

**PENGARUH TEKNOLOGI INFORMASI, KOMPETENSI DAN
PROFESIONALISME TERHADAP KINERJA PEGAWAI INSPEKTORAT
KABUPATEN BARRU**

Musfira, Muhammad Idris, Hery Sugeng Waluyo
STIE NOBEL INDONESIA

musfira.aida@gmail.com, muhammadidris709@gmail.com, hwaluyo59@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Teknologi Informasi, Kompetensi dan Profesionalisme berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Pegawai pada Inspektorat Kabupaten Barru serta untuk menganalisis Teknologi Informasi, Kompetensi dan Profesionalisme berpengaruh secara simultan terhadap kinerja Pegawai pada Inspektorat Kabupaten Barru.

Sampel penelitian ini adalah menggunakan sampel jenuh dimana sampel diambil dari semua populasi yaitu keseluruhan dari Pegawai yang bekerja pada Inspektorat Kabupaten Barru sebanyak 34 orang yang berstatus PNS

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial Teknologi Informasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai dengan di dapat t hitung sebesar 2,172 dengan sig.0,038, Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai didapat t hitung sebesar 4,019 dengan sig.0,000, Profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai didapat t hitung sebesar 2,363 dengan sig.0,025. Sedangkan secara simultan Teknologi Informasi, Kompetensi dan Profesionalisme mampu berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 54,1 % (adjusted r square=0,721). Korelasi parsial Teknologi Informasi sebesar 0,278, korelasi parsial kompetensi sebesar 0,512 dan korelasi parsial Profesionalisme sebesar 0,296, yang berarti Kompetensi memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Barru.

Kata Kunci : Teknologi Informasi, Kompetensi, Profesionalisme dan Kinerja Pegawai

ABSCTRACT

This study aims to: analyze Information Technology, Competence and Professionalism partially influence the performance of Employees in the Barru District Employment Work and to analyze Information Technology, Competence and Professionalism simultaneously influence the performance of Employees at the Barru District Inspectorate.

The sample of this study was using a saturated sample in which samples were taken from all populations, namely the entire 34 civil servants Barru District Inspectorate.

The results of this study indicate that partially the work culture has a significant effect on the analyze Information Technology with a t count of 2.172 with sig.0.038, has a Competence significant effect on the obtained t count of 4.019 with sig.0.000, has a Professionalism significant effect on the performance of Employee obtained t count for 2.363 with sig.0,025. While simultaneously can analyze Information Technology, Competence and Professionalism affect the employee performance of 54.1% (adjusted r square = 0.541). The partial correlation of analyze Information Technology by 0.278, the partial correlation of Competence by 0.512 and the partial correlation of Professionalism by 0.296, which means job satisfaction has a greater influence on employee performance of the Barru District Inspectorate

Keywords: Information Technology, Competence , Professionalism and Employees Performance

PENDAHULUAN

Arus modernisasi di era sekarang akan membuka cakrawala bagi birokrasi agar semakin berperan dalam rangka mempercepat perubahan pada masyarakat yang maju dan modern. Untuk mengantisipasi perubahan yang cepat tersebut, maka birokrasi dapat berperan aktif dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, agar tujuan yang diharapkan oleh birokrasi dapat tercapai sesuai yang diharapkan

Sumber daya aparatur mempunyai peran penting dalam mengembangkan tatanan pemerintahan. Penggerak dari sistem organisasi pemerintahan adalah manusia yang ada di dalamnya, yaitu pegawai yang bekerja dalam kerangka tugas, fungsi dan tanggung jawabnya. Sarana prasarana dalam kegiatan organisasi menjadi media bagi sumber daya aparatur untuk menunjang pekerjaannya. Sedangkan yang menentukan langkah strategis formulasi, implementasi hingga evaluasi kebijakan organisasi adalah Sumber Daya Manusia (SDM) di dalamnya

Teknologi informasi adalah merupakan sistim informasi yang menggunakan teknologi untuk meperoleh informasi dengan menggunakan jaringan *hardware* dan *software* dengan menggunakan seperangkat komputer dengan jaringan kecepatan tinggi termasuk serangkaian peralatan yang berfungsi sebagai alat untuk memproses data base dalam penyebaran informasi

Perkembangan dari sistem teknologi informasi (STI) telah berkembang dengan sangat pesatnya. Jika diamati setiap satu dekade , terjadi perkembangan yang cukup signifikan dari sistem teknologi informasi (STI).Teknologi informasi sudah menjadi suatu kebutuhan yang sangat di perlukan untuk mempermudah serta menunjang aktivitas organisasi, hal ini di dukung oleh semakin berkembangnya program aplikasi atau perangkat lunak (*software*).

