

ANALISIS SISTEM INFORMASI SUMBER DAYA MANUSIA DAN BUDAYA KERJA KLAN TERHADAP KOMPETENSI DAN IMPLIKASINYA PADA KINERJA PEGAWAI (STUDI KASUS SMK BHAKTI KENCANA PAMANUKAN)

Agung Nurcahya

Agungnurcahya24@gmail.com

Pascasarjana Universitas Sangga Buana Ypkp Bandung

ABSTRAK

Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk menyelidiki dan mengetahui dampak HRIS dan budaya kerja klan terhadap kompetensi dan dampak budaya kerja terhadap kinerja karyawan. Kajian ini dilakukan di Sekolah Menengah Kejuruan Bhakti Kencana Pamanukan. Pengumpulan data meliputi diseminasi survei dan metode analisis data berbasis validasi. Sampel sebanyak 29 responden dihasilkan dengan metode single average sample. Penelitian ini menggunakan alat analisis SPSS versi 26. Studi menggabungkan teknik deskriptif dan validasi, termasuk tes analisis jalur. Hipotesis ini dimaksudkan untuk menunjukkan bahwa HRIS dan budaya kerja klan berkontribusi terhadap peningkatan kompetensi. Selain itu, sistem informasi memengaruhi kinerja karyawan, budaya bekerja dari rumah memengaruhi kinerja karyawan, dan kapabilitas memengaruhi kinerja karyawan. Bersama-sama, ketiga faktor ini memiliki dampak yang signifikan. Temuan menunjukkan hubungan positif dan signifikan antara sistem informasi manusia (SDM) dan lingkungan kerja. Baik efek parsial variabel independen terhadap variabel dependen maupun efek simultan variabel independen dianggap signifikan. Selanjutnya, hasil koefisien korelasi menunjukkan hasil yang beragam, yang sering diartikan sebagai koefisien kerentanan yang kuat. **Kata Kunci** : sistem informasi sumber daya manusia, budaya kerja klan, kompetensi dan kinerja pegawai

ABSTRACT

The major goal of this study is to investigate and understand how work culture and HRIS systems affect employee performance and competency. The Bhakti Kencana Pamanukan Vocational High School served as the study's location. Survey distribution and data analysis techniques based on validation are both used in data gathering. The single average sample technique was used to generate a sample of 29 respondents. Version 26 of SPSS was utilized in this investigation. Studies incorporate path analysis tests together with descriptive and validation methods. This hypothesis aims to demonstrate how clan work culture and HRIS influence competency. Information technology, the culture surrounding working from home, and capabilities all have an impact on how well employees perform. These three elements collectively have a large effect.

Keywords: *human resource information systems, clan work culture, competence and employee performance*

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan salah satu hak paling mendasar yang harus dimiliki oleh para ahli. Pendidikan yang baik dapat menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas untuk menghadapi era globalisasi yang penuh tantangan dan persaingan. Hak atas pendidikan merupakan salah satu pilar hak yang harus dipenuhi oleh suatu negara agar dapat memberikan manfaat sebesar-besarnya bagi rakyatnya.

Pasal 2 Ayat 1 Sistem Pendidikan Nasional Republik Indonesia (UU Sisdiknas) menjabarkan prinsip-prinsip dasar pendidikan nasional. Dikatakan bahwa pendidikan yang berpedoman pada Pancasila (falsafah bangsa Indonesia) dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 merupakan hakikat pendidikan nasional. Pendidikan ini dirancang untuk bersifat inklusif dan berwawasan ke depan, berdasarkan keyakinan spiritual, warisan budaya Indonesia dan kemampuan beradaptasi dengan keadaan yang berubah. Keseluruhan fungsi dan tujuan pendidikan nasional jelas mendukung peningkatan kualitas seluruh bangsa. Sumber daya adalah tanda langsung dari kualitas suatu negara. Melalui pendidikan yang benar-benar fokus mewujudkan fungsi dan tujuan pendidikan nasional, bangsa Indonesia akan menjadi bangsa yang jaya, unggul, dan berharga dalam pergaulan dan persaingan internasional.

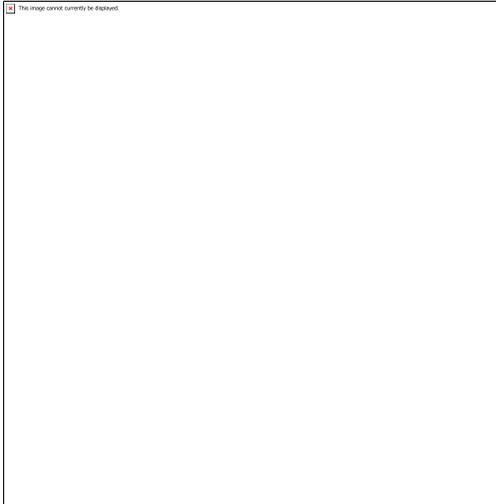
Generasi muda akan menjadi penerus bangsa dan akan sangat menentukan kemajuan suatu negara saat ini dan di masa mendatang. Sistem pendidikan yang baik juga dapat menghasilkan generasi muda yang baik. Tanpa dukungan kemajuan pendidikan, mustahil percepatan kemajuan bangsa di masa depan. Apalagi bagi generasi muda yang menentukan kemajuan suatu negara, pendidikan merupakan investasi jangka panjang yang sangat berharga dan mulia. Dalam hal ini, Daulat P. Tampubolon (2001: Rinehart) 344) menulis: “Selama bertahun-tahun kami telah membohongi kaum muda, mengklaim bahwa mereka adalah masa depan masyarakat dan negara kami. Ketika kami tidak memberi mereka apa pun untuk membangun masa depan, bagaimana mereka bisa melakukannya? Yang kami lakukan hanyalah menyerahkan kewajiban sosial, politik, moneter, dan ekologi kami, yang merupakan pemborosan.” (Sudah terlalu lama, kami telah menyesatkan kaum muda. Kami mengklaim mereka adalah masa depan bangsa dan bangsa, tetapi kami belum memberi mereka apa pun kecuali alat yang mereka butuhkan untuk membangun, dan yang tersisa hanyalah pertanggungjawaban atas kerusakan sosial, politik, keuangan, dan lingkungan.

Manajemen pendidikan yang baik diperlukan untuk sistem pendidikan yang berkualitas. Sebagai bagian dari pembangunan nasional, pendidikan pada semua jenjang memberikan hasil pembangunan nasional yang berkualitas. Perkembangan ideologi, politik, iptek, manajemen pendidikan dan aspek lainnya semuanya dapat berperan dalam pembangunan negara. Dimensi pembangunan merupakan hasil nyata dari tindakan ideologis dan politis yang dicapai melalui dimensi teknis. Adapun tingkat pemikirannya, tentu saja rata-rata.

Ki Hajar Dewantara, bapak pendidikan nasional, mengatakan dunia pendidikan perlu kita pikirkan karena pendidikan merupakan faktor kunci yang sangat berperan dalam kemajuan suatu negara. Seiring lanskap pendidikan terus berubah, para pendidik mengubah perspektif mereka dari paradigma tradisional ke paradigma kontemporer saat ini. Pergeseran ini berdampak besar pada dunia pendidikan.

Data International Student Assessment Programme (2018) yang diprakarsai oleh Organization for Economic Co-operation and Development (OECD) menunjukkan kualitas pendidikan di Indonesia saat ini

memprihatinkan. Berdasarkan data pendidikan, Indonesia menempati urutan keenam dari 79.



Gambar 1
PISA 2018 insight and interpretations
Sumber : www.oecd.org

Hal ini menunjukkan bahwa masalah terbesar dalam dunia pendidikan adalah kualitas guru yang masih rendah dan tidak berkualitas, sistem pengajaran feodal telah sangat meningkatkan kualitas lembaga pendidikan guru, hal ini juga menjadi masalah. Tugas pemerintah yang sangat penting adalah membenahi banyak hal di bidang pendidikan, mulai dari kebijakan pendidikan yang selalu berubah, mulai dari kualitas sumber daya guru atau tenaga kependidikan, kurikulum, pendidikan karakter, hingga budaya kegiatan mengajar dan sistem pendidikan sangat terbatas dan Kurang konsistensi.

Dengan berkembangnya pendidikan Indonesia hingga saat ini, pendidikan dan teknologi tidak dapat dipisahkan, karena perkembangan tersebut akan mempengaruhi perubahan kinerja individu dalam organisasi, dan segala sesuatunya perlu dilakukan secara cepat, pragmatis, efisien dan bertanggung jawab. Saat ini setiap perusahaan, perusahaan, lembaga, dan sekolah pada umumnya membutuhkan manusia, agar segala sesuatunya dapat berjalan dengan lancar, karena manusia merupakan salah satu aset penting dari suatu organisasi, dan manajemen sumber daya manusia yang baik akan menjadi hal penting yang harus diperhatikan oleh suatu organisasi. institusi .

Oleh karena itu, setiap lembaga atau sekolah membutuhkan informasi sumber daya manusia untuk mengelola pegawai atau sumber daya manusia lembaga tersebut. Kita semua tahu bahwa karyawan adalah aset terbesar perusahaan karena orang yang berkompeten dan loyal dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Untuk itu, organisasi perlu mengelola karyawannya melalui manajemen yang baik, salah satunya adalah pembentukan Sistem Informasi Sumber Daya Manusia. Tidak hanya itu, sistem informasi SDM ini selalu terkait dengan absensi karyawan, upah, hari libur, dll. Jika kesalahan ini terjadi, dampak utamanya adalah kesejahteraan karyawan.

Mengingat pentingnya efektivitas guru dalam lembaga pendidikan, maka penting bagi guru untuk melaksanakan tugas dan perannya dengan tekun. Kinerja guru harus ditingkatkan dengan memperoleh kompetensi yang berkaitan dengan keberhasilan pelaksanaan tanggung jawabnya. Kompetensi tersebut digunakan untuk mendorong guru agar berperan penuh sebagai pendidik.

Tabel 1

Tabel Jumlah Guru & Staff

No	Nama Pegawai	Jabatan
1	H. A Mulyana, S.H., <u>M.H.Kes.</u> , M.Pd	Ketua Yayasan
2	Idan Badjuri, S.H	BPH Yayasan
3	Udin Haerudin, S.Pd., <u>M.Pd</u>	Komite Sekolah
4	Suratno, <u>S.Pd</u>	Wakil Komite
5	Euis Rohayati, <u>S.Pd</u>	Kepala Sekolah
6	Agung Nurcahya, <u>S.E</u>	Kepala TU Merangkap Bendahara
7	Astri Ariani, <u>S.Farm.</u> , Apt	Waka Kurikulum Merangkap Guru Produktif dan Wali Kelas
8	Irni Iriani Sopyan, <u>S.Pd.I</u>	Waka Kesiswaan merangkap Guru Mapel
9	Surban, A.Md., Farm., S.Tr.T., <u>C.Ht</u>	Waka Sarpras merangkap guru produktif dan guru mapel
10	Ronato, <u>S.Si</u>	Kaprodi Farmasi Merangkap Guru Mapel dan Wali kelas
11	Ai Roainingsih, <u>S.Kep</u>	Kapodi Keperawatan Merangkap guru mapel dan Wali Kelas
12	Ayip Rosadi, S.Pd.	Guru Mapel
13	Dian Oktaviani, S.Pd.	Kepala Perpustakaan Merangkap Guru Mapel
14	Eha Julaeha, S.Pd.I	Guru Mapel
15	Heru Winanta, S.Pd.	Guru Mapel
16	Agus Sondari, <u>S.Tr.T</u>	Operator Sekolah Merangkap Guru Mapel
17	Kanim, <u>S.Pd</u>	Guru Mapel
17	Nana Supriatna, S. Farm., Apt	Guru Mapel
18	Neni Nuraeni, <u>S.Kep.</u> , Ners	Guru Mapel
19	Rastim Zaenudin, S.Pd.I	Guru Mapel
20	Ruhnan Cahya, S.Pd.I	Guru Mapel
21	M. Nurul Maarif, S.Pd.	Staf TU Merangkap Guru Mapel
22	Dian Hardiantiningrum	Staf TU
23	Abdullah Muhaimin Nur Muiz	Security
24	Sumar	Caraka 1
25	Narto, <u>S.Pd.I</u>	Caraka 2
26	Khalida Rosalina, S.Pd.	Guru Mapel
27	Ihsan Hidayat, S.Pd.	Guru Mapel
28	Arif Rahman Hakim, <u>S.Pd</u>	Guru Mapel
29	Arip Nurpriadi	Kordinator I.ab

