

**PENGARUH SISTEM KEARSIPAN, SISTEM INFORMASI DAN SARANA
PRASARANA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SEKERTARIAT DPRD
KABUPATEN HULU SUNGAI UTARA
KALIMANTAN SELATAN**

Hamdi

Abstrak : Permasalahan dalam penelitian ini adalah adakah Pengaruh Sistem Kearsipan, Sistem Informasi Dan Sarana Prasarana terhadap kinerja Pegawai Pada Sekertariat DPRD Kabupaten Hulu Sungai Utara. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh sistem kearsipan, sistem informasi dan sarana prasarana terhadap kinerja Pegawai Pada Sekertariat DPRD Kabupaten Hulu Sungai Utara. Populasi dan sampel penelitian ini adalah Pegawai Pada Sekertariat DPRD Kabupaten Hulu Sungai Utara dengan jumlah responden 21 pegawai. Ada empat variabel yang dikaji dalam penelitian ini yaitu sistem kearsipan (X_1), Sistem informasi (X_2), dan sarana prasarana (X_3), dan kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Hulu Sungai Utara (Y). Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda yang dihitung dengan menggunakan SPSS diperoleh $Y = 19,067 + 0,099X_1 + 0,785X_2 + 0,812X_3$ Hasil uji parsial di-peroleh untuk variabel sistem informasi koefisien 0,706 dan $t_{hitung} = 8,900$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ maka ini berarti ada pengaruh dari masing-masing variabel yaitu sistem kearsipan, sistem informasi dan sarana prasarana terhadap kinerja. Hasil uji simultan diperoleh F_{hitung} sebesar 44,810 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ maka ini berarti ada pengaruh sistem kearsipan, sistem informasi dan sarana prasarana secara bersama-sama terhadap kinerja. Kesimpulan bahwa secara parsial maupun simultan sistem kearsipan, sistem informasi dan sarana prasarana berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Kata kunci : *Kearsipan, Informasi, Sarana Prasarana dan Kinerja*

Latar Belakang

Pengembangan, peningkatan dan perbaikan pelayanan kepada masyarakat harus dilakukan secara holistik dan stimulan. Dewasa ini masih sering ditemukan banyaknya sarana dan prasarana pelayanan yang dimiliki oleh instansi yang diterima dari pemerintah, penggunaannya tidak optimal dan bahkan tidak dapat lagi digunakan sesuai dengan fungsinya. Penyebab hal tersebut terjadi antara lain karena kurangnya kepedulian terhadap sarana dan prasarana yang dimiliki serta tidak adanya pengelolaan yang memadai. Seiring dengan perubahan pola pemerintahan setelah diberlakukannya otonomi daerah, maka pola pendekatan manajemen instansi saat ini berbeda pula dengan sebelumnya, yakni lebih bernuansa otonomi.

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 2009 tentang Kearsipan, menerangkan bahwa yang dimaksud dengan kearsipan adalah hal-hal yang berkenaan dengan arsip sedangkan yang dimaksud dengan arsip adalah rekaman kegiatan atau peristiwa dalam berbagai bentuk dan media masa sesuai dengan perkembangan teknologi informasi dan komunikasi yang dibuat dan diterima oleh lembaga negara, pemerintah daerah, lembaga pendidikan, perusahaan, organisasi politik, organisasi kemasyarakatan dan perseorangan dalam pelaksanaan kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara. Penyeleggaraan kearsipan bertujuan antara lain :

1. Menjamin terciptanya arsip dari kegiatan yang dilakukan oleh lembaga negara, pemerintah daerah, lembaga pendidikan, perusahaan, organisasi politik, organisasi kemasyarakatan dan perorangan, serta ANRI sebagai penyelenggara kearsipan nasional,
2. Menjamin ketersediaan arsip yang autentik dan terpercaya sebagai alat bukti sah, menjamin terwujudnya pengelolaan arsip yang andal dan pemanfaatan arsip sesuai dengan ketentuan perundang-undangan.
3. Menjamin perlindungan kepentingan negara dan hak-hak keperdataan rakyat

