

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Salah satu aspek terpenting dari suatu organisasi atau perusahaan adalah sumber daya manusianya. Secara umum, sumber daya manusia adalah orang-orang produktif yang beroperasi sebagai mesin utama suatu organisasi, guna mencapai tujuan, serta sebagai modal yang mempunyai kemampuan yang perlu dilatih dan dikembangkan. Sumber daya manusia mencakup ilmu dan seni manajemen hubungan serta peran tenaga kerja yang efisien dan efektif dalam mencapai tujuan organisasi, anggotanya, dan masyarakat luas (Hasibuan, 2016).

Pada zaman yang semakin maju dan berkembang membuat tugas dan tanggung jawab aparatur pemerintah menjadi sangat kompleks. Karyawan harus mampu meningkatkan pengetahuan dan keterampilan, supaya mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan persyaratan kerja yang ditetapkan (Lubis, 2018). Karyawan yang merupakan sumber daya manusia harus dapat beradaptasi dengan perubahan agar dapat bersaing dan bekerja dengan baik. Sihombing dan Verawati (2020) mengemukakan bahwa perubahan di zaman globalisasi mengharuskan karyawan memiliki kemampuan agar dapat bersaing dalam bisnis dan berorganisasi.

Dalam organisasi, sumber daya manusia perlu dikelola dan dikembangkan agar tujuan dapat tercapai. Untuk dapat mewujudkan semua itu, tergantung kepada kompetensi sumber daya manusia, budaya organisasi, dan sistem informasi manajemen dalam mengimplementasikan, mengendalikan, dan menggerakkan segenap tanggung jawab. Sebuah organisasi memerlukan sumber daya manusia unggul yang mampu meningkatkan hasil produksi. Oleh karena itu, memiliki sumber daya manusia yang terampil menjadi sangat penting. Peningkatan pencapaian kinerja karyawan dapat difasilitasi oleh kompetensi (Sumarsono, 2018).

Kompetensi sumber daya manusia menurut Mangkunegara (2012) adalah kompetensi yang berkaitan dengan bakat, pengetahuan, keterampilan, dan sifat kepribadian yang secara langsung memengaruhi kinerja. Kompetensi dalam sumber daya manusia juga dapat dijadikan landasan dalam melaksanakan evaluasi kerja. Dengan adanya evaluasi, maka kompetensi akan menjadi lebih baik dan secara otomatis sumber daya manusia juga menjadi lebih baik (Kartika dan Sugiarto, 2014).

Sumber daya manusia yang baik beserta budaya organisasi secara bersamaan dikembangkan, dapat meningkatkan kinerja karyawan karena salah satu strategi pengembangan sumber daya manusia adalah melalui budaya organisasi, yang melibatkan perubahan sikap dan perilaku. Tujuannya adalah untuk membantu anggota staf tumbuh sebagai manusia dan mampu melaksanakan tugas (Putri, 2023). Sesuai dengan pendapat Sudaryono (2014) bahwa budaya organisasi merupakan nilai yang menjadi

dasar sumber daya manusia untuk melakukan perilaku dan kewajiban di organisasi.

Perilaku dan kewajiban di organisasi dapat membentuk organisasi itu sendiri menjadi kuat dan berkembang. Sejalan dengan berkembangnya organisasi, kemajuan informasi dan teknologi juga menuntut sebuah organisasi untuk ikut berkembang dengan menerapkan sistem informasi untuk manajemen. Sistem manajemen informasi mungkin membantu proses suatu organisasi dalam pengoperasian, pengendalian, dan perencanaan. Untuk itu, diperlukan sumber daya manusia yang memahami perkembangan teknologi.

Kroenke (2018) mengemukakan bahwa sistem informasi yang dibuat untuk membantu manajer dalam membuat pilihan dikenal sebagai sistem informasi manajemen lebih baik dan lebih cepat. Sumber daya manusia sebagai pengelola data dengan baik agar sistem informasi manajemen dapat berjalan dengan efektif.

