

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Pada kajian pustaka ini, penulis akan mengemukakan teori-teori yang berhubungan dengan masalah-masalah yang dihadapi. Permasalahan dalam penelitian ini adalah hal-hal mengenai penerapan sistem informasi geografis, komitmen pegawai dan kinerja pegawai. Dimulai dari pengertian secara umum sampai pada pengertian yang fokus terhadap teori yang berhubungan dengan permasalahan yang akan diteliti oleh penulis.

2.1.1 Pengertian Manajemen

Manajemen berasal dari kata *to manage* yang artinya mengatur. Pengaturan dilakukan melalui proses dan diatur berdasarkan urutan dari fungsi fungsi manajemen. Manajemen merupakan suatu proses untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan. Adapun beberapa pendapat mengenai pengertian manajemen, yaitu:

R. Supomo dan Eti Nurhayati (2018:1) menyebutkan bahwa manajemen merupakan alat atau wadah untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan, dengan manajemen yang baik, tujuan organisasi dapat terwujud dengan mudah. Sebuah organisasi yang berkembang membutuhkan manajemen. Pendapat lain disampaikan M. Manullang (2018:2) manajemen yaitu; seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan dan pengawasan

sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan terlebih dahulu. Sedangkan pendapat yang disampaikan oleh Robbins dan Coulter (2018:8) yaitu:

“Management involves coordinating and overseeing the work activities of others so their activities are completed efficiently and effectively”.

Dari ketiga pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah ilmu dan seni untuk mengatur proses pendayagunaan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan dalam sebuah organisasi atau perusahaan.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah salah satu bidang dari manajemen umum. Dalam manajemen sumber daya manusia, manusia adalah aset (kekayaan) utama, sehingga harus dipelihara dengan baik. Faktor yang menjadi perhatian dalam sumber daya manusia adalah manusia itu sendiri.

2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia mengandung pengertian yang erat kaitannya dengan pengelolaan manajemen dalam perusahaan. Manusia salah satu faktor produksi yang perlu mendapatkan perhatian yang khusus dari perusahaan, karena manusia sebagai penggerak aktivitas perusahaan, maka manajemen sumber daya menitikberatkan perhatiannya kepada masalah-masalah kepegawaian. Berikut ini beberapa pendapat pengertian manajemen sumber daya manusia.

Menurut Malayu S. P. Hasibuan (2016:10) menyatakan bahwa: Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan

dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membentuk terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Adapun Mangkunegara (2015:2) berpendapat: Suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisah tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Sedangkan menurut T. Hani Handoko dalam I Gusti Ketut Purnaya (2016:2) menyebutkan yaitu: Sebagai suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu dan masyarakat.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni dalam proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hingga pemutusan hubungan kerja agar dapat memperoleh, mengembangkan, dan memelihara agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan efektif dan efisien.

2.1.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Memahami fungsi manajemen akan memudahkan pula untuk memahami fungsi manajemen sumber daya manusia, yang selanjutnya akan memudahkan dalam mengidentifikasi tujuan manajemen sumber daya manusia. Berikut ini fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Hasibuan dalam R. Supomo dan Eti Nurhayati (2018:17), yaitu:

1. Perencanaan (*Planning*) Merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam mewujudkan tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian yang meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian pekerja yang bekerja disuatu organisasi/perusahaan.
2. Pengorganisasian (*Organization*) Kegiatan untuk mengorganisasikan karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, pendelegasian wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi. Organisasi merupakan alat untuk mencapai tujuan.
3. Pengarahan (*Directing*) Kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dengan efektif secara efisien dalam membantu tercapainya tujuan sebuah organisasi atau perusahaan.
4. Pengendalian (*Controlling*) Suatu kegiatan untuk mengendalikan karyawan agar menaati peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan maka diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana.
5. Pengadaan (*Procurement*) Proses pemberian informasi adanya pengadaan pekerja, penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi atau perusahaan.

6. Pengembangan (*Development*) Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan pendidikan, dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan sehingga mereka mampu melakukan pekerja sesuai dengan yang diinginkan dan sesuai dengan kemampuannya.
7. Kompensasi (*Compensation*) Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung atau tidak langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil artinya sesuai dengan prestasi kerjanya, sedangkan layak dapat diartikan memenuhi kebutuhan primernya.
8. Pengintegrasian (*Integration*) Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, sedangkan karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya untuk mensejahterakan diri dan keluarganya.
9. Pemeliharaan (*Maintenance*) Pemeliharaan adalah untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan.
10. Kedisiplinan (*Dicipline*) Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik, sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah

keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

11. Pemberhentian (*Separation*) Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu persahaan. Pemberhentian ini dapat disebabkan oleh keinginan karyawan ataupun dari perusahaan. Pemberhentian perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab lainnya.

2.1.2.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah untuk mengoptimalkan kegunaan dari seluruh pekerja dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Dengan memahami fungsi manajemen, maka akan memudahkan untuk memahami fungsi manajemen sumber daya manusia yang selanjutnya akan memudahkan kita dalam mengidentifikasi tujuan sumber daya manusia. Menurut Sofyandi R. Supomo & Eti Nurhayati (2018 :11) tujuan manajemen sumber daya manusia ada 4 (empat) yaitu sebagai berikut :

- a. Tujuan Organisasional Ditunjukkan untuk dapat mengenal keberadaan manajemen sumber daya manusia dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi.
- b. Tujuan Fungsional Ditunjukkan untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.
- c. Tujuan Sosial Ditunjukkan untuk merespon kebutuhan-kebutuhan dan tantangan tantangan masyarakat melalui tindakan meminimalisasi dampak negative terhadap organisasi.

- d. Tujuan personal Ditunjukkan untuk membantu karyawan dalam pencapaian tujuannya, tujuan yang dapat meningkatkan kontribusi individu terhadap organisasi.

Sumber daya manusia berperan dalam pencapaian tujuan organisasi secara terpadu, manajemen sumber daya manusia tidak hanya meningkatkan kepentingan suatu organisasi tetapi juga memperhatikan kebutuhan para karyawan, pemilik perusahaan dan masyarakat luas yang terlibat demi tercapainya efektivitas, efisien, produktivitas dan kinerja organisasi. Sumber daya manusia di organisasi perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi, keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif.

2.1.3 Sistem Informasi Manajemen Berbasis Geografis

Saat ini hampir setiap perusahaan memiliki sistem informasi manajemen. SIM merupakan sumber daya dinamis dapat diatur sesuai kebutuhan perusahaan melalui sistem perencanaan sumber daya perusahaan. Setiap perusahaan memerlukan sistem informasi geografis dalam pengambilan keputusan, evaluasi, data geografis, dan informasi yang berkaitan dengan lokasi.

Sistem informasi manajemen mempunyai peranan yang sangat penting di dalam suatu organisasi karena sangat mempengaruhi terhadap maju mundurnya sebuah organisasi Menurut Zakiyudin dalam Abdul Waris (2019:440), “Sistem Informasi adalah suatu sistem yang ada di dalam suatu organisasi yang mempertemukan kebutuhan pengolahan transaksi harian, mendukung operasi

yang bersifat manajerial dan kegiatan strategi dari suatu organisasi dan pihak luar tertentu dengan laporan yang diperlukan.”