- melalui pengelolaan dan pemanfaatan arsip yang autentik dan terpercaya,
4. Mendinamiskan penyelenggaraan kearsipan nasional sebagai suatu sistem yang komprehensif dan terpadu
 5. Menjamin keselamatan dan keamanan arsip sebagai bukti pertanggungjawaban dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara,
 6. Menjamin keselamatan aset nasional dibidang ekonomi, sosial, politik, budaya, pertahanan, serta keamanan sebagai identitas jadi diri bangsa dan
 7. Meningkatkan kualitas pelayanan publik dalam pengelolaan dan pemanfaatan arsip yang autentik dan terpercaya.

Dari uraian diatas tampak bahwa arti pentingnya kearsipan ternyata mempunyai jangkauan yang amat luas yaitu kearsipan mempunyai peranan sebagai pusat ingatan, sumber informasi serta sebagai alat pengawasaan yang sangat diperlukan dalam setiap organisasi dalam rangka melaksanakan segala kegiatannya baik pada kantor-kantor lembaga negara dan swasta

Dalam proses penyajian informasi agar pimpinan dapat membuat keputusan dan merencanakan kebijakan, maka harus ada sistem dan prosedur kerja yang baik di bidang kearsipan. Arsip dapat dikatakan suatu sistem dimana satu sama yang lain saling berkaitan dalam satu ikatan yang utuh, karena arsip dapat menunjang suatu program kegiatan organisasi, baik dari segi perencanaan, pelaksanaan maupun pengendalian tugas organisasi yang bersangkutan.

Dalam kaitannya penulisan tesis ini fungsi manajemen yang dapat dijangkau sesuai dengan kondisi di lapangan berfokus pada fungsi Upaya Pemerintah Dalam Meningkatkan Sarana Prasarana Pelayanan serta memusatkan pada penerapan salah satu fungsi-fungsi manajemen yaitu penggerak (*actuating*) yang substansinya adalah pada bidang sarana dan prasarana.

Dari rangkaian paparan di atas, berfokus pada permasalahan sistem kearsipan, sistem informasi dan sarana prasarana, maka dalam penelitian ini

peneliti memberi judul "*Pengaruh Sistem Kearsipan, Sistem Informasi Dan Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekertariat DPRD Kabupaten Hulu Sungai Utara*",

Menyimak dari paparan latar belakang masalah di atas, tergambar beberapa pertanyaan di mana peneliti akan mencoba untuk merespon dari permasalahan yang ada dengan rumusan sebagai berikut :

1. Apakah secara simultan sistem kearsipan, sistem informasi, sarana prasarana berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekertariat DPRD Kabupaten Hulu Sungai Utara?
2. Apakah secara parsial sistem kearsipan, sistem informasi, sarana prasarana berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekertariat DPRD Kabupaten Hulu Sungai Utara?
3. Variabel mana di antara sistem kearsipan, sistem informasi dan sarana prasarana yang dominan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada Sekertariat DPRD Kabupaten Hulu Sungai Utara?

Studi Literatur

1. Sistem Kearsipan

Banyak sekali faktor yang mempengaruhi penanganan arsip mempunyai citra positif dalam suatu instansi atau organisasi. Salah satunya adalah bagaimana petugas kearsipan yang terampil dan terdidik melaksanakan penanganan arsip sehubungan dengan rumitnya mekanisme dan prosedur administrasi kearsipan dalam rangka penyediaan informasi. Dengan adanya penanganan arsip yang baik dapat diketahui bermacam-macam informasi yang sudah dimiliki, yang dapat membantu menentukan sasaran yang akan dicapai dengan menggunakan potensi yang ada secara maksimum.

2. Sistem Informasi Manajemen

Informasi merupakan salah satu unsur yang sangat penting dalam suatu organisasi baik pemerintah maupun

swasta yang dapat dijadikan sebagai dasar dalam pengambilan keputusan oleh pimpinan, adapun definisi informasi menurut Gordon B. Davis (2009:28) Informasi adalah data yang telah diolah menjadi suatu bentuk yang penting bagi si penerima dan mempunyai nilai yang nyata yang dapat dirasakan dalam keputusan-keputusan yang sekarang atau keputusan-keputusan yang akan datang.

