

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Pendidikan adalah hal yang sangat penting dalam kemajuan dunia dan manusia. Pendidikan juga ialah investasi dalam mengembangkan sumber daya manusia, di mana peningkatan kecakapan dan kemampuan diyakini sebagai faktor pendukung upaya manusia dalam mengarungi kehidupan yang penuh dengan ketidakpastian. Seseorang harus berwawasan luas atau berilmu pengetahuan, sehingga mereka pantas mencapai harapan serta kebutuhan hidup sebagai bekal di akhirat kelak. Pendidikan akan dinyatakan berhasil apabila proses belajar mengajar dilaksanakan secara efektif dan efisien sehingga hasil belajar dapat dicapai secara optimal.

Pendidikan juga dianggap sebagai cara yang tepat untuk membentuk sumber daya manusia yang berkualitas untuk mendukung tercapai tujuan pendidikan nasional. Dalam Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 3 dijelaskan mengenai fungsi dari pendidikan nasional bahwa :

“Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.”

Pengembangan adalah sebuah usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan Latihan (Hasibuan, 2008). Pengembangan sumber daya manusia dapat diartikan sebagai aktivitas dalam

waktu tertentu untuk meningkatkan keterampilan dan keahlian yang pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas organisasi secara menyeluruh (Saulian, 2022). Sumber daya manusia (SDM) ialah manusia yang bekerja dilingkungan organisasi, disebut sebagai personal, tenaga kerja, pegawai atau karyawan (Sunyoto, 2012). Manajemen personalia adalah penanganan cerdas khusus dari faktor manusia oleh departemen terpisah yang dapat mencurahkan waktu penuhnya untuk penelitian di sepanjang garis peningkatan hubungan industrial menurut R. G. Gokhale (dalam buku Rahardjo, 2022). Menurut Ajabar sumber daya manusia merupakan kunci pokok bagi organisasi dalam menjalankan tujuannya (Ajabar, 2020).

Menurut Schuler, dkk manajemen sumber daya manusia ialah :

“Human resource management (HRM) is the recognition of the importance of an organization’s workforce as vital human resources contributing to the goals of the organization, and the utilisation of severan functions and activities to ensure that ther are uses effectively and fairly for the benefit of the individual, the organization, and society”. Diartikan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberikan kontribusi bagi tujuan organisasi, dan penggunaan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa sdm tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi, dan Masyarakat (Schuler, 1992).

Adapun cara untuk mengembangkan sumber daya manusia berkualitas yang dapat dilakukan ialah melakukan pelatihan bertujuan untuk mengembangkan kemampuan individu agar dapat meningkatkan pengetahuan keterampilan yang dimiliki, serta sikap atau *manner*. Selanjutnya ialah melakukan pendidikan atau edukasi. Hal ini dapat dilakukan oleh sebuah organisasi dengan jalur pendidikan bertujuan untuk meningkatkan kerja yang berhubungan langsung dengan karirnya.

Berikutnya ialah melakukan pembinaan dalam sebuah organisasi untuk mengembangkan sumber daya manusia. Pembinaan ini bisa dilakukan dengan

mengatur serta membina menjadi sebuah organisasi dengan melalui beberapa program penilaian. Hal ini bisa menjadi salah satu strategi yang tepat dalam melakukan pengembangan sumber daya manusia. Melakukan perubahan sistem ialah untuk melakukan penyesuaian atau adaptasi terhadap perubahan baik eksternal maupun internal agar organisasi tersebut tetap relevan.

Selanjutnya, memberikan kesempatan untuk menyalurkan ide, gagasan, pikiran, dan kreativitas yang akan memiliki keterkaitan terhadap organisasi. Yang terakhir ialah memberikan penghargaan sebagai bentuk apresiasi karena telah berkontribusi positif terhadap organisasi (Hikmah, 2021). Pada hakikatnya manajemen sumber daya manusia ialah keseluruhan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan terhadap kegiatan pengadaan seleksi, pelatihan, penempatan, pemberian kompensasi pengembangan dan pelepasan untuk tercapainya berbagai tujuan individu, masyarakat dan organisasi yang bersangkutan.

Peran pentingnya sumber daya manusia dalam organisasi ialah segala potensi sumber daya yang dimiliki manusia yang dapat dimanfaatkan sebagai usaha untuk meraih keberhasilan dalam mencapai tujuan baik secara pribadi maupun di dalam organisasi (Soemarsono, 2018). Sumber daya manusia (SDM) memiliki tugas dan fungsi yang sangat krusial dalam suatu organisasi, termasuk di sektor pendidikan. Tugas utama Sumber daya manusia (SDM) mencakup perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap kegiatan yang berkaitan dengan karyawan.

Fungsi pelaksanaan mencakup pengelolaan proses rekrutmen dan seleksi, di mana Sumber daya manusia (SDM) menarik calon karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Selain itu, Sumber daya manusia (SDM) juga bertugas dalam pengembangan karyawan melalui pelatihan dan program peningkatan keterampilan, sehingga mereka dapat beradaptasi dengan perubahan dan tuntutan pekerjaan. Pengawasan menjadi aspek penting lainnya, di mana Sumber daya manusia (SDM) melakukan evaluasi kinerja untuk memastikan

bahwa setiap individu memenuhi standar yang ditetapkan dan memberikan umpan balik yang konstruktif.

