

# Pengaruh Komitmen Kerja, Sistem Informasi Manajemen, dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perumahan dan Permukiman Kota Depok

Emeilia Dwiriyani <sup>1</sup>, Wahyuddin Latunreng <sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Program Pascasarjana, Institut Ilmu Sosial dan Manajemen STIAMI, Jakarta, Indonesia  
emeilia.d54@gmail.com <sup>1</sup>, wahyuddin.latunreng@yahoo.com<sup>2</sup>

\* Corresponding author

## ARTICLE INFO

### Article history

Received

Revised

Accepted

### Keywords

Komitmen Kerja;  
Sistem Informasi Manajemen;  
Budaya Kerja;  
Kinerja Pegawai.

## ABSTRACT

Fenomena kinerja pegawai Dinas Perumahan dan Permukiman Kota Depok yang dalam menunjukkan hasil kerja secara kuantitas dan kualitas kurang optimal. Penelitian bertujuan untuk menganalisis dan mengevaluasi pengaruh komitmen kerja, sistem informasi manajemen, dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Perumahan dan Permukiman Kota Depok secara parsial dan simultan. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan explanatory. Populasi penelitian Dinas Perumahan dan Permukiman Kota Depok berjumlah 62 pegawai, dengan menggunakan sampel jenuh sehingga semua populasi menjadi sampel. Teknik analisis data menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian: (1) Komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perumahan dan Permukiman Kota Depok karena nilai uji t sebesar  $3,182 > 2,000$  dan besarnya pengaruh dari koefisien regresi sebesar 0,491, pengaruhnya sedang. (2) Sistem informasi manajemen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perumahan dan Permukiman Kota Depok karena nilai uji t sebesar  $5,223 > 2,000$  dan besarnya pengaruh dari koefisien regresi sebesar 0,696, pengaruhnya sedang. (3) Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perumahan dan Permukiman Kota Depok karena nilai uji t sebesar  $2,768 > 2,000$  dan besarnya pengaruh dari koefisien regresi sebesar 0,291, pengaruhnya lemah. (4) Komitmen kerja, sistem informasi manajemen, dan budaya kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perumahan dan Permukiman Kota Depok karena uji F didapat nilai  $58,029 > 2,76$  dengan pengaruh Adjusted R Square sebesar 73,7% dan sisanya 26,3% pengaruh dari faktor-faktor lain namun tidak diteliti.

## PENDAHULUAN

Pesatnya perkembangan di Wilayah Kota Depok membutuhkan pengelolaan kota dapat dilaksanakan secara terencana dan terpadu dalam memanfaatkan ruang kota yang dilaksanakan Dinas Perumahan dan Permukiman Kota Depok untuk melaksanakan kewenangan desentralisasi di bidang perumahan, permukiman, tata bangunan dan pertanahan. Upaya ini sebagai tantangan Dinas Perumahan dan Permukiman Kota Depok dalam mengatasi berbagai isu permasalahan pada kemacetan, banjir, ketersediaan ruang terbuka hijau, pengendalian kawasan pemukiman kumuh, rumah tidak layak huni sehingga adanya keseimbangan antara pembangunan dan ketersediaan lahan untuk fasilitas publik.

Fenomena Kinerja pegawai Dinas Perumahan dan Permukiman Kota Depok kurang optimal, karena:

1. Permukiman Kumuh Tertangani dari target 87,19% tercapai 86,60%.
2. Ketidakseimbangan antara kompetensi, kualifikasi, kinerja dan kedisiplinan sumber daya



aparatur karena dari 62 pegawai yang menguasai teknis perumahan, permukiman, tata bangunan dan pertanahan hanya berjumlah 5 pegawai selebihnya berbagai disiplin ilmu.

