

PENGARUH TEKNOLOGI INFORMASI, KOMPETENSI PEGAWAI DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERDAGANGAN KABUPATEN MAMUJU

Abdul Muttalib Syarifuddin

Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

Am.syarifuddin073@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis: (1) pengaruh teknologi informasi, kompetensi SDM, budaya kerja secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perdagangan Kabupaten Mamuju, (2) pengaruh teknologi informasi, kompetensi SDM, budaya kerja secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perdagangan Kabupaten Mamuju.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan survey. Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Perdagangan Kabupaten Mamuju. Jumlah populasi 40 orang dan semua populasi dijadikan sampel dengan metode sampel jenuh. Analisis data menggunakan metode Regresi Linier Berganda dengan menggunakan alat bantu Software SPSS 24.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial (1) variabel teknologi informasi (X1) dan variabel budaya kerja (X3) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan pada variabel kompetensi SDM (X2) tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dan secara simultan ke tiga variabel bebas yaitu teknologi informasi (X1), Kompetensi SDM (X2) dan Budaya Kerja (X3) berpengaruh signifikan (bersama-sama) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Perdagangan Kabupaten Mamuju.

Kata Kunci : Teknologi Informasi, Kompetensi, Budaya Kerja, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze: (1) the influence of information technology, HR competencies, work culture partially on the Performance of Employees in the Mamuju Regency Trade Service, (2) the influence of information technology, HR competencies, work culture simultaneously on Employee Performance at the Office Trade District of Mamuju.

This research uses a quantitative and survey approach. This research was conducted at the Mamuju Regency Trade Office. Total population of 40 people and all populations sampled with the saturated sample method. Data analysis using Multiple Linear Regression methods using SPSS 24 Software tools.

The results showed that partially (1) the information technology variable (X1) and work culture variable (X3) had a significant positive effect on employee performance, while the HR competency variable (X2) had no effect on employee performance. And simultaneously the three independent variables namely information technology (X1), HR Competence (X2) and Work Culture (X3) have a significant effect (together) on employee performance (Y) in the Mamuju Regency Trade Office.

Keywords: Information Technology, Competence, Work Culture, Employee Performance

PENDAHULUAN

Menghadapi era globalisasi, bangsa Indonesia dihadapkan pada berbagai masalah bangsa terutana dalam memasuki masa-masa peralihan yang ditandai dengan berbagai perubahan mendasar dalam tatanan masyarakat, baik pada tatanan social, budaya, ekonomi maupun politik. Keanekaragaman kondisi masyarakat serta potensi daerah tersebut perlu mendapat pertimbangan Pemerintah Daerah dalam menyelenggarakan tugas, baik tugas pemerintah, tugas pembangunan maupun pelayanan masyarakat, agar tujuan yang diharapkan dapat tercapai. Pembangunan daerah sebagai integral dari pembangunan nasional harus dikelola dengan baik dan

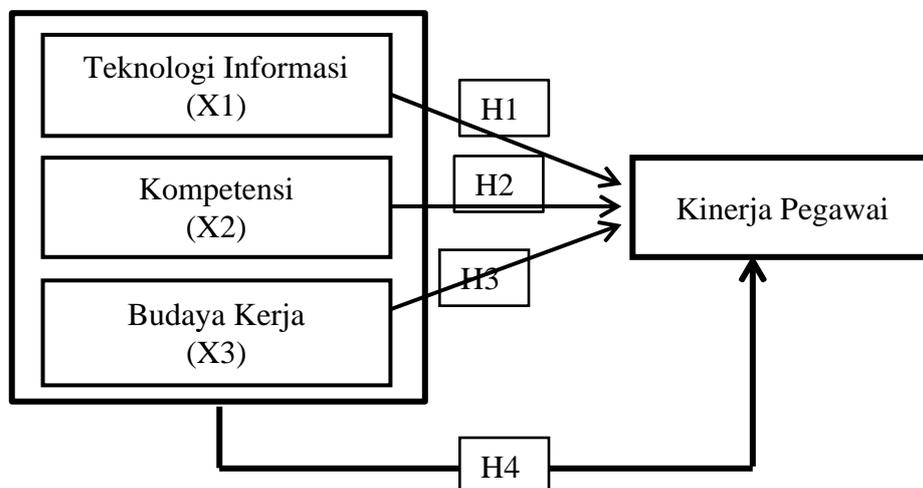
terencana.

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, perilaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan ini tidak mungkin terwujud tanpa adanya peran aktif dari mereka (Hasibuan, 2012).

