

**PERAN PENGGUNAAN TEKNOLOGI INFORMASI UNTUK MENCAPAI
KEPUASAN KERJA DAN KINERJA PEGAWAI DI SKPD
KABUPATEN SRAGEN**

**THE ROLE OF INFORMATION TECHNOLOGY USE TO ACHIEVE
EMPLOYEE SATISFACTION AND EMPLOYEE PERFORMANCE IN
SKPD, SRAGEN DISTRICT**

Adnan Terry Suseno¹, Yenni Khristiana², Aris Tri Haryanto³

¹Manajemen Informatika, STMIK Adi Unggul Bhirawa Surakarta
email: terry.aub@stie-aub.ac.id

^{2,3} Akuntansi, STIE Adi Unggul Bhirawa Surakarta
email: yenni.kristi@stie-aub.ac.id email: arisharyanto26@yahoo.co.id

ABSTRAK

Peneliti memiliki gambaran bahwa dengan adanya penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan membuktikan secara empiris peran pemanfaatan teknologi informasi untuk mencapai kepuasan kerja dan kinerja pegawai di SKPD Kabupaten Sragen. Teknik analisis dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas, uji linieritas, analisis regresi linier berganda, analisis jalur, Uji t, Uji F, Uji koefisien determinasi dan analisis korelasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap pemanfaatan teknologi informasi. Kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Kompensasi, pemanfaatan teknologi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji F dapat disimpulkan secara bersama-sama variabel kepemimpinan, kompensasi, pemanfaatan teknologi informasi dan kepuasan kerja mempengaruhi Kinerja pegawai di SKPD Kabupaten Sragen. Nilai R^2 total sebesar 0,996 dapat diartikan variasi Kinerja Pegawai di SKPD Kabupaten Sragen dijelaskan oleh variabel Kepemimpinan, Kompensasi, Pemanfaatan teknologi informasi dan kepuasan kerja sebesar 99,6% dan sisanya 0,4% dijelaskan variabel lain diluar model penelitian sebagai contoh komunikasi, pengawasan dan lain sebagainya. Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja merupakan jalur paling efektif dibandingkan dengan pengaruh yang lain.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Kompensasi, Penggunaan Teknologi Informasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Researchers have a picture that with the existence of this study aims to determine and empirically prove the role of the use of information technology to achieve job satisfaction and employee performance in SKPD Sragen District. Analysis techniques using validity and reliability tests, linearity tests, multiple linear regression analysis, path analysis, t test, F test, coefficient of determination test and correlation analysis. The results showed that: leadership and compensation had a significant effect on the use of information technology. Leadership and compensation have a significant effect on job satisfaction. The use of information technology has no significant effect on job satisfaction. Leadership has no significant effect on employee performance. Compensation, technology utilization and job satisfaction significantly influence employee performance. F test results can be concluded together with the variables of leadership, compensation, utilization of information technology and job satisfaction affect the performance of employees in SKPD Sragen District. A total R^2 value of 0.996 can be interpreted as variations in Employee Performance in Sragen District SKPD explained by the variables of Leadership, Compensation, Utilization of information technology and job satisfaction by 99.6% and the remaining 0.4% explained by other

variables outside the research model as examples of communication, supervision and etcetera. The effect of compensation on job satisfaction is the most effective path compared to other effects.

Keywords: Leadership, Compensation, Use of Information Technology, Job Satisfaction, Employee Performance

PENDAHULUAN

Strategi pengembangan sumber daya manusia diperlukan untuk memelihara dan meningkatkan kinerja sumber daya manusia itu sendiri. Pentingnya mengevaluasi kinerja merupakan acuan pemberdayaan sumber daya manusia. Peran teknologi informasi dan inovasi juga tidak dapat dipisahkan yang kompleksitasnya memiliki implikasi terhadap keberhasilan organisasi itu sendiri (Husain, 2017). Capaian keberhasilan dalam konteks manajemen sumber daya manusia (SDM) biasa diukur dengan kinerja, hal ini akan selalu dihadapi oleh organisasi, seperti halnya dalam menilai seberapa jauh SKPD Kabupaten Sragen yang didukung oleh kekuatan sumber daya manusianya dan mengetahui hasil-hasil capaian kinerjanya. Tanpa penilaian terhadap kinerja pegawai SKPD Kabupaten Sragen, maka tidak akan mengetahui seberapa besar pencapaian hasil yang telah dicapainya berdasarkan sumber daya yang dipunyainya. Perhatian terhadap manajemen yang menyangkut pemberdayaan sumber daya manusia, patut menjadi skala prioritas karena akan berkaitan dengan peningkatan kinerja. Sumber daya manusia merupakan salah satu aset yang tidak ternilai harganya (Santosa, Mahendra, & Pamungkas, 2019). Sumber daya manusia yang kompeten akan memberikan kontribusi yang sangat besar, karena disinilah akan menentukan perubahan-perubahan terhadap hasil baik secara kuantitas maupun kualitas.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017), kinerja memiliki peran penting dalam mencapai tujuan dan sasaran organisasi sesuai dengan visi dan misi yang ada. Kinerja pegawai pada SKPD Kabupaten Sragen masih perlu ditingkatkan lagi agar output yang dihasilkan sesuai dengan yang diharapkan. Selama ini yang menjadi kendala dalam peningkatan kinerja pegawai antara lain adanya kepemimpinan yang kurang baik dan masalah kompensasi yang tidak sesuai dengan yang diharapkan pegawai. Optimalisasi kepemimpinan di SKPD Kabupaten Sragen membutuhkan pemimpin yang bisa memberi teladan yang baik, menghargai setiap

