

**Pengaruh Sistem Informasi Sumber Daya Manusia, Kompetensi
dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Unggul Pegawai Di
Pemerintah Daerah Kabupaten Bandung Barat**

TESIS

Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Syarat untuk Memperoleh Gelar
Magister Manajemen pada Program Studi Manajemen Sekolah Pascasarjana
Universitas Pendidikan Indonesia



**TRY HIKMAWAN
1802750**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SEKOLAH PASCASARJANA
UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA
2020**

Try Hikmawan, 2020

*PENGARUH SISTEM INFORMASI SUMBER DAYA MANUSIA, KOMPETENSI DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA UNGGUL PEGAWAI DI PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN BANDUNG BARAT*
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

**Pengaruh Sistem Informasi Sumber Daya Manusia, Kompetensi dan
Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Unggul Pegawai Di Pemerintah Daerah
Kabupaten Bandung Barat**

Oleh:
Try Hikmawan

Sebuah Tesis yang Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh
Gelar Magister Manajemen pada Sekolah Pascasarjana

Try Hikmawan
Universitas Pendidikan Indonesia
Agustus 2020

Hak cipta dilindungi Undang-Undang
Tesis ini tidak boleh diperbanyak seluruhnya atau sebagian
Dengan dicetak ulang, atau di *photo copy*, atau cara lainnya tanpa izin dari penulis

LEMBAR PENGESAHAN

**PENGARUH SISTEM INFORMASI SUMBER DAYA MANUSIA,
KOMPETENSI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
UNGGUL PEGAWAI DI PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN
BANDUNG BARAT**

Bandung, Agustus 2020

Tesis ini disetujui dan disahkan oleh:

Pembimbing I



Prof. Dr. H. Eeng Ahman, MS.
NIP. 196110221986031002

Pembimbing II



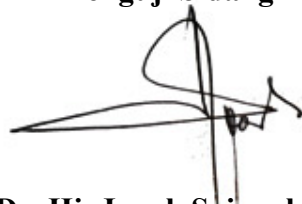
Dr. Budi Santoso, M.Si.
NIP. 196008261987031001

Penguji Sidang I



Prof. Dr. H. Suwatno, M.Si.
NIP. 196201271988031001

Penguji Sidang II



Dr. Hj. Janah Sojanah, M.Si.
NIP. 195712191984032002

**Mengetahui,
Ketua Program Studi Manajemen
Sekolah Pascasarjana
Universitas Pendidikan Indonesia**



Prof. Dr. Hj. Ratih Hurriyati, M.P.
NIP. 196802251993012001

LEMBAR PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa Tesis dengan judul:

Pengaruh Sistem Informasi Sumber Daya Manusia, Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Unggul Pegawai di Pemerintah Daerah Kabupaten Bandung Barat

Beserta seluruh isinya adalah benar-benar karya saya sendiri. Saya tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan dengan cara-cara yang tidak sesuai dengan etika ilmu yang berlaku dalam masyarakat keilmuan.

Atas pernyataan ini, saya siap menanggung resiko/sanksi apabila dikemudian hari ditemukan adanya pelanggaran etika keilmuan atau ada klaim dari pihak lain terhadap keaslian karya saya ini. Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya.

Bandung, Agustus 2020

Yang membuat pernyataan,



Try Hikmawan
1802750

ABSTRAK

Pengaruh Sistem Informasi Sumber Daya Manusia, Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Unggul Pegawai di Pemerintah Daerah Kabupaten Bandung Barat

Oleh:
Try Hikmawan
1802750

Tesis ini dibimbing oleh :
Prof. Dr. H. Eeng Ahman, MS.
dan
Dr. Budi Santoso, M.Si.

Masalah yang dikaji dalam penelitian ini adalah mengenai belum optimalnya kinerja unggul pegawai di Pemerintah Daerah Kabupaten Bandung Barat. Hal tersebut ditunjukkan oleh laporan kinerja yang fluktuatif dalam 5 tahun terakhir. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran sistem informasi sumber daya manusia, kompetensi, motivasi kerja dan kinerja unggul pegawai di Pemerintah Daerah Kabupaten Bandung Barat. Metode yang digunakan adalah metode deskriptif dengan menggunakan jenis penelitian *explanatory survey*. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis jalur (*path analysis*) digunakan untuk menguji besarnya jalur pada setiap diagram jalur dari hubungan kausal antar variabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gambaran tingkat sistem informasi sumber daya manusia berada pada kategori tinggi, tingkat kompetensi berada pada kategori tinggi, motivasi kerja berada pada kategori tinggi dan kinerja unggul pegawai berada pada kategori tinggi. Dari hasil penelitian secara langsung menunjukan variabel sistem informasi sumber daya manusia, kompetensi dan motivasi kerja terdapat pengaruh terhadap kinerja unggul pegawai baik secara parsial maupun simultan. Berdasarkan hasil penelitian ini disarankan sistem informasi sumber daya manusia dapat memberikan pengamanan terkait data pada aplikasi kinerja aparatur. Untuk kompetensi disarankan dapat memberikan suatu pemahaman keterampilan bagi pegawai, kemudian motivasi kerja disarankan memberikan stimulus untuk memanfaatkan kesempatan dalam pengembangan daya saing pada bidang pekerjaan. Kinerja unggul pegawai disarankan untuk meningkatkan kerjasama antar pegawai agar tujuan pekerjaan dapat diselesaikan.

