

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, IKLIM ORGANISASI DAN SISTEM INFORMASI MANAJEMEN KEPEGAWAIAN TERHADAP KUALITAS PELAYANAN PEGAWAI SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN JENEPONTO

Muhammad Idris

Manajemen Sumber Daya Manusia Pasca Sarjana STIE Nobel Indonesia

e-mail: muhammadidris@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis: 1) Apakah gaya kepemimpinan, Iklim Organisasi, Dan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Jeneponto . 2) Apakah gaya kepemimpinan, Iklim Organisasi, Dan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Jeneponto . 3) Variabel mana yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Jeneponto ? Penelitian dilaksanakan di Sekretariat Daerah Kabupaten Jeneponto. Penelitian ini bersifat kuantitatif. Penentuan sampel dilakukan secara teknik sampling jenuh (sensus) yaitu sebanyak 56 orang pegawai. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah angket dan studi dokumen. Metode analisis yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif dan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa: 1) gaya kepemimpinan, Iklim Organisasi, Dan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian berpengaruh secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Jeneponto. Artinya gaya kepemimpinan, Iklim Organisasi, Dan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian dapat meningkatkan kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Jeneponto . 2) gaya kepemimpinan, Iklim Organisasi, Dan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Jeneponto . Artinya gaya kepemimpinan, Iklim Organisasi, Dan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian dapat meningkatkan kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Jeneponto . 3) budaya organisasi merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Jeneponto.

Kata kunci: Gaya kepemimpinan, Iklim Organisasi, Dan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian

PENDAHULUAN

Kepemimpinan adalah proses interaksi individu bagaimana melakukan aktivitas untuk mempengaruhi kelompok dalam mencapai tujuan. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mendapatkan legitimasi dan power, kekuasaan, memberikan keyakinan dari anggota organisasi guna mencapai tujuan organisasi tersebut. Aspek lain yang cukup penting dalam kepemimpinan adalah gaya kepemimpinan (leadership style). Menurut Luthan (2004) Gaya kepemimpinan berkenaan dengan cara-cara yang

digunakan oleh manajer untuk mempengaruhi bawahannya. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan seseorang manajer pada saat ia mencoba mempengaruhi perilaku bawahannya. Salah satu variabel yang berpengaruh terhadap kualitas pelayanan adalah Iklim Organisasi. Keadaan iklim organisasi kerja yang baik akan memberikan dampak yang positif bagi pegawai dalam meningkatkan prestasinya. Hal itu merupakan salah satu cara yang dapat ditempuh agar pegawai dapat melaksanakan tugasnya tanpa mengalami gangguan.

Menurut Sedarmayanti (2011) bahwa Iklim Organisasi adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi. Iklim Organisasi adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Dengan adanya suasana kerja dan komunikasi yang harmonis, maka pegawai akan merasa betah di tempat kerja sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat terlaksana dengan baik, efisien dan efektif. Terciptanya suasana kerja dan komunikasi yang baik tergantung pada penyusunan organisasi secara benar seperti yang dikemukakan oleh Sarwoto (2010) bahwa : “Suasana kerja yang baik dihasilkan terutama dalam organisasi yang tersusun secara baik, organisasi yang tidak tersusun dengan baik banyak menimbulkan suasana kerja yang kurang baik juga”. Bila tumbuh masalah mengenai penyelesaian pekerjaan misalnya, maka kondisi dalam hubungan kerja yang baik seperti ini, semua problema tentukan lebih mudah dipecahkan secara kekeluargaan. Perkembangan sistem informasi yang pesat serta potensi pemanfaatannya secara luas saat ini, membuka peluang bagi pengelolaan dan pendayagunaan informasi secara cepat dan akurat. Teknologi yang dimanfaatkan dengan baik dalam pengelolaan informasi dalam suatu organisasi dapat mengurangi rantai proses kerja melalui penghapusan secara besar-besaran beberapa tahap rantai kerja yang tidak memberikan nilai tambah atau mengurangi tahap proses kerja. Pemanfaatan teknologi yang dapat mengurangi tahap proses kerja inilah yang menjadi dasar dalam organisasi untuk menerapkan Sistem Informasi Manajemen (SIM).