Masa depan organisasi ditentukan sebagian oleh kompetensi sumber daya manusia, budaya organisasi, dan sistem informasi manajemen, di mana kompetensi sumber daya manusia memainkan peran kunci dilakukan berdasarkan standar kerja yang telah ditetapkan dan bertujuan untuk memberikan hasil yang sejalan dengan tujuan perusahaan. Kompetensi sumber daya manusia dapat dijadikan dasar seleksi dalam menentukan calon karyawan. Dengan demikian, organisasi dapat memastikan calon karyawan berada pada posisi yang tepat. Hal ini dapat memaksimalkan produktivitas

karyawan, sehingga dapat mendukung keberhasilan organisasi (Busro, 2018).

Keberhasilan sebuah organisasi tidak lepas dari kinerja karyawan dan budaya yang ada pada organisasi itu sendiri, dimana norma dan keyakinan yang membentuk dasar atau parameter perilaku anggota suatu organisasi dikenal sebagai budaya organisasi. Norma dan nilai yang menjadi dasar tersebut membuat karyawan menjadi lebih baik, dan dengan pemikiran yang maju dan positif, maka karyawan dapat bekerja secara efektif. Budaya organisasi mempunyai nilai yang menjadi kebanggaan anggotanya dan juga sebagai pembeda antara dari satu organisasi ke organisasi lainnya (Emron dkk, 2016).

Organisasi yang memiliki budaya juga dapat berdampak kepada keberhasilan sistem informasi manajemen dalam menghasilkan informasi yang berkualitas. Untuk itu, sistem informasi manajemen harus didesain dengan mencerminkan nilai-nilai yang ada pada budaya organisasi tersebut. Sistem informasi manajemen dapat menjadi tolak ukur dalam organisasi untuk evaluasi, dan data yang didapat akan menentukan arah kebijakan organisasi karena terdapat fakta atau informasi yang valid (Elissia, 2021).

Menurut Ahmad (2018), dengan adanya bantuan sistem informasi manajemen, perusahaan dapat membuat keputusan yang tepat dan strategis maupun keputusan rutin. Sistem informasi manajemen dapat mempermudah proses kinerja karyawan.

Kemampuan, keterampilan, dan hasil kerja karyawan secara bersama-sama disebut sebagai kinerja karyawan dan sudah ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi yang dapat diukur melalui keberhasilan dalam pencapaian target dan tujuan (GreatNusa, 2023). Kinerja yang baik sebagai tingkat dimana seseorang karyawan berhasil memenuhi atau melebihi ekspektasi dalam pekerjaannya. Menurut Adhari (2020:77), Kinerja karyawan didefinisikan sebagai *output* sesuatu yang dihasilkan oleh fungsi kerja saat ini atau aktivitas dalam fungsi kerja saat ini dari jangka waktu yang ditentukan, yang menunjukkan kualitas dan volume pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kinerja karyawan dapat menentukan keberhasilan dalam organisasi.

Ada berbagai organisasi atau perusahaan swasta di Indonesia, seperti perusahaan jasa dan perusahaan manufaktur, yang saat ini perkembangannya semakin pesat, dimana sumber daya manusia berkontribusi dalam mencapai keunggulan yang kompetitif.

Ersanti (2016) mengemukakan bahwa perusahaan jasa adalah perusahaan yang bisnis utamanya adalah menawarkan kenyamanan, kemudahan, dan layanan kepada masyarakat umum untuk meningkatkan konsumsi dan aktivitas. Sumber daya manusia pada perusahaan jasa mempunyai peranan dalam keberlangsungan hidup dan kesuksesan dalam organisasi karena sumber daya manusia menjalin kontak secara langsung dan memastikan proses penyampaian produk jasa secara optimal (Ananta, 2022).

Sedangkan, perusahaan manufaktur merupakan perusahaan yang mengubah bahan dasar menjadi produk yang memiliki nilai pasar dan dapat digunakan atau dikonsumsi oleh konsumen (Sukamulja, 2021). Sumber daya manusia pada perusahaan manufaktur merupakan unsur yang sangat dibutuhkan untuk mengembangkan serta meningkatkan mutu produksi dengan tujuan produksi dapat terlaksana dengan baik. Sumber daya manusia mempunyai peran meningkatkan mutu dan produksi (Panji dan Nurhasanah, 2022).

