

**TRANSFORMASI DIGITAL MELALUI APLIKASI E-MASTER
DALAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
PADA PEGAWAI NEGERI SIPIL**

TUGAS AKHIR



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

Oleh:
Kharisma Fitriani
NIM. 212101030038

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
NOVEMBER 2024**

**TRANSFORMASI DIGITAL MELALUI APLIKASI E-MASTER
DALAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
PADA PEGAWAI NEGERI SIPIL**

TUGAS AKHIR

diajukan kepada Universitas Islam Negeri
Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
Untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh
gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd.)
Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Jurusan Pendidikan Islam dan Bahasa
Program Studi Manajemen Pendidikan Islam



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

Oleh:

**Kharisma Fitriani
NIM. 212101030038**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
NOVEMBER 2024**

**TRANSFORMASI DIGITAL MELALUI APLIKASI E-MASTER
DALAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
PADA PEGAWAI NEGERI SIPIL**

TUGAS AKHIR

diajukan kepada Universitas Islam Negeri
Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
Untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh
gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd.)
Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Jurusan Pendidikan Islam dan Bahasa
Program Studi Manajemen Pendidikan Islam

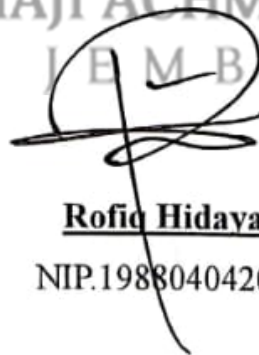
Oleh:

Kharisma Fitriani

NIM: 212101030038

Disetujui Pembimbing:

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER



Rofiq Hidayat, M.Pd.

NIP.198804042018011001

**TRANSFORMASI DIGITAL MELALUI APLIKASI E-MASTER
DALAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
PADA PEGAWAI NEGERI SIPIL**

TUGAS AKHIR

Telah diuji dan diterima untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd.)
Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Jurusan Pendidikan Islam dan Bahasa
Program Studi Manajemen Pendidikan Islam

Hari: Selasa

Tanggal: 26 November 2024

Tim Penguji

Ketua

Sekretaris

Dr. H. Abdül Mu'is S.Ag., M.Si.
NIP. 19730424200003100

Dr. Rivatul Husnan, M.Pd.
NIP. 199206232023211013

Anggota :

1. Dr. Ahmad Royani, S.Pd.I., M.Pd.I.

2. Rofiq Hidayat, M.Pd.

Menyetujui

Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan



Dr. H. Abdül Mu'is, S.Ag., M.Si.
NIP. 19730424200003100

MOTTO

وَأَصْبِرْ فَإِنَّ اللَّهَ لَا يُضِيعُ أَجْرَ الْمُحْسِنِينَ

Artinya: “Dan bersabarlah, karena sesungguhnya Allah tiada menyia-nyiakan pahala orang-orang yang berbuat kebaikan” (QS. Hud 115)*



*Kementerian Agama RI, *Al-Quran dan Terjemah Edisi Penyempurnaan 2019* (Jakarta: Kementerian Agama, 2019), 324

PERSEMBAHAN

Segala puji bagi Allah Swt. yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang dan sholawat serta salam semoga tercurah limpahkan kepada Nabi Muhammad Saw. Dengan ucapan syukur *alhamdulillah* dengan ridho Allah Swt. atas segala limpahan rahmat-Nya hingga akhirnya saya dapat menyelesaikan tugas akhir ini. Saya persembahkan tugas akhir ini kepada orang yang saya sayangi dan cintai:

1. Kedua orang tua tercinta, Ibu Khabibah dan Ayah Ansari (alm), yang selalu menjadi cahaya dalam setiap langkah hidup saya. Terima kasih atas kasih sayang yang tiada batas, doa-doa yang tak pernah putus, serta segala pengorbanan yang telah kalian berikan. Setiap capaian yang saya raih takkan mungkin terwujud tanpa dukungan dan cinta kalian berdua. Kalian adalah sumber kekuatan dan inspirasi terbesar dalam hidup saya. Semoga Allah Swt. senantiasa memberikan kesehatan, kebahagiaan, dan keberkahan yang berlimpah kepada kalian. Semoga setiap langkah kalian dipenuhi kedamaian dan ketenangan, dan segala amal kebaikan yang telah dilakukan dibalas dengan pahala yang tak terhingga.
2. Kakak kandung saya, Awwal Khasan Sadzali, yang selalu memberikan dukungan, nasihat, dan semangat di saat-saat sulit. Terima kasih telah menjadi teman, pelindung, dan contoh dalam segala hal. Semoga Allah Swt. selalu melimpahkan rahmat, kesehatan, dan kebahagiaan yang tiada henti untukmu. Semoga setiap impian dan cita-citamu terwujud dengan baik, dan setiap langkahmu dipenuhi berkah serta kesuksesan.
3. Adik kandung saya, Aji Wisnu Mukti, yang terkasih yang dengan canda dan tawa menjadi penyemangat di kala letih. Semoga keberhasilan ini dapat menjadi inspirasi untukmu dan kita dapat terus saling mendukung dalam perjalanan meraih kesuksesan.

KATA PENGANTAR

Segenap puji syukur penulis haturkan kepada Allah Swt. karena atas rahmat dan karunia-Nya dapat menyelesaikan tugas akhir sebagai salah satu syarat menyelesaikan program sarjana S1 di UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember dapat terselesaikan dengan lancar. Sholawat serta salam senantiasa tercurahkan kepada Nabi Muhammad Saw. yang telah mengantarkan kita dari zaman kegelapan menuju jalan yang terang benderang.

Kesuksesan ini dapat penulis peroleh karena dukungan banyak pihak. Oleh karena itu, penulis menyadari dan menyampaikan terima kasih sedalam-dalamnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Hepni, S.Ag., M.M., CPEM. selaku Rektor UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember yang telah memberikan segala fasilitas yang membantu kelancaran atas terselesainya tugas akhir ini.
2. Bapak Dr.H. Abdul Mu'is, S.Ag., M.Si. selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan (FTIK) UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menyelesaikan penelitian ini.
3. Bapak Dr. Nurrudin, S.Pd.I., M.Pd.I. selaku Ketua Jurusan Pendidikan Islam dan Bahasa yang telah memfasilitasi dan memberikan bimbingan sehingga dapat menyelesaikan tugas akhir ini.
4. Bapak Dr. Ahmad Royani, S.Pd.I., M.Pd.I. selaku Koordinator Prodi Manajemen Pendidikan Islam yang telah memberikan persetujuan dan motivasi kepada penulis untuk penyusunan tugas akhir ini.

5. Rofiq Hidayat, M.Pd, selaku Dosen Pembimbing tugas akhir dan Dosen Pembimbing Akademik yang telah meluangkan waktu, tenaga, serta kesabaran dalam memberikan bimbingan serta arahan kepada peneliti sehingga tugas akhir ini dapat diselesaikan dengan baik.
6. Segenap dosen Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan khususnya dosen Prodi Manajemen Pendidikan Islam yang telah memberikan ilmunya kepada peneliti sehingga terselesainya tugas akhir ini.
7. Sugeng Trianto, S.Sos, M.M, selaku Kepala Cabang Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Timur Wilayah Jember yang telah memberikan izin melaksanakan penelitian di Cabang Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Timur Wilayah Jember dan segenap jajaran pegawai dan juga stafnya yang telah membantu terlaksananya proses penelitian ini.
8. Segenap keluarga besar saya, terima kasih telah memberikan dukungan, motivasi dan hiburan sehingga peneliti dapat menyelesaikan tugas akhir ini dengan baik.
9. Qonita Itaqi Tafuzi, terima kasih telah menemani dan memberikan masukan saran serta kritik dalam proses penelitian hingga selesai.
10. Alifa Rahma Putri Annabilla, Syaiful Arif dan Nailatur Rahma, terimakasih telah kebersamai peneliti dalam menyusun tugas akhir ini sampai selesai.
11. Teman-teman kelas MPI kelas C3 angkatan 21 yang telah memberikan bantuan, kritikan dan saran dalam penyelesaian penyusunan tugas akhir ini.

Penulis menyadari bahwa tugas akhir ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, segala kritik dan saran yang membangun sangat saya harapkan demi penyempurnaan di masa mendatang. Semoga karya ini dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan praktik pengelolaan SDM, khususnya di sektor publik.

Akhir kata, semoga Allah Swt. senantiasa memberikan keberkahan atas segala upaya ini, dan menerima sebagai amal kebaikan yang bermanfaat bagi semua pihak.

Jember, 26 November 2024



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Penulis

ABSTRAK

Kharisma Fitriani, 2024: Transformasi Digital melalui Aplikasi E-Master dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Pegawai Negeri Sipil di Cabang Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Timur Wilayah Jember

Kata Kunci: E-Master, PNS, SDM, Transformasi digital.

Penggunaan teknologi telah menjadi aspek krusial dalam kemajuan dan pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM). Manajemen SDM meliputi berbagai aspek seperti perencanaan, pengorganisasian, kompensasi, dan pemeliharaan hubungan kerja untuk mencapai tujuan individu, organisasi, dan masyarakat. Penelitian di bidang pendidikan memiliki dampak signifikan pada pemberdayaan remaja, tahap kritis dalam pembangunan manusia. Studi ini bertujuan untuk mendeskripsikan motivasi, kepribadian dan keterampilan dalam Manajemen Pengembangan SDM di Cabang Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Timur. Menggunakan pendekatan kualitatif, penelitian ini memahami secara mendalam pengembangan SDM melalui aplikasi "E-Master". Subjek penelitian menggunakan teknik purposif dengan melalui wawancara semi-terstruktur, dokumentasi primer dan sekunder, dan observasi nonpartisipan. Analisis data dilakukan dengan teknik reduksi, penyajian, dan penarikan kesimpulan, dengan keabsahan data diperkuat melalui triangulasi teknik dan sumber. Hasil penelitian menunjukkan transformasi digital melalui aplikasi E-Master telah menunjukkan dampak yang positif terhadap motivasi pegawai, dengan bukti yang jelas dan hasil yang konsisten. Selain itu, aplikasi ini juga secara signifikan meningkatkan keterampilan pegawai, memperbaiki aspek-aspek keterampilan yang krusial dalam pengembangan sumber daya manusia, secara menyeluruh poin motivasi dan keterampilan mendapat hasil skor rata-rata 4.5, sementara untuk penggunaan Aplikasi E-Master dalam keterampilan interpersonal dan sikap proaktif memiliki dampak positif yang signifikan pada beberapa aspek kepribadian pegawai, sehingga mendapatkan skor rata-rata 4.0, oleh karena itu aplikasi ini dianggap cukup efektif dalam mendorong pengembangan sumber daya manusia.

KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

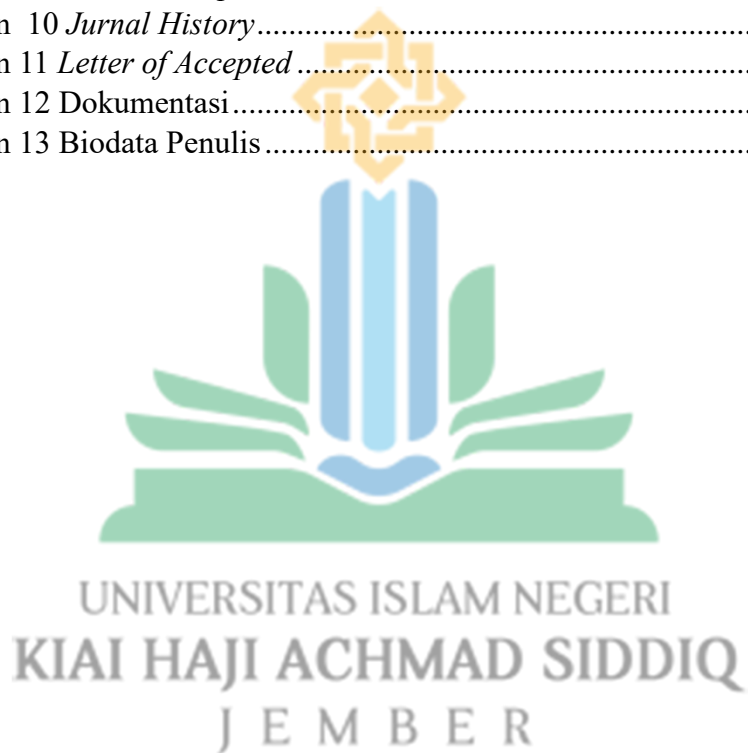
DAFTAR ISI

Halaman Sampul	i
Lembar Pengesahan.....	iii
Pengesahan Tim Penguji	iv
MOTTO.....	v
PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
ABSTRAK	x
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
Artikel.....	1
LAMPIRAN	34



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Pernyataan Keaslian Tulisan.....	34
Lampiran 2 Matriks Penelitian.....	35
Lampiran 3 Instrumen Penelitian.....	34
Lampiran 4 Surat Izin Penelitian.....	42
Lampiran 5 Surat Selesai Penelitian.....	46
Lampiran 6 Jurnal Kegiatan Penelitian.....	47
Lampiran 7 Hasil Turnitin.....	48
Lampiran 8 Proses Publikasi.....	49
Lampiran 9 <i>Editor Correspondence</i>	50
Lampiran 10 <i>Jurnal History</i>	51
Lampiran 11 <i>Letter of Accepted</i>	52
Lampiran 12 Dokumentasi.....	53
Lampiran 13 Biodata Penulis.....	55



Digital Transformation Through E-Master Application in Human Resource Development in Civil Servants

Kharisma Fitriani*¹, Rofiq Hidayat²

^{1,2}Faculty of Tarbiyah and Teacher Training, UIN Kiai Haji Achmad Siddiq, Jember, Indonesia

e-mail: [1fitriani.kharisma56@gmail.com](mailto:fitriani.kharisma56@gmail.com), [2rofiqhidayat@uinkhas.ac.id](mailto:rofiqhidayat@uinkhas.ac.id)

Abstrak

Penggunaan teknologi telah menjadi aspek krusial dalam kemajuan dan pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM). Manajemen SDM meliputi berbagai aspek seperti perencanaan, pengorganisasian, kompensasi, dan pemeliharaan hubungan kerja untuk mencapai tujuan individu, organisasi, dan masyarakat. Penelitian di bidang pendidikan memiliki dampak signifikan pada pemberdayaan remaja, tahap kritis dalam pembangunan manusia. Studi ini bertujuan untuk mendeskripsikan motivasi, kepribadian dan keterampilan dalam Manajemen Pengembangan SDM di Cabang Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Timur. Menggunakan pendekatan kualitatif, penelitian ini memahami secara mendalam pengembangan SDM melalui aplikasi "E-Master". Subjek penelitian menggunakan teknik purposif dengan melalui wawancara semi-terstruktur, dokumentasi primer dan sekunder, dan observasi nonpartisipan. Analisis data dilakukan dengan teknik reduksi, penyajian, dan penarikan kesimpulan, dengan keabsahan data diperkuat melalui triangulasi teknik dan sumber. Hasil penelitian menunjukkan transformasi digital melalui aplikasi E-Master telah menunjukkan dampak yang positif terhadap motivasi pegawai, dengan bukti yang jelas dan hasil yang konsisten. Selain itu, aplikasi ini juga secara signifikan meningkatkan keterampilan pegawai, memperbaiki aspek-aspek keterampilan yang krusial dalam pengembangan sumber daya manusia, secara menyeluruh poin motivasi dan keterampilan mendapat hasil skor rata-rata 4.5, sementara untuk penggunaan Aplikasi E-Master dalam keterampilan interpersonal dan sikap proaktif memiliki dampak positif yang signifikan pada beberapa aspek kepribadian pegawai, sehingga mendapatkan skor rata-rata 4.0, oleh karena itu aplikasi ini dianggap cukup efektif dalam mendorong pengembangan sumber daya manusia.

Kata Kunci: Aparatur Sipil Negara, E-master, Manajemen, Sumber Daya Manusia

Abstract

The use of technology has become a crucial element in the advancement and development of Human Resources (HR). HR management involves various aspects, including planning, organizing, compensation, and maintaining work relationships to achieve the objectives of individuals, organizations, and society. Research in the field of education plays a significant role in empowering youth, a critical stage in human development. This study aims to describe the motivation, personality, and skills involved in Human Resource Development Management at the East Java Provincial Education Office. Adopting a qualitative approach, the research explores HR development in depth through the "E-Master" application. The study employed purposive sampling, collecting data through semi-structured interviews, primary and secondary documentation, and non-participant observation. Data analysis was conducted using techniques of reduction, presentation, and conclusion drawing, with data validity ensured through methodological and source triangulation. The findings indicate that the digital transformation facilitated by the E-Master application has positively affected employee motivation, with clear evidence and consistent results. Furthermore, the application has significantly enhanced employee skills, improving crucial aspects of HR development. Overall, motivation and skills received an average score of 4.5, while the E-Master application's impact on interpersonal skills and proactive attitudes positively influenced several aspects of employee personality, resulting in an average score of 4.0. Consequently, the application is considered effective in fostering human resource development.