Kata Kunci: Sistem Informasi Sumber Daya Manusia, Kompetensi, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

The Influence of Human Resource Information Systems, Work Competence and Motivation on The Superior Performance of Employees in West Bandung Regency Government

by:

**Try Hikmawan
1802750**

This thesis is guided by :

Prof. Dr. H. Eeng Ahman, MS.

and

Dr. Budi Santoso, M.Si.

The problem examined in this study is that the superior performance of employees in the West Bandung Regency Government is not yet optimal. This is indicated by fluctuating performance reports in the last 5 years. The purpose of this study was to find out to know the description of human resource information systems, competencies, work motivation and superior performance of employees in the Regional Government of West Bandung Regency. The method used is descriptive method using the type of explanatory survey research. The data analysis technique used is the path analysis technique (path analysis) used to test the magnitude of the path in each path diagram of the causal relationship between variables. The results showed that the description of the level of human resource information systems was in the high category, the level of competence was in the high category, work motivation was in the high category and the superior performance of employees was in the high category. From the results of the study directly shows the variables of human resource information systems, work competence and motivation there is an influence on the employee's superior performance either partially or simultaneously. Based on the results of this study it is recommended that human resource information systems can provide security related to data on the apparatus performance application. For competence it is suggested to provide an understanding of skills for employees, then work motivation is suggested to provide stimulus to take advantage of opportunities in developing competitiveness in the field of work. Employees' superior performance is recommended to improve cooperation between employees so that work objectives can be completed.

Keywords: Human Resources Information Systems, Competence, Work Motivation, Employee Performance

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN	iii
LEMBAR PERNYATAAN.....	iv
ABSTRAK.....	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR TABEL	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah.....	13
1.3 Tujuan Penelitian	14
1.4 Kegunaan Penelitian	15
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	16
2.1 Kajian Teori	16
2.1.1 Konsep Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia	16
2.1.2 Konsep Kompetensi	27
2.1.3 Konsep Motivasi Kerja	40
2.1.4 Konsep Kinerja Unggul Pegawai.....	52
2.2 Hubungan Antar Variabel	58
2.3 Kajian Penelitian Terdahulu	59
2.4 Kerangka Pemikiran	65
2.5 Hipotesis	71
BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN	72
3.1 Objek dan Subjek Penelitian.....	72
3.2 Metode dan Jenis Penelitian	72
3.3 Desain Penelitian	73
3.3.1 Operasional Variabel	73
3.3.2 Jenis dan Sumber Data.....	81
3.3.3 Populasi dan Sample Penelitian	82
3.3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	83
3.3.5 Pengujian Instrumen Penelitian	84

3.4	Teknik Pengolahan Data	93
3.5	Teknik Analisis Data	93
3.5.1	Teknik Analisis Deskriptif.....	93
3.5.2	Teknik Analisis Jalur	95
3.6	Uji Asumsi Klasik.....	99
3.6.1	Uji Normalitas.....	99
3.6.2	Uji Multikolinearitas.....	100
3.7	Pengujian Hipotesis	101
3.7.1	Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)	101
3.7.2	Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t).....	102
3.7.3	Koefisien Determinasi (R ²)	103
3.7.4	Model Dekomposisi Pengaruh Antarvariabel.....	103
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		105
4.1	Hasil Penelitian	105
4.1.1	Profil Kabupaten Bandung Barat	105
4.1.2	Gambaran Umum Responden	108
4.1.3	Gambaran Umum Variabel Penelitian	111
4.1.4	Pengujian Persyaratan Analisis Data	137
4.1.5	Analisis Data dan Pengujian Hipotesis	139
4.1.6	Dekomposisi Pengaruh Antarvariabel	147
4.2.	Pembahasan Hasil Penelitian	148
4.2.1	Pembahasan Hasil Analisis Jalur Pengaruh Sistem Informasi Sumber Daya Manusia terhadap Motivasi Kerja	148
4.2.2	Pembahasan Hasil Analisis Jalur Pengaruh Kompetensi terhadap Motivasi Kerja	148
4.2.3	Pembahasan Hasil Analisis Jalur Pengaruh Sistem Informasi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Unggul Pegawai	149
4.2.4	Pembahasan Hasil Analisis Jalur Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Unggul Pegawai	150
4.2.5	Pembahasan Hasil Analisis Jalur Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Unggul Pegawai	150
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		151
5.1	Kesimpulan	151
5.2	Saran	151
DAFTAR PUSTAKA.....		154