Sumber : Tata Usaha SMK Bhakti Kencana Pamanukan

Tabel 2
Tabel Tunjangan Jabatan

No	Nama Pegawai	Jabatan	Tunjangan
1	H. A Mulyana, S.H., <u>M.H.Kes.</u> , M.Pd	Ketua Yayasan	Rp. -
2	Idan Badjuri, S.H	BPH Yayasan	Rp. 1.600.000
3	Udin Haerudin, S.Pd., <u>M.Pd</u>	Komite Sekolah	Rp. 1.600.000
4	Suratno, <u>S.Pd</u>	Wakil Komite	Rp. 1.000.000
5	Euis Rohayati, <u>S.Pd</u>	Kepala Sekolah	Rp. 1.850.000
6	Agung Nurcahya, <u>S.E</u>	Kepala TU	Rp. 1.600.000
7	Astri Ariani, <u>S.Farm.</u> , Apt	Waka Kurikulum	Rp. 1.350.000
8	Irni Iriani Sopyan, <u>S.Pd.I</u>	Waka Kesiswaan	Rp. 950.000
9	Surban, A.Md., Farm., S.Tr.T., <u>C.Ht</u>	Waka Sarpras	Rp. 950.000
10	Ronato, <u>S.Si</u>	Kaprodi Farmasi	Rp. 950.000
11	Ai Roainingsih, <u>S.Kep</u>	Kapodi Keperawatan	Rp. 950.000
12	Ayip Rosadi, S.Pd.	Guru Mapel	<u>Rp.-</u>

No	Nama Pegawai	Jabatan	Tunjangan
13	Dian Oktaviani, S.Pd.	Kepala Perpustakaan	Rp.-
14	Eha Juliaha, S.Pd.I	Guru Mapel	Rp.-
15	Heru Winanta, S.Pd.	Guru Mapel	Rp.-
16	Agus Sondari, S.Tr.T	Operator Sekolah	Rp. 800.000
17	Kanim, S.Pd	Guru Mapel	Rp.
17	Nana Supriatna, S. Farm., Apt	Guru Mapel	Rp.
18	Neni Nuraeni, S.Kep., Ners	Guru Mapel	Rp.
19	Rastim Zaenudin, S.Pd.I	Guru Mapel	Rp.
20	Ruhnan Cahya, S.Pd.I	Guru Mapel	Rp.
21	M. Nurul Maarif, S.Pd.	Staf TU	Rp. 750.000
22	Dian Hardiantiningrum	Staf TU	Rp. 750.000
23	Abdullah Muhaimin Nur Muiz	Security	Rp. 700.000
24	Sumar	Caraka 1	Rp. 700.000
25	Narto, S.Pd.I	Caraka 2	Rp. 700.000
26	Khalida Rosalina, S.Pd.	Guru Mapel	Rp.-
27	Ihsan Hidayat, S.Pd.	Guru Mapel	Rp.-
28	Arif Rahman Hakim, S.Pd	Guru Mapel	Rp.-
29	Arip Nurpriadi	Kordinator Lab	Rp. 700.000

Sumber : Tata Usaha SMK Bhakti Kencana Pamanukan

Peneliti mengamati dari gambaran data pada tabel di atas bahwa di satuan pendidikan SMK Bhakti Kencana Pamanukan masih terdapat situasi dimana guru tidak mengajar sesuai dengan kemampuannya, memegang dua mata pelajaran lagi, dan memangku rangkap jabatan struktural, yang mana akan mengakibatkan penurunan kinerja, karena guru tidak akan fokus pada bidang profesi tertentu saja. Selain itu, peneliti mengamati bahwa dalam kondisi tersebut di atas, kompetensi guru akan sangat rendah karena fokus tanggung jawab mereka terlalu banyak.

Selain itu, budaya kerja memainkan peran kunci dalam menentukan bagaimana karyawan berperilaku di perusahaan yang berbeda. Budaya kerja yang lebih baik mempromosikan keyakinan dan prinsip, membangun koneksi dalam organisasi, dan merupakan dasar untuk membimbing perilaku karyawan, yang mengarah pada peningkatan kinerja karyawan.

Menurut Pedoman Kelembagaan Nasional (2002) Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara Republik Indonesia, beberapa masalah budaya kerja di lingkungan operasi adalah sebagai berikut: Kurangnya konsistensi dan kontinuitas dalam menjaga visi dan tujuan. misi organisasi; kebijakan publik sering memiliki penyimpangan dan kesalahan dengan konsekuensi sosial yang signifikan; penyimpangan substantif menjadi

Oleh karena itu, dengan mengkaji permasalahan tersebut, penelitian ini diberi judul “Analisis Sistem Informasi Sumber Daya Manusia dan Budaya Kerja Lineage terhadap Kompetensi dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai” (menggunakan contoh SMK Bhakti Kencana Pamanukan).

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah disiplin atau metode sistematis menangani hubungan dan tanggung jawab yang terkait dengan aset manusia untuk memastikan bahwa mereka berfungsi dengan benar dan efisien.

Pengertian Sistem Informasi Sumber Daya Manusia

Menurut Kanya Anindita (2012: 56). Manajemen sumber daya manusia tidak hanya mengendalikan dan mengelola karyawan, tetapi juga mencakup perumusan dan pelaksanaan hak-hak karyawan yang wajar, seperti rekrutmen, perpajakan, dll. Indikator HRIS dapat diukur dengan serangkaian pertanyaan, yaitu: (1) Kemudahan penggunaan. Ketika HRIS mudah digunakan, pengguna hanya membutuhkan waktu singkat untuk mempelajarinya karena sederhana, tidak rumit dan familiar. (2). Waktu respons (kecepatan akses). Jika kecepatan akses sistem

dalam kondisi terbaik, maka penerapan HRIS dapat dikatakan memuaskan. Kecepatan akses akan meningkatkan nilai database aset manusia. (3).

Pengertian Budaya Kerja Klan

Menurut Koentjaraningrat (2004:2), budaya kerja adalah budaya yang berasal dari kata Sansekerta budhayah, yang berarti rasionalitas dan diwujudkan dalam cipta, karsa, dan rasa. Menurut Triguno dkk (2004:8), indikator budaya kerja dapat dibedakan menjadi beberapa kategori sebagai berikut: (1) Sikap kerja, yaitu kesenangan bekerja di samping kegiatan lain, seperti relaksasi atau sekadar mendapatkan kepuasan dari kesibukan pekerjaan itu sendiri, atau terpaksa melakukan sesuatu yang cukup untuk bertahan hidup, (2) Perilaku jam kerja, kewajiban, kemauan untuk meringankan beban rekan kerja, dan sebaliknya. (3) Disiplin kerja Dapat dipahami sebagai perilaku menghormati, mentaati, menghargai dan mematuhi kebijakan yang telah dirumuskan.

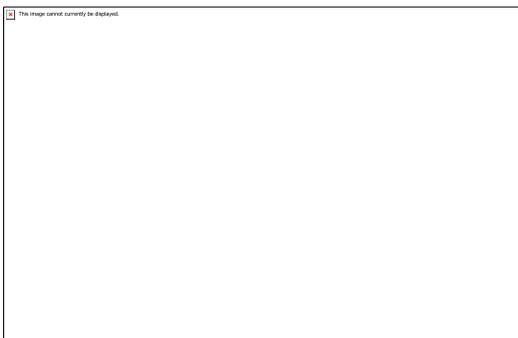
Pengertian Kompetensi

Kompetensi diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan dalam bidang yang sama dengan jabatan yang diembannya. Menurut beberapa ahli, konsep kompetensi adalah suatu kemampuan, tingkah laku dasar, pengetahuan dan nilai-nilai yang dapat dilihat dari cara seseorang secara konsisten berpikir atau melakukan sesuatu. Menurut Mathis dan Jackson dalam Fadillah (2017:96), terdapat tiga indikator keunggulan karyawan yang berbeda: (a) Keunggulan, yang diukur dengan penilaian karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dilakukan dan ketepatan tugas yang dilakukan sesuai dengan keterampilan dan kemampuannya. Hasil menyelesaikan tugas sangat terampil dan sesuai dengan tujuan yang dimaksudkan. (b). Kuantitas, aspek terukur yang diperoleh dari pendapat pegawai terhadap kuantitas dan hasil tugas yang diberikan. (c) Ketepatan waktu, yang dapat diukur dengan persepsi karyawan tentang seberapa baik suatu tugas dilakukan dari awal sampai akhir.

Pengertian Kinerja

Secara etimologi kinerja berasal dari bahasa Inggris *Job Performance* yang mengacu pada tingkat keberhasilan pegawai dalam bekerja. Kinerja tidak termasuk sifat-sifat seseorang, seperti bakat atau keahlian. Kinerja juga memiliki implikasi misi dan keahlian eksekusi sebagai insentif. Tugas atau pekerjaan seorang individu dengan kemauan tertentu dan tingkat keterampilan tertentu. Mangkunegara (2011:75) menjelaskan indikator kinerja pegawai (a) kualitas pekerjaan. Seberapa baik karyawan individu melakukan apa yang diharapkan untuk dilakukan. (b) Jumlah posting. Berapa jam seorang karyawan bekerja dalam sehari. Beban kerja dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap orang. (3) Melaksanakan tugas. Sejauh mana seorang karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan benar atau tanpa kesalahan. (d) Kewajiban. Belakangan saya menyadari bahwa ada kewajiban untuk melakukan pekerjaan dengan baik, jika tidak maka tidak akan ada kesalahan.

Paradigma Penelitian



Gambar 1 Paradigma Penelitian

Hipotesis Penelitian

H1= HRIS berdampak positif terhadap kompetensi.

H2 = Budaya kerja klan berpengaruh positif terhadap kompetensi.

H3=Sistem informasi sumber daya manusia dan budaya kerja klan berdampak pada kompetensi secara bersamaan.

H4 = Kemampuan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

H5=Sistem informasi sumber daya manusia berdampak langsung terhadap kinerja pegawai.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini memakai pendekatan kuantitatif dan menggunakan pendekatan deskriptif juga verifikatif.

Tempat dan Waktu Penelitian

Di SMK Bhakti Kencana Pamanukan terletak di Jl. Kilometer dari Eyang Tirtrapraja 25, Pamanukan Kecamatan Pamanukan Kabupaten Subang 41254, lama waktu penelitian sekitar enam bulan belajar.

Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel

Dalam penelitian ini subjek penelitian adalah 29 orang guru dan tenaga kependidikan yang saat ini berprofesi sebagai guru dan tenaga kependidikan yang berafiliasi dengan SMK Bhakti Kencana Pamanukan. Penulis memilih menggunakan sampel jenuh, yaitu mengambil seluruh populasi sebagai sampel.

Teknik Pengumpulan Data

Data penelitian berasal dari dua sumber, yaitu data primer dari tanggapan responden terhadap kuesioner dan informasi tambahan terkait penelitian yang mendukung data primer.

Instrumen Penelitian

Alat penelitian dapat berupa observasi, tes, angket, wawancara atau dokumen terkait. Penelitian ini mengukur skala Likert. Menggunakan kuesioner tertutup, peserta memberikan skor sesuai dengan skala Likert berikut:

Tabel 3 Skala Likert

No.	Keterangan	Skor Positif	Skor Negatif
1	Sangat Setuju	5	1
2	Setuju	4	2
3	Ragu-ragu	3	3
4	Tidak Setuju	2	4
5	Sangat Tidak setuju	1	5

(Sumber Sugiono,2010:94)

Teknik Analisis Data

Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2012:126), keefektifan suatu alat bergantung pada kemampuan untuk mengukur dengan benar aspek-aspek yang diharapkan dan mengkomunikasikan makna yang diharapkan secara efektif. Korelasi (r) untuk setiap item pertanyaan dapat diketahui dari analisis SPSS 23, khususnya pada kolom “*Total Correlation of Corrected Items*”. Ringkasan panduan pemeringkatan efektivitas atau aturan praktis ditetapkan sebesar 0,3; korelasi positif (yaitu, 0,3 atau lebih tinggi) untuk setiap faktor menunjukkan struktur yang kuat.

Uji Reliabilitas

Menurut Suharsimi Arikunto (2005:100), pengujian reliabilitas memastikan bahwa alat yang mengumpulkan data dapat menunjukkan kualitasnya secara meyakinkan. Alat tepercaya menghasilkan data yang konsisten dan andal. Standar uji reliabilitas penelitian ini adalah koefisien alpha Cronbach:

- Jika r alpha positif dan lebih besar dari 0,60, masalahnya parah.
- Jika r alpha negatif dan kurang dari 0,60, masalahnya tidak dapat diandalkan.

Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas dan terikat dalam model regresi berdistribusi normal atau paling tidak saling berdekatan. Poin Ghazali (2005: 111) mendasari keputusan tersebut: model regresi memenuhi asumsi normalitas ketika titik-titik data terdistribusi di sekitar diagonal dan mengikuti arahnya, atau ketika histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal. Jika titik data menyimpang dari diagonal atau histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Uji Deskriptif

Menurut Priyato (2013:71), pengujian deskriptif adalah proses menampilkan dan menginterpretasikan statistik yang dikumpulkan dalam penelitian. Fokus dari uji deskriptif ini adalah untuk menghitung dan menampilkan metrik penting seperti rata-rata, minimum, dan standar deviasi untuk setiap variabel yang bersangkutan.

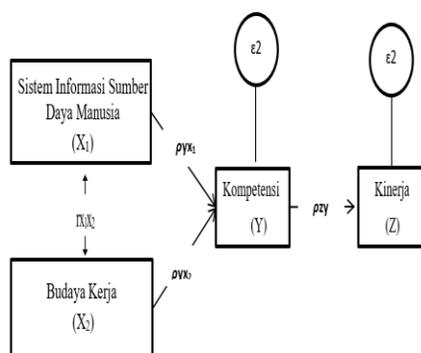
Rancangan Analisis dan Uji Hipotesis

Rancangan Analisis Jalur (Path Analysis)

Dalam analisis jalur, pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dapat terjadi secara langsung maupun tidak langsung,

1. Path Diagram (Diagram Jalur)

Model roadmap penelitian ini meliputi Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (X_1), Budaya Kerja (X_2), Kompetensi (Y) dan Kinerja Karyawan (Z). Itu dibangun dari variabel yang diselidiki. Diagram jalur berfungsi sebagai alat bantu visual untuk menunjukkan konfigurasi hubungan sebab akibat antara variabel independen, variabel intervensi, dan variabel dependen. Model analisis jalur ditunjukkan pada gambar di bawah ini:



Gambar 2
Diagram Jalur (Path Diagram)

informasi :

X1: Sistem Informasi Sumber Daya Manusia

X2: Budaya Kerja

Y: kemampuan

Z: Performa

ρ (rho): Koefisien masing-masing variabel

ρ_{yx1} : koefisien jalur dari sistem informasi sumber daya manusia ke kapabilitas

ρ_{yx2} : koefisien jalur kompetensi budaya kerja

ρ_{zy} : Koefisien jalur dari kemampuan ke kinerja

: Koefisien korelasi antar variabel bebas

ϵ (epsilon): Faktor-faktor lain yang mempengaruhi variabel dependen (selain yang tidak diteliti).

Uji Hipotesis

Uji T (Parsial)

Untuk mengetahui signifikansi masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, masing-masing variabel independen diuji dengan menggunakan uji-t. H_0 diterima dan H_a ditolak jika $t_{hitung} < t_{tabel}$. Ini berarti sebagian tidak efektif. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, terima H_a , tolak H_0 , dan tunjukkan pengaruh parsial.

Uji F (Simultan)

Uji-F merupakan penilaian diagnostik untuk mengetahui apakah efek kolektif dari semua variabel independen yang dimasukkan dalam model memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

Setelah diperoleh nilai F_{hitung} , kemudian dibandingkan dengan nilai F_{tabel} pada taraf signifikansi 0,05 atau 5%. Kriteria yang digunakan adalah sebagai berikut:

- H_0 ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$

- Terima H_0 jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$

Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen sehingga variabilitas dapat dijelaskan. Nilainya berkisar dari nol hingga satu.

Analisis Verifikatif

Analisis konfirmasi adalah metode penelitian yang dirancang untuk menguji validitas hipotesis. Ini melibatkan menilai keakuratan teori yang dikembangkan dengan memeriksa pernyataan dalam pernyataan masalah. Selanjutnya, analisis bertujuan untuk mengidentifikasi efek langsung dan tidak langsung dalam konteks penelitian.

Analisis Koefisien Korelasi

Menurut Sugiyono (2019:228), penelitian ini menggunakan metode korelasi product moment untuk mencari dan membuktikan hubungan hipotetik antara dua variabel, dengan asumsi data kedua variabel disajikan dalam bentuk interval atau rasio, dan sumber datanya adalah dua variabel Apakah sama.

Tabel 4
Interpretasi Koefisien Korelasi

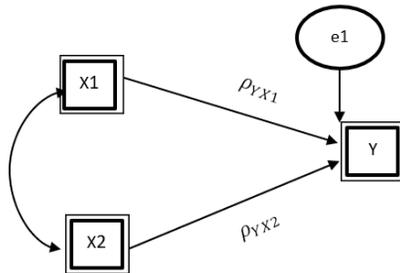
0,00 - 0,199	Sangat rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat kuat

Sumber : Sugiyono (2019 :231)

Analisis Jalur

Teknik analisis validasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur. Menurut Sugishirono (2019:297), analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi, dan analisis regresi dipandang sebagai kasus khusus dalam kerangka analisis jalur yang lebih luas. Fokus utama analisis adalah pengujian empiris konstruksi jalur.

Persamaan Analisis Jalur Sub Struktur Pertama



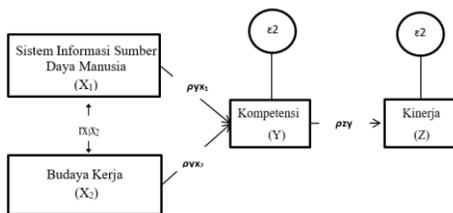
Gambar 3

Diagram Analisis Jalur X1 dan X2 Terhadap Y

Persamaan analisis jalur berdasarkan gambar 4 di atas adalah sebagai berikut:

$$Y = \rho_{YX1} X1 + \rho_{YX2} X2 + \epsilon1$$

1) Persamaan Analisis Jalur Sub Struktur Kedua



Gambar 4

Diagram Analisis Jalur X1, X2, dan Y Terhadap Z

Persamaan analisis jalur berdasarkan gambar 3.4 di atas adalah sebagai berikut:

$$Z = \rho_{ZX1} X1 + \rho_{ZX2} X2 + \rho_{ZY} Y + \rho_Y \epsilon1 + \rho_Z \epsilon2$$

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Bhakti Kencana Pamanukan adalah sekolah kejuruan dibawah naungan Yayasan Adhi Guna Kencana Bandung yang didirikan di India pada tanggal 25 Agustus 2015 berdasarkan Surat Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan No. 820/107a-Disdik/2015 Republik India. SMK Bhakti Kencana Pamanukan telah berperan aktif dalam mencerdaskan kehidupan bangsa sejak awal berdirinya dan saat ini memiliki populasi siswa sebanyak 182 orang untuk tahun ajaran 2023/2022. Jumlah pengajar 22 orang, TU 4 orang dan caraka sebanyak 3 orang.

Hasil Penelitian

Berikut adalah rangkuman hasil penelitian dan data yang dikumpulkan dari distribusi kuesioner

Tabel 5

Jenis Kelamin Responden

<u>Jenis Kelamin</u>	<u>Frekuensi (n)</u>	<u>Persentase (%)</u>
Pria	20	68.9
Wanita	9	31.1
Total	29	100

Sumber : Kuesioner

Berdasarkan data gender pegawai SMK Bhakti Kencana Pamanukan pada tabel tersebut terlihat adanya perbedaan distribusi gender di antara para responden. Dua puluh responden (68,9%) adalah laki-laki dan sembilan responden (31,1%) adalah perempuan. Hal ini menunjukkan adanya disparitas jumlah pegawai laki-laki dan perempuan di SMK Bhakti Kencana Pamanukan dimana jumlah laki-laki lebih dominan. Tabel ini memberikan gambaran tentang komposisi gender tenaga kerja SMK Bhakti Kencana Pamanukan berdasarkan persentase pada masing-masing kategori.

<u>Usia</u>	<u>Frekuensi (n)</u>	<u>Persentase (%)</u>
<u>≤25 tahun</u>	7	24.1
<u>26-35 tahun</u>	9	31.1
<u>36-45 tahun</u>	8	27.6
<u>46-55 tahun</u>	5	17.2
Total	29	100

Sumber : Kuesioner

Tabel 6 Usia Responden

Berdasarkan data pada tabel yang menunjukkan usia pegawai SMK Bhakti Kencana Pamanukan terlihat bahwa terdapat berbagai pola distribusi usia responden. Terdapat 7 responden (24,1%) berusia ≤25 tahun, 9 responden (31,1%) berusia 26-35, 8 responden (27,6%) berusia 36-45, 46- Lima responden (17,2%) berusia 46 tahun. 55 tahun. Data ini menunjukkan adanya perbedaan usia di antara pegawai SMK Bhakti Kencana Pamanukan. Kelompok usia karyawan bervariasi dari yang relatif muda hingga dewasa. Interpretasi ini memungkinkan untuk memahami komposisi usia tenaga kerja agen dalam hal persentase untuk setiap kategori.

Tabel 7 Pendidikan Terakhir

<u>Pendidikan Terakhir</u>	<u>Frekuensi (n)</u>	<u>Persentase (%)</u>
SMA	6	20.6
D-1	1	3.5
S-1	19	65.5
S-2	3	10.4
Total	29	100

Sumber : Kuesioner

Dapat dilihat dari tabel pendidikan terakhir pegawai SMK Bhakti Kencana Pamanukan, sebagian besar responden berpendidikan S1 yaitu sebanyak 19 orang (65,5%). Diikuti oleh 6 orang dengan gelar SLTA (20,6%), 3 orang dengan gelar magister (10,4%), dan hanya 1 orang dengan gelar D-1 (3,5%). Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai di SMK Bhakti Kencana

Pamanukan memiliki gelar sarjana, yang menunjukkan bahwa kelompok pegawai ini memiliki latar belakang pendidikan yang tinggi. Penjelasan ini memberikan gambaran mengenai profil pendidikan terakhir pegawai SMK Bhakti Kencana Pamanukan berdasarkan persentase masing-masing kategori.

Tabel 8 Masa Kerja Responden

Masa Kerja	Frekuensi (n)	Persentase (%)
<5 tahun	11	38
6-10 tahun	7	24.1
11-15 tahun	7	24.1
16-20 tahun	2	6.8
21-25 tahun	2	6.8
Total	29	100

Sumber : Kuesioner

Pada tabel masa kerja pegawai SMK Bhakti Kencana Pamanukan diketahui bahwa sebagian besar responden telah bekerja kurang dari 5 tahun yaitu sebanyak 11 responden (38%). Selain itu, 7 responden (24,1%) telah bekerja selama 6-10 tahun, dan proporsi responden yang sama telah bekerja selama 11-15 tahun. Sementara itu, hanya ada 2 responden (6,8%) yang telah bekerja selama 16-20 tahun dan 21-25 tahun. Data menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai SMK Bhakti Kencana Pamanukan merupakan pendatang baru dan sebagian kecil sudah bekerja lama. Interpretasi ini memberikan pemahaman tentang struktur kepemilikan kelembagaan di mana responden dengan pengalaman kerja yang lebih pendek mendominasi

Uji Validitas

Tabel 9 Hasil Uji Validitas

Varabel	Item	Corrected item-total correlation (r-hitung)	r-tabel	Keterangan
Sistem Informasi SDM	X1.1	0.617	0.300	Valid
	X1.2	0.484	0.300	Valid
	X1.3	0.529	0.300	Valid
	X1.4	0.599	0.300	Valid
	X1.5	0.731	0.300	Valid
	X1.6	0.547	0.300	Valid
	X1.7	0.558	0.300	Valid
	X1.8	0.538	0.300	Valid
Budaya Kerja Klan	X2.1	0.738	0.300	Valid
	X2.2	0.423	0.300	Valid
	X2.3	0.793	0.300	Valid
	X2.4	0.692	0.300	Valid
	X2.5	0.554	0.300	Valid
	X2.6	0.659	0.300	Valid
	X2.7	0.884	0.300	Valid
	X2.8	0.768	0.300	Valid
	X2.9	0.761	0.300	Valid
	X2.10	0.655	0.300	Valid
	X2.11	0.850	0.300	Valid
	X2.12	0.488	0.300	Valid
	X2.13	0.477	0.300	Valid
	X2.14	0.672	0.300	Valid

Kompetensi	Y1	0.808	0.300	Valid
	Y2	0.817	0.300	Valid
	Y3	0.653	0.300	Valid
	Y4	0.877	0.300	Valid
	Y5	0.707	0.300	Valid
	Y6	0.899	0.300	Valid
	Y7	0.666	0.300	Valid
	Y8	0.708	0.300	Valid
	Y9	0.475	0.300	Valid
	Y10	0.536	0.300	Valid
Kinerja	Z1	0.539	0.300	Valid
	Z2	0.601	0.300	Valid
	Z3	0.578	0.300	Valid
	Z4	0.508	0.300	Valid
	Z5	0.632	0.300	Valid
	Z6	0.422	0.300	Valid

Sumber : Olah data Kuesioner SPSS 26

Dari data yang disajikan terlihat bahwa semua item pada setiap variabel memiliki nilai korelasi total item yang positif. Semua nilai korelasi item-total (r-hitung) antara item dan variabel total lebih besar dari nilai r-tabel yang ditentukan (0,300), yang menunjukkan bahwa semua item berkorelasi efektif dengan variabel total. Oleh karena itu, dengan memfokuskan hasil pada Tabel 4.5 dan mengacu pada pendapat Waskinto (2020: 38), dapat ditunjukkan bahwa seluruh indikator pada variabel HRIS, budaya kerja klan, kompetensi dan kinerja karyawan adalah valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 10 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koef. Reliabilitas	Titik Kritis	Keterangan
Sistem Informasi SDM	0.842	0.7	Reliabel
Budaya Kerja Klan	0.926	0.7	Reliabel
Kompetensi	0.923	0.7	Reliabel
Kinerja	0.784	0.7	Reliabel

Sumber : Olah data Kuesioner (2023) SPSS 26

Dari data yang disajikan terlihat bahwa semua variabel (HRIS, budaya kerja keluarga, kompetensi dan kinerja) memiliki koefisien reliabilitas yang cukup tinggi. Koefisien keandalan sistem informasi sumber daya manusia 0,842, budaya kerja klan 0,926, kemampuan 0,923, dan kinerja 0,784. Semua nilai koefisien reliabilitas melebihi titik potong yang ditentukan (0,7) yang menunjukkan tingkat reliabilitas yang baik untuk semua variabel. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa semua variabel dalam penelitian ini dapat dikatakan reliabel dalam mengukur struktur yang diharapkan.