gagasan/masukan dari seluruh pegawai, mempunyai kemampuan mendorong komunikasi antar pegawai maupun dengan atasan untuk meningkatkan kinerja serta berbuat adil dan bijak dalam menyelesaikan permasalahan yang ada, mampu melakukan pendelegasian wewenang sesuai dengan kompetensi masing-masing pegawai. Diharapkan apabila optimalisasi kepemimpinan berjalan sesuai dengan yang diharapkan maka peningkatan output organisasi yang menuju pada perbaikan kinerja pegawai akan tercapai. Hasil penelitian yang relevan dilakukan oleh (Qureshi, Hayat, Ali, & Sarwat, 2011) (Nugroho & Kunartinah, 2012), (Palmer, 2013) dan (Hameed, Maqbool, Athar, Ijaz, & Hassan, 2013) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Kompensasi sebagai semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2017). Permasalahan kompensasi pada pegawai masih sering terjadi terutama adanya penyelewengan dalam keuangan walaupun tidak bisa dipungkiri bahwa imbalan yang diterima sudah cukup, sehingga dalam hal kompensasi pegawai ini masih perlu untuk diteliti lebih lanjut penyebabnya baik dari sisi moral maupun secara kelembagaan, yang pada akhirnya akan didapat solusi yang terbaik dalam meningkatkan kinerja pegawai. Hasil penelitian yang relevan dilakukan oleh (Nugroho & Kunartinah, 2012), (Hameed, Maqbool, Athar, Ijaz, & Hassan, 2013) (Rizal, Idrus, Djumahir, & Mintarti, 2014) Hameed, et al (2014). menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Kepuasan kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai SKPD Kabupaten Sragen. Kepuasan kerja pegawai selama ini masih ditemukan permasalahan yang disebabkan oleh pekerjaan yang dilaksanakan yaitu ada pegawai yang bekerja dengan hasil pekerjaan yang baik, tetapi ada oknum pegawai yang bekerja dengan hasil pekerjaan tidak baik. Kondisi ini biasanya akan menimbulkan ketidakpuasan kerja bagi pegawai yang telah bekerja dengan baik sehingga dapat menurunkan kinerja pegawai. Pegawai yang tidak memperoleh kepuasan kerja akan cepat

bosan, sering absen dan melakukan kesibukan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan yang harus dilakukan sehingga kondisi ini dapat berdampak pada menurunnya kinerja pegawai (Handoko, 2015).

Pemanfaatan teknologi informasi dapat membantu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sehingga proses penyelesaian pekerjaan dapat dipersingkat dengan hasil yang lebih baik. Terlebih dalam organisasi ketika menghadapi era *industry 4.0*, basis teknologi yang dimanfaatkan di belahan dunia manapun oleh baik individu maupun organisasi tidak dapat menghindarinya (Sarwani & Husain, 2021). Pimpinan dalam hal pengambilan keputusan dapat menggunakan berbagai referensi dari berbagai sumber informasi di layanan jasa internet. Dengan mengetahui keberadaan *wide world web* sejak awal abad ke-19 – *web* versi 2.0 (Dholakia & Uusitalo, 2002), akan menjadikan pintu atas peluang baru bagi pelaku bisnis dalam konteks *e-commerce* (Saragih & Husain, 2012). Teknologi ini juga dimanfaatkan oleh seorang pemimpin untuk mendapatkan informasi yang diharapkan dapat membantu pihak yang berkepentingan dalam mengidentifikasi suatu masalah, menyelesaikan masalah dan mengevaluasinya, sehingga informasi yang didapatkan akan menjadi informasi yang berkualitas. Penggunaan teknologi informasi di lingkungan SKPD Kabupaten Sragen akan mampu meningkatkan wawasan dan pengetahuan pegawai sehingga kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan akan lebih cepat dan akurat yang pada akhirnya akan berdampak pada meningkatnya kinerja pegawai. Hasil penelitian (Syamsir, Jumiaty, & Yunus, 2018), (2017) dan (Resfiana, 2019) yang menjelaskan bahwa penerapan teknologi informasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan uraian di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk melihat peran penggunaan teknologi informasi untuk mencapai kepuasan kerja serta kinerja karyawan di SKPD Kabupaten Sragen. Penelitian ini diharapkan dapat menambah literatur mengenai topik manajemen sumber daya manusia (MSDM), khususnya peran kepuasan dan kinerja karyawan sebagai bahan pertimbangan sejauhmana kinerja karyawan di SKPD Kabupaten Sragen dapat dicapai.

