

## **ANALISIS KINERJA PENGURUS PADA LEMBAGA MAJELIS ULAMA INDONESIA KABUPATEN BOGOR**

### **PERFORMANCE ANALYSIS OF THE MANAGEMENT IN THE INDONESIAN COUNCIL OF ULAMA (MAJELIS ULAMA INDONESIA) IN BOGOR REGENCY**

**M. Abdullah Tohir<sup>1</sup>, Rita Rahmawati<sup>2\*</sup>, Abubakar Iskandar<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup>Program Studi Magister Administrasi Publik, Sekolah Pascasarjana, Universitas Djuanda,

\*Korespondensi: Rita Rahmawati, Email: rita.rahmawati@unida.ac.id

#### **ABSTRACT**

*Non-profit organizations such as MUI sometimes encounter suboptimal performance among their members. Therefore, this research aims to analyze the performance of the management within the Indonesian Council of Ulama (Majelis Ulama Indonesia) in Bogor Regency. The utilized method is descriptive analysis, involving the entire population of MUI management in Bogor Regency, totalling 198 individuals. The sample size was determined using Yamane's formula, resulting in a sample of 69 Ulama. Data were collected through questionnaires, interviews, observations, and literature review. The data were then analyzed using the Weight Mean Score (WMS) method. The research findings reveal that the average cumulative score for performance dimensions, assessed on a 1-5 interval scale, within MUI Bogor Regency is 4.78, interpreted as Very Good. The highest mean score is attributed to the Quality dimension with a score of 4.91, whereas the lowest mean score belongs to the Initiative dimension with a score of 4.64. The challenges faced in the performance of MUI Bogor Regency are related to the suboptimal initiation from MUI members. Efforts to enhance performance include the development of Human Resources through intensified cadre training and increased incentives for activities within MUI Bogor Regency.*

*Keywords: Performance, Indonesian Ulama, Initiative, Work Quality, Incentives.*

#### **ABSTRAK**

Organisasi Non-Profit seperti MUI terkadang terkendala kinerja dari anggotanya yang kurang optimal, maka dari itu penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kinerja pengurus pada Lembaga Majelis Ulama Indonesia Kabupaten Bogor. Adapun Metode yang digunakan adalah deskriptif analisis dengan populasi seluruh pengurus MUI Kabupaten Bogor yaitu 198 dan sampel diambil menggunakan rumus yamane sehingga mendapatkan hasil sebesar 69 Ulama, teknik pengumpulan data kuesioner, wawancara, observasi, dan studi kepustakaan. Kemudian dianalisis dengan Weight Mean Score (WMS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa rata-rata dari nilai rekapitulasi dimensi dengan interval penilaian antara 1-5 untuk Kinerja pada MUI Kabupaten Bogor berjumlah 4,78 dengan penafsiran Sangat Baik. Dengan Nilai Rataan Terbesar dengan nilai 4,91 dari dimensi Kualitas, serta rataan terkecil dengan nilai 4,64 dari dimensi Inisiatif. Hambatan yang dihadapi pada kinerja MUI Kabupaten Bogor adalah bagaimana inisiasi dari anggota MUI yang masih kurang optimal, dan upaya yang dilakukan agar bisa meningkatkan kinerja adalah dengan pengembangan Sumber Daya Manusia yaitu dengan adanya pengkaderan yang lebih intensif lagi dan meningkatkan insentif ketika ada kegiatan-kegiatan di MUI Kabupaten Bogor.

Kata Kunci: Kinerja, Ulama Indonesia, Inisiatif, Kualitas Kerja, Insentif.