Keywords: *Civil Servants, E-master, Human Resources, Management.*

1. INTRODUCTION

Human Resource Development (HRD) in Indonesia faces significant challenges, as evidenced by its 107th rank out of 189 countries in the 2020 Human Development Index (Ashshiddiqi et al., 2021). To address this, HRD must be enhanced to keep pace with evolving needs. Digital transformation and digital learning are increasingly vital for societal progress (Danuri, 2019) and must be integrated into organizational management to maintain competitiveness (Syafi et al., 2023; Wahyudi et al., n.d.) Effective management involves optimizing both human and non-human resources to achieve organizational objectives (Winoto, 2020). Human Resource Management (HRM) is defined by Flippo as the process of overseeing compensation, development, and workforce engagement to meet various goals (Winoto, 2020). Nurany et al. (Nurany et al., 2021) discuss the management of labor and employment relations in government organizations, emphasizing its importance. However, Murtafiah (Murtafiah, 2021) highlights that HRD in Indonesia remains underdeveloped. In education, ongoing professional development is crucial for improving educator qualifications (Sulistiono et al., 2017), and overall HRD is essential for organizational and quality advancement (Subakri & Annizar, 2021).

Previous studies have investigated various applications aimed at improving human resource quality. Rachma (Rachma, 2015) examined the SIKD email application used for archive management by the Indonesian National Communication and Archives Office. Suaidah et al (Suaidah et al., 2022) discussed the Accurate 5 application, which simplifies financial filing and reporting in compliance with Indonesian regulations. Marta Bahari & Frinaldi (Marta Bahari & Frinaldi, n.d.) reviewed the Srikandi application for managing archives and document distribution, while Husein (Husein, 2023) highlighted the "Sikeren" application, which facilitates uploading daily task reports for ASN. The Government Regulation (Regulations of the Supreme Audit Agency(BPK), 2023) on State Civil Apparatus (ASN) introduces a performance assessment system focused on achievements and career development. The E-Master application, developed by the East Java Provincial BKD, is used for integrated ASN data management. It supports online administrative services, including promotions, leave requests, SKP, and retirement data (Indah Luqmani & Husni Tamrin, 2022). The National Education System Bill 2022 aims to enhance educator welfare, which impacts professionalism (Kemendikbudristek, 2022; Maullidina et al., 2023). Self-development requires patience and perseverance, as highlighted in Surah Hud 11:115, offering spiritual encouragement for individuals and organizations to continually strive for self-improvement.

The E-Master application is designed to improve administrative efficiency in line with these goals. While modern technology, such as digital applications, is increasingly used to enhance human resources, there is limited research on their effectiveness. This study aims to address this gap by evaluating the E-Master application's impact on human resource development at the East Java Provincial Education Office, specifically in Jember. By connecting previous research on applications like SIKD, Accurate 5, Srikandi, and Sikeren with regulatory frameworks like Government Regulation (BPK) 2023 and the National Education System Bill, this study seeks to provide valuable insights into the effectiveness of records management applications and their role in individual and organizational development.

The E-Master web application for ASN (State Civil Apparatus) was established by BKD on January 11, 2017, and reaffirmed through a circular issued on April 28, 2017. ASN personnel who failed to comply with the new procedures faced reprimands and potential delays in receiving services (BKD Jawa Timur, 2017). The purpose of this application is to enhance the managerial system and existing resources, with official approval granted by the Governor of East Java in 2020 (BKD Jawa Timur, 2020a). This highlights the E-Master's role in modernizing HR management. During the COVID-19 pandemic, e-Master facilitated the online promotion process for approximately 7,204 civil servants (BKD Jawa Timur, 2020b)

Digital transformation is vital for organizational development and HR management, necessitating adaptation to evolving conditions. Evaluating HR management is essential for tracking organizational progress. This study

emphasizes the need to analyze factors influencing individual development and the impact of implementing the E-Master application at the East Java Provincial Education Office, particularly in Jember Regency. This analysis is supported by regulatory frameworks such as Government Regulation (BPK) 2023 on ASN and the 2022 National Education System Bill, highlighting the importance of exploring factors that drive effective HR development through digital applications. To assess the effectiveness of the e-Master system's services, a questionnaire utilizing a Likert scale is employed. This method evaluates the ease of use and functionality of the application in detail. The Likert scale evaluation provides a clear understanding of the system's impact on users' motivation, personality, and perceived skills. By employing this approach, the effectiveness of the E-Master application is thoroughly assessed, supporting digital government reforms and advancements in human resource development for civil servants.

2. METHODS

The method employed in this study is qualitative, chosen for its ability to provide a comprehensive understanding of the phenomena related to the E-Master application and its impact on human resource development in civil servants. This descriptive approach aims to systematically and thoroughly describe the research findings. The study utilized interviews, documentation, and observation techniques, involving key informants such as personnel managers, application administrators, and several users of the E-Master application. The research was conducted at the East Java Provincial Education Office, located at Jalan Kalimantan No. 42, 2nd Floor of the Bakorwil Building, Jember Regency, East Java Province. The data analysis followed four key stages: data collection, reduction, presentation, and conclusion drawing, in line with the framework established by Miles, Huberman, and Saldana (Milles et al., 2018).

Initially, data was collected through semi-structured interviews with experts directly involved in the management and usage of the E-Master application. To evaluate the application's effectiveness, a questionnaire based on a Likert scale was employed (Mumu et al., 2022). Non-participant observation was utilized to examine how personnel services are facilitated by the E-Master application, complemented by primary documentation of data results and relevant records.

Likert Scale for Survey Responses

Rating Scale	Description	Numerical Value
Strongly Agree	The statement is highly agreeable	5
Agree	The statement is generally agreeable	4
Neutral	The statement is neither agreeable nor disagreeable	3
Disagree	The statement is generally disagreeable	2
Strongly Disagree	The statement is highly disagreeable	1

Data analysis adhered to a framework emphasizing data reduction, selection, simplification, and removal of irrelevant information. After collecting and reviewing data from interviews and documents at the East Java Provincial Education Office, the research team identified and retained the most pertinent information aligned with the study's focus. Organized data was then presented, detailing the transformation of ASN task management through the e-Master application. This involved categorizing and discussing results from interviews, observations, and documentation.

The final stage involved drawing conclusions from the collected data and validating these findings through source and technique triangulation. This included verifying information from multiple sources and applying triangulation methods—interviews, non-participant observation, and documentation—to reinforce the research results. The study specifically examines how the E-Master application supports human resource development, focusing on key aspects such as motivation, personality, and skills.

3. RESULTS AND DISCUSSION

This study focuses on human resource development to improve education quality using Cialdini theories. The E-Master application, developed by the East Java BKD, plays a crucial role in personnel management and HR development. It simplifies employee management by providing various employment services accessible anytime and anywhere, eliminating the need for physical documents. The data security of E-Master has been reliable, with no reports of information leaks. The strengths of E-Master include its ease of use, practical integration, and accessibility across any internet-connected device. While there are still some issues being addressed, the application helps boost employee motivation and skills by streamlining access to educational information and tasks. With E-Master, employees can complete assignments more efficiently, saving time and reducing effort.

The effectiveness of the E-Master system as a support tool for human resource development was assessed using a questionnaire with four informants, based on a Likert scale (1 = Strongly Disagree, 2 = Disagree, 3 = Neutral, 4 = Agree, 5 = Strongly Agree). The results are as follows: Enhancing Motivation: The average score is 4.5 (Informant 1: 4, Informant 2: 5, Informant 3: 4, Informant 4: 5),

indicating that the application is highly effective in boosting user motivation. Improving Skills: The average score is 4.5 (Informant 1: 4, Informant 2: 5, Informant 3: 5, Informant 4: 4), showing that the application is highly effective in enhancing user skills. Enhancing Personality: The average score is 4.0 (Informant 1: 4, Informant 2: 4, Informant 3: 4, Informant 4: 4), suggesting that the application is reasonably effective in improving user personality traits. Facilitating Tasks: The average score is 4.0 (Informant 1: 4, Informant 2: 5, Informant 3: 4, Informant 4: 3), indicating that the application significantly eases the completion of tasks for users. Increasing Performance Effectiveness: The average score is 4.3 (Informant 1: 4, Informant 2: 5, Informant 3: 4, Informant 4: 4), showing that the application is quite effective in enhancing user performance. Ease of Understanding: The average score is 4.2 (Informant 1: 4, Informant 2: 4, Informant 3: 5, Informant 4: 4), indicating that the application is easy for users to understand. These findings illustrate that the E-Master application is well-regarded for its contributions to motivation, skill development, task facilitation, and overall user performance.

The arrangement of the use of the E-Master application as a place to report certain tasks or letters that are systematic has a strong influence in increasing employee motivation. To maintain this motivation, the E-Master application supports by providing a selection of SKP menus, which are places that report on the ASN performance assessment system. The consequences for every ASN who is late or does not report their performance duties through the SKP application are allowances/performance, allowances/Additional Employee Income (TPP), and also the remonization funds will not be disbursed.

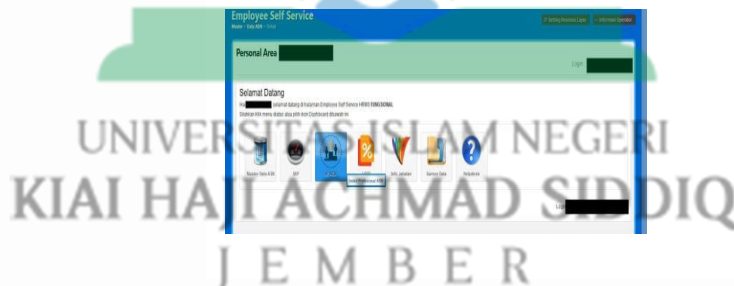


Figure 1. E-master application menu before updating



Figure 2. E-master application menu after updating

The E-Master application plays a crucial role in personnel management by positively influencing employees' personalities, regardless of individual

differences. Its advantages include systematic data storage, reduction of work negligence, and providing a platform for feedback and suggestions, which also strengthens relationships among employees. Employee data is uploaded through the master data menu, and human resource development can be monitored through the SKP menu, which includes attendance history, disciplinary records, and certificates for serious violations. The application also offers relevant personalized feedback for individual development, as evidenced by the monthly SKP assessments.



Figure 3. Interaction between employees

The E-Master app also helps to improve creative thinking and efficient information retrieval by teaching the skills of downloading and filtering relevant data. This contributes to more effective resource management. Empirical evidence shows an improvement in the quality of Human Resources (HR), such as faster and more timely completion of personnel services. The effectiveness of using the app depends on the individual's ability. In fact, 80% of employees are proficient in using the E-Master application independently, while 20% still need guidance. The total number of employees under the Education Office branch in Jember, East Java, Reaching more than 2,214 employees with over 50 schools, making it the second largest member after Surabaya. An overview of the percentage of employees using the E-Master application is shown in Table 1 below.

Reached	Officer	
	Total	Percentage
Individual	1.771	80%
Guided	423	20%
Total	2214	100%

Table 1. Percentage of employees who use the E-master Application

Based on Table 1, training is needed for 423 employees to increase the effectiveness of using the E-Master application, so that the percentage can increase to 100%. This information is obtained from the statistics menu in the E-Master application.



Figure 4. E-Master App Statistics Menu

Motivation For Human Resource Development Through The E-Master Application

The effectiveness of the E-Master application in boosting motivation was assessed using a questionnaire with four informants. The results are as follows: The application significantly enhances motivation to complete work tasks, with a perfect score of 5.0. It also effectively boosts motivation for training and personal development, with an average score of 4.0. The app greatly increases the drive to achieve work targets, scoring 4.5, and provides valuable feedback that enhances work enthusiasm, also scoring 4.5. Overall, the E-Master application is highly effective in motivating users, with an average score of 4.5, supporting task completion, and fostering both personal and professional development.

Educational literacy is essential for equitable digital transformation in education (Liana et al., 2023) As educational innovation evolves, motivation becomes crucial for enhancing human resources and performance. Cialdini (Cialdini, 2021) identifies persuasive principles that can boost motivation through applications like E-Master: Reciprocity encourages user engagement by offering valuable features, Commitment, and Consistency foster motivation by setting and sticking to commitments, Social Proof motivates users by showing peer success, Authority increases compliance through expert recommendations, Liking enhances engagement with personalization and positive interactions, and Scarcity drives full utilization of the app through limited features. (Harnum, 2021) notes that motivation is vital for achieving shared goals and organizational success. (Hakimi, 2020) and (Yusuf, 2023) highlight that work motivation, influenced by job security, fair salary, pleasant work environment, and recognition, boosts morale, productivity, and job satisfaction while fostering stability, discipline, creativity, loyalty, and overall employee welfare.

The E-Master application plays a vital role in enhancing motivation and performance in human resource development. Designed to streamline employee tasks efficiently, it fosters enthusiasm for personal growth and development. As noted by Cialdini (Cialdini, 2021), Motivation is essential for individual growth and performance (Cialdini, 2021). The E-Master application facilitates this by streamlining tasks for civil servants and promoting greater commitment. In the education sector, it simplifies task management, enhancing motivation with easy access to information and a performance appraisal system through SKP, which helps maintain motivation by recognizing employees' efforts. Research by Sutanjar and Saryono (2019) indicates that higher employee motivation leads to better performance, as motivated employees are more likely to make positive work-related

choices. Similarly, Kaban and Amanda (Kaban & Amanda, 2022) emphasize that motivation significantly impacts company performance. Other studies, including Prastiwi (Prastiwi et al., 2022), also support the idea that positive work motivation substantially improves employee performance, enhancing their overall contribution to organizational goals.

Human Resource Development Personality Through E-Master Application

The E-Master application's effectiveness in enhancing personality development was evaluated using a questionnaire with four informants. The app was found to support skill development, professional growth, and character improvement, each with an average score of 4.0. It also aids in enhancing communication skills and addressing personality challenges, with an average score of 4.2. Overall, the average score of 4.0 reflects that E-Master significantly contributes to personality development, professional growth, and improved work-related traits.

Robert Cialdini's (Cialdini, 2021) research highlights how personality affects the effectiveness of persuasion techniques, which can be applied in human resource development through the E-Master application. The application's user-friendly design increases user satisfaction and engagement, making them more likely to use it actively (Liking). Observing peers' success with E-Master motivates users to follow suit, as social norms influence behavior (Social Proof). Recommendations from HR experts or leaders enhance the app's credibility, leading to greater acceptance and usage (Authority). Users who commit to E-Master are more inclined to stick to its procedures due to the consistency in their approach (Consistency). Although Cialdini's (Cialdini, 2021) principles are not a theory of personality per se, they emphasize how personality traits influence persuasive strategies. These insights can be applied to effectively motivate and engage users in HR practices. Personality affects how individuals adapt to and manage their environment, shaping their actions and decisions (Ajija & Macella, 2023; Daud et al., 2021). By incorporating these principles, E-Master can improve HR practices and support employee development.

Personality development aims to enhance skills such as communication, teamwork, creativity, and emotional management in the workplace (Cialdini, 2021). Understanding personality in a multicultural environment can improve job satisfaction and performance (Al Doghan et al., 2019). Aligning personality with job roles is crucial to prevent dissatisfaction that can hinder performance. Heavy workloads can affect personality, making the right task distribution and a positive work environment essential. (Daud et al., 2021) and (Ajija & Macella, 2023) emphasize the importance of personality aspects in HR development. The E-Master application supports this by simplifying tasks, information, and reporting. Features like attendance history and discipline aid in self-assessment for employees. Research by (Cavaliere, 2021) shows a connection between personality and job output, while (Hasudungan & Mustika, 2024; Rifqiati, 2022) highlight the importance of understanding personality to manage work stress. (Rifqiati, 2022) concludes that a positive personality enhances performance.

Human Resource Development Skills Through E-Master Application

The E-Master application's effectiveness in enhancing skills was assessed through a questionnaire involving four informants. The results indicate that the app is highly effective in various aspects of skill development. It is rated positively for its support in acquiring job-related skills, with an average score of 4.0. The application also simplifies the learning and training process, earning an average score of 4.3. Features within E-Master are highly regarded for their contribution to practical skill development, receiving a top score of 5.0. Additionally, the app provides adequate access to training materials, reflected in an average score of 4.5. Overall, the average score of 4.5 demonstrates that E-Master is exceptionally effective in supporting skill development, facilitating learning, and providing valuable resources for practical skill enhancement.

Cialdini's persuasion principles are effectively applied in HR development through the e-Master app. The app uses persuasion techniques to engage users, builds relationships through personalized interactions, and enhances skills development. This aligns with Cialdini's idea that trust and likability enhance persuasion, and support skill improvement through various features (Cialdini, 2021). Skills, as defined by Apriliana & Nawangsari, and Habibah (Apriliana & Nawangsari, 2021; Habibah, 2020), are essential for completing tasks and achieving goals. Well-developed skills and relevant education help employees meet performance expectations more effectively (Setyawasih et al., 2023). Skill development boosts creativity and efficiency, crucial for both personal and organizational success. The E-Master app can improve staffing efficiency, but its impact depends on the user's skill level. Proper training through workshops, webinars, and seminars is essential for enhancing employee productivity (Fadhli & Khusnia, 2021; Trihapsari et al., 2021). Workshops provide interactive learning, webinars offer cost-effective training, and seminars support scientific discussions and knowledge sharing (Hubner & Sulistheany, 2021; Sentanu et al., 2024; Siregar E, 2022)

The implementation of training cannot be done just like that, there are several processes used to maximize the training objectives. The training process consists of five steps, namely analysis, design, development, implementation, and evaluation. (Hidayat et al., 2022). Analysis is the identification of training needs needed by employees, design is the design of training programs effectively and efficiently, developing is the development of teaching materials or materials needed during the training period, implementing is training target groups of employees in accordance with the training strategy that has been prepared previously and evaluating is the evaluation of the effectiveness of the training that has been carried out so that it can be seen whether the training objectives have fully achieved or not.

