

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, IKLIM ORGANISASI, DAN SISTEM INFORMASI MANAJEMEN KEPEGAWAIAN TERHADAP KUALITAS PELAYANAN PEGAWAI DINAS KETAHANAN PANGAN KABUPATEN PINRANG

Kadri, Maryadi, Asri

Manajemen Sumber Daya Manusia Pasca Sarjana STIE Nobel Indonesia

ABSTRAK

Penelitian bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, iklim organisasi, dan sistem informasi manajemen kepegawaian terhadap kualitas pelayanan pegawai Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Pinrang. Pendekatan penelitian ini menggunakan penelitian survey yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpul data yang pokok. Penelitian dilaksanakan di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Pinrang. Waktu penelitian bulan Oktober sampai November 2019. Populasi adalah pegawai Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Pinrang sebanyak 48 orang. Pengambilan sampel penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik sampling jenuh (sensus). Pengambilan sampel dengan mengambil seluruh populasi sebanyak 48 pegawai Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Pinrang. Analisis data menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda (Multiple Regression Analysis). Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1) Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kualitas pelayanan pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Pinrang 2) Terdapat pengaruh iklim organisasi terhadap kualitas pelayanan pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Pinrang, 3) Terdapat pengaruh sistem informasi manajemen kepegawaian terhadap kualitas pelayanan pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Pinrang, 4) Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan, iklim organisasi dan sistem informasi manajemen kepegawaian secara bersama-sama terhadap kualitas pelayanan pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Pinrang, dan 5) Variabel iklim organisasi yang paling dominan berpengaruh terhadap kualitas pelayanan pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Pinrang.

Kata kunci : kepemimpinan, iklim organisasi, SIM kepegawaian dan pelayanan.

PENDAHULUAN

Salah satu kegiatan dalam organisasi adalah melakukan pelayanan. Pelayanan merupakan kunci keberhasilan dalam berbagai usaha atau kegiatan yang bersifat jasa. Mengingat kebutuhan masyarakat akan pelayanan semakin besar maka tidaklah mengherankan apabila masalah pelayanan mendapat perhatian baik dari oleh pengguna layanan maupun penyedia layanan itu sendiri. Dalam hal ini yang sangat berkaitan dengan pelayanan masyarakat adalah organisasi-organisasi pemerintah yang bergerak di bidang jasa dan bertugas memberikan pelayanan kepada publik. “Pelayanan Publik yang dimaksud adalah segala bentuk kegiatan pelayanan yang dilakukan oleh suatu organisasi atau individu dalam bentuk barang/jasa kepada masyarakat baik secara individu maupun kelompok atau organisasi” (Istianto, 2011:106). Pelayanan pelanggan yang bermutu

merupakan kunci sukses dan dasar untuk membangun keberhasilan dan keuntungan bagi organisasi dalam bidang apapun. Namun sebagian besar organisasi atau perusahaan masa kini banyak yang hanya lebih memfokuskan pada hal-hal yang teknis dan seputar kinerja organisasi dan hanya sedikit sekali yang memperhatikan dari sisi manusianya. Itu sebabnya sangat diperlukan juga mengenai pelayanan bermutu atau berkualitas. Menurut Stamatis dalam bukunya Istianto (2011:118), “kualitas pelayanan dapat didefinisikan sebagai sistem manajemen strategik dan integratif yang melibatkan semua manajer dan pegawai, serta menggunakan metode kualitatif dan kuantitatif untuk memperbaiki secara berkesinambungan proses-proses organisasi, agar dapat memenuhi dan melebihi kebutuhan, keinginan dan harapan pelanggan”