## PENDAHULUAN

Kinerja merupakan salah satu indikator utama seseorang bekerja dengan baik dalam sebuah organisasi, namun terkadang terkendala karena kurangnya penghargaan dan insentif, apalagi di organisasi yang non-profit, sehingga organisasi non-profit bekerja bukan berdasarkan dari materi yang didapatkan, namun karena adanya kesamaan visi misi, cita-cita dan tujuan bersama, salahsatunya organisasi semi pemerintahan seperti Majelis Ulama Indonesia, disingkat MUI, organisasi kumpulan para Ulama ini, menemukan fakta bahwa kinerjanya masih belum optimal, karena organisasi ini bukan sebagai sumber pendapatan, tapi sebagai wadah eksistensi dan perjuangan Ulama di Indonesia dalam membela hak-hak umat dengan mengeluarkan fatwa misal salahsatunya. Maka dari itu, amanah besar tersebut menuntut organisasi MUI juga berkinerja secara profesional walaupun organisasi semi-pemerintah, sehingga anggota yang sudah dilantik harus memiliki komitmen yang kuat. Walau pada kenyataannya masih saja ada anggota MUI yang berkinerja yang belum optimal karena ada prioritas, kesibukan dan urusan lain sebagainya yang membuat anggota MUI belum bisa bekerja secara optimal. Padahal pergerakan seseorang dalam organisasi serta komunikasi adalah kunci keberhasilan dalam organisasi.

MUI merupakan lembaga semi pemerintah, dimana semua anggota dan struktur dalam MUI tidak digaji oleh pemerintah, anggota MUI secara sukarela untuk bekerja dalam organisasi MUI tersebut. Namun berdasarkan observasi tidak semua anggota MUI dalam kepengurusannya aktif untuk menjalankan dan bekerja untuk menjalankan organisasi secara intensif. Kurang aktif ini, dikarenakan anggota MUI memiliki aktivitas lain di luar organisasi yang lebih urgen dari yang lainnya. Maka dari itu, kinerja dari anggota MUI Kab. Bogor memiliki permasalahan tersendiri,

khususnya dalam komitmen menjalankan organisasi MUI Kab. Bogor itu sendiri yang akan dibuktikan dalam penelitian ini kebenarannya.

Meningkat atau menurunnya kinerja individu dalam suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor internal maupun faktor eksternal yang timbul pada organisasi bersangkutan. Oleh sebab itu timbulnya motivasi kerja dalam diri para anggota berbeda antara pegawai yang satu dengan yang lain, perbedaan itu tidak saja antara pegawai yang memiliki tugas atau jabatan yang berbeda, akan tetapi juga antara anggota yang bekerja di bagian yang sama. (Sofyan, 2013).

Meskipun penghargaan dan insentif materi bukanlah faktor utama yang mendorong kinerja dalam organisasi non-profit seperti MUI, masih ada beberapa aspek lain yang dapat berperan dalam mempengaruhi efektivitas kerja anggota. Dalam konteks organisasi non-profit, di mana tujuan sosial dan pelayanan masyarakat adalah yang terutama, konsep intrinsik motivasi mungkin berperan lebih besar daripada insentif eksternal. Organisasi non-profit sering kali mendasarkan motivasi kerja pada nilai-nilai bersama, tujuan mulia, dan identitas kolektif. Contohnya, dalam kasus MUI, anggota memiliki komitmen terhadap perjuangan Ulama di Indonesia dan membela hak-hak umat. Ini menciptakan semangat kerja yang didorong oleh nilai-nilai moral dan spiritual, yang pada akhirnya dapat menjadi faktor yang mendorong mereka untuk tetap berkontribusi.

Selain itu, penting untuk memahami bahwa komitmen dan kinerja dalam organisasi non-profit seperti MUI dapat dipengaruhi oleh lingkungan dan struktur organisasi itu sendiri. Dalam hal ini, ada peran penting untuk membangun sistem manajemen yang efektif yang memfasilitasi koordinasi dan kerjasama di antara anggota. Pendekatan yang inklusif dan partisipatif dalam pengambilan

keputusan dapat memberikan anggota rasa memiliki dan meningkatkan keterlibatan mereka dalam menjalankan tugas-tugas organisasi.

