

EFEKTIVITAS SISTEM INFORMASI DAN MOTIVASI TERHADAP DISIPLIN KERJA DAN PERANANNYA DALAM MENINGKATKAN KEPUASAN KERJA DAN KINERJA PEGAWAI SATUAN KERJA PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN BOYOLALI

BRM. Suryo Triono¹⁾, Adi Penawan²⁾, Aris Tri Haryanto^{*3)}

*Dosen STIE Adi Unggul Bhirawa Surakarta

Email: brmsuryotriono@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to find out, analyze and prove empirically the Effectiveness of Information Systems and Motivation Against Work Discipline and Its Role in Increasing Job Satisfaction and Employee Performance of *SKPD*, Boyolali Regency. The analysis technique used is to use the instrument test which includes validity and reliability testing, linearity test, regression analysis, path analysis, t test, F test, test coefficient of determination and correlation analysis. The results showed that: Information and motivation systems have insignificant influence on work discipline. Information systems, motivation and work discipline have a significant effect on job satisfaction. Information systems, motivation and work discipline have no significant effect on employee performance. Job satisfaction has a significant effect on employee performance. The results of the F test can be concluded together information system variables, motivation, work discipline and job satisfaction affect employee performance in *SKPD*, Boyolali Regency. The total R² value of 0.956 can be interpreted as variations in Employee Performance at the *SKPD* in Boyolali Regency, explained by Information System variables, Motivation, Work Discipline and job satisfaction of 95.6% and the remaining 4.4% explained other variables outside the research model as examples of competence, training and so on. The influence of the information system on job satisfaction is the most dominant influence because it has the highest value compared to other influences.

Keywords : *Information System, Motivation, Work Discipline, Job Satisfaction, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Kegiatan organisasi tidak akan berjalan tanpa adanya keterlibatan unsur manusia yang ada di dalamnya. Sejalan dengan pentingnya sumber tenaga manusia dalam organisasi, (Siagian 2017) menyatakan bahwa manusia itu merupakan unsur terpenting karena unsur-unsur lainnya yang dimiliki oleh suatu organisasi seperti uang, materi, mesin-mesin, metode kerja, waktu dan kekayaan lainnya hanya dapat memberi manfaat bagi organisasi jika manusia di dalam organisasi itu merupakan daya pembangunan dan bukan perusak bagi organisasi.

Peran Sumber Daya Manusia (SDM) suatu organisasi publik sangat penting dalam menunjang keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuannya. Sebagai aset utama sumber daya manusia adalah penggerak roda organisasi dalam mewujudkan fungsi dan mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Dalam organisasi publik, bawahan bekerja selalu tergantung pada pimpinan. Bila pimpinan tidak memiliki kemampuan memimpin, maka tugas tugas yang sangat kompleks tidak dapat dikerjakan dengan baik. Apabila masing-masing bagian mampu melaksanakan fungsi-fungsinya dengan baik, sangat mungkin organisasi tersebut dapat mencapai sasarannya.

Kinerja memiliki peran penting dalam mencapai tujuan dan sasaran organisasi sesuai dengan visi dan misi yang ada. Untuk itu sangat tergantung dari pelaksanaannya yaitu para pegawai agar mencapai sasaran yang telah ditetapkan oleh organisasi. Suatu instansi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan harus melalui sarana dalam bentuk organisasi yang

digerakkan sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi sehingga apabila kinerja pegawai baik maka kinerja organisasi akan lebih baik. 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). Sedangkan kinerja pegawai di Inspektorat Kabupaten Ngawi masih perlu ditingkatkan untuk menuju pelayanan prima. Hal ini terjadi karena ditemukan beberapa fenomena terkait indikator kinerja yang masih rendah diantaranya penyelesaian pekerjaan tidak tepat waktu dan belum sesuai standar, pegawai berkemampuan rendah, kurang profesional, kurang cakap, belum efisien dan kurang disiplin. Oleh karena itu diperlukan perbaikan kinerja pegawai secara berkelanjutan terutama dengan memperbaiki kualitas sumber daya manusia institusi terutama terkait aspek sistem informasi, motivasi, kedisiplinan dan kepuasan kerja pegawai untuk menciptakan kinerja secara maksimal.

Sistem merupakan kegiatan yang saling berhubungan satu sama lain dan saling keterkaitan tersusun secara sistematis. Sistem menurut Jogiyanto adalah Sistem adalah kumpulan dari elemen-elemen yang berinteraksi untuk mencapai suatu tujuan. (Jogiyanto, 2018). Sistem merupakan kumpulan dari bagian-bagian atau komponen-komponen subsistem atau bagian dari sistem yang saling berinteraksi dan bekerja sama untuk membentuk satu kesatuan dalam menjalankan fungsi tertentu yang mempengaruhi proses dari setiap subsistem atau bagian sistem secara keseluruhan untuk mencapai satu tujuan tertentu. Sistem harus menghasilkan suatu informasi yang berguna, artinya informasi yang dihasilkan harus sesuai dengan yang dibutuhkan dan tepat waktu sehingga berguna bagi pengambil keputusan.

