

PENERAPAN SISTEM INFORMASI DALAM PENGARUHNYA MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN DAN KINERJA BADAN KEUANGAN KABUPATEN NGAWI**Rizky Prasetyawan**

STIE Adi Unggul Bhirawa Surakarta

Email: RizkyPrasetyawan@gmail.com**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penerapan sistem informasi dalam pengaruhnya motivasi terhadap kepuasan dan kinerja Badan Keuangan Kabupaten Ngawi. Teknik analisis yang digunakan adalah dengan menggunakan uji instrument yang meliputi uji validitas dan uji reliabilitas, uji linieritas, analisis regresi, analisis jalur (*Path Analysis*), Uji t, Uji F, Uji koefisien determinasi dan analisis korelasi. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa sistem informasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi. Sistem informasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan. Motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan. Sistem informasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil uji F dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama sistem informasi dan motivasi mampu mempengaruhi kepuasan maupun kinerja. Hasil uji R^2 total sebesar 0,941 dapat diartikan kinerja pegawai pada Badan Keuangan Kabupaten Ngawi dijelaskan oleh sistem informasi dan motivasi sebesar 94,1%. Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa: pengaruh langsung sistem informasi terhadap kepuasan kerja merupakan pengaruh paling efektif dan pengaruh yang paling dominan. Peningkatan kepuasan kerja dan kinerja pegawai oleh sistem informasi lebih efektif melalui jalur langsung, karena hasil pengaruh langsung lebih besar dibandingkan pengaruh tidak langsung.

Kata Kunci : Sistem Informasi, Motivasi, Kepuasan, Kinerja**ABSTRACT**

This study aims to analyze the application of information systems in the influence of motivation on satisfaction and performance of the Ngawi District Financial Board. The analysis technique used is to use test instruments that include validity and reliability tests, linearity tests, regression analysis, path analysis, t test, F test, coefficient of determination test and correlation analysis. Hypothesis test results indicate that the information system has a significant effect on motivation. Information systems have a significant effect on satisfaction. Motivation has no significant effect on satisfaction. Information systems have a significant effect on performance. Motivation has a significant effect on performance. The F test results can be concluded that together the information and motivation system is able to influence satisfaction and performance. The total R^2 test results of 0.941 can be interpreted as the performance of employees at the Ngawi Regency Financial Board explained by the information and motivation system of 94.1%. The path analysis results show that: the direct influence of information systems on job satisfaction is the most effective influence and the most dominant influence. Increased job satisfaction and employee performance by information systems is more effective through direct channels, because the results of direct influence are greater than indirect effects.

Keywords: Information Systems, Motivation, Satisfaction, Performance**PENDAHULUAN**

Peran Sumber Daya Manusia (SDM) suatu organisasi sangat penting dalam menunjang keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuannya. Sebagai aset utama sumber daya manusia adalah penggerak roda organisasi dalam mewujudkan fungsi dan mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Pentingnya mengevaluasi kinerja merupakan acuan pemberdayaan sumber daya manusia, untuk menilai seberapa jauh organisasi didukung oleh kekuatan sumber daya manusianya dan mengetahui

hasil-hasilnya. Tanpa penilaian terhadap kinerja pada Badan Keuangan Kabupaten Ngawi tidak akan mengetahui seberapa besar pencapaian hasil yang dicapai berdasarkan sumber daya yang ada.

Kinerja memiliki peran penting dalam mencapai tujuan dan sasaran organisasi sesuai dengan visi dan misi yang ada. Untuk itu sangat tergantung dari pelaksanaannya yaitu para pegawai agar mencapai sasaran yang telah ditetapkan oleh organisasi. Suatu instansi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan harus melalui sarana dalam bentuk organisasi yang digerakkan sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi sehingga apabila kinerja pegawai baik maka kinerja organisasi akan lebih baik. kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017). Sedangkan kinerja pegawai di Inspektorat Kabupaten Ngawi masih perlu ditingkatkan untuk menuju pelayanan prima.

