

PENGARUH SISTEM INFORMASI MANAJEMEN KEPEGAWAIAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PERUMAHAN DAN KAWASAN PERMUKIMAN DAN PERTANAHAN KABUPATEN BANDUNG

Kusniadi Widjaya

Program Studi Magister Manajemen
Universitas Langlangbuana

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui besar pengaruh Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Bandung.

Metode penelitian yang digunakan adalah Analisis Deskriptif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kepustakaan, dokumentasi, wawancara dan penyebaran kuesioner dengan jumlah 85 responden. Metode analisis yang digunakan adalah analisis jalur (path analysis) dengan menggunakan Software SPSS versi 26.0

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh : Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian dan Motivasi secara bersama-sama berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Bandung.

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Terselenggaranya pemerintahan yang baik, bersih dan berwibawa telah lama menjadi cita-cita dan harapan setiap bangsa. Grand Desain Reformasi Birokrasi menuntut adanya peningkatan kapasitas birokrasi secara terus menerus untuk menjadi pemerintahan kelas dunia sebagai kelanjutan dari reformasi birokrasi pada lima tahun kedua dari tahun 2020 sampai dengan 2024. Paradigma pemerintahan yang baik menuntut pula aparatur pemerintah harus dapat bertanggung jawab dan mempertanggungjawabkan segala sikap, perilaku, dan kebijakannya kepada

publik dalam rangka melaksanakan apa yang menjadi tugas pokok, fungsi sebagai bagian dari reformasi birokrasi, maka terbitlah Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat Undang-Undang ASN adalah untuk Aparatur Sipil Negara sebagai profesi yang memiliki kewajiban mengelola dan mengembangkan dirinya dan wajib mempertanggung-jawabkan kinerjanya dan menerapkan prinsip merit dalam pelaksanaan manajemen Aparatur Sipil Negara.

Menurut *Global Talent Competitiveness Index*, Aparatur Sipil Negara (ASN) Indonesia paling rendah

dalam hal *global knowledge skills*, ranking Indonesia berada di peringkat 77 dari 119 negara dengan skor 38,04. Hal senada disampaikan oleh Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi yang menyatakan bahwa kinerja ASN masih rendah. Banyak faktor yang menjadi penyebab masih rendahnya kinerja pegawai dalam menjalankan tugasnya terutama pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Bandung. Oleh karena itu perlu adanya upaya pengembangan sumber daya aparatur dalam peningkatan kinerja.

Berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 75 Tahun 2018 tentang Kedudukan dan Susunan Organisasi Dinas daerah yang kemudian ditindaklanjuti dengan Keputusan Bupati Bandung No. 100 tahun 2018 tentang Tugas, Fungsi dan Tata Kerja, menyatakan bahwa Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman dan Pertanahan, mempunyai tugas pokok yaitu : memimpin, mengatur, merumuskan, membina, mengendalikan, mengkoordinasikan, dan mempertanggungjawabkan kebijakan teknis dan pelaksanaan urusan pemerintahan daerah berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan di bidang Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman dan Pertanahan yang meliputi pengembangan perumahan, pengembangan kawasan permukiman, infrastruktur

permukiman, pertamanan dan Pemakaman dan Pertanahan.

Keberhasilan Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Bandung dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya tersebut tentu erat sekali kaitannya dengan fungsi dan peranan yang dilakukan oleh pegawainya. Pada dasarnya suatu organisasi mempunyai tujuan yang harus ditetapkan dan juga menentukan rencana mengenai kegiatan apa yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan tersebut dalam wujud hasil kerja atau prestasi sesuai tugas pokok dan fungsi masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi. Fungsi dan peranan pegawai itu sendiri akan terasa dan memberikan kontribusi positif kepada organisasi dalam mewujudkan kinerja sebagai upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan pengamatan di lapangan ditemukan gejala-gejala masalah yang menunjukkan bahwa masih rendahnya kinerja pegawai terutama pada Dinas Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Bandung, hal ini terlihat pada :

- a. Masih terdapat pegawai yang belum memahami tugas dan fungsi yang harus dilaksanakan, ini terlihat dari banyak pegawai yang masih ada di luar kantor pada waktu jam kerja;

- b. Masih terdapatnya pegawai belum menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu, hal ini terlihat dari Laporan Realisasi Anggaran pada semester 1 hanya mencapai 8,80 % yang seharusnya mencapai 50 %.
- c. Kurangnya kualitas pegawai dalam melaksanakan pekerjaan, sebagai contoh banyaknya hasil pekerjaan yang dilaksanakan harus dikoreksi kembali karena tidak sesuai dengan yang diharapkan.

Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Bandung dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya tentu memerlukan sumber daya manusia yang menguasai ilmu dan teknologi dalam penerapan Sistem Informasi Manajemen dan motivasi atau dengan kata lain peningkatan kinerja pegawai suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat bergantung pada faktor motivasi para pegawainya dimana Motivasi tersebut dapat diupayakan dengan jalan penguasaan sistem informasi manajemen kepegawaian yang menuntut pegawai untuk berprestasi dan mengambil manfaat dari hasil tersebut.