Sistem informasi manajemen tentu penting dalam menjalankan proses bisnis. Proses bisnis dapat terintegrasi dengan baik dengan sistem ERP (Enterprise Resource Planning) yang berperan untuk mengotomasikan proses bisnis yang berhubungan dengan berbagai aspek manajemen (Elhias, 2016:3). Salah satu penerapan ERP dalam perusahaan Trans Metro Bandung yaitu dengan mengintegrasikan sistem informasi geografis yang berperan penting dalam melancarkan bisnis dalam bidang jasa.

2.1.3.1 Pengertian Sistem Informasi Geografis (GIS)

Era komputerisasi telah membuka wawasan dan paradigma baru dalam proses pengambilan keputusan dan penyebaran informasi. SIG merupakan suatu bidang kajian ilmu dan teknologi yang digunakan oleh berbagai bidang atau disiplin ilmu, dan berkembang dengan cepat. Berikut adalah beberapa definisi SIG menurut para ahli:

Menurut Elly, (2016) mengartikan SIG sebagai sistem informasi yang digunakan untuk memasukkan, menyimpan, memanggil kembali, mengolah, menganalisis dan menghasilkan data bereferensi geografis atau data geospasial, untuk mendukung pengambilan keputusan dalam perencanaan dan pengelolaan penggunaan lahan, sumber daya alam, lingkungan, transportasi, fasilitas kota, dan pelayanan umum lainnya.

Adapun menurut Bernhardsen diterjemahkan oleh Prahasta (2016:99), SIG merupakan “sistem komputer yang digunakan untuk memanipulasi data geografi.

Sistem ini diimplementasikan dengan perangkat keras dan perangkat lunak komputer yang berfungsi untuk akuisisi dan verifikasi data, kompilasi data, penyimpanan data, perubahan dan pembaharuan data, manajemen dan pertukaran data, manipulasi data, pemanggilan dan presentasi data serta analisa data”.

Sedangkan menurut Gistut diterjemahkan oleh Hilda dan Elly (2019), pengertian SIG adalah “sistem yang dapat mendukung pengambilan keputusan spasial dan mampu mengintegrasikan deskripsi – deskripsi lokasi dengan karakteristik – karakteristik fenomena yang ditemukan dilokasi tersebut. SIG yang lengkap mencakup metodologi dan teknologi yang diperlukan, yaitu data spasial perangkat keras, perangkat lunak dan struktur organisasi”.

Dari beberapa definisi SIG di atas maka dapat disimpulkan bahwa SIG merupakan sebuah sistem atau teknologi berbasis komputer yang dibangun dengan tujuan untuk mengumpulkan, menyimpan, mengolah dan menganalisa, serta menyajikan data dan informasi dari suatu objek atau fenomena yang berkaitan dengan letak atau keberadaanya di permukaan bumi.

2.1.3.2 Konsep Sistem Informasi Geografis

Menurut Prahasta dan Elly (2016:102) Konsep sistem informasi geografis terbagi menjadi beberapa sub-sistem, yaitu:

1. **Data Input:** sub-sistem ini bertugas untuk mengumpulkan, mempersiapkan, dan menyimpan data spasial dan atributnya dari berbagai sumber. Sub-sistem ini pula yang bertanggungjawab dalam mengkonversikan atau mentransformasikan format-format data aslinya ke dalam format yang dapat digunakan oleh perangkat SIG yang bersangkutan.

2. Data Output: sub-sistem ini bertugas untuk menampilkan atau menghasilkan keluaran sebagian basis data spasial baik dalam bentuk softcopy maupun hardcopy.
3. Data Management: sub-sistem ini mengorganisasikan data spasial maupun tabel-tabel atribut terkait ke dalam basis data hingga mudah dipanggil kembali, di-update, dan di-edit.
4. Data Manipulation & Analysis: sub-sistem ini menentukan informasi yang dapat dihasilkan oleh SIG. Selain itu, sub-sistem ini memanipulasi dan memodelan data untuk menghasilkan informasi yang diharapkan.

Adapun jenis dan sumber data sistem informasi geografis. Menurut Elly (2016) data geografis pada dasarnya tersusun oleh dua komponen penting yaitu data spasial dan data atribut. Perbedaan antara dua jenis data tersebut adalah sebagai berikut :

1. Data Spasial

Data spasial merupakan jenis data yang merepresentasikan aspek-aspek keruangan suatu fenomena. Data seperti ini sering juga disebut sebagai data posisi, koordinat, atau ruang. Data semacam ini sebelumnya sudah banyak digunakan dalam sistem alat bantu perancangan dan sistem kartografis. Data spasial ini memiliki dua jenis data, yaitu data vektor yang menggunakan titik, garis dan polygon dan data raster yang menggunakan grid untuk merepresentasikan variasi spasial dari fitur yang ditampilkan.

Data spasial dapat diperoleh dari berbagai sumber dalam berbagai format. Sumber data spasial antara lain mencakup: data grafis peta analog, foto udara,

citra satelit, survei lapangan, pengukuran theodolit, pengukuran dengan menggunakan global positioning systems (GPS) dan lain-lain.

2. Data Atribut

Data atribut adalah data yang mendeskripsikan karakteristik atau fenomena yang dikandung pada suatu objek data dalam peta dan tidak mempunyai hubungan dengan posisi geografi. Data atribut dapat berupa informasi numerik, foto, narasi, dan lain sebagainya, yang diperoleh dari data statistik, pengukuran lapangan dan sensus, dan lain-lain.

2.1.3.3 Aplikasi Sistem Informasi Geografis

Trans Metro Bandung mengembangkan aplikasi berbasis sistem informasi geografis bernama BEMO (Bandung Easy Mobility). Aplikasi tersebut dipergunakan untuk perencanaan, pengelolaan dan pemeliharaan sumberdaya Trans Metro Bandung dalam menjalankan pelayanan publik angkutan umum untuk menyediakan informasi seputar perjalanan trayek bus kepada konsumen akhir.

Aplikasi ini menggunakan teknologi *open source* berbasis Google Maps Api untuk menghasilkan sistem informasi geografis. Google Maps adalah layanan pemetaan web yang dikembangkan oleh Google. Layanan ini memberikan citra satelit, peta jalan, panorama 360°, kondisi lalu lintas, dan perencanaan rute untuk bepergian dengan berjalan kaki, mobil, sepeda, atau angkutan umum.

2.1.3.4 Komponen Sistem Informasi Geografis (GIS)

Menurut Elly (2016:104) Sistem Informasi Geografis merupakan suatu sistem yang cukup kompleks dan terdiri dari beberapa komponen. Komponen-komponen yang membangun SIG adalah:

1. Perangkat lunak (software)
 - a. OS : DOS, Windows, Linux
 - b. software SIG : ArcInfo, ArcView, ArcGIS, ENVI, ERDAS, MapInfo, ILWIS, dan sebagainya
2. Perangkat keras (hardware)
 - a. komputer (PC: desktop, notebook, desk note), stand alone/lan (prosesor, memori/ram, video card, harddisk, display)
 - b. digitizer, scanner, printer, plotter, CD writer.
3. Data

satu set informasi (numerik, alphabet, gambar) tentang sesuatu (barang, kejadian, kegiatan).
4. Pengguna/Manajemen : operator ataupun pemakai yang sangat berpengaruh pada hasil akhir SIG.