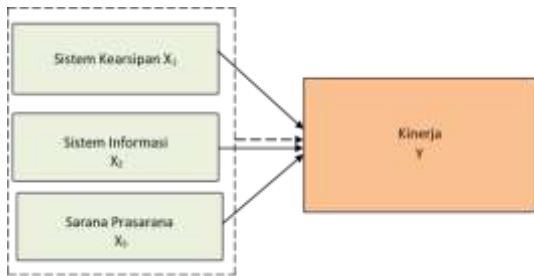
3. Sarana Prasarana Kerja

Menurut Siagian (2011:69), yang dimaksud dengan sarana kerja adalah segala jenis peralatan yang dimiliki oleh organisasi dan dipergunakan untuk melaksanakan berbagai kegiatan dalam rangka mengemban misi organisasi yang bersangkutan. Mungkin sukar untuk menyangkal pendapat bahwa setiap organisasi dihadapkan kepada kelangkaan sarana dan prasarana yang diperlukan. Jika demikian halnya, akal sehat memberikan petunjuk bahwa sarana dan pra-sarana yang tersedia mutlak perlu dimanfaatkan sedemikian rupa sehingga manfaat yang sebesar-besarnya dipetik dari padanya. Menurut Moenir (2010: 119),

4. Kinerja Pengelolaan Administrasi Kepegawaian

Fippo, Edwin dalam Principle of Personal Management yang diterjemahkan oleh Mayo (2004:83) kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Pada instansi pemerintah kinerja dapat dinilai dari apa yang telah dilakukan oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya, kemampuan kerja, tingkat inisiatif, kualitas pekerjaan, jumlah kuantitas pekerjaan, ketepatan waktu dalam melaksanakan pekerjaan.

Kerangka Konseptual



Gambar 1.1 Kerangka Konseptual
 Sumber : Diolah Penulis

Metode Penelitian

1. Rancangan Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian dengan pengujian hipotesis (*hypotheses testing*). Pengujian hipotesis dilakukan untuk melihat hubungan sebab akibat antara variabel-variabel yang akan diteliti yaitu antara variabel dependen berupa sistem kearsipan, sistem informasi dan sarana prasarana dengan variabel independen berupa pengelolaan administrasi kepegawaian.

2. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2011:57). populasi adalah jumlah keseluruhan dari unit analisa yang ciri-cirinya akan diduga. Dalam rangka menjelaskan populasi sebuah penelitian, peneliti harus membuat definisi yang spesifik berdasarkan unit yang akan dijadikan sampel (individu, bisnis, komersial dan lain-lain), lokasi geografis, dan batasan waktu. Pada penelitian ini yang menjadi populasi adalah pegawai pada Sekertariat DPRD Kabupaten Hulu Sungai Utara yang berjumlah 21 orang.

Kriteria inklusi sampel dalam penelitian ini adalah yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) 15 orang maupun non PNS 6 orang, dengan alasan dalam pelaksanaan penerapan pengelolaan administrasi kepegawaian,

tidak dipengaruhi masa kontrak kerja. Dalam menentukan ukuran sampel menggunakan metode purposive sampling yaitu metode penetapan sampel dengan pertimbangan sebagai pengambil ke putusan yakni Sekertariat Dewan (Sekwan), Kepala Bagian Tata Usaha, arsiparis, Kabag Risalah dan Rapat serta operator. Khusus untuk responden eksternal, yang menjadi pertimbangannya adalah responden itu harus mempunyai kompetensi di dalam menjawab kuesioner.

3. Lokasi Penelitian

Penelitian ini penulis laksanakan pada Sekertariat DPRD Hulu Sungai Utara Kal Sel

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Uji partial (uji t) pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat/dependen. Kaidah pengambilan keputusan dalam uji t dengan menggunakan program SPSS 22.