Dalam perencanaan, Sumber daya manusia (SDM) bertanggung jawab untuk menganalisis kebutuhan tenaga kerja, termasuk jumlah dan kualifikasi yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. Selanjutnya, dalam fungsi pengorganisasian, Sumber daya manusia (SDM) harus membagi tugas dan tanggung jawab kepada setiap individu agar setiap anggota tim dapat berkontribusi secara optimal. Tugas dari sumber daya manusia (SDM) dalam sebuah organisasi adalah untuk mengembangkan dan membangun organisasi secara strategis untuk memastikan kelangsungan hidup dan pencapaian tujuan. Namun, jika organisasi tidak memprioritaskan sumber daya manusia, ia tidak akan mencapai tujuannya. Jadi dapat disimpulkan bahwa tujuan dari sumber daya manusia untuk memastikan bahwa organisasi mampu mencapai keberhasilan melalui manusia (Raymond dkk, 2023).

Perkembangan teknologi informasi (TI) berperan penting dalam manajemen sumber daya manusia. Teknologi informasi memberikan fasilitas yang mendukung seperti pengumpulan, pengolahan, dan penyebaran informasi sehingga dapat meningkatkan efisiensi dalam rekrutmen, pelatihan, dan penilaian kinerja (Mustofa, 2020). Selain itu, teknologi mendukung kerja jarak jauh dan pelatihan berbasis online hal itu memungkinkan karyawan untuk dapat melaksanakan pembelajaran secara fleksibel. Namun, tantangan seperti biaya implementasi dan kebutuhan keterampilan digital juga muncul. Secara keseluruhan integrasi teknologi informasi dalam sumber daya manusia dapat meningkatkan produktivitas dan efektivitas organisasi di era digital.

Perkembangan teknologi informasi saat ini ditandai oleh kemajuan dalam komunikasi serta akses data. Internet, e-commerce, dan lainnya sudah menghapus batasan-batasan antar negara, memungkinkan pertukaran informasi secara instan di Indonesia (Weledo, 2023). Teknologi informasi berperan penting dalam pendidikan dan pekerjaan. Namun, masih ditemukan kesenjangan akses teknologi

di daerah terpencil sehingga mempengaruhi pemerataan pendidikan. Sedangkan teknologi kini menjadi kebutuhan primer yang mendukung berbagai aspek kehidupan manusia.

Peningkatan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi merupakan implementasi dari pengambilan keputusan strategis untuk memastikan keberhasilan dan kelangsungan hidup sebuah organisasi. Dalam mencapai tujuan pendidikan sekolah, sangat penting bahwa pendidik yang bertindak sebagai manajer pengembangan sekolah memiliki tingkat profesionalisme yang tinggi (Sutiawan, 2021). Kesuksesan organisasi sekolah tergantung pada manajemen yang efektif dari sistem pengembangan dan manajemen sekolah, serta dedikasi kepala sekolah untuk meningkatkan kualitas pendidikan. (Akhyar, 2024).

Dalam implementasinya, pengembangan kinerja sumber daya manusia (SDM) melalui teknologi informasi banyak dimanfaatkan oleh beberapa organisasi. Dalam hal ini organisasi di bidang pendidikan pun ikut turut serta dalam pemanfaatannya. Adapun aplikasi yang digunakan oleh sumber daya manusia dalam bidang pendidikan ialah cerdig, pijar sekolah, pusaka, dan lain sebagainya.

Cerdig merupakan aplikasi absensi untuk manajemen kehadiran dalam lingkungan pendidikan. Aplikasi ini membantu sekolah dan institusi pendidikan lainnya untuk mencatat dan melacak kehadiran guru dan siswa dengan mudah dan efisien. Dengan aplikasi absensi cerdig proses pencatatan kehadiran menjadi lebih cepat dan akurat. Guru dapat dengan mudah memasukkan data kehadiran siswa dan rekan kerja. selain itu, aplikasi ini dilengkapi dengan fitur seperti notifikasi otomatis untuk ketidakhadiran dan integrasi dengan sistem informasi sekolah.

Pijar sekolah merupakan salah satu platform yang dapat membantu sistem pembelajaran digital dengan mudah dan menyenangkan. Tenaga pendidik dapat menggunakan platform ini untuk membuat materi Pelajaran yang tidak membosankan serta mengatur data manajemen menjadi lebih mudah efisien,

termasuk sistem absensi online. Terdapat banyak fitur yang bisa dimanfaatkan, ialah tampilan antar muka yang mudah digunakan oleh siapa saja.

Pusat layanan keagamaan (PUSAKA) merupakan salah satu bentuk inovasi pelayanan publik yang berbasis teknologi informasi, khususnya dalam lingkup pelayanan keagamaan. Sebagai salah satu alat yang dirancang untuk mempermudah akses informasi dan mempercepat proses administrasi keagamaan, Pusat layanan keagamaan (PUSAKA) menjadi sistem informasi manajemen yang penting dalam mendukung efisiensi dan efektivitas layanan. Aplikasi pusat pelayanan keagamaan (PUSAKA), menjadi sangat penting dalam meningkatkan efisiensi dan efektivitas pengelolaan SDM di berbagai organisasi.

Pusat layanan keagamaan (PUSAKA) adalah sebuah unit yang berfungsi sebagai pusat layanan keagamaan yang prima, kredibel, dan moderat. PUSAKA ditunjuk sebagai salah satu dari 106 KUA Piloting Revitalisasi KUA Tahun 2021, dengan tujuan menjadi pusat layanan keagamaan yang memadai dan berbagai fasilitas pendukung layanan yang memadai. Pusat Layanan Keagamaan (PUSAKA) pertama kali berdiri pada tahun 1952 dengan alamat di Krajan Bantul. Pada tahun 2012, KUA Kecamatan Bantul mendapatkan sebidang tanah seluas 804 M2 di Jl. Marsda Adisucipto Bejen Bantul untuk pembangunan gedung baru. Pada tahun 2017, gedung baru selesai dibangun dengan menggunakan dana SBSN dan selesai proses pembangunannya pada bulan Desember tahun 2016.