Analisis Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Dev.
Sistem Informasi SDM	29	17.00	39.00	27.9655	5.83391
Budaya Kerja Klan	29	33.00	69.00	56.2414	8.27498
Kompetensi	29	27.00	48.00	39.3448	5.40685
Kinerja	29	15.00	28.00	20.7586	3.06658
Valid (listwise)	N 29				

Sumber : Olah data Kuesioner SPSS 26

Tabel 11 Uji Deskripsi Semua Variabel

Pada variabel HRIS, sebanyak 29 responden berpartisipasi dalam penelitian. Rentang skor dari pukul 17.00 hingga 39.00

menunjukkan adanya perubahan peringkat HRIS. Skor rata-rata adalah 27,9655, menunjukkan bahwa ada kecenderungan yang relatif ringan dalam penilaian responden terhadap HRIS. Standar deviasi 5,83391 menunjukkan varian yang cukup besar dalam penilaian responden terhadap HRIS.

Pada variabel budaya kerja marga, 29 responden berpartisipasi dalam penelitian. Kisaran skor antara 33,00 dan 69,00 mencerminkan perbedaan penilaian budaya kerja marga. Skor rata-rata adalah 56,2414, menunjukkan bahwa orang yang diwawancarai cenderung memiliki penilaian yang lebih tinggi terhadap budaya kerja keluarga. Standar deviasi 8,27498 menunjukkan perbedaan yang cukup besar dalam penilaian responden terhadap budaya kerja marga.

Pada variabel kapabilitas terdapat 29 responden sebagai sampel penelitian. Kisaran nilai antara 27.00 dan 48.00 menunjukkan perubahan penilaian tingkat kompetensi yang dimiliki pegawai. Skor rata-rata adalah 39,3448, menunjukkan kecenderungan yang relatif sedang dalam penilaian tingkat kompetensi responden. Standar deviasi 5,40685 menunjukkan varian yang cukup besar dalam penilaian kompetensi responden.

Di antara variabel kinerja, 29 responden dilibatkan dalam penelitian ini. Kisaran nilai antara pukul 15.00 dan 28.00 mencerminkan perubahan penilaian kinerja karyawan. Skor rata-rata adalah 20,7586, menunjukkan kecenderungan responden untuk menilai kinerja relatif rendah. Standar deviasi sebesar 3,06658 menunjukkan bahwa derajat variasi penilaian responden terhadap kinerja agak rendah.

Analisis Deskriptif Variabel Sistem Informasi Sumber Daya Manusia

Sistem ini membantu mengintegrasikan semua aspek sumber daya manusia, termasuk rekrutmen, penggajian, manajemen kinerja, pelatihan dan pengembangan, manajemen waktu dan kehadiran, manajemen data karyawan, serta analitik dan pelaporan. Dengan sistem informasi SDM yang efektif, organisasi dapat meningkatkan efisiensi operasional, mengoptimalkan pengelolaan SDM, memfasilitasi akses informasi, dan membuat keputusan yang lebih baik berdasarkan data yang akurat.

Penelitian ini bertujuan untuk membahas Sistem Informasi Kepegawaian Pegawai Bidang Pendidikan SMK Bhakti Kencana Pamanukan, dan persepsi responden terhadap Sistem Informasi Kepegawaian ditunjukkan pada Tabel 12.

Tabel 12 Analisis Deskriptif Variabel Sistem Informasi Sumber Daya Manusia

Item	Pernyataan	Alternatif Jawaban					Rata-rata	Kategori
		S S	S	C S	T S	ST S		
X1.1	Sistem rekrutmen melalui website	5	1 7	2	5	0	3.76	Baik
X1.2	Sistem rekrutmen masih manual	5	1 2	7	5	0	3.59	Baik
X1.3	Sistem data pegawai menggunakan aplikasi yang disediakan	10	1 2	2	4	1	3.90	Baik
X1.4	Sistem data pegawai hanya menggunakan pembukuan dan manual	3	8	7	11	0	3.10	Cukup baik
X1.5	Sistem yang digunakan untuk kehadiran sudah menggunakan elektronik	6	1 3	3	5	2	4.00	Baik
X1.6	Sistem yang digunakan kehadiran hanya menggunakan catatan dan bersifat manual	2	1 5	4	8	0	3.38	Cukup baik
X1.7	Sistem penggajian sudah memakai aplikasi yang disediakan oleh instansi	3	1 4	5	5	2	3.38	Cukup baik
X1.8	Sistem penggajian karyawan hanya bersifat pembukuan	3	1 1	7	8	0	3.31	Cukup baik
Rata-rata Skor							3.55	Baik

Sumber : Kuesioner (2023)

Hal ini menunjukkan bahwa organisasi menggunakan beberapa sistem dan proses yang efektif dalam perekrutan dan pengelolaan data karyawan. Penggunaan situs web dalam perekrutan dapat memfasilitasi Informasi lowongan kerja dapat diperoleh secara akurat, sedangkan data pegawai dan aplikasi khusus sistem waktu dan kehadiran elektronik dapat mengelola informasi pegawai secara aman dan efisien. Walaupun sistem rekrutmen masih bersifat manual, namun hasil evaluasi menunjukkan adanya upaya positif dalam mengadopsi teknologi di beberapa area penting.

Secara keseluruhan variabel HRIS SMK Bhakti Kencana Pamanukan mendapat penilaian baik dari responden. Hal ini menunjukkan bahwa sistem cenderung efisien, mudah digunakan, memberikan informasi yang akurat dan membantu dalam pengelolaan data pegawai SMK Bhakti Kencana Pamanukan, rekrutmen, absensi, pelatihan atau aspek lain yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia.

Analisis Deskriptif Variabel Budaya Kerja Klan

Budaya kerja klan adalah konsep organisasi atau perusahaan yang memperkuat koneksi dan kolaborasi di antara anggota tim dengan menciptakan suasana saling mendukung, berbagi nilai, dan mendorong kolaborasi yang erat.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui budaya kerja marga pegawai satuan pendidikan SMK Bhakti Kencana Pamanukan, budaya kerja marga pegawai ditunjukkan pada Tabel 13.

Tabel 13 Analisis Deskriptif Variabel Budaya Kerja Klan

Item	Pernyataan	Alternatif Jawaban					Rata-rata	Kategori
		S S	S	C S	T S	ST S		
X2.1	Seleksi pekerja yang digunakan sesuai dengan pendidikan dan pengetahuan calon karyawan	1 3	1 3	1	0	2	4.21	Sangat baik
X2.2	Seleksi pekerja yang digunakan hanya sesuai dengan kemauan saja	1	5	9	14	0	2.76	Cukup baik
X2.3	Ruang lingkup budaya organisasi pada SMK Bhakti Kencana Pamanukan sangat loyalitas	1 0	1 5	2	1	1	4.10	Baik
X2.4	Ruang lingkup budaya organisasi pada SMK Bhakti Kencana Pamanukan sangat bertanggung jawab	1 0	1 3	3	2	1	4.00	Baik
X2.5	Bekerja sesuai dengan standar sekolah	1 4	1 3	2	0	0	4.41	Sangat baik
X2.6	Bekerja sesuai dengan procedure sekolah	1 4	1 5	0	0	0	4.48	Sangat baik
X2.7	Misi sekolah sudah sesuai dengan kebutuhan sekolah	1 2	1 2	3	2	0	4.17	Baik
X2.8	Misi sekolah sudah sesuai dengan harapan sekolah	7	1 7	5	0	0	4.07	Baik
X2.9	Didalam proses pembelajaran sudah saling memahami akan tugas masing-masing	8	1 6	3	2	0	4.03	Baik
X2.1 0	Didalam proses pembelajaran bertumpu pada bagian tertentu saja	5	8	6	10	0	3.28	Cukup baik
X2.1 1	Didalam keinginan berprestasi sudah terampil dalam menjalankan tugas	6	1 8	4	1	0	4.00	Baik
X2.1 2	Mengembangkan keterampilan yang dimiliki	6	1 9	4	0	0	4.07	Baik
X2.1 3	Setiap karyawan mendapatkan pengakuan	1 6	1 1	2	0	0	4.48	Sangat baik
X2.1 4	Setiap karyawan mendapatkan legalitas	1 1	1 4	2	2	0	4.17	Baik
Rata-rata Skor							4.02	Baik

Sumber : Kuesioner

Hal ini menunjukkan bahwa SMK Bhakti Kencana Pamanukan memiliki sistem rekrutmen yang efektif melalui website yang mempermudah proses rekrutmen. Selain itu, pegawai juga bekerja sesuai standar dan prosedur.

didirikan oleh sekolah, yang disiplin dan Tanda komitmen untuk keberhasilan sekolah Dalam hal pengakuan, peringkat yang sangat baik menunjukkan bahwa setiap anggota staf diakui atas kontribusinya, yang merupakan cara yang efektif untuk memotivasi dan memberi penghargaan kepada staf Secara keseluruhan, hasil evaluasi ini menunjukkan bahwa sistem dan praktik untuk meningkatkan proses rekrutmen, menjaga standar kerja dan memberikan pengakuan yang tepat kepada karyawan.

Secara keseluruhan variabel Budaya Kerja Marga di SMK Bhakti Kencana Pamanukan dinilai baik oleh responden. Hal ini menunjukkan bahwa budaya kerja garis keturunan di SMK Bhakti Kencana Pamanukan memiliki atribut yang dihargai dan diakui oleh pegawai. Budaya kerja tim yang baik dapat mencakup aspek-aspek seperti kerja tim yang erat, dukungan antar anggota tim, komitmen, kepercayaan, dan suasana lingkungan kerja yang menyenangkan. Penilaian yang baik ini menunjukkan bahwa SMK Bhakti Kencana Pamanukan telah berhasil menciptakan budaya kerja yang mendorong keterikatan, motivasi dan kepuasan karyawan.