Kondisi tersebut di atas berdasarkan asumsi peneliti diduga salah satunya terletak pada belum optimalnya sistem informasi manajemen kepegawaian berbasis Aplikasi / Web yang terdiri dari Sistem Daftar Hadir Elektronik (DHE),

Sabilulungan Sistem Penilaian Kinerja Pegawai (SASIKAP) dan Sistem Informasi Analisa Jabatan (ANJAB) dan Analisa Beban Kerja (ABK). Hal ini dapat dilihat dari permasalahan sebagai berikut :

- a. Masih terdapat data pegawai yang tidak ter update oleh sistem sebagai contoh : data riwayat jabatan yang tidak di update mengakibatkan terjadi kesalahan dalam menyajikan data sehingga tidak terdeteksi oleh sistem.
- b. Pelaksanaan proses pengamanan dan back up data belum dilaksanakan secara periodik sehingga apabila ada perbaikan sistem mengakibatkan data yang telah diinput ke dalam sistem menjadi hilang sebagai contoh : Adanya keterlambatan dalam memback up dalam proses perbaikan sistem mengakibatkan data pegawai yang telah diinput dalam sistem informasi kepegawaian hilang sehingga diharuskan untuk input ulang.
- c. Terlambatnya pembayaran tambahan penghasilan pegawai dikarenakan sering terjadinya perbaikan system yang mengakibatkan sistem tidak dapat digunakan menunggu adanya proses updating berjalan kembali Sebagai Contoh : Adanya penyesuaian konfigurasi Sistem Daftar Hadir Elektronik (DHE) sehingga membutuhkan waktu untuk mengupdate system ke dalam versi baru

mengakibatkan menghambat sistem SASIKAP dalam perhitungan pembayaran tambahan penghasilan pegawai

- d. Terbatasnya server data sehingga dalam proses penginputan data menjadi lambat dan tidak efektif dikarenakan banyaknya pegawai yang melakukan input data secara bersamaan. Sebagai contoh proses penginputan absensi masuk dalam sistem Daftar Hadir Elektronik (DHE) gagal login mengakibatkan absensi kehadiran menjadi status terlambat masuk kerja, sehingga terjadi pemotongan tambahan penghasilan oleh system.
- e. Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian yang dibangun belum memenuhi kriteria mutu atau standar Pemerintah Pusat. Sebagai contoh : para pegawai di lingkungan Pemerintah Kabupaten Bandung diharuskan menginput kembali data kepegawaiannya ke dalam Sistem atau aplikasi yang dibuat oleh Pusat.

Selain daripada itu usaha mendorong dan menyalurkan potensi sumber daya manusia dalam sebuah organisasi tersebut dikatakan sebagai usaha motivasi. Untuk melaksanakan usaha motivasi tersebut, suatu keharusan bagi setiap pegawai memahami terlebih dahulu apa yang menjadi kebutuhan pokoknya. Motivasi sangat penting dalam upaya

menciptakan semangat kerja pegawai dan juga merupakan faktor kunci dimana motivasi memegang peran yang sangat besar dalam meningkatkan kinerja pegawai. Tetapi tidak semua perintah, kebijakan, dan keputusan – keputusan yang dibuat oleh seorang pemimpin selalu ditaati dan dilaksanakan oleh semua pegawai dalam suatu organisasi. Banyak hal dari perilaku pegawai yang dianggap dapat menghambat dalam proses pencapaian tujuan organisasi, misalnya kerjasama yang kurang harmonis, fasilitas kerja yang kurang memadai, kecemburuan sosial, tidak adanya motivasi dan dorongan untuk memperbaiki pekerjaan guna meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Motivasi merupakan daya atau suatu kekuatan yang dapat merubah sikap serta perilaku pegawai untuk dapat bekerja dengan baik, sehingga pegawai dimaksud dapat berkerja secara cepat, tepat, akurat dengan hasil kerja yang berkualitas. Motivasi juga merupakan suatu energi yang luar biasa yang apabila dibina akan menjadikan suatu kekuatan yang mendorong seorang pegawai untuk dapat menjalankan tugas yang diembannya sesuai dengan harapan suatu organisasi.

Melalui pemberian motivasi diharapkan semangat kerja pegawai meningkat yang pada akhirnya berimbas positif terhadap proses pencapaian tujuan

organisasi publik yaitu pelayanan yang baik terhadap masyarakat.. Pemberian motivasi pegawai dapat diartikan sebagai suatu proses pendayagunaan aparatur pemerintah secara lebih baik dalam melaksanakan tugas pemerintahan dan pembangunan yang dilakukan secara berjenjang mulai dari pimpinan tingkat tinggi pimpinan tingkat menengah sampai kepada pimpinan tingkat terendah dengan pendekatan sistem karier dan prestasi, agar tugas – tugas yang dilaksanakan oleh pegawai mencapai tingkat yang maksimal.