Kerangka (*framework*) penelitian penting dalam merumuskan konsep berpikir ke dalam suatu model. Model menjelaskan karakteristik pokok yang diturunkan untuk mengambil keputusan secara sistematis atas fenomena dari suatu objek (Sari, 2018; Zailani, Husain, & Budiyantra, 2020). Penelitian ini menggunakan logika IPO

(*input-process-output*), kombinasi model kausal untuk merumuskan hipotesis alternatif (Sani *et al.*, 2020). Input penelitian ini mencakup konstruk (variabel) kepemimpinan, kompensasi, dan pemanfaatan teknologi informasi (sebagai fungsi intervening) dengan melibatkan subjek atas persepsi pegawai di SKPD Kabupaten Sragen kemudian diproses menggunakan pendekatan statistik dalam rangka untuk menghasilkan output yaitu kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada SKPD Kabupaten Sragen.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan analisis kuantitatif. Jenis penelitian ini yaitu *causality research* yang bertujuan dalam menguji variabel yang diusulkan untuk membuktikan kebenarannya (Sugiyono, 2016). Penelitian ini dilakukan pada pegawai Eselon di SKPD Kabupaten Sragen dengan populasi sebanyak 220 pegawai. Teknik penentuan sampel menggunakan *simple random sampling* dengan merumuskan 20 persen dari keseluruhan populasi dengan perhitungan 20% dikalikan 220 pegawai menghasilkan 44 (dibulatkan menjadi 50 pegawai). Kuesioner digunakan sebagai alat/perangkat dalam mengumpulkan data. Variabel Kepemimpinan (X_1), Variabel Kompensasi (X_2), Variabel Pemanfaatan Teknologi Informasi (X_3), dan Kepuasan Kerja (Y_1) masing-masing melibatkan 5 (lima) item pernyataan, sementara pada variabel Kinerja (Y_2) melibatkan 6 (enam) item pernyataan. Keseluruhan konstruk menggunakan skala Likert (Kaptein, Nass, & Markopoulos, 2010; Sani, Wiliani, & Husain, 2019). Skala Likert ditetapkan dengan gradasi tertentu dari tingkat terendah sampai dengan tingkatan tertinggi (Sugiyono, 2016). Analisis data menggunakan teknik multivariat yang memungkinkan individu maupun komunitas untuk melaksanakan penelitian terhadap lebih dari 2 (dua) uji simultan secara bersamaan (Santosa A. D., 2020, hal. 3). Tahapan uji konstruk atau instrumen penelitian mewajibkan sah atau sahnya butir pernyataan (uji validitas), uji ini menggunakan teknik korelasi pearson dengan melihat skor *coefficients* dari masing-masing butir pernyataan yang mensyaratkan skor r harus lebih besar dari *r-table*. Uji reliabilitas dilakukan dengan tahapan bersama-sama atas butir dengan melihat nilai *cronbach's alpha*. Ketentuan yang disyaratkan apabila nilai tersebut harus minimal 0,6, maka dapat dinyatakan memiliki reliabilitas yang dapat diterima (Sugiyono, 2016). Uji hipotesis dilakukan melalui pengaruh total (*total effect*), pengaruh

langsung (*direct effect*) dan pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) melalui beberapa persamaan regresi berikut ini:

$$X_3 = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e_1$$

$$Y_1 = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e_2$$

$$Y_2 = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 Y_1 + \beta_4 Y_2 + e_3$$

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian validitas data pada variabel penelitian dari hasil pengolahan data yaitu:

Tabel 1 Hasil Uji Validitas: Variabel Penelitian

Variabel (Simbol)	Item Pernyataan	r hitung	Hasil Uji dan Kesimpulan
Kepemimpinan (X ₁)	X1 1	0,751	0,751 > 0,273, Valid
	X1 2	0,625	0,625 > 0,273, Valid
	X1 3	0,740	0,740 > 0,273, Valid
	X1 4	0,570	0,570 > 0,273, Valid
	X1 5	0,676	0,676 > 0,273, Valid
Kompensasi (X ₂)	X2 1	0,800	0,800 > 0,273, Valid
	X2 2	0,791	0,791 > 0,273, Valid
	X2 3	0,787	0,787 > 0,273, Valid
	X2 4	0,605	0,605 > 0,273, Valid
	X2 5	0,618	0,618 > 0,273, Valid
Pemanfaatan Teknologi Informasi (X ₃)	X3 1	0,519	0,519 > 0,273, Valid
	X3 2	0,817	0,817 > 0,273, Valid
	X3 3	0,681	0,681 > 0,273, Valid
	X3 4	0,814	0,814 > 0,273, Valid
	X3 5	0,689	0,689 > 0,273, Valid
Kepuasan Kerja (Y ₁)	Y1 1	0,868	0,868 > 0,273, Valid
	Y1 2	0,840	0,840 > 0,273, Valid
	Y1 3	0,860	0,860 > 0,273, Valid
	Y1 4	0,793	0,793 > 0,273, Valid
	Y1 5	0,769	0,769 > 0,273, Valid
Kinerja (Y ₂)	Y2 1	0,738	0,738 > 0,273, Valid
	Y2 2	0,809	0,809 > 0,273, Valid
	Y2 3	0,781	0,781 > 0,273, Valid
	Y2 4	0,755	0,755 > 0,273, Valid
	Y2 5	0,788	0,788 > 0,273, Valid
	Y2 6	0,450	0,450 > 0,273, Valid