Previous research conducted by (Trihapsari et al., 2021) explained that the training and human resource development program is carried out through regular training, participating in workshops and seminars, or webinars. Training conducted by (Pusvitasari, 2021) explained that the training that can be provided for educators is the In-House Training (IHT) program, internship programs, competency-based

technical training, short courses, and internal coaching by school institutions. Other research also states that training must be carried out to achieve development goals because development can run optimally if it is carried out in a planned, fundamental, and systematic manner (Siswanto et al., 2022). By looking at the skills of each employee, the grouping of skills is easier to determine, a person's skills affect their work group (De Mauro et al., 2018)

Motivation, Personality and Skills for Human Resource Development Through the E-Master Application

Motivation, personality, and skills are crucial for individual development and the success of the E-Master application at the East Java Provincial Branch Education Office. For the application to enhance employee productivity and performance effectively, it must align with these factors. The E-Master application aims to provide ASN with access to the latest education, with the hope of improving the standard and quality of learning in Indonesia. (Azizah et al., 2024). The E-Master app aims to enhance the quality of educators and education personnel by improving task reporting and monitoring individual progress. While about 20% of employees still need guidance, the app's features for task reporting and mail management help simplify personnel services. Developed by the East Java BKD, it focuses on boosting employee motivation, personality, and skills while ensuring information security with restricted access. Despite a success rate of around 80%, the app is considered effective given the broad employee engagement and its role in supporting growth and innovation. Research conducted by (Kurniawan & Marwati, 2022) states that personality, motivation, and competence affect employee performance. This is also in line with research conducted by (Kusumodewi et al., 2021) stated that motivation, competence, personality, and discipline affect employee performance. Improving employee performance can be done by making leaders motivated, developing employee potential, and providing technological facilities to support work.

4. CONCLUSIONS

The E-Master application, created by the East Java Provincial BKD, introduces an innovative approach to ASN data management with its highly integrated and user-friendly system. Its standout feature is its practicality and ease of use, allowing civil servants throughout East Java to access employment services anytime and from any location without needing to submit physical documents. This web-based platform is compatible with various devices, including laptops, tablets, and smartphones, and consolidates all functionalities into a single application, thus enhancing human resource management despite ongoing efforts to resolve its complexities. The effectiveness of the application is influenced by factors such as user motivation, personality, and skills, with support provided by education office managers at local branches. Importantly, the application's data security is highlighted by the lack of any reported information breaches since its launch,

representing a significant advancement in digital administrative tools for improving public sector efficiency.

REFERENCES

- [1] Ajija, N., & Macella, A. D. R. (2023). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Mewujudkan World Class Bureaucracy Pada Bkpsdm Kabupaten Aceh Barat. *Reformasi*, 13(1), 1–14. <https://doi.org/10.33366/rfr.v%vi%i.3781>
- [2] Al Doghan, M. A., Bhatti, M. A., & Juhari, A. S. (2019). Do Psychological Diversity Climate, HRM Practices, and Personality Traits (Big Five) Influence Multicultural Workforce Job Satisfaction and Performance? Current Scenario, Literature Gap, and Future Research Directions. *SAGE Open*, 9(2). <https://doi.org/10.1177/2158244019851578>
- [3] Apriliana, S. D., & Nawangsari, R. (2021). Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (sdm) berbasis kompetensi. *FORUM EKONOMI*, 23(4), 804–812. <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/FORUM EKONOMI>
- [4] Ashshiddiqi, T. M., Firmansyah, I., Syifa, A. K., Febriyuni, E. P. L., & Fajar, M. M. (2021). Strategi Program Indeks Pembangunan Manusia (Ipm) Di Desa Pakuaon Kecamatan Sukaresmi Kabupaten Cianjur. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(4), 1153–1162.
- [5] Azizah, M., Hasan, M. S., Budiyo, A., & Sirojuddin, A. (2024). Pelatihan Metode Pembelajaran Aktif, Inovatif dan Menyenangkan untuk Guru MI Bahrul Ulum Nataan Gedong Boyountung Lamongan. *Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 2(1), 2987–1093. <https://doi.org/10.54437/annafah>
- [6] BKD Jawa Timur. (2017). *PerDa sanksi e master*. <https://bkd.jatimprov.go.id/DownloadFileBerita/sanksi%20e%20master.pdf>
- [7] BKD Jawa Timur. (2020a, November 20). *Peluncuran aplikasi Si-MASTER oleh Ibu Gubernur Jawa Timur*. BKD Jatim. <https://bkd.jatimprov.go.id/berita-1386-peluncuran-aplikasi-simaster-oleh-ibu-gubernur-jawa-timur.html>
- [8] BKD Jawa Timur. (2020b, December 7). *BKD Jatim Upayakan Penggunaan “E-Master” Dalam Membantu ASN di masa COVID-19*. Andala News. <https://andalanews.com/bkd-jatim-upayakan-penggunaan-e-master-dalam-membantu-asn-di-masa-covid-19-2/>
- [9] Cavaliere, L. P. L. , P. A. , P. S. , P. V. B. , K. P. , C. M. K. , ... R. (2021). The impact of employee’s personality on the organizational performance: studying the five dimensions of personality. *Turkish Online Journal of Qualitative Inquiry (TOJQI)*, 12(7), 9527–9554.
- [10] Cialdini, R. (2021). *Influence: The Psychology of Persuasion* (5th ed.). New York : Harper Bussines.
- [11] Danuri, M. (2019). Perkembangan Dan Transformasi Teknologi Digital. *Jurnal Ilmiah INFOKAM*, 15(02), 116–123. <https://doi.org/https://doi.org/10.53845/infokam.v15i2.178>
- [12] Daud, K. A. R. P., Sendow, G. M., & Saeramg, R. T. (2021). Pengaruh Karakteristik Individu, Kepribadian, Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Industri Kapal Indonesia (Persero) Unit Dok Dan Galangan, Bitung. *EMBA*, 09(02), 724–735.

- [13] De Mauro, A., Greco, M., Grimaldi, M., & Ritala, P. (2018). Human resources for Big Data professions: A systematic classification of job roles and required skill sets. *Information Processing and Management*, 54(5), 807–817. <https://doi.org/10.1016/j.ipm.2017.05.004>
- [14] Fadhli, K., & Khusnia, M. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Produktivitas Kerja)*. Bogor: GUEPEDIA.
- [15] Habibah, C. L. (2020). *PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA MELALUI PRAKTEK KEWIRAUSAHAAN KALIGRAFI (Studi Kasus Santri Pondok Pesantren Riyadlatul 'Ulum)*. Lampung: IAIN Metro.
- [16] Hakimi. (2020). *Strategi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja: Teori dan Aplikasi*. Bogor: GUEPEDIA.
- [17] Harnum, A. W. (2021b). *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia, Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus Pada Guru Taman Kanak-Kanak Di Kecamatan Ciputat Timur)*. Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah.
- [18] Hasudungan, G. N., & Mustika, M. D. (2024). The role of personality on resilience-moderated work stress in employees. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 12(1), 53–59.
- [19] Hidayat, R., Sulistyawati, L., & Prabowo, B. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Era Digital berbasis UMKM*. Surabaya: Airlangga University Press.
- [20] Hubner, B., & Sulistheany. (2021). *Cara Mudah Menyelenggarakan Webinar yang Sukses*. Bojong: PT. Nasya Expanding Management.
- [21] Husein, S. (2023). *Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Mewujudkan Budaya Kerja Produktif Di Sub Bidang Smp Dinas Pendidikan Kabupaten Jember*. Jember: UIN Kiai Haji Achmad Siddiq.
- [22] Indah Luqmani, S., & Husni Tamrin, M. (2022). Pemanfaatan Aplikasi e-Master dalam Perspektif Agile Governance. In *Jurnal Aplikasi Administrasi* 25(2). <http://bkd.jawatimurprov.go.id/>
- [23] Kaban, L. M., & Amanda, J. (2022). The importance of employee's motivation and training on company performance in a family business. *Ultima Management*, 14(1), 83–96.
- [24] Kemendikbudristek. (2022). *Rancangan Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional*. www.djpp.kemendikbud.go.id
- [25] Kurniawan, A. N. W., A. B., & Marwati, F. S. (2022). Kepribadian, motivasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 14(1), 111–118.
- [26] Kusumodewi, A., Husainah, N., & Haryoto, C. (2021). *Pengaruh motivasi, kompetensi, kepribadian dan disiplin terhadap kinerja karyawan: Studi kasus Universitas "MJ."*. Jakarta: Universitas Muhammadiyah.
- [27] Liana, M., Fitriyah, D., Hindrasti, N. E. K., Nevrita, N., Siregar, E. F. S., & Izzati, N. (2023). Pemanfaatan Fitur Pelatihan Mandiri untuk Memahami Kurikulum Merdeka. *Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan*, 8(2), 138–152. <https://doi.org/10.24832/jpnk.v8i2.3872>
- [28] Marta Bahari, K., & Frinaldi, A. (n.d.). Inovasi Pengolahan Arsip Dinamis Melalui Aplikasi SRIKANDI Di Kabupaten Solok. *JIMPS: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pendidikan Sejarah*, 8(2), 874–879. <https://doi.org/10.24815/jimps.v8i2.24833.25144>

- [29] Maullidina, K., Mulyani, E. S., & Atikah, C. (2023). Pengaruh Profesionalisme Guru terhadap Kualitas Pendidikan. In *Journal of Education Research* (Vol. 4, Issue 4).
- [30] Milles, M. B., Huberman, A. M., & Saldana, J. (2018). *Qualitative Data Analysis*. SAGE. <https://books.google.co.id/books?id=3CNrUbTu6CsC>
- [31] Mumu, J., Tanujaya, B., Charitas, R., & Prahmana, I. (2022). Likert Scale in Social Sciences Research: Problems and Difficulties. *FWU Journal of Social Sciences*, 16(4), 89–101. <https://doi.org/10.51709/19951272/Winter2022/7>
- [32] Murtafiah, N. H. (2021). Analisis Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Yang Handal dan Profesional (Studi Kasus : IAI An-Nur Lampung). *Pendidikan Islam*, 10(02), 789–812. <https://doi.org/10.30868/ei.v10i02.2358>
- [33] Nurany, F., Adhi, R., Putra, D., Rahayu, E., Syakirin, F., & Mulyono, A. (2021). Implementasi E-Master Pada Manajemen Sumber Daya Aparatur Sipil Negara Provinsi Jawa Timur. *Jurnal Intelektual Administrasi Publik Dan Ilmu Komunikasi*, 7(1), 18–24.
- [34] Prastiwi, I. E., Pradanawati, S. L., & Kurniawan, D. (2022). Employee performance: work ability and work motivation. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research*, 6(1), 1–10.
- [35] Pusvitasari, R. (2021). Human resources management in improving the quality of education. *Al-Tanzim*, 5(2), 125–135.
- [36] Rachma, E. A. (2015). Penggunaan Aplikasi E-Surat Sisd (Sistem Informasi Kearsipan Dinamis) Dalam Pengelolaan Arsip Elektronik Untuk Mendukung E-Government Di Badan Arsip Dan Perpustakaan Kota Surabaya. *Pendidikan Administrasi Perkantoran (JPAP)*, 03(03), 1–16.
- [37] Regulations of the Supreme Audit Agency(BPK). (2023). *UU ASN*. <https://peraturan.bpk.go.id/Details/269470/uu-no-20-tahun-2023>
- [38] Rifqiati. (2022). Pengaruh kepribadian dan disiplin terhadap kinerja ASN melalui kompetensi ASN dinas pariwisata pemuda dan olahraga. *Jurnal Ilmiah Bisnis & Kewirausahaan*, 11(3), 231–238.
- [39] Sentanu, I. G. E. P. S., Tirani, Y. A., & Pradono, G. A. S. (2024). *Kolaborasi dan Analisis Stakeholder: Teori, Konsep dan Aplikasi*. Malang: UB Press.
- [40] Setyawasih, R., Rustandi, Ningsih, L. K., Sitompul, P., Dewi, S. R., Hehamahua, A., & Hutapea, B. (2023). *Human Capital Management*. Sukoharjo: Pradina Pustaka.
- [41] Siregar E. (2022). *Riset dan Seminar Sumber Daya Manusia*. CV. Widina Media Utama.
- [42] Siswanto, D. J., Tegor, Haqiqi, F., Yusmalina, & Susanto, A. (2022). Human resources management in the country's border region faces industry 4.0 and the covid-19 pandemic. *Al-Tanzim*, 6(1), 228–242.
- [43] Suaidah, Lathifah, Fadly, M., Gunawan, R. D., & Fahrizal, M. (2022). Pelatihan komputer akuntansi bagi guru dan siswa Smk N 1 Natar menggunakan aplikasi accurate. *Bulletin of Community Service Information System*, 1(1), 1–8.
- [44] Subakri, & Annizar, A. M. (2021). *Budaya Mutu Kepemimpinan Pendidikan*. Jember: IAIN Jember Press.
- [45] Sulistiono, A. A., Subijanto, J. Y., Perdana, N. S., Siswantari, Syailendra, T. R., & Sory, A. (2017). *Pengelolaan Tenaga Kependidikan: Profesi Kepala Sekolah dan*

- Pengawas Sekolah*. Jakarta: Pusat Penelitian Kebijakan Pendidikan dan Kebudayaan.
- [46] Syafi, A., Arif Rohman Hakim, & Andri Brawijaya. (2023). Strategi Inovatif Manajemen Dan Bisnis Di Era Digital: Analisis Pengaruh Teknologi Terkini Terhadap Keberlanjutan Dan Kinerja Organisasi Innovative Management And Business Strategies In The Digital Age: An Analysis Of The Influence Of Emerging Technologies On Organisational Sustainability And Performance. *Visionida*, 9(2). <https://doi.org/https://doi.org/10.30997/jvs.v9i2.11069>
- [47] Trihapsari, C., Mujahidah, F., & Humairoh, N. (2021). Enhancement of the quality of human resources through training and development programs in schools. *Al-Tanzim*, 5(2), 145–153.
- [48] Wahyudi, A., Bhismi, M., Assyamiri, T., Al Aluf, W., Fadhillah, M. R., Yolanda, S., & Anshori, M. I. (n.d.). Dampak Transformasi Era Digital Terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Bintang Manajemen (JUBIMA)*, 1(4), 99–111. <https://doi.org/10.55606/jubima.v1i4.2222>
- [49] Winoto, S. (2020). Dasar-Dasar Manajemen Pendidikan. In 2020. Yogyakarta: Bildung.
- [50] Yusuf, A. A. (2023). *Pengaruh Motivasi Kerja, kemampuan Kerja, dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai*. Ponorogo: NEM.



Transformasi Digital melalui Aplikasi E-Master dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Pegawai Negeri Sipil

Kharisma Fitriani^{*1}, Rofiq Hidayat²

^{1,2}Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, UIN Kiai Haji Achmad Siddiq, Jember, Indonesia

e-mail:¹ fitrianiharisma56@gmail.com,² rofiqhidayat@uinkhas.ac.id

Abstrak

Penggunaan teknologi telah menjadi aspek penting dalam kemajuan dan pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM). Manajemen SDM meliputi berbagai aspek seperti perencanaan, pengorganisasian, kompensasi, dan pemeliharaan hubungan kerja untuk mencapai tujuan individu, organisasi, dan masyarakat. Penelitian di bidang pendidikan memiliki dampak yang signifikan pada pemberdayaan remaja, tahap kritis dalam pembangunan manusia. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan motivasi, kepribadian dan keterampilan dalam Manajemen Pengembangan SDM di Cabang Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Timur. Dengan menggunakan pendekatan kualitatif, penelitian ini memahami secara mendalam pengembangan SDM melalui aplikasi "E-Master". Subjek penelitian menggunakan teknik purposif dengan melalui wawancara semi-terstruktur, dokumentasi primer dan sekunder, dan observasi nonpartisipan. Analisis data dilakukan dengan teknik reduksi, penyajian, dan penarikan kesimpulan, dengan keabsahan data diperkuat melalui triangulasi teknik dan sumber. Hasil penelitian menunjukkan transformasi digital melalui aplikasi E-Master telah menunjukkan dampak yang positif terhadap motivasi pegawai, dengan bukti yang jelas dan hasil yang konsisten. Selain itu, aplikasi ini juga secara signifikan meningkatkan keterampilan pegawai, memperbaiki aspek-aspek keterampilan yang krusial dalam pengembangan sumber daya manusia, secara keseluruhan poin motivasi dan keterampilan mendapat hasil skor rata-rata 4.5, sementara untuk penggunaan Aplikasi E-Master dalam keterampilan interpersonal dan sikap proaktif memiliki dampak positif yang signifikan pada beberapa aspek kepribadian pegawai, sehingga mendapatkan skor rata-rata 4,0, oleh karena itu aplikasi ini dinilai cukup efektif dalam mendorong pengembangan sumber daya manusia.