3. Belum lengkapnya basis data pertanahan yang ditangani oleh Dinas Perumahan dan Permukiman.
4. Upaya pelayanan dan ketersediaan fasilitas Prasarana, Sarana dan Utilitas umum perumahan dari target 42,55% tercapai 39,46%

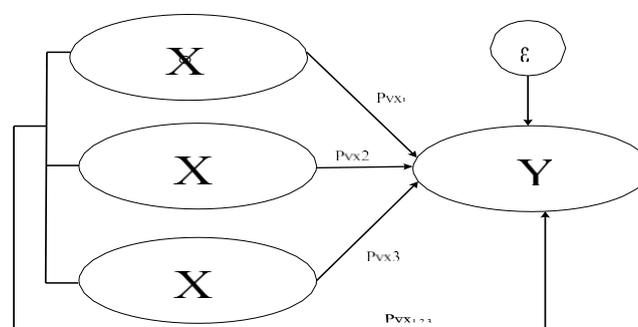
Permasalahan lain yang mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Perumahan dan Permukiman Kota Depok kurang optimal diduga sistem informasi manajemen. Sistem informasi manajemen menunjukkan adanya penguatan Digitalisasi Manajemen untuk layanan informasi pengolahan dinas. Sistem informasi dinas merupakan subsistem dari informasi manajemen yang digunakan dalam memecahkan masalah penyediaan informasi dan pelayanan informasi mengenai sistem pengolahan data dinas yang meliputi pengumpulan data, manipulasi data, penyimpanan data dan persiapan laporan.

Kurangnya sistem informasi manajemen yang dilaksanakan pegawai Dinas Perumahan dan Permukiman Kota Depok sehingga upaya pelayanan dan ketersediaan fasilitas prasarana, sarana dan utilitas umum perumahan dari target 42,55% tercapai 39,46%. Laporan masyarakat tentang kebutuhan rumah layak huni terakomodasi dalam sistem yang terintegrasi. Hal ini berdasarkan data, dari 1.525 unit rumah yang akan direhab baru terverifikasi 385 unit, dan belum lengkapnya basis data pertanahan sehingga belum di *up date* atau data terbaru. Selain itu data yang kurang tersaji dalam data base yang terintegrasi sehingga menghambat upaya kerja dari lembaga instansi lain di pemerintahan Kota Depok seperti Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (DPUPR) untuk merencanakan pengembangan infrastruktur, Dinas Pendidikan Kota Depok yang membutuhkan data kepadatan penduduk untuk penyediaan sekolah, serta lembaga instansi lainnya seperti Dinas Kesehatan dan Dinas Sosial.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian korelasional. Tujuan pendekatan penelitian menggunakan eksplanatori dengan teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda. Menurut Mulyadi, (2020:90) menjelaskan bahwa objek telaahan penelitian eksplanasi (*explanatory research*) adalah untuk menguji hubungan antar-variabel yang dihipotesiskan. Untuk itu, variabel-variabel yang disusun berdasarkan judul penelitian untuk menganalisis pengaruh komitmen kerja, sistem informasi manajemen, dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Perumahan dan Permukiman Kota Depok.

Selanjutnya didukung dengan menggunakan statistik deskriptif dalam analisisnya. Lebih lanjut dinyatakan statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Berdasarkan tujuannya, jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian eksplanatory (*explanatory research*), yaitu penelitian untuk membuktikan hipotesis, yaitu pengaruh komitmen kerja, sistem informasi manajemen, dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Perumahan dan Permukiman Kota Depok yang model penelitiannya disajikan pada gambar di bawah ini :



Gambar 1.1. Model Penelitian

Berdasarkan desain penelitian terkonsep model pengukuran statistik dengan penjelasan di

bawah ini:

1.  $X_1$  = variabel bebas Komitmen Kerja .
2.  $X_2$  = variabel bebas Sistem Informasi Manajemen.
3.  $X_3$  = variabel bebas Budaya Kerja.
4.  $Y$  = variabel terikat Kinerja Pegawai ( $Y$ ) yang dipengaruhi oleh variabel bebas  $X_1, X_2$ , dan  $X_3$
5.  $\epsilon$  (epsilon) = adalah faktor-faktor lain yang turut mempengaruhi  $Y$  tetapi tidak diteliti
6.  $P_{yx1}$  = Koefisien korelasi  $X_1$  dan  $Y$
7.  $P_{yx2}$  = Koefisien korelasi  $X_2$  dan  $Y$
8.  $P_{yx3}$  = Koefisien korelasi  $X_3$  dan  $Y$
9.  $P_{yx1,2,3}$  = Koefisien korelasi  $X_1, 2, 3$  secara bersama-sama dengan  $Y$

#### A. Operasionalisasi Variabel

Variabel pada penelitian ini terdiri variabel Komitmen Kerja, variabel Sistem Informasi Manajemen, variabel Budaya Kerja, dan variabel Kinerja Pegawai dijelaskan di bawah ini.