Sumber: Rekap Output Pengolahan Data, 2020

Hasil uji validitas atas variabel Kepemimpinan (X₁) yang disusun melalui 5 (lima) butir pernyataan, secara keseluruhan item berkorelasi dengan hasil r hitung (tertinggi yaitu X1_1 sebesar 0,751, terendah yaitu X1_4 sebesar 0,5709) lebih besar dari r tabel (0,273), artinya valid dalam menjelaskan konstruk kepemimpinan. Variabel Kompensasi (X₂) yang juga disusun melalui 5 (lima) butir pernyataan, secara keseluruhan item berkorelasi dengan hasil r hitung (tertinggi yaitu X2_1 sebesar 0,800, terendah yaitu X2_4 sebesar 0,605) lebih besar dari r tabel (0,273), artinya valid dalam menjelaskan konstruk kompensasi. Variabel Pemanfaatan Teknologi Informasi (X₃) yang juga disusun melalui 5 (lima) butir pernyataan, secara keseluruhan item berkorelasi dengan hasil r hitung (tertinggi yaitu X3_2 sebesar 0,817, terendah yaitu

X3_3 sebesar 0,681) lebih besar dari r tabel (0,273), artinya valid dalam menjelaskan konstruk pemanfaatan teknologi informasi. Variabel Kepuasan Kerja (Y₁) yang juga disusun melalui 5 (lima) butir pernyataan, secara keseluruhan item berkorelasi dengan hasil r hitung (tertinggi yaitu Y1_1 sebesar 0,868, terendah yaitu Y1_5 sebesar 0,769) lebih besar dari r tabel (0,273), artinya valid dalam menjelaskan konstruk kepuasan kerja. Variabel Kinerja (Y₂) yang disusun melalui 6 (enam) butir pernyataan, secara keseluruhan item berkorelasi dengan hasil r hitung (tertinggi yaitu Y2_2 sebesar 0,809, terendah yaitu Y2_6 sebesar 0,450) lebih besar dari r tabel (0,273), artinya valid dalam menjelaskan konstruk kinerja. Selanjutnya pada hasil uji reliabilitas data untuk melihat

keandalan instrumen dalam penelitian ini berdasarkan hasil pengolahan data yaitu:

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas Data: *Cronbach's Alpha*

Instrumen Penelitian	<i>Cronbach's Alpha</i>	Ketentuan/Syarat	Kesimpulan
Kepemimpinan (X_1)	0,848	minimal 0,6 (Sugiyono, 2016)	Reliabel
Kompensasi (X_2)	0,882		Reliabel
Pemanfaatan Teknologi Informasi (X_3)	0,869		Reliabel
Kepuasan Kerja (Y_1)	0,931		Reliabel
Kinerja (Y_2)	0,888		Reliabel

Sumber: Rekap Output Pengolahan Data, 2020

Hasil uji reliabilitas data dari rekap output pengolahan data menampilkan keseluruhan instrumen dengan skor masing-masing yaitu 0,848, 0,882, 0,869, 0,931, dan 0,888, dimana hasil tersebut menghasilkan *Cronbach's Alpha* yang mensyaratkan yaitu minimal 0,6, artinya instrumen penelitian reliabel dalam mengkonstruksi Kepemimpinan (X_1), Kompensasi (X_2), Pemanfaatan Teknologi Informasi (X_3), Kepuasan Kerja (Y_1), dan Kinerja (Y_2).

Hasil uji hipotesis penelitian dengan *path analysis* pada persamaan (1), (2), dan (3) diawali dengan uji koefisien determinasi dan uji-t atas pengaruh langsung (*direct effect*) masing-masing variabel penelitian dengan output olah data yang dirangkum sebagai berikut:

Tabel 3 Rangkuman Hasil *Path Analysis* Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

Hubungan antar Variabel	Nilai R^2	Koefisien β	Probabilitas Signifikansi	Kesimpulan
	Total			
Persamaan 1: X_1 dan X_2 terhadap X_3	0,996	0,432	0,000	H_1 diterima
		0,443	0,000	H_2 diterima
Persamaan 2: X_1 , X_2 dan X_3 terhadap Y_1		0,371	0,001	H_3 diterima
		0,577	0,000	H_4 diterima
		0,114	0,433	H_5 ditolak
Persamaan 3: X_1 , X_2 , X_3 dan Y_1 terhadap Y_2		0,110	0,089	H_6 ditolak
		0,210	0,015	H_7 diterima
		0,446	0,000	H_8 diterima
		0,275	0,002	H_9 diterima

