Program digitalisasi ini mulai diimplementasikan sejak tahun 2023. Inisiatif ini bukan sekadar pembaruan teknologi, melainkan sebuah respons terhadap tuntutan efisiensi, transparansi, dan akuntabilitas dalam pengelolaan keuangan negara khususnya terkait hak-hak finansial pegawai. Memahami dinamika sistem penggajian adalah kunci, sebab dampaknya meluas dari kesejahteraan individu pegawai hingga integritas fiskal instansi.

Sistem yang berbasis web ini dikembangkan sebagai platform sentral yang berfungsi mengintegrasikan berbagai sumber data kepegawaian yang sebelumnya tersebar. Dengan adanya konsolidasi data ini, proses pengambilan keputusan, seperti evaluasi kinerja atau perencanaan anggaran, dapat didukung oleh informasi yang lebih akurat dan komprehensif. Meskipun demikian, transisi menuju digitalisasi penuh belum sepenuhnya merata. Perlu dicatat bahwa, hingga saat ini, pegawai dengan status P3K (Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja) masih harus bergantung pada sistem administrasi manual. Keadaan ini menimbulkan kontras yang jelas, menyoroti adanya tantangan di lapangan dalam mewujudkan

sistem yang sepenuhnya terintegrasi dan bebas dari risiko kesalahan yang melekat pada proses manual.

Secara fungsional, sistem penggajian berbasis web ini menawarkan beberapa fitur utama yang dirancang untuk meningkatkan efektivitas. *Pertama*, integrasi dan sentralisasi data kepegawaian dan penggajian menjamin bahwa seluruh proses manajemen dapat diakses dan diawasi dari satu pintu. *Kedua*, implementasi otomatisasi proses penggajian menjadi jawaban krusial untuk mengurangi kesalahan manusia yang sering terjadi dalam penghitungan manual sehingga secara signifikan meningkatkan akurasi perhitungan gaji.

Lebih lanjut, sistem ini menciptakan perubahan substansial dalam mekanisme akses informasi. Dengan adanya portal akses mandiri bagi pegawai, informasi gaji, potongan, dan tunjangan dapat diakses kapan saja dan di mana saja. Perubahan ini tidak hanya bertujuan untuk meningkatkan pengalaman pegawai secara individu, tetapi juga secara langsung mengurangi beban kerja Staf Administrasi yang sebelumnya harus secara manual merespons permintaan informasi rutin. Selain itu, aspek keamanan data menjadi prioritas utama.

Tujuan substantif dari penerapan sistem digital ini tidak hanya berhenti pada efisiensi operasional. Secara luas, inisiatif ini bertujuan meningkatkan akuntabilitas, transparansi, dan efisiensi pengelolaan keuangan negara. Hal ini sejalan dengan mandat hukum, khususnya Peraturan Pemerintah No. 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah, yang mendorong terciptanya sistem yang transparan dan dapat dipertanggungjawabkan. Dengan meminimalisir intervensi manual, sistem ini sekaligus berfungsi sebagai

mekanisme pencegahan kecurangan dalam proses penggajian. Pada akhirnya, melalui sistem yang efisien dan transparan, Kementerian Agama Kabupaten Sidenreng Rappang berupaya memperkuat kepercayaan publik bahwa pengelolaan anggaran dan administrasi kepegawaian dilaksanakan sesuai dengan prinsip-prinsip *good governance*.

2. Implementasi Sistem informasi Penggajian Berbasis Web

a. Penyajian Data

Data empiris dalam bagian ini diperoleh melalui wawancara mendalam dengan para aparatur kunci yang secara langsung terlibat dalam seluruh siklus pengelolaan dan pelaksanaan sistem penggajian di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidenreng Rappang. Para informan ini mewakili unit-unit vital yang bertanggung jawab atas data kepegawaian hingga proses pencairan dana.

Tabel 2. Rincian Informan Pelaksana yang Diwawancarai Meliputi:

No.	Nama Informan	Jabatan
1	Dian Hardianti	Pengelola Absen
2	Ayuni	Pengelola Gaji
3	Suryadi	Bendahara
4	Reni Andriyani	Pejabat Pembuat Komitmen (PPK)
5	Mustari Mustafa	Pejabat Penandatanganan Surat Perintah Membayar (PPSPM)
6	Pratiwi	Staf
7	Muh Ikhsan	Staf
8	Sitti Rabiah	Staf
9	Sunarti	Staf
10	Nurhayati	Staf

Sumber. Hasil olah data dari lapangan, 2025

Hasil wawancara disajikan secara sistematis dengan mengacu pada dimensi-dimensi kunci dari Model Keberhasilan Sistem Informasi (IS) DeLone dan McLean (D&M), yang relevan menilai implementasi dan mengukur efektivitas implementasi.

1) Kualitas Sistem (*System Quality*)

Dimensi Kualitas Sistem merujuk pada kinerja teknis aplikasi, tingkat keandalan, dan kemudahan bagi pengguna dalam mengoperasikannya (*ease of use*). Inisiatif digitalisasi penggajian ini memang merupakan langkah strategis untuk menyederhanakan administrasi dan meningkatkan transparansi pengelolaan keuangan. Namun, temuan di lapangan mengindikasikan bahwa proses transisi menuju sistem berbasis web ini masih menghadapi sejumlah tantangan penting, baik dari aspek teknis sistem itu sendiri maupun dari sisi adaptasi pengguna.

Meskipun sistem tersebut telah berjalan selama kurang lebih dua tahun, implementasinya dinilai belum mencapai tingkat optimal. Terdapat indikasi bahwa sejumlah pegawai merasa sistem ini memiliki tingkat kompleksitas yang cukup tinggi, sehingga menyebabkan kesulitan dalam penguasaan teknis operasional. Kesenjangan ini antara kecanggihan fitur sistem dan tingkat keterampilan pengguna telah menjadi hambatan nyata dalam pelaksanaan tugas harian. Hal ini diakui secara terbuka oleh salah satu informan kunci, Ibu Andriyani, seorang Pejabat Pembuat Komitmen, yang menyampaikan perspektifnya sebagai berikut:

"Sistem penggajian yang diterapkan saat ini menurut saya tergolong canggih, sangat berbeda dengan sistem dulu yang manual. Saya agak lambat memahami begitupun dalam mengoperasikannya. Ada kesulitan seperti

tampilan antar muka pengguna yang kompleks yang dapat menyebabkan kesalahan pengguna, kesulitan dalam mengolah data pegawai yang besar dan kompleks." (wawancara, 16/7/2025).

Pemaparan dari informan tersebut mengonfirmasi adanya persoalan mendasar pada dimensi Kualitas Sistem, khususnya pada aspek kemudahan penggunaan (*ease of use*). Persepsi bahwa antarmuka pengguna (*user interface*) terasa kompleks dan rumit berpotensi besar meningkatkan tingkat kesalahan operasional (*user error*). Pada saat yang sama, hal ini dapat menurunkan motivasi dan penerimaan pegawai terhadap sistem yang baru. Situasi ini menggarisbawahi urgensi untuk melakukan perbaikan pada desain sistem agar lebih intuitif, atau, yang lebih krusial, perlunya peningkatan program pelatihan yang lebih intensif dan berkelanjutan bagi para operator di lapangan.