Beberapa persoalan kinerja yang diamati penulis pada Dinas Perdagangan Kabupaten Mamuju antara lain adanya pegawai yang meninggalkan tempat kerja pada jam kerja tanpa alasan dan tujuan yang jelas, masih adanya pegawai yang hanya terlihat lebih sering duduk santai dan kurangnya kerjasama dalam melaksanakan tugas. Mencermati fenomena-fenomena tersebut, penulis tertarik untuk meneliti tingkat kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan Kabupaten Mamuju dari aspek teknologi informasi, kompetensi sumber daya manusia (SDM) dan disiplin aparatur.

1. Apakah terdapat pengaruh teknologi informasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan Kabupaten Mamuju?
2. Apakah terdapat pengaruh kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan Kabupaten Mamuju?
3. Apakah terdapat pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan Kabupaten Mamuju?
4. Apakah terdapat pengaruh teknologi informasi, kompetensi pegawai dan budaya kerja pengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan Kabupaten Mamuju?

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Keterangan:

1. Variabel bebas (independen) terdiri dari X1: Teknologi Informasi, X2: Kompetensi, X3: Budaya Kerja
2. Variabel terikat (dependen) adalah Y1 : Kinerja Pegawai

HIPOTESIS PENELITIAN

H1 :Terdapat pengaruh positif dan signifikan teknologi informasi terhadap Kinerja pegawai dinas perdagangan Kabupaten Mamuju.

- H2 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja pegawai dinas perdagangan Kab Mamuju.
- H3 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dinas perdagangan kabupaten Mamuju
- H4 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan teknologi informasi, kompetensi dan budaya kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai dinas perdagangan kabupaten Mamuju

METODE PENELITIAN

Adapun jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah suatu jenis penelitian yang pada dasarnya menggunakan pendekatan deduktif-induktif, Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah komitmen organisasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pegawai pada kantor dinas perdagangan kabupaten Mamuju. Penelitian ini diawali dengan mengkaji teori-teori dan pengetahuan yang sudah ada sehingga muncul sebab permasalahan. Permasalahan tersebut diuji untuk mengetahui penerimaan atau penolakan berdasarkan data yang diperoleh dari lapangan. Adapun data dari lapangan dalam bentuk skor kompetensi sumber daya manusia, prasarana dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dalam bentuk angka-angka yang bersifat kuantitatif.

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Dinas perdagangan Kabupaten Mamuju sebanyak 40 orang. yang menjadi populasi di kantor Dinas Perdagangan kabupaten Mamuju sebanyak 40 orang. Pengambilan sampel ini berdasarkan sampel jenuh.

HASIL PENELITIAN

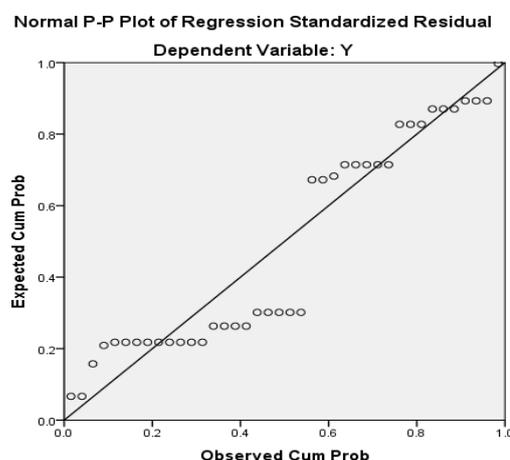
Uji Asumsi Klasik

Tujuan pengujian asumsi klasik ini adalah untuk memberikan kepastian bahwa persamaan regresi yang didapatkan memiliki ketepatan dalam estimasi, tidak bias dan konsisten. Uji asumsi klasik yang akan dibahas antara lain: uji normalitas residual, multikolinieritas, uji autokorelasi dan uji heteroskedastisitas.

Uji Normalitas Residual Metode Grafik

Data dikatakan normal apabila titik-titik menyebar atau titik-titik mengikuti garis diagonal.

Gambar 2 Scatter Plot



Uji Multikolinieritas

Cara mengetahui ada tidaknya gejala multikolinieritas dengan melihat nilai (VIF) dan tolerance dengan ketentuan sebagai berikut; jika nilai VIF kurang dari 10 dan tolerance lebih dari 0,1, maka dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas (Ghozali;2001)

Dari *collinearity statistic* nilai VIF terdiri dari dari X1=1.073, X2=3,450, X3=3.319 menunjukkan bahwa keseluruhan variabel bebas (independen) memiliki nilai dibawah 10 dan nilai *tolerance* X1=0,932, X2=0,290. X3=0,301 di atas 0,1. Dari hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa data tersebut tidak terjadi multikolinieritas.