Handoko (2018) motivasi ialah dorongan kerja yang timbul pada diri seseorang untuk berperilaku dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Motivasi akan muncul apabila seseorang merasa upayanya akan mengarah pada penyelesaian tugas dan orang itu mengetahui bahwa penyelesaian tugas akan mengarah pada hasil penting seperti peningkatan kinerja. Motivasi pegawai pada Satuan Kerja Pemerintah Daerah Kabupaten Boyolali perlu ditingkatkan lagi karena selama ini pimpinan belum memberikan pengakuan atas keberhasilan bawahan dalam melakukan suatu pekerjaan, menempatkan pegawai tidak dengan bidang keahlian, sikap tanggung jawab pegawai agar mampu bekerja sendiri (mandiri) perlu ditingkatkan lagi.

Peningkatan kinerja, tidak kalah pentingnya adalah terciptanya kepuasan kerja pegawai Satuan Kerja Pemerintah Daerah Kabupaten Boyolali. Kepuasan kerja pegawai merupakan perasaan emosional pegawai atas hasil kerja yang telah dicapai atau penilaian subyektif pegawai atas segala kebijakan yang dirasakannya. Selama ini pegawai yang merasa tidak puas dan cenderung memiliki motivasi yang rendah karena promosi pegawai belum mempertimbangkan rasa keadilan dan prestasi kerja pegawai dan tidak didasarkan oleh kompetensi masing-masing pegawai, supervisi dari pimpinan Satuan Kerja Pemerintah Daerah Kabupaten Boyolali belum mampu meningkatkan kepuasan pegawai. Keadaan ini yang mempengaruhi turunnya kepuasan pegawai.

Berdasarkan uraian permasalahan tersebut di atas, nampak bahwa upaya peningkatan kinerja dipengaruhi secara logis, teoritis dan empiris, sehingga mampu membentuk rangkaian perilaku pegawai yang saling berhubungan dengan kinerja pegawai, hal inilah yang mendorong peneliti untuk mengambil judul penelitian "Efektivitas Sistem Informasi Dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Dan Peranannya Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Satuan Kerja Pemerintah Daerah Kabupaten Boyolali".

METODE PENELITIAN

Penelitian ini mengambil lokasi pada Satuan Kerja Pemerintah Daerah Kabupaten Boyolali. Obyek penelitian ini adalah Pegawai Satuan Kerja Pemerintah Daerah Kabupaten Boyolali. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Satuan Kerja

Pemerintah Daerah Kabupaten Boyolali yang berjumlah 350 orang. sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah sebesar 10% dari populasi yaitu sebesar 35 nasabah. Dengan teknik *random sampling* dengan cara acak.

HASIL PENELITIAN

Tabel 1.
Hasil Uji Variabel Sistem informasi dan Motivasi

Item Pertanyaan	r_{item}	r_{tabel}	Keterangan
X1_1	0,748	0,324	Valid
X1_2	0,720	0,324	Valid
X1_3	0,809	0,324	Valid
X1_4	0,712	0,324	Valid
X1_5	0,695	0,324	Valid
X2_1	0,719	0,324	Valid
X2_2	0,615	0,324	Valid
X2_3	0,617	0,324	Valid
X2_4	0,499	0,324	Valid
X2_5	0,506	0,324	Valid

Sumber : Data yang diolah, 2020

Tabel 2
Hasil Uji Variabel Disiplin kerja, Kepuasan dan Kinerja

Item Pertanyaan	r_{item}	r_{tabel}	Keterangan
X3_1	0,539	0,324	Valid
X3_2	0,468	0,324	Valid
X3_3	0,595	0,324	Valid
X3_4	0,447	0,324	Valid
X3_5	0,539	0,324	Valid
X4_1	0,759	0,324	Valid
X4_2	0,450	0,324	Valid

X4_3	0,402	0,324	Valid
X4_4	0,727	0,324	Valid
X4_5	0,670	0,324	Valid
Y_1	0,676	0,324	Valid
Y_2	0,629	0,324	Valid
Y_3	0,648	0,324	Valid
Y_4	0,657	0,324	Valid
Y_5	0,675	0,324	Valid
Y_6	0,794	0,324	Valid