Dalam kerangka kehidupan organisasi, setiap anggota akan menunjukkan pola perilaku yang tidak mustahil berubah-ubah tergantung pada persepsinya masing-masing dan bobot yang diberikan kepada berbagai jenis kebutuhan yang ingin dipuaskannya. Sehingga tidak dapat disangkal bahwa salah satu motivasi utama seseorang menjadi anggota organisasi adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, baik kebutuhan pokok maupun kebutuhan-kebutuhan yang bersifat non material. Bentuk pelayanan yang dilaksanakan oleh instansi pemerintah dikatakan berkualitas bila pelayanan tersebut dapat memenuhi kebutuhan dan harapan masyarakat. Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Pinrang 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. Suatu kegiatan yang dilakukan secara bersama-sama membutuhkan seorang pemimpin demi tercapai kesuksesan dan peningkatan kinerja. Gaya kepemimpinan adalah suatu pendekatan yang digunakan untuk memahami suksesnya kepemimpinan dalam hubungan mana kita memusatkan perhatian pada hal apa yang dilakukan pemimpin tersebut (Winardi, 2013:78). Menurut Robbins (2011:167) gaya kepemimpinan menggambarkan pemimpin yang cenderung melibatkan pegawai dalam mengambil keputusan, mendelegasikan wewenang, mendorong partisipasi dalam memutuskan metode dan sasaran kerja, dan menggunakan umpan balik sebagai peluang untuk melatih pegawai.

Penilaian pegawai Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Pinrang terhadap pimpinan mereka adalah wewenang pimpinan tidak mutlak, pimpinan mengutamakan kerjasama dalam mencapai tujuan, dan bimbingan diberikan kepada pegawai yang akan mengerjakan suatu pekerjaan apabila pegawai tersebut kurang mengerti, pengawasan yang diberikan tidak berlebihan, pujian dan kritik yang diberikan seimbang. Disamping itu sifat pemimpin yang kurang disukai oleh pegawai adalah di waktu tertentu pimpinan memberikan pekerjaan yang melebihi kapasitas dan harus selesai dalam jangka waktu yang sudah ditentukan sehingga mengharuskan pegawai mengerjakannya sampai malam. Seorang pemimpin mempunyai kapasitas untuk membaca situasi yang dihadapinya dan menyesuaikan gaya kepemimpinannya sesuai dengan kondisi tersebut, meskipun penyesuaiannya hanya bersifat sementara. Setiap pemimpin mempunyai sifat, kebiasaan, dan kepribadian sendiri yang khas sehingga tingkah laku dan gayanya yang membedakan dengan pemimpin lain. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin akan sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan pencapaian tujuan. Pemilihan gaya kepemimpinan yang benar dan tepat dapat mengarahkan pencapaian tujuan perorangan maupun tujuan organisasi, perusahaan maupun lembaga pemerintahan. Apabila gaya kepemimpinan yang diterapkan tidak sesuai, maka dapat mengakibatkan pencapaian tujuan suatu

organisasi akan terbengkalai dan pengarahan terhadap pegawai akan menjadi tidak jelas serta menurunkan kinerja pegawai (Robbins, 2011:168).

Perkembangan teknologi 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, mengorganisasikan, mengorganisasikan, mengarahkan, menggiatkan, mengawasi, dan melaporkan kegiatan masing-masing unit organisasi agar keseluruhan tujuan organisasi dapat tercapai secara efisien dan efektif (Amsyah, 2012:4). 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 PNS dan menyediakan data PNS 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 carut marut pendataan Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang terjadi selama ini, sehingga tidak ada lagi PNS yang merasa dirugikan serta dapat meningkatkan proses pengembangan PNS (Musaneff, 2011:125)

Berdasarkan hasil observasi awal pada Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Pinrang, 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. Oleh karena itu, penulis mengangkat penelitian dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan,

Iklm Organisasi, dan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian terhadap Kualitas Pelayanan Pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Pinrang.