Selain tantangan terkait kompleksitas antarmuka, kinerja sistem secara umum juga masih memerlukan perhatian. Meskipun sistem dapat berfungsi, ditemukan beberapa laporan mengenai adanya masalah kecepatan dalam pemrosesan data, terutama saat sistem harus menangani volume input yang besar dan rumit. Kendala ini diperparah oleh faktor infrastruktur eksternal, yaitu stabilitas koneksi jaringan internet yang sering tidak menentu. Masalah operasional ini dikemukakan oleh Suriadi, salah seorang staf di bagian penggajian pegawai, sebagai berikut:

"Sistem penggajian berbasis web sering mengalami keterlambatan atau gangguan saat dibutuhkan terutama jika koneksi internet tidak stabil, atau karena proses input data yang banyak dan kompleks. Kendala lainnya jika terjadi gangguan aliran listrik yang tidak bisa dikendalikan. Selain itu, kadang-kadang mengalami gangguan, apalagi pada saat awal bulan saat mau membuat daftar gaji bulanan, terutama di cetak daftar gaji." (wawancara, 19/7/2025)

Pernyataan dari informan ini memperkuat temuan mengenai kelemahan yang ada pada Kualitas Sistem, dengan fokus khusus pada dimensi keandalan (*reliability*) dan kecepatan respons (*response time*). Keterlambatan dan gangguan sistem (*down time*) yang secara dominan disebabkan oleh ketidakstabilan koneksi internet menunjukkan adanya ketergantungan kritis pada infrastruktur pendukung yang sejauh ini belum sepenuhnya optimal. Keadaan ini berisiko besar mengganggu siklus penggajian yang sangat menuntut ketepatan waktu. Dengan demikian, kendala ini secara langsung dapat memengaruhi efisiensi administrasi yang menjadi target utama dari implementasi sistem.

Berdasarkan keseluruhan data wawancara di atas, dapat disimpulkan bahwa implementasi sistem informasi penggajian berbasis web ini masih menghadapi kendala krusial dari sisi Kualitas Sistem. Persoalan utama mencakup kompleksitas desain antarmuka bagi pengguna dan kelemahan pada kinerja sistem yang terbukti sensitif terhadap volume data serta stabilitas jaringan internet. Kegagalan untuk menanggulangi persoalan di pilar ini secara langsung dapat memicu keterlambatan dan menghambat tercapainya tujuan digitalisasi administrasi yang efektif.

2) Kualitas Informasi (*Information Quality*)

Kualitas Informasi merupakan aspek krusial dalam Model DeLone dan McLean (D&M) yang secara spesifik mengukur akurasi, kelengkapan, dan ketepatan waktu data yang dihasilkan oleh sistem. Informasi yang berkualitas tinggi memegang peranan vital, tidak hanya untuk menjamin pemenuhan hak-hak

finansial pegawai secara tepat, tetapi juga untuk menjadi fondasi yang kokoh dalam mendukung pengambilan keputusan di tingkat manajerial.

Berdasarkan hasil wawancara dengan para informan, ditemukan adanya konsensus yang kuat bahwa sistem penggajian berbasis web ini telah menunjukkan tingkat akurasi yang sangat tinggi dalam perhitungan *output* gaji, termasuk perincian tunjangan dan potongan yang kompleks. Tingkat akurasi ini dinilai sangat memuaskan, bahkan berhasil meniadakan kebutuhan untuk melakukan verifikasi secara manual yang sebelumnya merupakan prosedur wajib yang rentan kesalahan. Kondisi ini dipertegas oleh pernyataan Bapak Mustari Mustafa, Pejabat Penandatanganan Surat Perintah Membayar (PPSPM), yang memegang tanggung jawab akhir atas validitas data:

"Hasil perhitungan gaji yang dikeluarkan sistem ini seperti potongan atau jumlah tunjangan sangat akurat sepanjang data yang diinput akurat dan lengkap. Jadi sudah akurat, tidak perlu lagi melakukan verifikasi manual" (wawancara, 19/7/2025).

Pernyataan ini secara tegas mengukuhkan bahwa pada dimensi Akurasi Data, sistem telah berfungsi secara efektif, yang merupakan salah satu *net benefits* (manfaat bersih) utama yang diperoleh dari inisiatif digitalisasi. Kualitas *output* yang akurat berhasil menghilangkan salah satu risiko terbesar dalam administrasi penggajian manual, yakni potensi kesalahan perhitungan. Namun, penting untuk digarisbawahi bahwa validitas akurasi ini sangat bergantung pada prasyarat kualitas data input yang baik, yang menunjukkan adanya saling ketergantungan yang erat antara kinerja sistem dan kualitas proses penginputan di lapangan.

Meskipun dimensi akurasi telah tercapai, tinjauan terhadap aspek kelengkapan, relevansi, dan ketepatan waktu (*timeliness*) dari informasi yang dihasilkan sistem menunjukkan adanya tantangan. Secara umum, *output* sistem dinilai telah memenuhi sebagian besar kebutuhan, baik untuk keperluan akuntabilitas individu pegawai maupun kebutuhan strategis pimpinan, namun terdapat catatan mengenai detail tertentu yang belum tersedia. Bapak Suryadi, seorang Bendahara, menjelaskan lebih lanjut mengenai isu kelengkapan dan ketepatan waktu ini:

"Iya, sistem ini mengeluarkan slip gaji digital atau rekap namun ada yg belum lengkap, contohnya slip gaji sudah tidak ada di aplikasi gaji web, sehingga pada saat di perlukan harus di buat manual lagi, dan juga daftar pembayaran tunjangan kinerja juga tidak ada, harusnya minimal ada seperti daftar uang makan. Selain itu belum tepat waktu, karena setiap awal bulan pada saat padatnya yang mengakses aplikasi gaji web yang mengakibatkan keterlambatan." (wawancara, 21/7/2025).

Dari pernyataan informan di atas, tampak bahwa meskipun sistem telah berhasil dalam menyediakan *output* dasar, terdapat celah dalam dimensi Kelengkapan Informasi dan Ketepatan Waktu. Keadaan di mana *output* penting seperti slip gaji harus dibuat secara manual karena tidak tersimpan di aplikasi, atau ketiadaan beberapa laporan detail pembayaran (misalnya daftar tunjangan kinerja), menunjukkan bahwa kelengkapan sistem masih perlu dioptimalkan agar dapat secara komprehensif mendukung semua kebutuhan administrasi. Lebih lanjut, adanya keterlambatan yang terjadi setiap awal bulan akibat kepadatan akses (*traffic*) merupakan indikasi bahwa aspek *timeliness* informasi masih rentan terhadap isu kapasitas sistem dan infrastruktur jaringan, yang berpotensi mengganggu proses administrasi yang harus berjalan tepat waktu.