Namun, seperti yang Anda sebutkan, tantangan utama yang dihadapi oleh anggota MUI adalah kesibukan dan prioritas yang bersaing dengan komitmen organisasional. Ini mencerminkan realitas kehidupan modern di mana banyak orang memiliki beragam tanggung jawab dan aktivitas di berbagai bidang. Oleh karena itu, penting bagi organisasi semacam MUI untuk memahami keseimbangan ini dan mencari cara untuk mendukung anggotanya dalam mengatasi kendala ini.

Penelitian tentang kinerja anggota MUI Kabupaten Bogor dalam konteks ini akan memberikan wawasan lebih dalam tentang bagaimana dinamika ini bekerja dalam praktek. Dengan memahami tantangan dan faktor-faktor motivasi yang memengaruhi kinerja anggota, organisasi seperti MUI dapat mengembangkan strategi yang lebih baik untuk mengoptimalkan kinerja mereka dan tetap setia pada tujuan dan nilai-nilai yang mereka anut.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif analisis dengan populasi seluruh pengurus MUI yaitu 198 dan sampel diambil menggunakan rumus Yamane sehingga mendapatkan hasil sebesar 69 Ulama, kemudian sampel tersebut diambil datanya dengan teknik pengumpulan data kuesioner, wawancara mendalam dan terstruktur, observasi partisipatif, dan studi kepustakaan. Kemudian data tersebut dikumpulkan, dipilah yang relevan dan untuk kuesioner diolah karena menggunakan penilaian dan bobot nilai skala *Likert*, dan dihitung dengan *Weight Mean Score* (WMS)

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Dimensi Kualitas

Variabel Kinerja pada Dimensi Kualitas dalam penelitian ini terdiri dari tiga indikator. Adapun hasil dari kuesioner yang disebar untuk variabel ini bisa dilihat tabel di bawah ini :

**Tabel 1 Hasil Analisis Data Variabel Kinerja pada Dimensi Kualitas**

No	Indikator	Nilai
1	Pengurus berkerja secara tepat	4.88
2	Pengurus berkerja secara terampil	4.94
3	Pengurus berkerja secara teliti	4.91
<b>Total Rataan</b>		<b>4.91</b>
<b>Rataan Terbesar</b>		<b>4.94</b>
<b>Rataan Terkecil</b>		<b>4.88</b>

Sumber : Hasil Penelitian 2022

Hasil penelitian memperlihatkan bahwa rata-rata dari nilai keseluruhan dengan interval penilaian antara 1-3 untuk Kinerja pada Dimensi Kualitas berjumlah 4,91 dengan penafsiran Sangat Baik. Dengan Nilai Rataan Terbesar dengan nilai 4,94 dari indikator Pengurus berkerja secara terampil, serta rata-rata terkecil dengan nilai 4,88 dari indikator Pengurus berkerja secara tepat. Hal tersebut berdasarkan hasil observasi dan wawancara kepada responden pengurus MUI yang menyatakan bahwa:

Indikator Pengurus berkerja secara tepat memperoleh nilai 4,88 dengan penafsiran Sangat Baik. Hal tersebut didukung dan divalidasi dari hasil pengamatan serta wawancara yang menyatakan bahwa semua pengurus yang menjabat berusaha untuk bekerja secara tepat, namun tidak memungkiri adanya kemungkinan terjadi eror yang tidak disengaja atau diluar dugaan, yang nilai persentasenya masih pada kewajaran dan tidak berpengaruh pada esensi tujuannya.

Indikator pengurus berkerja secara terampil memperoleh nilai 4,94 dengan penafsiran Sangat Baik. Hal tersebut didukung dan divalidasi dari hasil

pengamatan serta wawancara yang menyatakan bahwa dengan adanya program peningkatan keterampilan dan pengembangan wawasan yang rutin dilakukan ini dapat meminimalisir lemahnya kompetensi dan skill yang dimiliki pengurus. Hal tersebut disebabkan setiap pengembangan sumber daya manusia yang dilaksanakan dan peningkatan sistem informasi manajemen yang dilakukan membuat berkembangnya kemampuan kompetensi para pengurus menjadi selalu relevan serta signifikan dengan perkembangan tantangan zaman.