Kata Kunci: Aparatur Sipil Negara, E-master, Manajemen, Sumber Daya Manusia

Abstract

The use of technology has become a crucial element in the advancement and development of Human Resources (HR). HR management involves various aspects, including planning, organizing, compensation, and maintaining work relationships to achieve the objectives of individuals, organizations, and society. Research in the field of education plays a significant role in empowering youth, a critical stage in human development. This study aims to describe the motivation, personality, and skills involved in Human Resource Development Management at the East Java Provincial Education Office. Adopting a qualitative approach, the research explores HR development in depth through the "E-Master" application. The study employed purposive sampling, collecting data through semi-structured interviews, primary and secondary documentation, and non-participant observation. Data analysis was conducted using techniques of reduction, presentation, and conclusion drawing, with data validity ensured through methodological and source triangulation. The findings indicate that the digital transformation facilitated by the E-Master application has positively affected employee motivation, with clear evidence and consistent results. Furthermore, the application has significantly enhanced employee skills, improving crucial aspects of HR development. Overall, motivation and skills received an average score of 4.5, while the E-Master application's impact on interpersonal skills and proactive attitudes positively influenced several aspects of employee personality, resulting in an average score of 4.0. Consequently, the application is considered effective in fostering human resource development.

Keywords: *Civil Servants, E-master, Human Resources, Management.*

1. PENDAHULUAN

Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) di Indonesia menghadapi tantangan yang signifikan, sebagaimana dibuktikan dengan peringkat ke-107 dari 189 negara dalam Indeks Pembangunan Manusia tahun 2020 (Ashshiddiqi et al., 2021). Untuk mengatasi hal ini, *Human Resource Departement* (HRD) harus ditingkatkan untuk mengimbangi kebutuhan yang terus berkembang. Transformasi digital dan pembelajaran digital semakin penting untuk kemajuan masyarakat (Danuri, 2019). dan harus diintegrasikan ke dalam manajemen organisasi untuk menjaga daya saing (Syafi et al., 2023; Wahyudi et al., n.d.) Manajemen yang efektif melibatkan pengoptimalan sumber daya manusia dan non-manusia untuk mencapai tujuan organisasi (Winoto, 2020). Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) didefinisikan oleh Flippo sebagai proses yang mengawasi kompensasi, pengembangan, dan keterlibatan tenaga kerja untuk memenuhi berbagai tujuan (Winoto, 2020). Nurany et al., (2021) membahas manajemen tenaga kerja dan hubungan kerja di organisasi pemerintah, dengan menekankan pentingnya hal tersebut. Namun, Murtafiah (2021) menyoroti bahwa HRD di Indonesia masih kurang berkembang. Dalam dunia pendidikan, pengembangan keprofesian

berkelanjutan sangat penting untuk meningkatkan kualifikasi pendidik (Sulistiono et al., 2017) dan secara keseluruhan HRD sangat penting untuk kemajuan organisasi dan kualitas (Subakri & Annizar, 2021).

Penelitian sebelumnya telah menyelidiki berbagai aplikasi yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Rachma (2015) meneliti aplikasi email SIKD yang digunakan untuk pengelolaan arsip oleh Dinas Komunikasi dan Kearsipan Nasional Indonesia. Suaidah et al., (2022) membahas aplikasi Accurate 5, yang menyederhanakan pengarsipan dan pelaporan keuangan sesuai dengan peraturan di Indonesia. Marta Bahari & Frinaldi, n.d. mengulas aplikasi Srikandi untuk mengelola arsip dan distribusi dokumen, sementara Husein (2023) menyoroti aplikasi "Sikeren", yang memfasilitasi pengunggahan laporan tugas harian ASN. Peraturan Pemerintah (Peraturan Badan Pemeriksa Keuangan (BPK), 2023) tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) memperkenalkan sistem penilaian kinerja yang berfokus pada pencapaian dan pengembangan karier. Aplikasi E-Master, yang dikembangkan oleh BKD Provinsi Jawa Timur, digunakan untuk manajemen data ASN yang terintegrasi. Aplikasi ini mendukung layanan administrasi secara online, termasuk kenaikan pangkat, pengajuan cuti, SKP, dan data pensiun (Indah Luqmani & Husni Tamrin, 2022). RUU Sistem Pendidikan Nasional 2022 bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan pendidik, yang berdampak pada profesionalisme (Kemendikbudristek, 2022; Maullidina et al., 2023). Pengembangan diri membutuhkan kesabaran dan ketekunan, seperti yang disoroti dalam Surat Hud 11:115, yang memberikan dorongan spiritual bagi individu dan organisasi untuk terus berusaha meningkatkan kualitas diri.

Aplikasi E-Master dirancang untuk meningkatkan efisiensi administrasi yang sejalan dengan tujuan-tujuan ini. Meskipun teknologi modern, seperti aplikasi digital, semakin banyak digunakan untuk meningkatkan sumber daya manusia, namun masih terbatas penelitian tentang efektivitasnya. Penelitian ini bertujuan untuk mengatasi kesenjangan ini dengan mengevaluasi dampak aplikasi E-Master terhadap pengembangan sumber daya manusia di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Timur, khususnya di Jember. Dengan menghubungkan penelitian sebelumnya tentang aplikasi seperti SIKD, Accurate 5, Srikandi, dan Sikeren dengan kerangka kerja peraturan seperti Peraturan Pemerintah (BPK) 2023 dan RUU Sistem Pendidikan Nasional, penelitian ini berusaha untuk memberikan wawasan yang berharga tentang efektivitas aplikasi manajemen arsip dan perannya dalam pengembangan individu dan organisasi.

Aplikasi web E-Master untuk ASN (Aparatur Sipil Negara) ditetapkan oleh BKD pada tanggal 11 Januari 2017, dan ditegaskan kembali melalui surat edaran yang dikeluarkan pada tanggal 28 April 2017. Personel ASN yang gagal mematuhi prosedur baru menghadapi teguran dan potensi penundaan dalam menerima layanan (BKD Jawa Timur, 2017). Tujuan dari aplikasi ini adalah untuk meningkatkan sistem manajerial dan sumber daya yang ada, dengan persetujuan resmi yang diberikan oleh Gubernur Jawa Timur pada tahun 2020 (BKD Jawa Timur, 2020a). Hal ini menyoroti peran E-Master dalam memodernisasi manajemen SDM. Selama

pandemi COVID-19, E-Master memfasilitasi proses kenaikan pangkat secara daring untuk sekitar 7.204 Pegawai Negeri Sipil (BKD Jawa Timur, 2020b)

Transformasi digital sangat penting untuk pengembangan organisasi dan manajemen SDM, yang membutuhkan adaptasi terhadap kondisi yang terus berkembang. Mengevaluasi manajemen SDM sangat penting untuk melacak kemajuan organisasi. Studi ini menekankan perlunya menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan individu dan dampak penerapan aplikasi E-Master di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Timur, khususnya di Kabupaten Jember. Analisis ini didukung oleh kerangka kerja peraturan seperti Peraturan Pemerintah (BPK) 2023 tentang ASN dan RUU Sisdiknas 2022, yang menyoroti pentingnya mengeksplorasi faktor-faktor yang mendorong pengembangan SDM yang efektif melalui aplikasi digital. Untuk menilai efektivitas layanan sistem E-Master, digunakan kuesioner yang menggunakan skala Likert. Metode ini mengevaluasi kemudahan penggunaan dan fungsionalitas aplikasi secara rinci. Evaluasi skala Likert memberikan pemahaman yang jelas mengenai dampak sistem terhadap motivasi, kepribadian, dan keterampilan yang dirasakan pengguna. Dengan menggunakan pendekatan ini, efektivitas aplikasi E-Master dapat dinilai secara menyeluruh, sehingga mendukung reformasi pemerintahan digital dan kemajuan dalam pengembangan sumber daya manusia bagi pegawai negeri sipil.

2. METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif, yang dipilih karena kemampuannya untuk memberikan pemahaman yang komprehensif mengenai fenomena yang terkait dengan aplikasi E-Master dan dampaknya terhadap pengembangan sumber daya manusia pegawai negeri sipil. Pendekatan deskriptif ini bertujuan untuk mendeskripsikan temuan penelitian secara sistematis dan menyeluruh. Penelitian ini menggunakan teknik wawancara, dokumentasi, dan observasi, dengan melibatkan informan kunci seperti manajer kepegawaian, administrator aplikasi, dan beberapa pengguna aplikasi E-Master. Penelitian dilakukan di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Timur, yang beralamat di Jalan Kalimantan No. 42, Lantai 2 Gedung Bakorwil, Kabupaten Jember, Provinsi Jawa Timur. Analisis data mengikuti empat tahap utama: pengumpulan, reduksi, penyajian, dan penarikan kesimpulan, sejalan dengan kerangka kerja yang dibuat oleh Miles, Huberman, dan Saldana (Milles et al., 2018)..

Pada awalnya, data dikumpulkan melalui wawancara semi-terstruktur dengan para ahli yang terlibat langsung dalam pengelolaan dan penggunaan aplikasi E-Master. Untuk mengevaluasi efektivitas aplikasi, kuesioner berdasarkan skala Likert digunakan (Mumu et al., 2022). Observasi non-partisipan digunakan untuk melihat bagaimana layanan kepegawaian difasilitasi oleh aplikasi E-Master, dilengkapi dengan dokumentasi primer dari hasil data dan catatan yang relevan.

Skala Likert untuk Tanggapan Survei

Skala Penilaian	Deskripsi	Nilai Numerik
Sangat Setuju	Pernyataan tersebut sangat menyenangkan	5
Setuju.	Pernyataan tersebut secara umum dapat disetujui	4
Netral	Pernyataan tersebut tidak menyenangkan atau tidak menyenangkan	3
Tidak setuju	Pernyataan tersebut umumnya tidak menyenangkan	2
Sangat Tidak Setuju	Pernyataan tersebut sangat tidak menyenangkan	1

Analisis data mengikuti kerangka kerja yang menekankan pada reduksi data, pemilihan, penyederhanaan, dan penghapusan informasi yang tidak relevan. Setelah mengumpulkan dan meninjau data dari wawancara dan dokumen di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Timur, tim peneliti mengidentifikasi dan menyimpan informasi yang paling relevan yang sesuai dengan fokus studi. Data yang telah terorganisir kemudian dipresentasikan, dengan merinci transformasi manajemen tugas ASN melalui aplikasi E-Master. Hal ini melibatkan kategorisasi dan diskusi hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi.

Tahap terakhir adalah menarik kesimpulan dari data yang terkumpul dan memvalidasi temuan-temuan ini melalui triangulasi sumber dan teknik. Hal ini termasuk memverifikasi informasi dari berbagai sumber dan menerapkan metode triangulasi-wawancara, observasi non-partisipan, dan dokumentasi-untuk memperkuat hasil penelitian. Penelitian ini secara khusus meneliti bagaimana aplikasi E-Master mendukung pengembangan sumber daya manusia, dengan fokus pada aspek-aspek utama seperti motivasi, kepribadian, dan keterampilan.

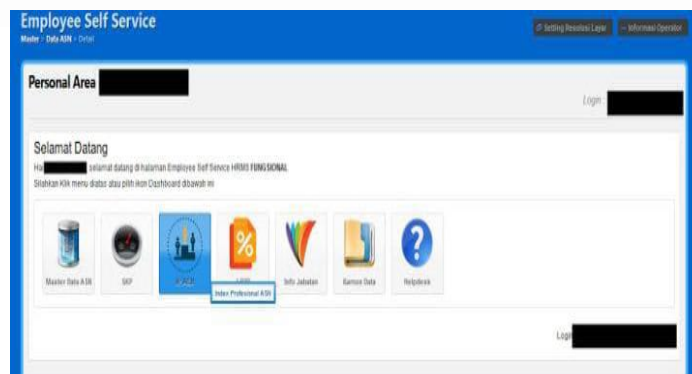
3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini berfokus pada pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan kualitas pendidikan dengan menggunakan teori Cialdini. Aplikasi E-Master, yang dikembangkan oleh BKD Jawa Timur, memainkan peran penting dalam manajemen kepegawaian dan pengembangan SDM. Aplikasi ini menyederhanakan manajemen kepegawaian dengan menyediakan berbagai layanan kepegawaian yang dapat diakses kapan saja dan di mana saja, sehingga tidak perlu lagi menggunakan dokumen fisik. Keamanan data E-Master dapat diandalkan, dengan tidak adanya laporan kebocoran informasi. Kelebihan E-Master adalah kemudahan penggunaan, integrasi yang praktis, dan aksesibilitas di semua perangkat yang terhubung dengan internet. Meskipun masih ada beberapa masalah yang sedang ditangani, aplikasi ini membantu meningkatkan motivasi dan keterampilan karyawan dengan menyederhanakan akses ke informasi dan tugas

pendidikan. Dengan E-Master, karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan lebih efisien, menghemat waktu dan mengurangi usaha.

Efektivitas sistem E-Master sebagai alat pendukung pengembangan sumber daya manusia dinilai dengan menggunakan kuesioner dengan empat orang informan, berdasarkan skala Likert (1 = Sangat Tidak Setuju, 2 = Tidak Setuju, 3 = Netral, 4 = Setuju, 5 = Sangat Setuju). Hasilnya adalah sebagai berikut: Meningkatkan Motivasi: Skor rata-rata adalah 4,5 (Informan 1: 4, Informan 2: 5, Informan 3: 4, Informan 4: 5), yang menunjukkan bahwa aplikasi ini sangat efektif dalam meningkatkan motivasi pengguna. Meningkatkan Keterampilan: Skor rata-rata adalah 4.5 (Informan 1: 4, Informan 2: 5, Informan 3: 5, Informan 4: 4), menunjukkan bahwa aplikasi ini sangat efektif dalam meningkatkan keterampilan pengguna. Meningkatkan Kepribadian: Skor rata-rata adalah 4.0 (Informan 1: 4, Informan 2: 4, Informan 3: 4, Informan 4: 4), menunjukkan bahwa aplikasi ini cukup efektif dalam meningkatkan sifat-sifat kepribadian pengguna. Memfasilitasi Tugas: Skor rata-rata adalah 4.0 (Informan 1: 4, Informan 2: 5, Informan 3: 4, Informan 4: 3), menunjukkan bahwa aplikasi ini secara signifikan memudahkan penyelesaian tugas bagi pengguna. Meningkatkan Efektivitas Kinerja: Skor rata-rata 4.3 (Informan 1: 4, Informan 2: 5, Informan 3: 4, Informan 4: 4), menunjukkan bahwa aplikasi cukup efektif dalam meningkatkan kinerja pengguna. Kemudahan untuk Dipahami: Skor rata-rata adalah 4.2 (Informan 1: 4, Informan 2: 4, Informan 3: 5, Informan 4: 4), menunjukkan bahwa aplikasi ini mudah dipahami oleh pengguna. Temuan ini menggambarkan bahwa aplikasi E-Master dianggap baik karena kontribusinya terhadap motivasi, pengembangan keterampilan, fasilitasi tugas, dan kinerja pengguna secara keseluruhan.

Pengaturan penggunaan aplikasi E-Master sebagai tempat pelaporan tugas atau surat tertentu yang sistematis memiliki pengaruh yang kuat dalam meningkatkan motivasi pegawai. Untuk menjaga motivasi tersebut, aplikasi E-Master mendukung dengan menyediakan pilihan menu SKP yang merupakan tempat pelaporan sistem penilaian kinerja ASN. Konsekuensi bagi setiap ASN yang terlambat atau tidak melaporkan tugas kinerjanya melalui aplikasi SKP adalah tunjangan/kinerja, tunjangan/Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP), dan juga dana remonisasi tidak cair.



Gambar1. Menu aplikasi E-Master sebelum diperbarui



Gambar 2. Menu aplikasi E-Master setelah diperbarui

Aplikasi E-Master memainkan peran penting dalam manajemen personalia dengan mempengaruhi kepribadian karyawan secara positif, terlepas dari perbedaan individu. Keunggulannya meliputi penyimpanan data yang sistematis, mengurangi kelalaian kerja, dan menyediakan platform untuk umpan balik dan saran, yang juga memperkuat hubungan di antara karyawan. Data karyawan diunggah melalui menu master data, dan pengembangan sumber daya manusia dapat dipantau melalui menu SKP, yang mencakup riwayat kehadiran, catatan disiplin, dan sertifikat untuk pelanggaran berat. Aplikasi ini juga memberikan umpan balik yang relevan dan personal untuk pengembangan individu, yang dibuktikan dengan penilaian SKP bulanan.