Berdasarkan keseluruhan temuan, dimensi Kualitas Informasi dari sistem penggajian berbasis web di Kementerian Agama Kabupaten Sidenreng Rappang memperlihatkan hasil yang bercampur. Sistem telah berhasil mencapai tingkat Akurasi data yang sangat baik sebuah kekuatan signifikan dalam implementasi namun masih terdapat tantangan krusial pada aspek Kelengkapan *output* informasi dan Ketepatan Waktu penyediaannya. Upaya perbaikan harus difokuskan pada pemenuhan kelengkapan laporan yang dibutuhkan dan peningkatan kapasitas sistem untuk menjamin *timeliness*, terutama di masa *peak-load* administrasi.

3) Kriteria Kualitas Layanan (*Service Quality*)

Kualitas Layanan dalam kerangka Model DeLone dan McLean (D&M) berfokus pada efektivitas dukungan yang disediakan oleh tim pendukung (*support team*) atau departemen IT kepada pengguna akhir sistem. Aspek ini meliputi kualitas pelatihan yang diberikan, responsivitas dalam memberikan bantuan teknis, serta kompetensi dan sikap personel pendukung. Keberhasilan implementasi sistem baru, khususnya yang kompleks, sangat bergantung pada kualitas dan ketersediaan dukungan ini untuk memitigasi kesulitan pengguna.

Ditemukan bahwa implementasi sistem informasi penggajian berbasis web ini mendapatkan dukungan komitmen dari pimpinan instansi. Komitmen ini seharusnya diwujudkan melalui penyediaan tim pendukung IT dan program pelatihan terstruktur bagi pegawai di bagian keuangan yang menangani penggajian. Namun, temuan di lapangan mengindikasikan bahwa pelaksanaan dukungan ini belum sepenuhnya memadai, terutama terkait dengan pelatihan awal

yang berkelanjutan dan respons cepat terhadap kendala operasional harian. Hal ini menimbulkan tantangan serius, seperti yang disampaikan oleh Ibu Sunarti, salah seorang informan:

"Belum ada respon cepat dari tim IT atau pihak yang bertanggung jawab memberikan dukungan, kami hanya menunggu normal sendiri, tidak ada pelatihan, kami hanya melakukan *trial and error* sendiri. Hal ini sering membuat keterlambatan" (wawancara, 22/7/2025).

Pernyataan ini menunjukkan adanya tantangan signifikan pada dimensi Dukungan Pelatihan (*Training Support*) dan Responsivitas Layanan (*Service Responsiveness*). Ketiadaan pelatihan yang memadai, serta keharusan bagi pengguna untuk mengandalkan metode coba-coba dalam mengoperasikan sistem yang tergolong canggih, mengindikasikan bahwa kualitas layanan (*Service Quality*) yang disediakan masih jauh dari optimal. Keadaan ini berpotensi besar memperlambat kurva belajar dan meningkatkan potensi kesalahan pengguna, sehingga pada akhirnya menghambat efisiensi administrasi yang ditargetkan.

Meskipun terdapat isu responsivitas dan pelatihan, temuan mengenai kompetensi personel pendukung menunjukkan sisi positif. Para pegawai secara umum memberikan penilaian yang relatif baik terhadap kompetensi dan sikap petugas pendukung yang bertugas memberikan bimbingan. Petugas layanan dipandang menguasai sistem dan berupaya memberikan bimbingan yang intensif, meskipun hambatan utamanya tetap pada kompleksitas sistem itu sendiri.

Penilaian ini diutarakan oleh Bapak Iksan, salah seorang staf pelaksana:

"Saya menilai kompetensi dan sikap petugas yang memberikan bantuan layanan cukup menguasai sistem ini. Mereka memberikan bimbingan intensif dan pendampingan. Hanya saja karena kami petugas yang baru

mempelajarinya merasa asing dan agak lambat menyesuaikan sistem yang berteknologi tinggi ini." (wawancara, 22/7/2025).

Kutipan ini memperkuat temuan bahwa dimensi Kualitas Personel Layanan (*Service Personnel Quality*) sudah berjalan cukup efektif. Petugas pendukung dinilai kompeten dan berdedikasi (memberikan bimbingan intensif). Masalah utamanya tidak sepenuhnya terletak pada kemampuan teknis penyedia layanan, melainkan pada tingkat kesiapan pengguna dan tingkat kesulitan yang ditimbulkan oleh teknologi yang diadopsi (*System Quality*). Hal ini menunjukkan bahwa untuk mencapai penguasaan penuh, perlu ada perpanjangan masa pendampingan serta perbaikan pada metode penyampaian dukungan atau penyediaan sumber daya *self-help* yang lebih aksesibel bagi pegawai.

Berdasarkan pemaparan di atas, kesimpulan sementara menunjukkan bahwa Kriteria Kualitas Layanan pada implementasi sistem penggajian berbasis web ini masih perlu ditingkatkan, terutama pada aspek Responsivitas Layanan Teknis dan Dukungan Pelatihan. Meskipun kompetensi personel pendukung dinilai baik, kurangnya pelatihan yang terstruktur dan respons yang lambat dalam mengatasi gangguan, menuntut pengguna untuk berjuang sendiri dalam proses adaptasi. Oleh karena itu, diperlukan perbaikan substansial dalam mekanisme dukungan agar *Service Quality* dapat secara efektif memfasilitasi adopsi sistem yang kompleks ini.

4) Kriteria Penggunaan Sistem (*System Use*)

Dimensi Penggunaan Sistem dalam Model D&M mengukur seberapa sering, intensif, dan luas cakupan fitur sistem digunakan oleh pengguna, serta menganalisis adanya potensi penolakan (*resistensi*) terhadap teknologi baru.

Intensitas penggunaan sistem penggajian berbasis web ini di Kementerian Agama Kabupaten Sidenreng Rappang tergolong sangat tinggi dan berkelanjutan.

Secara frekuensi, sistem ini telah terintegrasi penuh dalam rutinitas administrasi keuangan harian dan bulanan. Proses penggajian dianggap sebagai siklus yang tidak terputus, di mana penyelesaian gaji bulan sebelumnya secara otomatis menuntut persiapan untuk bulan berikutnya. Hal ini diungkapkan oleh Ibu Hardianti, Pengelola Absen:

"Sistem ini digunakan setiap harinya, karena setelah dilakukan penggajian pada bulan yang pertama, dipersiapkan lagi pembayaran gaji bulan berikutnya, jadi tidak ada hentinya. Pegawai melaksanakan pengimputan data secara berkesinambungan." (wawancara, 23/7/2025)

Pernyataan Ibu Hardianti menunjukkan bahwa dimensi Frekuensi Penggunaan (*Usage Frequency*) telah mencapai tingkat optimal, yaitu integrasi harian dan bulanan yang vital. Hal ini mengindikasikan bahwa sistem telah menjadi esensial bagi fungsi operasional instansi, yang merupakan prasyarat kuat bagi keberhasilan implementasi dalam jangka panjang. Penggunaan yang berkelanjutan ini merupakan salah satu pendorong utama untuk menghasilkan Manfaat Bersih (*Net Benefits*).