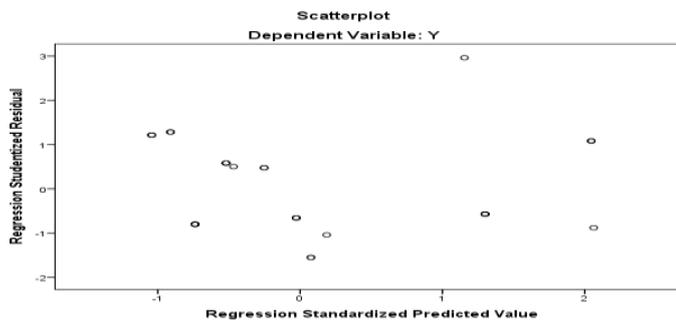
Tabel 1 Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-13.274	7.718		-1.720	.094		
	X1	1.219	.236	.432	5.161	.000	.932	1.073
	X2	.786	.309	.381	2.541	.016	.290	3.450
	X3	.476	.141	.497	3.377	.002	.301	3.319

a. Dependent Variable: Y

Ketentuannya adalah apabila titik-titik menyebar diatas atau di bawah angka 0. Berarti tidak terjadi heteroskedasitas.

Gambar 3. Scatter Plot



Dari hasil uji klasik tersebut mulai dari uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskasdisitas, untuk selanjutnya instrument penelitian dapat dilanjutkan atau dimasukkan dalam analisis regresi linier berganda.

Uji F (Uji Simultan)

Tabel 2 Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	986.263	3	328.754	39.097	.000 ^b
	Residual	302.712	36	8.409		
	Total	1288.975	39			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

F dihitung digunakan untuk menguji apakah model persamaan $Y=a+b_0X_1 + b_1X_2 + b_2X_3$ yang diajukan dapat diterima atau tidak, caranya yaitu membandingkan F hitung > F tabel maka model dapat diterima dan sebaliknya, atau dengan cara yang lebih mudah dapat melihat probabilitasnya < taraf kesalahan (α) maka model diterima dan sebaliknya.

Dengan melihat nilai probabilitas (sig) < dari nilai α 0,05 memberikan pengertian bahwa model persamaan $Y=a+b_0X_1 + b_1X_2 + b_2X_3$ dapat diterima.

Uji T (Uji Parsial)

Tabel 3 Uji T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-13.274	7.718		-1.720	.094
X1	1.219	.236	.432	5.161	.000
X2	.786	.309	.381	2.541	.016
X3	.476	.141	.497	3.377	.002

a. Dependent Variable: Y

Kolom Koefisien dilakukan uji t untuk menguji signifikansi konstanta dari setiap variabel independen. Hipotesis yang diajukan adalah $H_0 =$ koefisien regresi tidak signifikan, dan $H_a =$ koefisien regresi signifikan. Pengambilan keputusan didasarkan pada t hitung (cukup melihat probabilitas/Sig) dengan kriteria bahwa: Jika T hitung > T tabel atau Probabilitas < taraf signifikansi maka H_0 diterima dan sebaliknya jika T hitung < T Tabel atau Probabilitas > taraf signifikansi maka H_0 ditolak (Sig>0,05).

Dari tabel dan uraian di atas, maka keputusan terhadap hasil uji T variabel independen terhadap variabel dependen adalah sebagai berikut:

- 1) T hitung X1 (Teknologi Informasi) dengan probabilitas (Sig) 0,000 < dari alpha (α) 0,005 berarti pengaruh X1 (teknologi informasi) signifikan terhadap variabel y (kinerja pegawai).
- 2) T hitung X2 (Kompetensi Pegawai) dengan probabilitas (Sig) 0,016 > dari alpha (α) 0,05 berarti pengaruh X2 tidak signifikan.
- 3) T hitung X3 (budaya kerja) dengan probabilitas (Sig) 0,02 < alpha (α) 0,05 berarti pengaruh X3 signifikan.