Dari gejala-gejala masalah tersebut timbul diduga akibat beberapa faktor diantaranya belum berjalannya motivasi yang dilakukan oleh pemimpin, diantaranya sebagai berikut :

- a. Penilaian pimpinan terhadap perilaku pegawai masih belum objektif dalam pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan oleh Pegawai.
- b. Pimpinan belum memberikan perhatian yang lebih kepada pegawai yang berprestasi
- c. Pimpinan belum memberikan kewenangan yang jelas dan tegas dalam pengambilan keputusan, hal ini menyebabkan pegawai menjadi kurang patuh terhadap perintah maupun aturan
- d. Belum terciptanya tata hubungan yang erat antar pegawai sehingga iklim kerja menjadi kurang kondusif.

Berdasarkan permasalahan tersebut, dapat dikemukakan bahwa sistem informasi manajemen kepegawaian dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Bandung sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih mendalam dengan judul : **“Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Bandung”**.

1.2. Identifikasi Rumusan Masalah

Bertolak dari latar belakang penelitian yang dijadikan pernyataan masalah (*Problem Statement*), yaitu : “Kinerja pegawai pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Bandung masih rendah”. Hal ini diduga dipengaruhi oleh penguasaan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian dan pelaksanaan motivasi yang belum optimal.” Dari pernyataan masalah tersebut maka peneliti mengemukakan mengenai pertanyaan masalah (*Problem Question*) sebagai berikut :

- a. Seberapa besar pengaruh Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian terhadap kinerja pegawai di Dinas

- Perumahan dan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Bandung?
- b. Seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Bandung ?
 - c. Seberapa besar hubungan sistem informasi kepegawaian dengan motivasi di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Bandung?
 - d. Seberapa besar pengaruh Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian dan motivasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Bandung ?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis :

- a. Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian terhadap kinerja pegawai di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Bandung.
- b. Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Bandung.
- c. Hubungan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian dengan motivasi di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Bandung.

- d. Pengaruh sistem informasi manajemen kepegawaian dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Bandung.

1.4. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan signifikansi penelitian baik secara akademis maupun secara praktis

a. Kegunaan Akademis

Secara akademis, hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan kajian lebih lanjut dalam memperluas dan memperkaya pandangan ilmiah ilmu manajemen, juga sebagai sumbangan pemikiran bagi pengembangan teori – teori ilmu manajemen, terutama menyangkut konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia, supaya dapat bermanfaat untuk ilmu pengetahuan dan juga masyarakat luas.

b. Kegunaan Praktis

Secara praktis, kegunaan penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi pimpinan dalam rangka pemecahan masalah sistem informasi manajemen kepegawaian, motivasi, semangat kerja dan kinerja pegawai pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten yang Bandung.

2.1 Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis telah terbukti bahwa terdapat pengaruh Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Bandung. Untuk lebih jelasnya dapat diuraikan sebagai berikut :

2.1.1 Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Bandung dapat dikemukakan bahwa berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis, terdapat pengaruh yang signifikan antara Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Bandung sebesar $0,329^2 = 0,1082$ atau sebesar 10,82 %.

Hasil pengolahan dan analisis data menunjukkan bahwa Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian terhadap kinerja pegawai di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten

Bandung memberikan pengaruh lebih kecil terhadap kinerja pegawai dikarenakan Sistem ini adalah hanya suatu alat untuk memudahkan dalam melakukan suatu pekerjaan. Namun apabila sistem atau alat ini tidak berfungsi maka akan dapat menurunkan kinerja pegawai.

Adanya pengaruh Sistem informasi Manajemen (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) telah dilakukan beberapa peneliti terdahulu yaitu, S Mia Lasmaya pada STIE Pasundan Bandung (2016) dengan Judul *Pengaruh Sistem Informasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Hotel Royal Corner Bandung*. dan Ibarahim Bali Pamungkas, Universitas Pamulang Tangerang Selatan (2017), dengan judul *Pengaruh Sistem Informasi Manajemen, Kompetensi, Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. CIRCLEKA INDONESIA UTAMA (WILAYAH JAKARTA)*. Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa secara parsial bahwa Sistem Informasi Manajemen berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan walaupun berdasarkan hasil perhitungan koefesian jalur lebih kecil dari variabel lainnya.

Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian tersebut didasarkan pada Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara serta mengacu pada Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian

Kinerja PNS dan Keputusan Menteri Dalam Negeri No. 17 Tahun 2000 tentang Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian Departemen Dalam Negeri. Ditindaklanjuti oleh Pemerintah Daerah terutama Pemerintah Daerah Kabupaten Bandung menerbitkan Peraturan Bupati Bandung Nomor 87 Tahun 2017 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bandung yang telah beberapa kali diubah terakhir dengan Peraturan Bupati Bandung Nomor 18 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Peraturan Bupati Nomor 91 Tahun 2018 Tentang Penilaian Kinerja Bagi Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bandung.