Tabel 1.1
 Hasil Uji Regresi Linier Berganda dengan Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-4,377	5,240		-.835	,411
	Sistem Kearsipan	-,121	,130	-,096	-,932	,360
	Sistem Informasi	,313	,093	,321	3,356	,002
	Sarana prasarana	,915	,117	,806	7,826	,000

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) dapat diketahui bahwa Sistem Kearsipan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Hulu Sungai Utara. Tidak adanya pengaruh antara variabel Sistem Kearsipan terhadap kinerja pegawai karena ada indikator dalam variabel sistem yang masih sedang dan rendah pengaruhnya terhadap kinerja pegawai rata-ratanya menunjukkan dalam kriteria sedang. kinerja pegawai yang baik itu juga dipengaruhi oleh sistem Sistem Kearsipan yang baik, seperti dalam

penyimpanannya, penempatannya sampai penemuan kembali pada saat Kearsipan dibutuhkan tetapi dalam penelitian ini variabel Sistem Kearsipan belum ada pengaruh terhadap kinerja pegawai, dijelaskan oleh data penelitian bahwa ada indikator Sistem Kearsipan yang masih berkriteria sedang dan rendah. Hasil temuan ini tidak sesuai dengan teori Amsyah (2015:108), mengemukakan terdapat lima tahap dalam menyimpan Kearsipan yaitu : 1) memeriksa, 2) mengindeks, 3) mengkode, 4) menyortir, 5) penempatan.

Dari analisa deskriptif persentase, berdasarkan kriteria yang ada maka variabel sistem kearsipan termasuk didalam kategori sedang. Terdapat 1 responden yang menjawab Sistem Kearsipan (3,00%) dalam kategori sangat tinggi, 4 responden yang menjawab Sistem Kearsipan (10,00%) dalam kategori tinggi, 9 responden menjawab Sistem Kearsipan (48,00%) dalam kategori sedang, 6 responden menjawab Sistem Kearsipan (40,00%) dalam kategori rendah dengan persentase rata-rata sebesar 58,00% kategori sedang. Sistem Kearsipan terkategori sedang karena sistem yang masih belum konsisten dengan sistem yang dipakai sejak awal Sistem, diharapkan Sistem Kearsipan itu dapat lebih efektif dan efisien dalam fungsinya. Sistem Sistem Kearsipan sebaiknya disesuaikan dengan tempat penyimpanan dan di barengi sarana kearsipan yang baik dan sesuai. Bedakan jenis arsipnya dengan sistem yang rapi dan benar jika sistem yang digunakan sudah berjalan dengan baik maka ada sistem pemeliharaan. Seperti pemberian obat-obatan(racun) pada arsip-arsip tersebut agar tidak rusak atau dimakan rayap.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fitriana Puji Astuti (2016) menguji tentang pengaruh kemampuan petugas kearsipan terhadap pelaksanaan penanganan arsip pada badan arsip daerah propinsi Jawa Tengah. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kemampuan petugas keKearsipan terhadap pelaksanaan penanganan Kearsipan sebesar 31,08%.

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) dapat diketahui bahwa Sistem Informasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Adanya pengaruh positif dan signifikan antara Sistem Informasi terhadap kinerja pegawai dikarenakan tingginya kriteria pada indikator yang ada didalam variabel Sistem Informasi itu sendiri, indikator yang ada dalam variabel Sistem Informasi rata-rata berkriteria tinggi meskipun masih ada indikator yang masih berkriteria sedang dan rendah. Sistem Informasi itu kemampuan manusia yang memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan dalam mengelola arsip dalam hal penyimpanan, Sistem, pemeliharaan, pemusnahan sampai penemuan kembali secara efektif dan efisien pada saat Kearsipan itu dibutuhkan kembali sebagai guna informasi ataupun yang lain. Dari data yang ditemukan dilapangan menunjukkan Sistem Informasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai terbukti dari tingkat pendidikan yang dimiliki, meskipun dalam prakteknya Sistem Kearsipan masih kurang baik atau belum sesuai sistem pengarsipan yang digunakan di Sekretariat DPRD Hulu Sungai Utara Hasil temuan ini sesuai dengan teori Mulyono (2016:39), mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi Sistem Informasi yaitu: (1) ketrampilan, (2) ketelitian, (3) kerapian, (4) kecerdasan.