Selain organisasi atau perusahaan swasta, di Indonesia juga ada organisasi pemerintah. Dalam organisasi pemerintah, sumber daya manusia sebagai unsur yang menjalankan organisasi berfungsi efisien dan efektif. Organisasi pemerintah merupakan organisasi negara yang diberikan kewenangan berdasarkan peraturan perundang-undangan untuk menjalankan pemerintahan sesuai dengan bidangnya. Ayu (2021) mengemukakan bahwa organisasi pemerintah merupakan salah satu wadah yang di dalamnya terdapat berbagai anggota pemerintahan dengan berbagai wewenang dan kewajiban mereka demi mensejahterakan warganya.

Sumber daya manusia organisasi pemerintah, yaitu aparatur sebagai elemen bagi sebuah organisasi pemerintah sebagai penggerak utama dalam mencapai visi, misi, tujuan, dan sasaran organisasi pemerintah. Ansory (2018) mengemukakan bahwa orang-orang yang menggerakkan suatu

organisasi, baik itu bisnis atau lembaga, dikenal sebagai sumber daya manusia, mereka adalah aset yang perlu ditemukan dan dikembangkan.

Dalam hal ini, dapat dilihat manajemen sumber daya manusia antara organisasi atau perusahaan swasta dengan organisasi pemerintah. Berdasarkan karakteristik dan sifat, organisasi swasta bertujuan untuk mencari keuntungan dan memberikan pelayanan kepada orang tertentu (terbatas), sedangkan tujuan organisasi pemerintah adalah untuk melayani kepentingan sektor publik, selain itu organisasi swasta juga berkontribusi dalam pembangunan infrastruktur, sedangkan organisasi pemerintah sebagai regulator dalam mengontrol dan mengawal infrastruktur supaya dapat digunakan masyarakat dengan baik (Putra, 2022).

Menurut Fadhly (2019), organisasi swasta dituntut untuk memenuhi selera dan pilihan secara individual, sedangkan organisasi pemerintah mendasarkan pada tuntutan masyarakat yang bersifat kolektif.

Pemerintah Daerah terdiri dari Pemerintah Daerah Provinsi, Pemerintah Daerah Kabupaten, dan Pemerintah Daerah Kota yang meliputi Kepala Daerah dan DPRD dengan dukungan Perangkat Daerah. Berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014, Perangkat Daerah merupakan perangkat di lingkungan Pemerintah Daerah yang membantu dan mendukung Kepala Daerah dan DPRD dalam menyelenggarakan Pemerintah Daerah.

Pemerintah Daerah merupakan Kepala Daerah beserta Perangkat Daerah otonom yang lain sebagai Badan Eksekutif Daerah. Perangkat

Daerah dalam pemanfaatan sumber daya manusia, seperti yang tertuang pada Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, yaitu mewujudkan sumber daya aparatur berkualitas, profesional, dan mempunyai kompetensi dalam bidangnya. Sehingga, dapat memberikan pelayanan yang baik terhadap masyarakat.

Sesuai dengan Peraturan Daerah Kabupaten Madiun (PERDA) Nomor 6 Tahun 2016, maka Perangkat Daerah Kabupaten Madiun terdiri atas: Sekretariat Daerah, Sekretariat DPRD, Inspektorat, Dinas, Badan, dan Kecamatan. Kecamatan dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 17 Tahun 2018 merupakan administrator pemerintahan umum dan aparatur daerah di suatu kabupaten atau kota. Kecamatan merupakan koordinator penyelenggaraan pemerintahan, pemberdayaan masyarakat desa dan kota, dan pelayanan publik. Kecamatan dipimpin oleh Camat yang bertanggung jawab dan berkedudukan di bawah Bupati melalui Sekretaris Daerah.

Kantor Kecamatan, khususnya Kantor Kecamatan Saradan yang merupakan kantor pemerintahan daerah yang bekerja erat dengan masyarakat dan bertanggung jawab terhadap warga desa perlu untuk dilakukan penelitian guna mengetahui kinerja karyawan Kantor Kecamatan Saradan dalam memberikan pelayanan terhadap masyarakat beserta hambatan yang ada dalam Kantor Kecamatan Saradan.