2.1.3.5 Tujuan Umum Sistem Informasi Geografis

Menurut Prahasta (2016:18) Sistem Informasi Geografis memiliki berbagai alasan tujuan dalam penggunaannya karena memiliki keunikan dalam mengolah informasi, yaitu:

1. Menyediakan informasi yang dipergunakan dalam perencanaan, pengendalian, pengevaluasian, dan perbaikan berkelanjutan.

2. Menyediakan informasi untuk pengambilan keputusan.
3. SIG dapat digunakan sebagai alat bantu utama yang bersifat interaktif, menarik, dan menantang didalam usaha untuk meningkatkan pemahaman, pembelajaran, dan Pendidikan mengenai ide atau konsep lokasi, ruang, kependudukan, dan unsur geografis yang terdapat diatas permukaan bumi.
4. SIG dapat digunakan dalam berbagai pendukung keputusan pada konsep pemerintahan ataupun organisasi
5. SIG digunakan untuk memberikan gambaran yang komprehensif terhadap suatu masalah terkait spasial; semua entitas spasial yang dilibatkan dapat divisualkan untuk memberikan informasi baik yang tersirat maupun yang tersurat.

2.1.3.6 Dimensi dan Indikator Sistem Informasi Geografis

Dimensi dan indikator sistem informasi geografis mengacu pada model kesuksesan Delone dan McLean dalam Rahayu (2018:36) untuk digunakan mengukur kualitas teknologi sistem informasinya. Berikut adalah uraian dimensi dan indikator sistem informasi geografis:

1. Kualitas Sistem (*System Quality*)

Kualitas sistem mencakup sejauh mana performa yang ditunjukkan oleh sistem ketika user menggunakan sistem informasi, baik dari segi hardware maupun dari segi software. Indikator pengukuran kualitas sistem antara lain adalah kemudahan untuk digunakan (*ease of use*), fleksibilitas (*flexibility*), keandalan sistem (*reliability*), kecepatan akses (*response time*), dan keamanan sistem (*security*).

2. Kualitas Informasi (*Information Quality*)

Variabel ini menggambarkan kualitas informasi yang diharapkan oleh pengguna ketika memakai sistem. Indikator pengukuran kualitas informasi meliputi ketersediaan/kelengkapan informasi (*completeness*), kemudahan pemahaman (*ease of understanding*), penyajian informasi (*format*), relevansi kebutuhan (*relevance*), dan keakurasian informasi (*accurate*).

3. Kualitas Layanan (*Service Quality*)

Pengguna sistem informasi mengharapkan pelayanan yang sesuai ekspektasi ketika menggunakan sebuah sistem informasi. Variabel ini menjamin adanya layanan yang diberikan oleh sistem informasi, seperti update dan respon terhadap feedback yang diberikan oleh pengguna. Indikator pengukur kualitas layanan meliputi jaminan sistem (*assurance*), empati (*empathy*), dan waktu respon layanan (*responsiveness*).

4. Pemakaian (*Use*)

Variabel ini mengacu pada seberapa sering pengguna memakai sistem informasi. Indikator pengukuran pemakaian meliputi semua hal tentang kebiasaan penggunaan sistem, seperti frequency of use dan nature of use.

5. Kepuasan Pengguna (*User Satisfaction*)

Variabel ini merupakan respon dan tanggapan yang diajukan oleh pengguna setelah memakai sistem informasi. Variabel pengukur kepuasan pengguna adalah efisiensi (*efficiency*), efektifitas (*effectiveness*), dan kepuasan menyeluruh (*overall satisfaction*).

6. Manfaat-Manfaat Bersih (*Net Benefits*)

Variabel ini merupakan dampak keberadaan serta pemakaian sistem informasi terhadap kualitas kinerja pengguna baik secara individu maupun organisasi. Variabel pengukur manfaat-manfaat bersih adalah peningkatan kinerja, efisiensi dan efektifitas, dan produktifitas.

2.1.4 Komitmen Pegawai

Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi mencapai tujuan.

2.1.4.1 Pengertian Komitmen Pegawai

Pegawai dengan komitmen tinggi akan memiliki rasa setia dan rasa memiliki terhadap organisasi. Agar tercapainya tujuan perusahaan maka setiap pegawai harus memiliki komitmen dalam menjalankan tugasnya sehingga memiliki kinerja yang baik dalam perusahaan. Adapun pengertian komitmen pegawai menurut para ahli, yaitu:

Menurut Luthans dalam Massora (2017:34) menyatakan komitmen karyawan adalah:

“commitment is the most often defined as: a strong desire to remain a member of particular organization, a willingness to exert high levels of effort on behalf of the organization, a desire belief in, and acceptance of, the value and the goal of the organization”.

Adapun menurut Handoko dalam Massora (2017:35), komitmen karyawan adalah tingkatan dimana seorang pekerja mengidentifikasi diri dengan perusahaan dan tujuan-tujuannya dan berkeinginan untuk memelihara

keanggotaannya dalam perusahaan. Komitmen karyawan didorong dengan kondisi lingkungan kerja yang adil untuk karyawan. Semakin tinggi karyawan dihargai, semakin tinggi juga komitmen karyawan pada perusahaan tersebut.

Sedangkan komitmen karyawan menurut Steers dan porter yang dialih bahasakan oleh Fitria Luh (2018:49) adalah rasa identifikasi, keterlibatan dan loyalitas yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya. Komitmen karyawan merupakan kondisi dimana pegawai sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai, dan sasaran organisasinya. Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan.

Berdasarkan pengertian komitmen menurut para ahli dapat disimpulkan bahwa komitmen pegawai adalah rasa identifikasi, keinginan setia, dan keterlibatan dalam kepentingan organisasi untuk mengupayakan pencapaian tujuan organisasi.

2.1.4.2 Dimensi Komitmen Pegawai

Menurut Stephen P.Robbins dalam Razak Munir (2019) menyatakan bahwa terdapat 3 macam dimensi komitmen organisasional, yaitu :

1. Komitmen Afektif, Perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilainya.
2. Komitmen Normatif, Kewajiban untuk bertahan dengan organisasi untuk alasan moral atau etis.

3. Komitmen Berkelanjutan, Nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut.

Adapun dimensi komitmen organisasional menurut Meyer dan Allen dalam Massora (2017:36), yaitu:

1. Komitmen Afektif (*Affective Commitment*) adalah dimana karyawan merasa ingin tetap tinggal bekerja di perusahaan. Ini merupakan keterkaitan emosional atau psikologis kepada organisasi.
2. Komitmen Normatif (*Normative Commitment*) dimana karyawan merasa seharusnya tetap tinggal bekerja dalam perusahaan dan merasa mempunyai kewajiban yang seharusnya dilakukan.
3. Komitmen berkelanjutan (*Continuence Commitment*) dimana karyawan merasa membutuhkan untuk tetap tinggal bekerja di perusahaan. Karyawan macam ini merasa terjerat dengan perusahaan karena kurang mempunyai keterampilan, atau tidak ada kesempatan untuk pindah ke perusahaan lain, atau menerima gaji yang sangat tinggi, dan lain sebagainya. Mereka berpikir bahwa meninggalkan perusahaan akan sangat merugikan.

2.1.4.3 Indikator Komitmen Pegawai

Komitmen terhadap organisasi sangat berpengaruh bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Adapun indikator komitmen karyawan yang dikembangkan oleh Triatna dalam Massora (2017:38), yaitu:

1. Keinginan kuat tetap sebagai anggota organisasi
Seseorang yang memiliki komitmen yang tinggi akan memiliki perasaan yang kuat untuk tetap berada di dalam organisasi begitu pula sebaliknya.

2. Keinginan untuk melakukan tindakan atas nama organisasi

Keinginan yang kuat pada diri seseorang untuk bertindak atas nama organisasi merupakan suatu komponen yang mencirikan bahwa seseorang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi.