Berdasarkan pemaparan di atas, kesimpulan sementara dapat diperoleh bahwa kriteria Penggunaan Sistem menunjukkan keberhasilan pada aspek Intensitas dan Frekuensi penggunaan, di mana sistem telah sepenuhnya menyatu dalam rutinitas kerja. Namun, keberhasilan ini diiringi oleh tantangan besar pada aspek Kualitas Penggunaan yang dipengaruhi oleh rasa terpaksa dan ketidaknyamanan psikologis. Resistensi tersembunyi ini mengancam efektivitas implementasi, meskipun sistem secara fisik digunakan setiap hari. Hal ini

menyiratkan bahwa pelatihan dan dukungan psikologis harus lebih difokuskan untuk mengatasi kecemasan teknologi (*technological anxiety*) pegawai.

5) Kriteria Kepuasan Pengguna (*User Satisfaction*)

Kepuasan Pengguna merupakan ukuran subjektif yang sangat penting, mencerminkan respons emosional dan kognitif pengguna terhadap sistem. Meskipun terdapat kendala pada aspek kualitas sistem dan resistensi terselubung, secara keseluruhan, tingkat kepuasan di lingkungan Kementerian Agama Kabupaten Sidenreng Rappang terhadap sistem penggajian berbasis web ini tergolong tinggi. Kepuasan ini didasarkan pada keyakinan bahwa sistem mampu menjamin akurasi pembayaran, menghilangkan peluang kecurangan, dan secara fundamental meningkatkan integritas administrasi.

Aspek kepuasan yang paling menonjol adalah keyakinan penuh terhadap integritas dan transparansi sistem. Pegawai merasa yakin bahwa tidak akan terjadi kesalahan atau manipulasi dalam perhitungan gaji, potongan, maupun kenaikan, yang merupakan masalah serius dalam sistem manual. Pandangan positif ini diutarakan oleh Ibu Nurhayati, salah seorang pegawai:

"Secara keseluruhan kami cukup puas dengan penerapan sistem penggajian berbasis web karena memiliki banyak keunggulan, pelayanan menjadi cepat, betul-betul sistem ini transparan dan tidak ada celah untuk melakukan manipulasi gaji pegawai atau pemotongan liar. Lebih dari itu, akuntabilitas dapat ditunjukkan baik untuk pertanggungjawaban pelaksanaan tugas maupun untuk kepentingan pemeriksaan yang secara rutin dilakukan setiap tahun anggaran." (wawancara, 24/7/2025)

Kutipan ini adalah temuan kunci yang menunjukkan bahwa nilai terbesar sistem bukanlah sekadar kecepatan, melainkan pembangunan kepercayaan (*trust*). Kepuasan pengguna berakar kuat pada dimensi Transparansi dan Akuntabilitas

yang ditawarkan sistem, yang secara efektif menutup *celah* untuk manipulasi. Keberhasilan ini menempatkan Kepuasan Pengguna sebagai pilar yang kuat, karena sistem telah memenuhi harapan pegawai terkait keadilan dan kepastian finansial, yang sejalan dengan prinsip *good governance*.

6) Kriteria Manfaat Bersih (*Net Benefits*)

Manfaat Bersih merupakan indikator akhir dari Model D&M, yang mengukur dampak nyata (dampak positif maupun negatif) sistem terhadap efisiensi organisasi, produktivitas, dan kinerja institusional. Temuan ini menunjukkan bahwa sistem ini telah berhasil memberikan dampak positif yang signifikan pada kinerja unit kerja.

Penerapan sistem penggajian berbasis web diakui secara luas telah meningkatkan produktivitas individual dan kolektif di unit kerja, khususnya pada bagian keuangan. Peningkatan produktivitas ini berkontribusi langsung pada peningkatan kinerja unit kerja dalam mengelola administrasi penggajian. Hal ini ditegaskan oleh Bapak Mustari Mustafa:

" Iya, sistem ini telah meningkatkan produktivitas individu dan unit kerja dalam mengelola administrasi penggajian di satker kami. Penerapan sistem penggajian berbasis web ini saya akui telah meningkatkan produktivitas pegawai sehingga produktivitas unit kerja atau bagian keuangan meningkat. Para pegawai di lingkungan instansi kami merasa puas dengan layanan ini" (wawancara, 24/7/2025)

Pernyataan ini menunjukkan adanya korelasi positif antara Sistem Use (penggunaan intensif) dan Kepuasan Pengguna dengan Peningkatan Produktivitas Organisasional. *Net Benefits* (Manfaat Bersih) yang terukur adalah peningkatan

kinerja, yang membuktikan bahwa, terlepas dari kompleksitas sistem, hasilnya secara keseluruhan jauh lebih baik daripada sistem manual.

Secara keseluruhan, penerapan sistem penggajian berbasis web di Kementerian Agama Kabupaten Sidenreng Rappang merupakan langkah maju yang signifikan. Analisis berdasarkan Model D&M menunjukkan bahwa keberhasilan tertinggi dicapai pada dimensi Kualitas Informasi, Kepuasan Pengguna, dan Manfaat Bersih (khususnya akuntabilitas dan produktivitas). Meskipun masih terdapat tantangan pada Kualitas Sistem (kompleksitas) dan Penggunaan Sistem (resistensi implisit), fitur-fitur yang ada dalam sistem ini telah menunjukkan potensi besar dan memberikan manfaat nyata bagi pegawai dan manajemen instansi, sejalan dengan tujuan modernisasi administrasi publik dan *good governance*.

b. Analisis Efektivitas Sistem Informasi Penggajian Berbasis Web

Efektivitas implementasi sistem informasi penggajian berbasis web di Kementerian Agama Kabupaten Sidenreng Rappang telah menunjukkan capaian signifikan, terutama dalam konteks peningkatan efisiensi administrasi dan peningkatan akuntabilitas data. Capaian ini terjadi meskipun harus diakui bahwa proses implementasi masih dibayangi oleh sejumlah hambatan pada aspek teknis dan operasional.

Peningkatan efisiensi administrasi didukung kuat oleh keberhasilan sistem pada dimensi Kualitas Informasi (*Information Quality*). Sistem telah berhasil

memberikan *output* perhitungan gaji yang sangat akurat, termasuk perincian tunjangan dan potongan, hingga meniadakan prosedur verifikasi manual yang sebelumnya memakan waktu dan rentan kesalahan. Akurasi data yang tinggi ini merupakan inti dari efisiensi yang dicapai, karena secara langsung menghilangkan potensi kesalahan manusia (*human error*) yang sering menjadi penyebab utama keterlambatan dan inkonsistensi pada sistem yang lama.

Penerapan sistem penggajian dinilai sudah efektif dalam konteks operasional harian di Kementerian Agama Kabupaten Sidenreng Rappang. Hal ini didukung oleh pernyataan Bapak Mustari Mustafa, seorang informan kunci, yang menyatakan:

"Sejak diterapkan pada tahun 2023, sistem ini sudah efektif berjalan hingga saat ini (2025), meskipun masih ada yang perlu dimaksimalkan seperti keterampilan pegawai dalam mengoperasikan sistem ini, selain itu kapasitas jaringan internet juga perlu ditingkatkan kapasitasnya. Data penggajian (laporan atau slip gaji) belum tepat waktu, karena setiap awal bulan pada saat padatnya yang mengakses aplikasi gaji web yang mengakibatkan keterlambatan."