Dari analisa deskriptif persentase, berdasarkan kriteria yang ada maka variabel Sistem Informasi petugas Kearsipan termasuk didalam kategori sangat tinggi. Terdapat 9 responden yang menjawab Sistem Informasi petugas Kearsipan (47,50%) dalam kategori sangat tinggi, 8 responden yang menjawab Sistem Informasi (45,00%) dalam kategori tinggi, 4 responden yang menjawab Sistem Informasi (7,50%) dalam kategori sedang dengan persentase rata-rata sebesar 83,00% dalam kategori tinggi.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Agung Khairul Anam (2013) yang menguji pengaruh pengalaman kerja dan sarana kearsipan terhadap kemampuan pegawai mengelola arsip Sekretariat Daerah

Kabupaten Batang. Penelitian ini menerangkan bahwa secara parsial pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kemampuan pegawai mengelola Kearsipan 53,40 % sedangkan sarana kearsipan berpengaruh terhadap kemampuan pegawai mengelola Kearsipan sebesar 46,60 %.

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) dapat diketahui bahwa Sarana Prasarana terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Adanya pengaruh positif dan signifikan antara Sarana Prasarana terhadap kinerja pegawai dikarenakan tingginya kriteria pada indikator yang ada di dalam variabel Sarana prasarana itu sendiri, indikator yang ada dalam variabel Sistem Informasi rata-rata berkriteria tinggi meskipun masih ada indikator yang masih berkriteria sedang dan rendah. Sarana prasarana disukung oleh Sistem pemeliharaan dan pengadaan secara efektif dan efisien pada sedang di gunakan atau di simpan. Dari data yang ditemukan di lapangan menunjukkan sarana prasarana berpengaruh terhadap kinerja pegawai terbukti dari tingkat pendidikan yang dimiliki, meskipun dalam prakteknya masih ada kekurangan belum sesuai sistem dan pola kerja yang digunakan di Sekretariat DPRD Hulu Sungai Utara. Hasil temuan ini sesuai dengan teori (Kotler, 2008 :47) faktor yang mempengaruhi Sarana Prasarana antara lain : (1) akses, (2) komunikasi, (3) Sistem Informasi, (4) kesopanan, (5) kredibilitas, (6) reliabilitas, (7) ramah lingkungan, (8) kepastian, (9) hal-hal yang berwujud, (10) memahami (mengenal konsumen).

Dari analisa deskriptif persentase, berdasarkan kriteria yang ada maka variabel Sistem Informasi petugas Kearsipan termasuk didalam kategori sangat tinggi. Terdapat 9 responden yang menjawab Sistem Informasi petugas Kearsipan (45,00%) dalam kategori sangat tinggi, 12 responden yang menjawab Sistem Informasi (55,00%) dalam kategori tinggi, dalam kategori sedang dengan persentase rata-rata sebesar 83,00 % dalam kategori tinggi.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Didi Hartono (2012) yang menguji pengaruh sarana prasarana dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dinas pendidikan kota banjarbaru Penelitian ini menerangkan secara parsial masing-masing variabel penelitian menunjukkan bahwa sarana prasarana berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t sebesar 3,746 pada taraf Sig thit 0,000 yang berpengaruh positif, demikian juga lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t sebesar 10,955 pada taraf Sig thit 0,000 yang berpengaruh positif. Secara bersama-sama variabel sarana prasarana dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan F sebesar 60,407 pada taraf Sig thit 0,000 yang berpengaruh positif. Yang berpengaruh dominan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Banjar baru adalah lingkungan kerja.

Uji simultan (uji F) pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas/independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat/dependen. Kaidah pengambilan keputusan dalam uji F dengan menggunakan program SPSS 22.