3. Penerimaan nilai dan tujuan perusahaan

Seseorang yang memiliki komitmen yang tinggi akan menerima nilai-nilai dan tujuan organisasi karena merasa memiliki organisasi, begitu pula sebaliknya.

4. Tinggi rendahnya tingkat kemangkiran

Tinggi rendahnya tingkat kemangkiran menjadi unsur yang tumbuh dari komitmen individu terhadap organisasinya.

2.1.4.4 Faktor yang mempengaruhi Komitmen Pegawai

Komitmen pada organisasi tidak terjadi begitu saja, tetapi melalui proses yang cukup panjang dan bertahap. Komitmen pada organisasi juga ditentukan oleh sejumlah faktor :

Menurut Steers dan Porter dalam Fitria Luh (2018:49) menyatakan tiga faktor yang mempengaruhi komitmen seorang karyawan antara lain :

1. Ciri pribadi pekerja termasuk masa jabatannya dalam organisasi, dan variasi kebutuhan dan keinginan yang berbeda dari tiap karyawan.
2. Ciri pekerjaan, seperti identitas tugas dan kesempatan berinteraksi dengan rekan sekerja.

3. Pengalaman kerja, seperti keterandalan organisasi di masa lampau dan cara pekerja-pekerja lain mengutarakan dan membicarakan perasaannya tentang organisasi.

Sedangkan menurut David dalam Andry (2019:73) mengatakan bahwa terdapat faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu :

1. Faktor personal : usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian.
2. Karakteristik pekerjaan : lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran dalam pekerjaan, tingkat kesulitan dalam pekerjaan.
3. Karakteristik struktur : besar atau kecilnya organisasi, bentuk organisasi, kehadiran serikat pekerja, tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi.
4. Pengalaman kerja : karyawan yang memiliki pengalaman kerja lebih lama dibandingkan dengan pengalaman kerja yang belum lama mempunyai tingkat komitmen yang berbeda.

2.1.5 Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai sangat berpengaruh dalam pencapaian tujuan perusahaan. Hal tersebut akan berdampak pada kelangsungan perusahaan dalam melakukan aktivitas supaya tujuan perusahaan tersebut tercapai.

2.1.5.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Kinerja memiliki pengaruh besar terhadap perusahaan atas tugas yang diselesaikan oleh pegawai. Adapun pengertian kinerja menurut para ahli, yaitu:

Menurut Jhon Miner yang dikutip oleh Anwar Prabu Mangkunegara (2017:67) menyatakan bahwa, Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Adapun menurut Sedarmayanti (2017:284), kinerja adalah hasil kerja yang dapat di capai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawab masing – masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Sedangkan menurut Veithzal Rivai (2016:309), kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Pendapat lain menurut Putra (2016) kinerja karyawan adalah salah satu faktor yang berpengaruh dalam meningkatkan kualitas dan kuantitas perusahaan. Faktor kinerja karyawan sangat berpengaruh untuk kelangsungan dan kesuksesan suatu organisasi atau perusahaan berdasarkan kinerja yang dimiliki oleh karyawan. Kinerja perusahaan dapat mempengaruhi tingkat keberhasilan yang dicapai oleh seseorang dalam perusahaan.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil dari pekerjaan seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi sesuai dengan tugas dan tanggungjawab dalam menyelesaikan tugasnya.

2.1.5.2 Tujuan Penilaian Kinerja Pegawai

Tingkat target kinerja yang dinyatakan sebagai tujuan nyata yang terstruktur, dimana capaian aktual dapat dibandingkan, termasuk tujuan yang dinyatakan sebagai standar kuantitatif, nilai atau tingkat. Sebagai sasaran, menurut Wibowo (2015:10), suatu kinerja mencakup unsur-unsur diantaranya:

1. *The performers*, yaitu orang yang menjalankan kinerja
2. *The action* atau *performance*, yaitu tentang tindakan atau kinerja yang dilakukan oleh performer.
3. *A time element*, yaitu menunjukkan waktu kepada pekerjaan dilakukan
4. *An evaluation method*, yaitu tentang cara penilaian bagaimana hasil pekerjaan dapat dicapai
5. *The place*, menunjukkan tempat dimana pekerjaan dilakukan.

Pada dasarnya terdapat banyak tujuan dan sasaran dalam organisasi. Tujuan dan sasaran tersebut dinyatakan dalam berbagai tingkatan, dimana tujuan pada jenjang di atasnya menjadi acuan dan dijabarkan dalam tujuan dan sasaran pada tingkatan dibawahnya secara berjenjang. Tujuan dan sasaran ditingkat bawah memberikan kontribusi bagi pencapaian tujuan dan sasaran jenjang di atasnya.

2.1.5.3 Faktor-Faktor Kinerja Pegawai

Terdapat beragam faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dan hal ini penting untuk diketahui oleh pemimpin agar pemimpin dapat melakukan evaluasi dalam perusahaan. Salah satu yang mengungkapkan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah Armstrong dan Baron dalam Sedarmayanti (2014:223) antara lain :

1. Faktor Pribadi (*Personal Factors*)

Ditunjukkan tingkat keterampilan, kompensasi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu.

2. Faktor Kepemimpinan (*Leadership Factors*)

Ditentukan kualitas dorongan bimbingan dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader.

3. Faktor Kelompok (*Team Factors*)

Ditunjukkan kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan satu kerja.

4. Faktor Sistem (*System Factors*)

Ditunjukkan adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.

5. Faktor Situasional (*Situational Factors*)

Ditunjukkan tingginya tingkat tekanan lingkungan internal dan external.

Kinerja individu adalah hasil kerja pegawai yang baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan. Kinerja individu akan tercapai apabila didukung oleh atribut individu upaya kerja dan dukungan organisasi.

2.1.5.4 Dimensi dan Indikator Kinerja Pegawai

Dalam penelitian ini penulis mengemukakan indikator kinerja pegawai menurut Undang – undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang penilaian pelaksanaan pekerjaan pegawai negeri yang dikutip Bintoro dan Daryanto (2017:157) yaitu :

1. Kesetiaan

Tekad dan kesanggupan untuk menaati, melaksanakan, dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesabaran dan tanggungjawab. Indikator dari kesetiaan antara lain :

- a. Menaati peraturan organisasi dengan penuh kesabaran
- b. Melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab

2. Prestasi Kerja

Hasil kerja yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Indikator dari prestasi kerja antara lain :

- a. Kemampuan
- b. Motivasi

3. Tanggungjawab

Kesanggupan pegawai dalam melakukan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik – baiknya dan tepat waktu, serta berani menanggung resiko atas keputusan yang telah diambil. Indikator dari tanggungjawab antara lain :

- a. Hasil kerja
- b. Pengambilan keputusan
- c. Sarana dan prasarana

4. Ketaatan

Kesanggupan pegawai untuk menaati segala peraturan perundang – undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku. Indikator dari ketaatan antara lain :

- a. Taat terhadap aturan waktu
- b. Taat terhadap peraturan organisasi

5. Kejujuran

Ketulusan hati pegawai dalam melaksanakan dan kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang diembannya. Indikator kejujuran antara lain :

- a. Tulus dan jujur dalam melaksanakan pekerjaan
- b. Tidak menyalahgunakan wewenang

6. Kerjasama

Kemampuan pegawai untuk bekerjasama dengan orang lain dalam melakukan tugasnya. Indikiator dari kerjasama antara lain :

- a. Jalinan kerjasama
- b. Kekompakan

7. Prakarsa / Inisiatif

Kemampuan pegawai untuk mengambil keputusan Langkah – langkah atau melaksanakan semua tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dari atasan. Indikator dari prakarsa antara lain :

- a. Kemandirian

8. Kepemimpinan

Kemampuan untuk mempengaruhi orang lain sehingga dapat diarahkan secara maksimal untuk melaksanakan tugas. Indikator kepemimpinan antara lain :

- a. Kemampuan mengambil keputusan
- b. Kemampuan berkomunikasi, mendengarkan dan memotivasi

- c. Kemampuan bertanggung jawab dalam mendelegasikan tugas dan wewenang

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja peegawai dapat diukur dengan delapan dimensi yaitu kesetiaan, prestasi kerja, tanggungjawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, prakarsa, dan kepemimpinan. Hal tersebut digunakan untuk dapat mengetahui indikator paling penting dalam mempengaruhi kinerja pegawai pada perusahaan.