Hal ini menunjukkan bahwa program aplikasi sangat penting bagi suatu instansi, organisasi atau perusahaan. Teknologi informasi sebagai bagian dalam sistem informasi digunakan untuk memperlancar business process suatu instansi, organisasi, atau perusahaan dimana data diolah menjamenggdi suatu informasi yang berkualitas yang digunakan user dalam pengambilan keputusan.

Beberapa persoalan kinerja yang diamati peneliti pada Inspektorat Kabupaten Barru antara lain masih banyak pegawai dibawah kemampuan, kompetensi yang dimiliki sehingga banyak pegawai tidak dapat mengoperasikan jaringan teknologi informasi yang mana di jaman sekarang ini adalah faktor kompetensi yang wajib dimiliki oleh seorang pegawai, namun masih ada pegawai tidak memiliki kompetensi yang diharapkan profesionalisme pegawai jauh dari yang diharapkan utamanya keseriusan mereka, dimana masih terdapat beberapa pegawai yang bersantai di jam kerja, banyak pegawai meninggalkan jam kerja tanpa alasan dan tujuan yang jelas mencermati masalah tersebut penulis tertarik meneliti tingkat kinerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Barru dari aspek teknologi, kompetensi, dan profesionalisme aparaturnya berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan maka rumusan masalah penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh teknologi informasi, kompetensi SDM dan profesionalisme secara sendiri-sendiri (parsial) terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Barru?

2. Apakah terdapat pengaruh teknologi informasi, kompetensi dan profesionalisme secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Barru?
3. Variabel manakah yang dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Barru ?

Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini, yaitu:

1. Untuk menganalisis pengaruh teknologi informasi, kompetensi dan profesionalisme secara sendiri-sendiri (parsial) terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Barru?
2. Untuk menganalisis pengaruh teknologi informasi, kompetensi dan profesionalisme secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Barru?
3. Untuk menganalisis variabel manakah yang dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Barru?

KERANGKA TEORI

Kinerja Pegawai

Kinerja sebenarnya berasal dari kata-kata *job performance* dan disebut juga *actual performance* atau prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah dicapai oleh seseorang karyawan (Moeheriono, 2010). kinerja menurut *The Scriber-Bantam English Dictionary* berasal dari kata "*to perform*" dengan beberapa *entries*, yaitu: (1) melakukan, menjalankan, melaksanakan (*to do or carry of a execute*), (2) memenuhi atau melaksanakan kewajiban suatu niat atau nazar (*to discharge of fulfill; as vow*), (3) melaksanakan atau menyempurnakan tanggungjawab (*to execute or complete an under staking*), (4) melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang atau mesin (*to do what is expected of a person machine*) (Moeheriono, 2010).

Menurut (Wibowo, 2012) kinerja merujuk pada melakukan pekerjaan dan hasil yang diperoleh dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan pelanggan serta berkontribusi bagi perekonomian.

Menurut Hasibuan (2011), kinerja pegawai dapat dikatakan baik atau dapat dinilai dari beberapa hal, yaitu :

1. Kesetiaan, Kinerja dapat diukur dari kesetiaan karyawan terhadap tugas dan tanggung jawabnya dalam organisasi.
2. Prestasi Kerja, Hasil kerja karyawan baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan karyawan dari pekerjaannya.
3. Kejujuran, Kejujuran karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya.
4. Kedisiplinan, Kedisiplinan karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.
5. Kreativitas, Kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitas dan mengeluarkan potensi yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.
6. Kerja Sama, Diukur dari kesediaan karyawan dalam berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lain sehingga hasil pekerjaannya akan semakin baik.