Keberadaan SIM mendukung peningkatan efisiensi, efektivitas, dan produktivitas organisasi pemerintah dan dunia usaha. Informasi yang dihasilkan dari berbagai cara pengolahan data melalui SIM tersebut diperuntukkan bagi keperluan pimpinan untuk mengerjakan pekerjaan manajemen. Secara umum manajemen dapat diartikan sebagai suatu proses merencanakan, menggambarkan, mengorganisasikan, mengarahkan, menggiatkan, mengawasi, dan melaporkan kegiatan masing-masing unit organisasi agar keseluruhan tujuan organisasi dapat tercapai secara efisien dan efektif (Amsyah, 2007:4). Selain itu Informasi yang dihasilkan dari berbagai cara pengolahan data melalui SIM tersebut diperuntukkan bagi keperluan pimpinan untuk mengambil keputusan dalam organisasi. Pembangunan sistem informasi manajemen kepegawaian (SIMPEG) dimaksudkan untuk memberikan informasi dan menyediakan data PNS yang lebih tersusun dengan baik sebagai bahan analisis dalam menunjang pengambilan keputusan, dengan kata lain data yang dihasilkan sangat berguna bagi pimpinan dalam mendukung pengambilan keputusan. Semua proses pengambilan keputusan memerlukan keterpaduan informasi yang akurat dan terpercaya agar keputusan yang dihasilkan dapat berdaya guna, salah satunya yaitu pengambilan keputusan dalam bidang kepegawaian. Bila informasi kepegawaian dapat dikelola dengan cepat dan akurat maka keputusan kepegawaian dapat dibuat lebih cepat berdasarkan informasi yang tepat. Pembangunan sistem informasi manajemen kepegawaian dimaksudkan untuk memperbaiki kinerja ASN dan menyediakan data ASN yang lebih tersusun dengan baik sebagai -bahan analisis dalam menunjang keputusan.

SIMPEG sebagai inovasi manajemen kepegawaian dengan memanfaatkan teknologi informasi merupakan transformasi pemerintahan tradisional yang identik dengan administrasi fisik menjadi pemerintahan elektronik dengan menggunakan teknologi. Secara luas dan menyeluruh, SIMPEG menyangkut perencanaan, pengembangan, pengelolaan dan penggunaan alat bantu teknologi informasi untuk membantu SDM dalam menyelesaikan seluruh pekerjaan yang berhubungan dengan pengolahan dan pengelolaan informasi dalam dunia kepegawaian. Penerapan SIMPEG diharapkan mampu mengatasi persoalan caramenurut pendataan Aparat Sipil Negara (ASN) yang terjadi selama ini, sehingga tidak ada lagi ASN yang merasa dirugikan serta dapat meningkatkan proses pengembangan ASN (Musaneff, 2006:125). Bentuk pelayanan yang dilaksanakan oleh instansi pemerintah dikatakan berkualitas bila pelayanan tersebut dapat memenuhi kebutuhan dan harapan masyarakat. Sekretariat Daerah Kabupaten Jeneponto merupakan salah satu lembaga atau instansi pemerintah yang disediakan untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat. Sebagai lembaga penyedia pelayanan publik maka dituntut semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugas dan wewenangnya terutama yang berkaitan dengan pelayanan masyarakat, karena memiliki peran lebih besar yang menyangkut kepentingan umum.

Berdasarkan hasil observasi awal di Sekretariat Daerah Kabupaten Jeneponto, peneliti menemukan bahwa penyelenggaraan pelayanan belum maksimal seperti yang diharapkan oleh masyarakat secara keseluruhan. Hal ini didasarkan pada banyaknya keluhan-keluhan dari masyarakat terhadap pelayanan yang diberikan oleh aparatur seperti prosedur dan mekanisme pelayanan yang ribet, tidak transparan, (kurang informatif kemudian terbatasnya fasilitas sarana prasarana yang digunakan dalam pelayanan. Faktor yang mempengaruhi tidak berjalannya pelayanan publik menurut pengamatan dan pengalaman penulis adalah: adanya kendala kultural di dalam birokrasi. Selain itu ada pula faktor dari perilaku aparat yang tidak mencerminkan perilaku melayani, dan sebaliknya cenderung menunjukkan perilaku ingin dilayani. Selain itu, ada beberapa permasalahan yang ada dalam pelayanan publik pada sekretariat daerah kabupaten Jeneponto yaitu: kurang responsif, kurang informatif, kurang accessible, kurang koordinasi, birokratis, kurang mau mendengar keluhan/saran/aspirasi masyarakat, dan efisien. Birokrasi yang panjang dan adanya tumpang tindih tugas dan kewenangan.