LAMPIRAN	163
----------------	-----

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Komponen Dalam Sistem Informasi Sumber Daya Manusia	21
Gambar 2.2 Perspektif Sistem Informasi Sumber Daya Manusia dengan Aktivitas SDM	25
Gambar 2.3 Komponen dalam Sistem Informasi Sumber Daya Manusia	26
Gambar 2.4 Matriks Kompetensi dan Level Manajemen	30
Gambar 2.5 Kerangka Pemikiran.....	70
Gambar 2.6 Paradigma Kerangka Berfikir	71
Gambar 3.1 Model Struktural Diagram Analisis Jalur X_1 , X_2 , X_3 dan Y	98
Gambar 3.2 Model Struktural Diagram Analisis Jalur Untuk Sub-Struktur 1.....	98
Gambar 3.3 Model Struktural Diagram Analisis Jalur Untuk Sub-Struktur 2.....	99
Gambar 4.1 Logo Kabupaten Bandung Barat.....	105
Gambar 4.2 Diagram Analisis Jalur Model Sub-struktur 1	142
Gambar 4.3 Diagram Analisis Jalur Model Sub-struktur 2	146
Gambar 4.4 Diagram Analisis Jalur Variabel X_1 , X_2 , X_3 dan Y	146

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Analisis Pencapaian Sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Tahun 2015-2019 Sasaran 1: Terwujudnya Pemerintahan yang Bersih, Akuntabel, Efektif dan Efisien	6
Tabel 1.2 Analisis Pencapaian Sasaran Dinas Komunikasi, Informatika dan Statistik (DISKOMINFOTIK) Tahun 2015-2019 Sasaran 1: Meningkatnya Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik.....	8
Tabel 1.3 Analisis Pencapaian Sasaran Dinas Komunikasi, Informatika dan Statistik (DISKOMINFOTIK) Tahun 2015-2019 Sasaran 2: Meningkatnya Akuntabilitas Instansi Pemerintah	9
Tabel 1.4 Analisis Pencapaian Sasaran Badan Pengelola Keuangan Daerah (BPKD) Tahun 2015-2019 Sasaran 1: Terwujudnya Pemerintahan yang Bersih, Akuntabel, Efektif dan Efisien	10
Tabel 1.5 Analisis Pencapaian Sasaran Badan Pengelola Keuangan Daerah (BPKD) Tahun 2015-2019 Sasaran 2: Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja SKPD	10
Tabel 2.1 Perbedaan Hard Competency dan Soft Competency.....	31
Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu.....	60
Tabel 3.1 Operasional Variabel Sistem Informasi Sumber Daya Manusia	74
Tabel 3.2 Operasional Variabel Kompetensi.....	76
Tabel 3.3 Operasional Variabel Motivasi Kerja	78
Tabel 3.4 Operasional Variabel Kinerja Unggul Pegawai.....	80
Tabel 3.5 Kriteria Pembobotan Jawaban	84
Tabel 3.6 Hasil Uji Validitas Variabel Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (X ₁).....	87
Tabel 3.7 Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi (X ₂)	88
Tabel 3.8 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X ₃).....	89
Tabel 3.9 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Unggul Pegawai (Y)	90
Tabel 3.10 Rekapitulasi Jumlah Angket Hasil Uji Coba	91

Tabel 3.11 Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian.....	92
Tabel 3.12 Skala Penafsiran Skor Rata-rata	94
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	108
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	109
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	110
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan ...	111
Tabel 4.5 Rekapitulasi Tanggapan Responden terhadap Sistem Informasi Sumber Daya Manusia	112
Tabel 4.6 Kecenderungan Responden terhadap Indikator Kefektivitasan (Effectiveness)	113
Tabel 4.7 Kecenderungan Responden terhadap Indikator Efisiensi.....	114
Tabel 4.8 Kecenderungan Responden terhadap Indikator Kerahasiaan	115
Tabel 4.9 Kecenderungan Responden terhadap Indikator Integritas.....	116
Tabel 4.10 Kecenderungan Responden terhadap Indikator Ketersediaan	117
Tabel 4.11 Kecenderungan Responden terhadap Indikator Keandalan sebuah Informasi.....	118
Tabel 4.12 Rekapitulasi Tanggapan Responden terhadap Variabel Kompetensi	119
Tabel 4.13 Kecenderungan Responden terhadap Indikator Motif.....	119
Tabel 4.14 Kecenderungan Responden terhadap Indikator Sifat	120
Tabel 4.15 Kecenderungan Responden terhadap Indikator Konsep Diri	121
Tabel 4.16 Kecenderungan Responden terhadap Indikator Pengetahuan.....	122
Tabel 4.17 Kecenderungan Responden terhadap Indikator Keterampilan	123
Tabel 4.18 Rekapitulasi Tanggapan Responden terhadap Variabel Motivasi Kerja	124
Tabel 4.19 Kecenderungan Responden terhadap Indikator Prestasi.....	124
Tabel 4.20 Kecenderungan Responden terhadap Indikator Pengakuan	125