2.1.6 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu dapat digunakan untuk hipotesis atau jawaban sementara dalam penelitian ini, selain itu penelitian terdahulu dapat dipakai sebagai sumber perbandingan dengan penelitian yang sedang penulis lakukan. Kajian yang digunakan yaitu mengenai Sistem Informasi Geografis, dan Komitmen Pegawai yang berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Berikut ini adalah beberapa penelitian terdahulu yang didapat dari jurnal dan internet sebagai bahan perbandingan agar diketahui persamaan dan perbedaannya sebagai berikut :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Judul Penelitian, Peneliti dan Tahun Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
1.	Jhon Hendrik, Andala Ramat Putra Barusman dan Habbiburahman (2016) Pengaruh Sistem Informasi	a. Satu variabel independen yang digunakan penulis dan peneliti sama yaitu <i>sistem</i>	a. Tempat atau objek penelitian berbeda. b. Kota penelitian peneliti dan	Dalam penelitian ini diperoleh hasil bahwa <i>Sistem Informasi Manajemen</i> mempunyai berpengaruh

	<p>Manajemen terhadap Kinerja Pegawai pada sekretariat daerah Kabupaten Tanggamus</p> <p>Manajemen Visionist Vol. 5, No. 1 (2016).</p>	<p><i>informasi manajemen</i></p> <p>b. Variabel dependen yang digunakan oleh peneliti dan penulis sama yaitu kinerja karyawan.</p>	<p>penulis tidak sama.</p> <p>c. Peneliti tidak meneliti mengenai variabel <i>komitmen pegawai</i></p>	<p>positif dan signifikan terhadap <i>kinerja pegawai</i></p>
2.	<p>Abdul Waris, Muhammad Idris dan Muhammad Hidayat (2020)</p> <p>Analisis Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Manajemen dan Standar Operasional Prosedur terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa Kabupaten Majene,</p> <p>AkMen Vol. 17, No. 3 (2020).</p>	<p>a. Satu variabel independen yang digunakan penulis dan peneliti sama yaitu <i>sistem informasi manajemen</i>.</p> <p>b. Variabel dependen yang digunakan oleh peneliti dan penulis sama yaitu <i>kinerja pegawai</i></p>	<p>a. Tempat atau objek penelitian berbeda.</p> <p>b. Kota penelitian peneliti dan penulis tidak sama.</p> <p>c. Penulis tidak meneliti mengenai variabel <i>standar operasional prosedur</i>.</p> <p>d. Peneliti tidak meneliti mengenai variabel <i>komitmen pegawai</i>.</p>	<p>Dari penelitian ini diperoleh hasil bahwa Terdapat pengaruh <i>sistem informasi manajemen</i> dan <i>standar operasional prosedur</i> secara simultan terhadap <i>kinerja pegawai</i></p>
3.	<p>Andry (2019)</p> <p>Pengaruh komitmen pegawai dan kepuasan Kerja terhadap kinerja pegawai pada badan Perencanaan dan</p>	<p>a. Salah satu variabel independen yang digunakan penulis dan peneliti sama yaitu <i>komitmen</i></p>	<p>a. Tempat atau objek penelitian berbeda.</p> <p>b. Kota penelitian peneliti dan penulis berbeda.</p>	<p>Dari penelitian ini diperoleh hasil terdapat pengaruh Secara parsial dengan t-hitung terdapat pengaruh yang signifikan dari pada <i>komitmen</i></p>

	<p>pembangunan daerah (bappeda) kabupaten pelalawan,</p> <p>JWEM STIE MIKROSKIL Vol. 9 No. 1, April 2019.</p>	<p><i>pegawai.</i></p> <p>b. Terdapat kesamaan variabel dependen yang digunakan penulis dan peneliti yaitu <i>kinerja pegawai.</i></p>	<p>c. Penulis tidak meneliti mengenai variabel <i>kepuasan kerja.</i></p>	<p><i>pegawai terhadap kinerja pegawai.</i></p>
4.	<p>Arfah Salwa , Yuwaldi Away , Mirza Tabrani (2018).</p> <p>Pengaruh komitmen, integritas dan kompetensi Terhadap kinerja pegawai serta dampaknya pada Kinerja komisi independen pemilihan (kip) aceh,</p> <p>Jurnal Magister Manajemen Volume 2, No. 1, Januari 2018 – 58.</p>	<p>a. Terdapat variabel independen yang digunakan penulis dan peneliti sama yaitu <i>komitmen pegawai.</i></p> <p>b. Terdapat variabel dependen yang digunakan penulis dan peneliti sama yaitu <i>kinerja pegawai.</i></p>	<p>a. Tempat atau objek penelitian berbeda.</p> <p>b. Kota penelitian peneliti dan penulis tidak sama.</p> <p>c. Penulis tidak membahas mengenai variabel <i>integritas dan kompetensi..</i></p>	<p>Dalam penelitian ini diperoleh hasil bahwa <i>Komitmen, integritas dan kompetensi</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>kinerja pegawai.</i></p>
5.	<p>M Khyzer Bin Dost, Dr. Zulfiqar Ahmed (Pakistan) (2011).</p> <p><i>Impact of employee commitment on organizational performance,</i></p> <p>Arabian Journal Business and</p>	<p>a. Salah satu variabel independen yang digunakan penulis dan peneliti sama yaitu <i>komitmen pegawai.</i></p>	<p>a. Tempat atau objek penelitian tidak sama.</p> <p>b. Kota penelitian peneliti dan penulis tidak sama.</p> <p>c. Penulis tidak</p>	<p>Dari hasil penelitian ini diperoleh hasil Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa <i>komitmen karyawan</i> berpengaruh kuat terhadap <i>kinerja</i></p>

	Management Review Vol. 1, No.3; October 2011		membahas mengenai variabel <i>kinerja organisasi.</i>	<i>dalam suatu organisasi.</i>
6.	Andi Sukmawati MS , Saban Echdar , Maryadi (2021) Pengaruh Penerapan Sistem Informasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial (program keluarga harapan) pkh di kabupaten pangkajene dan kepulauan JMMNI Vol. 2, No. 2, April 2021.	a. Variabel independen dan dependen yang digunakan peneliti dan penulis mendekati kesamaan yaitu sistem informasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai.	a. Peneliti membahas komitmen organisasi pada variabel independen sedangkan penulis membahas komitmen pegawai b. Tempat atau objek penelitian tidak sama	Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa penerapan sistem informasi dan komitmen organisasi memiliki pengaruh simultan dan signifikan terhadap kinerja pegawai PKH Dinas Sosial Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.
7.	Rita Fatmawati (2019) Pengaruh sistem informasi akuntansi, sistem pengendalian internal, motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan (studi pada kspps bina insan mandiri) IAIN SURAKARTA Vol. 6 No. 1 (2019).	a. Satu variabel independen yang digunakan penulis dan peneliti mempunyai kesamaan yaitu <i>sistem informasi.</i> b. Variabel dependen yang digunakan oleh peneliti dan penulis sama yaitu <i>kinerja</i>	a. Tempat atau objek penelitian berbeda. b. Penulis tidak meneliti tentang sistem pengendalian internal, motivasi dan gaya kepemimpin an.	Dari penelitian ini diperoleh hasil bahwa sistem informasi akuntansi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