Ini menyebabkan penyelenggaraan pelayanan publik menjadi panjang dan melalui proses yang berbelit-belit, sehingga besar kemungkinan timbul ekonomi biaya tinggi, terjadinya penyalahgunaan wewenang, korupsi, kolusi, dan nepotisme, perlakuan diskriminatif, dan lain-lain. Rendahnya pengawasan external dari masyarakat. Rendahnya pengawasan external dari masyarakat terhadap penyelenggaraan pelayanan publik, merupakan sebagai akibat dari ketidakjelasan standar dan prosedur pelayanan, serta prosedur peyampaian keluhan pengguna jasa pelayanan publik. Karena itu tidak cukup dirasakan adanya tekanan sosial yang memaksa penyelenggara pelayanan publik harus memperbaiki kinerja mereka. Berdasarkan fakta empiris yang di kemukakan di atas, penulis mengangkat penelitian dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Iklim Organisasi dan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian terhadap Pelayanan Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Jeneponto.

METODE PENELITIAN

Desain penelitian ini menggunakan penelitian survei yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpul data yang pokok (Singarimbun, 2008). Survey merupakan studi yang bersifat kuantitatif yang digunakan

untuk meneliti gejala suatu kelompok atau perilaku individu. Penelitian ini dilakukan pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Jeneponto. Pengambilan lokasi tersebut didasarkan pada instansi tersebut peneliti bekerja sehingga memudahkan memperoleh data dan informasi yang dibutuhkan.

Pengertian populasi menurut Sugiyono (2007) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Jeneponto sebanyak 186 orang pegawai dan sample sebesar 56 orang yang diambil dari 12 Kepala Bagian, 1 Sekretaris Daerah, 3 Asisten, 3 Staf Ahli, 36 Kasubag dan 1 orang Pejabat Pelaksana Teknis Kegiatan (PPTK) dari bagian Ekonomi. Sugiyono (2008) memberikan definisi bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan sampel jenuh, dengan menentukan seluruh populasi yaitu 56 orang pegawai.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 1 Hasil Perhitungan Regresi

Model	B	Std. Error
Constanta	5,928	2,816
G. Kepemimpinan (X1)	0,126	0,149
Iklim Organisasi(X2)	0,296	0,129
Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian	0,072	0,125

Sumber :Data Diolah, 2020

Berdasarkan hasil print out SPSS diperoleh koefisien dalam perhitungan regresi di atas, maka persamaan regresinya menjadi:

$$Y=5,928+ 0,126X1 + 0,296X2+0,072X3$$

Persamaan regresi linear berganda di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

Formulasi regresi linear berganda di atas diperoleh nilai konstanta sebesar 5,928 mempunyai pengertian bahwa jika skor meliputi Gaya kepemimpinan, Iklim Organisasi, Dan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian organisasi nilainya tetap/konstan, maka kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Jeneponto mempunyai nilai sebesar 5,928. Nilai koefisien regresi G. Kepemimpinan (X1) sebesar 0,126 berarti ada pengaruh positif gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Jeneponto sebesar 0,126 sehingga apabila skor gaya kepemimpinan naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Jeneponto sebesar 0,126 poin.

Nilai koefisien regresi Iklim Otganisasi (X2) sebesar 0,296 berarti ada pengaruh positif Iklim Organisasiterhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Jeneponto sebesar 0,296 sehingga apabila skor Iklim Organisasinaik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Jeneponto sebesar 0,296 poin. Nilai koefisien regresi Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian sebesar 0,562 berarti ada pengaruh positif terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Jeneponto sebesar 0,562 sehingga apabila skor Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Jeneponto sebesar 0,562 poin.