Sumber: Rekap Output Pengolahan Data, 2020

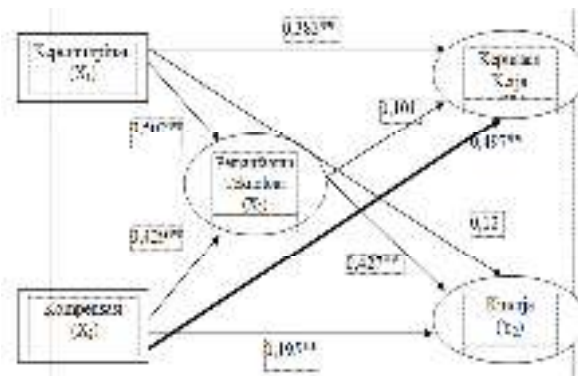
Hasil uji atas *direct effect* (Persamaan Regresi 1, 2, dan 3 atas Kepemimpinan, Kompensasi, Pemanfaatan Teknologi Informasi, Kepuasan Kerja untuk melihat perannya terhadap Kinerja Pegawai) menghasilkan R^2 total sebesar 0,996, yang berarti kontribusi Kepemimpinan dan Kompensasi dalam menjelaskan perannya yang sangat tinggi atas Pemanfaatan Teknologi, Kepuasan Kerja dan Kinerja sebesar 99,6 persen sementara sisanya sebesar 0,4 persen dijelaskan oleh faktor selain ketiga model persamaan penelitian ini. Variabel Kepemimpinan (X_1) terhadap Pemanfaatan Teknologi Informasi (X_3) memiliki koefisien regresi sebesar 0,432 dengan probabilitas signifikansi sebesar 0,000 (H_1 diterima). Pengaruh ini dapat dipahami bahwa Kepemimpinan memiliki

kontribusi sebesar 43,2 persen dan berpengaruh secara signifikan terhadap Pemanfaatan Teknologi Informasi (kurang dari 0,05). Variabel Kompensasi (X_2) terhadap Pemanfaatan Teknologi Informasi (X_3) memiliki koefisien regresi sebesar 0,443 dengan probabilitas signifikansi sebesar 0,000 (H_2 diterima). Pengaruh ini dapat dipahami bahwa Kompensasi memiliki kontribusi sebesar 44,3 persen dan berpengaruh secara signifikan terhadap Pemanfaatan Teknologi Informasi (kurang dari 0,05). Variabel Kepemimpinan (X_1) terhadap Kepuasan Kerja (Y_1) memiliki koefisien regresi sebesar 0,371 dengan probabilitas signifikansi sebesar 0,001 (H_3 diterima). Pengaruh ini dapat dipahami bahwa Kepemimpinan memiliki kontribusi sebesar 37,1 persen dan berpengaruh

secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja (kurang dari 0,05). Variabel Kompensasi (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y_1) memiliki koefisien regresi sebesar 0,577 dengan probabilitas signifikansi sebesar 0,000 (H_4 diterima). Pengaruh ini dapat dipahami bahwa Kompensasi memiliki kontribusi sebesar 57,7 persen dan berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja (kurang dari 0,05). Variabel Pemanfaatan Teknologi Informasi (X_3) terhadap Kepuasan Kerja (Y_1) memiliki koefisien regresi sebesar 0,114 dengan probabilitas signifikansi sebesar 0,433 (H_5 ditolak). Pengaruh ini dapat dipahami bahwa Pemanfaatan Teknologi Informasi hanya memiliki kontribusi sebesar 11,4 persen dan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja (lebih dari 0,05). Variabel Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja (Y_2) memiliki koefisien regresi sebesar 0,110 dengan probabilitas signifikansi sebesar 0,089 (H_6 ditolak). Pengaruh ini dapat dipahami bahwa Kepemimpinan hanya memiliki kontribusi sebesar 8,9 persen dan tidak berpengaruh secara signifikan

terhadap Kinerja (lebih dari 0,05). Variabel Kompensasi (X_2) terhadap Kinerja (Y_2) memiliki koefisien regresi sebesar 0,210 dengan probabilitas signifikansi sebesar 0,015 (H_7 diterima). Pengaruh ini dapat dipahami bahwa Kompensasi memiliki kontribusi sebesar 15 persen dan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja (kurang dari 0,05). Variabel Pemanfaatan Teknologi Informasi (X_3) terhadap Kinerja (Y_2) memiliki koefisien regresi sebesar 0,446 dengan probabilitas signifikansi sebesar 0,000 (H_8 diterima). Pengaruh ini dapat dipahami bahwa Pemanfaatan Teknologi Informasi memiliki kontribusi sebesar 44,6 persen dan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja (kurang dari 0,05). Variabel Kepuasan Kerja (Y_1) terhadap Kinerja (Y_2) memiliki koefisien regresi sebesar 0,275 dengan probabilitas signifikansi sebesar 0,002 (H_9 diterima). Pengaruh ini dapat dipahami bahwa Kepuasan Kerja memiliki kontribusi sebesar 27,5 persen dan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja (kurang dari 0,05).