		<i>karyawan.</i>		
8.	<p>Fitria Febriana Harahap (2020)</p> <p>Pengaruh sistem informasi manajemen terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan padangsidempuan batunadua.</p> <p>IAIN Padangsidempuan vol. 7, No. 4 (2020).</p>	<p>a. Variabel independen yang digunakan penulis dan peneliti sama yaitu <i>sistem informasi manajemen.</i></p> <p>b. Variabel dependen yang digunakan penulis dan peneliti sama yaitu <i>kinerja pegawai.</i></p>	<p>a. Tempat atau objek penelitian berbeda.</p>	<p>Dari penelitian ini diperoleh hasil bahwa sistem informasi manajemen berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.</p>
9.	<p>Ni Luh Fitria Asmara Dewi Yasa (2018)</p> <p>Pengaruh Motivasi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Kebudayaan Provinsi Bali</p> <p>Administrasi Publik Vol. 3, No. 1 (2018).</p>	<p>a. Satu variabel independen yang digunakan oleh penulis dan peneliti sama yaitu <i>komitmen.</i></p> <p>b. Variabel dependen yang digunakan penulis dan peneliti sama yaitu <i>kinerja pegawai.</i></p>	<p>a. Tempat dan objek penelitian berbeda.</p> <p>b. Penulis tidak meneliti tentang variabel motivasi.</p>	<p>Dari penelitian ini diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Komitmen pegawai terhadap Kinerja pegawai.</p>
10.	<p>George Massora (2017)</p> <p>Pengaruh Komitmen Karyawan, Lingkungan kerja, dan Model</p>	<p>a. Satu variabel independen yang digunakan penulis dan</p>	<p>a. Tempat atau objek penelitian berbeda.</p> <p>b. Penulis tidak meneliti</p>	<p>Dari penelitian ini diperoleh hasil bahwa komitmen karyawan berpengaruh</p>

	<p>pembelajaran Terhadap Kinerja Karyawan pada tenaga pengajar PCMS Yogyakarta.</p> <p>Shanata Dharma Vol. 3, No. 2 (2017)</p>	<p>peneliti sama yaitu <i>komitmen karyawan.</i></p> <p>b. Variabel dependen yang digunakan penulis dan peneliti sama yaitu <i>kinerja karyawan.</i></p>	<p>variabel lingkungan kerja, dan model pembelajaran .</p>	<p>positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>
11.	<p>Kiki farida Ferine (2019)</p> <p>Analysis of Computer-Based Management Information Systems and Finger Print Attendance Systems on Employee Performance at Kualanamu International Airport.</p> <p>Journal ManTik Vol. 3, No. 1 (2019)</p>	<p>a. Satu variabel independen yang digunakan penulis dan peneliti sama yaitu <i>sistem informasi manajemen.</i></p> <p>b. Variabel dependen yang digunakan penulis dan peneliti sama yaitu <i>kinerja pegawai.</i></p>	<p>a. Tempat dan objek penelitian berbeda.</p> <p>b. Penulis tidak meneliti variabel sistem presensi <i>finger print.</i></p>	<p>Dari penelitian diperoleh hasil bahwa sistem informasi manajemen dan sistem presensi <i>finger print</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bandara Internasional Kualanamu.</p>
12.	<p>LY Syah <i>dkk</i> (2019)</p> <p>Linear regression statistic from accounting information system application for Employee integrity.</p> <p><i>J. Phys.: Conf. Ser.</i> 1339 012131</p>	<p>a. Variabel independen yang digunakan penulis dan peneliti sama yaitu <i>sistem informasi.</i></p> <p>b. Variabel dependen</p>	<p>a. Tempat atau objek penelitian berbeda.</p>	<p>Dari penelitian ini diperoleh hasil bahwa penerapan sistem informasi akuntansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>

		yang digunakan penulis dan peneliti sama yaitu <i>kinerja karyawan</i> .		
13.	<p>Alex Winarno dan Yoga Perdana (2016)</p> <p>The Effects of Commitment and Motivation on Employee Performance at PT Pos Indonesia Bandung Cilaki Head Office.</p> <p>(BMISM'15) Nov. 25-26, 2015 Paris (France)</p>	<p>a. Satu variabel independen yang digunakan penulis dan peneliti sama yaitu <i>komitmen</i>.</p> <p>b. Variabel dependen yang digunakan penulis dan peneliti sama yaitu <i>kinerja karyawan</i>.</p>	<p>a. Tempat atau objek penelitian berbeda.</p> <p>b. Penulis tidak meneliti variabel motivasi.</p>	<p>Dari penelitian ini diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan.</p>
14.	<p>Bachtiar H. Simamora (2015)</p> <p>The impact of request tracker application based on google maps as knowledge management system on employee performance</p> <p>JATIT Vo. 76, No. 2 (2015)</p>	<p>a. Variabel independen yang digunakan penulis dan peneliti memiliki kesamaan yaitu berbasis google maps dan <i>sistem informasi manajemen</i>.</p> <p>b. Variabel dependen yang digunakan</p>	<p>a. Tempat atau objek penelitian berbeda.</p> <p>b. Penulis tidak meneliti sistem pengetahuan</p>	<p>Dari penelitian ini diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara aplikasi traker berbasis google maps dan sistem manajemen pengetahuan terhadap kinerja karyawan.</p>

		penulis dan peneliti sama yaitu <i>kinerja karyawan.</i>		
15.	<p><u>Zhen XiongChen</u> (2016)</p> <p>The relationship between the three components of commitment and employee performance in China.</p> <p>Vocational Behavior Vol. 62, No. 3 (2016)</p>	<p>a. Variabel independen yang digunakan penulis dan peneliti sama yaitu <i>komitmen karyawan.</i></p> <p>b. Variabel dependen yang digunakan penulis dan peneliti sama yaitu <i>kinerja karyawan.</i></p>	<p>a. Tempat atau objek penelitian berbeda.</p>	<p>Dalam penelitian ini diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara hubungan tiga komponen komitmen terhadap kinerja karyawan.</p>
16.	<p>Elvira Nica (2016)</p> <p>The effect of perceived organizational support on organizational commitment and employee performance.</p> <p>Journal of Self-Governance and Management Economics Vol. 7, No. 4 (2016)</p>	<p>a. Satu variabel independen yang digunakan penulis dan peneliti sama yaitu <i>komitmen organisasional.</i></p> <p>b. Variabel dependen yang digunakan penulis dan peneliti sama yaitu <i>kinerja karyawan.</i></p>	<p>a. Tempat atau objek penelitian berbeda.</p> <p>b. Penulis tidak meneliti variabel dukungan organisasi.</p>	<p>Dari penelitian ini diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh signifikan antara tiga komponen komitmen terhadap kinerja karyawan.</p>