Tabel 1.2
Analisa Uji F
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	535.635	2	267.818	44.810	.000 ^a
Residual	221.140	37	5.977		
Total	756.775	39			

a. Predictors: (Constant), X₃, X₂, X₁

b. Dependent Variable: Y

Sumber : data diolah

Tabel 1.3
Analisis Uji Koefisien Determinasi (r²)
Parsial
Coefficients^a

Model	Correlations			Collinearity Statistics	
	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1(Constant)					

Sistem Kearsipan	.287	.115	.063	.927	1.078
Sistem Informasi	.839	.826	.791	.927	1.078
Sarana Prasarana	.981	.966	.868	.927	1.078

a. Dependent Variable : Kinerja Pengelola Administrasi Kepegawaian

Sumber : Data diolah

Tabel 5.26
Analisa Uji Koefisien Determinasi (R²)
Simultan
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.841 ^a	.708	.692	2.445

a. Predictors: (Constant), X₃, X₂, X₁

b. Dependent Variable: Y

Sumber : data diolah

Berdasarkan hasil uji simultan (uji F) dapat diketahui bahwa sistem kearsipan, sistem informasi dan sarana prasarana berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Hulu Sungai Utara. Adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel Sistem Kearsipan, Sistem Informasi dan Sarana Prasarana terhadap dikarenakan tingginya kriteria pada indikator yang ada di dalam variabel kinerja pegawai itu sendiri dan dipengaruhi oleh variabel sistem kearsipan, sistem informasi dan sarana prasarana yang rata-rata juga berkriteria tinggi, meskipun ada beberapa dari indikator yang menunjukkan dalam kriteria sedang dan rendah. kinerja pegawai itu tindakan atau kegiatan yang ditawarkan yang berpengaruh pada kemampuan untuk mencapai mutu yang terbaik untuk memenuhi kebutuhan pelanggan. Pelaksanaan dapat diukur, oleh karena itu dapat di tetapkan standar baik dalam hal waktu yang diperlukan maupun hasilnya. Dengan adanya standar manajemen dapat merencanakan, melaksanakan, mengawasi, dan mengevaluasi kegiatan, agar hasil akhir memuaskan pada pihak-pihak yang mendapatkan. Penjelasan diatas mengenai adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel sistem kearsipan, sistem

informasi dan sarana prasarana terhadap kinerja pengelola administrasi kepegawaian. Hasil temuan ini sesuai dengan teori Widjaja (2016:16) bahwa administrasi kepegawaian dirumuskan sebagai “ILMU”, sebagai “PROSES”, sebagai “FUNGSI”, dan sebagai “SENI”.

Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan mengenai “Pengaruh Sistem Kearsipan Dan Sistem Informasi Dan Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Hulu Sungai Utara,” maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut :

1. Ada pengaruh secara simultan sistem informasi dan sarana prasarana kearsipan terhadap kinerja pegawai Pegawai Sekretariat DPRD Hulu Sungai Utara.
2. Ada pengaruh secara parsial sistem informasi dan sarana prasarana kearsipan terhadap kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Hulu Sungai Utara.
3. Sarana prasarana kearsipan berpengaruh dominan terhadap kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Hulu Sungai Utara.

DAFTAR PUSTAKA

Abu Bakar, Hadi. 2007. *Cara-cara Pengolahan Kearsipan yang Praktis dan Efisien*. Jakarta : Djambatan.

Amsyah, Zulkifli. 2011. *Manajemen Kearsipan*. Jakarta : PT SUN.

Ancok, Dj. 2005, *Validitas Dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Dalam Metode Penelitian Survey*, LP3ES, Jakarta.

Anonim. 2013, *Kebijaksanaan Nasional Penyelenggaraan Penyuluhan Pertanian*, Deptan RI, Jakarta.

Arif, M.S. 2006, *Organisasi Dan Manajemen*, Kaunika, Jakarta.

Atmosudirdjo, P.2008, *Administrasi Dan Manajemen Umum*, Ghalia Indonesia, Jakarta.