Dalam konteks ini, aplikasi pusat pelayanan keagamaan (PUSAKA) berfungsi untuk mempermudah proses administrasi kepegawaian, termasuk rekrutmen, pengelolaan data pegawai, absensi, dan penilaian kinerja. Dengan menggunakan aplikasi ini, organisasi dapat mengotomatisasi banyak tugas rutin yang sebelumnya dilakukan secara manual, sehingga mengurangi beban Kerja Tenaga Pendidik dan memungkinkan mereka untuk fokus pada tugas-tugas strategis lainnya. Aplikasi pusat pelayanan keagamaan (PUSAKA) juga menyediakan platform untuk monitoring kinerja pegawai secara real-time. Hal ini memungkinkan manajer untuk memberikan umpan balik yang cepat dan relevan

kepada pegawai, yang pada gilirannya dapat meningkatkan motivasi dan kinerja mereka.

Selain itu, aplikasi ini mendukung pengembangan kompetensi melalui penyediaan informasi pelatihan yang dapat diakses oleh pegawai dengan mudah. Dengan adanya sistem yang terintegrasi, pegawai dapat mendaftar untuk pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan mereka dan meningkatkan keterampilan yang diperlukan. Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang terintegrasi dalam aplikasi pusat layanan keagamaan (PUSAKA) merupakan langkah strategis yang dapat membantu organisasi atau lembaga mencapai tujuan lebih efektif. Dengan memanfaatkan teknologi informasi secara optimal, organisasi dapat memastikan bahwa sumber daya manusia dikelola dengan baik dan berkontribusi secara maksimal terhadap pencapaian visi dan misi organisasi.

Pada sisi lain, penerapan sistem informasi manajemen ini juga memiliki dampak pada motivasi Kerja Tenaga Pendidik. Pegawai yang terlibat dalam pengelolaan dan penggunaan sistem informasi aplikasi pusat layanan keagamaan dapat merasakan berbagai keuntungan, seperti pengurangan beban kerja manual, peningkatan efisiensi waktu, serta kemudahan dalam mengakses informasi yang relevan untuk melaksanakan tugas-tugas mereka. Dengan demikian, adanya teknologi ini diharapkan mampu meningkatkan motivasi Kerja Tenaga Pendidik dalam menjalankan tugas-tugas administratif dan layanan.

Dalam rangka meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan transparansi dalam pengelolaan administrasi melalui aplikasi pusat layanan keagamaan (Pusaka). Melalui aplikasi pusaka, para pegawai melakukan absensi secara online. Sistem ini digunakan para pegawai untuk mencatat masuk dan keluar dengan mudah menggunakan ponsel pintar atau perangkat lain yang terhubung ke internet. Absensi online akan mempercepat dalam proses pelaporan kehadiran dan mengurangi resiko kesalahan serta pemalsuan data. Selain absensi online, aplikasi pusaka juga dilengkapi dengan fitur pelaporan kinerja. Pegawai dapat mengisi laporan harian atau mingguan tentang tugas dan proyek yang sedang dikerjakan.

Hal ini memudahkan pemantauan dan evaluasi kinerja pegawai. Maka dari itu, kehadiran aplikasi pusat layanan keagamaan ini dapat memotivasi pegawai dalam melakukan kerja. Untuk mengetahui aplikasi pusat layanan keagamaan (pusaka) ini digunakan beberapa indikator, yaitu informasi, manusia sebagai pengolah informasi, konsep sistem, konsep organisasi manajemen, konsep pengambilan keputusan, dan nilai informasi.

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor utama yang mempengaruhi Kerja Tenaga Pendidik, karena motivasi yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan kualitas kerja. motivasi kerja sangat penting untuk keberhasilan sebuah organisasi. Motivasi dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja memungkinkan pegawai bekerja lebih efisien. Selain itu, motivasi juga berperan dalam menjaga loyalitas pegawai dan menciptakan lingkungan kerja yang positif. Pegawai yang termotivasi cenderung lebih adaptif terhadap perubahan dan berkomitmen pada tujuan organisasi yang pada akhirnya mendukung pertumbuhan organisasi secara keseluruhan.

Fenomena motivasi pada saat ini yaitu terdapat turunnya motivasi dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya yaitu tidak puas dengan penghasilan antara gaji yang didapatkan dengan usaha yang dikeluarkan, lingkungan kerja yang tidak nyaman, perlakuan yang tidak adil, beban kerja yang berlebihan, rutinitas, dan kurangnya keterampilan. Adapun pengukuran untuk motivasi Kerja Tenaga Pendidik ialah tanggung jawab dalam melakukan suatu pekerjaan, prestasi yang dicapai, pengembangan diri, dan kemandirian dalam bertindak.

Aplikasi pusat layanan keagamaan dapat memotivasi pegawai melalui transparansi dan akuntabilitas, sistem absensi yang menggunakan teknologi seperti GPS, pegawai akan merasa diawasi dan bertanggung jawab atas kehadirannya sehingga mendorong untuk berperilaku disiplin. Kemudian kemudahan akses, pegawai dapat melakukan absensi Dimana saja, dapat mengurangi waktu yang terbuang sehingga pegawai akan fokus pada pekerjaan. Selanjutnya data real time, aplikasi memberikan informasi kehadiran secara langsung, sehingga

memungkinkan manajemen untuk segera mengetahui kinerja pegawai dan memberikan umpan balik secara cepat. Mengurangi kecurangan, dengan fitur verifikasi seperti biometric dan GPS, potensi manipulasi data absensi diminimalkan, meningkatkan rasa keadilan di antara para pegawai.

Penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa SIM memiliki hubungan positif terhadap Kerja Tenaga Pendidik. Misalnya, penelitian yang dilakukan oleh Wala Erpurini menunjukkan bahwa pengaruh sistem informasi sumber daya manusia terhadap kerja secara parsial sebesar 53,1% (Erpurini, 2017), sedangkan pengaruh motivasi kerja terhadap kerja secara parsial sebesar 30,6% (Sedarmayanti, 2016). Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Astuti et al. (2022) menunjukkan bahwa variabel SIM dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kerja Tenaga Pendidik dengan nilai F hitung = 166,193 dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ (Astuti et al, 2022).

Namun, perlu juga diperhatikan bahwa penerapan sistem informasi manajemen tidak serta-merta memberikan dampak positif jika tidak diiringi dengan pelatihan yang memadai, dukungan infrastruktur yang baik, dan kesesuaian sistem dengan kebutuhan pegawai. Pegawai yang merasa sistem tersebut justru menambah beban kerja, atau kurang memahami cara menggunakannya, bisa mengalami penurunan motivasi kerja. Oleh karena itu, penting untuk memahami bagaimana hubungan antara penerapan sistem informasi manajemen PUSAKA dengan motivasi Kerja Tenaga Pendidik, guna memastikan bahwa teknologi ini benar-benar memberikan dampak yang diharapkan.

Berdasarkan hal tersebut, penelitian mengenai hubungan antara Sistem Informasi Manajemen PUSAKA dan motivasi Kerja Tenaga Pendidik menjadi relevan untuk dilakukan. Penelitian ini dapat memberikan gambaran bagaimana sistem informasi ini dapat mempengaruhi motivasi Kerja Tenaga Pendidik, serta faktor-faktor apa saja yang berperan dalam membentuk hubungan tersebut. Dengan demikian, hasil penelitian diharapkan mampu memberikan rekomendasi

kebijakan yang bermanfaat bagi optimalisasi sistem informasi manajemen dan peningkatan Kerja Tenaga Pendidik di lingkungan pelayanan keagamaan.

B. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas, maka rumusan masalah pada penelitian ini ialah sebagai berikut :

1. Bagaimana sistem informasi manajemen pusaka di MTsN Kota Cimahi?
2. Bagaimana motivasi Kerja Tenaga Pendidik di MTsN Kota Cimahi?
3. Bagaimana hubungan antara penggunaan sistem informasi manajemen pusaka dengan motivasi Kerja Tenaga Pendidik di MTsN Kota Cimahi?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang didasarkan pada rumusan masalah di atas yaitu sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui sistem informasi manajemen pusaka di MTsN Kota Cimahi.
2. Untuk mengetahui motivasi Kerja Tenaga Pendidik di MTsN Kota Cimahi.
3. Untuk Mengetahui hubungan antara penggunaan sistem informasi manajemen pusaka dengan motivasi Kerja Tenaga Pendidik di MTsN Kota Cimahi.

D. Manfaat Hasil Penelitian

Adapun manfaat penelitian dibagi menjadi manfaat secara teoritis dan manfaat secara praktis. Manfaat penelitian antara lain sebagai berikut :

1. Manfaat penelitian secara teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsih bagi pengembangan teori dalam bidang manajemen, khususnya mengenai hubungan antara Sistem Informasi Manajemen (SIM) dan motivasi Kerja Tenaga Pendidik. Dengan mengkaji interaksi antara kedua variabel ini, penelitian ini dapat memperkaya literatur yang ada dan memberikan perspektif baru tentang bagaimana SIM dapat mempengaruhi motivasi kerja dalam konteks organisasi keagamaan. Kajian ini juga dapat menjadi rekomendasi bagi akademisi dan sumber bagi para praktisi dalam mendukung pengembangan penelitian selanjutnya.

2. Manfaat penelitian secara praktis

a. Bagi Organisasi

Temuan dari penelitian ini dapat digunakan oleh manajemen madrasah untuk mengembangkan dan mengoptimalkan SIM yang ada, sehingga dapat meningkatkan motivasi Kerja Tenaga Pendidik. Dengan memahami bagaimana SIM berkontribusi pada motivasi, organisasi dapat merancang sistem yang lebih efektif dan responsif terhadap kebutuhan pegawai.

b. Bagi Pegawai

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan kepada pegawai tentang pentingnya motivasi kerja dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan memahami hubungan antara SIM dan motivasi, pegawai diharapkan dapat lebih proaktif dalam menggunakan sistem informasi untuk mendukung pekerjaan mereka.

c. Bagi pengambil kebijakan

Hasil penelitian ini juga dapat dijadikan acuan bagi pengambil kebijakan dalam merumuskan strategi peningkatan motivasi Kerja Tenaga Pendidik melalui pengembangan SIM yang lebih baik. Kebijakan yang berbasis data dan analisis dari penelitian ini akan membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan memuaskan bagi pegawai

E. Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir ialah diagram yang menjelaskan secara garis besar alur logika berjalannya sebuah penelitian. Adapun komponen utama dalam kerangka berpikir pada penelitian ini terdiri dari satu variabel terikat yaitu sistem informasi manajemen pusat layanan keagamaan (Pusaka) (Variabel X) dan variabel bebas yaitu motivasi Kerja Tenaga Pendidik (Variabel Y).

1. Sistem Informasi Manajemen Pusat Layanan Keagamaan (PUSAKA)

Sistem informasi manajemen ialah perencanaan yang termasuk dalam bagian dari pengendalian internal pada sebuah bisnis yang meliputi pemanfaatan manusia, teknologi, dokumen, dan prosedur untuk mengatasi permasalahan yang terjadi. Sistem menurut informasi menurut James A. F. Stoner dalam buku Mu'alimah ialah

metode formal yang menyediakan pihak manajemen sebuah informasi yang tepat waktu, dipercaya, dan dapat mendukung proses pengambilan Keputusan bagi perencanaan, pengawasan, serta fungsi operasi sebuah organisasi yang lebih efektif.