17.	<p>Hidayah, Tamriatin, dan Diana (2018)</p> <p>The Influence of Job Satisfaction, Motivation, and Organizational Commitment to Employee Performance</p> <p>LSP-Jurnal Ilmiah Dosen [3382]</p>	<p>a. Satu variabel independen yang digunakan penulis dan peneliti sama yaitu <i>komitmen organisasi onal</i>.</p> <p>b. Variabel dependen yang digunakan penulis dan peneliti sama yaitu <i>kinerja karyawan</i>.</p>	<p>a. Tempat atau objek penelitian berbeda.</p> <p>b. Penulis tidak meneliti variabel kepuasan kerja dan motivasi kerja.</p>	<p>Dari penelitian ini diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh signifikan antara komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan.</p>
18.	<p>M. Atmojo (2015)</p> <p>The Influence Of Transformational Leadership and Organizational Commitment on Employee Performance.</p> <p>MRATHERI Vol. 5, No. 2 (2015)</p>	<p>a. Satu variabel independen yang digunakan penulis dan peneliti sama yaitu <i>komitmen organisasi onal</i>.</p> <p>b. Variabel dependen yang digunakan penulis dan peneliti sama yaitu <i>kinerja karyawan</i>.</p>	<p>a. Tempat atau objek penelitian berbeda.</p> <p>b. Penulis tidak meneliti variabel kepemimpinan transformasi onal.</p>	<p>Dari penelitian ini diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan.</p>
19.	<p>H.H Abdirahman dkk (2018)</p>	<p>a. Satu variabel independen</p>	<p>a. Tempat atau objek penelitian</p>	<p>Dari penelitian ini diperoleh hasil bahwa</p>

	<p>The Relationship between Job Satisfaction and Organizational Commitment on Employee Performance.</p> <p>Academic Journal of Economic Studies Vol. 6, No. 3 (2018)</p>	<p>yang digunakan penulis dan peneliti sama yaitu <i>komitmen organisasional</i>.</p> <p>b. Variabel dependen yang digunakan penulis dan peneliti sama yaitu <i>kinerja karyawan</i>.</p>	<p>berbeda.</p> <p>b. Penulis tidak meneliti variabel kepuasan kerja.</p>	<p>terdapat pengaruh signifikan antara komitmen organisasional terhadap kinerja.</p>
20.	<p>Rudi Andika dan Susetyo Darmanto (2020)</p> <p>The Effect Of Employee Empowerment, Intrinsic Motivation and Organizational Commitment on Employee Performance.</p> <p>Journal Jam Vol. 18, No. 2 (2020).</p>	<p>a. Satu variabel independen yang digunakan penulis dan peneliti sama yaitu <i>komitmen organisasional</i>.</p> <p>b. Variabel dependen yang digunakan penulis dan peneliti sama yaitu <i>kinerja karyawan</i>.</p>	<p>a. Tempat atau objek penelitian berbeda.</p> <p>b. Penulis tidak meneliti variabel pemberdayaan karyawan dan motivasi intrinsik.</p>	<p>Dari penelitian ini diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari pemberdayaan, motivasi intrinsik, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.</p>

Sumber: Diolah dari berbagai sumber, 2021.

Berdasarkan hasil penelitian - penelitian terdahulu terdapat beberapa hal kesamaan antara yang dilakukan oleh penulis dan yang dilakukan oleh peneliti terdahulu. Namun, terdapat beberapa perbedaan yang dilakukan oleh peneliti

diantaranya lokasi penelitian. Adanya variabel yang digunakan oleh peneliti sebagai variabel tambahan yang mempengaruhi variabel lainnya, sehingga terdapat perbedaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian penulis yang lakukan. Oleh karena itu, mengacu pada penelitian terdahulu diatas penulis akan mengevaluasi penerapan Sistem Informasi Geografis dan Komitmen Pegawai terhadap Kinerja Pegawai TMB pada BLUD UPT Angkutan Dinas Perhubungan Kota Bandung.

2.2 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan dasar pemikiran yang disintesisasikan dengan observasi dan telaah pustaka. Kerangka pemikiran dibuat berdasarkan suatu himpunan dari beberapa konsep serta hubungan dari beberapa konsep tersebut. Berdasarkan tabel penelitian terdahulu diatas, dapat dilihat bahwa telah banyak penelitian yang dilakukan untuk meneliti tentang pengaruh Sistem Informasi Geografis dan Komitmen Pegawai terhadap Kinerja Pegawai. Sesuai dengan yang telah dikemukakan sebelumnya dari peneliti terdahulu, maka pembahasan selanjutnya adalah tentang keterkaitan antar variabel.

2.2.1 Pengaruh Sistem Informasi Geografis Terhadap Kinerja Pegawai

Sistem informasi manajemen dengan berbagai cara mampu meningkatkan kinerja pegawai dengan kemampuan melaksanakan tugas rutin seperti penyajian dokumen dengan efisien, tentunya dengan penambahan aspek sistem perencanaan sumber daya perusahaan seperti sistem informasi geografis. Dengan adanya Sistem Informasi Geografis yang efektif, dapat dipercaya mampu mengakomodir permasalahan-permasalahan pekerjaan yang dialami oleh pegawai maupun

organisasi dalam pengawasan yang akhirnya akan mampu meningkatkan kinerja pegawai ke arah yang lebih baik.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Abdul Waris, Muhammad Idris, dan Muhammad Hidayat (2020) pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa Kabupaten Majene dengan objek pegawai. Dalam penelitiannya yang berjudul Analisis Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Manajemen dan Standar Operasional Prosedur terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa Kabupaten Majene. Bahwa terdapat pengaruh signifikan dari sistem informasi manajemen terhadap kinerja pegawai.

Adapun penelitian lain yang dilakukan oleh Jhon Hendrik, Andala Rama Putra Barusman, dan Habbiburahman (2016) dengan judul Pengaruh Sistem Informasi Manajemen terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tanggamus juga terdapat pengaruh signifikan antara sistem informasi manajemen terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan dari penelitian terdahulu diatas, pengaruh sistem informasi manajemen terhadap kinerja disebabkan karena konsekuensi sistem informasi manajemen sebagai pusat informasi sehingga menjadi acuan dalam pengambilan keputusan. Karena sistem informasi geografis merupakan kelompok dari sistem informasi manajemen tentu memiliki hubungan yang erat berdasarkan dasar teori sistem informasi manajemen.

2.2.2 Pengaruh Komitmen Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai

Dalam dunia kerja, komitmen seseorang terhadap profesinya maupun organisasi tempat bekerja seringkali menjadi isu yang sangat penting. Bahkan

beberapa organisasi berani memasukkan unsur komitmen sebagai salah satu persyaratan untuk memegang jabatan atau posisi yang ditawarkan dalam iklan lowongan-lowongan kerja, hal ini menunjukkan pentingnya komitmen di dalam dunia kerja.

Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan. Penelitian oleh Massora (2017:58) menunjukkan bahwa: “ada hubungan yang positif antara komitmen organisasi dan hasil yang diinginkan seperti kinerja yang tinggi”.

Adapun penelitian yang dilakukan oleh Ni Luh Fitria (2018) dengan judul Pengaruh Motivasi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Kebudayaan Provinsi Bali. Bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan Provinsi Bali.

Berdasarkan penelitian terdahulu diatas, komitmen pegawai memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai disebabkan karena peningkatan Komitmen yang semakin baik mampu meningkatkan kinerja pegawai yang baik. Komitmen juga akan bergantung pada setiap individu seorang pegawai yang mengakibatkan peningkatan komitmen terhadap organisasi.