Indikator pengurus pengurus berkerja secara teliti memperoleh nilai 4,91 dengan penafsiran Sangat Baik. Hal tersebut didukung dan divalidasi dari hasil pengamatan serta wawancara yang menyatakan bahwa kinerja yang berkaitan dengan permasalahan keumatan merupakan bidang yang sangat sensitif, sehingga membutuhkan ketelitian dan kepekaan serta kesigapan dalam penyelesaiannya di lapangan. Ini dikarenakan apabila terjadi kesalahan sekecil apapun akan berdampak besar pengaruh negatifnya, sehingga merupakan sebuah prioritas bahwa pengurus harus berkerja secara teliti.

### Dimensi Kuantitas

Variabel Kinerja pada Dimensi Kuantitas dalam penelitian ini terdiri dari tiga indikator. Adapun hasil dari kuesioner yang disebar untuk variabel ini bisa dilihat tabel di bawah ini :

**Tabel 2 Hasil Analisis Data Variabel Kinerja pada Dimensi Kuantitas**

No	Indikator	Nilai
1	Pencapaian kinerja pengurus sesuai target	4.81
2	Produktifitas kinerja pengurus sesuai yang diharapkan	4.87
3	Pengurus berkerja dengan tepat waktu	4.84

<b>Total Rataan</b>	<b>4.84</b>
<b>Rataan Terbesar</b>	<b>4.87</b>
<b>Rataan Terkecil</b>	<b>4.81</b>

Sumber : Hasil Penelitian 2022

Hasil penelitian memperlihatkan bahwa rata-rata dari nilai keseluruhan dengan interval penilaian antara 1-3 untuk Kinerja pada Dimensi Kuantitas berjumlah 4,84 dengan penafsiran Sangat Baik. Dengan Nilai Rataan Terbesar dengan nilai 4,87 dari indikator produktifitas kinerja pengurus sesuai yang diharapkan, serta rataan terkecil dengan nilai 4,81 dari indikator Pencapaian kinerja pengurus sesuai target. Hal tersebut berdasarkan hasil observasi dan wawancara kepada responden pengurus MUI yang menyatakan bahwa : Indikator pencapaian kinerja pengurus sesuai target memperoleh nilai 4,81 dengan penafsiran Sangat Baik. Hal tersebut didukung dan divalidasi dari hasil pengamatan serta wawancara yang menyatakan bahwa hampir semua program kerja yang direncanakan pada setiap periodenya baik bulanan, pertriwulan, persemester ataupun tahunan dapat terealisasi sepenuhnya, hanya beberapa membutuhkan penyesuain karena terbentur kondisional seperti kegiatan di masa pandemi dua tahun terakhir ini.

Indikator produktifitas kinerja pengurus sesuai yang diharapkan memperoleh nilai 4,87 dengan penafsiran Sangat Baik. Hal tersebut didukung dan divalidasi dari hasil pengamatan serta wawancara yang menyatakan bahwa dalam produktifitas kinerjanya, para pengurus sangat terjaga stabilitas produktifitasnya, baik kinerja yang bersifat administrasi ataupun kaderisasi. Ini karena didukung koordinasi yang tetap intensif diantara para pengurus, dengan kemudahan dukungan teknologi seperti *zoom meet* sehingga tidak ada kendala yang berarti yang menghambat kinerja.

Indikator pengurus berkerja dengan tepat waktu memperoleh nilai 4,84 dengan penafsiran Sangat Baik. Hal

tersebut didukung dan divalidasi dari hasil pengamatan serta wawancara yang menyatakan bahwa dalam ketepatan waktu, para pengurus sangat disiplin dan terukur dalam efektifitas penyelesaian tugas-tugasnya, hal tersebut dibuktikan dengan capaian kinerja yang terlaksana dengan baik dari setiap kegiatan yang bersifat rutinitas ataupun insidental sekalipun.