Sehubungan dengan hal tersebut, pemerintah daerah telah membangun suatu Sistem yang dapat menghasilkan data dan informasi kepegawaian lainnya secara lebih komprehensif meliputi informasi mengenai data kepegawaian yang terdiri dari data kehadiran, Sasaran Kinerja Pegawai (SKP), Laporan Kinerja Bulanan dan Tahunan yang akan dijadikan dasar dalam besaran untuk mendapatkan mendapatkan tunjangan beban kerja berbasis kinerja. Komponen yang terpenting dalam pengolahan data pada Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian adalah Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) sebagai tenaga pengolah yang akan memproses dan menyebarluaskan informasi serta

berinteraksi dengan BKPSDM dan DISKOMINFO dari sebuah Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian secara keseluruhan. Hal ini sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja PNS, menyatakan bahwa :

“Sistem informasi manajemen kepegawaian merupakan suatu totalitas terpadu yang terdiri dari perangkat pengolah meliputi pengumpul prosedur, tenaga pengolah dan perangkat lunak, perangkat penyimpanan meliputi pusat data dan bank data serta perangkat komunikasi yang saling berkaitan, saling ketergantungan dan saling menentukan dalam rangka penyediaan informasi di bidang kepegawaian”.

Berdasarkan pernyataan di atas dapat dikemukakan bahwa Sistem informasi manajemen kepegawaian merupakan keseluruhan Sistem yang ada terdiri dari perangkat pengolah meliputi pengumpul prosedur dan tenaga pengolah serta memiliki perangkat penyimpanan dan bank data menjadi kewenangan BKPSDM dan DISKOMINFO. Sedangkan SKPD termasuk di dalamnya Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman dan Pertanahan merupakan pengolah data pada tingkat SKPD. Sumber data yang ada pada Sistem merupakan hasil masukan data dari para pegawai yang dapat diinput melalui perangkat computer atau smartphone yang dimiliki oleh masing-masing pegawai.

Permasalahan yang timbul dari adanya Sistem informasi manajemen

kepegawaian dari perangkat pengolah dan pengumpul prosedur adalah masih terbatasnya server untuk penyimpanan data yang menyebabkan data pegawai yang telah diinput dalam sistem informasi kepegawaian hilang/rusak dikarenakan kapasitas server dan penyimpan data belum memadai, maka apabila memori penyimpan data penuh maka data yang diinput tidak akan tersimpan oleh karena itu perlu dilakukan pengamanan dan back up data secara periodik, sehingga data yang telah diinput akan tersimpan dan data tidak perlu diinput kembali oleh pengolah data ditingkat SKPD.

Penyebab utama dari permasalahan yang terjadi adalah disebabkan oleh Sistem Informasi manajemen yang dibangun belum memenuhi standar kriteria mutu yang ditetapkan. Menurut Kristanto (2003) mengemukakan bahwa Perancangan Sistem Informasi dan Aplikasinya, (Yogyakarta: Gava Media, 2003), 3. Salah satu unsur penting dalam sistem informasi adalah kualitas informasi. Untuk menilai baik tidaknya kualitas informasi yang dihasilkan digunakan tolok ukur atau atribut berupa: akurasi (accuracy), kelengkapan (completeness), relevan (relevance), kemudahan diakses (accessibility), ketepatan waktu (timeliness), keamanan (security), kehandalan (reliability), kemudahan untuk

dipahami (understandable), kekinian (currency) dan format.

Permasalahan permasalahan yang dihadapi harus segera diantisipasi oleh Pemerintah Kabupaten Bandung terutama BKPSDM dan DISKOMINFO sebagai pengolah data utama. Oleh karena itu perlu dilakukan adanya penambahan server untuk menambah kecepatan dalam mengolah data, penambahan kapasitas memori penyimpan data untuk pengamanan dan back up data serta selalu dilakukan pemantauan dan pengawasan secara periodik apabila terjadi gangguan pada Sistem maupun pada jaringan.

Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian termasuk sub Sistem yang ada di dalamnya harus mampu melaksanakan tugas rutin seperti mampu memberikan layanan terbaik bagi SKPD dikarenakan tujuan dari pembangunan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian dan pemberlakuan Sistem Aplikasi SASIKAP dan Daftar Hadir Elektronik (DHE) adalah untuk menerapkan Sistem Penilaian Kinerja ASN yang objektif, terukur, akuntabel, partisipatif dan transparan dengan memperhatikan sasaran kerja, capaian hasil kerja dan perilaku kerja.

Penerapan Sistem Aplikasi Sasikap evo dan Daftar Hadir elektronik (DHE) yang merupakan sub Sistem dari Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian yang

dilakukan secara komprehensif dan holistik diharapkan pegawai dapat bekerja sesuai target Sasaran Kinerja Pegawai yang telah ditetapkan dan Sistem ini pula mampu menggambarkan kinerja pegawai secara utuh serta dapat dijadikan informasi dalam proses pengambilan keputusan pimpinan. Hal ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh *George M. Scott* dalam Budiman (2001:100) yaitu :

“Sistem Informasi Manajemen adalah serangkaian sub-sistem informasi yang menyeluruh dan terkoordinasi dan secara rasional terpadu yang mampu mentransformasi data sehingga menjadi informasi lewat serangkaian cara guna meningkatkan produktivitas yang sesuai dengan gaya dan sifat manajer atas dasar kriteria mutu yang telah ditetapkan.”