7. Kepemimpinan, Kemampuan karyawan untuk memimpin, berpengaruh, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa, dan dapat memotivasi orang lain untuk bekerja secara efektif.
8. Kepribadian, Dinilai dari sikap perilaku karyawan, seperti sopan, disukai, memberi kesan menyenangkan, memperlihatkan sikap yang baik, serta berpenampilan simpatik dan wajar.
9. Prakarsa, Dinilai dari kemampuan karyawan dalam berpikir secara orisinal dan berdasarkan inisiatif sendiri dalam menganalisis serta membuat keputusan dalam penyelesaian masalah yang dihadapi.
10. Kecakapan, Dinilai dari kecakapan karyawan dalam menyatukan dan menyelaraskan bermacam-macam elemen yang terlibat di dalam penyusunan kebijaksanaan dan di dalam situasi manajemen.
11. Tanggung Jawab, Kinerja pegawai juga dapat diukur dari kesediaan karyawan dalam mempertanggungjawabkan pekerjaan dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakan serta perilaku kerjanya.

Teknologi Informasi

Teknologi Informasi dilihat dari kata penyusunnya adalah teknologi dan informasi. Kata teknologi bermakna pengembangan dan penerapan berbagai peralatan atau sistem untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang dihadapi oleh manusia dalam kehidupan sehari-hari, kata teknologi berdekatan artinya dengan istilah tata cara. Menurut Azmi (2014), "informasi adalah data yang diproses kedalam bentuk yang lebih berarti bagi penerima dan berguna dalam pengambilan keputusan, sekarang atau untuk masa yang akan datang".

Tujuan dari adanya teknologi informasi menurut Sutarman (2014) adalah untuk memecahkan masalah, membuka kreativitas dan meningkatkan efektifitas serta efisiensi dalam melakukan pekerjaan. Peran teknologi informasi bagi suatu organisasi dapat dilihat dengan menggunakan kategori yang dikutip oleh Mulyadi (2012), ada 5 peranan mendasar teknologi informasi di suatu organisasi, yaitu: 1) Fungsi operasional, 2) Fungsi kontrol dan monitoring, 3) Fungsi perencanaan dan pengambilan keputusan, 4) Fungsi komunikasi dan 5) Fungsi interorganisasional.

Kompetensi

Wibowo (2012) mengatakan kompetensi adalah *suatu kemampuan* untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut.

Sedangkan Mangkunegara (2012) menyatakan bahwa kompetensi sumber daya manusia adalah kompetensi yang berhubungan dengan pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan karakteristik kepribadian yang mempengaruhi secara langsung terhadap kinerja individu. Kompetensi sumber daya manusia berdasarkan hasil kajian Perrin (Mangkunegara, 2012) dicirikan dengan:

1. Memiliki kemampuan komputer
2. Memiliki pengetahuan yang luas tentang visi
3. Memiliki kemampuan mengantisipasi pengaruh perubahan

4. Memiliki kemampuan memberikan pendidikan tentang sumber daya manusia

Profesionalisme

Dalam pandangan Tjokrowinoto (2011) profesionalisme adalah kemampuan untuk menjalankan tugas dan menyelenggarakan pelayanan publik dengan mutu tinggi, tepat waktu, dan prosedur yang sederhana. Terbentuknya kemampuan dan keahlian juga harus diikuti dengan perubahan iklim dalam dunia birokrasi yang cenderung bersifat kaku dan tidak fleksibel. Sudah menjadi kebutuhan mendesak bagi aparat untuk bekerja secara profesional serta mampu merespon perkembangan global dan aspirasi masyarakat dengan mengedepankan nilai-nilai pelayanan yang responsif, inovatif, efektif, dan mengacu kepada visi dan nilai-nilai organisasi.