### Dimensi Efektivitas

Variabel Kinerja pada Dimensi Efektifitas dalam penelitian ini terdiri dari dua indikator. Adapun hasil dari kuesioner yang disebar untuk variabel ini bisa dilihat tabel di bawah ini :

**Tabel 3 Hasil Analisis Data Variabel Kinerja pada Dimensi Efektifitas**

No	Indikator	Nilai
1	Pengurus berkerja dengan konsisten	4.81
2	Pengurus berkerja sesuai dengan perencanaan	4.61
<b>Total Rataan</b>		<b>4.71</b>
<b>Rataan Terbesar</b>		<b>4.81</b>
<b>Rataan Terkecil</b>		<b>4.61</b>

Sumber : Hasil Penelitian 2022

Hasil penelitian memperlihatkan bahwa rata-rata dari nilai keseluruhan dengan interval penilaian antara 1-2 untuk Kinerja pada Dimensi Efektifitas berjumlah 4,71 dengan penafsiran Sangat Baik. Dengan Nilai Rataan Terbesar dengan nilai 4,81 dari indikator Pengurus berkerja dengan konsisten, serta rataan terkecil dengan nilai 4,61 dari indikator Pengurus berkerja sesuai dengan perencanaan. Hal tersebut berdasarkan hasil observasi dan wawancara kepada responden pengurus MUI yang menyatakan bahwa :

Indikator pencapaian Pengurus berkerja dengan konsisten memperoleh nilai 4,81 dengan penafsiran Sangat Baik. Hal tersebut didukung dan divalidasi dari hasil pengamatan serta wawancara yang

menyatakan bahwa setiap dilaksanakan restrukturisasi kepengurusan maka akan dibuat komitmen sebelum menjabat, untuk meminimalisir adanya pengurus yang ditunjuk hanya sebatas formalitas atau pencantuman nama saja. Parameter utama penunjukan pengurus di MUI Kabupaten Bogor adalah :

- Dedikasi dan loyalitas berperan diperiode sebelumnya ketika menjadi anggota atau pengurus.
- Latarbelakang kompetensi pengurus.
- Komitmen kesanggupan mengabdikan atau berkhidmah pada lembaga dan umat serta tidak ada unsur *provide oriented*.

Indikator Pengurus berkerja sesuai dengan perencanaan memperoleh nilai 4,61 dengan penafsiran Sangat Baik. Hal tersebut didukung dan divalidasi dari hasil pengamatan serta wawancara yang menyatakan bahwa Kinerja pengurus sangat terprogram dan terencana baik secara waktu maupun orientasi serta praktiknya. Hal tersebut bertujuan agar kinerja pengurus selalu *on the road*, walaupun di lapangan pengurus dipersilahkan untuk berkreaitifitas dalam menyelesaikan tugasnya, namun tetap harus berprinsip mengutamakan kualitas serta berdasar dan taat hukum.

### Dimensi Inisiatif

Variabel Kinerja pada Dimensi Inisiatif dalam penelitian ini terdiri dari dua indikator. Adapun hasil dari kuesioner yang disebar untuk variabel ini bisa dilihat tabel di bawah ini :

**Tabel 4 Hasil Analisis Data Variabel Kinerja pada Dimensi Inisiatif**

No	Indikator	Nilai
1	Pengurus mampu memberikan ide atau gagasan untuk kemajuan organisasi	4.61
2	Pengurus mampu mengoptimalkan Sumberdaya yang ada	4.61

<b>Total Rataan</b>	<b>4.61</b>
<b>Rataan Terbesar</b>	<b>4.61</b>
<b>Rataan Terkecil</b>	<b>4.61</b>