Menurut Jogiyanto Hartono sistem informasi manajemen adalah Kumpulan dari interaksi sistem-sistem informasi yang bertanggung jawab mengolah dan mengumpulkan data untuk menyediakan informasi yang berguna untuk semua Tingkat manajemen di dalam kegiatan perencanaan dan pengendalian.

Pusat layanan keagamaan atau yang dikenal dengan sebutan PUSAKA ialah sebagai sebuah institusi atau fasilitas yang menyediakan berbagai layanan keagamaan kepada masyarakat, dengan tujuan untuk mempermudah akses dan memberikan kemudahan dalam mengakses layanan keagamaan.

Indikator Sistem Informasi Manajemen

Gordon B. Davis (1995) mengemukakan beberapa indikator motivasi kerja, yaitu:

1. Informasi

Informasi adalah data yang telah diolah dan diproses sehingga dapat digunakan sebagai input untuk pertimbangan dalam pengambilan keputusan. Informasi harus relevan, lengkap, handal, tepat waktu, dan disajikan dalam format yang mudah dipahami dan diakses serta dapat diverifikasi oleh pengguna. Informasi harus akurat, relevan, lengkap, dan tersedia tepat waktu agar bisa dimanfaatkan dengan efektif dalam mendukung pengambilan keputusan. Informasi yang berkualitas juga mengurangi ketidakpastian dan memberikan gambaran yang jelas mengenai situasi tertentu (Laudon & Laudon, 2022).

2. Manusia Sebagai Pengolah Informasi

Manusia berperan sebagai "brainware" dalam sistem informasi manajemen. Mereka adalah pengguna yang mengumpulkan, mengolah, dan menganalisis informasi untuk membuat keputusan. Keterampilan dan pengetahuan manusia sangat penting dalam memastikan bahwa informasi yang dihasilkan dari sistem

dapat digunakan secara efektif. Manusia bertindak sebagai interpreter data, menggunakan intuisi, pengetahuan, dan pengalamannya untuk memahami informasi yang diperoleh dari sistem. Teknologi informasi dapat mempercepat dan memfasilitasi pengolahan data, namun manusia yang membuat keputusan berdasarkan analisis tersebut (O'Brien & Marakas, 2020)

3. Konsep Sistem

Sistem dalam konteks SIM terdiri dari komponen-komponen yang saling berinteraksi untuk mencapai tujuan tertentu. Ini mencakup perangkat keras (hardware), perangkat lunak (software), prosedur, data, dan manusia. Setiap komponen memiliki fungsi spesifik dan berkontribusi pada keseluruhan sistem. Sistem harus dirancang dengan baik untuk memastikan integrasi yang mulus antara komponen-komponen tersebut dan mendukung kebutuhan organisasi dalam pengolahan data (Stair & Reynolds, 2021)

4. Konsep Organisasi Manajemen

Organisasi manajemen merujuk pada struktur dan proses di mana manajer mengatur sumber daya untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam SIM, manajemen harus memastikan bahwa informasi yang relevan tersedia untuk pengambilan keputusan yang tepat dan cepat. Organisasi manajemen sebagai proses merencanakan, mengorganisir, memimpin, dan mengendalikan sumber daya organisasi (manusia, finansial, dan informasi) untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Sistem informasi mendukung organisasi manajemen dengan menyediakan data dan alat untuk pengambilan keputusan dan efisiensi operasional (Robbins & Coulter, 2022)

5. Konsep Pengambilan Keputusan

Pengambilan keputusan adalah proses memilih tindakan dari beberapa alternatif berdasarkan informasi yang tersedia. SIM menyediakan data dan analisis yang diperlukan untuk membantu manajer dalam membuat keputusan yang informasional dan strategis. Sistem informasi manajemen memainkan peran penting dalam mendukung pengambilan keputusan dengan menyediakan data

yang relevan dan alat analisis yang membantu manajer membuat keputusan yang lebih baik dan tepat waktu. Pengambilan keputusan strategis seringkali memerlukan informasi yang mendalam dan akurat, dan SIM membantu mengolah data tersebut menjadi informasi yang berguna (Kroenke & Boyle, 2021)

6. Nilai Informasi

Nilai informasi ditentukan oleh relevansi, akurasi, keandalan, dan waktu penyampaian informasi tersebut. Informasi yang berkualitas tinggi dapat meningkatkan efisiensi operasional dan efektivitas pengambilan keputusan dalam organisasi. Nilai informasi tergantung pada atribut seperti akurasi, relevansi, ketepatan waktu, dan kelengkapan. Informasi yang bernilai tinggi membantu mengurangi ketidakpastian dan memungkinkan pengambilan keputusan yang lebih baik, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja organisasi (McLeod & Schell, 2021)

2. Motivasi Kerja Tenaga Pendidik

Motivasi ialah salah satu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, maka dari itu motivasi diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang (Sutrisno, 2018: 133). Motivasi kerja dapat memberikan energi yang menggerakkan segala potensi yang ada, menciptakan keinginan yang tinggi dan luhur, serta meningkatkan kebersamaan. Motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak, orang bertindak karena satu alasan yaitu untuk mencapai tujuan (Emron, 2010: 115)

Makmum (2017), motivasi menjadi sebuah kekuatan, tenaga atau daya atau sebuah keadaan yang kompleks dan kesiapan dalam diri individu untuk bergerak ke arah tujuan tertentu, baik disadari atau tidak disadari. Supriyono (2016), Motivasi atau motif adalah suatu dorongan dari dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan.