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian ini menggunakan penelitian survey yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpul data yang pokok (Singarimbun, 2013). Survey merupakan studi yang bersifat kuantitatif yang digunakan untuk meneliti gejala suatu kelompok atau perilaku individu. Penelitian survey dapat digunakan untuk maksud penjajakan (eksploratif), menguraikan (deskriptif), dan penjelasan (eksplanatory) yaitu untuk menjelaskan hubungan kausal dan pengujian hipotesa, evaluasi, prediksi atau meramalkan kejadian tertentu di masa yang akan datang, penelitian operasional dan pengembangan indikator-indikator sosial.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan skor setiap item dengan skor total dari masing-masing atribut, formulasi koefisien yang digunakan adalah *Pear-son Product Moment Test* dengan program SPSS 15.0. seperti yang tampak pada Tabel 5.4. Menurut Sugiyono (1999 : 123), korelasi antara skor total item adalah merupakan enterpretasi dengan mengkonsultasikan nilai r kritis. Jika r hitung lebih besar dari r kritis, maka instrumen dinyatakan valid. Dari uji validitas yang dilakukan terhadap skor setiap item dengan skor total dari masing-masing atribut dalam penelitian ini, maka didapatkan hasil seluruh item variabel bebas dan variabel terikat menunjukkan sah atau valid, dengan nilai *Corrected Item Total Correlation* positif di atas angka 0,284.

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dengan internal consistency dilakukan dengan cara menguji instrumen hanya sekali saja, kemudian data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan Cronbach's Alpha. Konsep reliabilitas menurut pendekatan ini adalah konsistensi antara item-item dalam suatu instrumen. Tingkat keterkaitan antar item pertanyaan dalam suatu instrumen untuk mengukur variabel tertentu menunjukkan tingkat reliabilitas konsistensi internal instrumen yang bersangkutan. Dari hasil pengolahan data

Uji T

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, iklim organisasi, dan sistem informasi manajemen kepegawaian secara sendiri-sendiri (parsial) terhadap kualitas pelayanan pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Pinrang. Untuk menguji signifikansi konstanta dan variabel terikat (kualitas pelayanan pegawai), maka digunakan Uji t dengan melakukan perbandingan antara t hitung dan t tabel dengan syarat pada taraf signifikansi 0,05 dengan menggunakan *Two Tailed Test*

Uji F

Untuk menguji apakah hipotesa keempat dalam penelitian ini yaitu faktor-faktor gaya kepemimpinan, iklim organisasi dan sistem informasi manajemen kepegawaian (X_1 , X_2 , dan X_3) secara bersama-sama atau simultan mempunyai pengaruh terhadap kualitas pelayanan. Dalam penelitian ini digunakan Uji F yang dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan nilai F tabel, dengan syarat taraf signifikansi 0,05 atau 5 % dan dengan pengujian *Two Tailed Test*. Dalam penelitian ini akan diteliti bagaimana faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas pelayanan yang merupakan variabel bebas (X), yaitu gaya kepemimpinan, iklim organisasi dan sistem informasi manajemen kepegawaian dan dapat berpengaruh terhadap Kualitas pelayanan (Y) yang merupakan variabel terikat. Hasil perhitungan model regresi linear berganda menggunakan aplikasi komputer dengan bantuan SPSS 15.0, menunjukkan hasil yang seperti tercantum pada tabel berikut :

Tabel 1

Hasil analisis regresi gaya kepemimpinan, iklim organisasi dan sistem informasi manajemen kepegawaian dan kualitas pelayanan pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Pinrang

Variabel	Koefisien Regresi (β)	Standar Error	t Hitung	Prob.
Konstanta	5.819	1.405	4.142	0,002
Gaya kepemimpinan (X_1)	0,448	0,179	2.503	0,023
Iklim organisasi (X_2)	0,599	0,197	3.040	0,011
SIM kepegawaian (X_3)	0,386	0,173	2.231	0,027
F hitung = 3,012 F tabel = (3) (44) = 2,82		Sig = 0,035 t tabel = 2,021		R ² = 0,543 R = 0,737