Berdasarkan tujuan dan pendapat ahli di atas dapat dikemukakan bahwa Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian termasuk sub Sistem yang ada di dalamnya dapat membantu dalam menyelesaikan beberapa pekerjaan secara bersamaan sehingga dapat menghemat waktu dan biaya. Di dalam Sistem dan aplikasi ini memuat mengenai penilaian target kinerja yang merupakan indikator penilaian kinerja meliputi aspek : 1) kuantitas 2) kualitas 3) waktu 4) biaya yang tertuang dalam Rincian Kinerja Bulanan (RKB). Dengan demikian jelaslah bahwa Sistem Informasi Manajemen Informasi berpengaruh sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

2.1.2 Motivasi (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Bandung dapat dikemukakan bahwa berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis, terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Bandung sebesar $0,594^2$ atau sebesar $0,3528$ atau sebesar $35,28\%$.

Hasil pengolahan dan analisis data menunjukkan bahwa Motivasi memberikan pengaruh terbesar terhadap kinerja pegawai dikarenakan motivasi merupakan daya atau suatu kekuatan yang dapat merubah sikap serta perilaku pegawai untuk dapat bekerja dengan baik, sehingga pegawai dimaksud dapat berkerja secara cepat, tepat, akurat dengan hasil kerja yang berkualitas. Semakin kuat motivasi yang diberikan pimpinan, maka semakin baik kinerja pegawai.

Adanya pengaruh Motivasi (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) telah dilakukan beberapa peneliti terdahulu yaitu, Sherlie, Hikmah, Universitas Putera Batam (2020), dengan Judul “*Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja pada PT. Benwin*

Indonesia di Kota Batam". Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Agnes Susilawati, Setyowati Subroto (2021) Universitas Pacasakti Tegal, dengan judul *"Pengaruh Sistem Informasi SDM, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Universitas Pancasakti Tegal"*. Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa secara parsial bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Berdasarkan hasil perhitungan bahwa Motivasi memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap Kinerja.

Setiap organisasi baik swasta maupun pemerintah seperti Organisasi Perangkat Daerah pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Bandung berharap para pegawai tidak hanya mampu dan cakap serta terampil dalam bekerja melainkan juga memiliki motivasi yang tinggi/kuat untuk mencapai kinerja yang maksimal. Pelaksanaan motivasi oleh kepala dinas harus memandang pegawai sebagai faktor penentu keberhasilan yang berarti pula menuntut adanya perhatian serius pada semua permasalahan kebutuhan. Seorang pemimpin yang berhasil dalam melaksanakan fungsi motivasi adalah pemimpin yang mempunyai kemampuan untuk merealisasikan adanya sinkronisasi antara tujuan pribadi para anggota organisasi dengan tujuan organisasi itu

sendiri. Motivasi kerja pegawai bisa datang dari dalam dan dari luar, karena dasar utama pelaksanaan motivasi oleh seorang pimpinan adalah pengetahuan dan perhatian terhadap perilaku pegawai yang dipimpinya.

Perilaku kerja pegawai banyak yang dianggap dapat menghambat dalam proses pencapaian tujuan organisasi, misalnya kerjasama yang kurang harmonis, komitmen pegawai dalam pencapaian target sasaran kinerja rendah, inisiatif kerja menurun dan timbulnya kecemburuan sosial. Oleh karena itu penilaian atas perilaku kerja pegawai harus lebih objektif untuk mengantisipasi adanya konflik dan kecemburuan sosial antar pegawai sehingga menghambat proses pencapaian tujuan dan target kinerja dinas. Tidak adanya motivasi dan dorongan untuk memperbaiki perilaku kerja akan menurunkan kinerja pegawai kerja secara keseluruhan, dikarenakan motivasi merupakan daya atau suatu kekuatan yang dapat merubah sikap serta perilaku pegawai untuk dapat bekerja dengan baik, sehingga pegawai dimaksud dapat berkerja secara cepat, tepat, akurat dengan hasil kerja yang berkualitas.

Pegawai yang memiliki motivasi kerja tinggi akan tercermin dalam menjalankan tugasnya. Alasan-alasan yang mendorong pegawai untuk melakukan tugasnya dikarenakan mempunyai kebutuhan-kebutuhan yang harus dipenuhi,

yaitu a) kebutuhan akan prestasi (*need for achievement*) merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja pegawai. Oleh karena itu kebutuhan akan prestasi akan mendorong pegawai untuk mengembangkan kreativitas dan menggerakkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang maksimal.

Setiap pegawai pastinya mengetahui bahwa hanya dengan mencapai prestasi kerja yang tinggi dalam pencapaian target sasaran kinerja akan memperoleh imbalan berupa tunjangan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) yang besar. Dengan adanya tunjangan tambahan penghasilan pegawai bertujuan menjaga konsistensi dari kehadiran dan aktivitas harian serta penilaian perilaku kerja pegawai tetap tinggi, sehingga pegawai akan bekerja sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Pegawai dalam mencapai prestasinya mempunyai harapan atau suatu keyakinan bahwa ada kesempatan dimana usaha yang dilakukan mengarah pada suatu tingkat prestasi tertentu yaitu adanya kesempatan untuk dapat meningkatkan kariernya. Oleh karena itu perlu kiranya pimpinan tertinggi memberikan penghargaan bagi pegawai yang berprestasi untuk diberikan kesempatan untuk mendapatkan fasilitas kerja yang dibutuhkan maupun promosi jabatan bila

memenuhi syarat kepangkatan. Apabila penghargaan ini diberikan maka Pegawai akan lebih antusias dan semangat dalam berkerja dan akan mengembangkan kemampuannya dalam berprestasi untuk kemajuan dinas.