Kerja secara umum diartikan sebagai sebuah kegiatan dengan menggunakan kekuatan fisik atau mental untuk mendapatkan sesuatu yang diharapkan. Hasan Shadily dalam buku *“Ensiklopedi Indonesia”* mengartikan kerja sebagai pengerah tenaga (baik jasmani maupun Rohani) yang dilakukan untuk menyelenggarakan proses produksi. Kemudian dalam buku Yusuf Al-Qardhawi dalam bukunya menguraikan bahwa kerja adalah suatu usaha yang dilakukan seseorang baik sendiri atau Bersama orang lain, untuk memproduksi suatu perusahaan.

Widjaja A (2006) mengatakan bahwa pegawai merupakan tenaga kerja manusia jasmani maupun Rohani (mental dan pikiran) yang senantiasa dibutuhkan. Oleh karena itu, menjadi salah satu modal dalam sebuah organisasi untuk mencapai tujuan tertentu. Sedangkan menurut Suharno (2008) Pegawai adalah seseorang yang ditugaskan sebagai pekerja dari sebuah Perusahaan untuk melakukan operasional Perusahaan, ia bekerja untuk digaji dan sebagai penggerak utama dari setiap organisasi, tanpa mereka organisasi dan sumber daya lainnya tidak akan pernah menjadi sesuatu yang berarti.

Jadi dari beberapa pengertian diatas dapat ditarik Kesimpulan bahwa motivasi Kerja Tenaga Pendidik ialah merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri dengan pekerjaan dan mencapai tujuan yang diinginkan. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, meningkatkan produktivitas, kepuasan kerja, dan disiplin kerja. Motivasi dapat diperoleh dari berbagai sumber, termasuk imbalan moneter dan non-moneter, serta lingkungan kerja yang mendukung. Dengan motivasi yang tinggi, pegawai akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan mencapai hasil kerja yang maksima

Indikator Motivasi Kerja Tenaga Pendidik

Hamzah (2011:112) mengemukakan beberapa indikator motivasi, adalah :

1. Tanggung jawab dalam melakukan suatu pekerjaan

Tanggung jawab pekerjaan merujuk pada kewajiban yang harus dipenuhi oleh seorang karyawan sesuai dengan peran dan posisinya di perusahaan. Ini mencakup

pemenuhan tugas, menjaga kualitas hasil kerja, berkoordinasi dengan rekan kerja, dan mematuhi kebijakan perusahaan. Tanggung jawab ini tidak hanya berfokus pada penyelesaian tugas, tetapi juga pada bagaimana cara menyelesaikannya dengan baik dan efisien. Orang yang memiliki motivasi tinggi biasanya menunjukkan rasa tanggung jawab yang kuat terhadap pekerjaannya. Mereka cenderung berkomitmen dalam menyelesaikan tugas, bertanggung jawab atas hasil kerjanya, dan menjaga kualitas pekerjaan. Tanggung jawab ini mencakup kesediaan untuk mengambil alih tugas secara mandiri dan menyelesaikannya sesuai dengan standar yang ditetapkan. Tanggung jawab mengacu pada kewajiban individu untuk menyelesaikan tugas yang diberikan dan menjamin bahwa tugas tersebut dilakukan dengan benar. Hal ini melibatkan pengambilan inisiatif dan memastikan bahwa pekerjaan diselesaikan sesuai dengan standar yang diharapkan. (Robbins & Coulter, 2016)

2. Prestasi yang di capai

Pencapaian prestasi yaitu sebuah kemampuan untuk mencapai hasil yang baik secara kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan oleh seorang pegawai tersebut. Individu yang termotivasi cenderung menetapkan target dan bekerja keras untuk mencapainya. Pencapaian prestasi menjadi dorongan yang signifikan karena keberhasilan atau pencapaian tertentu memberi rasa puas dan meningkatkan motivasi lebih lanjut untuk mencapai tujuan yang lebih besar. Prestasi merupakan hasil dari kebutuhan akan pencapaian (need for achievement), di mana individu termotivasi untuk berhasil dalam tugas-tugas yang menantang dan berorientasi pada pencapaian standar yang tinggi. Prestasi ini sering diukur melalui hasil yang dapat dibandingkan dengan tujuan yang telah ditetapkan, baik dalam konteks profesional maupun pribadi (McClelland, 1987),

3. Pengembangan diri

Pengembangan merupakan cara Seseorang yang termotivasi memiliki keinginan yang kuat untuk terus belajar dan mengembangkan diri. Mereka mencari peluang untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan, baik melalui pendidikan