Tabel 4.21 Kecenderungan Responden terhadap Indikator Pekerjaan itu Sendiri	126
Tabel 4.22 Kecenderungan Responden terhadap Indikator Tanggung Jawab....	127
Tabel 4.23 Kecenderungan Responden terhadap Indikator Kemajuan.....	128
Tabel 4.24 Rekapitulasi Tanggapan Responden terhadap Variabel Kinerja Unggul Pegawai	129
Tabel 4.25 Kecenderungan Responden terhadap Indikator Kooperatif dan Kerjasama	130
Tabel 4.26 Kecenderungan Responden terhadap Indikator Kooperatif dan Kerjasama	131
Tabel 4.27 Kecenderungan Responden terhadap Indikator Kemampuan Berkomunikasi dan Berinteraksi.....	132
Tabel 4.28 Kecenderungan Responden terhadap Indikator Kualitas Kerja.....	133
Tabel 4.29 Kecenderungan Responden terhadap Indikator Pengetahuan Tentang Pekerjaan.....	134
Tabel 4.30 Kecenderungan Responden terhadap Indikator Tanggung Jawab....	135
Tabel 4.31 Kecenderungan Responden terhadap Indikator Produktivitas.....	136
Tabel 4.32 Kecenderungan Responden terhadap Indikator Adaptasi dan Fleksibilitas	137
Tabel 4.33 Hasil Uji Normalitas	138
Tabel 4.34 Hasil Uji Multikolinieritas	138
Tabel 4.35 Hasil Analisis Sub-struktur 1	140
Tabel 4.36 Koefisien Determinasi Variabel X_1 dan X_2 terhadap Variabel X_3 ...	141
Tabel 4.37 Variabel Residu Sub-struktur 1	142
Tabel 4.38 Hasil Analisis Sub-struktur 2.....	143
Tabel 4.39 Koefisien Determinasi Variabel X_1 , X_2 , X_3 terhadap Variabel Y	145
Tabel 4.40 Variabel Residu Sub-struktur 2	145
Tabel 4.41 Dekomposisi Pengaruh Antarvariabel	147

Tabel 4.42 Kesimpulan Hasil Pengujian Hipotesis	147
---	-----

DAFTAR PUSTAKA

- Aggarwal, N., & Kapoor, M. (2012). Human Resource Information Systems (HRIS) - Its Role and Importance in Business Competitiveness. *GIAN JYOTI E-Journal*, 1(2), 1–13. <http://www.gjimt.ac.in/wp-content/uploads/2012/12/N14.pdf>
- Ahman, E. (2018). The Influence Of Compensation And Organizational Culture On Employees' Performance In Pd. Bpr Kuningan. *Indonesian Journal Of Strategic Management*, 1(2).
- Alam, M. G. R., Masum, A. K. M., Beh, L.-S., & Hong, C. S. (2016). Critical factors influencing decision to adopt human resource information system (HRIS) in hospitals. *PloS One*, 11(8), e0160366.
- Altarawneh, I., & Al-Shqairat, Z. (2010). Human resource information systems in Jordanian universities. *International Journal of Business and Management*, 5(10), 113.
- Antonacopoulou, E. P. (2000). Employee development through self-development in three retail banks. *Personnel Review*.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik*. Rineka Cipta.
- Armstrong, M. (2006). *A handbook of human resource management practice*. Kogan Page Publishers.
- Armstrong, M. (2008). How to manage people. In *Most*. Kogan Page Publishers.
- Axley, L. (2008). Competency: a concept analysis. *Nursing Forum*, 43(4), 214–222. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6198.2008.00115.x>
- Battaglio, R. P. (2017). Human Resource Information Systems. *Public Human Resource Management: Strategies and Practices in the 21st Century*, October, 309–332. <https://doi.org/10.4135/9781483395784.n11>
- Beadles II, N. A., Lowery, C. M., & Johns, K. (2005). The impact of human resource information systems: An exploratory study in the public sector. *Communications of the IIMA*, 5(4), 6.
- Beardwell, J., & Thompson, A. (2017). *Human resource management*. Pearson Higher Ed.
- Beniger, J. (2009). *The control revolution: Technological and economic origins of the information society*. Harvard university press.
- Berisha - Shaqiri, A. (2014). Management Information System and Decision-Making. *Academic Journal of Interdisciplinary Studies*, December. <https://doi.org/10.5901/ajis.2014.v3n2p19>
- Beulen, E. (2009). The contribution of a global service provider's Human Resources Information System (HRIS) to staff retention in emerging markets. *Information Technology & People*.
- Boaden, R., & Lockett, G. (1991). Information technology, information systems