##### a. Variabel Komitmen Kerja

Definisi konseptual komitmen kerja adalah hubungan kerja antar pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang ditunjukkan dari sikap dan perasaan menjadi keterkaitan pegawai untuk saling bekerjasama meliputi dimensi Komitmen afektif, dimensi Komitmen Berkelanjutan, dan dimensi Komitmen Normatif.

##### b. Variabel Sistem Informasi Manajemen

- a. Definisi konseptual Sistem Informasi adalah sistem informasi berbasis komputerisasi yang dibutuhkan organisasi untuk menyampaikan informasi secara cepat kepada pengguna yang diungkap dari dimensi *input*, dimensi proses, dan dimensi *output*. Selanjutnya dari dimensi-dimensi Sistem Informasi Manajemen tersebut diturunkan menjadi indikator-indikator sebagai berikut:
- b. Dimensi *input* diturunkan menjadi indikator: 1) Informasi Rencana pengembangan wilayah, 2) informasi perumahan layak huni, 3) informasi data terkait pemakaman umum, dan 4) informasi data ruang terbuka hijau.
- c. Dimensi proses diturunkan menjadi indikator: 1) Penyusunan Pedoman Teknis, 2) Penyusunan rencana perizinan, 3) Pelaksanaan Teknis, 4) Proses integrasi informasi.

##### c. Variabel Budaya Kerja

Definisi konseptual Budaya Kerja adalah pandangan seseorang karena adanya nilai-nilai yang menjadi kebiasaan seseorang dalam melaksanakan tugas yang menimbulkan reaksi tertentu, meliputi dimensi sikap terhadap pekerjaan dan dimensi perilaku pada waktu bekerja.

##### d. Kinerja Pegawai

Definisi konseptual Kinerja Pegawai adalah hasil yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas yang meliputi dimensi Kuantitas kerja, dimensi Kualitas kerja, dimensi Kerjasama, dimensi Tingkat kehadiran, dan dimensi Ketepatan waktu.

#### B. Jenis Data

Jenis data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Menurut Mulyadi (2020:153) menjelaskan data primer adalah sumber sebagai berikut:

1. Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dari

sumbernya.

2. Data sekunder merupakan data yang diperoleh atau dikumpulkan peneliti dari berbagai sumber yang telah ada (peneliti sebagai tangan kedua).

### C. Teknik Pengumpulan Data.

#### 1. Data Primer

Menurut Sugiyono (2021:96) mengemukakan Skala Likert merupakan metode pengukuran yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial.

#### 2. Data Sekunder

Dokumentasi pada pelaksanaan penerlitan ini dengan mengumpulkan buku-buku sebagai kajian literatur, dokumen Lakip dan Renstra Dinas Perumahan dan Permukiman Kota Depok sebagai upaya mendukung proses penelitian.

### D. Teknik Sampling

Teknik sampling adalah bagian dari metodologi statistika yang berhubungan dengan pengambilan sebagian dari populasi. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda dengan alat bantu program statistik *IBM SPSS Version 25*.

#### 1. Teknik Analisis Data

##### a. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif kuantitatif, untuk mengetahui kecenderungan penilaian responden terhadap dimensi-dimensi variabel penelitian menggunakan skala Likert dengan lima alternatif jawaban yaitu sangat baik, baik, kurang baik, tidak baik dan sangat tidak baik. Kemudian mendeskripsikan Skor kriterium (total skor seandainya semua responden menjawab Sangat Baik) dengan skor kuesioner yang diperoleh responden.

##### b. Analisis Statistik Inferensial

Analisis teknik statistik inferensial untuk melihat keeratan hubungan maupun untuk mengetahui hubungan sebab akibat antara satu variabel terikat dengan satu variabel bebas.