- Azwar, S.2009, *Sikap Manusia, Teori Dan Pengukurannya*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Balss, C. dan Bruno, E. 2009, *Human Resource Management*, Program Pascasarjana, Unsrat, Manado.
- Barthos, Basir . 2009.*Manajemen kearsipan*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Bennis, W.G.2006, *Toward A Truly Scientific Management, The Consept Of Organizational Health*, Jaisingh Ghorpade, op.cit.
- Bryant, C. dan White, L.G.2009, *Managing Development In The Third Warlab*, West view Press Inc., Colorado.
- Cushway, B. dan Lodge, D.2013, *Perilaku Dan Desain Organisasi*, Gramedia, Terjemahan, Jakarta.
- Davis, K. dan Newstrom, J.W. 2015, *Perilaku Dalam Organisasi*, Erlangga, Jakarta.
- Djaman, Nur. 2013, *Fiqih Munakahat*, Dimas Press, Semarang.
- Drucker, P.F. 2014, *Managing For Results*, Harper & Row, New York.
- Fredrickson, H.G.2014, *Administrasi Negara Baru*, LP3ES, Terjemahan, Jakarta.
- Georgepoulos and Tannenbaum, A.S.2007, *Critical Issues In Assesing Organizational Effectiveness*, American Sociological Review.
- Gerson, R.F. 2012, *Mengukur Kepuasan Pelanggan*, PPM, Terjemahan, Jakarta.
- Ghorpade, J.2011, *Assessment Of Organizational Effectiveness, Issues, Analysis And Reading*, Pasific Palisades, Goodyear Publishing Co. Inc., California.
- Gibson, J.L. et. al. 2014, *Organizations, Business Publishing*, Austin, Texas.
- Gibson, J.L.1996, *Organisasi Dan Manajemen*, Erlangga, Terjemahan, Jakarta.
- _____ 2007, *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses*, Erlangga, Jakarta.
- Gie, The Liang. 2012, *Analisis Administrasi Dan Manajemen*, Gramedia, Jakarta.
- _____ 2010, *Administrasi Perkantoran Modern*. Yogyakarta: Liberty Yogyakarta.
- _____ 2013, *Efisiensi Kerja Bagi Pembangunan Negara*, UGM Press, Yogyakarta.
- Handyaningrat, S. 2012, *Pengantar Suatu Ilmu Administrasi Dan Manajemen*, Gunung Agung, Jakarta.
- Handoko, H.T.2011, *Manajemen*, BPFE, UGM, Yogyakarta.
- Hasabuan S.P., Malayu. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta : Bumi Aksara.
- Hersey, P. et.al.2015, *Management Of Organizational Behavior : Utilizing Human Resources*, Prentice Hall International, Inc., New Jersey.
- Irawan, F. 2012, *Sepuluh Prinsip Kepuasan Pelanggan*, Gramedia, Jakarta.
- Kasim, A.2013, *Pengukuran Efektivitas Dalam Organisasi*, FE-UI, Jakarta.
- Kerlinger, F.N. 2013, *Foundation Of Behavioral Research*, Holt, Rinehart.
- Koontz, H. et. al. 2006, *Manajemen*, Erlangga, Terjemahan, Jakarta.
- Kramer, Fred. A.2007, *Dynamics Of Public Bureaucracy*, Winthrop Publication, Cambridge, Mass.
- Lazzaro, Victor. 2006, *Tata Kerja Organisasi*, Bina Aksara, Terjemahan, Jakarta.
- Martono, Bayu. 2013, *Pengaruh Sarana Kerja, Iklim Organisasi, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Efektivitas Pelayanan pada P.T. Titipan Kilat di Yogyakarta*, Tesis, UGM, Yogyakarta.
- Martoyo, S.2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 2, BPFE, Yogyakarta.
- Mathis, R.L. dan Jackson, J.H. 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Salemba Emban Patria, Terjemahan, Jakarta.