Sumber : Data yang diolah, 2020

Tabel 3
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Kriteria	Keterangan
Sistem informasi	0,890	Alpha Cronbach > 0,60 maka reliable	Reliabel
Motivasi	0,802		Reliabel
disiplin kerja	0,737		Reliabel
Kepuasan kerja	0,774		Reliabel
Kinerja	0,871		Reliabel

Sumber : Data yang diolah, 2020

Uji Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Tabel 4

Hasil Analisis Jalur Persamaan 1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,998	4,506		2,663	,012
	Sistem Informasi	,212	,163	,244	1,300	,203
	Motivasi	,188	,228	,155	,824	,416

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber : Data yang diolah, 2020

Dari tabel 4 dapat dibuat persamaan regresi pertama sebagai berikut:

$$Y_1 = 0,244 X_1 + 0,155 X_2 + \epsilon$$

Dari hasil diatas maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) β_1 = koefisien regresi variabel sistem informasi sebesar 0,244, hal ini menunjukkan bahwa variabel Sistem informasi berpengaruh positif terhadap disiplin kerja Pegawai di Satuan Kerja Pemerintah Daerah Kabupaten Boyolali.
- 2) β_2 = koefisien regresi variabel Motivasi sebesar 0,155, hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif terhadap disiplin kerja Pegawai di Satuan Kerja Pemerintah Daerah Kabupaten Boyolali.

Tabel 5. Hasil Analisis Jalur Persamaan 2

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1,315	3,180		-,414	,682
	Sistem Informasi	,420	,107	,477	3,927	,000
	Motivasi	,415	,147	,337	2,821	,008
	Disiplin Kerja	,240	,113	,237	2,128	,041

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data yang diolah, 2020

Dari tabel 5. dapat dibuat persamaan regresi kedua sebagai berikut:

$$Y_1 = 0,447 X_1 + 0,337 X_2 + 0,237 X_3 + \epsilon$$

Dari hasil diatas maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) β_1 = koefisien regresi variabel Sistem informasi sebesar 0,477, hal ini menunjukkan bahwa variabel Sistem informasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja Pegawai di Satuan Kerja Pemerintah Daerah Kabupaten Boyolali..
- 2) β_2 = koefisien regresi variabel Motivasi sebesar 0,337, hal ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja Pegawai di Satuan Kerja Pemerintah Daerah Kabupaten Boyolali.
- 3) B_3 = koefisien regresi variabel disiplin kerja sebesar 0,237, hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja Pegawai di Satuan Kerja Pemerintah Daerah Kabupaten Boyolali.

Tabel 6. Hasil Analisis Jalur Persamaan 3

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,510	2,412		,626	,536
	Sistem Informasi	,030	,099	,031	,305	,762
	Motivasi	,105	,125	,077	,845	,405
	Disiplin Kerja	,124	,091	,110	1,359	,184
	Kepuasan Kerja	,882	,136	,792	6,495	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data yang diolah, 2020

Dari tabel 6. dapat dibuat persamaan regresi kedua sebagai berikut:

$$Y_3 = 0,031 X_1 + 0,077 X_2 + 0,110 X_3 + 0,792 X_4 + \epsilon$$

Dari hasil diatas maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) β_1 = koefisien regresi variabel Sistem informasi sebesar 0,031, hal ini menunjukkan bahwa variabel Sistem informasi berpengaruh positif terhadap kinerja Pegawai di Satuan Kerja Pemerintah Daerah Kabupaten Boyolali.
- 2) β_2 = koefisien regresi variabel Motivasi sebesar 0,077, hal ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja Pegawai di Satuan Kerja Pemerintah Daerah Kabupaten Boyolali.
- 3) β_3 = koefisien regresi variabel disiplin kerja sebesar 0,110, hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja Pegawai di Satuan Kerja Pemerintah Daerah Kabupaten Boyolali.
- 4) β_4 = koefisien regresi variabel kepuasan kerja sebesar 0,792, hal ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja Pegawai di Satuan Kerja Pemerintah Daerah Kabupaten Boyolali.

Uji t persamaan pertama

- 1) Hasil Uji t Variabel Sistem informasi berpengaruh tidak signifikan terhadap Disiplin kerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi yaitu $0,203 > 0,05$. Sehingga hipotesis 1 tidak terbukti.
- 2) Hasil Uji t Variabel Motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap Disiplin kerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi yaitu $0,416 > 0,05$. Sehingga hipotesis 2 tidak terbukti.