Gambar 1 Model Hasil Analisis Jalur (*Path Analysis*)



Tabel 4 Rangkuman Hasil *Path Analysis* Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

Path	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung	Pengaruh Total
$X_1 \rightarrow Y_1$	0,383		
$X_2 \rightarrow Y_1$	0,497		
$X_1 \rightarrow Y_2$	0,129		
$X_2 \rightarrow Y_2$	0,195		
$X_1 \rightarrow X_3 \rightarrow Y_1$		$0,502 \times 0,101 = 0,051$	$0,383 \times 0,051 = 0,434$
$X_2 \rightarrow X_3 \rightarrow Y_1$		$0,429 \times 0,101 = 0,043$	$0,497 \times 0,043 = 0,540$
$X_1 \rightarrow X_3 \rightarrow Y_2$		$0,502 \times 0,427 = 0,214$	$0,129 \times 0,214 = 0,343$
$X_2 \rightarrow X_3 \rightarrow Y_2$		$0,429 \times 0,427 = 0,183$	$0,195 \times 0,183 = 0,378$
$X_1 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2$		$0,383 \times 0,297 = 0,114$	$0,129 \times 0,114 = 0,243$
$X_2 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2$		$0,497 \times 0,297 = 0,147$	$0,195 \times 0,147 = 0,392$
$X_1 \rightarrow X_3 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2$		$0,502 \times 0,101 \times 0,297$	0,015
$X_2 \rightarrow X_3 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2$		$0,429 \times 0,101 \times 0,297$	0,012

Sumber: Rekap Output Pengolahan Data, 2020

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja melalui Pemanfaatan Teknologi Informasi

Dari hasil analisis pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja melalui pemanfaatan teknologi informasi hasilnya lebih kecil dari pengaruh langsung. Pengaruh langsung lebih efektif digunakan untuk meningkatkan kepuasan kerja. Maka sebaiknya, variabel kepemimpinan lebih ditingkatkan lagi agar kepuasan kerja lebih optimal lagi. Temuan ini sesuai hasil penelitian (Syamsir, Jumiati, & Yunus, 2018), (Resfiana, 2019) yang menjelaskan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Langkah kongkrit yang perlu ditingkatkan agar kepuasan kerja lebih meningkat adalah meningkatkan indikator tertinggi variabel kepemimpinan adalah pimpinan selalu menghargai setiap gagasan atau masukan dari seluruh pegawai untuk kemajuan SKPD Kabupaten Sragen, mendorong komunikasi antar pegawai maupun dengan atasan untuk meningkatkan kinerja pegawai serta melakukan pendelegasian wewenang sesuai dengan kompetensi masing-masing pegawai.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja melalui Pemanfaatan Teknologi Informasi

Dari hasil analisis pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja melalui pemanfaatan teknologi informasi hasilnya lebih kecil dari pengaruh langsung. Pengaruh langsung lebih efektif digunakan untuk meningkatkan kepuasan kerja. Maka sebaiknya, variabel kepemimpinan lebih ditingkatkan lagi agar kepuasan kerja lebih optimal lagi. Temuan ini sesuai hasil penelitian (Nugroho & Kunartinah, 2012), (Salisu, Chinyio, & Suresh, 2015) yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Langkah kongkrit yang perlu ditingkatkan merupakan indikator variabel kompensasi, yang direkomendasikan antara lain pegawai menerima gaji sesuai dengan aturan yang berlaku, memperoleh gaji tetap ditambah insentif individu dan besarnya gaji yang diterima sudah tepat dengan kontribusi yang diberikan pegawai kepada instansi.

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja melalui Pemanfaatan Teknologi Informasi

Dari hasil analisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja melalui pemanfaatan teknologi

informasi hasilnya lebih besar dari pengaruh langsung. Pengaruh tidak langsung lebih efektif digunakan untuk meningkatkan kinerja. Maka sebaiknya, variabel pemanfaatan teknologi informasi lebih ditingkatkan lagi agar kinerja lebih optimal lagi. Temuan ini sesuai hasil penelitian dan literatur (Nugroho & Kunartinah, 2012) dan (Sulistiyani, 2013) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap pemanfaatan teknologi informasi dan pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Langkah kongkrit yang perlu ditingkatkan agar kinerja lebih baik adalah meningkatkan indikator tertinggi variabel pemanfaatan teknologi informasi antara lain seluruh informasi yang berguna dalam penyelesaian pekerjaan dikumpulkan dalam bentuk laporan kegiatan, pegawai dapat dengan mudah menelusuri dan mendapatkan kembali informasi pekerjaan yang sudah tersimpan serta dapat dengan mudah mengirim data dan informasi dari suatu lokasi ke lokasi lain melalui jaringan komputer.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja melalui Pemanfaatan Teknologi Informasi

Dari hasil analisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja melalui pemanfaatan teknologi informasi hasilnya lebih kecil dari pengaruh langsung. Pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap kinerja melalui pemanfaatan teknologi informasi adalah tidak efektif. Maka sebaiknya, kompensasi lebih ditingkatkan agar kinerjanya lebih optimal lagi. Temuan ini sesuai hasil penelitian (Syamsir, Jumiati, & Yunus, 2018) dan (Resfiana, 2019) yang menjelaskan bahwa penerapan teknologi informasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Lebih lanjut juga terdapat pengaruh yang signifikan pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai. Langkah kongkrit yang perlu ditingkatkan agar kinerja lebih baik adalah meningkatkan indikator tertinggi variabel kompensasi antara lain pegawai menerima gaji sesuai dengan aturan yang berlaku, memperoleh gaji tetap ditambah insentif individu serta besarnya gaji yang diterima sudah tepat dengan kontribusi yang diberikan pegawai kepada instansi.