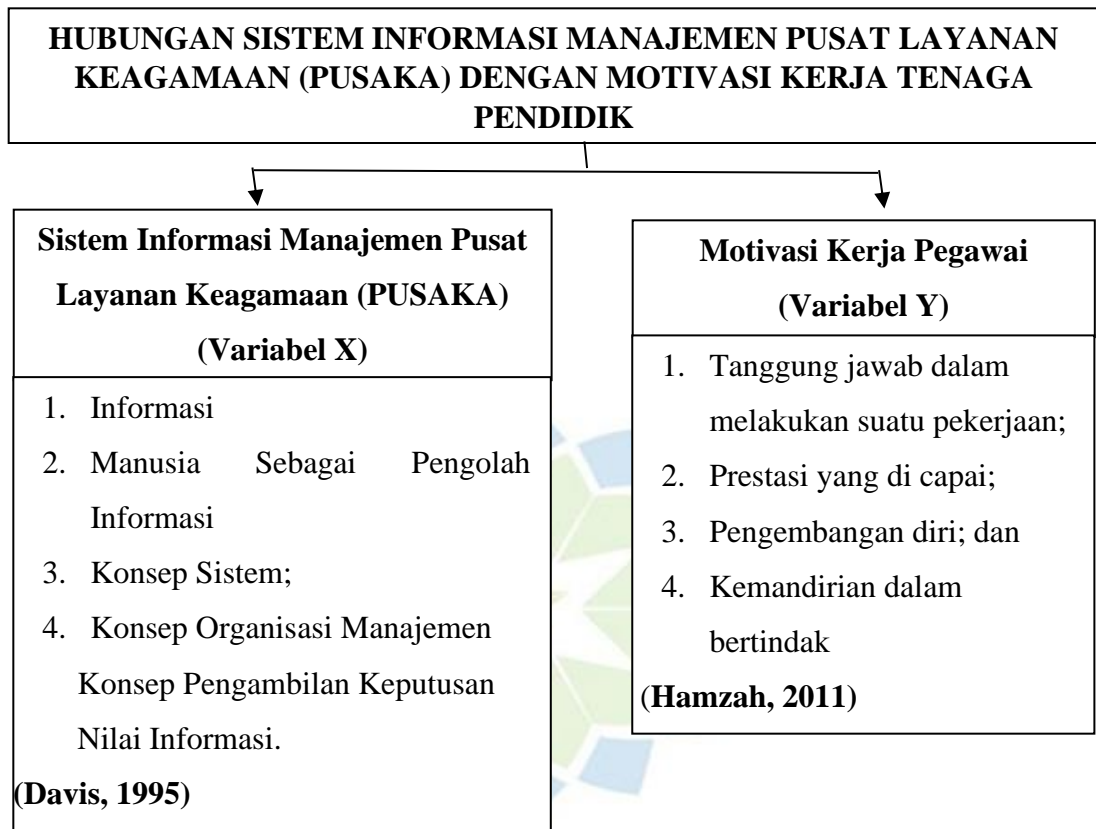
formal, pelatihan, atau pengalaman kerja. Motivasi untuk pengembangan diri menunjukkan orientasi individu pada peningkatan kemampuan dan potensi pribadi. Pengembangan diri merupakan proses yang berkelanjutan di mana individu secara aktif terlibat dalam pembelajaran dan pengembangan keterampilan baru.

4. Kemandirian dalam bertindak

Kemandirian merupakan indikator penting dari motivasi, di mana individu mampu bekerja tanpa perlu diawasi secara ketat. Mereka memiliki inisiatif dan kemampuan untuk membuat keputusan sendiri serta mampu menyelesaikan tugas-tugas dengan sedikit atau tanpa bantuan dari orang lain. Kemandirian ini menunjukkan bahwa mereka memiliki keyakinan pada kemampuan mereka sendiri untuk menghadapi tantangan dan tanggung jawab. Menurut Deci & Ryan (2000) dalam teori motivasi intrinsik, kemandirian (autonomy) adalah kebutuhan psikologis dasar yang mendorong individu untuk merasa bebas dan memiliki kendali atas tindakan mereka. Kemandirian memberikan rasa kepuasan dalam bekerja karena seseorang merasa mampu mengarahkan tugas-tugas yang dihadapinya (Menurut Deci & Ryan, 2000).



Gambar 1. 1 Kerangka Berpikir



F. Hipotesis Penelitian

Adapun hipotesis yang peneliti ajukan dalam penelitian ini ialah :

- Ha = Terdapat hubungan antara sistem informasi manajemen pusat layanan keagamaan (Pusaka) dengan Motivasi Kerja Tenaga Pendidik di Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Cimahi.
- Ho = Tidak terdapat hubungan antara sistem informasi manajemen pusat layanan keagamaan (Pusaka) dengan Motivasi Kerja Tenaga Pendidik di Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Cimahi.

G. Penelitian Terdahulu

Tabel 1. 1 Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti	Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Darti Daryanti, Rohanda, Sukaesih	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Perpustakaan, Arsip dan Dokumentasi (BPAD) Provinsi Bengkulu	Motivasi Kerja adalah kondisi yang dapat membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara seseorang dalam lingkungan kerja, didalamnya terdapat faktor ekstrinsik dan intrinsik.	Membahas mengenai motivasi kerja	Lokasi penelitian
2.	Windi Yesika Putri (2017)	Hubungan Kompensasi dengan motivasi kerja karyawan pada PT. Pusaka Prima	Berdasarkan hasil analisis yang sudah dikemukakan bahwa terdapat hubungan antara kompensasi dengan motivasi kerja karyawan. Apabila karyawan diberikan kompensasi yang sesuai dan mendapatkan bonus maka akan	Membahas mengenai motivasi kerja	Penelitiannya membahas mengenai hubungan kompensasi dengan motivasi kerja karyawan, serta lokus penelitiannya.

			memberikan motivasi kerja karyawan di PT. Pusaka Prima.		
3.	Andi Kafrawi Jafar (2018)	Pengaruh Motivasi Terhadap Kerja Karyawan PT. Asuransi Jiwa Bersama Bumi Putra 1912 Cabang Gowa	Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka disimpulkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada asuransi jiwa bersama. dengan menunjukkan nilai t sebesar 10.164 lebih besar dari 2.108 dengan nilai probabilitas 0,000 lebih kecil dari 0,05 yang berarti hipotesis ini dapat diterima.	Membahas mengenai motivasi dengan kerja karyawan	Lokus penelitiannya
4	Putri Novrita (2021)	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pencarian dan	Berdasarkan Uji T dapat diketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Arah	Membahas mengenai motivasi kerja	Perbedaannya pada variabel Y yaitu membahas kinerja