Meskipun informan menegaskan efektivitas secara umum, kutipan ini dengan jelas menunjukkan adanya celah efektivitas yang berasal dari isu Kualitas Sistem (keterampilan pegawai dan kapasitas jaringan) dan isu Kualitas Informasi (ketidaktepatan waktu penyediaan data pada masa *peak-load*). Oleh karena itu, efektivitas yang dicapai bersifat parsial; yakni tinggi pada aspek akurasi, namun terhambat pada aspek ketepatan waktu.

Capaian efektivitas parsial ini diperkuat oleh peran Kualitas Layanan (*Service Quality*) yang disediakan instansi. Meskipun *System Quality* dinilai kompleks, komitmen pimpinan dalam menyediakan dukungan dan program

pelatihan walaupun masih perlu ditingkatkan responsivitasnya bertindak sebagai *buffer* atau penyangga terhadap potensi frustrasi pengguna. Petugas pendukung dinilai kompeten dan berdedikasi dalam memberikan bimbingan. Komitmen pimpinan ini sangat krusial dalam menjaga fungsi administrasi tetap berjalan. Sebagaimana diungkapkan oleh salah seorang informan, yang juga menjabat sebagai Pejabat Pembuat Komitmen:

"Fungsi administrasi penggajian tetap dapat berjalan tanpa hambatan yang fatal. Pimpinan kami di sini komitmen mendukung penerapan sistem penggajian yang sudah canggih ini. Bagi pegawai di lingkungan instansi kami tetap mendapatkan pelayanan setiap saat sesuai apa yang diminta, dan kami menyediakan setiap saat." (Wawancara, 24/7/2025).

Dukungan yang konsisten dari pimpinan dan petugas layanan ini sangat krusial dalam mentransformasi potensi resistensi pegawai menjadi penerimaan dan Penggunaan Sistem (*System Use*) yang berkelanjutan, yang pada akhirnya mengintegrasikan sistem ini secara penuh dalam rutinitas kerja harian. Lebih lanjut, analisis efektivitas ini diperkuat oleh dimensi Akuntabilitas dan Transparansi yang melekat pada sistem, di mana Pejabat Pembuat Komitmen menyatakan bahwa "Sistem ini memengaruhi transparansi dan akuntabilitas pengelolaan gaji karena aplikasi ini dari Kementerian Keuangan langsung yang membuat."

Pernyataan ini menegaskan bahwa efektivitas sistem tidak hanya diukur dari kinerja internal, tetapi juga dari kontribusinya pada prinsip *e-governance* yang lebih luas, yaitu dengan meningkatkan Akuntabilitas pengelolaan gaji karena berada di bawah kendali langsung sistem Kementerian Keuangan, sehingga secara esensial berkontribusi pada efisiensi administrasi secara menyeluruh.

B. PEMBAHASAN

1. Diskusi Teori Keberhasilan Sistem Informasi (IS)

Diskusi ini bertujuan untuk menempatkan temuan empiris implementasi sistem penggajian berbasis web pada Kementerian Agama Kabupaten Sidenreng Rappang dalam perspektif kritis Model Keberhasilan Sistem Informasi (IS) DeLone dan McLean (D&M). Secara teoretis, D&M memandang keberhasilan sebagai sebuah rantai yang logis, di mana kualitas masukan akan menentukan hasil. Temuan kami menunjukkan bahwa sistem ini unggul luar biasa pada dimensi Kualitas Informasi (akurat, lengkap, dan transparan) serta Kualitas Layanan (dukungan yang kompeten). Namun, di saat yang sama, kami menemukan tantangan nyata pada dimensi Kualitas Sistem sebuah fondasi yang terasa kurang kokoh karena desain antarmuka yang rumit dan kepekaan terhadap stabilitas jaringan. Kontradiksi ini menarik; meskipun kualitas teknis sistem belum sepenuhnya mulus, dimensi *output* informasinya berhasil membangun kepercayaan yang krusial, menunjukkan bahwa dalam konteks ini, integritas data jauh lebih dihargai daripada kemudahan operasional.

Perjalanan dari kualitas sistem menuju penggunaan dan kepuasan juga memperlihatkan dinamika yang kompleks dan sangat manusiawi. Intensitas Penggunaan Sistem memang sangat tinggi, tetapi ini adalah cerminan dari tuntutan pekerjaan, bukan sepenuhnya dari penerimaan yang sukarela. Kami melihat ada semacam keraguan atau *resistensi tersembunyi* di antara pengguna sebuah kewaspadaan alami terhadap teknologi baru yang terasa canggih dan

rentan kesalahan. Menariknya, terlepas dari kerumitan ini, Kepuasan Pengguna tetap melonjak tinggi. Kepuasan ini tampaknya lebih dipicu oleh rasa aman dan keyakinan bahwa sistem ini adil dan bebas dari manipulasi. Dengan kata lain, pegawai merasa puas karena sistem telah memenuhi janji fundamentalnya: menjamin hak finansial secara transparan.

Pada titik akhir evaluasi D&M, sistem ini benar-benar mewujudkan Manfaat Bersih (*Net Benefits*) yang dicita-citakan. Peningkatan Akuntabilitas dan Produktivitas di unit kerja adalah hasil yang tidak terbantahkan. Peningkatan kinerja ini, yang didorong oleh output data yang berkualitas dan kepercayaan pengguna yang tinggi, mengukuhkan kesimpulan bahwa implementasi sistem penggajian berbasis web ini telah mencapai tujuan strategisnya. Meskipun masih ada ruang perbaikan yang menyentuh sisi manusiawi dari sistem (yaitu, membuat antarmuka lebih intuitif), keberhasilannya dalam mewujudkan tata kelola keuangan yang transparan dan *fair* bagi pegawai adalah capaian yang patut diakui.

2. Diskusi dengan Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh **Indra** (2020) berfokus pada lembaga keuangan dan menemukan bahwa penerapan sistem informasi penggajian berbasis web secara signifikan mampu meningkatkan efisiensi administrasi, akurasi perhitungan gaji, dan akuntabilitas. Temuan ini sangat relevan dan terkonfirmasi kuat dalam konteks Kementerian Agama Kabupaten Sidenreng Rappang. Data di Kemenag Sidrap menunjukkan keberhasilan yang serupa, terutama pada dimensi Kualitas Informasi (*Information Quality*), yang menghasilkan perhitungan gaji yang sangat akurat, serta peningkatan Manfaat Bersih (*Net Benefits*) berupa

akuntabilitas dan kecepatan pelayanan. Akuntabilitas yang ditekankan Indra terwujud di Sidrap melalui penghilangan celah manipulasi dan transparansi pelaporan. Namun, berbeda dengan fokus Indra yang mungkin lebih pada *net benefits*, penelitian ini menemukan bahwa pencapaian akurasi dan efisiensi tersebut masih dibayangi oleh tantangan adaptasi pengguna dan masalah Kualitas Sistem yang kompleks, sebuah dinamika yang perlu menjadi perhatian instansi publik.