Hal ini terjadi karena ditemukan beberapa fenomena terkait indikator kinerja yang masih rendah diantaranya penyelesaian pekerjaan tidak tepat waktu dan belum sesuai standar, pegawai berkemampuan rendah, kurang profesional, kurang cakap, belum efisien dan kurang disiplin. Oleh karena itu diperlukan perbaikan kinerja pegawai secara berkelanjutan terutama dengan memperbaiki kualitas sumber daya manusia institusi terutama terkait aspek sistem informasi, motivasi, kedisiplinan dan kepuasan kerja pegawai untuk menciptakan kinerja secara maksimal. (Wangsa, 2016)

Sistem merupakan kegiatan yang saling berhubungan satu sama lain dan saling keterkaitan tersusun secara sistematis. Sistem menurut Jogiyanto adalah Sistem adalah kumpulan dari elemen-elemen yang berinteraksi untuk mencapai suatu tujuan. (Jogiyanto, 2018). Sistem merupakan kumpulan dari bagian-bagian atau komponen-komponen subsistem atau bagian dari sistem yang saling berinteraksi dan bekerja sama untuk membentuk satu kesatuan dalam menjalankan fungsi tertentu yang mempengaruhi proses dari setiap subsistem atau bagian sistem secara keseluruhan untuk mencapai satu tujuan tertentu. Sistem harus menghasilkan suatu informasi yang berguna, artinya informasi yang dihasilkan harus sesuai dengan yang dibutuhkan dan tepat waktu sehingga berguna bagi pengambil keputusan.

Handoko (2018) motivasi ialah dorongan kerja yang timbul pada diri seseorang untuk berperilaku dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Motivasi akan muncul apabila seseorang merasa upayanya akan mengarah pada penyelesaian tugas dan orang itu mengetahui bahwa penyelesaian tugas akan mengarah pada hasil penting seperti peningkatan kinerja. Motivasi pegawai pada Badan Keuangan Kabupaten Ngawi perlu ditingkatkan lagi karena selama ini pimpinan belum memberikan pengakuan atas keberhasilan bawahan dalam melakukan suatu pekerjaan, menempatkan pegawai tidak dengan bidang keahlian, sikap tanggung jawab pegawai agar mampu bekerja sendiri (mandiri) perlu ditingkatkan lagi.

Pengaturan atau pengelolaan tersebut dimulai dari pengembangan pengintegrasian hingga pengaturan berkaitan dengan penggalian dan pelaksanaan budaya kerja dalam setiap fungsi dan jabatan yang ada di dalam perusahaan. Pengaturan juga berkait pemenuhan kebutuhan manusia yang dapat menghasilkan peningkatan kepuasan kerja. Bermula kepuasan kerja pada akhirnya menghasilkan kinerja yang baik. Namun bila pegawai dalam suatu organisasi tidak mendapatkan pengaturan yang baik maka berpengaruh terhadap kepuasan, sehingga akibat ketidakpuasan maka mereka cenderung berperilaku *negatif action* dalam kerja seperti aksi mangkir kerja dan sebagainya.

Kinerja pegawai dapat dikaji dari penilaian prestasi kerja, menurut Handoko (2015:135) penilaian kinerja merupakan proses dimana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja pegawai. Pengukuran kinerja pegawai meliputi ketepatan dalam penyelesaian pekerjaan serta kualitas dari pekerjaan. Kinerja yang baik akan memberikan nilai kepuasan baik bagi pimpinan maupun bagi pegawai itu sendiri, di sisi lain kepuasan kerja akan memberikan dorongan dalam

peningkatan kinerja yang baik. Suatu kinerja yang baik dapat pula dikarenakan sistem informasi yang sudah tertata baik pula.

Salah satu variabel yang berhubungan dengan peningkatan kinerja adalah "sistem informasi". Sistem informasi diyakini sebagai salah satu faktor penting yang membentuk perilaku manajemen dan pegawai suatu perusahaan. Budaya yang kuat akan menghasilkan keunggulan bersaing. Sistem informasi sebagai wujud perilaku yang baik dalam bekerja dan dilakukan serentak dengan tujuan yang sama maka akan memberikan kontribusi pada semangat kerja bersama yang mampu memberikan kepuasan kerja yang akhirnya menumbuhkan kinerja. (Pamungkas, 2017)

Penelitian berkaitan pengaruh sistem informasi terhadap kinerja dilakukan Kurniawan, (2018), Sinta, (2018), Maesoroh Dan Sopian, (2018), Pamungkas, (2017), menunjukkan sistem informasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Penelitian yang relevan dari Ananto, Rahyuda Dan Priartrini, (2016) menghasilkan kesimpulan budaya berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja. Penelitian Wangsa, (2016) menyimpulkan sistem informasi berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja.