Uji t Persamaan Kedua

- 1) Hasil Uji t Variabel Sistem informasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai di Satuan Kerja Pemerintah Daerah Kabupaten Boyolali, hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi yaitu $0,000 < 0,05$. Sehingga hipotesis 3 terbukti.
- 2) Hasil Uji t Variabel Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai di Satuan Kerja Pemerintah Daerah Kabupaten Boyolali, hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi yaitu $0,008 < 0,05$. Sehingga hipotesis 4 terbukti.
- 3) Hasil Uji t Variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai di Satuan Kerja Pemerintah Daerah Kabupaten Boyolali, hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi yaitu $0,041 < 0,05$. Sehingga hipotesis 5 terbukti.

Uji t Persamaan Ketiga

- 1) Hasil Uji t Variabel Sistem informasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja Pegawai di Satuan Kerja Pemerintah Daerah Kabupaten Boyolali, hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi yaitu $0,762 > 0,05$. Sehingga hipotesis 6 tidak terbukti.
- 2) Hasil Uji t Variabel Motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja Pegawai di Satuan Kerja Pemerintah Daerah Kabupaten Boyolali, hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi yaitu $0,405 > 0,05$. Sehingga hipotesis 7 tidak terbukti.
- 3) Hasil Uji t Variabel disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja Pegawai di Satuan Kerja Pemerintah Daerah Kabupaten Boyolali, hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi yaitu $0,184 > 0,05$. Sehingga hipotesis 8 tidak terbukti.
- 4) Hasil Uji t Variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai di Satuan Kerja Pemerintah Daerah Kabupaten Boyolali, hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi yaitu $0,000 < 0,05$. Sehingga hipotesis 9 terbukti.

Uji F

Tabel 7. Hasil Uji F ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	200,703	4	50,176	42,303	,000 ^a
	Residual	35,583	30	1,186		
	Total	236,286	34			

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi, Sistem Informasi

b. Dependent Variable: Kinerja
Sumber : Data yang diolah, 2020

Penjelasan uji F:

Hasil uji secara serempak (Uji F) pada persamaan ketiga diketahui besarnya nilai F =42,303 signifikansi 0,000<0,05. Sehingga dapat disimpulkan secara bersama-sama variabel sistem informasi, motivasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja mempengaruhi Kinerja pegawai di Satuan Kerja Pemerintah Daerah Kabupaten Boyolali.

Koefisien Determinasi / Varian Total

Dilihat dari koefisien determinasi (R²) total pengaruh diperoleh nilai koefisien determinasi sebagai berikut:

$$R^2 \text{ total} = 1 - \{(\epsilon_1)^2 \times (\epsilon_2)^2 \times (\epsilon_3)^2\} = 1 - \{(0,938)^2 \times (0,581)^2 \times (0,388)^2\} = 1 - \{(0,881) \times (0,337) \times (0,151)\} = 1 - 0,044 = 0,956$$

Penjelasan uji determinasi total:

Nilai R² total sebesar 0,956 dapat diartikan variasi Kinerja Pegawai di Satuan Kerja Pemerintah Daerah Kabupaten Boyolali dijelaskan oleh variabel Sistem informasi, Motivasi, Disiplin kerja dan kepuasan kerja sebesar 95,6% dan sisanya 4,4% dijelaskan variabel lain diluar model penelitian sebagai contoh kompetensi, pelatihan dan lain sebagainya.