Sumber : Lampiran

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kualitas Pelayanan Pegawai

Melalui pengujian hipotesis, gaya kepemimpinan terbukti signifikan berpengaruh terhadap kualitas pelayanan pegawai di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Pinrang. Hal ini disebabkan setiap bagian pekerjaan, pegawai sudah memiliki SOP masing-masing yang harus diterapkan dan target kerja yang harus dicapai setiap pegawai sudah jelas sehingga gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan akan berpengaruh terhadap kualitas pelayanan pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan akan meningkatkan kualitas pelayanan pegawai sehingga hipotesis pertama diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kualitas pelayanan pegawai. Pada umumnya gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang kuat terhadap peningkatan kualitas pelayanan pegawai. Apabila gaya kepemimpinan yang diterapkan tidak sesuai, maka dapat mengakibatkan pencapaian tujuan suatu organisasi akan terbengkalai dan pengarahan terhadap pegawai akan menjadi tidak jelas serta menurunkan kualitas pelayanan pegawai (Robbins, 2003:168).

The leadership style that characterizes the interaction between leaders (managers) and their followers (staff members) is most important in terms of employees' efficiency and performance (Belonio, 2012:111).

Kualitas pelayanan pegawai sangat penting bagi pencapaian tujuan suatu organisasi. Apabila kualitas pelayanan pegawai bagus, maka akan berpengaruh positif bagi organisasi dan mencapai tujuan yang optimal. Dalam mewujudkan tujuan yang optimal tentunya kualitas pelayanan pegawai harus tetap dilihat perkembangannya. Disinilah peran pimpinan sangat dibutuhkan. Pimpinan harus mengarahkan pegawai dengan baik dan benar. Selain itu, pimpinan juga harus dapat memberikan contoh yang baik bagi pegawai karena apabila kualitas pelayanan yang ditunjukkan pimpinan baik, maka pegawai pun akan mencontoh pimpinan (Ruyatnasih, 2013:1106). Perilaku pimpinan sangat mempengaruhi kualitas pelayanan pegawai yang dipimpinnya. Gaya kepemimpinan yang kurang tepat dalam penerapannya dapat menurunkan kualitas pelayanan pegawai. Pegawai akan memiliki kualitas pelayanan yang baik ketika pimpinan mampu menjadi pimpinan yang diharapkan para pegawainya (Kuswadi, 2007:68).

Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kualitas Pelayanan Pegawai

Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas pelayanan pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Pinrang. Iklim organisasi merupakan hal yang perlu mendapat perhatian seorang pimpinan karena faktor tersebut sedikitnya ikut mempengaruhi tingkah laku pegawai dan pegawai. Dengan demikian hendaknya organisasi yang berkembang secara dinamis akan berdampak positif bagi kelangsungan dan keuntungan organisasi. salah satu cara dalam pengembangan organisasi adalah tercapainya iklim organisasi yang kondusif. Iklim tidak dapat disentuh dan disentuh namun ia ada seperti udara dalam ruangan berputar dan berpengaruh terhadap kejadian di suatu organisasi. Membahas tentang iklim organisasi, kita sebenarnya sedang membahas sifat-sifat atau ciri yang dirasa dalam lingkungan kerja dan timbul terutama karena kegiatan organisasi yang dilakukan secara sadar atau tidak, dan yang dianggap mempengaruhi tingkah laku kemudian. Dengan kata lain, iklim dapat dipandang sebagai "kepribadian" organisasi seperti yang dilihat oleh para anggotanya. Iklim organisasi adalah lingkungan manusia di dalam mana para pegawai organisasi melakukan pekerjaan mereka. Definisi ini menjelaskan lingkungan tempat para pegawai bekerja. Iklim organisasi didefinisikan sebagai seperangkat ciri internal yang membedakan satu organisasi dari yang lain yang mempengaruhi tingkah laku manusia. (Wayne, 2012 : 170).