Tidak dapat dipungkiri bahwa pada era modern saat ini, motivasi dan komunikasi (TIK) memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan dan mengembangkan perekonomian masyarakat. Kemajuan TIK memberikan kesempatan kepada semua pihak untuk bisa saling berbagi informasi dan pengetahuan, membuka peluang pembangunan di sektor perekonomian serta meningkatkan interaksi sosial kearah yang lebih maju melalui teknologi yang ditawarkannya (Melhem, 2018).

Kebijakan dan program-program pemerintah pusat dalam motivasi dalam semua level lembaga pemerintahan, membuat kementerian agama ataupun lembaga pemerintahan yang lain berusaha keras mengikuti kebijakan tersebut. Masalah yang sering dihadapi oleh sebuah kantor pemerintahan serta swasta yang belum memiliki sistem yang terintegrasi adalah pengarsipan, pencarian data, berbagi data antar bagian, serta resiko rusaknya dokumen yang disimpan. Hal tersebut dapat terjadi karena faktor keterbatasan sumber daya yang memadai dan juga belum adanya teknologi yang tepat. Kantor pemerintahan maupun swasta dapat mengalami penurunan kinerja sehingga menurunkan keuntungan bagi perusahaan karena mungkin harus mengulang proses pengambilan data maupun proses penyimpanan data yang dibutuhkan.

Guna mengurangi resiko kerugian yang ditimbulkan karena belum adanya sistem yang memadai, maka suatu kantor pemerintah maupun swasta harus memperbaiki sistem yang ada, terutama dalam hal sistem integrasi dan pengolahan sumber daya yang ada. Penelitian Ananto, Rahyuda Dan Priartrini, (2016) menunjukkan bahwa penerapan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Kabupaten Ngawi sendiri mengalami kesulitan dalam hal integrasi data dan sumber daya yang tersedia apabila tetap menggunakan cara lama yakni dengan menggunakan media kertas untuk menyimpan berkas serta harus saling mengunjungi bagian satu ke bagian lain untuk dapat mengambil data yang dibutuhkan. Oleh karena itu dengan bergulirnya reformasi dan perlunya motivasi, maka Kabupaten Ngawi merupakan sebuah instansi yang mengkhususkan diri pada bidang keagamaan, mengemban tugas penting dalam menyebarkan informasi yang berkaitan dalam bidang keagamaan kepada masyarakat luas melakukan evaluasi dan perombakan dalam penyampaian informasi. Penyampaian informasi keagamaan yang pada mulanya dilakukan secara konvensional yakni melalui pertemuan langsung, berkat kemajuan motivasi memungkinkan penyampaian informasi tadi dapat disampaikan dengan berbagai cara. Salah satunya melalui website sehingga informasi yang akan disampaikan diharapkan bisa menjangkau seluruh lapisan golongan masyarakat yang sedang membutuhkan informasi tersebut.

Dalam usaha agar pekerjaan yang dilakukan lebih baik dan efisien maka perlunya sebuah sistem yang terkomputerisasi yang mencakup peningkatan sumber daya, pengembangan sistem pembantu kerja dan juga pen-digital-an berkas atau dokumen yang ada. Kabupaten Ngawi tidak dapat lepas untuk melakukan pengembangan dan penyempurnaan sistem integrasi dan sumber daya yang ada. Kabupaten Ngawi diharapkan dapat memberikan pelayanan dengan kualitas yang baik agar segala hal yang berhubungan dengan keagamaan dapat ditangani dengan lebih baik. Penerapan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, Gautama dan Arfan (2015).

Berdasarkan uraian di atas maka perlu diteliti “Peran Sistem informasi Dalam Meningkatkan Motivasi Terhadap Kepuasan Pegawai Dan Kinerja pegawai Pada Badan Keuangan Kabupaten Ngawi”.