Pengaruh Langsung dan Pengaruh Tidak Langsung dan Total Pengaruh

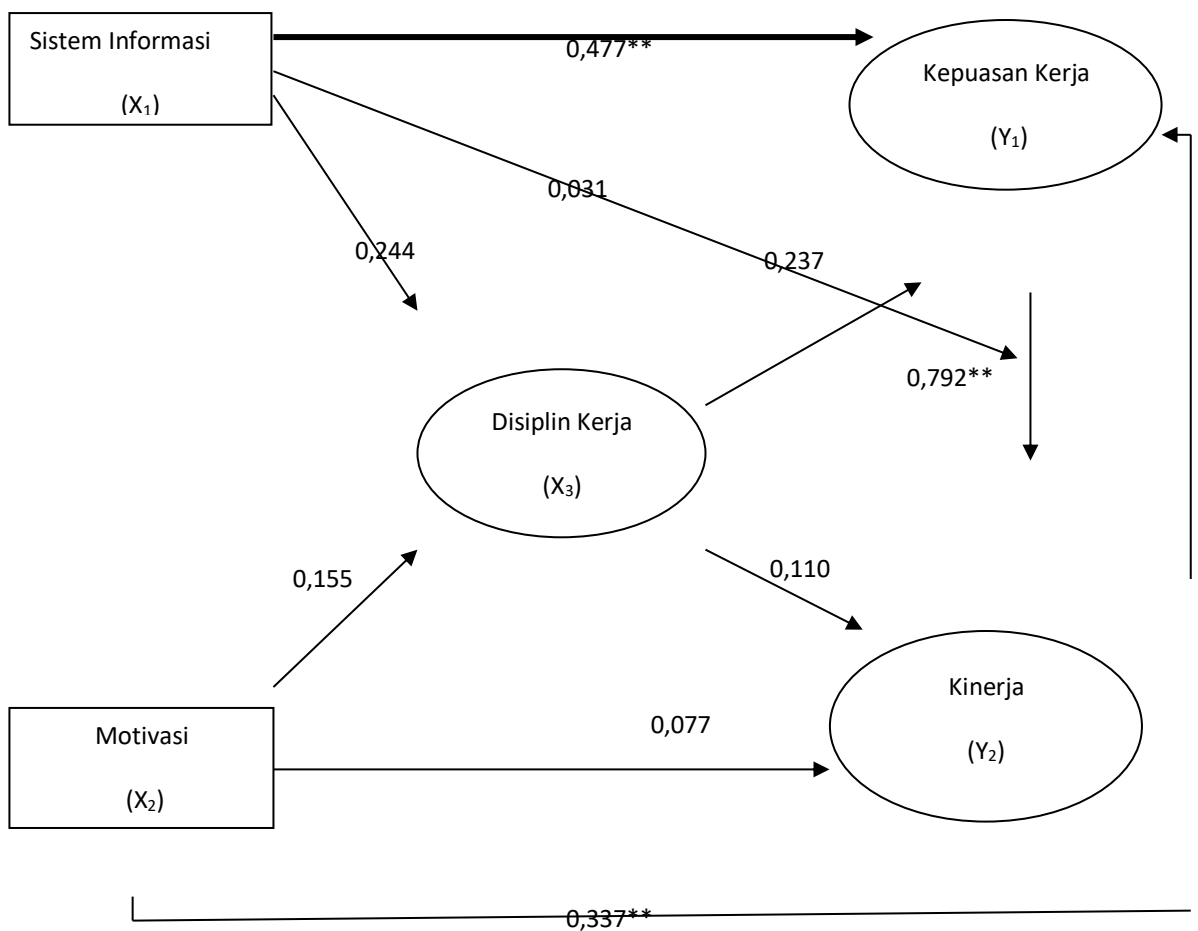
Tabel 8. Hasil Analisis Jalur

Dari Variabel	Koefisien Jalur		Total Pengaruh
	Langsung	Tidak Langsung	
SI → KK	P ₃ =0,477		
M → KK	P ₄ =0,337		
SI → K	P ₅ =0,031		
M → K	P ₆ =0,077		
SI melalui DK → KK		P ₁ x P ₅ = 0,244 x 0,237 =0,058	P ₃ +(P ₁ xP ₅)= 0,477+0,058 = 0,535
M melalui DK → KK		P ₂ x P ₈ = 0,155 x 0,237 =0,037	P ₆ +(P ₂ xP ₈)= 0,337+0,036 =0,373
SI melalui DK → K		P ₁ x P ₈ =	P ₅ +(P ₁ xP ₈)=

		$0,244 \times 0,110$ $=0,027$	$0,031+0,027$ $= 0,058$
M melalui DK → K		$P_2 \times P_8 =$ $0,155 \times 0,110$ $=0,017$	$P_6+(P_2 \times P_8) =$ $0,077+0,017$ $=0,094$
SI melalui KK → K		$P_3 \times P_9 =$ $0,477 \times 0,792$ $=0,378$	$P_5+(P_3 \times P_8) =$ $0,031+ 0,378$ $= 0,409$
M melalui KK → k		$P_4 \times P_9 =$ $0,337 \times 0,792$ $=0,267$	$P_6+(P_4 \times P_8) =$ $0,077+0,267$ $=0,344$
SI → DK → KK → K		$0,244 \times 0,237 \times$ $0,110$	$=0,006$
M → DK → KK → K		$0,155 \times 0,237 \times$ $0,792$	$=0,029$

Sumber: Data diolah 2020

Dari tabel di atas hubungan antar variabel dapat digambarkan dengan bagan sebagai berikut:



PEMBAHASAN

Pengaruh Sistem informasi Terhadap Kepuasan kerja Melalui disiplin kerja

Dari hasil analisis pengaruh sistem informasi terhadap kinerja melalui disiplin kerja hasilnya lebih kecil dari pengaruh langsung. Hasil analisis menunjukkan sistem informasi berpengaruh tidak signifikan terhadap disiplin kerja. sistem informasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan. Sistem informasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja. Pengaruh langsung lebih efektif digunakan untuk meningkatkan kepuasan kerja. Maka sebaiknya variabel sistem informasi lebih ditingkatkan lagi agar kepuasan kerja lebih optimal lagi. Hal ini sesuai hasil penelitian Allison, (2018) yang menyatakan bahwa sistem informasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja

Maka langkah kongkrit yang perlu ditingkatkan agar kepuasan kerja lebih meningkat adalah meningkatkan indikator tertinggi variabel sistem informasi adalah:

- a. Sistem informasi yang ada sangat andal dalam menyediakan informasi bagi pegawai.
- b. Sistem informasi sangat berguna dalam penyelesaian pekerjaan.
- c. Sistem informasi mampu memberikan manfaat yang lebih besar kepada pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan kerja Melalui disiplin kerja.