		Pertolongan (Basarnas) Pekanbaru	pengaruhnya positif berarti semakin tinggi motivasi kerja, maka kinerja akan semakin meningkat. Nilai koefisien determinasi yaitu sebesar 0,261 berarti 21,1% perubahan nilai kinerja disebabkan oleh motivasi kerja, dan 73,9% dipengaruhi oleh faktor lain.		pegawai serta lokus penelitiannya.
5	Irfan (2018)	Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Terhadap Kerja Karyawan Pada PT. Astra Motor Honda Cabang Alauddin Makassar	Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan disimpulkan bahwa penelitian ini berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat yaitu variable X	Memiliki persamaan variabel X karena membahas mengenai Sistem Informasi Manajemen	Perbedaannya yaitu pada variable Y karena membahas Kerja Karyawan serta lokus penelitian
6	Rudi Hartini, Mochammad Isa Anshori	Peran Kerja Keras Dan Kerja Cerdas Melalui Motivasi Kerja Dalam	Kerja keras berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan agen asuransi PT.	Memiliki persamaan dengan salah satu variabel	Perbedaannya yaitu pada variabel kerja keras, kerja cerdas

	(2019)	Meningkatkan Kinerja Karyawan Agen Asuransi (Studi Pada Pt. Prudential Life Assurance Surabaya)	Prudential Life Assurance Surabaya dengan nilai t hitung 2,063 dengan Tingkat signifikan $0,0442 < 0,05$. Hasil ini membuktikan bahwa kerja keras berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan agen.	yaitu motivasi kerja	dan meningkatkan kinerja karyawan, serta lokus penelitiannya.
7.	Himawan Rosyidi, Suwandi, dan Joko Mariyono (2021)	Pengaruh Penerapan sistem presensi elektronik budaya organisasi, dan kompetensi guru terhadap kinerja	Adapun hasil penelitiannya ialah penerapan presensi elektronik tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja guru, yang berarti semakin canggih alat presensi pengganti presensi tradisional belum tentu dapat meningkatkan motivasi kerja guru, budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi kerja, berarti bahwa semakin	Adapun persamaannya ialah membahas mengenai presensi elektronik, yang mana presensi ini memanfaatkan teknologi pada saat ini.	Adapun untuk perbedaannya ialah penelitian ini memiliki tiga variabel X yaitu penerapan sistem presensi elektronik, budaya organisasi, dan kompetensi guru.

			<p>baik budaya organisasi maka akan meningkatkan motivasi, kompetensi guru berpengaruh terhadap motivasi kerja, berarti semakin baik kompetensi guru dalam sebuah organisasi maka akan meningkatkan motivasi,</p>		
8.	<p>Maulidatul Khasanah dan Walid Fajar Antariksa (2021)</p>	<p>Implentasi presensi elektronik untuk meningkatkan kedisiplinan guru dan pegawai di sekolah dasar islam</p>	<p>Adapun hasil penelitiannya ialah presensi dengan menggunakan fingerprint mudah digunakan serta lebih aman dalam pencatatannya karena sulit untuk dimanipulasi. Evaluasi penerapan presensi elektronik dilakukan setiap bulan sekali oleh kepala sekolah. Apabila terdapat guru atau pegawai yang tidak hadir atau terlambat tanpa alasan</p>	<p>Adapun persamaan dari penelitian ini ialah presensi online yang dilakukan.</p>	<p>Adapun perbedaan dalam penelitian ini ialah lokus penelitiannya yaitu di sekolah dasar islam.</p>

			yang bisa diterima, maka akan mendapatkan sanksi sesuai dengan yang telah ditetapkan.		
9.	Lia Seoda Kristin dan I Nyoman Suputra (2016)	Pengaruh penerapan presensi sidik jari (<i>Fingerprint</i>) terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja di SMA Negeri 5 Malang	Adapun hasil penelitiannya ialah penerapan presensi sidik jari termasuk dalam kategori sangat baik, motivasi kerja guru dalam kategori baik, motivasi kerja guru termasuk kategori baik. Terdapat pengaruh secara langsung yang signifikan dan positif antara penerapan presensi sidik jari terhadap motivasi kerja guru di SMA Negeri 5 Malang, terdapat pengaruh secara langsung yang signifikan dan positif antara motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri 5 Malang,	Adapun persamaan dari penelitian ini ialah membahas mengenai presensi, serta motivasi kerja guru.	Adapun perbedaan dari penelitian ini ialah lokasi penelitian yaitu di Sekolah Menengah Atas Negeri 5 Malang.

			terdapat pengaruh secara tidak langsung yang signifikan dan positif antara penerapan presensi sidik jari terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja di SMA Negeri 5 Malang.		
10	Aisyah Noor Wahidah (2023)	Pengaruh presensi online dan penilaian kinerja terhadap kedisiplinan pegawai kementerian agama kota Surabaya	Adapun hasil pembahasannya ialah pengaruh presensi online dan penilaian kinerja terhadap kedisiplinan memiliki nilai $0,006 > 0,05$. Dari nilai tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh presensi online terhadap kedisiplinan pegawai kementerian agama kota Surabaya. Pengaruh penilaian kinerja terhadap kedisiplinan memperoleh nilai sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga disimpulkan	Adapun persamaan dari pembahasannya ialah membahas mengenai presensi online	Perbedaannya yaitu memiliki lokasi penelitian ialah di Kementerian agama kota Surabaya.

			<p>bahwa terdapat pengaruh penilaian kinerja terhadap kedisiplinan pegawai kementerian agama kota Surabaya. Pengaruh presensi online dan penilaian kinerja memperoleh nilai $0,000 < 0,05$ sehingga presensi online dan penilaian kinerja berpengaruh terhadap kedisiplinan. Sehingga H_0 ditolak terdapat pengaruh antara presensi online dan penilaian kinerja secara simultan terhadap kedisiplinan pegawai kementerian agama kota Surabaya. Hubungan antara presensi online terhadap kedisiplinan ialah sebesar 0,379 termasuk dalam kategori</p>	
--	--	--	--	--

			rendah, nilai hubungan antara penilaian kinerja terhadap kedisiplinan ialah sebesar 0,840 termasuk dalam kategori sangat tinggi.		
--	--	--	--	--	--