Kantor Kecamatan Saradan dalam menjalankan tugasnya, menekankan kinerja karyawan sesuai dengan Tujuan Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) sesuai dengan Peraturan Pemerintah (PP)

Nomor 30 Tahun 2019 adalah untuk menjamin terwujudnya kenetralan pengembangan pegawai melalui pemanfaatan sistem karier dan prestasi. Evaluasi kinerja pegawai dilakukan agar mengetahui prestasi dari karyawan dan bermanfaat bagi instansi untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Berikut ini ada data target dan realisasi kinerja pada Kantor Kecamatan Saradan, yaitu:

Tabel 1.1.1 Target dan Realisasi Kinerja Karyawan

| Indikator Kinerja Sesuai Tugas dan Fungsi OPD | Target Indikator Lainnya | Target | | | | | Realisasi | | | | |
|---|---------------------------------|--------|------|------|------|------|-----------|------|------|------|------|
| | | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
| Nilai Sakip Perangkat Daerah | Nilai Sakip Kecamatan A | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 80% | 80% | 80% | 90% | 100% |
| Kepuasan ASN terhadap Pelayanan Sekretariat Perangkat Daerah | Indek Kepuasan Masyarakat (IKM) | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 80% | 80% | 85% | 90% | 95% |
| Persentase Terpenuhnya Kebutuhan Administrasi dan Pendukung Operasi Perkantoran | | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% |
| Persentase Pemenuhan Kebutuhan Sarana dan Prasarana Aparatur | | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 85% | 85% | 90% | 100% | 100% |
| Persentase Pelayanan Masyarakat yang Terpenuhi | | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 73% | 75% | 75% | 80% | 83% |

Sumber: *Kantor Kecamatan Saradan 2019-2023*

Pada tabel 1.1.1 tersebut, terdapat data target dan realisasi kinerja karyawan pada Kantor Kecamatan Saradan yang menunjukkan bahwa target

sebesar 100% setiap tahun. Indikator kinerja dan fungsi OPD mengalami peningkatan pada tahun 2019-2023.

Peningkatan kinerja karyawan diharapkan mampu memberikan pelayanan masyarakat dengan baik, efektif, dan prima sesuai dengan aturan yang telah ditentukan berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 4 Tahun 2010 tentang Kebijakan Pengembangan Pelayanan Terpadu Kecamatan (PATEN) Kantor Kecamatan Saradan dan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik. Untuk mencapai tujuan tersebut, dibutuhkan karyawan yang memiliki kompetensi sumber daya manusia dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.

Ada beberapa faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, seperti kompetensi sumber daya manusia, budaya organisasi, dan sistem informasi manajemen. Setelah melakukan wawancara dan observasi, dalam Kantor Kecamatan Saradan untuk meningkatkan kinerja karyawan masih adanya hambatan atau kendala, yaitu kurangnya kompetensi sumber daya manusia, lemahnya pemanfaatan sarana dan prasarana, dan karyawan kurang memanfaatkan keberadaan organisasi Perangkat Daerah dengan baik, sehingga kerjasama kurang optimal menurut Kasi Kesejahteraan Sosial Kantor Kecamatan Saradan.

Untuk meningkatkan kompetensi sumber daya manusia, maka adanya latihan perjenjangan, seperti pada tabel berikut ini:

Tabel 1.1.2 Pendidikan dan Latihan Kepemimpinan

| No. | Tingkat Pendidikan Perjenjangan | Jumlah (Orang) |
|---------------|---------------------------------|----------------|
| 1. | Diklatpim Tingkat IV | 7 |
| 2. | Diklatpim Tingkat III | 1 |
| Jumlah | | 8 |

Sumber: *Kantor Kecamatan Saradan 2019-2023*

Dari tabel 1.1.2, ada 8 Pejabat Struktural yang telah mengikuti Pendidikan dan Latihan (Diklat) untuk meningkatkan kepemimpinan dan kinerja pelayanan masyarakat.

Dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, kerjasama antar karyawan sangat diperlukan. Kerjasama merupakan salah satu bentuk budaya yang ada dalam organisasi. Budaya organisasi dalam Kantor Kecamatan Saradan sesuai dengan visi Bupati dan Wakil Bupati Kabupaten Madiun, yaitu “Terwujudnya Kabupaten Madiun Aman, Mandiri, Sejahtera, dan Berakhlak”. Dalam pencapaian visi tersebut, Kantor Kecamatan Saradan mendapatkan amanah untuk melaksanakan dua misi, yaitu misi pertama “Mewujudkan Rasa Aman bagi Seluruh Masyarakat dan Aparatur Pemerintah Kabupaten Madiun”. Sedangkan, misi kedua “Mewujudkan Aparatur Pemerintah yang Profesional untuk Meningkatkan Pelayanan Publik”.

Dengan adanya visi dan misi tersebut, diharapkan kinerja karyawan di Kantor Kecamatan Saradan lebih terkontrol dan lebih baik. Budaya organisasi dalam Kantor Kecamatan Saradan tidak hanya sebagai pembentuk identitas, tetapi juga menjadi modal yang mendasar dalam meningkatkan semangat kinerja karyawan.

Budaya organisasi yang ada pada Kantor Kecamatan Saradan dalam memberikan pelayanan terhadap masyarakat masih kurang maksimal, dimana disiplin kerja belum diterapkan dengan baik karena masih adanya karyawan yang bersikap apatis, yaitu sikap kurang peduli terhadap lingkungan dalam bekerja yang dapat menghambat proses kinerja.

Di bawah ini, terdapat data perkembangan disiplin karyawan pada Kantor Kecamatan Saradan:

Tabel 1.1.3 Perkembangan Disiplin Kerja Karyawan

| No. | Keterangan | Target | | | | | Realisasi | | | | |
|-----|---------------------|--------|------|------|------|------|-----------|------|------|------|------|
| | | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
| 1. | Orientasi Pelayanan | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 81% | 83% | 85% | 90% | 95% |
| 2. | Kolaboratif | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 75% | 80% | 80% | 81% | 80% |
| 3. | Adaptif | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 80% | 80% | 81% | 85% | 90% |
| 4. | Disiplin | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 81% | 85% | 90% | 90% | 95% |
| 5. | Akuntabel | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 80% | 81% | 81% | 85% | 90% |

Sumber: *Kantor Kecamatan Saradan 2019-2023*

Pada tabel 1.1.3 di atas, adanya data target dan realisasi disiplin kerja karyawan di Kantor Kecamatan Saradan dengan target 100% setiap

tahun. Realisasi pada orientasi pelayanan, adaptif, disiplin, dan akuntabel mengalami kenaikan atau peningkatan pada tahun 2019-2023, sedangkan realisasi kolaboratif kurang optimal dan mengalami penurunan pada tahun 2022-2023.

Kolaboratif atau kerjasama yang kurang optimal termasuk tantangan dalam organisasi, untuk itu perlu adanya komunikasi antar anggota dan mampu memahami tujuan dari sebuah organisasi. Dalam mewujudkan sebuah tujuan organisasi, sesuai dengan perkembangan zaman juga adanya penerapan sistem informasi manajemen. Sistem informasi manajemen dapat diketahui dengan pentingnya pengelolaan data dalam kehidupan yang semakin maju dan modern ini. Sistem informasi manajemen di Kantor Kecamatan Saradan disebut dengan Sistem Informasi Pelayanan Publik Nasional (SIPPN) atau CariYanlik, seperti berikut:



Sumber: *SIPPN-Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi-Republik Indonesia*

Gambar 1.2.1 Sistem Informasi Manajemen Kecamatan Saradan

Pada gambar 1.2.1 Sistem Informasi Pelayanan Publik Nasional (SIPPN) atau Cariyanlik Kantor Kecamatan Saradan yang merupakan media informasi elektronik satu pintu yang meliputi penyimpanan, pengelolaan, dan mekanisme penyebaran informasi dari pegawai negeri kepada masyarakat umum.