Penelitian yang dilakukan oleh **Setiadi** (2021) dalam studinya di lingkungan pemerintahan daerah menyimpulkan bahwa implementasi sistem berbasis web mampu mengurangi beban kerja administrasi, meningkatkan produktivitas, dan mencapai efisiensi kinerja publik melalui otomatisasi perhitungan gaji. Temuan ini sejalan dengan hasil di Kemenag Sidrap. Sistem di Sidrap juga terbukti meningkatkan produktivitas unit kerja dan secara langsung mengurangi beban kerja Staf Administrasi yang sebelumnya harus merespons permintaan informasi manual, yang merupakan manifestasi dari efisiensi kinerja yang diukur Setiadi. Selain itu, Kepuasan Pengguna (*User Satisfaction*) yang tinggi di Sidrap semakin memperkuat klaim Setiadi, karena pegawai merasa layanan administrasi menjadi lebih baik. Perbedaan signifikan terletak pada faktor penghambat: sementara Setiadi berfokus pada hasil positif, penelitian ini menyoroti bahwa peningkatan produktivitas tersebut harus dicapai di tengah adanya resistensi terselubung di kalangan pegawai karena kesulitan dalam Penggunaan Sistem (*System Use*) dan kurangnya literasi IT, yang menunjukkan bahwa efisiensi teknologi tidak serta merta menghilangkan hambatan faktor manusia.

Penelitian dari **Khairuddin** (2024) menyoroti dampak sistem informasi penggajian berbasis web terhadap transparansi dan kepercayaan pegawai di sektor pendidikan, dengan memungkinkan akses mandiri terhadap informasi gaji. Aspek transparansi yang ditekankan Khairuddin menjadi pilar utama keberhasilan di Kemenag Sidrap. Dalam penelitian ini, Kepuasan Pengguna pegawai bersumber dari keyakinan bahwa sistem bersifat transparan dan akuntabel, yang secara efektif mencegah manipulasi atau pemotongan liar. Hal ini secara langsung meningkatkan kepercayaan pegawai terhadap instansi, sejalan dengan temuan Khairuddin. Oleh karena itu, penelitian ini memberikan bukti empiris tambahan bahwa nilai kunci *e-governance* adalah penciptaan *trust* melalui transparansi data. Meskipun demikian, penelitian ini menemukan bahwa walaupun *outcome* transparansi sudah tercapai (Manfaat Bersih), tantangan pada Kualitas Sistem (sensitivitas terhadap jaringan) dapat sewaktu-waktu mengganggu ketersediaan informasi yang transparan tersebut, sebuah risiko yang harus dikelola oleh instansi.

Penelitian ini sejalan dengan temuan **Setiawan** (2022) yang menekankan bahwa adopsi sistem informasi penggajian berbasis web secara fundamental ditujukan untuk meningkatkan efisiensi administrasi dan menyediakan akses *real-time* yang transparan. Temuan empiris di Kementerian Agama Kabupaten Sidenreng Rappang secara kuat mengonfirmasi klaim Setiawan mengenai *net benefits* dan *information quality*. Staf di Kemenag Sidrap merasakan adanya peningkatan signifikan pada kecepatan pelayanan dan kemudahan pelacakan data penggajian, yang secara langsung berkorelasi dengan reduksi waktu proses,

sebagaimana diuraikan Setiawan. Selain itu, aspek transparansi yang ditekankan oleh Setiawan terbukti menjadi pilar utama kepuasan pengguna dalam penelitian ini, karena sistem berbasis web ini berhasil menghilangkan potensi manipulasi, sebuah isu yang sangat vital dalam administrasi penggajian publik. Perbedaan utama terletak pada fokus temuan: sementara Setiawan berfokus pada manfaat umum, penelitian ini menemukan bahwa manfaat efisiensi tersebut harus dibayar dengan tantangan pada kualitas sistem (kompleksitas antarmuka), sebuah detail penting yang menunjukkan bahwa transisi menuju efisiensi digital tidak selalu berjalan mulus di lapangan.

Temuan ini juga memperkuat argumen **Widyastuti (2019)** dan **O'Brien (2010)** mengenai manfaat inti sistem penggajian berbasis web. Widyastuti menekankan bahwa integrasi sistem mampu mengurangi kesalahan manusia dan meminimalkan risiko duplikasi/kehilangan data. Aspek ini sepenuhnya didukung oleh temuan di Kemenag Sidrap, di mana dimensi Kualitas Informasi dan Kepuasan Pengguna mencapai level tertinggi karena sistem mampu menjamin akurasi perhitungan dan menghilangkan potensi manipulasi. Di sisi lain, pandangan O'Brien (2010) mengenai keuntungan *efisiensi*, *kemudahan akses*, dan *transparansi* sistem berbasis web juga terkonfirmasi, terutama pada aspek *efisiensi* dan *transparansi* yang menjadi manfaat bersih utama. Namun, klaim O'Brien mengenai kemudahan akses perlu dilihat lebih hati-hati dalam konteks penelitian ini. Meskipun aksesnya *fleksibel* (dapat diakses dari mana saja), sistem tersebut masih terasa rumit bagi pengguna di Sidrap (*System Quality* yang rendah), menunjukkan bahwa kemudahan akses secara teknologi tidak selalu

berbanding lurus dengan kemudahan penggunaan secara kognitif. Hal ini menegaskan bahwa implementasi sistem yang berhasil harus menyeimbangkan antara kecanggihan fitur teknis dan kesiapan faktor manusia.

Meskipun sistem penggajian berbasis web ini menunjukkan keberhasilan pada aspek dampak (Kepuasan dan Manfaat Bersih), temuan mengenai tantangan implementasi justru sangat sejalan dengan apa yang diuraikan oleh Laudon dan Laudon (2016) dan diperkuat oleh **Suryanto** (2020). Laudon dan Laudon menyoroti tiga hambatan utama: keterbatasan infrastruktur, kurangnya keterampilan pengguna, dan resistensi terhadap perubahan. Penelitian ini menemukan adanya irisan kuat dengan hambatan-hambatan tersebut. Pertama, masalah Kualitas Sistem yang rentan terhadap gangguan secara langsung mencerminkan isu keterbatasan infrastruktur (koneksi internet tidak stabil) sebagaimana yang dikemukakan Suryanto di daerah terpencil. Kedua, meskipun Kemenag Sidrap menyediakan pelatihan, temuan kurangnya keterampilan pengguna dan resistensi implisit (perasaan terpaksa dan tidak nyaman) masih menjadi ganjalan serius, membuktikan bahwa tantangan *human factor* yang dijelaskan Laudon dan Laudon adalah isu global yang nyata. Oleh karena itu, penelitian ini menyimpulkan bahwa meskipun manfaat sistem terwujud, risiko kegagalan tetap mengintai jika masalah infrastruktur dan pengembangan kompetensi pengguna tidak segera diatasi

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai efektivitas implementasi sistem informasi penggajian berbasis web di Kementerian Agama Kabupaten Sidenreng Rappang, dapat disimpulkan dua hal utama sebagai jawaban atas rumusan masalah penelitian:

1. Penerapan dan kualitas sistem informasi penggajian secara umum menunjukkan implementasi sistem penggajian berbasis web ini telah berjalan sepenuhnya, namun kualitas sistem masih menghadapi tantangan pada aspek kemudahan penggunaan dan keandalan operasional. Sistem dirasakan kompleks dan rentan terhadap gangguan jaringan serta volume data besar. Meskipun demikian, kualitas informasi tergolong tinggi dalam hal akurasi data, tetapi masih terdapat kelemahan pada aspek ketepatan waktu dan kelengkapan *output* informasi. Dukungan yang diberikan melalui kualitas layanan menunjukkan komitmen pimpinan dan kompetensi personel, namun masih perlu ditingkatkan pada aspek responsivitas teknis dan pelatihan berkelanjutan.
2. Efektivitas penerapan dalam peningkatan efisiensi administrasi dan kepuasan pengguna menunjukkan implementasi sistem ini terbukti efektif secara umum dapat meningkatkan efisiensi administrasi, yang diukur dari peningkatan drastis akurasi data penggajian dan penghilangan proses verifikasi manual.