#### 2. Uji Persyaratan Analisis

##### a. Uji Normalitas

Pada uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah sebaran data mengikuti sebaran baku normal atau tidak. Normalitas data hanya dikenakan terhadap variabel terikat (Y).

##### b. Uji Linieritas

Untuk uji linieritas berfungsi untuk menguji hubungan antara variabel dengan menggunakan rumus berikut:

$$F = \frac{R_{rjk}(TC)}{R_{rjk}(G)}$$

Keterangan:

F = Bilangan untuk linieritas

R<sub>rjk</sub> (Tc) = Rerata jumlah kuadrat tuna cocok

R<sub>rjk</sub> (G) = Rerata jumlah kuadrat kekeliruan

##### c. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas adalah suatu hubungan linear yang sempurna (mendekati sempurna) antara beberapa atau semua variabel bebas. Batas minimal toleransinya adalah  $r < 0,8$ . artinya jika hasil dari koefisien korelasinya kurang dari atau sama dengan 0,8 tidak terjadi gejala

multikolinieritas.

d. Uji Heteroskedastisitas

Untuk uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan grafik *scatterplot*.

### 3. Pengujian Kriteria Statistik

a. Uji Koefisien Regresi parsial (Uji t)

Pada uji t digunakan untuk menguji hipotesis ke-1 sampai hipotesis ke-3 dengan rumus sebagai berikut:

$$t \text{ hitung} = \frac{b\sqrt{MSE}}{\sqrt{SS_{X_i}(1-r^2)}}$$

Apabila  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan sebagai konsekuensinya  $H_a$  diterima; dan sebaliknya apabila penghitungan yang didapatkan  $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan sebagai konsekuensinya  $H_a$  ditolak. Secara sistematis hubungan fungsional variabel terikat (Y) dengan variabel bebas ( $X_i$ ) dan ( $X_i$ ) dapat dinyatakan dalam persamaan linier berikut:  $Y = b_0 + b_1X_1$  sampai  $b_3X_3$ .

b. Uji Koefisien Regresi simultan (Uji F)

Pada uji F diunakan untuk menguji hipotesis ke-3 dapat dilakukan dengan rumus sebagai berikut:

$$F \text{ hitung} = \frac{MSR}{MSE}$$

$MSR = \text{Mean Square Regression}$

$MSE = \text{Mean Square Error}$

Apabila  $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan sebagai konsekuensinya  $H_a$  diterima, dan sebaliknya jika  $F \text{ hitung} < F \text{ tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Analisis regresi berganda adalah untuk mengetahui sejauhmana pengaruh variabel bebas (*independent*) dalam penelitian ini yaitu,  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap variabel terikat (*dependent*) yakni Y. Regresi berganda dapat pula dinyatakan dengan persamaan berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y : variabel dependen

a : konstanta

$b_{1,2,3}$  : koefisien regresi

$X_1$  : Variabel bebas (Independent variabel) 1

$X_2$  : Variabel bebas (Independent variabel) 2

$X_3$  : Variabel bebas (Independent variabel) 3

Y : Variabel terikat (Dependent Variabel)

e : Kesalahan prediksi (error)

c. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Untuk mengukur seberapa besar pengaruh suatu variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dihitung dengan suatu besaran yang disebut dengan koefisien determinasi yang dinyatakan

dalam presentase dan dinotasikan dengan  $R^2$ ; Analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ) menggambarkan besarnya pengaruh variabel  $X_1$  sampai  $X_3$  terhadap variabel  $Y$  dapat menggunakan rumus sebagai berikut:

$$R^2 = \frac{SSR}{SST}$$

Keterangan :

$SSR = \text{Sum of Square Regression}$

$SST = \text{Sum of Square Total}$

d. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis yang diajukan dengan menggunakan metode analisis Uji sig, uji t dan uji F yaitu dilakukan dengan membandingkan hasil penghitungan nilai signifikan (sig) dengan  $\alpha = 0,05$  pada pengukuran pengaruh variabel bebas  $X$  terhadap variabel terikat  $Y$ , baik secara parsial maupun simultan, serta mempergunakan uji t dan uji F.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Pertumbuhan penduduk Kota Depok yang tinggi memberikan beban dan tantangan tersendiri dalam pemberian pelayanan dan kesejahteraan masyarakat oleh Pemerintah Kota Depok.