METODE

Penelitian mengambil lokasi penelitian Badan Keuangan Kabupaten Ngawi. Obyek penelitian adalah pegawai pada Badan Keuangan Kabupaten Ngawi sebanyak 80 pegawai. Variabel terikat dalam hal ini adalah kepuasan kerja (Y₁) dan Kinerja (Y₂), Variabel bebas dalam hal ini adalah: Sistem informasi (X₁) dan variabel interveningnya adalah Motivasi (X₂).

Populasi dalam penelitian ini, yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai pada Badan Keuangan Kabupaten Ngawi yang berjumlah 80 pegawai. Metode sampel yang digunakan oleh peneliti adalah *sensus* yaitu jumlah populasi seluruhnya dijadikan sampel dengan pertimbangan karena peneliti mampu memperoleh data dari seluruh responden yang ada, sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 80 responden Badan Keuangan Kabupaten Ngawi.

Analisis regresi dengan menggunakan variabel intervening diuji dengan menggunakan Analisis Jalur (*Path Analysis*). Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (model kausal) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasar teori,

Persamaan I : $X_2 = \beta_{11} + e_1$

Persamaan II : $Y_1 = \beta_{21} + \beta_{22} + e_2$

Persamaan III : $Y_2 = \beta_{41} + \beta_{42} + e_3$

HASIL PENELITIAN

Tabel 1
Hasil Analisis Jalur Persamaan 1

Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,876	1,315		3,708	,000
	Sistem Informa	,783	,062	,819	12,617	,000

a. Dependent Variable: Motivasi

Tabel 2
Hasil Regresi Persamaan Kedua

Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,966	1,456		2,723	,008
	Sistem Informas	,600	,111	,637	5,423	,000
	Motivasi	,194	,116	,197	1,680	,097

a. Dependent Variable: Kepuasan

Tabel 3
 Hasil Analisis Jalur Persamaan 3
Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,891	1,160		-,767	,445
	Sistem Informasi	,455	,088	,438	5,165	,000
	Motivasi	,553	,092	,510	6,004	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Tabel 4
 Hasil Uji F persamaan 2
ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	317,758	2	158,879	71,697	,000 ^a
	Residual	170,629	77	2,216		
	Total	488,387	79			

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Sistem Informasi

b. Dependent Variable: Kepuasan

Tabel 5
 Hasil Uji F persamaan 3
ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	485,624	2	242,812	172,596	,000 ^a
	Residual	108,326	77	1,407		
	Total	593,950	79			

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Sistem Informasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Koefisien Determinasi / Varian Total

Hasil uji secara serempak (Uji F) pada persamaan kedua diketahui besarnya nilai $F = 71,697$ signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan secara bersama-sama variabel sistem informasi dan motivasi mempengaruhi kepuasan kerja pegawai di Badan Keuangan Kabupaten Ngawi.

Hasil R^2 total 2 sebesar 0,315 dapat diartikan kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Ngawi dijelaskan oleh variabel kepemimpinan transformasional dan iklim organisasi sebesar 31,5% dan sisanya 68,5% dijelaskan variabel lain diluar model penelitian sebagai contoh : pengawasan, komunikasi dan sebagainya.

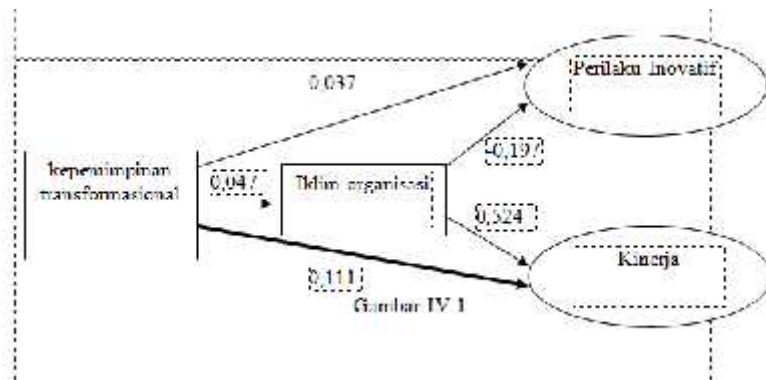
Analisis Koefisien Korelasi

Tabel 6
 Hasil Analisis Koefisien Korelasi

		Correlations			
		Sistem Informasi	Motivasi	Kepuasan	Kinerja
Sistem Informasi	Pearson Correlation	1	,819 **	,799 **	,856 **
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000
	N	80	80	80	80
Motivasi	Pearson Correlation	,819 **	1	,719 **	,869 **
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000
	N	80	80	80	80
Kepuasan	Pearson Correlation	,799 **	,719 **	1	,817 **
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000
	N	80	80	80	80
Kinerja	Pearson Correlation	,856 **	,869 **	,817 **	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	80	80	80	80