Dari hasil analisis pengaruh Motivasi terhadap kepuasan kerja Pegawai melalui disiplin kerja menghasilkan nilai yang lebih kecil dari pengaruh langsung. Maka dapat diimplementasikan pengaruh tidak langsung motivasi terhadap kepuasan kerja melalui disiplin kerja adalah tidak efektif. Maka sebaiknya motivasi lebih ditingkatkan agar kepuasan kerja lebih optimal lagi.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Asmaji Budi P (2014), Dwi Fitri Hatmoko (2014), Endah Kusumo (2018), Nuraini Firmandari (2014) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Maka langkah kongkrit yang perlu ditingkatkan merupakan indikator variabel motivasi, Selanjutnya langkah kongkrit yang direkomendasikan adalah meningkatkan indikator tertinggi uji validitas motivasi antara lain:

- a. Pimpinan harus memberikan kesempatan kepada bawahan untuk melakukan keberhasilan pelaksanaan pekerjaan dengan baik.
- b. Pimpinan selalu menempatkan pegawai sesuai dengan bidang keahlian masing-masing pegawai.
- c. Pimpinan memberikan pengakuan atas keberhasilan bawahan dalam melakukan suatu pekerjaan.

Pengaruh Sistem informasi Terhadap Kinerja Melalui disiplin kerja

Dari hasil analisis pengaruh sistem informasi terhadap kinerja melalui disiplin kerja hasilnya lebih kecil dari pengaruh langsung. Pengaruh langsung lebih efektif digunakan untuk meningkatkan kinerja. Maka sebaiknya variabel sistem informasi lebih ditingkatkan lagi agar kinerja lebih optimal lagi. Hal ini sesuai hasil penelitian Allison. 2003, Ronaldi, 2017 yang menyatakan bahwa sistem informasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja

Maka langkah kongkrit yang perlu ditingkatkan agar kinerja lebih meningkat adalah meningkatkan indikator tertinggi variabel sistem informasi adalah:

- a. Sistem informasi yang ada sangat andal dalam menyediakan informasi bagi pegawai.
- b. Sistem informasi sangat berguna dalam penyelesaian pekerjaan.
- c. Sistem informasi mampu memberikan manfaat yang lebih besar kepada pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Melalui disiplin kerja.

Dari hasil analisis pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai melalui disiplin kerja menghasilkan nilai yang lebih kecil dari pengaruh langsung. Maka dapat diimplementasikan pengaruh tidak langsung motivasi terhadap kinerja melalui disiplin kerja adalah tidak efektif. Maka sebaiknya motivasi lebih ditingkatkan agar kinerjanya lebih optimal lagi.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Kusumo (2018), Bawoleh, *et al* (2015) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Maka langkah kongkrit yang perlu ditingkatkan merupakan indikator variabel motivasi, Selanjutnya langkah kongkrit yang direkomendasikan adalah meningkatkan indikator tertinggi uji validitas motivasi antara lain:

- a. Pimpinan harus memberikan kesempatan kepada bawahan untuk melakukan keberhasilan pelaksanaan pekerjaan dengan baik.
- b. Pimpinan selalu menempatkan pegawai sesuai dengan bidang keahlian masing-masing pegawai.
- c. Pimpinan memberikan pengakuan atas keberhasilan bawahan dalam melakukan suatu pekerjaan.