Analisis Deskriptif Variabel Kompetensi

Kompetensi mengacu pada kombinasi pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dimiliki oleh individu atau organisasi untuk mencapai kinerja yang efektif dan sukses dalam bidang atau tugas tertentu. Kompetensi dapat mencakup pengetahuan teoritis, keterampilan praktis, keahlian teknis, pemahaman prosedur, keterampilan interpersonal, kepemimpinan, dll.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk membahas kompetensi tenaga kependidikan SMK Bhakti Kencana Pamanukan yang disajikan pada Tabel 14

Tabel 14 Analisis Deskriptif Variabel Kompetensi

Item	Pernyataan	Alternatif Jawaban					Rata-rata	Kategori
		S	S	C	T	ST		
Y1	Kualitas personal di lingkungan sekolah sudah sangat mumpuni untuk meningkatkan kompetensi	2	18	6	3	0	3.66	Baik
Y2	Setiap personal sudah melakukan pengembangan diri yang diadakan oleh sekolah	2	19	4	4	0	3.66	Baik
Y3	Setiap personal sudah melakukan pemahaman atas pekerjaan	2	22	5	0	0	3.90	Baik
Y4	Setiap jobdesc sudah melakukan pemahaman atas laporan yang akan dilaksanakan jobdesc masing-masing	6	19	1	3	0	3.97	Baik
Y5	Setiap personal sudah berkomitmen dalam waktu	9	15	5	0	0	4.14	Baik
Y6	Setiap personal selalu totalitas dalam pengerjaan tugas	10	16	3	0	0	4.24	Sangat baik
Y7	Masing-masing jobdesc sudah berhasil mencapai tujuan	4	18	7	0	0	3.90	Baik
Y8	Komitmen dalam sasaran	5	18	6	0	0	3.97	Baik
Y9	Tingkat absensi optimal	6	19	3	1	0	4.03	Baik
Y10	Setiap personal aktif dalam keikutsertaan kegiatan	6	16	5	2	0	3.90	Baik
Rata-rata Skor							3.93	Baik

Sumber : Kuesioner

Hal ini menunjukkan bahwa masyarakat di lingkungan sekolah memiliki kualitas yang baik, pengertian, dedikasi, partisipasi dalam pelaksanaan tugas dan kemampuan untuk mencapai tujuan. Evaluasi tersebut menunjukkan bahwa pengembangan kapasitas di lingkungan sekolah dilakukan secara efektif dan personel menunjukkan kualitas dan kinerja yang memadai dalam melaksanakan tanggung jawabnya, staf di lingkungan sekolah secara konsisten dan sepenuh hati melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Dalam hal ini, peringkat yang tinggi menunjukkan komitmen yang tak tergoyahkan dari seorang karyawan untuk melaksanakan

tugasnya dengan kemampuan terbaiknya, dengan upaya maksimal, perhatian terhadap detail, dan dedikasi untuk mencapai hasil terbaik. Keutuhan individu dalam menyelesaikan tugas merupakan aset besar di lingkungan sekolah karena memberikan kontribusi terhadap keberhasilan dan kualitas pekerjaan secara keseluruhan.

Analisis Deskriptif Variabel Kinerja

Kinerja mengacu pada hasil yang diperoleh individu, tim atau organisasi untuk melakukan tugas dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja dapat diukur dari segi pencapaian tujuan, produktivitas, kualitas kerja, efisiensi, dan dampak yang dihasilkan. Dalam suatu organisasi, kinerja yang baik dapat berdampak pada pencapaian tujuan strategis, kepuasan pelanggan, keunggulan kompetitif dan kesuksesan jangka panjang.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk membahas kinerja pegawai Satuan Pendidikan SMK Bhakti Kencana Pamanukan, kinerja pegawai ditunjukkan pada Tabel 15

Tabel 15 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja

Item	Pernyataan	Alternatif Jawaban					Rata-rata	Kategori
		S	S	C	T	ST		
Z1	Kualitas kerja sudah sesuai procedural	7	11	0	0	0	3.86	Baik
Z2	Keterampilan kerja sudah baik	2	5	0	0	0	3.90	Baik
Z3	Setiap personal mampu dalam berkomunikasi dengan baik	6	8	0	0	0	3.93	Baik
Z4	Setiap personal sudah melakukan inovasi dalam bekerja	4	15	0	1	0	3.52	Baik
Z5	Ketidak pedulian akan kualitas dan kuantitas dalam bekerja	0	9	14	0	0	2.72	Cukup baik
Z6	Setiap personal suka dengan kegemaran dengan budaya konflik	0	17	7	1	0	2.83	Cukup baik
Rata-rata Skor							3.46	Baik

Sumber : Kuesioner

Hal ini menunjukkan bahwa karyawan di lingkungan ini memenuhi harapan dalam hal kualitas pekerjaan, keterampilan yang relevan, kemampuan berkomunikasi secara efektif, dan kemampuan inovatif dalam melakukan tugas, dapat dikatakan berkinerja memadai dan memenuhi standar yang ditetapkan oleh SMK Bhakti Kencana. Paman, ada unsur kinerja di lingkungan ini yang memerlukan perhatian dan perbaikan agar lebih efektif menangani konflik di lingkungan kerja.

Secara keseluruhan, nilai rata-rata adalah 3,46, menunjukkan tingkat kinerja keseluruhan yang baik. Peringkat yang baik ini menunjukkan bahwa orang-orang di lingkungan memiliki kualitas kerja yang tinggi sesuai prosedur, keterampilan kerja yang baik, keterampilan komunikasi yang efektif, dan kemampuan berinovasi dalam pekerjaan. Secara umum, tingkat kinerja yang baik merupakan hasil dari usaha individu untuk memenuhi persyaratan dan standar yang ada serta lingkungan kerja yang mendukung. Dengan tingkat kinerja yang baik, lingkungan ini diharapkan dapat mencapai tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien.

Uji Normalitas

Tabel 16 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test				
	Sistem Informasi SDM	Budaya Kerja Klan	Kompetensi	Kinerja
N	29	29	29	29
Test Statistic	.157	.125	.130	.131
Asymp. Sig. (2-tailed)	.067 ^c	.200 ^{c,d}	.200 ^{c,d}	.200 ^{c,d}

Sumber : Olah data Kuesioner (2023) SPSS 26

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov pada tabel di atas, terdapat empat variabel yang diuji yaitu HRIS, Budaya Kerja Clan, Kompetensi, dan Kinerja. Untuk variabel sistem informasi SDM nilai signifikansinya adalah 0,067. Karena nilai sig lebih besar dari nilai alpha (0,05), maka variabel sistem informasi SDM dapat dikatakan berdistribusi normal. Sedangkan untuk variabel budaya kerja klan, kompetensi dan kinerja, ketiga variabel tersebut memiliki nilai asimtotik. tanda. (2 ekor) atau 0,200. Karena nilai signifikansi (p-value) lebih besar dari nilai alpha (0,05), maka ketiga variabel tersebut juga dapat dikatakan berdistribusi normal.

Koefisien Korelasi

Tabel 17 Hasil Uji Koefisien Korelasi

	Sistem Informasi SDM	Budaya Kerja Klan	Kompetensi	Kinerja
Sistem Informasi SDM	1	0.434	0.564	0.760
Budaya Kerja Klan	0.434	1	0.626	0.526
Kompetensi	0.564	0.626	1	0.750
Kinerja	0.760	0.526	0.750	1

Sumber : Olah Data Kuesioner SPSS 26

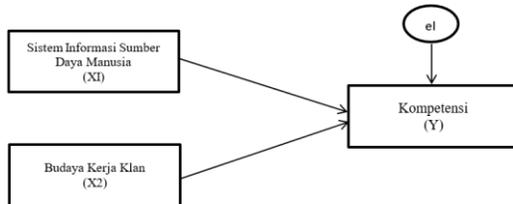
Hal ini menunjukkan korelasi positif yang cukup kuat antara kedua variabel. Selain itu, nilai korelasi antara HRIS dan kemampuan adalah 0,564 yang menunjukkan korelasi positif yang kuat antara kedua variabel. Selain itu, nilai korelasi antara HRIS dan kinerja sebesar 0,760, menunjukkan korelasi positif yang kuat antara kedua variabel tersebut. Untuk korelasi antara budaya kerja keluarga dan kemampuan, nilai korelasinya adalah 0,626, menunjukkan korelasi positif yang kuat antara kedua variabel. Nilai korelasi antara budaya kerja rumahan dan kinerja adalah 0,526, menunjukkan hubungan positif yang kuat antara kedua variabel. Nilai korelasi antara Ability dan Performance sebesar 0,750, menunjukkan adanya hubungan positif yang kuat antara kedua variabel.

Analisis Validasi

Substruktur Satu

Model Regresi

Pada dasarnya analisis regresi digunakan dalam penelitian untuk mengetahui hubungan antara berbagai variabel. Tujuan utamanya adalah untuk memperkirakan perubahan nilai variabel dependen akibat perubahan nilai variabel independen. Pada subbab pertama, dengan menggunakan regresi berganda, model jalur dijelaskan sebagai berikut:



Gambar 5 Diagram jalur pengaruh variabel X1 dan X2 terhadap variabel Y

Berdasarkan gambar di atas, hasil regresi ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 18 Hasil analisis regresi sub-I

<i>Struktural</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients (β)</i>
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	
<i>(Constant)</i>	12.746	5.386	
Sistem Informasi SDM → Kompetensi	0.334	0.143	0.36
Budaya Kerja Klan → Kompetensi	0.307	0.101	0.47

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Berdasarkan tabel dapat dihasilkan persamaan regresi linier sebagai berikut:

$$Y = 12,746 + 0,334 (X1) + 0,307 (X2)$$

- Rumus di atas menunjukkan bahwa koefisien konstanta berdasarkan hasil regresi adalah 12,746 dan positif. Artinya jika HRIS dan budaya marga masing-masing memiliki nilai konstanta (0) maka statnya adalah 12.746.
- Koefisien regresi HRIS sebesar 0,334 bertanda positif, menunjukkan peningkatan kapasitas sebesar 0,334 untuk setiap peningkatan 1% HRIS.
- Koefisien regresi budaya telecommuting bernilai positif sebesar 0,307 artinya setiap kenaikan 1% budaya telecommuting, kompetensi meningkat sebesar 0,307.

Uji t (*Parsial Test*)

Dari nilai t yang dihitung pada tabel di atas dan tabel t, kita dapat mengambil keputusan sebagai berikut:

- Hipotesis pertama menyatakan bahwa HRIS (X1) berpengaruh terhadap kemampuan (Y). Nilai t hitung HRIS adalah 2,333 dan nilai t tabel adalah 2,056. Hal ini menunjukkan bahwa t hitung lebih besar dari ttabel (2,333 > 2,056), sehingga hipotesis pertama (H1) diterima. Artinya HRIS berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.
- Hipotesis kedua menyatakan bahwa budaya kerja dari rumah (X2) berpengaruh terhadap kompetensi (Y). Nilai t hitung untuk budaya kerja marga adalah 3,044 dan nilai t tabel adalah 2,056. Hal ini menunjukkan bahwa t hitung lebih besar dari t tabel (3,044 > 2,056), sehingga hipotesis kedua (H2) diterima. Artinya, budaya bekerja dari rumah memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja.

Tabel 19 Hasil Pengujian Parsial (Uji T)

Hipotesis	T hitung	db	T tabel	Keputusan	Kesimpulan
X ₁ → Y	2.333	26	2.056	H0 ditolak	Berpengaruh Signifikan
X ₂ → Y	3.044			H0 ditolak	Berpengaruh Signifikan

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

Dari nilai-t dan tabel-t yang dihitung pada tabel di atas, dapat diambil keputusan sebagai berikut:

- Hipotesis pertama menyatakan bahwa HRIS (X1) berpengaruh terhadap kapabilitas (Y). Nilai t hitung untuk HRIS adalah 2,333 dan nilai t tabel adalah 2,056. Hal ini menunjukkan thitung lebih besar dari ttabel ($2,333 > 2,056$), sehingga hipotesis pertama (H1) dapat diterima yang berarti HRIS berpengaruh positif signifikan terhadap kapabilitas.
- Hipotesis kedua menyatakan bahwa budaya kerja dari rumah (X2) berpengaruh terhadap kompetensi (Y). Nilai t hitung untuk budaya kerja marga adalah 3,044 dan nilai t tabel adalah 2,056. Hal ini menunjukkan bahwa t-hitung lebih besar dari t-tabel ($3,044 > 2,056$), sehingga hipotesis kedua (H2) dapat diterima yang berarti bahwa budaya kerja rumahan berpengaruh positif signifikan terhadap kemampuan.

Uji F (Uji Secara Simultan)

Tabel 20 Hasil Pengujian Simultan (Uji-F)

Hipotesis	F hitung	db	F tabel	Keputusan	Kesimpulan
$X_1 \text{ \& } X_2 \rightarrow Y$	12.868	$db_1 = 2$	3.369	H_0 ditolak	Ada Pengaruh Signifikan
		$db_2 = 26$			

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

Berdasarkan uji Fhitung pada tabel di atas diperoleh nilai Fhitung sebesar 12,868 dan Ftabel sebesar 3,369. Hipotesis ketiga (H3) diterima karena nilai Fhitung lebih besar dari Ftabel yaitu $12.868 > 3,07$. Artinya baik HRIS maupun budaya kerja marga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (r kuadrat) digunakan untuk melihat pengaruh HRIS (X1) dan budaya kerja klan (X2) terhadap kemampuan (Y). Berikut koefisien determinasi yang diperoleh dengan mengolah hasil dengan software SPSS 26.0:

Tabel 21 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi

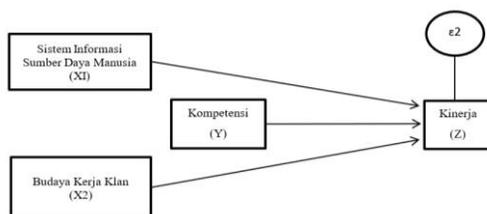
Model	R	R-Square	Adjusted R Square	ϵ^2
P_{XY}	0.705	0.497	0.459	0.709

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023 Terlihat dari tabel di atas nilai R-squared sebesar 0,497 yaitu sistem informasi sumber daya manusia (X1) dan budaya kerja klan (X2) berpengaruh sebesar 49,7% terhadap kompetensi (Y). Sisanya 50,3% berasal dari kontribusi variabel HRIS (X1) dan budaya kerja marga (X2).