### 1. Hasil Pengaruh Komitmen Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perumahan dan Permukiman Kota Depok

Hasil pengukuran dan pengujian pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Perumahan dan Permukiman Kota Depok, maka diperoleh dari hasil koefisien regresi besarnya pengaruh komitmen kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai sebesar 0,491 yang menunjukkan keeratan hubungan atau pengaruh sedang. Sisanya dipengaruhi faktor-faktor lain yang turut memengaruhi namun tidak diteliti. Karena pengaruh tersebut bersifat positif, maka jika variabel Komitmen Kerja ( $X_1$ ) meningkat atau ditingkatkan satu satuan, maka peningkatan tersebut akan diimbangi dengan peningkatan pada kinerja pegawai di Dinas Perumahan dan Permukiman Kota Depok sebesar satu satuan pula.

Hasil ini menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan komitmen kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Perumahan dan Permukiman Kota Depok karena  $t_{hitung} 3,182 > t_{tabel} 2,000$  dan nilai sig  $0,002 < \alpha (0,05)$ . Sedangkan berdasarkan koefisien korelasi sebesar 0,752 dinyatakan adanya hubungan yang kuat dan ditinjau dari koefisien determinasi pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Perumahan dan Permukiman Kota Depok sebesar 56,55%.

### 2. Hasil Pengaruh Sistem Informasi Manajemen terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perumahan dan Permukiman Kota Depok

Hasil pengukuran dan pengujian pengaruh sistem informasi manajemen terhadap kinerja pegawai di Dinas Perumahan dan Permukiman Kota Depok, maka diperoleh dari hasil koefisien regresi besarnya pengaruh sistem informasi manajemen secara parsial terhadap kinerja pegawai sebesar 0,696 yang menunjukkan keeratan hubungan atau pengaruh sedang. Sisanya dipengaruhi faktor-faktor lain yang turut memengaruhi namun tidak diteliti. Karena pengaruh tersebut bersifat positif, maka jika variabel sistem informasi manajemen ( $X_2$ ) meningkat atau ditingkatkan satu satuan, maka peningkatan tersebut akan diimbangi dengan peningkatan pada kinerja pegawai di Dinas Perumahan dan Permukiman Kota Depok sebesar satu satuan pula.

Hasil ini menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan sistem informasi manajemen terhadap kinerja pegawai di Dinas Perumahan dan Permukiman Kota Depok karena  $t_{hitung} 5,223 > t_{tabel} 2,000$  dan nilai sig  $0,000 < \alpha (0,05)$ . Sedangkan berdasarkan koefisien korelasi sebesar 0,794 dinyatakan adanya hubungan yang kuat dan ditinjau dari koefisien determinasi pengaruh sistem informasi manajemen terhadap kinerja pegawai di Dinas Perumahan dan Permukiman Kota Depok

sebesar 63,04%.

### **3. Hasil Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perumahan dan Permukiman Kota Depok**

Hasil pengukuran dan pengujian pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Perumahan dan Permukiman Kota Depok, maka diperoleh dari hasil koefisien regresi besarnya pengaruh budaya kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai sebesar 0,291 yang menunjukkan keeratan hubungan rendah atau pengaruh lemah. Sisanya dipengaruhi faktor-faktor lain yang turut memengaruhi namun tidak diteliti. Karena pengaruh tersebut bersifat positif, maka jika variabel Budaya Kerja (X3) meningkat atau ditingkatkan satu satuan, maka peningkatan tersebut akan diimbangi dengan peningkatan pada kinerja pegawai di Dinas Perumahan dan Permukiman Kota Depok sebesar satu satuan pula.

Hasil ini menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Perumahan dan Permukiman Kota Depok karena  $t_{hitung} 2,768 > t_{tabel} 2,000$  dan nilai  $sig 0,002 < \alpha (0,05)$ . Sedangkan berdasarkan koefisien korelasi sebesar 0,728 dinyatakan adanya hubungan yang kuat dan ditinjau dari koefisien determinasi pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Perumahan dan Permukiman Kota Depok sebesar 53%.