Pengaruh Sistem informasi Terhadap Kinerja Melalui kepuasan kerja

Dari hasil analisis pengaruh sistem informasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja hasilnya lebih besar dari pengaruh langsung. Pengaruh tidak langsung efektif digunakan untuk meningkatkan kinerja. Maka sebaiknya variabel kepuasan kerja lebih ditingkatkan lagi agar kinerja lebih optimal lagi.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Allison. 2018 yang menyatakan bahwa sistem informasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hal ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan Supriyati. (2018), Hatmoko (2014) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Maka langkah kongkrit yang perlu ditingkatkan agar kinerja lebih meningkat adalah meningkatkan indikator tertinggi uji validitas variabel kepuasan kerja adalah:

- a. Pegawai mempunyai kecenderungan akan merasa puas terhadap pekerjaan yang menarik dan penuh tantangan.
- b. Promosi pegawai oleh pimpinan selalu didasarkan oleh kompetensi masing-masing pegawai.
- c. Pegawai merasa puas terhadap pekerjaannya karena selalu diberi supervisi dari pimpinan Satuan Kerja Pemerintah Daerah Kabupaten Boyolali.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Melalui kepuasan kerja

Dari hasil analisis pengaruh motivasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja hasilnya lebih besar dari pengaruh langsung. Pengaruh tidak langsung efektif digunakan untuk meningkatkan kinerja. Maka sebaiknya variabel kepuasan kerja lebih ditingkatkan lagi agar kinerja lebih optimal lagi.

Hasil penelitian ini tidak mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Budi (2014), Hatmoko (2014), Kusumo (2018), Firmandari (2014) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh dilakukan Supriyati. (2018), Asmaji Budi (2014), Hatmoko (2014) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Maka langkah kongkrit yang perlu ditingkatkan agar kinerja lebih optimal adalah meningkatkan indikator tertinggi uji validitas variabel kepuasan kerja, diantaranya adalah sebagai berikut:

- a. Pegawai mempunyai kecenderungan akan merasa puas terhadap pekerjaan yang menarik dan penuh tantangan.

- b. Promosi pegawai oleh pimpinan selalu didasarkan oleh kompetensi masing-masing pegawai.
- c. Pegawai merasa puas terhadap pekerjaannya karena selalu diberi supervisi dari pimpinan Satuan Kerja Pemerintah Daerah Kabupaten Boyolali.

KESIMPULAN

1. Hasil Pengujian Hipotesis adalah sebagai berikut:
 - a. Sistem informasi berpengaruh tidak signifikan terhadap disiplin kerja pada Satuan Kerja Pemerintah Daerah Kabupaten Boyolali.
 - b. Motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap disiplin kerja pada Satuan Kerja Pemerintah Daerah Kabupaten Boyolali
 - c. Sistem informasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada Satuan Kerja Pemerintah Daerah Kabupaten Boyolali
 - d. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada Satuan Kerja Pemerintah Daerah Kabupaten Boyolali.
 - e. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada Satuan Kerja Pemerintah Daerah Kabupaten Boyolali.
 - f. Sistem informasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Satuan Kerja Pemerintah Daerah Kabupaten Boyolali.
 - g. Motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Satuan Kerja Pemerintah Daerah Kabupaten Boyolali.
 - h. Disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Satuan Kerja Pemerintah Daerah Kabupaten Boyolali.
 - i. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Satuan Kerja Pemerintah Daerah Kabupaten Boyolali
2. Hasil Analisis Jalur:
 - a. Pengaruh Sistem informasi terhadap kepuasan kerja melalui disiplin kerja lebih kecil dari pengaruh langsung sehingga jalur ini tidak efektif.
 - b. Pengaruh Motivasi terhadap kepuasan kerja melalui disiplin kerja lebih kecil dari pengaruh langsung sehingga jalur ini tidak efektif.
 - c. Pengaruh Sistem informasi terhadap kinerja melalui disiplin kerja lebih kecil dari pengaruh langsung sehingga jalur ini tidak efektif.
 - d. Pengaruh Motivasi terhadap kinerja melalui disiplin kerja lebih kecil dari pengaruh langsung sehingga jalur ini tidak efektif.
 - e. Pengaruh Sistem informasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja lebih besar dari pengaruh langsung sehingga jalur ini efektif.
 - f. Pengaruh Motivasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja lebih besar dari pengaruh langsung sehingga jalur ini efektif.
 - g. Pengaruh Sistem informasi terhadap kepuasan kerja merupakan pengaruh paling dominan karena memiliki nilai tertinggi dibandingkan pengaruh yang lain.

Saran dan Rekomendasi

1. Kepuasan kerja merupakan variabel paling dominan karena memiliki nilai tertinggi, maka perlu yang utama meningkatkan kepuasan kerja dalam mencapai kinerja. Hal yang dapat dilakukan dalam meningkatkan kepuasan kerja antara lain :
 - a. Pegawai mempunyai kecenderungan akan merasa puas terhadap pekerjaan yang menarik dan penuh tantangan.
 - b. Promosi pegawai oleh pimpinan selalu didasarkan oleh kompetensi masing-masing pegawai.
 - c. Pegawai merasa puas terhadap pekerjaannya karena selalu diberi supervisi dari pimpinan Satuan Kerja Pemerintah Daerah Kabupaten Boyolali.
 - d. Pegawai merasa puas terhadap sistem upah yang adil berdasarkan tuntutan pekerjaan.