Dari hasil keputusan atas uji T tersebut, maka persamaan regresi linier berganda adalah $Y = -13.274+1.219X_1+0,786X_2+0,476X_3$; dimana Y = Output, X1=Teknologi Informasi, X2=Kompetensi Pegawai, X3= Budaya Kerja.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.875 ^a	.765	.746	2.900

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Model Summary menerangkan bahwa korelasi (R), koefisien determinan (R^2) yang disesuaikan dengan standar error. Koefisien korelasi sebesar 0,875 yang menunjukkan hubungan yang sangat kuat antara variabel independen (X1, X2, X3) dengan variabel dependent (Y). Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,765 memberikan pengertian bahwa besarnya Y yang dapat diterangkan oleh X1, X2 dan X3 adalah sebesar 76,5% dan yang tidak dapat dijelaskan hanya 23,5%.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Teknologi Informasi terhadap kinerja pegawai pada dinas Perdagangan kabupaten Mamuju.

Dari uraian deskripsi variable teknologi informasi dengan jawaban responden dengan bobot frekuensi (X1.1 sd. X1.6) dengan respon setuju 51,67% dan sangat setuju 25,83 % atau sebesar 78% dengan jumlah yang diperoleh sebanyak 161 dari responden N=40 orang dengan Mean (rata-rata) 4,03 dengan nilai rentang dalam kategori “ baik “.

Dari uraian tersebut di atas, dapat dijelaskan bahwa dari jumlah responden (N=40) mayoritas pegawai dinas perdagangan kota Mamuju telah memahami bagaimana pentingnya teknologi informasi dalam mendukung pekerjaan keseharian para pegawai. Penggunaan teknologi informasi oleh pegawai sangat mendukung suasana kerja dalam menyelesaikan beban kerja yang menjadi tanggungjawab dari setiap pegawai tersebut, dan dari jawaban responden tersebut dapat disimpulkan bahwa variable teknologi informasi dapat mendukung pencapaian kinerja pegawai dan hal tersebut secara parsial dalam penelitian ini dapat dibuktikan bahwa nilai sig hitung < dari alpha 0,05 dan memberikan dukungan empirik bahwa hipotesis yang diajukan dapat diterima (H_1) dan H_0 ditolak.

2. Pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada dinas Perdagangan kabupaten Mamuju.

Berdasarkan hasil table frekuensi variable deskripsi kompetensi sumber daya manusia memberikan informasi bahwa total responden yang memberikan jawaban N=40, dengan respon setuju dan sangat setuju (63,75%+24,58%)=89% dan sisanya sebesar 11 % menjawab ragu-ragu(neutral), sedangkan nilai rata-rata (mean) yang diperoleh sebesar 4,13 dengan nilai rentang masuk pada kriteria “ baik”.

Berdasarkan keterangan di atas, bahwa pegawai di kantor dinas perdagangan kota Mamuju sangat menyadari pentingnya kompetensi sumber daya manusia sehingga oleh kebijakan pimpinan memberikan peluang dan kesempatan kepada setiap pegawai untuk mengikuti pelatihan dan pendidikan dalam rangka peningkatan kompetensi tersebut. Selain itu, kompetensi dipandang sangat dibutuhkan oleh Aparat Sipil Negara (ASN) hal tersebut selain melaksanakan tugas pokok sebagai abdi Negara juga melaksanakan pelayanan ke

public (masyarakat) yang perlu diberikan pelayanan yang maksimal (*exelent*), hal tersebut harus didukung oleh kompetensi sumber daya manusia terutama pengetahuan, keterampilan dan sikap.

Dari hasil pengujian hipotesis, secara empirik kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai tidak memberikan pengaruh signifikan hal tersebut dibuktikan dengan nilai $\text{sig.} > \alpha 0,05$ dan dengan hasil tersebut hipotesis yang diajukan ditolak (H_2) dan H_0 diterima.

3. Pengaruh Budaya Kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas Perdagangan kabupaten Mamuju.

Dari pengujian deskriptif terhadap budaya kerja dari responden sebanyak 40 orang pegawai, memberikan hasil bahwa dari respon dengan tingkat frekuensi paling tinggi adalah respon sangat setuju (5) dan respon yang paling rendah (minimum) dengan nilai 4 (setuju), dengan jumlah perolehan rata-rata sebanyak 170 (dibulatkan) dengan nilai mean 4,25 dengan sebutan kategori dengan hasil "baik".