Sedangkan profesionalisme menurut Poerwopoespito, dkk (2011) adalah seseorang dikatakan profesional apabila pekerjaannya memiliki ciri standar teknis atau etika suatu profesi. Ciri-ciri profesionalisme dalam Royen (2012) adalah:

1. Mempunyai keterampilan yang tinggi dalam suatu bidang serta kemahiran dalam menggunakan peralatan tertentu yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas.
2. Mempunyai ilmu dan pengalaman serta kecerdasan dalam menganalisis suatu masalah dan peka di dalam membaca situasi cepat dan tepat serta cermat dalam mengambil keputusan terbaik atas dasar kepekaan.
3. Mempunyai sikap berorientasi ke depan sehingga punya kemampuan mengantisipasi perkembangan lingkungan yang terbentang di hadapannya.
4. Mempunyai sikap mandiri berdasarkan keyakinan akan kemampuan pribadi serta terbuka menyimak dan menghargai pendapat orang lain, namun cermat dalam memilih yang terbaik bagi diri dan perkembangan pribadinya.
5. Tanggap dan responsive terhadap perubahan yang terjadi
6. Menunjukkan hasil atau prestasi kerja yang baik yang dapat dilihat melalui efektivitas dan efisiensi kerja atau kualitas dan kuantitas kerja

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan cara survei. Penelitian ini dilaksanakan Inspektorat Daerah Kabupaten Barru. Waktu penelitian adalah bulan Oktober sampai November 2019. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Barru , sebanyak 34 orang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh (sensus) yaitu semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 34 orang pegawai Inspektorat Kabupaten Barru. Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil

Untuk menguji hipotesis yang berkembang saat ini maka dalam penelitian ini penulis menggunakan beberapa pengujian, yaitu: Uji t (Pengujian secara parsial), Uji F (Pengujian secara simultan) dan uji beta (pengujian secara dominan). Dengan dibantu menggunakan program analisa pengolahan data, yang dapat diuraikan dan dijelaskan sebagai berikut :

Pengujian Secara Parsial (Uji-t)

Untuk menguji variabel secara parsial atau sendiri-sendiri variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) dapat digunakan uji t. Ini dapat dilihat dalam hasil analisa pengolahan data yang tertuang dalam Tabel 1 berikut :

Tabel 1: Hasil uji t
a- Dependent Variable: y
Hasil Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.466	5.804		1.976	.057
X1	.204	.094	.278	2.172	.038
X2	.645	.161	.512	4.019	.000
X3	.232	.098	.296	2.363	.025

Sumber : Data Diolah, 2019

Dari uraian uji t dengan menggunakan program analisa data SPSS ver 21 maka diketahui bahwa ketiga variabel bebas atau independen (X) signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Inspektorat Kabupaten Barru dengan penjelasan sebagai berikut:

- Variabel teknologi informasi (X₁) dengan nilai $t_{hitung} 2,172 > t_{tabel} 1,699$
- Variabel kompetensi (X₂) dengan nilai $t_{hitung} 4,019 > t_{tabel} 1,699$
- Variabel profesionalisme (X₃) dengan nilai $t_{hitung} 2,363 > t_{tabel} 1,699$

Pengujian Secara Simultan (Uji-F)

Uji F berfungsi untuk menguji variabel teknologi informasi (X1), kompetensi SDM (X2) dan profesionalisme (X3) apakah dari ketiga variabel yang diteliti berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y) Inspektorat Kabupaten Barru . Analisa dilakukan dengan menggunakan alat bantu program pengolahan data yang dapat dijelaskan dalam Tabel 2. berikut :

Tabel 2: Hasil Uji F
ANOVA

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	224.389	3	74.796	11.803	.000 ^a
	Residual	190.111	30	6.337		
	Total	414.500	33			

- a. Predictors: (constant), x2, x3, x1
 - b. Dependent variable: y
- Sumber : Data Diolah, 2019

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa teknologi informasi, kompetensi SDM dan Profesionalisme secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Barru . Pengaruh ini dapat dilihat signifikan karena dari pengujian menunjukkan bahwa hasil Fhitung = 11,34 lebih besar dari Ftabel = 2,70 atau bisa dikatakan Ho ditolak dan Ha diterima.