Sub Struktur 2

Model Regresi

Pada sub struktural II ini regresi yang digunakan adalah regresi berganda. Bentuk lintasannya adalah sebagai berikut ini :



Gambar : 6

Diagram Jalur Pengaruh Variabel X1, X2, dan Y Terhadap Variabel Z

Berdasarkan gambar diatas maka akan didapatkan hasil regresi seperti pada tabel dibawah ini :

Tabel 31 Hasil Analisis Regresi Sub II

<i>Struktural</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients (β)</i>
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	
<i>(Constant)</i>	2.794	2.518	
<i>Sistem Informasi SDM → Kinerja</i>	0.258	0.067	0.491
<i>Budaya Kerja Klan → Kinerja</i>	0.010	0.050	0.027
<i>Kompetensi → Kinerja</i>	0.259	0.083	0.457

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

Berdasarkan tabel tersebut, persamaan regresi linier dapat

diperoleh sebagai berikut:

$$Z = 2,794 + 0,258 (X1) + 0,010 (X2) + 0,259 (Y)$$

Rumus di atas menunjukkan:

- Koefisien konstanta berdasarkan hasil regresi adalah 2,794 yang bernilai positif artinya jika HRIS, Budaya Kerja Klan, dan Kemampuan masing-masing bernilai konstanta (0), maka nilai kinerjanya adalah 2,794.
- Koefisien regresi HRIS sebesar 0,258 yang merupakan angka positif artinya setiap 1% peningkatan kinerja HRIS maka kinerjanya akan meningkat sebesar 0,258.
- Koefisien regresi untuk budaya kerja dari rumah adalah 0,010 yang bernilai positif, artinya setiap 1% peningkatan budaya kerja dari rumah, kinerja meningkat sebesar 0,010.
- Koefisien regresi untuk budaya kerja rumahan sebesar 0,259 yang bernilai positif artinya setiap peningkatan kompetensi sebesar 1% maka kinerja meningkat sebesar 0,259.

Uji t (Parsial Test)

Tabel 23 Hasil Pengujian Uji Statistik t

<i>Hipotesis</i>	<i>T hitung</i>	<i>db</i>	<i>T tabel</i>	<i>Keputusan</i>	<i>Kesimpulan</i>
<i>X1 → Z</i>	3.867	25	2.060	<i>H0 ditolak</i>	<i>Berpengaruh Signifikan</i>
<i>X2 → Z</i>	0.198			<i>H0 diterima</i>	<i>Tidak Berpengaruh Signifikan</i>
<i>Y → Z</i>	3.117			<i>H0 ditolak</i>	<i>Berpengaruh Signifikan</i>

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Dari nilai-t dan tabel-t yang dihitung pada tabel di atas, dapat

diambil keputusan sebagai berikut:

- Hipotesis keempat menyatakan bahwa HRIS (X1) berpengaruh terhadap kinerja (Z). Nilai t hitung untuk HRIS adalah 3,867 dan nilai t tabel adalah 2,060. Hal ini menunjukkan bahwa t-hitung lebih besar dari t-tabel (2,867>2,060), sehingga hipotesis keempat (H4) dapat diterima yang berarti HRIS berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.
- Hipotesis kelima menyatakan bahwa budaya kerja klan (X2) berpengaruh terhadap kinerja (Z). Nilai t hitung untuk budaya kerja klan adalah 0,198 dan nilai t tabel adalah 2,060. Hal ini menunjukkan bahwa t-hitung lebih kecil dari t-tabel (0,198<2,060), sehingga hipotesis kelima (H5) tidak dapat diterima yang berarti budaya bekerja

dari rumah tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

- Hipotesis keenam menyatakan bahwa kemampuan (Y) berpengaruh terhadap kinerja (Z). Kemampuan tersebut memiliki nilai t-value sebesar 3,867 dan nilai t-tabel sebesar 3,117. Hal ini menunjukkan bahwa t-hitung lebih besar dari t-tabel ($3,117 > 2,060$), sehingga hipotesis keempat (H_6) bahwa kemampuan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja dapat diterima.

Uji F (Uji Secara Simultan)

Tabel 24 Hasil Pengujian Uji Statistik F

Hipotesis	F hitung	db	F tabel	Keputusan	Kesimpulan
$X_1, X_2 \& Y \rightarrow Z$	22.521	$db_1 = 3$	2.991	H_0 ditolak	Ada Pengaruh Signifikan
		$db_2 = 25$			

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Berdasarkan uji F hitung pada tabel di atas diperoleh nilai F hitung sebesar 22,521 dan Ftabel sebesar 2,991. Karena nilai F hitung lebih besar dari nilai Ftabel yaitu $22,521 > 2,991$ maka hasil uji pengaruh ini dapat dikatakan signifikan. Secara keseluruhan, variabel seperti HRIS, budaya kerja kesukuan, dan kemampuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (r kuadrat) digunakan untuk melihat pengaruh HRIS (X_1) dan budaya kerja klan (X_2) terhadap kemampuan (Y). Berikut koefisien determinasi yang diperoleh dengan mengolah hasil dengan software SPSS 26.0:

Tabel 25 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi

Model	R	R-Square	Adjusted R Square	ϵ^2
P_{xyz}	0.854	0.730	0.698	0.520

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

Dapat dilihat dari tabel di atas nilai R square sebesar 0,730 yaitu tingkat pengaruh sistem informasi sumber daya manusia (X_1), budaya kerja klan (X_2), dan kemampuan (Y) terhadap kinerja (Z) adalah 73 %. Sisanya 27% berasal dari faktor selain variabel HRIS (X_1), budaya kerja klan (X_2), dan kompetensi (Y).

Analisis Jalur (Path Analysis)

Berikut merupakan nilai pengaruh langsung dan tidak langsung:

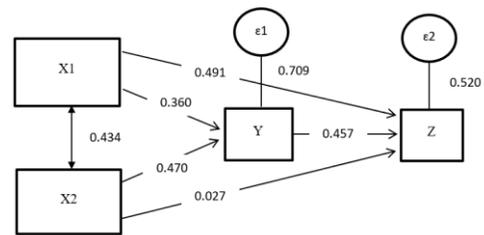
Tabel 26 Pengaruh Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (X_1), Budaya Kerja Klan (X_2) terhadap Kinerja (Z) melalui Kompetensi (Y)

Variabel	Pengaruh		Total pengaruh
	Langsung	Tidak Langsung	
$X_1 \rightarrow Y$	36.0%	-	36.0%
$X_2 \rightarrow Y$	47.0%	-	47.0%
$X_1 \rightarrow Z$	49.1%	16.5%	65.6%
$X_2 \rightarrow Z$	2.7%	21.5%	24.2%
$Y \rightarrow Z$	45.7%	-	45.7%

Dapat dijelaskan dari Tabel 16 di atas:

- Dampak langsung HRIS terhadap kompetensi kurang dari budaya kerja rumahan ($36\% < 47\%$).
- Dampak langsung sistem informasi sumber daya manusia terhadap kinerja lebih besar daripada dampak tidak langsung sistem informasi sumber daya manusia terhadap kinerja melalui kapasitas ($46,1\% > 16,5\%$).
- Pengaruh langsung budaya kerja rumahan terhadap kinerja lebih kecil daripada pengaruh tidak langsung budaya kerja rumahan terhadap kinerja melalui kompetensi ($2,7\% < 21,5\%$).
- Dampak total HRIS terhadap kinerja lebih besar dibandingkan budaya kerja klan terhadap kinerja ($65,6\% > 24,2\%$).

Kemudian sesuai dengan nilai-nilai dalam analisis jalur yang diberikan pada tabel di atas, dapat



digambarkan dalam bentuk diagram jalur sebagai berikut:

Gambar 7 Diagram Analisis Jalur

Pembahasan

Pada subbab Pembahasan pada penelitian ini, dipaparkan diskusi deskriptif dan konfirmatori. Diskusi Deskriptif Formulasi yang digunakan untuk menjawab pertanyaan tentang bagaimana rata-rata variabel HRIS, budaya kerja klan, kompetensi, dan kinerja karyawan

Pembahasan Deskriptif

Pembahasan deskriptif menjelaskan nilai rata-rata untuk variabel HRIS, budaya kerja klan, kompetensi, dan kinerja karyawan, menjelaskan mengapa nilai rata-rata diperoleh, dan menawarkan solusi untuk meningkatkan nilai rata-rata tersebut.

Pembahasan Deskriptif Sistem Informasi Sumber Daya Manusia

Hasil penelitian menunjukkan bahwa masing-masing variabel yaitu sistem informasi, kompetensi, dan disiplin kerja secara kumulatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, beberapa faktor sistem informasi terbukti menjadi faktor terpenting yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Pembahasan Deskriptif Budaya Kerja Klan

Secara keseluruhan, temuan menunjukkan bahwa SMK Bhakti Kencana Pamanukan berhasil menciptakan budaya kerja yang baik melalui sistem dan praktik yang efektif. Evaluasi positif ini dapat dikaitkan dengan komitmen manajemen, transparansi komunikasi, penghargaan terhadap karyawan, dan upaya untuk mengembangkan keterampilan karyawan. Namun demikian, skor yang relatif tinggi pada beberapa item mengindikasikan adanya ruang untuk perbaikan, seperti meningkatkan objektivitas seleksi pekerja dan memperluas pembelajaran. Dengan meningkatkan aspek-aspek tersebut, SMK Bhakti Kencana Pamanukan dapat terus meningkatkan budaya kerja dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang signifikan dan signifikan antara budaya kerja guru, komitmen guru, motivasi kerja guru, dan lingkungan organisasi sekolah.

Pembahasan Deskriptif Kompetensi

Secara keseluruhan temuan menunjukkan bahwa tingkat kompetensi di lingkungan sekolah SMK Bhakti Kencana Pamanukan sudah baik. Ini mungkin karena kebijakan dan program pengembangan kompetensi yang efektif, budaya kerja yang mendukung, dan insentif serta pengakuan bagi orang-orang. Untuk mempertahankan dan meningkatkan kompetensi yang baik tersebut, sekolah harus melanjutkan dan memperkuat program pengembangan kapasitas yang relevan, memberikan kesempatan untuk pengembangan pribadi, dan terus membangun budaya kerja yang mendukung kinerja puncak dan pelaksanaan misi secara holistik.

Pembahasan Deskriptif Kinerja Pegawai

Secara keseluruhan temuan menunjukkan tingkat kinerja yang baik di lingkungan SMK Bhakti Kencana Pamanukan. Hal ini dapat disebabkan oleh upaya untuk mengembangkan keterampilan, komunikasi yang baik, penghargaan atas kinerja yang baik, serta manajemen konflik dan kerja sama tim yang efektif. Untuk mempertahankan dan meningkatkan tingkat kinerja yang baik, organisasi harus terus fokus dan meningkatkan aspek-aspek yang dinilai baik. Dengan mengambil tindakan korektif yang tepat, diharapkan dapat terus meningkatkan tingkat kinerja dan mencapai hasil yang lebih baik di lingkungan ini.

Pembahasan Verifikasi

Pembahasan verifikasi terdiri dari tiga sub pembahasan, yaitu substruktur pertama dan substruktur kedua.

Dampak Sistem Informasi Sumber Daya Manusia Terhadap Kapabilitas

Secara keseluruhan, temuan menunjukkan dampak positif dan signifikan antara HRIS dan kompetensi, yang menunjukkan pentingnya penerapan SI dalam HRM. Faktor-faktor seperti penggunaan teknologi, efisiensi operasional, akses informasi yang mudah, komunikasi yang baik dan kolaborasi yang efektif dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pengembangan kemampuan individu. Oleh karena itu, organisasi perlu terus berinvestasi dalam pengembangan dan peningkatan sistem informasi SDM yang mendukung dan melibatkan orang-orang dalam program pengembangan terkait untuk mencapai kemampuan yang optimal.

Pengaruh Budaya Kerja Klan terhadap Kompetensi

Secara keseluruhan, temuan menunjukkan hubungan yang positif dan signifikan antara budaya kerja keluarga dan kompetensi. Budaya kerja keluarga yang baik menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif dan saling mendukung yang berorientasi pada pencapaian tujuan bersama. Faktor-faktor seperti loyalitas, tanggung jawab, saling pengertian, keinginan untuk berprestasi, pengembangan keterampilan, dan pengakuan karyawan berkontribusi pada pengembangan kompetensi yang lebih baik. Organisasi perlu mempertahankan dan meningkatkan budaya kerja klan yang positif untuk mendukung pengembangan kemampuan individu secara optimal.