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Model Hasil Analisis:



PEMBAHASAN

Pengaruh sistem informasi terhadap kepuasan kerja

Peran variabel intervening motivasi dalam memediasi sistem informasi terhadap kepuasan kerja adalah tidak efektif, karena pengaruh tidak langsung menghasilkan pengaruh yang lebih kecil dari pengaruh langsung. Hasil ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan Kurniawan, (2018), Sinta, (2018), Maesoroh Dan Sopian, (2018), Pamungkas, (2017), Wangsa, (2016), Ananto, Rahyuda Dan Priartrini, (2016) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa sistem informasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Semakin canggih sistem informasi maka semakin tinggi kepuasan kerja pegawai pada Badan Keuangan Kabupaten Ngawi. maka perlunya peningkatan sistem informasi secara optimal.

Upaya untuk meningkatkan sistem informasi yaitu dengan cara:

- a. Sistem informasi yang ada sangat andal dalam menyediakan informasi bagi pegawai.
- b. Selama ini sisten informasi yang digunakan mampu memberikan pelayanan yang baik dan efisien kepada pegawai.
- c. Sistem informasi mampu memberikan manfaat yang lebih besar kepada pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Adanya peningkatan sistem informasi tersebut, diharapkan kepuasan kerja pegawai semakin optimal.

Pengaruh Sistem informasi terhadap Kinerja

Peran variabel intervening motivasi dalam memediasi sistem informasi terhadap kinerja pegawai adalah tidak efektif, karena pengaruh tidak langsung menghasilkan pengaruh yang lebih kecil dari pengaruh langung. Hasil ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan Kurniawan, (2018), Sinta, (2018), Maesoroh Dan Sopian, (2018), Pamungkas, (2017), Wangsa, (2016), Ananto, Rahyuda Dan Priartrini, (2016) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa sistem informasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin canggih sistem informasi maka semakin tinggi kinerja pegawai pada Badan Keuangan Kabupaten Ngawi. maka perlunya peningkatan sistem informasi secara optimal. Upaya untuk meningkatkan sistem informasi yaitu dengan cara:

- a. Sistem informasi yang ada sangat andal dalam menyediakan informasi bagi pegawai.
- b. Selama ini sisten informasi yang digunakan mampu memberikan pelayanan yang baik dan efisien kepada pegawai.
- c. Sistem informasi mampu memberikan manfaat yang lebih besar kepada pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Adanya peningkatan sistem informasi tersebut, diharapkan kinerja pegawai semakin optimal.