Pengaruh SIM Kepegawaian terhadap Kualitas Pelayanan Pegawai

Sistem informasi manajemen kepegawaian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas pelayanan pada Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Pinang. Sistem informasi kepegawaian memberikan wahana pengumpulan, peringkasan, dan penganalisisan data yang berhubungan erat dengan manajemen kepegawaian dan perencanaan kepegawaian. Kebutuhan-kebutuhan informasi yang saling berkaitan sangatlah banyak. Sebagai contoh, penilaian suplai pegawai melibatkan penyimpanan catatan-catatan tentang para karyawan di seluruh organisasi. Aktivitas-aktivitas rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, manajemen karier, kompensasi, dan hubungan karyawan juga menuntut informasi yang tepat waktu dan akurat untuk pengambilan keputusan-keputusan. Penerapan sebuah sistem informasi sangat dipengaruhi oleh 5 komponen, demikian pula dalam penerapan SIMPEG sangat dipengaruhi ke-5 (lima) komponen tersebut, yaitu : 1) Sumber Daya Manusia, 2) Sumber Daya *Software*, 3) Sumber Daya *Hardware*, 4) Sumber Daya basis data (*database*), 5) Sumber Daya jaringan.

a. Sumber Daya Manusia

Karyawan / pegawai yang tanggung jawab utamanya adalah untuk memberikan kontribusi atas tersedianya sumber daya informasi dalam perusahaan / organisasi disebut sebagai spesialis informasi (*information specialist*). Menurut Raymond McLeod, Jr. & George P. Schell (2008:95), “Spesialis informasi pada awalnya meliputi analis sistem, programmer dan operator. Kemudian ditambah lagi dengan administrator basis data, spesialis jaringan dan webmaster”.

b. Sumber Daya Perangkat Lunak (*Software*)

Perangkat lunak adalah sekumpulan instruksi yang diberikan untuk mengendalikan perangkat komputer. Komputer tidak akan berguna tanpa keberadaan perangkat lunak karena komputer bekerja atas dasar instruksi. Menurut Raymond McLeod, Jr. & George P. Schell (2008:135), “terdapat dua jenis dasar piranti lunak: piranti lunak sistem dan aplikasi. Piranti lunak sistem dibutuhkan untuk menggunakan komputer, sedangkan piranti lunak aplikasi memproses data pengguna”.

c. Sumber Daya Perangkat Keras (*Hardware*)

Perangkat keras komputer merupakan suatu alat yang dapat deprogram untuk mencatat data, mengolah data dan menyajikan informasi. Perangkat keras pendukung sistem informasi bukan hanya berupa komputer melainkan juga semua perangkat fisik yang menunjang pengelolaan data menjadi informasi hingga informasi tersebut dapat digunakan sebagai laporan dan dasar pengambilan keputusan. Raymond McLeod, Jr. & George P. Schell (2008:120) menyebutkan, “komponen utama perangkat keras yaitu prosesor, memori, ruang penyimpanan, alat input, alat output dan alat input/output”.

d. Sumber Daya Basis Data (*Database*)

Di dalam suatu organisasi, sistem basis data merupakan bagian penting pada sistem informasi, karena diperlukan untuk mengelola sumber informasi pada organisasi tersebut. Semakin berkembangnya basis data suatu organisasi memaksa organisasi tersebut harus menerapkan metode tertentu untuk dapat *manage* basis data. Metode tersebut dinamakan Sistem manajemen basis data. Raymond McLeod, Jr. & George P. Schell (2008:157) menyebutkan, “sistem manajemen basis data mengorganisasikan volume data dalam jumlah besar yang digunakan oleh perusahaan dalam transaksi-transaksinya sehari-hari”.