Gambar 3. Interaksi antar karyawan

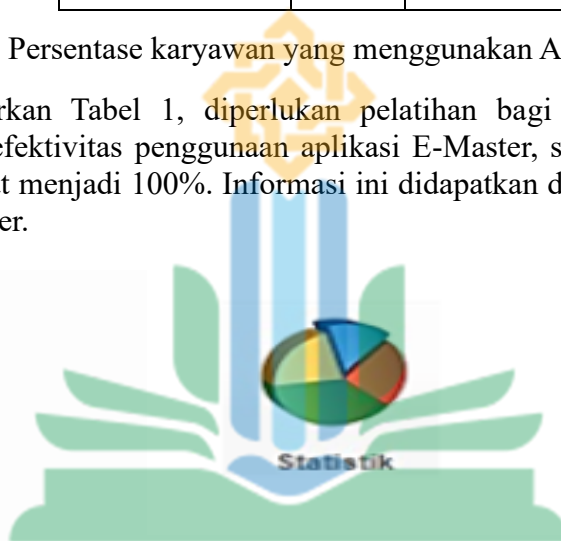
Aplikasi E-Master juga membantu meningkatkan pemikiran kreatif dan pencarian informasi yang efisien dengan mengajarkan keterampilan mengunduh dan menyaring data yang relevan. Hal ini berkontribusi pada manajemen sumber daya yang lebih efektif. Bukti empiris menunjukkan adanya peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM), seperti penyelesaian layanan personalia yang lebih cepat dan tepat waktu. Efektivitas penggunaan aplikasi tergantung pada kemampuan individu. Faktanya, 80% pegawai sudah mahir menggunakan aplikasi E-Master secara mandiri, sedangkan 20% masih memerlukan bimbingan. Jumlah pegawai di bawah cabang Dinas Pendidikan di Jember, Jawa Timur, mencapai lebih

dari 2.214 pegawai dengan jumlah sekolah lebih dari 50 sekolah, menjadikannya anggota terbesar kedua setelah Surabaya. Gambaran mengenai persentase pegawai yang menggunakan aplikasi E-Master dapat dilihat pada Tabel 1 di bawah ini.

Keterampilan	Petugas	
	Total	Persentase
Individu	1.771	80%
Dipandu	423	20%
Total	2214	100%

Tabel 1. Persentase karyawan yang menggunakan Aplikasi E-Master

Berdasarkan Tabel 1, diperlukan pelatihan bagi 423 karyawan untuk meningkatkan efektivitas penggunaan aplikasi E-Master, sehingga persentasenya dapat meningkat menjadi 100%. Informasi ini didapatkan dari menu statistik pada aplikasi E-Master.



Gambar 4. Statistik, menu aplikasi E-Master

Motivasi Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui Aplikasi E-Master

Efektivitas aplikasi E-Master dalam meningkatkan motivasi dinilai dengan menggunakan kuesioner dengan empat informan. Hasilnya adalah sebagai berikut: Aplikasi ini secara signifikan meningkatkan motivasi untuk menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan, dengan nilai sempurna 5,0. Aplikasi ini juga secara efektif meningkatkan motivasi untuk pelatihan dan pengembangan diri, dengan skor rata-rata 4,0. Aplikasi ini sangat meningkatkan dorongan untuk mencapai target kerja, dengan skor 4,5, dan memberikan umpan balik berharga yang meningkatkan antusiasme kerja, juga dengan skor 4,5. Secara keseluruhan, aplikasi E-Master sangat efektif dalam memotivasi pengguna, dengan skor rata-rata 4,5, mendukung penyelesaian tugas, dan mendorong pengembangan pribadi dan profesional.

Literasi pendidikan sangat penting untuk transformasi digital yang adil di dunia pendidikan (Liana et al., 2023) Seiring dengan berkembangnya inovasi pendidikan, motivasi menjadi sangat penting untuk meningkatkan sumber daya manusia dan kinerja. Cialdini, (2021) mengidentifikasi prinsip-prinsip persuasif yang dapat meningkatkan motivasi melalui aplikasi seperti E-Master: timbal balik

Transformasi Digital melalui Aplikasi E-Master dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Pegawai Negeri Sipil (Kharisma)

mendorong keterlibatan pengguna dengan menawarkan fitur-fitur yang berharga, komitmen, dan konsistensi menumbuhkan motivasi dengan menetapkan dan berpegang teguh pada komitmen, bukti sosial memotivasi pengguna dengan menunjukkan keberhasilan rekan kerja, otoritas meningkatkan kepatuhan melalui rekomendasi ahli, Kesukaan meningkatkan keterlibatan dengan personalisasi dan interaksi positif, dan Kelangkaan mendorong pemanfaatan aplikasi secara penuh melalui fitur-fitur yang terbatas. (Harnum, 2021) mencatat bahwa motivasi sangat penting untuk mencapai tujuan bersama dan kesuksesan organisasi. Hakimi (2020) dan Yusuf (2023) menyoroti bahwa motivasi kerja, yang dipengaruhi oleh keamanan kerja, gaji yang adil, lingkungan kerja yang menyenangkan, dan pengakuan, meningkatkan semangat kerja, produktivitas, dan kepuasan kerja sekaligus menumbuhkan stabilitas, disiplin, kreativitas, loyalitas, dan kesejahteraan karyawan secara keseluruhan.

Aplikasi E-Master memainkan peran penting dalam meningkatkan motivasi dan kinerja dalam pengembangan sumber daya manusia. Dirancang untuk merampingkan tugas-tugas karyawan secara efisien, aplikasi ini menumbuhkan antusiasme untuk pertumbuhan dan perkembangan pribadi. Seperti yang dicatat oleh Cialdini, (2021) Motivasi sangat penting untuk pertumbuhan dan kinerja individu (Cialdini, 2021). Aplikasi E-Master memfasilitasi hal ini dengan menyederhanakan tugas-tugas bagi pegawai negeri sipil dan mendorong komitmen yang lebih besar. Di sektor pendidikan, aplikasi ini menyederhanakan manajemen tugas, meningkatkan motivasi dengan kemudahan akses informasi dan sistem penilaian kinerja melalui SKP, yang membantu menjaga motivasi dengan mengakui upaya karyawan. Penelitian oleh Sutanjar dan Saryono (2019) menunjukkan bahwa motivasi karyawan yang lebih tinggi mengarah pada kinerja yang lebih baik, karena karyawan yang termotivasi lebih mungkin untuk membuat pilihan yang berhubungan dengan pekerjaan yang positif. Demikian pula, Kaban & Amanda, (2022) menekankan bahwa motivasi secara signifikan berdampak pada kinerja perusahaan. Penelitian lain, termasuk Prastiwi et al., (2022) juga mendukung gagasan bahwa motivasi kerja yang positif secara substansial meningkatkan kinerja karyawan, meningkatkan kontribusi mereka secara keseluruhan terhadap tujuan organisasi.

Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui Aplikasi E-Master

Efektivitas aplikasi E-Master dalam meningkatkan pengembangan kepribadian dievaluasi dengan menggunakan kuesioner dengan empat informan. Aplikasi ini terbukti mendukung pengembangan keterampilan, pertumbuhan profesional, dan peningkatan karakter, masing-masing dengan skor rata-rata 4,0. Aplikasi ini juga membantu dalam meningkatkan kemampuan komunikasi dan mengatasi tantangan kepribadian, dengan skor rata-rata 4,2. Secara keseluruhan, skor rata-rata 4,0 mencerminkan bahwa E-Master secara signifikan berkontribusi pada pengembangan kepribadian, pertumbuhan profesional, dan peningkatan karakter yang berhubungan dengan pekerjaan.

Robert Cialdini, (2021) menyoroti bagaimana kepribadian memengaruhi efektivitas teknik persuasi, yang dapat diterapkan dalam pengembangan sumber daya manusia melalui aplikasi E-Master. Desain aplikasi yang ramah pengguna meningkatkan kepuasan dan keterlibatan pengguna, membuat mereka lebih mungkin untuk menggunakannya secara aktif (menyukai). Mengamati kesuksesan rekan-rekan dengan E-Master memotivasi pengguna untuk mengikutinya, karena norma-norma sosial mempengaruhi perilaku (*Social Proof*). Rekomendasi dari ahli atau pemimpin SDM meningkatkan kredibilitas aplikasi, yang mengarah pada penerimaan dan penggunaan yang lebih besar (Otoritas). Pengguna yang berkomitmen pada E-Master lebih cenderung untuk tetap berpegang pada prosedurnya karena konsistensi dalam pendekatan mereka (Konsistensi). Meskipun Cialdini (Cialdini, 2021) bukanlah teori kepribadian itu sendiri, prinsip-prinsip ini menekankan bagaimana ciri-ciri kepribadian mempengaruhi strategi persuasif. Wawasan ini dapat diterapkan untuk memotivasi dan melibatkan pengguna secara efektif dalam praktik SDM. Kepribadian mempengaruhi bagaimana individu beradaptasi dan mengelola lingkungan mereka, membentuk tindakan dan keputusan mereka (Ajija & Macella, 2023; Daud et al., 2021). Dengan menggabungkan prinsip-prinsip ini, E-Master dapat meningkatkan praktik SDM dan mendukung pengembangan karyawan.

Pengembangan kepribadian bertujuan untuk meningkatkan keterampilan seperti komunikasi, kerja sama tim, kreativitas, dan manajemen emosi di tempat kerja (Cialdini, 2021). Memahami kepribadian dalam lingkungan multikultural dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja (Al Doghan et al., 2019). Menyelaraskan kepribadian dengan peran pekerjaan sangat penting untuk mencegah ketidakpuasan yang dapat menghambat kinerja. Beban kerja yang berat dapat mempengaruhi kepribadian, sehingga pembagian tugas yang tepat dan lingkungan kerja yang positif sangat penting. Daud et al., (2021). dan Ajija & Macella (2023) menekankan pentingnya aspek kepribadian dalam pengembangan SDM. Aplikasi E-Master mendukung hal ini dengan menyederhanakan tugas, informasi, dan pelaporan. Fitur-fitur seperti riwayat kehadiran dan disiplin membantu dalam penilaian diri karyawan. Penelitian oleh Cavaliere, (2021) menunjukkan adanya hubungan antara kepribadian dan hasil kerja, sedangkan Hasudungan & Mustika, (2024) dan Rifqiati, (2022) menyoroti pentingnya memahami kepribadian untuk mengelola stres kerja. Rifqiati, (2022) menyimpulkan bahwa kepribadian yang positif dapat meningkatkan kinerja.

Pengembangan Keterampilan Sumber Daya Manusia melalui Aplikasi E-Master

Efektivitas aplikasi E-Master dalam meningkatkan keterampilan dinilai melalui kuesioner yang melibatkan empat informan. Hasilnya menunjukkan bahwa aplikasi ini sangat efektif dalam berbagai aspek pengembangan keterampilan. Aplikasi ini dinilai positif untuk dukungannya dalam memperoleh keterampilan yang berhubungan dengan pekerjaan, dengan skor rata-rata 4,0. Aplikasi ini juga menyederhanakan proses pembelajaran dan pelatihan, dengan skor rata-rata 4,3.

Fitur-fitur dalam E-Master sangat dihargai karena kontribusinya terhadap pengembangan keterampilan praktis, dengan skor tertinggi 5,0. Selain itu, aplikasi ini menyediakan akses yang memadai ke materi pelatihan, tercermin dalam skor rata-rata 4,5. Secara keseluruhan, skor rata-rata 4,5 menunjukkan bahwa E-Master sangat efektif dalam mendukung pengembangan keterampilan, memfasilitasi pembelajaran, dan menyediakan sumber daya yang berharga untuk peningkatan keterampilan praktis.

Prinsip-prinsip persuasi Cialdini diterapkan secara efektif dalam pengembangan SDM melalui aplikasi E-Master. Aplikasi ini menggunakan teknik persuasi untuk melibatkan pengguna, membangun hubungan melalui interaksi yang dipersonalisasi, dan meningkatkan pengembangan keterampilan. Hal ini sejalan dengan gagasan Cialdini bahwa kepercayaan dan kesukaan meningkatkan persuasi, dan mendukung peningkatan keterampilan melalui berbagai fitur (Cialdini, 2021). Keterampilan, seperti yang didefinisikan oleh Apriliana, Nawangsari, (2021) dan Habibah (2020) sangat penting untuk menyelesaikan tugas dan mencapai tujuan. Keterampilan yang berkembang dengan baik dan pendidikan yang relevan membantu karyawan memenuhi ekspektasi kinerja secara lebih efektif (Setyawasih et al., 2023). Pengembangan keterampilan meningkatkan kreativitas dan efisiensi, yang sangat penting untuk kesuksesan pribadi dan organisasi. Aplikasi E-Master dapat meningkatkan efisiensi kepegawaian, tetapi dampaknya tergantung pada tingkat keterampilan pengguna. Pelatihan yang tepat melalui lokakarya, webinar, dan seminar sangat penting untuk meningkatkan produktivitas karyawan (Fadhli & Khusnia, 2021; Trihapsari et al., 2021). Lokakarya menyediakan pembelajaran interaktif, webinar menawarkan pelatihan yang hemat biaya, dan seminar mendukung diskusi ilmiah dan berbagi pengetahuan (Hubner & Sulistheany, 2021; Sentanu et al., 2024; Siregar E, 2022)

Pelaksanaan pelatihan tidak bisa dilakukan begitu saja, ada beberapa proses yang digunakan untuk memaksimalkan tujuan pelatihan. Proses pelatihan terdiri dari lima langkah, yaitu analisis, desain, pengembangan, implementasi, dan evaluasi. (Hidayat et al., 2022). Analisis adalah identifikasi kebutuhan pelatihan yang dibutuhkan oleh karyawan, *design* adalah perancangan program pelatihan secara efektif dan efisien, *developing* adalah pengembangan bahan ajar atau materi yang dibutuhkan selama masa pelatihan, *implementing* adalah melatih kelompok sasaran karyawan sesuai dengan strategi pelatihan yang telah disusun sebelumnya dan *evaluating* adalah evaluasi terhadap keefektifan pelatihan yang telah dilaksanakan sehingga dapat diketahui apakah tujuan pelatihan telah tercapai sepenuhnya atau belum.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Trihapsari et al., (2021) menjelaskan bahwa program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dilakukan melalui pelatihan rutin, mengikuti workshop dan seminar, atau webinar. Pelatihan yang dilakukan oleh Pusvitasari, (2021) menjelaskan bahwa pelatihan yang dapat diberikan untuk tenaga pendidik adalah program In House Training (IHT), program magang, pelatihan teknis berbasis kompetensi, kursus singkat, dan

pembinaan internal oleh lembaga sekolah. Penelitian lain juga menyatakan bahwa pelatihan harus dilakukan untuk mencapai tujuan pembangunan karena pembangunan dapat berjalan optimal jika dilakukan secara terencana, mendasar, dan sistematis (Siswanto et al., 2022). Dengan melihat keterampilan yang dimiliki oleh setiap karyawan, pengelompokan keterampilan lebih mudah ditentukan, keterampilan seseorang mempengaruhi kelompok kerja mereka (De Mauro et al., 2018).

Motivasi, Kepribadian dan Keterampilan untuk Pengembangan Sumber Daya Manusia melalui Aplikasi E-Master

Motivasi, kepribadian, dan keterampilan sangat penting untuk pengembangan individu dan keberhasilan aplikasi E-Master di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Timur. Agar aplikasi dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan secara efektif, maka harus selaras dengan faktor-faktor tersebut, aplikasi E-Master bertujuan untuk memberikan akses pendidikan terbaru kepada ASN, dengan harapan dapat meningkatkan standar dan kualitas pembelajaran di Indonesia (Azizah et al., 2024). Aplikasi E-Master bertujuan untuk meningkatkan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan dengan meningkatkan pelaporan tugas dan memantau kemajuan individu. Meskipun sekitar 20% pegawai masih membutuhkan bimbingan, fitur aplikasi untuk pelaporan tugas dan manajemen surat membantu menyederhanakan layanan kepegawaian. Dikembangkan oleh BKD Jawa Timur, aplikasi ini berfokus untuk meningkatkan motivasi, kepribadian, dan keterampilan pegawai sekaligus memastikan keamanan informasi dengan akses terbatas. Meskipun tingkat keberhasilannya hanya sekitar 80%, aplikasi ini dianggap efektif mengingat keterlibatan karyawan yang luas dan perannya dalam mendukung pertumbuhan dan inovasi. Penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan dan Marwati (2022) menyatakan bahwa kepribadian, motivasi, dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kusumodewi et al., (2021) menyatakan bahwa motivasi, kompetensi, kepribadian, dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Peningkatan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan cara membuat pimpinan termotivasi, mengembangkan potensi karyawan, dan memberikan fasilitas teknologi untuk menunjang pekerjaan.

4. KESIMPULAN

Aplikasi E-Master, yang dibuat oleh BKD Provinsi Jawa Timur, memperkenalkan pendekatan inovatif untuk manajemen data ASN dengan sistem yang sangat terintegrasi dan mudah digunakan. Fitur unggulannya adalah kepraktisan dan kemudahan penggunaannya, yang memungkinkan pegawai negeri sipil di seluruh Jawa Timur untuk mengakses layanan kepegawaian kapan saja dan dari mana saja tanpa perlu menyerahkan dokumen fisik. Platform berbasis web ini kompatibel dengan berbagai perangkat, termasuk laptop, tablet, dan ponsel pintar,

Transformasi Digital melalui Aplikasi E-Master dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Pegawai Negeri Sipil (Kharisma)

dan mengkonsolidasikan semua fungsi ke dalam satu aplikasi, sehingga meningkatkan manajemen sumber daya manusia meskipun ada upaya yang sedang berlangsung untuk menyelesaikan kompleksitasnya. Efektivitas aplikasi ini dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti motivasi, kepribadian, dan keterampilan pengguna, dengan dukungan yang diberikan oleh manajer kantor pendidikan di cabang-cabang lokal. Yang terpenting, keamanan data aplikasi ini disoroti oleh kurangnya pelanggaran informasi yang dilaporkan sejak diluncurkan, yang merupakan kemajuan signifikan dalam alat administrasi digital untuk meningkatkan efisiensi sektor publik.