### **4. Hasil Pengaruh Komitmen Kerja, Sistem Informasi Manajemen, dan Budaya Kerja Secara Bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perumahan dan Permukiman Kota Depok**

Hasil analisis berganda hubungan Komitmen Kerja, Sistem Informasi Manajemen, dan Budaya Kerja Secara Bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perumahan dan Permukiman Kota Depok, maka diperoleh hasil bahwa adanya hubungan yang erat sebesar 0,866 dengan pernyataan hubungan tersebut sangat kuat. Sedangkan besarnya komitmen kerja, sistem informasi manajemen, dan budaya kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perumahan dan Permukiman Kota Depok berdasarkan *Adjusted R Square* sebesar 73,7% dan sisanya 26,3% merupakan kontribusi faktor-faktor lain namun tidak diteliti yang terdapat dalam identifikasi masalah seperti Kompetensi pegawai, Sarana dan prasarana, manajemen perencanaan, evaluasi kerja, keterampilan, akuntabilitas kinerja, dan pembinaan pegawai. Hasil rekapitulasi nilai skor rata-rata indikator pada variabel Kinerja Pegawai di Dinas Perumahan dan Permukiman Kota Depok berdasarkan skala penafsiran skor rata-rata jawaban responden didapat skor senilai 3,22. Hasil tersebut berdasarkan kategori skor jawaban responden terletak diantara 2,60 - 3,39 yang dinyatakan kurang baik, akan tetapi perlunya meningkatkan beberapa indikator yang nilainya terendah yaitu: Kerjasama pemantauan kerja, Kerjasama pelaksanaan pembinaan, dan Kerjasama penyusunan rencana kerja.

## **KESIMPULAN**

Kesimpulan yang didapat dari pembahasan hasil penelitian, sebagai berikut:

1. Komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perumahan dan Permukiman Kota Depok karena nilai uji  $t$  sebesar  $3,182 > 2,000$  dan besarnya pengaruh dari koefisien regresi sebesar 0,491. Jika komitmen kerja ditingkatkan sebesar satu satuan, maka secara kausalitas peningkatan tersebut akan diimbangi dengan peningkatan pada kinerja pegawai sebesar satu satuan pula. Sedangkan berdasarkan koefisien determinasi pengaruh tersebut sebesar 56,55%.
2. Sistem informasi manajemen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perumahan dan Permukiman Kota Depok karena nilai uji  $t$  sebesar  $5,223 > 2,000$  dan besarnya pengaruh dari koefisien regresi sebesar 0,696. Jika sistem informasi manajemen ditingkatkan sebesar satu satuan, maka secara kausalitas peningkatan tersebut akan diimbangi dengan peningkatan pada kinerja pegawai sebesar satu satuan pula. Sedangkan berdasarkan koefisien determinasi pengaruh tersebut sebesar 63,04%.
3. Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perumahan dan Permukiman Kota Depok karena nilai uji  $t$  sebesar  $2,768 > 2,000$  dan besarnya pengaruh dari koefisien regresi sebesar 0,291. Jika budaya kerja ditingkatkan sebesar satu satuan, maka secara

kausalitas peningkatan tersebut akan diimbangi dengan peningkatan pada kinerja pegawai sebesar satu satuan pula. Sedangkan berdasarkan koefisien determinasi pengaruh tersebut sebesar 53%.

4. Komitmen kerja, sistem informasi manajemen, dan budaya kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perumahan dan Permukiman Kota Depok karena uji F didapat nilai  $58,029 > 2,76$  dengan pengaruh *Adjusted R Square* sebesar 73,7% dan sisanya 26,3% pengaruh dari faktor- faktor lain namun tidak diteliti. Untuk meningkatkan Kinerja Pegawai di Dinas Perumahan dan Permukiman Kota Depok maka akan lebih baik meningkatkan Sistem Informasi Manajemen terlebih dahulu kemudian meningkatkan Komitmen Kerja dan Budaya Kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku

- Latunreng, Wahyuddin, and A. H. Rahadian. 2021. *Manajemen Strategis Sektor Publik*. Jakarta: LPPM Institut Stiami.
- Latunreng, Wahyuddin. 2015. *Budaya Organisasi, Edisi Bisnis Global*. Jakarta: IPPSDM-WIN.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyadi, Mohammad. 2020. *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif*. Jakarta: Publica Press.
- Mulyadi, Mohammad. 2020. *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif*. Jakarta: Publica Press.
- Nawawi, Hadari. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Nawawi, Hadari. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Ndraha, Taliziduhu. 2017. *Kybernology: Imu Pemerintahan Baru*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Pasolong, Harbani. 2021. *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Pasolong, Harbani. 2023. *Teori Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta. Pramadewi, Arwinence.
- Rusdiana, M., and Moch. Irfan. 2018. *Sistem Informasi Manajemen*. Bandung: Pustaka Setia Jaya.
- Safroni, M. Ladzi. 2021. *Manajemen Dan Reformasi Pelayanan Publik Dalam Konteks Birokrasi Indonesia*. Yogyakarta: Aditya Media Publishing.
- Sedarmayanti. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Refomasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sedarmayanti. 2019. *Reformasi Administrasi Publik, Reformasi Birokrasi, Dan Kepemimpinan Masa Depan (Mewujudkan Pelayanan Prima Dan Pemerintahan Yang Baik)*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Silaen, Novia Ruth, Syamsuriansyah, Reni Chairunnisah, Maya Rizki Sari, Elida Mahriani, Rahman Tanjung, Diana Triwardhani, Anne Haerany, Anis Masyuroh, Dewa Gede Satriawan, Ambar Sri Lestari, Opan Arifudin, Zackharia Rialmi, and Surya Putra. 2021. *Kinerja Karyawan*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Silaen, Sofar. 2018. *Metodologi Penelitian Sosial Untuk Penulisan Skripsi Dan Tesis*. Bogor: In Media.
- Tata, Sutabri. 2014. *Analisa Sistem Informasi*. Yogyakarta: Andi.
- Titisari, Purnamie. 2019. *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Umam, Khaerul. 2019. *Manajemen Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia. Usman, Husaini. 2013.

*Manajemen: Teori, Praktik Dan Riset Pendidikan.*

### Publikasi Ilmiah

- Adha, Risky Nur, Nurul Qomariah, and Achmad Hasan Hafidzi. 2019. *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember*. Jurnal Penelitian Ipteks 4(1):47–62.
- Anwar, A. Qadratunnisai Ramadhani, Agung Widhi Kuriawan, and Romansyah Sahabuddin. 2023. *Pengaruh Kompensasi Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Bank Rakyat Indonesia Kabupaten Sinjai*. Jurnal Mirai Management 8(2):9–15.
- Fathoni, H. Abdurrahmat. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rineka Cipta.
- Feriyanto, Andri, and Endang Shyta Triana. 2015. *Pengantar Manajemen (3 in 1)*. Yogyakarta: Mediatara.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2019. *Manajemen: Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Keban, Yeremias T. 2019. *Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik: Konsep, Teori Dan Isu*. Yogyakarta: Gava Media.
- Keban, Yeremias T. 2020. *Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik, Konsep, Teori Dan Isu*. Yogyakarta: Gava Media.
- Komariah, Dewi, and Asep Iwa Hidayat. 2023. *The Influence Of Supervision And Job Training On The Performance Of Cleaning And Park Employees At The Regional Secretariat Of The Provincial Government Of West Java*. Management Studies and Entrepreneurship Journal 4(5):6921–31.
- Nurhaeda, Maryadi, Muhammad Idris, and Andi Ardasanti. 2022. *Efek Motivasi , Kompetensi , Kompensasi Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. SEIKO : Journal of Management & Business 5(2):395–406.
- Rizal, Moh, Hedy Vanni Alam, and Lisda L. Asi. 2023. *Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Gorontalo*. Jambura 5(3):1126–40.
- Syahril, Sulastri. 2023. *Tingkat Komitmen Kerja Pegawai Dalam Pelaksanan Tugasnya*. JAMP: Jurnal Adminitrasi Dan Manajemen Pendidikan 6(1):35–42.
- Tayabu, Peggyta Sintia, Rizan Machmud, and Djoko Lesmana Radji. 2022. *Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pdam Muara Tirta Kota Gorontalo*. Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis 5(2):834–41.