Hasil penelitian empirik yang diperoleh dari pengolahan data SPSS melalui pengujian hipotesis menggunakan uji t (parsial) memberikan hasil bahwa, perhitungan (model) $\text{sig.} < \alpha 0,05$, dan hal ini dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis budaya kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai diterima (H_3) dan hipotesis nully (H_0) ditolak.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil uji hipotesis dengan menggunakan uji F (uji simultan), Uji T (uji parsial) dan Uji Koefisien determinasi, maka hipotesis yang diajukan pada bab sebelumnya dapat disimpulkan bahwa:

1. Bahwa hipotesis variabel teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor dinas perdagangan kabupaten Mamuju dibuktikan dengan hasil t hitung X_1 (Teknologi Informasi) dengan probabilitas (Sig) $0,000 < \alpha 0,005$ dan hipotesis yang diajukan (H_1) diterima dan H_0 ditolak.
2. Bahwa hipotesis variabel kompetensi pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai, dapat dibuktikan dengan hasil t- hitung X_2 (Kompetensi Pegawai) dengan probabilitas (Sig) $0,016 > \alpha 0,05$ berarti pengaruh X_2 tidak signifikan, hasil tersebut menjelaskan bahwa H_2 ditolak dan H_0 diterima (kompetensi pegawai tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai).
3. Bahwa hipotesis variabel budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan dibuktikan dengan t-hitung X_3 (budaya kerja) dengan probabilitas (Sig) $0,02 < \alpha 0,05$, hal ini menjelaskan bahwa hipotesis yang diajukan diterima (H_3) dan H_0 ditolak.
4. Hipotesis yang diajukan (H_4) bahwa pengaruh teknologi informasi, kompetensi, budaya kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai dinas perdagangan kabupaten Mamuju. Hasil uji F memberikan informasi bahwa nilai probabilitas (sig) $< \alpha 0,05$, ini berarti bahwa model persamaan $Y = a + b_0X_1 + b_1X_2 + b_2X_3$ dapat diterima dan hipotesis yang diajukan (H_4) diterima dan H_0 ditolak. Pengaruh ke tiga variable tersebut sebesar $0,875 \times 100 = 87,5\%$ dengan $r^2 0,76 \times 100 = 76,5\%$ dan sisanya sebesar 23,5% diluar dari ketiga jenis variable yang diteliti.

SARAN

1. Kondisi terkini saat ini, peran teknologi informasi menjadi kebutuhan primer bagi

manusia, ketergantungan inilah yang memaksa sumber daya manusia khususnya para pegawai untuk melek teknologi informasi tersebut. Untuk itu, perangkat teknologi informasi perlu diperhatikan terutama pada ketersediaan fasilitas computer dan perangkat teknologi yang lainnya seperti WIFI kantor yang memadai sehingga seluruh pegawai dapat mempergunakan dengan baik untuk kepentingan kantor dan ketersediaan informasi yang real time dalam mendukung kinerja pegawai di kantor dinas perdagangan kabupaten Mamuju.

2. Untuk mendukung upaya-upaya peningkatan kompetensi sumber daya manusia maka perlu perhatian khusus pimpinan kepada pegawai yang membutuhkan peningkatan keterampilan serta pendidikan berkelanjutan berupa peningkatan pendidikan formal dari SMA ke S1, dan S1 ke S2 dan seterusnya. Selain itu, para pegawai perlu dibekali dengan kursus-kursus pelatihan yang berhubungan dengan pekerjaannya terutama pada peningkatan kapasitas pengetahuan keterampilan teknologi dan informasi agar dalam pelaksanaan tugas keseharian dapat diselesaikan dengan cepat dan tepat.
3. Budaya kerja bagi pegawai merupakan hal yang sangat urgent dipahami, ditaati dan dilaksanakan, hal ini menjadi perhatian khusus bagi pimpinan dan seluruh pegawai, bahwa hampir rata-rata pegawai yang belum maksimal menjalankan aturan-aturan atau tata tertib yang telah dijadikan peraturan oleh dinas, sehingga hal ini dapat dibijaki dengan terus memberikan motivasi kerja oleh pimpinan kepada bawahan dalam rangka peningkatan budaya kerja pegawai tersebut.
4. Bagi peneliti lain, yang akan meneliti hal-hal yang berhubungan dengan kinerja dapat menambah variabel bebas lain atau faktor-faktor yang lain yang dapat meningkatkan kinerja organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Amantha, G. K. (2016). *Tesis :Analisis Budaya Kerja Dalam Menciptakan Sumber Daya Manusia Yang Berkualitas (Studi Pada Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Lampung)*. Bandar Lampung: Universitas Lampung.
- Arikunto. (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azmi, Y. (2015, 11 3). *yanazami*. Retrieved Februari 25, 2020, from <http://yanazami.blogspot.com/2015/11/pengertian-informasi-html>
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Erlangga.
- Dr.Rasto, M. (2016, Maret 14). Retrieved Februari 20, 2020, from Dr.Rasto,M.Pd (Universitas Pendidikan Indonesia): asto.staf.upi.edu/2016/03/14/faktor-faktor-yang-mempengaruhi-motivasi/#_ftn2
- Fatimah, S. F. (2015). *Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Kantor Pusat PT Perkebunan Nusantara IV (PERSERO) Medan)*. Medan: Repositori Institusi Universitas Sumatera Utara.
- H. M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hamid, M. S. (2015). *Identifikasi Kompetensi Karyawan Yang Mempengaruhi*