REFERENSI

- [1] Ajija, N., & Macella, A. D. R. (2023). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Mewujudkan World Class Bureaucracy Pada BKP SDM Kabupaten Aceh Barat. *Reformasi*, 13(1), 1-14. <https://doi.org/10.33366/rfr.v%vi%i.3781>
- [2] Al Doghan, M. A., Bhatti, M. A., & Juhari, A. S. (2019). Apakah Iklim Keragaman Psikologis, Praktik HRM, dan Ciri-ciri Kepribadian (Lima Besar) Mempengaruhi Kepuasan dan Kinerja Tenaga Kerja Multikultural? Skenario Saat Ini, Kesenjangan Literatur, dan Arah Penelitian di Masa Depan. *SAGE Open*, 9(2). <https://doi.org/10.1177/2158244019851578>
- [3] Apriliana, S. D., & Nawangsari, R. (2021). Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) berbasis kompetensi. *Forum Ekonomi*, 23(4), 804-812. <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/FORUM EKONOMI>
- [4] Ashshiddiqi, T. M., Firmansyah, I., Syifa, A. K., Febriyuni, E. P. L., & Fajar, M. M. (2021). Strategi Program Indeks Pembangunan Manusia (IPM) Di Desa Pakuaon Kecamatan Sukaresmi Kabupaten Cianjur. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(4), 1153-1162.
- [5] Azizah, M., Hasan, M. S., Budiyo, A., & Sirojuddin, A. (2024). Pelatihan Metode Pembelajaran Aktif, Inovatif dan Menyenangkan bagi Guru MI Bahrul Ulum Nataan Gedong Boyountung Lamongan. *Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 2(1), 2987-1093. <https://doi.org/10.54437/annafah>
- [6] Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Jawa Timur. (2017). *PerDa sanksi e master*. <https://bkd.jatimprov.go.id/DownloadFileBerita/sanksi%20e%20master.pdf>
- [7] BKD Jawa Timur. (2020a, 20 November). *Peluncuran aplikasi Si-MASTER oleh Ibu Gubernur Jawa Timur*. BKD Jatim. <https://bkd.jatimprov.go.id/berita-1386-peluncuran-aplikasi-simaster-oleh-ibu-gubernur-jawa-timur.html>
- [8] BKD Jawa Timur. (2020b, Desember 7). *BKD Jatim Upayakan Penggunaan "e-Master" Dalam Membantu ASN di masa COVID-19*. Andala News. <https://andalanews.com/bkd-jatim-upayakan-penggunaan-e-master-dalam-membantu-asn-di-masa-covid-19-2/>
- [9] Cavaliere, L. P. L. , P. A. , P. S. , P. V. B. , K. P. , C. M. K. , ... R. (2021). Dampak kepribadian karyawan terhadap kinerja organisasi: mempelajari lima dimensi kepribadian. *Turkish Online Journal of Qualitative Inquiry (TOJQI)*, 12(7), 9527-9554.

- [10] Cialdini, R. (2021). *Pengaruh: Psikologi Persuasi* (5th ed.). New York : Harper Bussines.
- [11] Danuri, M. (2019). Perkembangan Dan Transformasi Teknologi Digital. *Jurnal Ilmiah INFOKAM*, 15(02), 116-123. <https://doi.org/https://doi.org/10.53845/infokam.v15i2.178>
- [12] Daud, K. A. R. P., Sendow, G. M., & Saeramg, R. T. (2021). Pengaruh Karakteristik Individu, Kepribadian, Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Industri Kapal Indonesia (Persero) Unit Dok Dan Galangan, Bitung. *EMBA*, 09(02), 724-735.
- [13] De Mauro, A., Greco, M., Grimaldi, M., & Ritala, P. (2018). Sumber daya manusia untuk profesi Big Data: Klasifikasi sistematis peran pekerjaan dan keahlian yang dibutuhkan. *Information Processing and Management*, 54(5), 807-817. <https://doi.org/10.1016/j.ipm.2017.05.004>
- [14] Fadhli, K., & Khusnia, M. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Produktivitas Kerja)*. Bogor: GUEPEDIA.
- [15] Habibah, C. L. (2020). *Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui Praktek Kewirausahaan Kaligrafi (Studi Kasus Santri Pondok Pesantren Riyadlatul 'Ulum)*. Lampung: IAIN Metro.
- [16] Hakimi. (2020). *Strategi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja: Teori dan Aplikasi*. Bogor: GUEPEDIA.
- [17] Harnum, A. W. (2021b). *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia, Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus Pada Guru Taman Kanak-Kanak Di Kecamatan Ciputat Timur)*. Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah.
- [18] Hasudungan, G. N., & Mustika, M. D. (2024). Peran kepribadian terhadap stres kerja yang dimoderasi resiliensi pada karyawan. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 12(1), 53-59.
- [19] Hidayat, R., Sulistyawati, L., & Prabowo, B. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Era Digital berbasis UMKM*. Surabaya: Airlangga University Press.
- [20] Hubner, B., & Sulistheany. (2021). *Cara Mudah Menyelenggarakan Webinar yang Sukses*. Bojong: PT. Nasya Expanding Management.
- [21] Husein, S. (2023). *Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Mewujudkan Budaya Kerja Produktif Di Sub Bidang Smp Dinas Pendidikan Kabupaten Jember*. Jember: UIN Kiai Haji Achmad Siddiq.
- [22] Indah Luqmani, S., & Husni Tamrin, M. (2022). Pemanfaatan Aplikasi E-Master dalam Perspektif Agile Governance. In *Jurnal Aplikasi Administrasi* 25(2). <http://bkd.JawaTimurprov.go.id//>
- [23] Kaban, L. M., & Amanda, J. (2022). Pentingnya motivasi dan pelatihan karyawan terhadap kinerja perusahaan pada bisnis keluarga. *Ultima Manajemen*, 14(1), 83-96.
- [24] Kemendikbudristek. (2022). *Rancangan Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional*. www.djpp.kemendikbudristek.go.id
- [25] Kurniawan, A. N. W. , A. B. , & Marwati, F. S. (2022). Kepribadian, motivasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 14(1), 111-118.

- [26] Kusumodewi, A., Husainah, N., & Haryoto, C. (2021). *Pengaruh motivasi, kompetensi, kepribadian dan disiplin terhadap kinerja karyawan: Studi kasus Universitas "MJ."*. Jakarta: Universitas Muhammadiyah.
- [27] Liana, M., Fitriyah, D., Hindrasti, N. E. K., Nevrita, N., Siregar, E. F. S., & Izzati, N. (2023). Pemanfaatan Fitur Pelatihan Mandiri untuk Memahami Kurikulum Merdeka. *Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan*, 8(2), 138-152. <https://doi.org/10.24832/jpnk.v8i2.3872>
- [28] Marta Bahari, K., & Frinaldi, A. (n.d.). Inovasi Pengolahan Arsip Dinamis Melalui Aplikasi SRIKANDI Di Kabupaten Solok. *JIMPS: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pendidikan Sejarah*, 8(2), 874-879. <https://doi.org/10.24815/jimps.v8i2.24833.25144>
- [29] Maullidina, K., Mulyani, E. S., & Atikah, C. (2023). Pengaruh Profesionalisme Guru terhadap Kualitas Pendidikan. Dalam *Jurnal Penelitian Pendidikan* (Vol. 4, Edisi 4).
- [30] Milles, M. B., Huberman, A. M., & Saldana, J. (2018). *Analisis Data Kualitatif*. SAGE. <https://books.google.co.id/books?id=3CNrUbTu6CsC>
- [31] Mumu, J., Tanujaya, B., Charitas, R., & Prahmana, I. (2022). Skala Likert dalam Penelitian Ilmu Sosial: Permasalahan dan Kesulitan. *FWU Jurnal Ilmu Sosial*, 16(4), 89-101. <https://doi.org/10.51709/19951272/Winter2022/7>
- [32] Murtafiah, N. H. (2021). Analisis Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Yang Handal dan Profesional (Studi Kasus : IAI An-Nur Lampung). *Pendidikan Islam*, 10(02), 789-812. <https://doi.org/10.30868/ei.v10i02.2358>
- [33] Nurany, F., Adhi, R., Putra, D., Rahayu, E., Syakirin, F., & Mulyono, A. (2021). Implementasi E-Master Pada Manajemen Sumber Daya Aparatur Sipil Negara Provinsi Jawa Timur. *Jurnal Intelektual Administrasi Publik Dan Ilmu Komunikasi*, 7(1), 18-24.
- [34] Prastiwi, I. E., Pradanawati, S. L., & Kurniawan, D. (2022). Kinerja karyawan: kemampuan kerja dan motivasi kerja. *Jurnal Riset Ekonomi, Bisnis dan Akuntansi*, 6(1), 1-10.
- [35] Pusvitasari, R. (2021). Manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan. *Al-Tanzim*, 5(2), 125-135.
- [36] Rachma, E. A. (2015). Penggunaan Aplikasi E-Surat Sisd (Sistem Informasi Kearsipan Dinamis) Dalam Pengelolaan Arsip Elektronik Untuk Mendukung E-Government Di Badan Arsip Dan Perpustakaan Kota Surabaya. *Jurnal Pendidikan Administrasi Perkantoran (JPAP)*, 03(03), 1-16.
- [37] Peraturan Badan Pemeriksa Keuangan (BPK). (2023). *UU ASN*. <https://peraturan.bpk.go.id/Details/269470/uu-no-20-tahun-2023>
- [38] Rifqiati. (2022). Pengaruh kepribadian dan disiplin terhadap kinerja ASN melalui kompetensi ASN dinas pariwisata pemuda dan olahraga. *Jurnal Ilmiah Bisnis & Kewirausahaan*, 11(3), 231-238.
- [39] Sentanu, I. G. E. P. S., Tirani, Y. A., & Pradono, G. A. S. (2024). *Kolaborasi dan Analisis Stakeholder: Teori, Konsep dan Aplikasi*. Malang: UB Press.
- [40] Setyawasih, R., Rustandi, Ningsih, L. K., Sitompul, P., Dewi, S. R., Hehamahua, A., & Hutapea, B. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sukoharjo: Pradina Pustaka.

- [41] Siregar E. (2022). *Riset dan Seminar Sumber Daya Manusia*. CV. Widina Media Utama.
- [42] Siswanto, D. J., Tegor, Haqiqi, F., Yusmalina, & Susanto, A. (2022). Manajemen sumber daya manusia di wilayah perbatasan negara menghadapi industri 4.0 dan pandemi covid-19. . *Al-Tanzim*, 6(1), 228-242.
- [43] Suaidah, Lathifah, Fadly, M., Gunawan, R. D., & Fahrizal, M. (2022). Pelatihan komputer akuntansi bagi guru dan siswa Smk N 1 Natar menggunakan aplikasi accurate. *Buletin Sistem Informasi Pengabdian Kepada Masyarakat*, 1(1), 1-8.
- [44] Subakri, & Annizar, A. M. (2021). *Budaya Mutu Kepemimpinan Pendidikan*. Jember: IAIN Jember Press.
- [45] Sulistiono, A. A., Subijanto, J. Y., Perdana, N. S., Siswantari, Syailendra, T. R., & Sory, A. (2017). *Pengelolaan Tenaga Kependidikan: Profesi Kepala Sekolah dan Pengawas Sekolah*. Jakarta: Pusat Penelitian Kebijakan Pendidikan dan Kebudayaan.
- [46] Syafi, A., Arif Rohman Hakim, & Andri Brawijaya. (2023). Strategi Inovatif Manajemen Dan Bisnis Di Era Digital: Analisis Pengaruh Teknologi Terkini Terhadap Keberlanjutan Dan Kinerja Organisasi Innovative Management And Business Strategies In The Digital Age: Analisis Pengaruh Teknologi Terkini Terhadap Keberlanjutan Dan Kinerja Organisasi. *Visionida*, 9(2). <https://doi.org/https://doi.org/10.30997/jvs.v9i2.11069>
- [47] Trihapsari, C., Mujahidah, F., & Humairoh, N. (2021). Peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui program pelatihan dan pengembangan di sekolah. *Al-Tanzim*, 5(2), 145-153.
- [48] Wahyudi, A., Bhismi, M., Assyamiri, T., Al Aluf, W., Fadhillah, M. R., Yolanda, S., & Anshori, M. I. (n.d.). Dampak Transformasi Era Digital Terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Bintang Manajemen (JUBIMA)*, 1(4), 99-111. <https://doi.org/10.55606/jubima.v1i4.2222>
- [49] Winoto, S. (2020). *Dasar-Dasar Manajemen Pendidikan*. Cetakan ke-2. Dalam tahun 2020. Yogyakarta: Bildung.
- [50] Yusuf, A. A. (2023). *Pengaruh Motivasi Kerja, kemampuan Kerja, dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai*. *Jurnal Ilmiah Akuntansi*, Vol. 2, No. 1, Ponorogo: NEM.

LAMPIRAN

Lampiran 1 Pernyataan Keaslian Tulisan

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Kharisma Fitriani
NIM : 212101030038
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Institusi : UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa dalam hasil penelitian ini tidak terdapat unsur-unsur penjiplakan karya penelitian atau karya ilmiah yang pernah dilakukan atau dibuat orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila di kemudian hari ternyata hasil penelitian ini terbukti terdapat unsur-unsur penjiplakan dan ada klaim dari pihak lain, maka saya bersedia untuk diproses sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan inu saya buat dengan sebenar-benarnya tanpa paksaan dari siapapun.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

Jember, 01 November 2024

Saya yang menyatakan



Kharisma Fitriani

NIM 212101030038

Lampiran 2 Matriks Penelitian

Judul	Variabel	Indikator	Metode penelitian	SumberData	Fokus Penelitian
Transformasi Digital melalui Aplikasi E-Master dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Pegawai Negeri Sipil	<p>Pengembangan Sumber Daya Manusia</p> <p>Transformasi Digital</p>	<p>Pengembangan SDM:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Motivasi 2. Kepribadian 3. Keterampilan <p>Transformasi Digital:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Adopsi Teknologi 2. Perubahan Proses 3. Keamanan Aplikasi 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jenis Penelitian: Deskriptif, Kualitatif 2. Subjek Penelitian: Pengelola aplikasi E-Master, Pengelola kepegawaian, Pengguna aplikasi E-Master 3. Teknik Pengumpulan Data: wawancara, observasi, dokumentasi 4. Teknik Analisis Data: Miles, Huberman dan Saldana (pengumpulan data, kondensasi, penyajian, dan penarikan Kesimpulan) 5. Keabsahan Data: Triangulasi sumber dan triangulasi teknik 	<p>Informasi dari Pengelola aplikasi E-Master, Pengelola kepegawaian, Pengguna aplikasi E-Master</p> <p>Penelitian yang relevan</p> <p>Hasil Observasi, Wawancara, dan Dokumentasi</p>	<p>Fokus penelitian yang dilakukan, menggunakan teori dari Cialdini.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Bagaimana Motivasi pegawai setelah menggunakan aplikasi E-Master di cabang dinas Pendidikan provinsi Jawa Timur? 2. Apa peran penggunaan aplikasi E-master dalam mengembangkan kepribadian SDM di cabang dinas Pendidikan provinsi Jawa Timur? 3. Bagaimana tingkat keterampilan prgawai setelah menggunakan aplikasi E-Master dalam mengembangkan SDM di cabang dinas Pendidikan provinsi Jawa Timur?

Lampiran 3 Instrumen Penelitian

Pedoman Observasi

Tanggal	Waktu	Lokasi	Indikator	Observasi	Tindak Lanjut
20 Februari 2024	08.00 WIB	Gedung Bakorwil lt. 02 Kantor Cabdin Jember	Motivasi	Mengamati motivasi pegawai dalam menggunakan aplikasi E-Master, apakah mereka memiliki keinginan yang kuat untuk meningkatkan efisiensi dan keterampilan digital mereka.	Memberikan penghargaan atau insentif untuk pegawai yang aktif menggunakan aplikasi serta pelatihan motivasi berkelanjutan terkait transformasi digital.
21 Februari 2024	08.00 WIB	Gedung Bakorwil lt. 02 Kantor Cabdin Jember	Kepribadian dan Keterampilan	Menganalisis tipe kepribadian pegawai, seperti apakah mereka cenderung adaptif terhadap perubahan digital, atau mungkin membutuhkan waktu lebih dalam proses adaptasi teknologi. Mengamati tingkat keterampilan digital pegawai, termasuk pemahaman dasar tentang aplikasi, penggunaan perangkat lunak, dan kecepatan adaptasi terhadap fitur baru di E-Master.	Menyediakan pendekatan personal dalam pelatihan berdasarkan tipe kepribadian; memberikan mentoring bagi yang membutuhkan adaptasi lebih intensif. Mengadakan pelatihan berkala untuk meningkatkan keterampilan teknis, khususnya dalam penggunaan aplikasi E-Master dan teknologi terkait lainnya.
22 Februari 2024	08.00 WIB	Gedung Bakorwil lt. 02	Adopsi Teknologi	Mengamati seberapa baik pegawai mengadopsi aplikasi	Melakukan sosialisasi manfaat E-

Tanggal	Waktu	Lokasi	Indikator	Observasi	Tindak Lanjut
		Kantor Cabdin Jember	Dan Proses Perubahan	E-Master dalam pekerjaan sehari-hari dan mengidentifikasi hambatan yang dihadapi dalam penerapan teknologi baru ini. Observasi terhadap perubahan proses kerja, seperti alur administratif yang lebih digital, serta bagaimana pegawai merespons perubahan ini di tingkat pekerjaan mereka sehari-hari.	Master dan membentuk tim pendukung untuk membantu pegawai dalam mengatasi hambatan dalam adopsi teknologi. Membuat panduan dan prosedur standar untuk proses digital baru; melakukan evaluasi berkala untuk memastikan proses perubahan berjalan sesuai harapan.
26 Februari 2024	10.15 WIB	Gedung Bakorwil Lt. 02 Kantor Cabdin Jember	Keamanan Aplikasi	Mengamati pemahaman pegawai tentang keamanan data pada aplikasi E-Master, termasuk kesadaran mereka dalam menjaga kerahasiaan data dan mengikuti protokol keamanan yang berlaku.	Menyarankan untuk Pengembangan prosedur standar keamanan agar dapat membantu menjaga keamanan lebih lanjut.