- and information management: definition and development. *European Journal of Information Systems*, 1(1), 23–32. <https://doi.org/10.1057/ejis.1991.4>
- Boateng, A. A. (2007). *The Role of Human Resource Information Systems (HRIS) in Strategic Human Resource Management (SHRM)*. 1–107.
- Boon, J., & Van der Klink, M. (2001). Scanning the concept of competencies: how major vagueness can be highly functional. *Perspectives on Learning in the Workplace. Proceedings Second Conference on HRD Research and Practice Across Europe*, 299–307.
- Boyatzis, R. E. (1982). *The competent manager: A model for effective performance*. John Wiley & Sons.
- Bueno, C. M., & Tubbs, S. L. (2004). *Identifying global leadership competencies: An exploratory study*.
- PERBUP Bandung Barat No. 50 Tahun 2017 tentang Tugas, Fungsi dan Rincian Tugas Badan Pengelolaan Keuangan Daerah, (2017).
- Campbell, C. (2011). Competency-based social work: A unitary understanding of our profession. *Canadian Social Work Review/Revue Canadienne de Service Social*, 28(2), 311–315.
- Chakraborty, A. R., & Mansor, N. N. A. (2013). Adoption of human resource information system: A theoretical analysis. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 75, 473–478.
- Cresswell, K. M., Bates, D. W., & Sheikh, A. (2017). Ten key considerations for the successful optimization of large-scale health information technology. *Journal of the American Medical Informatics Association*, 24(1), 182–187.
- Dorel, D., & Bradic-Martinovic, A. (2011). The role of information systems in human resource management Planning. *Munich Personal RePEc Archive*, 35286.
- Dyer, L., & Reeves, T. (1995). Human resource strategies and firm performance: what do we know and where do we need to go? *International Journal of Human Resource Management*, 6(3), 656–670.
- Eddy, E. R., Stone, D. L., & Stone-Romero, E. E. (1999). The effects of information management policies on reactions to human resource information systems: An integration of privacy and procedural justice perspectives. *Personnel Psychology*, 52(2), 335–358.
- Eraut, M. (1994). *Developing Professional Knowledge and Competence (London and Washington DC, Falmer Press)*.
- Este, D. (2007). Cultural competency and social work practice in Canada: A retrospective examination. *Canadian Social Work Review/Revue Canadienne de Service Social*, 24(1), 93–104.
- Fajar, H., Yuniarsih, T., & Ahman, E. (2018). Pengaruh Pemberian Penghargaan Dan Hukuman Terhadap Motivasi Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Karyawan Pt Difa Kreasi Di Cikarang – Bekasi. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan*

Bisnis, 9(1), 35–43. <https://doi.org/10.17509/jimb.v9i1.12979>

- Faradina, V. D., & Sojanah, J. (2018). Meningkatkan Kinerja Pegawai Melalui Lingkungan dan Disiplin Kerja. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 1(2), 8–18.
- Fatima Mamdani, K., & Minhaj, S. (2016). Effects of Motivational Incentives on Employees' Performance: a Case Study of Banks of Karachi, Pakistan. *South East Asia Journal of Contemporary Business, Economics and Law*, 9(2), 32–39. http://seajbel.com/wp-content/uploads/2016/05/K9_203.pdf
- Feder, K. P., & Majnemer, A. (2007). Handwriting development, competency, and intervention. *Developmental Medicine & Child Neurology*, 49(4), 312–317.
- Fletcher, S. (2000). *Competence-based assessment techniques*. Kogan Page Publishers.
- Furchan, A. (2004). *Pengantar Penelitian dalam Pendidikan*. Pustaka Pelajar Offset.
- Ghozali, I. (2009). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Badan Penebit Universtas Diponegoro.
- Gilbert, D., Stoner, J., & Freeman, E. (1996). *Management*. Prentice Hall, New Jersey.
- Gould-Williams, J. (2003). The importance of HR practices and workplace trust in achieving superior performance: a study of public-sector organizations. *International Journal of Human Resource Management*, 14(1), 28–54.
- Griffin, R. W., & Moorhead, G. (2011). *Organizational behavior*. Nelson Education.
- Handoko, T. H. (2001). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. (2010). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Hendrickson, A. R. (2003). Human resource information systems: Backbone technology of contemporary human resources. *Journal of Labor Research*, 24(3), 381–394. <https://doi.org/10.1007/s12122-003-1002-5>
- Herzberg, F. (2005). Motivation-hygiene theory. *J. Miner, Organizational Behavior I: Essential Theories of Motivation and Leadership*.
- Honggowati, S., Rahmawati, R., Aryani, Y. A., & Probohudono, A. N. (2017). Corporate governance and strategic management accounting disclosure. *Indonesian Journal of Sustainability Accounting and Management*, 1(1), 23–30.
- IT Governance Institute. (2007). COBIT 4.1: Framework, Control Objectives, Management Guidelines, Maturity Models. In *IT Governance Institute*.
- Jogiyanto, H. M. (2005). *Sistem teknologi informasi*. Andi. Yogyakarta.
- Johnson, C. E. (1974). *A Meaning for Competency*.
- Kandampully, J. (2002). Innovation as the core competency of a service organisation: the role of technology, knowledge and networks. *European*