e. Sumber Daya Jaringan Komputer

Jaringan yang dimaksud adalah lebih ditekankan pada komunikasi data, yaitu berkenaan dengan perpindahan data/informasi dalam bentuk digital dari suatu piranti ke piranti yang lain. Konsep jaringan komputer dijelaskan Nugroho (2008: 34) dalam yaitu: Pada dasarnya ada tiga peralatan komunikasi data yaitu komputer, alat komunikasi dan media komunikasi. Data dari komputer pengirim dikodekan oleh alat komunikasi yang disebut encoder, diubah bentuknya sehingga dapat ditransmisikan lewat media komunikasi. Sinyal yang tiba pada penerima harus dikodekan kembali ke bentuk semula dengan alat komunikasi yang berupa decoder. Barulah dengan demikian data dapat diterima oleh komputer penerima. Olehnya itu, kelima aspek tersebut di atas perlu diperhatikan dalam pelaksanaan sistem informasi manajemen kepegawaian dalam peningkatan kualitas pelayanan pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Pinrang.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan, iklim organisasi, dan sistem informasi manajemen kepegawaian secara parsial (sendiri-sendiri) terhadap kualitas pelayanan pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Pinrang, dengan nilai thitung = 6,022., 8,211., dan 6,188 > t tabel = 2,00. Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan, iklim organisasi dan sistem informasi manajemen kepegawaian secara simultan (bersama-sama) terhadap kualitas pelayanan pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Pinrang, dengan nilai Fhitung = 3,021 > F tabel = 2,00. Variabel iklim organisasi yang paling dominan berpengaruh terhadap kualitas pelayanan pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Pinrang, nilai R yang paling besar yaitu 0,711.

DAFTAR PUSTAKA

- Arni Muhammad. 2011. Komunikasi Organisasi. Bumi Aksara, Jakarta.
- 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.
- Davis, Keith dan John W. Nestrom. 2014. Perilaku Organisasi. Jilid II, Edisi 7, Erlangga. 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.
- Ghozali, Imam. 2011, Aplikasi Analisis Multivarite dengan Program SPSS. Edisi Ketiga, Penerbit Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Heslina, H., & Syahrani, 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.
- Hoy, Wayne K. dan Cicil G. Miske. 2013. Educational Administration. Rondo House. New York.
- Istianto, Bambang. 2011. Manajemen Pemerintahan Dalam Perspektif Pelayanan Publik. Mitra Wacana Media. Jakarta
- 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.
- Laksana, Fajar. 2013. Manajemen Pemasaran. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- 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.
- Musanef. 2011. *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*. Jakarta: PT Gunung Agung.
- Nasution S. 2013. *Metode Research*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Nawar, Agus. 2013. *Psikolog Pelayanan*. Alfabeta. Bandung.
- Nugraha, A., & Firman, A. (2020). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Melalui Kompetensi Pegawai Pada Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan Kabupaten Pangkep.
- Raymond, McLeod, Jr., 2012. *Sistem Informasi Manajemen*. PT. Indeks. Jakarta.
- Rivai, Veithzal. 2014. *Performance Appraisal*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Robbins, Stephen P, 2011, *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi, Alih Bahasa* : Hadyana Pujatmaka, PT. Prenhallindo, Jakarta
- 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.
- Siagian, Sondang P, 2013. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja, Rineka Cipta*, Jakarta.
- Singarimbun, Masri dan Sofian Eddendi. 2013. *Metode Penelitian Survei*. LP3S. Jakarta.
- 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.
- Steers, Richard, M. 2011. *Efektivitas Organisasi*. Erlangga, Jakarta.
- Sugiyono, 2012. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: 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.
- Sutanta Edhy. 2011. *Sistem Informasi Manajemen*. Yogyakarta: Gema Ilmu.
- Tiro Muhammad Arif dan Sukarna 2012. *Pengembangan Instrumen Pengumpulan Data Penelitian*. Andira Publisher. Makassar.
- Tjiptono, Fandy. 2012. *Prinsip-Prinsip Total Quality Service*. Andi Offset. Yogyakarta.
- Winardi, 2013. *Gaya Kepemimpinan Yang Efektif*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Winardi, 2013. *Gaya Kepemimpinan Yang Efektif*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Wirjana, Bernardine R. 2012. *Mencapai Manajemen Berkualitas*. Andi Offset. Yogyakarta.