Pengujian Hipotesis

Untuk menguji hipotesis yang berkembang saat ini maka dalam penelitian ini penulis menggunakan beberapa pengujian, yaitu :

Uji t (Pengujian secara parsial)

Uji F (Pengujian secara simultan)

Uji Beta (Pengujian secara dominan)

Dengan dibantu menggunakan program analisa pengolahan data SPSS Ver. 15, yang dapat diuraikan dan dijelaskan sebagai berikut:

Pengujian Secara Parsial (Uji-t)

Untuk menguji variabel secara parsial atau sendiri-sendiri variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) dapat digunakan uji t. Ini dapat dilihat dalam hasil analisa pengolahan data SPSS ver. 15 yang tertuang dalam Tabel 2 berikut:

Tabel 2 Hasil uji t

Model	T Hitung	Sig
Constanta	2,105	0,039
G. Kepemimpinan (X1)	0,856	0,001
Iklim Organisasi(X2)	2, 297	0,025
Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian	0,579	0,000

Adapun hasil uji t masing-masing variabel dapat dijelaskan sebagai berikut:

Pengaruh Gaya kepemimpinan (XI) terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Jeneponto (Y). Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan alat uji SPSS ver. 15 diketahui bahwa nilai thitung variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,856 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Pengaruh Iklim Organisasi(X2) terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Jeneponto (Y). Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan alat uji SPSS ver. 15 diketahui bahwa nilai thitung variabel Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian sebesar 2,297 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Jeneponto (Y). Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan alat uji SPSS ver. 15 diketahui bahwa nilai thitung variabel lingkungan kerja sebesar 5,79 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000.

Pengujian Secara Simultan (Uji-F)

Uji F berfungsi untuk menguji variabe gaya kepemimpinan, Iklim Organisasidan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian , apakah dari ketiga variabel yang diteliti mempengaruhi secara simultan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Jeneponto . Analisa dilakukan dengan menggunakan alat bantu program pengolahan data SPSS ver. 15 yang dapat dijelaskan dalam Tabel 3. berikut:

Tabel 3 Hasil Uji F

ANOVAa		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	12,677	3	4,225	2,125	,000
	Residual	131,266	59	1,987		
	Total	143,943	62			

Sumber : Data Diolah, 2020

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS vol. 15 yang dituangkan dalam tabel di atas, maka dapat dilakukan pengujian hipotesis sebagai berikut : Berdasarkan hasil analisa data SPSS diketahui Fhitung sebesar 2,125 dengan signifikan 0,000. Tingkat signifikan yang digunakan dalam penelitian ini adalah 0,05. Oleh karena nilai Fhitung sebesar 21,25, berarti variabel bebas/independen (X) yang meliputi gaya kepemimpinan, Iklim Organisasi, dan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Jeneponto bisa dikatakan H0 ditolak dan Ha diterima.

Pengujian Secara Dominan (Uji Beta)

Uji beta yaitu untuk menguji variabel-variabel bebas/independen (X) yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel terikat/independen (Y) dengan menunjukkan variabel yang mempunyai koefisien beta standardized tertinggi. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS maka dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 4 Uji hasil beta

Model	B	Sig
Constanta	5,928	0.039
G. Kepemimpinan (X1)	0,126	0.001
Iklim Organisasi(X2)	0,296	0.025
Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian	0,072	0.000

Sumber : Data diolah, 2020

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi gaya kepemimpinan, Iklim Organisasi dan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian maka yang mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Jeneponto adalah variabel Sistem Informasi

Manajemen Kepegawaian .Penelitian ini juga menemukan besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi (R Square) dan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5 Hasil Uji determinasi

Model	R	R Square
1	0.997	0.888

Sumber : Data diolah 2020

Nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0,888 yang dapat diartikan bahwa variabel bebas/independen (X) yang meliputi gaya kepemimpinan, Iklim Organisasidan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian mempunyai kontribusi terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Jeneponto sebesar 88,%, sedangkan sisanya sebesar 21 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kualitas pelayanan

Hasil penelitian ini menunjukkan gaya kepemimpinan pada Uji t berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Jeneponto. Penelitian ini tentunya sesuai dengan teori yang ditampilkan pada bab-bab sebelumnya, dan hasil peneltian oleh Julia, (2009) dengan judul Pengaruh gaya kepemimpinan Terhadap Iklim Organisasi dan Dampaknya pada Prestasi Kerja Pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap Iklim Organisasi baik secara simultan maupun secara parsial. Hasil pengujian statistik baik secara parsial maupun simultan menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan Iklim Organisasi secara nyata dapat meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini diakibatkan bahwa gaya kepempinan yang di terapkan oleh pemimpin dengan menggunakan indikator inovasi, perhatian pada hasil dan orientasi hasil mampu meningkatkan kinerja pegawai.

Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kualitas Pelayanan

Iklim Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Jeneponto . Maka untuk dapat meningkatkan kinerja Pegawai, seharusnya meningkatkan Iklim Organisasikerjanya.Hasil penelitian sesuai dengan penelitian M. Isa Ansari, (2002) yang menyimpulkan bahwa hubungan antara Iklim Organisasi dengan prestasi kerja adalah positif dan signifikan. Persamaan dengan penelitian ini adalah sama-sama meneliti pengaruh Iklim Organisasiterhadap peningkatan prestasi kerja/kinerja karyawan, sedangkan perbedaannya terletak pada indikator yang digunakan.Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Jeneponto . Hasil ini menunjukkan bahwa Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian yang kuat (strong culture) dapat meningkatkan kinerja Pegawai, semakin kuat Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian semakin meningkat kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan Mulajaya (2008) melakukan penelitian terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Variabel penelitian yang digunakan terdiri dari Iklim Organisasi kerja, Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian sebagai variable independent, sedangkan variabel dependent adalah pengembangan karier. Hasil pengujian dengan menggunakan model analisis

regresi berganda menunjukkan bahwa ada Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian dan Iklim Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Simpeg Terhadap Kualitas Pelayanan

Sistem Informasi Manajemen Pegawai merupakan salah satu unsur yang sangat penting dalam suatu organisasi pemerintah yang dapat dijadikan sebagai dasar dalam pengambilan keputusan oleh pimpinan, dimana informasi disini adalah data yang telah diolah menjadi suatu bentuk yang penting bagi si penerima dan mempunyai nilai yang nyata yang dapat dirasakan dalam keputusan-keputusan yang sekarang atau keputusan-keputusan yang akan datang, data yang telah di klasifikasikan atau diolah atau diinterpretasikan untuk digunakan dalam proses pengambilan keputusan. Maka ini sangat mempengaruhi terhadap kualitas pelayanan tersebut sehingga dapat disimpulkan bahwa informasi adalah data mentah yang kemudian diolah dengan cara sedemikian rupa sehingga informasi tersebut dapat berguna oleh si penerima atau pimpinan dalam pengambilan keputusan. sebagai kumpulan elemen yang saling berhubungan satu sama lain yang membentuk satu kesatuan untuk mengintegrasikan data, memproses data dan menyimpan data.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini maka dapat ditarik beberapa kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan, Iklim Organisasi, Dan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian organisasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Jeneponto . Gaya kepemimpinan, Iklim Organisasi, Dan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Jeneponto dan berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi gaya kepemimpinan, Iklim Organisasi dan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian , maka yang mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Jeneponto adalah variabel Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian

DAFTAR PUSTAKA

- Aswar. 2011. Reliability dan Validitas (3r ed). Pustaka Pelajar. Yogyakarta
- Basalamah, M. S. A., & As'ad, A. (2021). The Role of Work Motivation and Work Environment in Improving Job Satisfaction. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 94-103.
- Basalamah, M. S. A., & As'ad, A. (2021). The Role of Work Motivation and Work Environment in Improving Job Satisfaction. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1 (2), 94-103.
- Effendy, Sofyan dan Singarimbun, Masri, 2011, Metode Penelitian Survei, Edisi Revisi, LP3ES. Jakarta
- Firman, A., & Hidayat, M. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Diklat Terhadap Motivasi Kerja Melalui Pengembangan Karir Asn Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Barru. *AkMen JURNAL ILMIAH*, 17(2), 309-321.
- Firman, A., & Putra, A. H. P. K. (2020). The Effect of Social Media Utilization, Campus Environment and Entrepreneurship Knowledge on Student Entrepreneurial Interest. *Point Of View Research Management*, 1(4), 131-143.