Kebutuhan selanjutnya adalah kebutuhan akan kekuatan/kekuasaan (*need for power*) merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja pegawai. Kebutuhan kekuatan / kekuasaan akan merangsang dan memotivasi gairah kerja pegawai serta semua kemampuannya demi mencapai kekuasaan atau kedudukan yang terbaik. Namun demikian kekuasaan atau kedudukan yang diberikan perlu mendapat perhatian Kepala Dinas agar para pejabat baik eselon III dan IV yang diberikan kekuasaan atau wewenang tersebut tidak salahgunakan untuk kepentingan kelompok maupun kepentingan pribadi.

Hal ini untuk mengantisipasi adanya dorongan kepentingan – kepentingan dari luar pegawai ataupun pejabat untuk menggunakan kekuasaannya untuk kepentingan lain selain dari kepentingan kedinasan. Kepala Dinas harus memberikan pengarahan yang jelas dan tegas tentang aturan yang harus ditaati sehingga akan membatasi apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan dalam melaksanakan operasional pekerjaannya. Hal tersebut sesuai dengan yang dikemukakan Barnard dalam Hasibuan

(1996 : 68) mengemukakan bahwa :
”*Autorithy* sama dengan power, yaitu ciri suatu komunikasi (perintah) dalam suatu organisasi formal yang menyebabkan ia diterima oleh seseorang anggota organisasi tersebut dan perintah-perintahnya harus ditaati.”

Berdasarkan pendapat dari ahli tersebut di atas dapat dikemukakan bahwa kekuasaan atau *authority* sangat penting bagi pegawai karena merupakan dasar bagi pegawai untuk dapat melaksanakan pekerjaan dan menjadi batas tentang apa yang dapat dikerjakan dan yang tidak boleh dikerjakan sehingga menciptakan kekuasaan dan tanggung jawab pegawai serta patuh terhadap perintah atasan maupun aturan.

Kebutuhan yang terakhir adalah kebutuhan afiliasi (*need for affiliation*) menjadi daya penggerak yang akan memotivasi semangat kerja pegawai. Hal ini tercermin pada keinginan pegawai berada pada situasi yang bersahabat dalam interaksi antar pegawai atau atasannya. Oleh karena itu kebutuhan akan afiliasi ini yang merangsang gairah bekerja pegawai, karena setiap pegawai menginginkan adanya tata hubungan yang baik dan dapat bekerjasama serta suka menyenangkan orang lain.

Untuk menjaga kondisi tersebut berjalan dengan baik yaitu dengan mengikutsertakan seluruh unit kerja yang

ada di dinas untuk berperan aktif dalam kegiatan pencapaian prestasi dinas. Apabila kondisi ini tetap terjaga akan menciptakan iklim kerja menjadi kondusif sehingga pegawai dapat memanfaatkan energinya untuk menyelesaikan tugas tugasnya dengan maksimal.

Setiap pemimpin masing masing jabatan dituntut untuk dapat memberikan rangsangan dan mendorong atau memotivasi pegawai dalam bekerja sehingga para pegawai dapat melaksanakan tugas dengan baik dan dapat mengembangkan kemampuannya, terampil dan tekun dalam melaksanakan pekerjaan serta merasa bangga terhadap kualitas hasil pekerjaannya. Hal yang demikian sangat diperlukan untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Terpenuhinya semua kebutuhan pegawai baik kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan bersahabat dan kebutuhan kekuatan/kekuasaan akan mempengaruhi perilaku kerja pegawai. Di samping itu dengan adanya tambahan penghasilan pegawai akan memberikan motivasi kepada pegawai agar dapat bekerja lebih baik dan menyenangkan. Dengan demikian jelas bahwa motivasi (X_2) pegawai berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Bandung.

2.1.3 Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (X_1) mempunyai hubungan secara signifikan dengan Motivasi (X_2)

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis, terdapat hubungan yang signifikan antara Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (X_1) dengan motivasi di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Bandung. Besarnya hubungan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (X_1) dan Motivasi (X_2) yang dihitung dengan koefisien korelasi adalah 0,649 atau $r_{X_1.X_2} = 0,649$. Hal ini menunjukkan hubungan yang kuat di antara variabel Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (X_1) dan Motivasi (X_2).

Pegawai yang memiliki motivasi kerja tinggi akan tercermin dalam menjalankan tugasnya. Hal ini dapat dilihat dari hasil pencapaian target kinerja pegawai pada aplikasi SASIKAP yang dibangun oleh Pemerintah Kabupaten Bandung berdasarkan hasil penilaian Rencana Kerja Pegawai dan hasil penilaian perilaku kerja pegawai baik dari atasan, bawahan maupun rekan kerja. Setiap pegawai mempunyai harapan atau suatu keyakinan bahwa dengan mencapai kinerja yang tinggi akan memperoleh tambahan penghasilan yang besar pula dan akan mendapat kesempatan dimana usaha yang dilakukan mengarah pada suatu tingkat prestasi tertentu.