Pedoman Wawancara

Indikator	Pertanyaan
	Pengembangan SDM
Motivasi	Bagaimana aplikasi digital "E-master" dapat meningkatkan motivasi Anda dalam menjalankan tugas-tugas? Jawab: Mempermudah kebutuhan mendapatkan informasi yg di perlukan

Indikator	Pertanyaan
	<p>Apa yang menjadi faktor-faktor utama dalam aplikasi "E-master" yang mendorong Anda untuk berprestasi dan berkembang? Jawab: Kemudahan akses informasi</p> <p>Bagaimana Anda menjaga tingkat motivasi Anda ketika menggunakan aplikasi "E-master" dalam pekerjaan sehari-hari? Jawab: Dengan mencari inovasi cara mendapatkan informasi sesuai kebutuhan,</p> <p>Apa Motivasi dibuatnya aplikasi E-master? Jawab: Pelayanan Kepegawaian yg berbasis paperless mempermudah ASN</p> <p>Bagaimana E-Master dapat membantu dalam meningkatkan motivasi karyawan untuk mengembangkan diri? Jawab: Sangat membantu sekali lebih hemat tenaga biaya dan waktu</p> <p>Bagaimana E-Master dapat membantu dalam menyusun rencana pengembangan SDM yang dapat meningkatkan motivasi dan memperkuat kepribadian pegawai? Jawab: Karna bisa terjadwal dan tempat waktu dan tersistem otomatis dlm pengembangan SDM</p> <p>Apakah terdapat metode atau teknik khusus yang diterapkan dalam E-Master untuk meningkatkan motivasi pegawai? Jawab: Ada penilai kinerja ASN apakah anda merasa bahwa aplikasi E-Master dapat membantu dan meningkatkan pengembangan pegawai yang lain? Jawab: Ya, sebagai pengelola kepegawaian, saya merasa bahwa aplikasi E-Master sangat membantu dalam meningkatkan pengembangan pegawai lain. Ada beberapa alasan mengapa saya berpikir demikian: Kemudahan dalam Mengakses Data Kinerja, Transparansi dan Akuntabilitas, Pemantauan Peningkatan Kompetensi, Proses Administrasi yang Lebih Efisien, Dukungan untuk Penilaian dan Penghargaan,. Ini memungkinkan saya untuk bekerja lebih efektif dalam membantu pegawai lain mencapai potensi terbaik mereka.</p>
Kepribadian	Bagaimana aplikasi "E-master" cocok dengan kepribadian Anda dalam konteks pengembangan sumber daya manusia di dinas pendidikan ?

Indikator	Pertanyaan
	<p>Jawab: Mempermudah tugas dalam usulan dan mendapatkan informasi</p> <p>Bagaimana Anda menggunakan fitur-fitur aplikasi "E-master" sesuai dengan karakter dan gaya kerja Anda?</p> <p>Jawab: Dengan senang hati nice dan muda</p> <p>Bagaimana Anda berinteraksi dengan rekan kerja atau pengguna lain dalam aplikasi "E-master" dengan memperhatikan perbedaan kepribadian?</p> <p>Jawab: Interaksi aktif aksi reaksi dan responsif</p> <p>Apa saja fitur-fitur yang ada di E-Master yang dapat digunakan untuk mengidentifikasi dan mengembangkan kepribadian karyawan?</p> <p>Jawab: Riwayat kepegawaian mulai presensi kedisiplinan SKP hukuman disiplin sertifikat ASN</p> <p>Bagaimana E-Master dapat memberikan feedback yang personal dan relevan untuk membantu individu dalam pengembangan kepribadian mereka?</p> <p>Jawab: dapat di lihat pada core values masing masing ASN pada instrumen assesment SKP bulanan</p>
Keterampilan	<p>Bagaimana aplikasi "E-master" membantu Anda mengembangkan keterampilan yang diperlukan dalam pekerjaan?</p> <p>Jawab: Dlm Aplikasi E master banyak fitur fitur yg dikembangkan dgn kreatifnya untuk mempermudah mendapatkan informasi sesuai yg di butuhkan. Sangat membantu membuka daya kemampuan berfikir untuk kreatif mendapatkan informasi</p> <p>Apa saja keterampilan baru yang telah Anda pelajari atau tingkatkan melalui penggunaan aplikasi "E-Master"?</p> <p>Jawab: unduh data dan memfilter sesuai kebutuhan</p> <p>Bagaimana Anda menilai dampak aplikasi "E-Master" terhadap peningkatan keterampilan Anda dalam hal pengelolaan sumber daya manusia?</p> <p>Jawab: Sangat mendukung dan berpengaruh kreativitas pd personal</p> <p>Bagaimana E-Master dapat mengukur dan mengevaluasi tingkat perkembangan SDM?</p>

Indikator	Pertanyaan
	<p>Jawab: Pengukurannya dr output masing masing pengguna e master</p> <p>Apakah ada bukti empiris yang menunjukkan bahwa penggunaan E-Master telah berhasil meningkatkan motivasi dan kepribadian individu di lingkungan kerja?</p> <p>Jawab: Banyak pelayanan kepegawaian yang terselesaikan tepat waktu dan mungkin lebih cepat</p> <p>Seberapa efektif Tingkat kemajuan pengembangan SDM melalui aplikasi E-master ?</p> <p>Jawab: Efektivitas masih tergantung kemampuan Masing masing pengguna e master relatifnya 80 % capaian target tanpa kendala 20%masih perlu waktu dan pendampingan</p>
Transformasi Digital	
Adopsi Teknologi	<p>Bagaimana respon awal para pengguna di lingkungan pendidikan terhadap adopsi aplikasi E-Master?</p> <p>Jawab: Respon awal cukup beragam, ada yang antusias namun ada juga yang sedikit merasa kesulitan dalam menyesuaikan diri. Kami memberikan pelatihan untuk memastikan semua pengguna bisa mengoperasikan aplikasi ini dengan lancar.</p> <p>Apakah ada pelatihan khusus yang diberikan kepada pengguna aplikasi ini?</p> <p>Jawab: Ya, Kami memberikan Pelatihan secara individu bagi yang masih merasa kurang memahami aplikasi E-Master.</p> <p>Apa tantangan terbesar dalam mengimplementasikan aplikasi ini di lingkungan pendidikan?</p> <p>Jawab: Tantangan terbesar adalah penyesuaian bagi pengguna yang belum terbiasa dengan teknologi digital. Namun, dukungan terus diberikan untuk membantu mereka lebih nyaman dalam penggunaan aplikasi.</p> <p>Apakah aplikasi ini mendukung perangkat seluler?</p> <p>Jawab: Ya, E-Master dirancang untuk bisa diakses dari berbagai perangkat, termasuk komputer dan ponsel, sehingga memudahkan pengguna dalam berbagai kondisi.</p>

Indikator	Pertanyaan
	<p>Bagaimana aplikasi ini membantu dalam efisiensi pengelolaan administrasi pendidikan? Jawab: Aplikasi ini sangat membantu, terutama dalam hal penyimpanan data dan akses informasi secara cepat. Banyak pekerjaan manual yang sekarang bisa dilakukan secara digital, sehingga lebih efisien.</p>
Perubahan Proses	<p>Apakah ada proses manual yang diubah menjadi digital dengan adanya E-Master? Jawab: Ya, beberapa proses manual seperti pencatatan data siswa dan rekapitulasi nilai kini bisa dilakukan secara digital, sehingga lebih praktis.</p> <p>Bagaimana perubahan ini mempengaruhi produktivitas staf di Cabang Dinas? Jawab: Produktivitas meningkat karena pekerjaan menjadi lebih cepat dan akurat. Pengurangan tugas-tugas manual memungkinkan staf fokus pada tugas yang lebih strategis.</p> <p>Apakah pengguna membutuhkan waktu lama untuk menyesuaikan diri dengan proses baru ini? Jawab: Awalnya memang butuh waktu, tapi dengan pelatihan dan pembiasaan, pengguna semakin terbiasa. Sekarang mereka lebih mudah beradaptasi.</p> <p>Apakah ada sistem monitoring dalam aplikasi untuk memastikan proses berjalan sesuai prosedur? Jawab: Ya, E-Master memiliki fitur monitoring yang memungkinkan kami memeriksa dan mengelola alur kerja dengan lebih transparan.</p> <p>Bagaimana pengguna memberikan umpan balik terhadap perubahan proses ini? Jawab: Sebagian besar pengguna memberikan umpan balik positif, terutama setelah mereka melihat bagaimana aplikasi ini mempermudah tugas sehari-hari mereka.</p> <p>Apakah proses yang diubah ini dapat diakses dari jarak jauh? Jawab: Ya, E-Master dapat diakses secara online, sehingga proses administrasi tidak terbatas di satu tempat atau lokasi.</p>
Keamanan Aplikasi	<p>Apa saja langkah yang diambil untuk memastikan keamanan data di E-Master? Jawab: Kami menggunakan enkripsi data dan</p>

Indikator	Pertanyaan
	<p>otentikasi berlapis untuk melindungi informasi yang disimpan di E-Master.</p> <p>Apakah ada pelatihan bagi pengguna terkait keamanan data?</p> <p>Jawab: Ya, pelatihan tentang pentingnya menjaga keamanan data juga diberikan, seperti penggunaan kata sandi yang kuat dan tidak membagikan informasi sensitif.</p> <p>Bagaimana cara aplikasi menangani data pribadi pengguna?</p> <p>Jawab: Data pribadi pengguna dilindungi secara ketat dan hanya dapat diakses oleh pihak yang memiliki otoritas.</p> <p>Apakah ada protokol khusus jika terjadi pelanggaran keamanan?</p> <p>Jawab: Ya, kami memiliki protokol yang harus diikuti jika terjadi insiden keamanan, termasuk pelaporan dan evaluasi.</p> <p>Apakah aplikasi ini secara rutin diaudit untuk memastikan keamanan tetap terjaga?</p> <p>Jawab: Benar, audit keamanan dilakukan secara berkala untuk memastikan bahwa sistem tetap aman dan tidak rentan terhadap ancaman.</p> <p>Bagaimana respons pengguna terhadap keamanan aplikasi ini?</p> <p>Jawab: Sebagian besar pengguna merasa aman karena mereka tahu ada perlindungan data yang baik, dan kami terus memberikan informasi terkait keamanan secara rutin.</p> <p>Apakah pernah terjadi kebocoran Data di Aplikasi E-Master?</p> <p>Jawab: Sejauh ini belum pernah ada kasus kebocoran data semua tersimpan dengan aman.</p>

Pedoman Dokumentasi

No	Indikator	Data Dokumentasi
1	Motivasi	Feedback mengenai perubahan semangat kerja setelah penerapan teknologi digital.
2	Kepribadian	Pengamatan terhadap tingkat inisiatif dan kepemimpinan dan pembelajaran PNS dalam penggunaan aplikasi E-Master.
3	Keterampilan	Penilaian kinerja berbasis penggunaan aplikasi.
4	Adopsi Teknologi	Hasil evaluasi penerimaan dan adopsi teknologi dari pihak PNS.
5	Perubahan Proses	Prosedur kerja yang telah disederhanakan setelah penggunaan aplikasi E-Master.
6	Keamanan Aplikasi	Dokumentasi perbaikan dan pembaruan terkait fitur keamanan aplikasi.



Lampiran 4 Surat Izin Penelitian

a. Observasi



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS TARBİYAH DAN ILMU KEGURUAN

Jl. Mataram No. 01 Mangli. Telp.(0331) 428104 Fax. (0331) 427005 Kode Pos: 68136
Website:www.http://fik.uinckhas-jember.ac.id Email: tarbiyah.iainjember@gmail.com

Nomor : B-2277/In.20/3.a/PP.009/02/2024
Sifat : Biasa
Perihal : **Observasi untuk Memenuhi Tugas Akhir**

Yth. Kepala Dinas Pendidikan Kota Jember
Gedung Bakorwil V Lantai 2, Jl. Kalimantan No.42, Kabupaten Jember, Jawa Timur

Dalam rangka menyelesaikan tugas Akhir pada Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan, maka mohon diijinkan mahasiswa berikut :

NIM : 212101030038
Nama : KHARISMA FITRIANI
Semester : Semester delapan
Program Studi : MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

untuk mengadakan Observasi selama 7 (tujuh) hari di lingkungan lembaga wewenang Bapak/Ibu Kepala Cabang Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Timur Wilayah Jember

Adapun pihak-pihak yang dituju adalah sebagai berikut:

1. Pengelola Kepegawaian
2. Pengelola Aplikasi E-Master
3. Pengguna Aplikasi E-Master

Demikian atas perkenan dan kerjasamanya disampaikan terima kasih.

Jember, 20 Februari 2024

Dekan,
Dekan Bidang Akademik,



HOTIBUL UMAM

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

b. Surat Izin Penelitian UIN



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS TARBİYAH DAN ILMU KEGURUAN

Jl. Mataram No. 01 Mangli. Telp. (0331) 428104 Fax. (0331) 427005 Kode Pos: 68136
Website: [www.http://ftik.uinkhas-jember.ac.id](http://ftik.uinkhas-jember.ac.id) Email: tarbiyah.iainjember@gmail.com

Nomor : B-5788/In.20/3.a/PP.009/03/2024

Sifat : Biasa

Perihal : **Permohonan Ijin Penelitian**

Yth. Kepala Bakesbangpol

Jl. Letjen S.Parman No.89, Tegal Boto Kidul, Karangrejo, Kec. Sumpersari, Kabupaten Jember

Dalam rangka menyelesaikan tugas Skripsi pada Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan, maka mohon diijinkan mahasiswa berikut :

NIM : 212101030038

Nama : KHARISMA FITRIANI

Semester : Semester enam

Program Studi : MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

untuk mengadakan Penelitian/Riset mengenai "Manajemen Pengembangan SDM melalui penggunaan Aplikasi E-Master pada Cabang Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Timur wilayah Jember" selama 14 (empat belas) hari di lingkungan lembaga wewenang Bapak/Ibu Bakesbangpol

Demikian atas perkenan dan kerjasamanya disampaikan terima kasih.

Jember, 01 Maret 2024

Dekan,

Wakil Dekan Bidang Akademik,

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER



KHOTIBUL UMAM

c. Bakesbangpol



PEMERINTAH KABUPATEN JEMBER
BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK
Jalan Letjen S Parman No. 89 Telp. 337853 Jember

Kepada
Yth. Sdr. Kepala Dinas Pendidikan Jawa
Timur, Cabang Jember
di -
Jember

SURAT REKOMENDASI
Nomor : 074/0840/415/2024

Tentang
PENELITIAN

Dasar : 1. Permendagri RI Nomor 7 Tahun 2014 tentang Perubahan atas Permendagri RI Nomor 64 Tahun 2011 tentang Pedoman Penerbitan Rekomendasi Penelitian
2. Peraturan Bupati Jember No. 46 Tahun 2014 tentang Pedoman Penerbitan Surat Rekomendasi Penelitian Kabupaten Jember

Memperhatikan : Surat Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, 01 Maret 2024, Nomor: B-5788/In.20/3.a/PP.009/03/2024, Perihal: observasi dan penelitian

MEREKOMENDASIKAN

Nama : Kharisma Fitriani
NIM : 212101030038
Daftar Tim : -
Instansi : Manajemen Pendidikan Islam
Alamat : Jl. Mataram No. 01 Mangli. Telp.(0331)428104 Fax. (0331)427005 kode pos 68136
Keperluan : Melaksanakan kegiatan penelitian *dengan judul/terkait* Manajemen Pengembangan SDM melalui penggunaan Aplikasi E-Master Pada Dinas Pendidikan Cabang Provinsi Jawa Timur
Lokasi : Gedung Bakorwil V Lantai 2, Jl. Kalimantan No.42, Kabupaten Jember, Jawa Timur
Waktu Kegiatan : 01 Maret 2024 s/d 19 Maret 2024

Apabila tidak bertentangan dengan kewenangan dan ketentuan yang berlaku, diharapkan Saudara memberi bantuan tempat dan atau data seperlunya untuk kegiatan dimaksud.