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja

Dari hasil analisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja hasilnya lebih kecil dari pengaruh langsung. Pengaruh tidak langsung kepemimpinan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja adalah tidak efektif. Maka

sebaiknya, kepemimpinan lebih ditingkatkan agar kinerjanya lebih optimal lagi. Temuan ini sesuai hasil penelitian (Nugroho & Kunartinah, 2012), (Palmer, 2013), (Qureshi, Hayat, Ali, & Sarwat, 2011) dan (Hameed, Maqbool, Athar, Ijaz, & Hassan, 2013) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Langkah kongkrit yang perlu ditingkatkan agar kinerja lebih baik adalah meningkatkan indikator tertinggi variabel kepemimpinan antara lain pimpinan selalu menghargai setiap gagasan atau masukan dari seluruh pegawai untuk kemajuan SKPD Kabupaten Sragen, mendorong komunikasi antar pegawai maupun dengan atasan untuk meningkatkan kinerja pegawai serta melakukan pendelegasian wewenang sesuai dengan kompetensi masing-masing pegawai.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja

Dari hasil analisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja hasilnya lebih kecil dari pengaruh langsung. Pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja adalah tidak efektif. Maka sebaiknya, kompensasi lebih ditingkatkan agar kinerjanya lebih optimal lagi. Temuan ini sesuai hasil penelitian (Nugroho & Kunartinah, 2012), (Salisu, Chinyio, & Suresh, 2015), yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Langkah kongkrit yang perlu ditingkatkan agar kinerja lebih baik adalah meningkatkan indikator tertinggi variabel kompensasi antara lain pegawai menerima gaji sesuai dengan aturan yang berlaku, memperoleh gaji tetap ditambah insentif individu serta besarnya gaji yang diterima sudah tepat dengan kontribusi yang diberikan pegawai kepada instansi.

SIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk melihat peran penggunaan teknologi informasi untuk mencapai kepuasan kerja serta kinerja karyawan di SKPD Kabupaten Sragen dengan simpulan hasil antara lain: (1) Pengaruh Kepemimpinan terhadap kepuasan kerja melalui pemanfaatan teknologi informasi lebih kecil dari pengaruh langsung sehingga jalur ini tidak efektif, (2) Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja melalui pemanfaatan teknologi informasi lebih kecil dari pengaruh langsung sehingga jalur ini tidak efektif, (3) Pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja

melalui pemanfaatan teknologi informasi lebih besar dari pengaruh langsung sehingga jalur ini efektif, (4) Pengaruh kompensasi terhadap kinerja melalui pemanfaatan teknologi informasi lebih kecil dari pengaruh langsung sehingga jalur ini tidak efektif, (5) Pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja lebih kecil dari pengaruh langsung sehingga jalur tidak efektif, (6) Pengaruh kompensasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja lebih kecil dari pengaruh langsung sehingga jalur ini tidak efektif, dan (7) Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja merupakan variabel yang paling dominan karena memiliki nilai tertinggi dibandingkan dengan pengaruh yang lain.

Manajemen hendaknya memperhatikan strategi penentuan kompensasi agar dapat dilakukan diantaranya menerima gaji sesuai dengan aturan yang berlaku serta perolehan ditambah insentif individu. Besarnya gaji yang diterima sudah tepat dengan kontribusi yang diberikan pegawai kepada instansi. Kepemimpinan juga perlu diperhatikan oleh instansi agar dapat meningkatkan kinerja pegawai di SKPD Kabupaten Sragen, hal yang perlu dilakukan adalah dengan cara selalu menghargai setiap gagasan/masukan dari seluruh pegawai untuk kemajuan SKPD Kabupaten Sragen, mendorong komunikasi antar pegawai maupun dengan atasan untuk meningkatkan kinerja pegawai serta pemanfaatan teknologi informasi agar dioptimalkan sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai di SKPD Kabupaten Sragen, seperti dalam penyelesaian pekerjaan dikumpulkan dalam bentuk laporan kegiatan, pegawai dapat dengan mudah menelusuri dan mendapatkan kembali informasi pekerjaan yang sudah tersimpan serta dengan mudah mengirim data dan informasi dari suatu lokasi ke lokasi lain melalui jaringan komputer. Agenda penelitian mendatang hendaknya memperhatikan variabel kompensasi karena memiliki faktor yang utama di dalam penelitian ini. Dan perlunya memperhatikan variabel intervening agar hasilnya lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

Dholakia, R. R., & Uusitalo, O. (2002, October 1). Switching to electronic stores: consumer characteristics and the perception of shopping benefits. *International Journal of Retail & Distribution Management*, 30(1), 459-469. doi:10.1108/09590550210445335