Journal of Innovation Management.

- Kaswan, M. M. (2012). Manajemen sumber daya manusia untuk keunggulan bersaing organisasi. In *Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Penerbit Graha Ilmu. Yogyakarta.*
- Kavanagh, M. J., & Johnson, R. D. (2017). *Human resource information systems: Basics, applications, and future directions.* Sage Publications.
- Kementerian Perindustrian RI. (2019). Making Indonesia. In *Making Indonesia.* <https://doi.org/10.7591/9781501719370>
- Kepala Badan kepegawaian Negara. (2013). *Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 1 Tahun 2013 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil.* 1–135.
- Ker, J.-I., Wang, Y., Hajli, M. N., Song, J., & Ker, C. W. (2014). Deploying lean in healthcare: Evaluating information technology effectiveness in US hospital pharmacies. *International Journal of Information Management, 34*(4), 556–560.
- Khan, R. A. G., Khan, F. A., & Khan, M. A. (2011). Impact of Training and Development on Organizational Performance. *Global Journal of Management and Business Research, 11*(7), 63–69. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Khera, S. N., & Gulati, K. (2012). Human resource information system and its impact on human resource planning: A perceptual analysis of information technology companies. *Journal of Business and Management, 3*(6), 6–13.
- Kolachina Srinivas, D. K., & Aziz Nagar, P. O. (2018). A Brief Study on Significance of Human Resource Information Systems (HRIS) in Human Resource Planning. *International Journal of Pure and Applied Mathematics, 120*(6), 8143–8154.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2005). *Perilaku organisasi.* Jakarta: Salemba Empat.
- Kulkarni, S. (2019). *Comparative Study on Impact of Application of Competency Based Human Resource Management on Organizational Effectiveness in context of Broking Pharma companies in Mumbai.*
- Kusluvan, S., Kusluvan, Z., Ilhan, I., & Buyruk, L. (2010). The human dimension: A review of human resources management issues in the tourism and hospitality industry. *Cornell Hospitality Quarterly, 51*(2), 171–214.
- Kusnendi. (2008). *Model-model Persamaan Struktural.* Alfabeta.
- Lawler, E. E., & McDermott, M. (2003). Current performance management practices-Examining the varying impacts. *WorldatWork Journal, 12*(2), 49–60.
- Lippert, S. K., & Michael Swiercz, P. (2005). Human resource information systems (HRIS) and technology trust. *Journal of Information Science, 31*(5), 340–353.
- Lomarga, G. (2013). *Menciptakan Strategi Kompetitif Melalui Fungsi Sistem*

Informasi Sumber Daya Manusia. 11–16.

- Luthans, F. (2003). Positive organizational behavior (POB): Implications for leadership and HR development and motivation. *Motivation and Leadership at Work*, 178–195.
- Machmud, A., & Ahman, E. (2019). Effect of entrepreneur psychological capital and human resources on the performance of the catering industry in indonesia. *Journal of Entrepreneurship Education*, 22(1), 2651.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2000). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2005). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Marchewka, J. T. (2016). *Information technology project management: Providing measurable organizational value*. John Wiley & Sons.
- Marrelli, A. F., Tondora, J., & Hoge, M. A. (2005). Strategies for developing competency models. *Administration and Policy in Mental Health and Mental Health Services Research*, 32(5–6), 533–561.
- McClelland, D. C. (1987). *Human motivation*. CUP Archive.
- McCormick, E. J., & Tiffin, J. (1980). Industrial Psychology. In *Psychology*. Englewood Cliffs.
- McDowall, A., & Lindsay, A. (2014). Work–life balance in the police: The development of a self-management competency framework. *Journal of Business and Psychology*, 29(3), 397–411.
- McLeod, R., & Schell, G. (2004). *Sistem informasi manajemen*. Indeks.
- Moeheriono, E., & Si, D. M. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Murphy, K. R., & Cleveland, J. N. (1995). *Understanding performance appraisal: Social, organizational, and goal-based perspectives*. Sage.
- Nagendra, A., & Deshpande, M. (2014). Human Resource Information Systems (HRIS) in HR planning and development in mid to large sized organizations. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 133, 61–67.
- Nasir, M. (1999). *Metode Penelitian*. PT .Ghalia Indonesia.
- Ngai, E. W. T., & Wat, F. K. T. (2006). Human resource information systems: a review and empirical analysis. *Personnel Review*.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2015). *Human resource management. Gaining a Competitive*.
- O'Brien, J. A. (2004). *Management Information Systems W/E-Tutor &*. McGraw-Hill.
- Obeidat, B. Y. (2012). The relationship between human resource information system (HRIS) functions and human resource management (HRM) functionalities. *Journal of Management Research*, 4(4), 192–211.