Kesimpulan

1. Hasil hipotesis penelitian ini menunjukkan bahwa :
 - a. Sistem informasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi
 - b. Sistem informasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan
 - c. Motivasi berpengaruh tdk signifikan terhadap kepuasan
 - d. Sistem informasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja
 - e. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja
2. Hasil uji secara serempak (Uji F) dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama sistem informasi dan motivasi mampu mempengaruhi kepuasan maupun kinerja.
3. Hasil uji determinasi (R^2) menu jukkan bahwa :
 - a. Hasil uji R^2 total 1 sebesar 0,812 dapat diartikan kinerja pegawai pada Badan Keuangan Kabupaten Ngawi dijelaskan oleh sistem informasi dan motivasi sebesar 81,2% .
 - b. Hasil uji R^2 total 1 sebesar 0,941 dapat diartikan kinerja pegawai pada Badan Keuangan Kabupaten Ngawi dijelaskan oleh sistem informasi dan motivasi sebesar 94,1% dan sisanya 5,9%.
4. Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa:
 - a. Pengaruh langsung sistem informasi terhadap kepuasan kerja merupakan pengaruh paling efektif dan pengaruh yang paling dominan.
 - b. Peningkatan kepuasan kerja dan kinerja pegawai oleh sistem informasi lebih efektif melalui jalur langsung, karena hasil pengaruh langsung lebih besar dibandingkan pengaruh tidak langsung.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Dalam meningkatkan kepuasan maupun kinerja maka lebih mengutamakan variabel sistem informasi secara langsung tanpa melalui variabel mediasi karena memiliki nilai pengaruh yang lebih besar dibanding pengaruh tidak langsung. Hal ini yang dapat dilakukan untuk meningkatkan dengan cara:
 - a. Sistem informasi yang ada sangat andal dalam menyediakan informasi bagi pegawai.
 - b. Selama ini sisten informasi yang digunakan mampu memberikan pelayanan yang baik dan efisien kepada pegawai.
 - c. Sistem informasi mampu memberikan manfaat yang lebih besar kepada pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.
2. Adanya hasil yang tidak signifikan yaitu pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja maka perlu dilakukan penelitian selanjutnya dengan obyek yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Ananto, Rahyuda Dan Priartrini, (2016). Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Intensi Keluar Pada Asisten Kursus Metode Kumon Di Bali Dan Lombok. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana* 5.9 (2016): 3057-3086. ISSN : 2337-3067
- Hessel, Nogi Tangkalisan, 2017, *Manajemen Publik*, Grasindo, Jakarta.
- Kurniawati .2014. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada Manajemen Real Estate Kota Bunga PuncakKabupaten Cianjur* Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Islam (Indonesia School Of Managemen) Jakarta2014
- Kurniawan, (2018). Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Manajemen Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Universitas Maritim Raja Ali Haji. *Jurnal Manajemen Vol.3 No.5*
- Maesoroh Dan Sopian, (2018). Pengaruh Pemanfaatan Dan Penerapan Sistem Informasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Sains Manajemen & Akuntansi Volume X No. 1 / Februari / 2018*
- Ma'in, Abdul. 2016. *Teknologi Informasi dalam Sistem Jaringan Perpustakaan Perguruan Tinggi*. Jakarta.
- Mannulang, 2018, *Manajemen Personalialia*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta
- Mardjiono, D.E. (2013). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Pemanfaatan TI dan Implementasi Struktur Organisasi yang Terdesentralisasi Terhadap Kinerja Organisasi. Studi pada RSUD Kab. Temanggung. Universitas Padjajaran. Tesis.
- Nosheen Sarwat.,et.,al. 2013 *Impact of Strategic Leadership on Organizational Performance, in the Context of Job Satisfaction and Organizational Commitment, Evidence form Educational Institutions of Pakistan*. *Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research In Business*, Vol 3, No 4, August 2013

- Pamungkas, (2017). Pengaruh Sistem Informasi Manajemen, Kompetensi, Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Circleka Indonesia Utama (Wilayah Jakarta). *Jurnal KREATIF : Pemasaran, Sumberdaya Manusia Dan Keuangan, Vol. 5, No.1, Oktober 2017*
- Palmer, Pamela, 2013. *Oriented style of leadership in organizational culture and organizational communication: on motivation expectations and constraints.* Human Review. Illionis..Vol 12 no 2 - 2013
- Purnomo ,2016. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Negeri Sipil Pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Jepara.* *Jurnal Daya Saing.* 9 (1). Pp. 29 – 39
- Samsudin, Sadili. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Pustaka Jaya.Bandung
- Siagian, Sondang., 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Bumi Aksara, Jakarta.
- Simamora, Henry. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (YKPN), Yogyakarta
- Shadare Oluseyi. A dan T, Ayo Hammed. 2013. *Influednce of Work Motivation, Leadership Effectiveness and Time Management on Employees Performance in Some Selected Industries in Ibadan, Oyo State, Nigeria* European Journal of Economic, Finance and Accounting.pp:68-78
- Vergina Sheren Bawoleh (2015) The Effect Of Motivation And Compensation Toward Job Satisfaction In PT. Sig Asia Bitung. *Jurnal EMBA 473 Vol.3 No.3 Sept. 2015, Hal.472-481*
- Wangsa, (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Daun Kencana Sakti). *AGORA Vol. 4, No. 1, (2016)*
- Werther, B. William dan Keith Davis., 2013, *Human Resources and Personal Management.* Irwin McGraw-Hill. New York.