Pengaruh Sistem Informasi Sumber Daya Manusia dan Budaya Kerja Klan terhadap Kompetensi

Dalam konteks ini, temuan menunjukkan bahwa HRIS dan budaya kerja klan memainkan peran penting dalam meningkatkan kompetensi. Organisasi perlu terus menerus fokus dan meningkatkan kedua faktor tersebut untuk mendukung pengembangan kapabilitas individu secara optimal dan memperoleh keunggulan kompetitif.

Pengaruh Sistem Informasi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa HRIS berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk terus mengembangkan dan meningkatkan sistem informasi SDM untuk mendukung peningkatan kinerja secara keseluruhan. Peningkatan teknologi informasi, pelatihan berkelanjutan, update sistem, dan evaluasi berkala diperlukan untuk menjaga efektivitas dan kesinambungan sistem informasi SDM. Akibatnya, organisasi dapat mencapai kinerja yang lebih baik dan berkelanjutan dalam mencapai tujuannya.

Pengaruh Budaya Kerja Klan terhadap Kinerja

Meskipun penelitian ini tidak menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara budaya kerja klan dengan kinerja, bukan berarti budaya kerja klan tidak memiliki nilai atau manfaat. Budaya kerja keluarga yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, saling mendukung dan kolaboratif. Ini membantu meningkatkan kepuasan dan keterlibatan karyawan, dan membangun hubungan di antara anggota tim. Oleh karena itu, walaupun tidak secara langsung mempengaruhi kinerja, budaya kerja klan tetap penting untuk menciptakan suasana yang positif dan memberikan nilai-nilai yang dihargai dalam organisasi.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja

Berdasarkan temuan, dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara kompetensi dan kinerja di lingkungan ini. Penelitian membuktikan bahwa tingkat kompetensi individu berdampak positif terhadap tingkat kinerja dalam memenuhi tanggung jawab. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kompetensi seseorang maka semakin baik kinerja yang mampu mereka capai.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Ada hubungan yang positif atau kuat antara HRIS dengan budaya kerja, semakin baik HRIS di SMK Bhaktikan Kanapamanukan melakukan pekerjaannya, semakin baik budaya kerja yang dipraktikkan karena penambahan HRIS otomatis mempengaruhi budaya kerja.
2. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara sistem informasi (SDM) SDM dengan kompetensi. Dalam kasus seperti itu, sistem informasi SDM yang efektif dan terintegrasi dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pengembangan dan peningkatan kemampuan karyawan
3. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara budaya kerja keluarga dengan kemampuan. Kalimat ini mengandung makna bahwa budaya kerja klan yang ada di lingkungan organisasi berperan penting dalam pengembangan dan peningkatan kemampuan individu.
4. Berdasarkan temuan penelitian dapat disimpulkan bahwa HRIS dan budaya kerja klan berpengaruh signifikan terhadap kompetensi di lingkungan ini. Hal ini menunjukkan bahwa kedua faktor tersebut memegang peranan penting dalam perkembangan dan peningkatan kemampuan pribadi.
5. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa HRIS berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja di lingkungan ini. Hasil ini menunjukkan bahwa HRIS yang efektif dapat meningkatkan kinerja individu dalam memenuhi tanggung jawabnya
6. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara budaya kerja dengan kinerja di lingkungan tersebut. Hasil ini menunjukkan bahwa meskipun suatu organisasi mungkin memiliki budaya kerja klan yang kuat, hal itu tidak secara langsung mempengaruhi kinerja individu dalam memenuhi tugasnya. Beberapa faktor mungkin telah mempengaruhi hasil ini.
7. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara kompetensi dan kinerja di lingkungan ini. Penelitian telah membuktikan bahwa tingkat kompetensi individu berdampak positif terhadap tingkat kinerja dalam memenuhi tanggung jawab. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kompetensi seseorang maka semakin baik kinerja yang mampu mereka capai.
8. Adanya kontribusi yang kuat antara budaya kerja dengan kinerja, dalam hal ini budaya kerja mampu memaksimalkan kinerja dalam praktik SMK Bhakti Kenkana Pamanukan karena peningkatan nilai A berpengaruh terhadap kinerja.

Saran

Berdasarkan temuan kajian tentang dampak budaya kerja di HRIS terhadap kompetensi dan kinerjanya, hasilnya menunjukkan adanya dampak positif yang tertuang dalam kesimpulan kajian. Sebagai tindak lanjut bersama, penulis membuat beberapa rekomendasi sebagai masukan bagi instansi atau manajemen sekolah untuk meningkatkan efektivitas sistem sekolah dalam konteks budaya kerja yang mempengaruhi kompetensi dan kinerja guru. saran di bawah ini:

Saran untuk analisis deskriptif

Sistem informasi sumber daya manusia berada di kriteria cukup baik, namun ada beberapa indikator yang masih lemah yaitu :

- Sistem rekrutmen melalui website, indikator ini memperoleh nilai terendah, artinya sekolah harus memiliki website resmi untuk memberikan informasi yang terupdate, disamping itu website sekolah juga merupakan sarana penunjang kredibilitas di mata masyarakat. Karna dengan segala bentuk informasi yang diberikan akan menjadi daya tarik masyarakat dalam memandang citra sekolah. Atas dasar hal tersebut tentunya pemangku kebijakan sekolah harus memprioritaskan program pengadaan website sekolah.

Budaya Kerja klan berada di kriteria baik, namun ada beberapa indikator yang masih lemah yaitu :

- Seleksi pekerja yang digunakan hanya sesuai dengan kemauan saja memperoleh nilai terendah artinya bahwa budaya seleksi pekerja yang selama ini berjalan masih belum maksimal atau belum menerapkan standar jelas dalam rekrutmen pekerja baru ,hal ini tentunya akan menimbulkan perbedaan budaya antar karyawan lama dan baru. Tentunya dalam menyikapi ini pihak sekolah harus mempunyai standar yang jelas untuk rekrutmen pegawai baru guna mendapatkan kandidat terbaik dan ideal sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan oleh sekolah.

Saran Bagi SMK Bhakti Kencana Pamanukan

Rekomendasi kepada SMK Bhakti Kencana Pamanukan adalah: Memperbaiki sistem informasi sumber daya manusia, termasuk sistem penggajian sekolah, yang dapat diakses secara detail dan jelas oleh seluruh pegawai melalui website sekolah. Sistem standarisasi atau pengaturan jam kerja, dan semua item yang terkait dengan berbagai aspek buku kerja guru dapat dimasukkan dan diunduh melalui jaringan sekolah. Orang tua juga dapat dengan mudah melacak perkembangan anaknya dengan memberikan informasi di jaringan dalam bentuk hal-hal yang dibutuhkan.

Saran Bagi Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Para tenaga kependidikan dan kependidikan di SMK Bhakti Kencana Pamanukan diimbau untuk berani melakukan terobosan perubahan agar suasana inovasi tumbuh dan berkembang. Perlu adanya kesamaan visi antara pendidik, pemimpin, dan pendidik, karena visi yang tidak selaras menjadi penghambat dan menimbulkan tindakan yang kontraproduktif. Selain itu, upaya telah dilakukan untuk menyederhanakan jalur komunikasi dan koordinasi, karena ini adalah inti dari kehidupan dan pengoperasian sistem. Selain itu, kualitas layanan pendidik dan tenaga kependidikan perlu ditingkatkan karena merupakan kekuatan terpenting menuju keberhasilan organisasi. Yang terpenting, semua pengurus di komunitas sekolah harus mampu berkomitmen untuk peningkatan mutu yang berkelanjutan.

nasihat teoretis

Implikasi Hasil Penelitian

Berdasarkan temuan yang diperoleh, maka implikasi dari temuan penelitian ini adalah pertama upaya agar waktu pembekalan lebih terarah pada apa yang seharusnya dilakukan oleh SMK Bhakti Kencana Pamanukan dan bagaimana seharusnya dilakukan, serta agar pihak sekolah dapat mengkomunikasikan hal tersebut dengan lebih

baik. karena bagaimana pun dampak HRIS dan budaya kerja terhadap kompetensi melalui kinerja akan berdampak sangat positif bagi lingkungan sekolah dan dapat memberikan kontribusi yang positif. Kedua, berusaha memaksimalkan HRIS sehingga dapat memaksimalkan lingkungan budaya kerja untuk dapat mempengaruhi kompetensi melalui hasil kerja guru SMK Bhakti Kencana Pamanukan.

Signifikansi penuh dari penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

1. Kompetensi Sistem Informasi Sumber Daya Manusia

Hasil pengolahan dan analisis data menunjukkan bahwa sistem informasi kepegawaian berdampak positif terhadap kompetensi guru, dan semakin baik penerapan sistem informasi kepegawaian maka kompetensi guru dapat ditingkatkan. Apakah sistem informasi kepegawaian sudah memberikan dampak terlihat dari apakah sekolah sudah menyempurnakan sistem informasi kepegawaian seperti absensi sudah tidak manual lagi, website sekolah sudah aktif, meskipun sekolah sudah tidak menerapkan pembelajaran sistem online, absensi, gaji dll masih menggunakan sistem.

2. Budaya kerja yang kompeten

Hasil pengolahan dan analisis data menunjukkan bahwa budaya kerja berdampak positif terhadap kompetensi karena semakin baik cakupan budaya kerja yang baik diterapkan maka kompetensi kerja akan semakin baik, karena bagaimanapun juga kompetensi seorang guru atau staf sekolah selalu terjaga. dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut: Dampak: Budaya kerja yang ada di sekolah.

3. HRIS untuk Budaya Kerja yang Kompeten

Hasil pengolahan data dan analisis data menunjukkan bahwa kedua elemen tersebut berdampak positif terhadap sistem informasi SDM dan budaya kerja, serta memiliki kontribusi yang kuat terhadap kompetensi sumber daya manusia Budaya kerja RIS. kompetensi guru.

4. Kompetensi dan Kinerja

Hasil pengolahan data kompetensi menunjukkan afirmasi kinerja yang positif, semakin baik kompetensi guru SMK Bhakti Kencana Pamanukan akan mempengaruhi kinerja guru secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- A. Anwar Raja Mongnigala. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Abd. Khalid Hs. Universitas Pandipa Sintuwu Marroso Poso. Inisiatif Penelitian, : Keadaan Ilmu Administrasi, Jurnal Ilmu Administrasi, Vol. 13 1 September 2019 Volume 12 Edisi 1 (2019)
- Adawiyah, R. dan Siswanto, S. (2015). Stres kerja dan dampaknya terhadap kinerja. Karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.
- iklan muslim. Universitas Serang Raya, Kota Serang, Banten, Indonesia. Jurnal Ekonomi Efektif, Vol. 2. Edisi 4, Juli 2020
- Agarwal dan Kapoor 2013. Fungsionalitas Sistem Informasi Sumber Daya Manusia Jakarta: Salemba MedikaAlter., 2002, Metodologi Analisis dan Perancangan Sistem Informasi. Orientasi Objek, Informatika, Bandung.
- Analisis laporan keuangan. Jakarta: PT. Raja Pesada dari Gryffindor. 2013, Anita, Kania. 2018.
- Andri Asoka Sidantara Rosadi, Yudiyanto Joko Purnomo, Jurusan Ekonomi Universitas Negeri Parsim. Jurnal Sosial Humaniora P-ISSN: 2580-1244 Volume 4, 2 Desember 2020
- Ansari dkk. tahun 2002. "Laporan Kegiatan Dalam Rangka Pendirian BMT Departemen Muhammadiyah Kartasura," LPM Warta.