Efektivitas ini berdampak positif pada kepuasan pengguna melalui integritas data dan transparansi pengelolaan keuangan. Namun, efektivitas ini bersifat parsial karena masih dihambat oleh isu teknis yang memengaruhi ketepatan waktu penyediaan informasi, sehingga memerlukan perbaikan pada infrastruktur dan dukungan layanan agar efisiensi administrasi dapat tercapai secara optimal.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, disampaikan beberapa saran strategis yang ditujukan untuk mengoptimalkan efektivitas sistem informasi penggajian berbasis web di Kementerian Agama Kabupaten Sidenreng Rappang:

1. Peningkatan infrastruktur dan keandalan Sistem. Instansi perlu mengalokasikan sumber daya yang memadai untuk peningkatan kapasitas server guna mengatasi *peak-load* di awal bulan. Bersamaan dengan itu, stabilitas koneksi jaringan internet perlu dijamin. Peningkatan Keandalan (*reliability*) infrastruktur ini adalah prasyarat mutlak untuk menjamin ketepatan waktu proses penggajian dan meminimalkan keterlambatan operasional.
2. Pengembangan program pelatihan dan dukungan teknis yang responsif: Program pelatihan harus diubah dari sekadar pengenalan teknis menjadi program yang berkelanjutan dan berorientasi pada pemecahan masalah spesifik di lapangan (*problem-solving*). Selain itu, sangat penting untuk membentuk mekanisme dukungan teknis yang lebih responsif dan

menyediakan tim IT yang mampu memberikan penanganan gangguan dengan cepat, sehingga mengurangi ketergantungan pengguna pada metode *trial and error*.

3. Pendampingan adaptasi sumber daya manusia, mengingat tingginya kesenjangan antara kecanggihan sistem dan literasi digital pengguna, disarankan untuk memperpanjang masa pendampingan purna-implementasi dan menyediakan sumber daya *self-help* yang mudah diakses. Hal ini bertujuan untuk mengatasi kecemasan teknologi (*technology anxiety*) dan membangun kepercayaan diri pengguna, sehingga mempercepat penguasaan sistem.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdussamad, Z. T. (2021). Analisis Tingkat Kepuasan Masyarakat dalam Pelayanan Publik (Studi Kasus: di Gorontalo Utara). *Kajian Ilmu Administrasi*, 18(1), 45-62.
- Abidin, Z. (2022). Pemanfaatan Teknologi Informasi terhadap Pelayanan Publik. Diakses dari <https://journal.unpas.ac.id/index.php/kebijakan/article/download/2898/1285/11413>.
- Ahmad, J. (2015). *Metode Penelitian Administrasi Publik, Teori & Aplikasi*. Yogyakarta: Gava Media.
- DeLone, W. H., & McLean, E. R. (2003). The DeLone and McLean Model of Information Systems Success: A Ten-Year Update. *Journal of Management Information Systems*, 19(4), 9-30. [DOI: <http://dx.doi.org/10.1080/07421222.2003.11045748>]
- Dewi, N. L. (2021). Penerapan Metode Prototype dalam Perancangan Sistem Informasi Penerimaan Karyawan Berbasis Web pada Berlian Agency. *Majalah Ilmiah Teknologi Elektro*, 20(2), 147-152.
- Fagiat, A. (2021). *Sistem Informasi Penggajian Berbasis Website pada Toserba Leberly*. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Fitriyani, R. &. (2020). Implementasi Teknologi Informasi dalam Meningkatkan Efisiensi Birokrasi pada Proses Pengambilan Keputusan. *Jurnal Inovasi Pelayanan Publik*, 2(1), 18-29.
- Gunawan, D. (2021). Perkembangan Teknologi Microservices dalam Pengembangan Perangkat Lunak Berbasis Web. *Jurnal Teknologi Informasi*, 15(1), 45-53.
- Habibullah, M. (. (2020). Analisis Efisiensi dan Efektivitas E-Government dalam Administrasi Publik. Diakses dari <https://journal.uir.ac.id/index.php/JIAP/article/download/16516/6376/59289>.
- Hadi, S. (2016). *Metodologi Research*. Jakarta: Andi Offset.

- Heeks, R. (2006). *Implementing and Managing eGovernment: An International Text*. SAGE Publications.
- Hwang, H. G., & Thorn, R. (2018). The Impact of Information Systems on Organizational Performance: A Study of Small and Medium Enterprises. *International Journal of Information Systems and Project Management*, 6(1), 5-20.
- Indra, A. (2020). implementasi Sistem Informasi Penggajian Berbasis Web di Lembaga Keuangan. *Jurnal Manajemen Informasi*, 7(2), 45-60.
- International, T. (2019). *Corruption Perceptions Index 2019*. Transparency International.
- Irawan, D. (2018). *Sistem Informasi Penggajian Karyawan Berbasis Web*. Jakarta: Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- Jalma, H. A. (2022). Analisis Penerapan Paradigma E-Government pada Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik. *Diakses dari https://journal.stialanmakassar.ac.id/index.php/jurnal_administrasi_negara/article/download/1762/107/8070*.
- Jeyaraj, A. (2020). DeLone & McLean models of information system success: Critical metareview and research directions. *International Journal of Information Management*, 54, 102139
- Kadir, A. (2013). *Pengenalan Sistem Informasi*. Jakarta: Andi Offset.
- Khairuddin, M. R. (2024). Pengaruh Sistem Informasi Penggajian terhadap Transparansi Administrasi Keuangan di Sektor Pendidikan. *Jurnal Sistem Informasi*, 12(1), 78-90.
- Laudon, K. C. (2016). *Management Information Systems: Managing the Digital Firm*. Pearson.
- Liska Sumarni, & S. (2025). Implementasi Sistem Penggajian Berbasis Web Menggunakan Metode Hybrid. *Computer and Science Industrial Engineering (COMASIE)*, 12(1), . *Diakses dari <https://ejournal.upbatam.ac.id/index.php/comasiejournal/art>*, 123–130.
- McLeod, R. &. (2008). *Management Information Systems*. Pearson Prentice Hall.
- Moleong, L. J. (2010). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