- Firman, A., Ilyas, G. B., Reza, H. K., Lestari, S. D., & Putra, A. H. P. K. (2021). The Mediating Role of Customer Trust on the Relationships of Celebrity Endorsement and E-WOM to Instagram Purchase Intention. *Jurnal Minds: Manajemen Ide dan Inspirasi*, 8(1), 107-126.
- Gasperz Vincent, 2010, *Manajemen Produktivitas Total ; Strategi Peningkatan Produktivitas Bisnis Global*, PT Gramedia Pustaka Utama : Jakarta.
- Heslina, H., & Syahrini, A. (2021). The influence of information technology, human resources competency and employee engagement on performance of employees. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(1), 01-12.
- Jumady, E., & Lilla, L. (2021). Antecedent and Consequence the Human Resources Management Factors on Civil Servant Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 104-116.
- Jumady, E., & Lilla, L. (2021). Antecedent and Consequence the Human Resources Management Factors on Civil Servant Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1 (2), 104-116.
- Maryadi, K. Y., Firman, A., & Hidayat, M. (2021). Pengaruh Pendidikan, Disiplin, dan Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Papua Barat. *Journal of Applied Management and Business Research (JAMBiR)*, 1(3), 250-259.
- Mubyl, M., & Latief, F. (2019). Peranan Indikator-Indikator Keterampilan Komunikasi Terapeutik dalam Memprediksi Kepuasan Kerja Perawat RSJ Negeri di Makassar. *BJRM (Bongaya Journal of Research in Management)*, 2(2), 2-22.
- Mulang, H. (2021). The Effect of Competences, Work Motivation, Learning Environment on Human Resource Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 84-93.
- Nugraha, A., & Firman, A. (2020). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Melalui Kompetensi Pegawai Pada Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan Kabupaten Pangkep.
- Parasumaran A. Zethhaaml, Valerie A., dan Leonard L. Berry. 2010. *Delivering Quality Service, Balancing Customer Perceptins and Expectations*. The Free Press. New York.
- Prasetya, Irawan, 2011, *Pengantar Sumber Daya Manusia*, STA LAN Pres, Jakarta
- Sahrin .2010. *Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian dan Perilaku Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Lingkup Universitas Haluoleo Kendari*. Tesis Program Pascasarjana Universitas Hasanuddin Makassar. Tidak Dipublikasikan.
- Saiba, L., Firman, A., & Hidayat, M. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Semangat Kerja terhadap Prestasi Kerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Bupati Pegunungan Arfak Propinsi Papua Barat. *Journal of Applied Management and Business Research (JAMBiR)*, 1(1), 86-93.
- Salusu, J., 2011. *Pengambilan Keputusan Stratejik untuk Organisasi Publik dan Organisasi Non Profit, Petunjuk Teknis untuk Staf Manajemen*, PT Grasindo /Gramedia Widiasarana Indonesia. Jakarta.
- Schein, E.H. 2011 *Organizational Culture and Leadership: A Dynamic View*. Jossey-Bass Publisher, San Fransisco.
- Schuler, Randall S. 2010. *Personnel and Human Resource Management.:* West Publishing Company. New York.
- Simmons, R. 2010. *Performance Measurement of Control Systems for Implementing Strategy*. Prentice Hall. Singapore.
- Sitopu, Y. B., Sitingjak, K. A., & Marpaung, F. K. (2021). The Influence of Motivation, Work Discipline, and Compensation on Employee Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 72-83.
- Sitorus, D. S., Putri, A. A., Hidayat, P. R., & Rostina, C. F. (2021). The Influence of Selection, Motivation and Utilization of Information System Academic for Lecturer (SIAD) on the Lecturer Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 61-71.
- Sugiyono, 2010. *Metode penelitian Administrasi*. Alfabeta. Bandung.

Suriyanti, S., Firman, A., Nurlina, N., Ilyas, G. B., & Putra, A. H. P. K. (2020). Planning Strategy of Operation Business and Maintenance by Analytical Hierarchy Process and Strength, Weakness, Opportunity, and Threat Integration for Energy Sustainability. *International Journal of Energy Economics and Policy*, 10(4), 221-228.