1. Kegiatan dimaksud benar-benar untuk kepentingan Pendidikan.
 2. Tidak dibenarkan melakukan aktivitas politik.
 3. Apabila situasi dan kondisi wilayah tidak memungkinkan akan dilakukan penghentian kegiatan.
- Demikian atas perhatian dan kerjasamanya disampaikan terimakasih.

Ditetapkan di : Jember
Tanggal : 04 Maret 2024

KEPALA BAKESBANG DAN POLITIK
KABUPATEN JEMBER

Ditandatangani secara elektronik



j-krep.jemberkab.go.id

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER
Drs. SIGIT AKBARI, M.Si.
PEMBINA UTAMA MUDA
NIP. 19650309 198602 1 002

Tembusan :
Yth. Sdr. 1. Dekan Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
2. Yang Bersangkutan

d. Cabang Dinas Provinsi Jawa Timur Wil. Jember



REKOMENDASI

Nomor : 421.3/G/S/101.6.5/2024

Kepala Cabang Dinas Pendidikan Wilayah Jember, setelah mempertimbangkan :

1. Surat Rekomendasi dari Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Jember nomor : 074/0840/415/2024 tanggal 04 Maret 2024 tentang Studi Penelitian;

maka pada prinsipnya kami tidak keberatan/memberikan izin kepada :

Nama : **Kharisma Fitriani**
NIM : 212101030038
Daftar Tim : -
Program Studi : Universitas Islam Negeri KHAS Jember / Manajemen Pendidikan Islam
Alamat : Jl. Mataram No.01
Keperluan : Melaksanakan kegiatan Studi Penelitian dengan judul "Manajemen pengembangan SDM melalui penggunaan Aplikasi E-Master pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Timur
Lokasi : Cabang Dinas Pendidikan Wilayah Jember
Waktu Kegiatan : 01 Maret 2024 s.d. 19 Maret 2024

Dalam pelaksanaan kegiatan diharapkan Saudara memperhatikan hal-hal berikut :

1. Kegiatan dimaksud benar-benar untuk kepentingan Pendidikan;
2. Tidak dibenarkan melakukan aktivitas politik;
3. Tidak mengganggu kegiatan belajar mengajar di sekolah;

Demikian rekomendasi ini diberikan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Jember, 27 Maret 2024

Kepala Cabang Dinas Pendidikan
Wilayah Jember

SUGENG TRIANTO, S.Sos., M.M.

Pembina

NIP. 19690618 199402 1 001

Lampiran 5 Surat Selesai Penelitian



PEMERINTAH PROVINSI JAWA TIMUR
DINAS PENDIDIKAN
CABANG DINAS PENDIDIKAN WILAYAH JEMBER
KABUPATEN JEMBER-LUMAJANG

Kantor Jember : Jl. Kalimantan No. 42 telp. (0331)4355870 email cabangdispendikjember@yahoo.com
Kantor Lumajang: Jl. Arif Rahman Hakim 04 telp. (0334)8781908 email dispendiklumajang@gmail.com

JEMBER

SURAT KETERANGAN

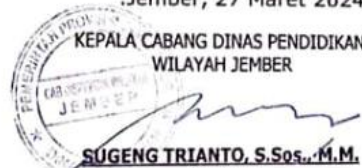
Nomor: 421.3/PA/101.6.5/2024

Sesuai dengan surat rekomendasi dari Kepala Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Jember nomor : 074/0840/415/2024 tanggal 04 Maret 2024 tentang Studi Penelitian. Kepala Cabang Dinas Pendidikan Wilayah Jember dengan ini menyatakan bahwa:


Nama : **Kharisma Fitriani**
NIM : 21210103038
Daftar Tim : -
Program Studi : Universitas Islam Negeri KHAS Jember / Manajemen Pendidikan Islam
Alamat : Jl. Mataram 01
Keperluan : Melaksanakan kegiatan Studi Penelitian dengan judul "Manajemen Pengembangan SDM Melalui Penggunaan Aplikasi E-Master Pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Timur
Lokasi : Cabang Dinas Pendidikan Wilayah Jember
Waktu Kegiatan : 01 Maret 2024 s.d. 19 Maret 2024

Demikian Surat ini Diberikan untuk Dipergunakan sebagaimana mestinya.

Jember, 27 Maret 2024


SUGENG TRIANTO, S.Sos., M.M.
Pembina
NIP. 19690618 199402 1 001

Lampiran 7 Hasil Turnitin



DrillBit

DrillBit Similarity Report

3

SIMILARITY %

6


MATCHED SOURCES

A

GRADE

A-Satisfactory (0-10%)
 B-Upgrade (11-40%)
 C-Poor (41-60%)
 D-Unacceptable (61-100%)

LOCATION	MATCHED DOMAIN	%	SOURCE TYPE
2	docplayer.net	1	Internet Data
3	journal.literasisainsnusantara.com	1	Publication
4	eprints.ummetro.ac.id	<1	Publication
5	www.eajournals.org	1	Publication
7	docplayer.info	<1	Internet Data
8	www.davidpublisher.org	<1	Publication



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
 KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
 J E M B E R

Lampiran 8 Proses Publikasi

No	Deskripsi Proses	Tanggal Proses
1.	Submit Artikel	6 Agustus 2024
2.	Revisi Dimulai	9 Agustus 2024
3.	Revisi Selesai	13 Agustus 2024
4.	Diterima	10 Oktober 2024
5.	Diterbitkan	31 Oktober 2024

IJCCS (Indonesian Journal of Computing and Cybernetics Systems)
 Accredited "B" by the Ministry of Research, Technology and Higher Education of the Republic of Indonesia
 Publish jointly by The Department of Computer Science and Electronics, FMIPA UGM and IndoCE
 ISSN 1978-1520 (print); ISSN 2460-7238 (online)

Home | About | User Home | Search | Current | Archives | Announcements | Statistics | Indexing | History

Home > User > Author > Submissions > #98956 > Summary

#98956 Summary

[SUMMARY](#) [REVIEW](#) [EDITING](#)

Submission

Authors	Mharisma Fitriani, Rofiq Hidayat
Title	Digital Transformation Through E-Master Application in Human Resource Development in Civil Servants
Original file	98956-362488-1-SD.DOCX 2024-08-06
Supp. files	None
Submitter	Mharisma Fitriani
Date submitted	August 6, 2024 - 07:37 AM
Section	Articles
Editor	Pahelo Prakoso (Editing)

Peer Review

Round 1

Review Version	98956-362488-2-RV.DOCX 2024-08-07
Initiated	2024-08-07
Last modified	2024-08-09
Uploaded file	Reviewer A 98956-362977-1-RV.DOCX 2024-08-09

Editor Decision

Decision	Revisions Required 2024-08-09
Notify Editor	Editor/Author Email Record 2024-08-09
Editor Version	98956-362723-1-ED.DOCX 2024-08-07
Author Version	98956-363309-1-ED.DOCX 2024-08-13 DELETE
Upload Author Version	<input type="button" value="Choose File"/> No file chosen <input type="button" value="Upload"/>

Status

Status	Published Vol 18, No 4 (2024): October
Initiated	2024-10-31
Last modified	2024-10-31

LAMPIRAN 9 Editor Correspondence

Editor
2024-08-09 03:46 PM

Subject: [IJCCS] Editor Decision

DELETE

Kharisma Fitriani:

We have reached a decision regarding your submission to IJCCS (Indonesian Journal of Computing and Cybernetics Systems), "Digital Transformation Through E-Master Application in Human Resource Development in Civil Servants".

Our decision is: Revisions Required

Section Editor

Reviewer A:

Originality:
Fair

Technical quality:
Fair

Importance in its field:
Fair

Style & Overall representation:
Good

Strong Focus on Targets:
Fair

Adequate & Quality of figures:
Fair

Recommendation:
Accepted, revisions required before publishing

Comment:

1. Abstract needs to add research results
2. What evaluation techniques are used in the research and what contributions from this research are presented in the introduction?
3. Methods need to add comparison schemes/tables from the differences in E-Master Application transportation from previous models/processes (eg features of the application). The following are relevant evaluation methods/methods of application performance in the form of questionnaire results from users, to measure application support for users.
4. Results and discussions must be submitted as evidence of application performance assessment.

Editor
2024-08-09 03:46 PM

Subject: [IJCCS] Editor Decision

Delete

To: Kharisma Fitriani

We have reached a decision regarding your submission to IJCCS (Indonesian Journal of Computing and Cybernetics Systems), "Digital Transformation Through E-Master Application in Human Resource Development in Civil Servants".

Our decision is: Revisions Required

Section Editor

Reviewer B:

Originality:
Fair

Technical quality:
Good

Importance in its field:
Fair

Style & Overall representation:
Good

Strong Focus on Targets:
Fair

Adequate & Quality of figures:
Fair

Recommendation:
Accepted, revisions required before publishing

Comment:

1. What evaluation techniques are used in the research and what contributions from this research are presented in the introduction?
2. Results and discussions must be submitted as evidence of application performance assessment.
3. Text score grammarly: 85 out of 100. This score represents the quality of writing in this document. You can increase it minimum 90



Lampiran 10 Jurnal History



IJCCS (Indonesian Journal of Computing and Cybernetics Sys
Accredited "B" by the Ministry of Research, Technology and Higher Education of the Republic of Indo
 Publish jointly by The Department of Computer Science and Electronics, FMIPA UGM and IndoCEIS
 ISSN 1978-1520 (print); ISSN 2460-7258 (online)

[Home](#) | [About](#) | [User Home](#) | [Search](#) | [Current](#) | [Archives](#) | [Announcements](#) | [Statistics](#) | [Indexing](#) | [History](#) | [Co](#)

Home > **Vol 18, No 1 (2024)**

IJCCS (Indonesian Journal of Computing and Cybernetics Systems)

Indonesian Journal of Computing and Cybernetics Systems (IJCCS), a four times annually provides a forum for the full range of scholarly study . IJCCS focuses on advanced computational intelligence, including the synergetic integration of neural networks, fuzzy logic and evolutionary computation, so that more intelligent system can be built to industrial applications. The topics include but not limited to : fuzzy logic, neural network, genetic algorithm and evolutionary computation, hybrid systems, adaptation and learning systems, distributed intelligence systems, network systems, human interface, biologically inspired evolutionary system, artificial life and industrial applications. The paper published in this journal implies that the work described has not been, and will not be published elsewhere, except in abstract, as part of a lecture, review or academic thesis.



Accredited	"Sinta 2" by the Ministry of Research-Technology and Higher Education Republic of Indonesia: 51/E/KPT/2017 PERIOD: 2017-2022.
Initials	IJCCS
Abbreviation	Indonesian J. Comput. Cybern. Syst.
DOI	prefix 10.22146 by
Impact	5.41 in Sinta 2
Citation Analysis	SCOPUS Google Scholar

Please read these [journal guidelines](#) and [template](#) carefully. Authors who want to submit their manuscript to the editorial office of IJCCS (Indonesian Journal of Computing and Cybernetics Systems) should obey the writing guidelines. If the manuscript submitted is not appropriate with the guidelines or written in a different format, it will **BE REJECTED** by the editors before further reviewed. The editors will only accept the manuscripts which meet the assigned format.

IJCCS is published four times annually, January, April, July and October by the **Indonesian Computer, Electronics and Instrumentation Support Society (IndoCEISS)** in collaboration with the **Department of Computer Sciences and Electronics, Faculty of Mathematics and Natural Sciences, UGM, Yogyakarta.**

IJCCS (Indonesian Journal of Computing and Cybernetics Systems), with registered number ISSN 1978-1520 (print), ISSN 2460-7258 (online).

Since 2016, Open Journal Systems (OJS) has been applied for all business process in IJCCS. Therefore, the authors are required to register in advance and upload the manuscript by online. The process of the manuscript could be monitored through OJS. Authors, readers, editorial board, editors, and peer review could obtain the real time status of the manuscript.

Since 2018, IJCCS is fully published in English. Several other changes are informed in the [Journal History](#).



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
 KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
 J E M B E R

Lampiran 11 Letter of Accepted



IJCCS (Indonesian Journal of Computing and Cybernetics Systems)



Accredited "B" by Ministry of Research, Technology and Higher Education Of the Republic Indonesia
Publish jointly by the Departemen of Computer Science and Electronics, FMIPA UGM and IndoCEISS
ISSN 1978-1520 (print); ISSN 2460-7258 (online)

Letter of Acceptance (LoA)

No. 6428/18.4/IJCCS/2024

Date: Oktober 10th, 2024

Dear,

Kharisma Fitriani^{*1}, Rofiq Hidayat²

^{1,2}Faculty of Tarbiyah and Teacher Training, UIN Kiai Haji Achmad Siddiq, Jember, Indonesia

e-mail: fitriani.kharisma56@gmail.com, rofikhidayat@uinkhas.ac.id

It is with great pleasure that we formally inform you, as part of the editorial board of **IJCCS (Indonesian Journal of Computing and Cybernetics Systems)**, that your manuscript has been accepted for publication in an upcoming issue of the journal.

Manuscript Title: *Digital Transformation Through E-Master Application in Human Resource Development in Civil Servants*

Your manuscript will be scheduled for publication in **Volume 18, Issue 4, 2024** of IJCCS. Thank you for your attention and cooperation.

Should you have any further inquiries or require additional clarification, please do not hesitate to contact us.

Paholo Prakoso
Managing Editor

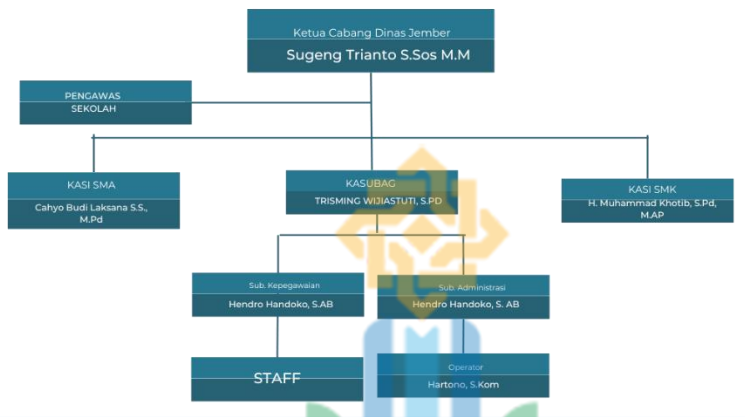
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

IJCCS (Indonesian Journal of Computing and Cybernetics Systems) with registered number ISSN 1978-1520 (print), ISSN 2460-7258 (online) has been covered by these following indexing service:

1. [Directory of Open Access Journal \(DOAJ\)](#)
2. [Crossref](#)
3. [Google Scholar](#)
4. [ASEAN Citation Index \(ACI\)](#)
5. [Science and Technology Index \(SINTA\)](#)
6. [Garba Rujukan Digital \(GARUDA\)](#)
7. [Dimension](#)
8. [Wizdom.ai](#)
9. [Scholarsteer](#)
10. [ISJD>> Type the keywords "Indonesian journal of computing and cybernetic systems"](#)
11. [Indonesia OneSearch \(IOS\)](#)
12. [Directory Of Open Access Scholarly Resources \(ROAD\)](#)
13. [Bielefeld Academic Search Engine \(BASE\)](#)
14. [Universiteits bibliotheek Gent](#)
15. [Leiden University Libraries](#)
16. [University of Oxford](#)
17. [Collective Goods Research & Explore \(CORE\)](#)
18. [The University of Sheffield](#)
19. [Stanford University](#)
20. [Academic Resource Index \(ReasearchBib\)](#)
21. [Mendeley](#)
22. [Publick Knowledge Project \(PKP\) Index](#)
23. [JournalTOCs](#)
24. [OpenAIRE](#)
25. [WorldCat libraries](#)
26. [Directory of Research Journals Indexing \(DRJI\)](#)
27. [Boston University Library](#)
28. [Columbia University Libraries](#)

Lampiran 12 Dokumentasi

Struktur Bagan Organisasi CABANG DINAS PENDIDIKAN WIL. JEMBER



Struktur bagan organisasi



Pengamatan terhadap tingkat inisiatif dan kepemimpinan dan pembelajaran PNS dalam penggunaan aplikasi E-Master.



Pembaharuan Aplikasi E-Master meningkatkan fungsi dan keamanan untuk para PNS



konsultasi mengenai sistem pelaporan E-Master sebagai bentuk Feedback mengenai perubahan semangat kerja setelah penerapan teknologi digital.



Berkurangnya berkas fisik sebagai bentuk Prosedur kerja yang telah disederhanakan setelah penggunaan aplikasi E-Master

Lampiran 13 Biodata Penulis

BIODATA PENULIS



DATA PRIBADI

Nama : Kharisma Fitriani
Tempat, Tanggal Lahir : Jepara, 27 Maret 2003
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Kebangsaan : Indonesia
Alamat : ds. Krasak, kec. Pecangaan, kab. Jepara, prov. Jawa Tengah
No. Handphone : 081225286127
Email : fitriani.kharisma56@gmail.com
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Universitas : UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember

PENDIDIKAN

TK. Tunas Harapan : 2009 - 2010
SDN 03 Krasak : 2010 - 2016
MTs. Raudlatul Ulum Pati : 2016 - 2019
MA. At-Taufiq Jombang : 2019 - 2021
S1 UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember : 2021 - 2024