Hal ini sesuai dengan pernyataan pada Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pasal 2 yang menyatakan bahwa “Penilaian PNS bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang didasarkan pada Sistem prestasi dan Sistem karier”. Selanjutnya pada pasal 3 menyatakan bahwa : “Penilaian Kinerja PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi, dengan memperhatikan target, capaian, hasil dan manfaat yang dicapai serta perilaku PNS”.

Berdasarkan pernyataan tersebut di atas Penerapan Sistem Penilaian Kinerja ASN yang ada pada aplikasi atau Sistem SASIKAP memuat penilaian ketercapaian target kinerja dan dan penilaian perilaku kerja pegawai yang objektif, terukur, akuntabel, partisipatif dan transparan dengan memperhatikan sasaran kerja, capaian, hasil dan manfaat yang dicapai berupa besaran tunjangan Tambahan Penghasilan Pegawai.

Penilaian kinerja Pegawai yang terdapat pada Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian pada sub Sistem SASIKAP dapat memberikan gambaran informasi secara utuh tentang hasil penilaian kinerja pegawai dan hasil penilaian perilaku kerja pegawai yang dapat menentukan besaran

tambahan penghasilan pegawai yang diterima. Artinya dengan adanya tambahan penghasilan pegawai yang diterima pegawai pada gilirannya akan meningkatkan motivasi pegawai untuk mencapai kinerja yang tinggi. Dengan demikian Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian mempunyai hubungan yang signifikan dengan Motivasi.

2.1.4 Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (X_1) dan Motivasi (X_2) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (X_1) dan Motivasi (X_2) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Bandung dapat dikemukakan bahwa berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis, terdapat pengaruh yang signifikan antara Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (X_1) dan Motivasi (X_2) terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Bandung sebesar 0,714 atau sebesar 71,4 %. Sisanya sebesar 28,6 % merupakan faktor lain yang tidak diukur dalam penelitian ini misalnya : Kepemimpinan, koordinasi, pelayanan dan lain-lain.

Pegawai merupakan salah satu unsur terpenting yang menentukan berhasil dan tidaknya organisasi mencapai tujuannya. Oleh karena itu sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional sangat menunjang organisasi untuk dapat lebih maju dan berkembang. Kemampuan pegawai dalam suatu organisasi sangat penting arti dan keberadaannya bagi peningkatan Kinerja Pegawai di lingkungan organisasi terutama pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman dan Pertanahan. Sejalan dengan pendapat Dharma (1991: 46) mengemukakan bahwa “kinerja pegawai adalah sesuatu yang dicapai oleh pegawai, prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai, dan kemampuan kerja yang berkaitan dengan penggunaan peralatan kantor”.

Standar kinerja perlu dirumuskan sebagai tolak ukur dalam pengukuran kinerja terhadap pegawai perlu dirumuskan, untuk itu agar diperlukan suatu Sistem yang dapat menilai kinerja pegawai terutama Aparatur Sipil Negara agar kinerja pegawai tersebut dapat objektif, terukur, akuntabel dan transparan dengan memperhatikan sasaran kerja, capaian hasil kerja dan perilaku kerja.

Berdasarkan hal tersebut Pemerintah Kabupaten Bandung telah membangun Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian diantaranya yaitu atau aplikasi yang dapat mengukur dan menilai

kinerja pegawai yang dinamakan SASIKAP (Sabilulungan Sistem Informasi Kinerja Pegawai) dan Daftar Hadir Elektronik (DHE) yang keduanya saling berintegrasi dalam mengukur dan menilai kinerja pegawai di lingkungan Pemerintah Kabupaten Bandung.

Penerapan sistem ini, pegawai dituntut untuk menguasai ilmu dan teknologi dalam pelaksanaannya. Setelah mengetahui cara pengisiannya maka Sistem dan aplikasi ini, pegawai dapat dengan mudah untuk melakukan pelaporan kinerja baik harian, bulanan maupun tahunan sebagai bentuk pertanggungjawaban dalam pelaksanaan pekerjaan. Pegawai tidak perlu lagi untuk menghitung berapa jumlah pekerjaan yang telah dilaksanakan karena sudah secara otomatis pekerjaan yang telah dilaksanakan akan terlihat pada akhir bulan pelaporan. Kemudahan lainnya bahwa penginputan aktivitas harian dapat dilakukan pada melalui *smartphone* masing-masing pegawai dimana saja dengan batas waktu penginputan satu minggu sesudah pekerjaan dilaksanakan.