- Opolot, H. N., Isubikalu, P., Obaa, B. B., & Ebanyat, P. (2018). Influence of university entrepreneurship training on farmers' competences for improved productivity and market access in Uganda. *Cogent Food & Agriculture*, 4(1). <https://doi.org/10.1080/23311932.2018.1469211>
- Palan, R. (2007). Competency management. *Jakarta: PPM*.
- Partono Prasetio, A., Yuniarsih, T., & Ahman, E. (2017). Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Organizational Citizenship Behaviour in State-owned Banking. *Universal Journal of Management*, 5(1), 32–38. <https://doi.org/10.13189/ujm.2017.050104>
- Pérez-López, S., & Alegre, J. (2012). Information technology competency, knowledge processes and firm performance. *Industrial Management & Data Systems*.
- Phillips, A. (2011). Service-Learning and Social Work Competency-Based Education: A "Goodness of Fit"? *Advances in Social Work*, 12(1), 1–20.
- Pitafi, A. H., Kanwal, S., Ali, A., Khan, A. N., & Ameen, M. W. (2018). Moderating roles of IT competency and work cooperation on employee work performance in an ESM environment. *Technology in Society*, 55, 199–208.
- Powell, T. C., & Dent-Micallef, A. (1997). Information technology as competitive advantage: The role of human, business, and technology resources. *Strategic Management Journal*, 18(5), 375–405.
- Qadir, A., & Agrawal, S. (2017). HR Transformation through Human Resource Information System: Review of Literature. *Journal of Strategic Human Resource Management*, 6(1), 30.
- Ramayah, T., & Kurnia, S. (2012). Antecedents and outcomes of human resource information system (HRIS) use. *International Journal of Productivity and Performance Management*.
- Riduwan, M. B. A. (2004). Metode dan teknik menyusun tesis. *Bandung: Alfabeta*.
- Riduwan, M. B. A., & Kuncoro, E. (2012). *Cara Menggunakan Dan Memaknai Path Analysis (Analisis Jalur)*. Cetakan Keempat. Bandung: CV Alfabeta.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2009a). Human resource management for companies from theory to practice. *Jakarta: Raja Grafindo Persada*.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2009b). Manajemen sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, edisi kedua. In *Rajawali Pers*.
- Robbins, S. (2013). *Organizational Behaviour*. Pearson.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational behavior*. Pearson Education Limited.
- Rohmana, Y. (2013). Ekonometrika: Teori dan Aplikasi dengan Eviews. *Bandung: Laboratorium Pendidikan Ekonomi Dan Koperasi UPI*.
- Romney, M. B., Steinbart, P. J., & Cushing, B. E. (2000). *Accounting information systems* (Vol. 2). Prentice Hall Upper Saddle River, NJ.