- Aprilante, Ira.2008..Budaya kerja kewirausahaan Argo. Skripsi, Fakultas Pertanian, Universitas Putra Malaysia, Malaysia
- Ali Quinto, Suhashimi. (2005). Manajemen penelitian. Jakarta: Rineka Cipta
- Aman Hakim Nasution. 2008. “Perencanaan dan Pengendalian Produksi”. Yogyakarta: Graha Ilmiah
- Aruz. Vibovo (2011). manajemen kerja. Jakarta: PT. Raja Pesada dari Gryffindor.
- Azar Susanto, 2004. kesalahan. Bandung: Lingga Jaya. Azzi Machwati, Desa Budivibowo. , Universitas Nasional Yogyakarta 2015, Jurnal Akuntabilitas Administrasi Pendidikan Volume 3, Edisi 2, September 2015 (158-172)
- BNF, 2007, British National Formulary Edisi ke-54, BMJ Publishing Group, . London. Butler, T., 2011. Infeksi Mikroba Klinis. Bohlander, George.dan Snell, Scott. (2010). prinsip SDM. Manajemen, edisi ke-15.
- George Borland dan Scott Snell, 2010. prinsip SDM. mengelola,. edisi ke-15.
- Buku Kerja Statistik Parametrik SPSS. New York: Elex Media. Komputindo.Soeprihanto, John, 1996.
- Darma, Surya, 2003, Manajemen Kinerja, Jakarta;
- Desler, Gary.2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salumba. Empat.
- Djoko Wedagdo. 2004. Dasar ilmu budaya dan fungsinya. Jakarta: Aksara Bumi
- Edison Emron, Yoni Anwar, Imas Comaria. 2017. Manajemen Sumber Daya. pria. Alfabet, Bandung. Fahmi, Ilham. 2018. Manajemen Kinerja.
- Ernie Tisnawati Sule dan Kurniawan Saefullah. 2008. Pengantar Manajemen. Grup Media Kencana Prenada. Jakarta.
- Ervina, 2017. Tingkat asimetri informasi dalam tata kelola perusahaan yang baik dan praktik pengelolaan gunung. Jakarta: PT Grafindo
- Fahmi, Ilham. (2014). Analisis Kinerja Keuangan. London: Alfabet.
- Fahmi, Irham, 2014. Analisis Kinerja Keuangan, Bandung: Alfabeta
- Fitriyah Nur Hsb dan Hazmanan KhairI Program Magister Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Jurnal Humaniora, Vol. 5. Tidak. 1 April 2021: 15-30
- Gering Supriyadi, 2001. Budaya Kerja dan Pengelolaan Budaya di Instansi Pemerintahan, Yogyakarta: Andi Offset
- Jaylin, Supriadhi dan Triguno. 2001. Budaya Kerja Dalam Organisasi Pemerintah. Jakarta.
- Gozali, Imam. 2005. Aplikasi Analisis Multivariat SPSS. Semarang: Badan Penerbitan Program Pembangunan Perserikatan Bangsa-Bangsa.
- Ghozali, 2005. Desain Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Akuntansi Bisnis dan Sosial Lainnya Semarang: Diponogoro University Press
- Ghozali, 2005. Desain Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Akuntansi Bisnis dan Sosial Lainnya Semarang: Diponogor University Press
- Gibson dan Camille. 2015. Bank dan Lembaga Keuangan Lainnya, Pdt. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Gomez, Faustino Cardoso, 2009, Manajemen Sumber Daya Manusia, Andy. Offset, Yogyakarta.
- Gomez, Faustino Cardoso, 2009, Manajemen Sumber Daya Manusia, Andy. Offset, Yogyakarta.
- Gomes, Faustino Cardoso, Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta, 2009: Andi Offset
- Biografi Grup Penerbit Buddy Utama. Shari, Elvina Nulama. (2018). Efek menggunakan media gambar. Pencapaian hasil belajar.

Hadari Nawawi, 2003; Enterprise Human Resource Management Yang.Competitiveness, Cetakan Ketujuh, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta

Hadari Nawawi 2003. Kepemimpinan Efektif Yogyakarta: Gunung Agung

Handoko, T.Harney. (2000). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia,. 2. Yogyakarta

Huselid, MA dan Ulrich, D. (2001). Kartu Skor Sumber Daya Manusia Universitas Harvard. Penerbit Sekolah Bisnis, Boston, MA.

Giorgiyanto, HM 2004. Teori dan Aplikasi Komputer. Andy Offit. Yogyakarta. George Yanto, HM.2001.

Jogiyanto, H.M., 2005, Analisis dan Desain Sistem Informasi: Sebuah Pendekatan. Teori dan Praktek Terstruktur untuk Aplikasi Bisnis, ANDI, Yogyakarta.

Jurnal Manajemen dan Akuntansi, Vol.11, No.2, Okt. Melayu Yuhasbuan S.P.H. 2006.

Kanya Anindita, Pengertian dan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia 2012, Jakarta: Ghalia Indonesia

Karyaone 2012. Pelatihan dan Pengembangan Karyawan Edisi Ketiga. McGraw Hill, AS. Jakarta: Sinar Grafis

kasmir. (2010). Analisis laporan keuangan. Jakarta: PT. Raja Pesada dari Gryffindor.

kasmir. (2012), Analisis Laporan Keuangan. Jakarta: PT. Raja Pesada dari Gryffindor.

kasmir. 2015. Bank dan Lembaga Keuangan Lainnya, Pdt. Jakarta: PT. Raja Pesada dari Gryffindor.

Keputusan Menteri Negara No. 1 25/Bai Ma/Phan Van/4/2002

Cohen Jaraninrath. 2004. Budaya, pola pikir dan pembangunan. Jakarta: PT. Poaceae. perpustakaan utama. • Sugiarto, Atok. tahun 2006.

Koentjaraningrat, 2004. Kebudayaan, Pola Pikir dan Pembangunan, Pdt. Jakarta: Rineka Cipta

Koopmans 2014. Kinerja dan motivasi karyawan untuk membangun organisasi yang berdaya saing di era perdagangan bebas dunia Jakarta: Salemba Empat

Kunandar. 2007. Guru Profesional: Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan. Keberhasilan Pendidikan (KTSP) dan Sertifikasi Guru.

Bandung, Didi. 2011. Budaya Kerja (<https://dedylondong.blogspot.com/2011-10/budayakerja=work.html>, diakses 11 Oktober 2021)

Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 1. Jakarta: Kencana Prenada Media Group. Rivay, Wetzel. Tahun 2009.

Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Jakarta: Raja Grafondo Pesada. Sastrohadiwiryo, Siswanto B. 2005.

manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Buku Amara. Darma, Surya. (2004). Manajemen Kinerja: Filsafat, Teori dan Aplikasi.

Kompetensi Mangkunegara dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Jurnal BISMA 2018 (Bisnis dan Manajemen) 5.2 (2018):34-38

Marimin, Tanjung H, Prabowo H. 2006, Sistem Informasi Manajemen. sumber daya manusia. Jakarta: Gracindo.

Metode Penelitian Bisnis. Bandung. surat. Suryani, Tatik. 2013. Perilaku Konsumen di Era Internet. Yogyakarta: Graha. Pengetahuan.

Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif serta R&D. London: Alfabet. Sugiyo. tahun 2013.

Metode penelitian survei. Cet-2. Jakarta: Kencana Suhartanto, Dwi. 2014. Metode Riset Pemasaran.

Mia Rathmaya, Jilid 10, Nomor 1, April 2016, 25-43 ISSN 2443-2121

Ini adalah Kusuma Varhani. Universitas Mercurius. Majalah TECHNO Nusa Mandiri Vol. 15. Tidak. 2 September 2018.

Erjo, Sancho. 2011. Metode Analisis Jalur dan Penerapannya, Die. Pertama. Jakarta, Pers Perpustakaan Hope Alliance.

Katalog Jurnal Elektronik Novayanti Prameta Sambali, Volume 3, Edisi 8, Agustus 2015, Halaman 157-166 ISSN: 2302-2019

Nur Indriantoro, 2002, Metodologi Penelitian Bisnis, MSc. Kedua, Yogyakarta; Penerbit BFEE UGM

Ya, Pratama Adi Sunjaya, Universitas Pandaran, Semarang. Majalah Manajemen. ISSN: 2502-7689 Jilid 3 Edisi 3 (2017)

Osborn dan Plastik 2002. Memperkokoh budaya kerja dan membangun rasa memiliki terhadap lembaga-lembaga kemasyarakatan Majalah Inspirasi

Pasal 31 Perubahan Keempat UUD 1945.

Pasal 31 Ayat 1 UUD 1945

Pengaruh Budaya Kerja Kaizen Terhadap Kinerja... Djoko, Widagdho. 2004. Ilmu Budaya Dasar. Jakarta

Dampak budaya kerja di PT Bank Tabungan Negara. (Pasero) TBK. Dinas Syariah Yogyakarta. Kertas. Talizduhu Ndraha. (2012)

Prabu Mangkunegara, 2010. Manajemen sumber daya manusia perusahaan dan evaluasi pekerjaan sumber daya manusia. Jakarta: PT Refika Aditama

Prinsip Tata Kelola Perusahaan. Paris: Layanan Penerbitan OECD. Osborne dan plastik. tahun 2002.

Prinsip Tata Kelola Perusahaan. Paris: Layanan Penerbitan OECD. Osborne dan plastik. tahun 2002.

Fakultas Ekonomi Universitas Raudatul Hasanah Garou. Jurnal Administrasi Bisnis dan Kewirausahaan Volume 2 Edisi 2 (2020)

Rivai (2009) menunjukkan bahwa penilaian kinerja adalah sebuah hasil. 26 Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Kewirausahaan, Vol. 10. Tidak. 1 April 2016

Rivai 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan Dari Teori ke Praktek Jakarta: PT Raja Grafindo Persada

Robbins, Stephen, P, 2003, Prinsip Perilaku Organisasi. Erlanga. Jakarta.

Robbins, Perilaku Organisasi 9.2003 ed. Yogyakarta: Salemba Empat

S.P, Hasibuan, Melayu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Skrip.

Sistem Pengendalian Manajemen, Volume 1, Edisi ke-11, Jakarta: Salemba Empat Simamora, Henry, 1999, Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi ke-2.

Siswanto, 2015. Pendekatan Administratif dan Operasional Manajemen Ketenagakerjaan di Indonesia, Jakarta: Bumi Aksara

Snell dan Bohlander 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia dan Manajemen Sumber Daya Manusia di Yogyakarta: STIE YPKN

Soeprahinto, 1996. Reformasi Birokrasi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Tata Kerja di Jakarta: Andi Offset

Spencer, M. Signe., 1993. Kemampuan untuk bekerja. , Kanada: John. Wiley & Sons Singarimbun, Masri & Effendi, Sofian, 1995.

Belajar psikologi. Jakarta: Aksara Bumi. Weina Sanjaya, 2005. Pembelajaran dalam implementasi kurikulum dasar.

Standar isi untuk satuan pendidikan dasar dan menengah. Jakarta: ...Suharsaputra, Uhar. 2012.

Sugiyono, 2013, Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D. (Bandung: ALPHABETA).

Sugiyono. (2012). Metode penelitian kuantitatif, metode penelitian kualitatif dan penelitian pengembangan. London: Alfabet. Tolong, Ulber. (2010). metode penelitian sosial.

Sugiyono. (2013). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.CV.

Sugiyono. (2019). Metode penelitian kuantitatif, penelitian dan pengembangan kualitatif. London: Alfabet.

- Sugiyono. 2010. Metode kuantitatif, kualitatif dan R&D dalam metode penelitian pendidikan. London: Alfabet.
- Sugiyono 2017. Metode penelitian kualitatif dan kuantitatif dan R&D. London: Alfabet
- Suharsaputra, 2012. Metodologi Penelitian Bisnis, Bandung: Alfabeta
- Suharsimi Arikunto, 2000. Evaluasi Program Pendidikan, Panduan Teori Praktis bagi Praktisi Pendidikan, Jakarta: Rajawali Press
- Suwartno dan Prienza, Donny Juni. (2011). manajemen Sumber Daya Manusia. London: Alfabet.
- Syamsul Hadi 2009. Tentukan populasi sampel. Jakarta: Andi Offset
- Than I (Bagaimana, Bagaimana. 2001. Manajemen Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Talizidhuhu Ndrha 2014. Menerapkan akuntabilitas anggaran untuk mengukur efisiensi dan efektivitas anggaran program. New York: Salemba Medika
- Teori Budaya Organisasi. ... Trigono. 2004. Budaya Kerja: Menciptakan Lingkungan yang Mendukung. Pengaruh Motivasi terhadap Koopmans, L. et al. Tahun 2014. Yogyakarta.
- Tikka. 2008. Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan. :Bumi. Skrip, Jakarta.
- Triguno 2001. Materi Diklat Budaya Kerja dan Prakerja di Instansi Pemerintahan Jakarta: Institut Teknik Mesin Nasional
- Omar Dani, Masdar Massoud dan Sabri Hassan. Jurnal Pusat Ekonomi Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muslim Indonesia 2621-8186 Volume 3 Edisi 2 (2020) Republik Indonesia (RI) No.1 No. 20 Tahun 2003 tentang SISDIKNAS, Pasal 1(2)
- Vietzal Rivai. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Jakarta: PT. Raja Gryffindor Pesada.
- Wahid Murni 2010. Teknik Penyusunan Proposal Bandung: Refika Aditama
- Wibowo, 2011. Manajemen Kinerja Edisi Kelima, Jakarta: Murai Kencana
- Yogyakarta: FPTK IKIP Yogyakarta. Sutrisno Hardy. 2000. Statistik. Yogyakarta: Andy Offset. Syamsul Hadi. tahun 2006.