Sistem aplikasi SASIKAP dan DHE Evo diwajibkan kepada seluruh PNS di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bandung termasuk pegawai pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Bandung untuk melakukan pelaporan kinerja melalui SASIKAP. Sistem dan aplikasi ini memuat

mengenai penilaian target kinerja yang meliputi aspek : 1) kuantitas 2) kualitas 3) waktu 4) biaya yang tertuang dalam Rincian Kinerja Bulanan (RKB) sedangkan penilaian perilaku kerja meliputi aspek : 1) orientasi pelayanan 2) komitmen 3) inisiatif kerja 4) kerjasama dan 5) kepemimpinan. Sistem aplikasi ini diharapkan mampu menggambarkan kinerja pegawai secara utuh yang dapat digunakan sebagai penilaian kinerja pegawai dan bahan pertimbangan bagi pimpinan untuk pengambilan keputusan dalam menentukan besaran imbalan/tunjangan tambahan penghasilan pegawai yang akan diterima setiap pegawai. Besaran tunjangan tambahan penghasilan pegawai yang diterima oleh setiap pegawai berbeda sesuai dengan jenjang dan jenis jabatan. Pola penilaian kinerja bulanan dalam menentukan besaran jumlah tambahan penghasilan pegawai adalah berdasarkan bobot penilaian terhadap Rincian Kinerja Bulanan (RKB) dengan bobot penilain 60 % dan perilaku kerja dengan bobot penilaian 40 %.

Rencana Kinerja Bulanan (RKB) sebesar 60 % terdiri dari 40 % Orang Kerja yang termuat dalam aplikasi Daftar Hadir Pegawai (DHE) ditambah dengan 60 % Aktivitas Harian (AH). Aktivitas harian merupakan pekerjaan harian yang dilaksanakan setiap hari sesuai dengan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP). Untuk

penilaian perilaku kerja dengan bobot penilaian sebesar 40 % terdiri dari penilaian dari atasan sebesar 60 %, penilaian dari bawahan sebesar 20 % dan penilaian dari rekan kerja sebesar 20%. Sistem Penilaian kinerja pegawai terutama pegawai pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman dan Pertanahan yang pada Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian terutama pada sub Sistem SASIKAP bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan Pegawai Negeri Sipil yang didasarkan pada Sistem prestasi dan Sistem karier serta berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi dengan memperhatikan target, capaian, hasil dan manfaat serta perilaku Pegawai. Dengan demikian Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian dan Motivasi secara bersama-sama berpengaruh secara Signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

3. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, peneliti memperoleh gambaran mengenai Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai, yang hasilnya dapat peneliti simpulkan sebagai berikut :

1. Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian yang diukur oleh Kinerja Pegawai memiliki pengaruh

dan signifikan terhadap tinggi rendahnya kinerja pegawai. Dengan demikian tinggi rendahnya kinerja pegawai dijelaskan oleh sistem informasi manajemen kepegawaian. Berdasarkan perhitungan analisis jalur dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan “Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Bandung” dapat diterima.

2. Motivasi yang diukur oleh Kinerja Pegawai memiliki pengaruh dan signifikan terhadap tinggi rendahnya Kinerja Pegawai (Y). Dengan demikian tinggi rendahnya kinerja pegawai dijelaskan oleh motivasi. Berdasarkan perhitungan analisis jalur dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan “Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Bandung” dapat diterima.
3. Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian memiliki hubungan yang signifikan dengan Motivasi. Berdasarkan perhitungan korelasi dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan “Sistem

- Informasi Manajemen Kepegawaian mempunyai hubungan dengan Motivasi di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Bandung” dapat diterima.
4. Secara bersama-sama Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian dan Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Berdasarkan perhitungan analisis jalur dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian dan Motivasi secara bersama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Bandung” dapat diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Adeyincka Tella, C.O.Ayeni, S.O.Popoola. 2007. Work Motivation, Job Satisfaction, and Organisational Commitment of Library Personnel in Academic and Research Libraries in Oyo State, Nigeria.
- Alamdar Hussain Khan, Muhammad Musarrat Nawaz, Muhammad Aleen and Wasim Hamed. 2007. Impact of Job Satisfaction on Employee performance : An empirical study of autonomous Medical Institutions of Pakistan.(hailey College of Commerce, University of the Punjab, Lahore, Pakistan.
- Ana Srikaningsih , Djoko Setyadi. 2015. The Effect of Competence and Motivation and Cultural Organization towards Organizational Commitment and Performance on State University Lecturers in East Kalimantan Indonesia ; European Journal of Business and Management. ISSN 2222-2839 Vol.7, No.17, 2015
- Arman, Syamsul Bachri Thalib, and Darman Manda. 2016. The effect of school supervisors competence and school principals competence on work motivation and performance of Junior High School teachers in Maros Regency, Indonesia ; INTERNATIONAL JOURNAL OF ENVIRONMENTAL & SCIENCE EDUCATION 2016, VOL. 11, NO.15,7309-7317
- Chen Li Yueh. 2004. Journal :Examining the Effect of Organizational Culture and Leadership behaviors on organizational Commitment, Job Satisfaction and Job Performance, At Small and Middle Sized Companies of Taiwan.
- Dana Budiman. 2014. Disertasi. Pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja dan kompetensi terhadap peran kepemimpinan serta implikasi pada implemtasi pengembangan ekonomi local

Edi Saptono. 2013. Disertasi. Analisis pengaruh kepemimpinan transformasional, komitmen karyawan dan motivasi thd

kepuasan kerja serta implikasi-nya pada kinerja karyawan