Sumber : Hasil Penelitian 2022

Hasil penelitian memperlihatkan bahwa rata-rata dari nilai keseluruhan dengan interval penilaian antara 34-35 untuk Kinerja pada Dimensi Inisiatif berjumlah 4,61 dengan penafsiran Sangat Baik. Dengan Nilai Rataan yang berjumlah sama, sehingga tidak ada nilai rataan terbesar dan terkecil karena kedua indikator pada dimensi inisiatif yaitu indikator pengurus mampu memberikan ide atau gagasan untuk kemajuan organisasi dan indikator pengurus mampu mengoptimalkan Sumberdaya yang ada bernilai seimbang yaitu 4.61. Hal tersebut berdasarkan hasil observasi dan wawancara kepada responden pengurus MUI yang menyatakan bahwa :

Indikator Pengurus berkerja dengan konsisten memperoleh nilai 4,61 dengan penafsiran Sangat Baik. Hal tersebut didukung dan divalidasi dari hasil pengamatan serta wawancara yang menyatakan bahwa Lembaga MUI Kabupaten Bogor sangat terbuka pada setiap masukan ide dan gagasan para pengurus, terutama untuk penyesuaian relevansi tantangan zaman dan informasi kondisi *obyektif* lapangan serta solusi-solusi yang *konstruktif* juga program-program inovatif.

Indikator pengurus mampu mengoptimalkan sumber daya yang ada memperoleh nilai 4,61 dengan penafsiran Sangat Baik. Hal tersebut didukung dan divalidasi dari hasil pengamatan serta wawancara yang menyatakan bahwa setiap pengurus yang ditunjuk adalah hasil dari seleksi dari para kader terbaik dengan prinsip mengabdikan dan berjuang serta pengamatan yang berkesinambungan kepada yang bersangkutan terutama dalam kompetensi dan kemampuannya. Hal tersebut berdampak pada prinsip setiap pengurus yang selalu siap menghadapi berbagai kendala dan permasalahan serta berkerja "tidak manja" atau selalu

berupaya berkerja dengan memanfaatkan sumber daya yang ada juga mengutamakan sistem kerja *teamwork* atau bersinergi untuk saling membantu menyelesaikan tugas walaupun bukan tanggung jawabnya.

**Tabel 5 Rekapitulasi Rata-Rata Nilai Variabel Kinerja**

<b>Nomor</b>	<b>Dimensi</b>	<b>Nilai</b>
1	Dimensi Kualitas	4.91
2	Dimensi Kuantitas	4.84
3	Dimensi Efektivitas	4.71
4	Dimensi Inisiatif	4.64
<b>Total Rataan</b>		<b>4.78</b>
<b>Rataan Terbesar</b>		<b>4.91</b>
<b>Rataan Terkecil</b>		<b>4.64</b>

Sumber : Hasil Penelitian 2022

Hasil penelitian memperlihatkan bahwa rata-rata dari nilai rekapitulasi dimensi dengan interval penilaian antara 1-5 untuk Kinerja pada MUI Kabupaten Bogor berjumlah 4,78 dengan penafsiran Sangat Baik. Dengan Nilai Rataan Terbesar dengan nilai 4,91 dari dimensi Kualitas, serta rataan terkecil dengan nilai 4,64 dari dimensi Inisiatif.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan tersebut, maka kesimpulannya yaitu:

1. Kinerja pada MUI Kabupaten Bogor memiliki rataan 4,78 dengan kategori Sangat Baik karena memang kinerja MUI ini dilihat berdasarkan tujuan yang dicapai oleh Anggota MUI, dan ternyata terbantu oleh Kade Ulama yang relatif masih muda
2. Hambatan yang dihadapi pada kinerja MUI Kabupaten Bogor adalah bagaimana inisiasi dari anggota MUI yang masih kurang optimal.
3. Upaya yang dilakukan agar bisa meningkatkan kinerja adalah

dengan pengembangan Sumber Daya Manusia yaitu dengan adanya pengkaderan yang lebih intensif lagi dan meningkatkan insentif ketika ada kegiatan-kegiatan di MUI Kabupaten Bogor.