2.2.3 Pengaruh Sistem Informasi Geografis dan Komitmen Pegawai terhadap Kinerja Pegawai

Setiap organisasi akan berusaha untuk selalu meningkatkan kinerja para pegawainya demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Dalam

meningkatkan kinerja pegawainya organisasi bisa melakukan berbagai cara diantaranya penerapan sistem informasi geografis dan komitmen pegawai yang sangat berperan dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi dari organisasi didalam menjalankan pengendalian kegiatan dan pekerjaan yang telah di rencanakan oleh perusahaan.

Menurut Amsyah dalam Andi Sukmawati (2021:209) Keberadaan SIM mendukung peningkatan efisiensi, efektivitas, dan produktivitas organisasi pemerintah dan dunia usaha. Informasi yang dihasilkan dari berbagai cara pengolahan data melalui SIM tersebut diperuntukan bagi keperluan pimpinan untuk mengerjakan pekerjaan manajemen. Secara umum manajemen dapat diartikan sebagai suatu proses merencanakan, manganggarkan, mengorganisasikan, mengarahkan, menggiatkan, mengawasi, dan melaporkan kegiatan masing-masing unit organisasi agar keseluruhan tujuan organisasi dapat tercapai secara efisien dan efektif.

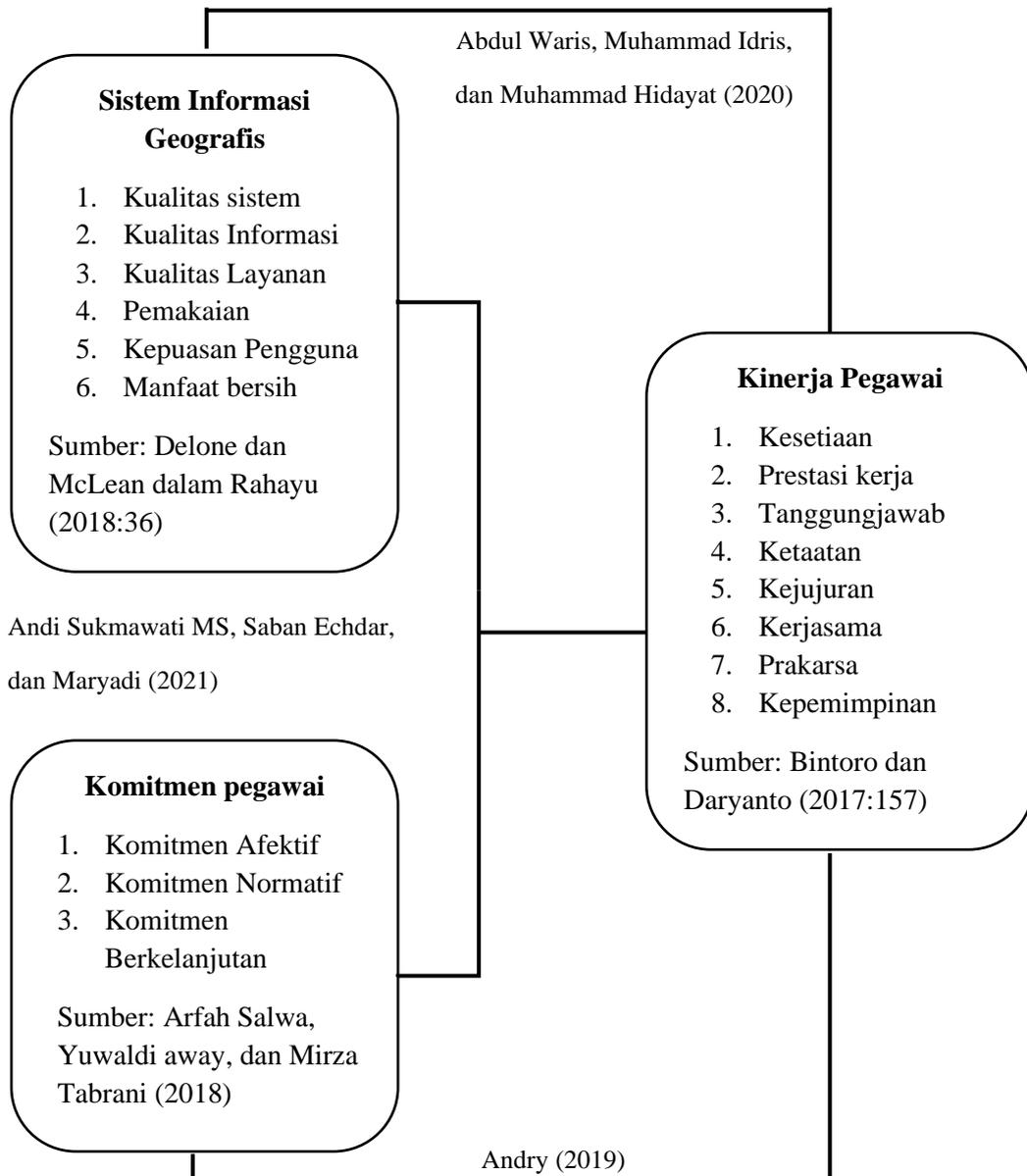
Menurut penelitian yang dilakukan oleh Andi Sukmawati MS, Saban Echdar, dan Maryadi (2021) yang berjudul Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial (Program Keluarga Harapan) Pkh Di Kabupaten Pangkajene Dan Kepulauan. Bahwa penerapan sistem informasi dan komitmen organisasi memiliki pengaruh simultan dan signifikan terhadap kinerja pegawai PKH Dinas Sosial Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.

Berdasarkan penelitian terdahulu dapat disimpulkan bahwa betapa pentingnya sebuah penerapan sistem informasi dan komitmen organisasi dalam

sebuah institusi pemerintahan dalam mewujudkan kinerja pegawai pada instansi tersebut. Peningkatan kinerja pegawai pada institusi pemerintah dapat dicapai bila pegawai disetiap institusi pemerintahan tersebut menerapkan sistem informasi manajemen. Begitu pula dengan komitmen organisasi, komitmen organisasi dalam institusi pemerintahan juga memiliki peran penting dalam peningkatan kinerja pegawai pada institusi tersebut.

2.2.4 Paradigma Penelitian

Paradigma penelitian merupakan pola pikir yang menunjukkan hubungan antar variabel yang akan diteliti. Mengacu pada definisi paradigma tersebut, terungkap bahwa paradigma ilmu itu amat beragam, hal ini didasarkan pada pandangan dan pemikiran filsafat yang dianut oleh masing-masing ilmuan berbeda-beda. Baik menyangkut tentang hakikat apa yang harus dipelajari, obyek yang diamati, atau metode yang digunakan, sekaligus mencerminkan jenis dan jumlah rumusan masalah yang perlu dijawab melalui penelitian teori yang digunakan untuk merumuskan hipotesis, jenis, dan jumlah hipotesis, dan teknik analisis statistik yang akan digunakan dapat dilihat pada gambar 2.1 dibawah ini.



Gambar 2.1 Paradigma Penelitian

2.3 Hipotesis Penelitian

Sugiyono (2016 : 63) berpendapat bahwa yang dimaksud dengan hipotesis adalah sebagai berikut :

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk

kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik.

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas maka perlunya dilakukan pengujian hipotesis untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara variabel independent terhadap variabel dependent. Penulis mengasumsikan jawaban sementara (hipotesis) dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Secara Simultan

Terdapat pengaruh sistem informasi geografis dan komitmen pegawai terhadap kinerja pegawai.

2. Secara Parsial

- a. Terdapat pengaruh sistem informasi geografis terhadap kinerja pegawai.

- b. Terdapat pengaruh komitmen pegawai terhadap kinerja pegawai.