- Hameed, Z., Maqbool, A., Athar, M. R., Ijaz, M., & Hassan, E. (2013). How to Increase Employee Performance: Investigating the Impact of Incentive Motivators and Organization Based Self-Esteem in a Pakistani Perspective. *Middle-East Journal of Scientific Research*, 14(5), 696-702.
- Handoko, T. (2015). *Manajemen (Edisi 2)*. Yogyakarta: BPFPE.
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke-18) (Edisi Revisi)*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Husain, T. (2017). Analisis Determinan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Niat Penggunaan Software Audit. *Jurnal Ilmiah Matrik*, 19(2), 131-150. doi:10.33557/jurnal.matrik.v19i2.381
- Kaptein, M. C., Nass, C., & Markopoulos, P. (2010). Powerful and Consistent Analysis of Likert-Type Rating Scales. In E. Mynatt (Ed.), *CHI '10: Proceedings of the SIGCHI Conference on Human Factors in Computing Systems* (pp. 2391–2394). Atlanta Georgia USA: SIGCHI. doi:10.1145/1753326.1753686
- Mangkunegara, A. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nugroho, A. D., & Kunartinah. (2012). Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Mediasi Motivasi Kerja (Studi pada PNS di Sekretariat Daerah Kabupaten Pekalongan). *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, 19(2), 153-169.
- Palmer, P. (2013). Oriented Style of Leadership in Organizational Culture and Organizational Communication: On Motivation Expectations and Constraints. *Human Review. Illionis*, 12(2).
- Qureshi, J. A., Hayat, K., Ali, M., & Sarwat, N. (2011). Impact of Strategic Leadership on Organizational Performance, in the Context of Job Satisfaction and Organizational Commitment, Evidence form Educational Institutions of Pakistan. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 3(4), 642-657.
- Resfiana. (2019). Pengaruh Penerapan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Aparatur Nagari dalam Pengelolaan Keuangan Nagari. *JESS (Journal of Education on Social Science)*, 3(1), 91-100. doi:10.24036/jess/vol3-iss1/168.
- Rizal, M., Idrus, M. S., Djumahir, & Mintarti, R. (2014). Effect of Compensation on Motivation, Organizational Commitment and Employee Performance (Studies at Local Revenue Management in Kendari City). *International Journal of Business and Management Invention*, 3(2), 64-79.
- Salisu, J. B., Chinyio, E., & Suresh, S. (2015). The Impact of Compensation on the Job Satisfaction of Public Sector Construction Workers of Jigawa State of Nigeria. *3rd International Academic Conference in Paris (IACP), 10-11th August 2015*, 6, pp. 282-296. Paris. Retrieved from https://cberuk.com/cdn/conference_proceedings/2015iacp47.pdf
- Sani, A., Pusparini, N. N., Rizal, R., Khristiana, Y., Zailani, A. U., & Husain, T. (2020). E-Business Adoption Models in Organizational Contexts on The TAM Extended Model: A Preliminary Assessment. *8th International Conference on Cyber and IT Service Management (CITSM 2020)*. Pangkalpinang: UIN Syarif Hidayatullah. Retrieved from <https://ieeexplore.ieee.org/abstract/document/9268869/>
- Sani, A., Wiliani, N., & Husain, T. (2019). Spreadsheet Usability Testing in Nielsen's Model among Users of ITSMEs to Improve Company Performance. *European Journal of Scientific Exploration*, 2(6), 1-9.
- Santosa, A. D. (2020). *Analisis Multivariat (Cetakan 4)*. Yogyakarta: Penerbit Kepel Press.
- Santosa, J., Mahendra, D., & Pamungkas, A. R. (2019). Peran Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kepuasan Pegawai Dan Kinerja Pegawai Di Pemerintah Kabupaten Grobogan. *Journal of Indonesian Science Economic Research (JISER)*, 1(1), 37-44.
- Saragih, H., & Husain, T. (2012, November). Pengaruh Fitur-Fitur Blog terhadap Continuance Intention to Visit Blogs pada Toko Online Multiply. *Journal of Computer Information*, 1(1), 5-18.

- Sari, F. (2018). *Metode dalam Pengambilan Keputusan* (1 ed.). Sleman: Deepublish (CV Budi Utama).
- Sarwani, & Husain, T. (2021, February). The Firm's Value Empirical Models in Automotive and Components Subsectors Enterprises: Evidence from Developing Economy. *Journal of Governance and Regulation*, 10(1), 83-95. doi:10.22495/jgrv10i1art9
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. (M. Sutopo, Ed.) Bandung: CV. Alfabeta.
- Sulistiyani, A. T. (2013). *Memahami Good Governance: Dalam Perspektif Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Gava Media.
- Syamsir, Jumiati, & Yunus, Y. (2018). *Model Pembinaan Kapasitas Aparatur Pemerintahan Nagari dalam Pengelolaan Keuangan Nagari di Kabupaten Tanah Datar Provinsi Sumatera Barat*. Fakultas Ilmu Sosial, Jurusan Ilmu Administrasi Negara. Universitas Negeri Padang.
- Zailani, A. U., Husain, T., & Budiyantra, A. (2020). Analisis Simulasi Sistem Penunjang Keputusan: Model Matematis Dengan Pendekatan Goodness-of Fit Berbasis Structural Equation Model. *SMARTICS Journal*, 6(1), 10-16. doi:10.21067/smartics.v6i1.4157