### SARAN

Berdasarkan kesimpulan tersebut, maka saran dalam penelitian ini adalah:

1. Meningkatkan kinerja MUI berbasis kepemimpinan dari Ketua MUI Kab. Bogor, karena memang inisiasi dari anggota MUI yang belum optimal
2. Mempertahankan kualitas kinerja dari anggota MUI agar bisa menjadi MUI yang memiliki program pengkaderan yang lebih profesional.

### DAFTAR PUSTAKA

- Balbed, A., & Sintaasih, D. K. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan melalui Pemeditasi Motivasi Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 8(7).  
<https://doi.org/https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v08.i07.p24>
- Harsuko, & Priansa. (2017). *Manajemen Kinerja Kepegawaian*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Lasmaya, S. M. (2016). Pengaruh sistem informasi SDM, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 10(1), 25–43.
- Rosadi, A. A. S., & Purnomo, Y. J. (2020). Pengaruh Sistem Informasi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pada Pegawai PT Raudah Utama Cianjur. *Jurnal Sains Sosio Humaniora*, 4(2), 357–367.  
<https://doi.org/10.22437/jssh.v4i2.10865>
- Rozi, A., & Puspitasari, A. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Serang. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4(2).  
<https://doi.org/10.32493/jee.v1i4.10718>
- Rusjiana, J. (2016). Pengaruh Sistem Informasi Sdm Terhadap Kinerja Stuctural Equaltion Modeling SEM-PLS. *Jurnal Computech & Bisnis*, 10(1), 21–29.
- Sedarmayanti. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia: untuk meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja* (2 ed.; Anna, Ed.). Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sofyan, D. K. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA. *Malikussaleh Industrial Engineering Journal*, 2(1), 18–23.
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja* (2 ed.). Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Afriana Pulungan & Abubakar Iskandar (2020). Strategi Peningkatan Kinerja Pegawai Dengan Peraturan Gubernur DKI Jakarta Nomor 409 Tahun 2016 Tentang Tunjangan Kinerja Daerah. *Jurnal Administrasi Publik*, ISSN: 2715-2499. Volume 3 Nomor 1  
<https://ojs.unida.ac.id/AJAP/article/view/2748>
- Irvan Maulana & Rita Rahmawati (2017). Pengaruh Kepemimpinan Kepala UPT Puskesmas Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Ciawi Kecamatan Ciawi Kabupaten Bogor. *Jurnal GOVERNANSI* ISSN:2442-3971; E-ISSN:2549-7138, Volume 3. Nomor 1  
<https://www.researchgate.net/publication/324583147>

- Riski Eko Ardianto & Maha Putra (2021). Pengaruh Sistem Informasi SDM, Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Mitra Global Kencana. Vol 5, No 2
- Naidah (2010). Pengaruh Sistem Informasi Manajemen (SIM) terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Metro Batavia Air Distrik Makassar. Vol 6, No 2 (2010) <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/jeb/article/view/584>
- Wala Erpurini (2019). Pengaruh Sistem Informasi Sumber Daya Manusia Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pada Karyawan CV. Cihanjuang Inti Teknik Cimahi. Vol 4, No 1
- Maludin Panjaitan (2017). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai PT. Indojoya Agrinusa. Vol 3, No 2 (2017)
- Desva Rita & Khairul Bahrin (2021). Pengaruh Sistem Informasi MSDM Terhadap Kinerja Karyawan PT. Guru Agung Mandiri Bengkulu. Vol. 2 No. 2
- Djohan Fajri (2008). Pengaruh Sistem Informasi Manajemen (SIM) Berbasis Komputer Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Golden Gate Mandiri.
- Wiranda, Apriatni EP & Wahyu Hidayat (2015) Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya Dan Tangerang Bidang Sumber Daya Manusia Dan Keuangan. Volume 4, Nomor 3, Tahun 2015
- Rindi Andika (2019). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Mandiri Mitra Usahakuala & Bahorok. Vol 11 No 2 (2019): JURNAL Manajemen Tools