Pencapaian Kinerja Bidang Produksi Di Pt. Industri Sandang Nusantara (Persero) Dengan Pemberian. Bandung: Universitas Widyatama .

Handoko, T. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia.*

Yogyakarta: BPFEE.

Hapsari, W. P. (2017, Juli 1). Retrieved Januari 25, 2020, from dictio: <https://www.dictio.id/t/faktor-faktor-apa-saja-yang-mempengaruhi-kepuasan-kerja/8697>

Hasibuan, M. S. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Bumi Akasara.

Jufri, Z. K. (2018). Kompetensi Sumber Daya Manusia di Kantor Ssistem Administrasi Manunggal Satu Atap (SAMSAT) Wilayah Gowa. *eprints unm*, 1-9.

Maharani, A. (2013). *Hubungan Budaya Kerja Karyawan Dengan Produktivitas Kerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk kantor*

Cabang Syariah Malang. Malang: Etheses Of Maulana Malik Ibrahim State Islamic University.

Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Duac Cetakan Keempat.* Bandung: CV Alfabeta.

Moehariono. (2010). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi-Competency Based Human Resources Management.* Bogor: Ghalia Indonesia.

Mohammad, R. (2015). 24(1).

Mulyadi, Johny, & Setiawan. (2012). *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen, Edisi Kedua, Cetakan Pertama.* Yogyakarta: Penerbit Aditya Media.

Nurfitriana, d. (2010). Teknologi Informasi, sistem pengukuran kinerja, dan sistem penghargaan sebagai pemoderasi hubungan antara total quality management dengan kinerja manajerial. *Akuntabilitas*, 5.

Nurhadijah. (2017). Studi tentang Budaya Kerja Pegawai Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Penajam Paser Utara. *ejournal Administrasi Negara*, V(1).

Rizqina, Z. A., Adam, M., & Chan, S. (2017). Pengaruh Budaya Kerja, Kemampuan dan Komitmen Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai serta Dampaknya Terhadap Kinerja Badan Pengusahaan Kawasan Perdagangan Bebas dan Pelabuhan Bebas Sabang (BPKS). *Jurnal Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsyiah*, 59-69.

Riadi, M. (2017, Oktober 24). Retrieved Februari 10, 2020, from Kajian Pustaka: <https://www.kajianpustaka.com/2017/10/dimensi-faktor-dan-membangun-komitmen-organisasi.html>

- Satuti, W. S. (2019, Agustus 8). *Budaya Kerja: Pengertian, Tingkatan, Ciri, dan Jenis*. Retrieved Maret 10, 2020, from Jojonomic.
- Seesar, Y. (2010). *Perbandingan Implementasi Insourcing, Consourcing dan Outsourcing Dalam Pengembangan Sistem Informasi*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Seputar Pengetahuan. (2017, 12 01). Retrieved 02 18, 2020, from Portal Media Pengetahuan Online:
<https://www.seputarpengetahuan.co.id/2017/12/pengertian-komitmen-manfaat-bentuk-indikator-faktor-yang-mempengaruhi.html> organisasi-
- Sudarmanto. (2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sukamadinata. (2018). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Sutarman. (2009, Oktober 16-17). Pengaruh TQM terhadap Kinerja Manajerial Dengan Sistem Pengukuran Kinerja dan Sistem Penghargaan sebagai Variabel Moderating (studi empiris pada Hotel di Indonesia).
- Syafi'i A. (2005). *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Surabaya: el KAP. Wibowo. (2012). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja Edisi Kelima*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- www.perpuskampus.com. (2016, Oktober 30). *Pengertian dan Indikator Kinerja*. Retrieved from <https://perpuskampus.com/pengertian-dan-indikator-kinerja/>