Pengujian secara dominan (uji beta)

Uji beta dilakukan untuk menguji variabel-variabel bebas atau independen (X) yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel terikat atau dependen (Y). Hasil pengujian bisa dilihat pada tabel 3 berikut:

Tabel 3: Hasil uji beta
Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.466	5.804		1.976	.057
x1	.204	.094	.278	2.172	.038
x2	.645	.161	.512	4.019	.000
x3	.232	.098	.296	2.363	.025

- a- Dependent Variable: y
- Sumber : Data Diolah, 2019

Dari tabel di atas diketahui bahwa hasil nilai beta standardized menunjukkan bahwa variabel profesionalisme (X3) memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja pegawai Inspektorat Kabupaten Barru .

Nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0,541 yang dapat diartikan bahwa variabel bebas/independen (X) yang meliputi teknologi informasi, kompetensi SDM dan profesionalisme mempunyai kontribusi terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Barru sebesar 54,1%, sedangkan sisanya sebesar 45,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Teknologi Informasi (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diperoleh bahwa ketiga variabel bebas/independen (X) signifikan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Inspektorat Kabupaten Barru dengan variabel teknologi informasi (X1) dengan nilai thitung nilai $t_{hitung} 2,172 > t_{tabel} 1,699$

2. Pengaruh Kompetensi SDM (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diperoleh bahwa ketiga variabel bebas/independen (X) signifikan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja

pegawai Inspektorat Kabupaten Barru dengan variabel kompetensi SDM (X₂) dengan nilai thitung 4,019 > nilai tabel 1.699.

3. Pengaruh Profesionalisme (X₃) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diperoleh bahwa ketiga variabel bebas/independen (X) signifikan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Inspektorat Kabupaten Barru dengan variabel profesionalisme (X₃) dengan nilai thitung 2,363 > t tabel 1,699

4. Variabel dominan yang berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil nilai beta standardised diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi teknologi informasi, kompetensi dan profesionalisme maka yang mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Barru adalah variabel kompetensi (X₂).

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini, maka ditarik kesimpulan bahwa Teknologi Informasi (X₁), Kompetensi SDM (X₂) dan Profesionalisme (X₃) baik secara sendiri-sendiri (parsial) maupun secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Variabel kompetensi yang dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Inspektorat Kabupaten Barru, berdasarkan hasil nilai *beta standardised* yang paling besar dari hasil uji t.

Saran

Diharapkan perilaku yang berlandaskan teknologi informasi, kompetensi dan profesionalisme, pegawai hendaknya selalu menfokuskan perhatian pada perbaikan-perbaikan kegiatan atau pekerjaan, sehingga penerapannya betul-betul dapat dilaksanakan di organisasi, dan sebagai referensi untuk kelengkapan kepustakaan sebagai pengetahuan dan teknologi sebagai salah satu tridarma perguruan tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Azmi, Yan, 2014. Pengertian Informasi. <http://yanazami.blogspot.com/2015/11/-L-pengertian-informasi.html>. 3/11/2015
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu 2012. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung PT.Refika Aditama
- Moeheriono. 2010. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi - Competency Based Human Resources Management*. Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia
- Mulyadi dan Johny, Setyawan, 2012. *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen*, Edisi Kedua, Cetakan Pertama, Penerbit Aditya Media, Yogyakarta.
- Poerwopoespito, F.X. Oerip. S dan T.A. Tatag Oetomo. 2011. *Mengatasi Krisis Manusia di Perusahaan*. Jakarta :Grasindo.
- Royen, Rum 2012. *Profesionalisme Aparatur Pemda Tobasa*. Jurnal. Medan: USU
- Seesar, Yolivia, Astrianiez, 2010. Perbandingan Implementasi *insourcing*, *Consourcing* dan *Outsourcing* Dalam Pengembangan Sistem Informasi. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.

Sutarman, 2014. Pengaruh TQM terhadap Kinerja Manajerial dengan sistem Pengukuran Kinerja dan Sistem Penghargaan sebagai variabel moderating (studi empiris pada Hotel di Indonesia) Simposium Nasional Akuntansi VI Surabaya, 16-17 Oktober 2014).

Tjokrowinoto, Muljarto. 2011. *Yebangunan, Dilemadan Tantangan*. Yogyakarta: Pustaka Belajar

Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.