- Sabrina Jahan, S. (2014). Human Resources Information System (HRIS): A Theoretical Perspective. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 02(02), 33–39. <https://doi.org/10.4236/jhrss.2014.22004>
- Samsudin, S., & MM, M. P. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, CV. Pustaka Setia, Bandung.
- Santoso, B., & Imaniyati, N. (2020). *The Effect of Leadership and Motivation on Employee Performance*. 12(1), 4564–4573. <https://doi.org/10.4108/eai.8-10-2018.2289289>
- Santoso, B., Imaniyati, N., Hufad, A., & Rahmat, A. (2020). The Effect Of Situational Leadership and Motivation on Employee Performance. *Journal of Talent Development and Excellence*, 12(1), 4564–4573.
- Satzinger, J. W., Jackson, R. B., & Burd, S. D. (2011). *Systems analysis and design in a changing world*. Cengage learning.
- Sedarmayanti, H. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia; Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Reflika Aditama.
- Shahreki, J., Ganesan, J., Raman, K., Chin, A. L. L., & Chin, T. S. (2019). The effect of human resource information system application on employee satisfaction and turnover intention. *Entrepreneurship and Sustainability Issues*, 7(2), 1462–1479.
- Shet, S. V, Patil, S. V, & Chandawarkar, M. R. (2019). Competency based superior performance and organizational effectiveness. *International Journal of Productivity and Performance Management*.
- Shields, J., Brown, M., Kaine, S., Dolle-Samuel, C., North-Samardzic, A., McLean, P., Johns, R., O’Leary, P., Robinson, J., & Plimmer, G. (2015). *Managing employee performance & reward: Concepts, practices, strategies*. Cambridge University Press.
- Shiri, S. (2012). Effectiveness of Human Resource Information System on HR functions of the organization, a cross sectional study. *US-China Education Review*, 9, 830–839.
- Sojanah, J. (2010). Human Resource Strategy in Facing Free Trade Era. *Manajerial*, 8(16), 10–15. <https://doi.org/10.17509/manajerial.v9i1.1196>
- Sontani, U. T., & Muhidin, S. A. (2011). *Desain Penelitian Kuantitatif*. CV Karya Adhika Utama.
- Spencer, L. M., McClelland, D. C., & Spencer, S. M. (1997). Competency assessment methods. *What Works: Assessment, Development, and Measurement*, 1, 1–36.
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at Work: Model for Superior Performance*. John Wiley & Sons, Inc.
- Spero, J. C., McQuide, P. A., & Matte, R. (2011). Tracking and monitoring the health workforce: A new human resources information system (HRIS) in Uganda. *Human Resources for Health*, 9, 1–10. <https://doi.org/10.1186/1478->

4491-9-6

- Stover, W. J. (2019). *Information technology in the third world: Can IT lead to humane national development?* Routledge.
- Sue, S., Zane, N., Nagayama Hall, G. C., & Berger, L. K. (2009). The case for cultural competency in psychotherapeutic interventions. *Annual Review of Psychology*, 60, 525–548.
- Sugiyono. (2010). *Metode penelitian kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV. ALFABETA.
- Sujarweni, V. W. (2014). *Metodologi penelitian: Lengkap, praktis, dan mudah dipahami*. Yogyakarta: Pustakabarupress.
- Sule, E. T., & Saefullah, K. (2005). *Pengantar manajemen*. Prenada Media.
- Susanty, A., & Miradipta, R. (2013). Employee's Job Performance: The Effect of Attitude toward Works, Organizational Commitment, and Job Satisfaction. *Jurnal Teknik Industri*, 15(1). <https://doi.org/10.9744/jti.15.1.13-24>
- Suwatno. (2002). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Indonesia. *Manajerial*, 1(1), 35–42.
- Suwatno, H., & Priansa, D. J. (2011). Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis. *Bandung: Alfabeta*.
- Suwatno, H., & Priansa, D. J. (2018). Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis. In *Bandung: Alfabeta*. Alfabeta.
- Tansley, C., Newell, S., & Williams, H. (2001). Effecting HRM-style practices through an integrated human resource information system. *Personnel Review*.
- Turban, E. (2008). *Information technology for management*. John Wiley & Sons, Inc.
- Tursunbayeva, A., Pagliari, C., Bunduchi, R., & Franco, M. (2016). What does it take to implement Human Resource Information System (HRIS) at scale? Analysis of the expected benefits and actual outcomes. *Proceedings of 31st Workshop on Strategic Human Resource Management*.
- Turulja, L., & Bajgoric, N. (2018). Information technology, knowledge management and human resource management. *VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems*.
- Vathanophas, V. (2007). Competency requirements for effective job performance in Thai public sector. *Contemporary Management Research*, 3(1), 45.
- Wibowo. (2007). *Manajemen kinerja*. Raja Graf Persada, Jakarta.
- Wijaya, H. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Musi Banyuasin (Studi Kasus Dinas Pertambangan Dan Energi Kabupaten Musi Banyuasin). *Jurnal Ecoment Global*, 2(1).
- Winardi, J. (2007). *Motivasi dan Pemotivasian*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

- Yuniarsih, T. (2009). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Yuniarsih, T. (2017). *Kinerja Ungul Sumber Daya Manusia*. Rizqi Press.
- Yuniarsih, T., & Sugiharto, M. (2016). Human resource management model to create superior performance. *International Journal of Education*, 9(1), 75–81.
- Yuthadiana, R. V. (2015). *Analisa Kebutuhan Program Pelatihan Dan Pengembangan Berdasarkan Kompetensi Pada Talents Bank Bjb Cabang Hasyim Ashari*. Tesis Program Magister Management Universitas Widyatama.
- Zafar, H. (2013). Human resource information systems: Information security concerns for organizations. *Human Resource Management Review*, 23(1), 105–113. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2012.06.010>
- Zaim, H., Yaşar, M. F., & Ünal, Ö. F. (2013). Analyzing the effects of individual competencies on performance: A field study in services industries in Turkey. *Journal of Global Strategic Management*, 7(2), 67–77.