- Novando, Y. (2022). *Perancangan Aplikasi Penggajian Karyawan Berbasis Web Menggunakan Framework CodeIgniter di PT Vicalta Gracias Indonesia*. Jakarta: Universitas Buddhi Dharma.
- Nurhayati, E. &. (2019). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Efisiensi Birokrasi dalam Pengambilan Keputusan di Lingkungan Pemerintah Kota. *Jurnal Kebijakan dan Administrasi Publik*, 3(1), 45-58.
- O'Brien, J. A. (2010). (2010). *Introduction to Information Systems*. McGraw-Hill.
- Pratama, N. A. (2021). *Arsip Elektronik*. Bandung: UNIKOM.
- Rahardjo, B. (2017). *Keamanan Sistem Informasi*. Jakarta: Andi Offset.
- Rahardjo, B. (2019). Penerapan Sistem Penilaian Kinerja Karyawan Berbasis Web di Perusahaan Manufaktur. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 7(2), 25-34.
- Rahman, E. (2023). Analisa dan Perancangan Sistem Informasi Penggajian Karyawan Berbasis Website Menggunakan Metode Prototype CV. Muda Jeans. Explore.: *Jurnal Sistem Informasi dan Telematika (Telekomunikasi, Multimedia dan Informatika)*, 13(2), 50-57.
- Rahmawati, A. &. (2018). Tinjauan terhadap Penggunaan Teknologi Informasi dalam Meningkatkan Efisiensi Administrasi Publik. *Jurnal Administrasi Publik*, 5(2), 101-115.
- Rahmawati, N. &. (2021). Pengaruh Pelatihan Sistem Informasi terhadap Keberhasilan Implementasi Sistem Penggajian di Instansi Pemerintah. *Jurnal Teknologi Informasi dan Komunikasi*, 14(1), 33-40.
- Rahmawati, S. &. (2018). Resistensi Perubahan pada Penerapan Sistem Informasi di Instansi Pemerintah. *Jurnal Teknologi Informasi dan Komunikasi*, 5(2), 34-45.
- Ramadhan, F. (2021). Penggunaan Teknologi Informasi dalam Administrasi Publik di Indonesia. *Jurnal Administrasi Publik*, 9(1), 15-27.
- Setiadi, R. N. (2021). Efektivitas Sistem Informasi Penggajian Berbasis Web dalam Administrasi Pemerintahan Daerah. *Jurnal Administrasi Publik*, 15(3), 112-125.
- Setyawan, B. (2022). Pengaruh QRIS terhadap Efisiensi dan Akurasi Transaksi Keuangan di Sektor Publik. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 15(4), 78-89.
- Siregar, M. (2020). Efektivitas Penggunaan Sistem Informasi Penggajian Berbasis Web di Perusahaan Swasta Indonesia. *Jurnal Teknologi dan Informasi*, 12(4), 50-59.

- Stallings, W. (2016). *Cryptography and Network Security: Principles and Practice*. Pearson.
- Sudarto. (2017). *Metodologi Penelitian Filsafat*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sugiharto, D. (2021). Efektivitas Sistem Informasi Penggajian Berbasis Web di Instansi Pemerintahan. *Jurnal Sistem Informasi*, 13(1), 25-33.
- Sugiyono. (2014). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R & D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sukamadinata, N. S. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya,.
- Suryanto, A. (2020). Tantangan Implementasi Sistem Informasi di Daerah Terpencil: Studi Kasus Kabupaten X. *Jurnal Teknologi Informasi dan Administrasi*, 12(3), 45-56.
- Syam, M. L. (2022). Sistem Informasi Stok Barang Menggunakan QR-Code Berbasis Android. *Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis*. Diakses dari <https://doi.org/10.37034/infv4i1.108>.
- Tabrani, M. &. (2021). Sistem Informasi Manajemen Berbasis Website pada UNL Studio dengan Menggunakan Framework CodeIgniter. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 11(1), Diakses dari [https://ejournal.upbatam.ac.id/index.php/comasiej].
- Trista, R. T. (2020). Pengembangan Sistem Penggajian pada CV. City Collection. *Jurnal STRING (Satuan Tulisan Riset dan Inovasi Teknologi)*, 45-55.
- Usman, H. (2019). *Metodologi Penelitian Sosial*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Widoyoko, E. P. (2012). *Teknik Penyusunan Instrumen Penelitian*,. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Widyastuti, A. &. (2019). Penggunaan Sistem Informasi Penggajian Terintegrasi untuk Meningkatkan Efisiensi di Perusahaan Manufaktur. *Jurnal Manajemen Teknologi*, 45-54.
- Widyastuti, R. &. (2022). Penerapan Model Prototype pada Sistem Penggajian Karyawan PT. Sutera Agung Properti. *Jurnal Prosisko*, 9(1), 1-10.
- Yoko, P. A. (2019). Penerapan Metode Prototype dalam Perancangan Aplikasi SIPINJAM Berbasis Website pada Credit Union Canaga Antutn. *Jurnal Ilmiah Merpati*, 7(3), 123-134.
- Yulianto, D. (2019). Penerapan Sistem Informasi Keuangan Daerah di Kabupaten Sragen. *Jurnal Ekonomi dan Pembangunan Daerah*, 13(2), 20-31.

Lampiran 1.

Pedoman Wawancara

1. Bagaimana kinerja sistem sejauh ini? Apakah sistem cepat dalam memproses data, atau sering mengalami keterlambatan/gangguan (*down time*) saat dibutuhkan?"

Jawaban:

2. Menurut pengalaman Anda, seberapa akurat hasil perhitungan gaji (seperti jumlah tunjangan atau potongan) yang dikeluarkan oleh sistem ini? Apakah Anda masih perlu melakukan verifikasi manual?"

Jawaban:

3. Apakah informasi yang Anda peroleh dari sistem (misalnya, slip gaji digital atau laporan rekap) sudah lengkap dan rinci sesuai kebutuhan Anda untuk pengambilan keputusan?

Jawaban:.....

4. Apakah data penggajian (laporan atau slip gaji) tersedia tepat waktu sesuai jadwal yang seharusnya? Apakah ada keterlambatan yang signifikan akibat sistem ini?

Jawaban:.....

5. Ketika Anda mengalami masalah atau kendala teknis, bagaimana respons dari tim IT atau pihak yang bertanggung jawab memberikan dukungan? Apakah mereka cepat tanggap?

Jawaban:

Apakah Anda menerima pelatihan yang memadai dan berkelanjutan tentang cara menggunakan sistem ini? Seberapa bermanfaat pelatihan tersebut bagi tugas Anda?"

Jawaban:

6. Secara umum, bagaimana Anda menilai kompetensi dan sikap petugas yang bertugas memberikan bantuan atau layanan terkait sistem penggajian ini?"

Jawaban:

7. Seberapa sering Anda atau unit kerja Anda menggunakan sistem penggajian berbasis web ini dalam rutinitas harian atau bulanan Anda?"

Jawaban:

8. Apakah ada pegawai yang masih menolak atau jarang menggunakan sistem ini dan memilih cara manual? Jika ya, apa alasan utamanya?

Jawaban:

9. Secara keseluruhan, seberapa puas Anda dengan sistem penggajian berbasis web ini? Apa hal utama yang membuat Anda puas atau tidak puas?

Jawaban:

13. Menurut pengamatan Anda, apakah sistem ini telah meningkatkan produktivitas individu dan unit kerja dalam mengelola administrasi penggajian?"

Jawaban:

14. Bagaimana sistem ini memengaruhi transparansi dan akuntabilitas pengelolaan gaji?

Jawaban: ...