- Menteri *Penertiban Aparatur Negara*. 1993, Keputusan Menpan Nomor 81 Tahun 1993, Tentang Pedoman *Tatalaksana Pelayanan Umum*, Menpan, Jakarta.
- Minardi *Organisasi dan Administrasi Pendidikan Teknologi dan Kejuruan Rineke Cipta*, Jakarta 2012
- Moenir, H.A.S.2010, *Pendekatan Manusiawi Dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian*, Gunung Agung, Jakarta.
- _____. 2008, *Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- okoginta, H.2012, *Hubungan Determinan Dan Kriteria Efektivitas Organisasi Birokrasi Pemerintahan, Suatu Studi Tentang Administrasi Pembangunan Program Transmigrasi*, Disertasi, UGM, Yogyakarta.
- Mulyono, Sularso; Kuswanto, Agung, 2013, *Manajemen Kearsipan, Pendidikan Administrasi Perkantoran Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang*, Semarang
- Ndraha, Taliziduhu.2013, *Kybernology*, Rineke Cipta, Jakarta.
- Osborne, D. dan Gaebler, T.2015, *Mewirauahakan Birokrasi (Reinventing Government, How The Entrepreneurial Spirit Is Transforming The Public Sector)*, PPM Dan PT. Pustaka Binaman Pressindo, Terjemahan, Jakarta.
- Osborne, D. dan Plastrik, P.2010, *Memangkas Birokrasi (Banishing Bureaucracy : The Five Strategies For Reinventing Government)*, PPM, Terjemahan, Jakarta.
- Pamoedji, S. 2006, *Tata Kerja Organisasi*, Bina Aksara, Jakarta.
- Poewadarminta.2009, *Kamus Lengkap Inggris-Indonesia*, Hasta Press, Jakarta.
- Riggs, Fred. W.2011, *Bureaucratic Politics In Comparative Perspective*, Duke Univ. Press, Durham, NC.
- Robbins, S.P.2006, *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, PT. Prenhalindo, Terjemahan, Jakarta.
- Rothman, J.2014, *Planning, Organizing For Social Change*, Columbia University Press, New York.
- Santoso, P.2013, *Birokrasi Pemerintahan Orde Baru Perspektif Kultur Dan Struktur*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Sarwono, Jonathan. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif & Kualitatif*. Yogyakarta : Graha ilmu.
- Siagian, S.P. 2012, *Fungsi-Fungsi Manajerial*, Bumi Aksara, Jakarta.
- _____. 2008, *Manajemen Abad 21*, Bumi Aksara, Jakarta.
- _____. 2011, *Administrasi Pembangunan*, Bumi Aksara, Jakarta.
- _____. 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gramedia, Jakarta.
- _____. 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sianipar, J.P.G. 2008, *Pelayanan Prima*, LAN-RI, Jakarta.
- Singarimbun, M dan Effendi, S. 2012, *Metode Penelitian Survei*, LP3ES, Jakarta.
- Soedjadi, F.X.2012, *Penunjang Berhasilnya Proses Manajemen*, Haji Mas Agung, Jakarta.
- oemarto, Hadi.2002, *Pengaruh Prosedur Kerja, Sarana Kerja, Dan Budaya Kerja Terhadap Efektivitas Pelayanan Pada Rumah Sakit Mitra Keluarga Jakarta*, Tesis, Pascasarjana UI, Jakarta.
- Steers, R.M.2010, *Efektivitas Organisasi*, PPM, Erlangga, Terjemahan, Jakarta.
- Stoner, J.A.F. 2006, *Management*, Prentice-Hall International, New York.
- Sugiyono. 2009, *Metode Penelitian Administrasi*, Alfabeta, Jakarta.

- Supriyanto, E. dan Sugiyanti, S. 2011, *Operasionalisasi Pelayanan Prima*, LAN-RI, Jakarta.
- Suharsimi, Arikunto. 2013. *Organisasi dan Administrasi Pendidikan Teknologi dan Kejuruan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- _____. 2010. *Prosedur Penelitian*. Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Sukoco, Badri Munir. 2010. *Manajemen Administrasi Perkantoran Modern*. Jakarta : Erlangga.
- Ujiyanto, dkk, 2015. *Pedoman Penulisan Tesis*. STIE Pancasetia, Banjarmasin