Sistem informasi manajemen dapat membantu organisasi karena semakin baik teknologi, maka semakin baik juga jaringan informasi dan komunikasi yang dapat diterima, sehingga akses informasi dengan cepat diketahui tanpa terbatas oleh ruang dan waktu. Sistem informasi manajemen di Kantor Kecamatan Saradan, khususnya dalam memberikan pelayanan masyarakat kurang memberikan informasi yang terupdate terhadap informasi yang ada, sehingga sedikit ketinggalan informasi.

Berikut ini yang menunjukkan bahwa sistem informasi manajemen pada Kantor Kecamatan Saradan kurang *update*:



Sumber: *SIPPN-Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi*

Birokrai-Republik Indonesia

Gambar 1.2.2 Sistem Informasi yang Kurang Update

Kompetensi sumber daya manusia, budaya organisasi, dan sistem informasi manajemen yang ada di Kantor Kecamatan Saradan masih kurang yang dapat mengakibatkan kinerja karyawan kurang optimal. Faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, seperti kompetensi sumber daya manusia, budaya organisasi, dan sistem informasi manajemen ini telah diuji secara terpisah oleh peneliti terdahulu.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Suhardi dkk. (2022), kompetensi sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, menurut Ayu dkk. (2022), kompetensi sumber daya manusia tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Jufri., dan Marimin. (2022), budaya organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, menurut Mewahaini., dan Sidharta. (2022), budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Sistem informasi manajemen yang telah diuji oleh Taqqia., dan Anggraeni. (2022) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan sistem informasi manajemen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, hasil penelitian yang telah diuji oleh Saprizal dkk. (2016) menunjukkan bahwa sistem informasi manajemen tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini merupakan penyempurnaan dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Bella. (2018) yang meneliti terkait “Pengaruh Kompetensi SDM terhadap Kinerja Karyawan RSUD Kaliwates Jember”. Perbedaan penelitian ini dengan sebelumnya, yaitu menguji terkait kompetensi sumber daya manusia, budaya organisasi, dan sistem informasi manajemen terhadap kinerja karyawan pada Kantor Kecamatan Saradan, sehingga dapat dilihat perbedaannya. Penelitian ini juga sangat penting dilakukan karena untuk lebih mengkaji, mendalami, dan mengembangkan ilmu pengetahuan yang ada, serta mendeskripsikan suatu fenomena di Kantor Kecamatan Saradan.

Setelah memperhatikan fenomena-fenomena tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Budaya Organisasi, dan Sistem Informasi Manajemen terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Kecamatan Saradan”**.

B. Batasan Masalah

Sesuai dengan data dalam penelitian ini, maka dirasa perlu melakukan pembatasan masalah supaya pengkajian yang dilakukan lebih terfokus pada masalah-masalah yang ingin dipecahkan, yaitu:

1. Kompetensi sumber daya manusia pada Kantor Kecamatan Saradan.
2. Budaya organisasi pada Kantor Kecamatan Saradan.
3. Sistem informasi manajemen pada Kantor Kecamatan Saradan.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dibuat rumusan masalah dalam penelitian sebagai berikut:

1. Apakah kompetensi sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor Kecamatan Saradan?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor Kecamatan Saradan?
3. Apakah sistem informasi manajemen berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor Kecamatan Saradan?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk memberikan bukti empiris pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada Kantor Kecamatan Saradan, untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Kantor Kecamatan Saradan, dan untuk mengetahui pengaruh sistem informasi manajemen terhadap kinerja karyawan pada Kantor Kecamatan Saradan.

E. Kegunaan Penelitian

Selain latar belakang, fokus penelitian, rumusan masalah, dan tujuan penelitian di atas, ada juga kegunaan yang diperoleh dari penelitian, yaitu:

1. Bagi penulis, penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana menambah wawasan, melatih diri, serta meningkatkan kompetensi keilmuan sumber daya manusia.
2. Bagi Kantor Kecamatan Saradan, penelitian ini diharapkan menjadi bahan masukan atau pertimbangan yang bermanfaat untuk meningkatkan kinerja karyawan.
3. Bagi akademisi, hasil penelitian diharapkan bisa membantu proses pembelajaran dan dapat menjadi referensi peneliti selanjutnya.