- e. Promosi pegawai selalu mempertimbangkan rasa keadilan dan prestasi kerja pegawai.
2. Sistem informasi sebaiknya dipertahankan agar kinerja pegawai tidak menurun. Hal yang perlu dilakukan untuk mempertahankan sistem informasi adalah dengan cara:
 - a. Sistem informasi yang ada sangat andal dalam menyediakan informasi bagi pegawai.
 - b. Sistem informasi sangat berguna dalam penyelesaian pekerjaan.
 - c. Sistem informasi mampu memberikan manfaat yang lebih besar kepada pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.
 - d. Selama ini sistem informasi yang digunakan mampu memberikan pelayanan yang baik dan efisien kepada pegawai.
 - e. Kapasitas terpasang dari sistem informasi mampu memenuhi kebutuhan informasi seluruh pegawai.
3. Motivasi sebaiknya dipertahankan agar kinerja pegawai tidak menurun. Hal yang perlu dilakukan untuk mempertahankan motivasi adalah dengan cara:
 - a. Pimpinan harus memberikan kesempatan kepada bawahan untuk melakukan keberhasilan pelaksanaan pekerjaan dengan baik.
 - b. Pimpinan selalu menempatkan pegawai sesuai dengan bidang keahlian masing-masing pegawai.
 - c. Pimpinan memberikan pengakuan atas keberhasilan bawahan dalam melakukan suatu pekerjaan.
 - d. Pengembangan pegawai dilakukan dengan mengikutkan pegawai seminar maupun diklat.
 - e. Pimpinan mampu menumbuhkan sikap tanggung jawab pegawai agar mampu bekerja sendiri(mandiri).
4. Disiplin kerja sebaiknya dipertahankan agar kinerja pegawai tidak menurun. Hal yang perlu dilakukan untuk mempertahankan disiplin kerja adalah dengan cara:
 - a. Balas jasa yang diterima pegawai mampu meningkatkan disiplin pegawai.
 - b. Tujuan yang hendak dicapai kantor Kecamatan Kwadungan adalah melayani masyarakat dengan baik.
 - c. Pengawasan melekat di Kecamatan Kwadungan mampu meningkatkan kedisiplinan pegawai.
 - d. Pimpinan Satuan Kerja Pemerintah Daerah Kabupaten Boyolali menjadi teladan bagi seluruh pegawai.
 - e. Pimpinan Satuan Kerja Pemerintah Daerah Kabupaten Boyolali adil dalam pemberian balas jasa maupun hukuman bagi seluruh pegawai.
5. Bagi peneliti yang akan datang hendaknya dapat mengimplementasikan model penelitian pada tempat yang berbeda atau menambah sampel penelitian.

REFERENCE

- Annita Jannah, Bulan Tati Fitria, Endang Hadiat . 2014. *Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karier, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Cimahi* Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship Vol. 8, No. 2, Oktober 2014, 99-110 ISSN 2443-2121
- Asmaji Budi P. 2014. *Pengaruh Komunikasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi dan Kepuasan kerja Pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Sukoharjo*. Tesis MM STIE AUB

- Azhar Susanto, 2014, Sistem Informasi Akuntansi, Struktur Pengendalian Resiko Pengembangan, ed. Perdana, Cetakan Pertama, Lingga Jaya, Bandung.
- Cedaryana, Muchlis R. Luddin , Yetti Supriyati. (2018) *Influence of Work Discipline, Career Development and Job Satisfaction on Employee Performance Directorate General Research and Development of Ministry Research, Technology and Higher Education* International Journal of Scientific Research and Management (IJSRM) Volume06Issue02PagesEL-2018-87-962018
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. . Alih bahasa: Eli Tanya. Penyunting Bahasa: Budi Supriyanto. Jakarta: Indeks.
- Dwi Fitri Hatmoko. 2014. *Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Lingkungan kerja, Terhadap Kinerja Melalui Motivasi dan Kepuasan kerja Pegawai Kantor Balai besar Pengawas Obat dan Makanan Di Jogjakarta*. Tesis MM STIE AUB
- Endah Kusumo . 2018. *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja, dan kompensasi Terhadap Hubungan Antara kepuasan kerja Kepada Karyawan Dengan Kinerja Perusahaan* Jurnal Pusat Sumber Daya Vol. 2, No. 2, Desember 2018, Jakarta.
- Gibson, James L, Ivansevich Jhon M, & Donnelly, James H, 2019. *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses*, Jilid I, Edisi Kedelapan, Alih bahasa Nunuk Adiarini, Binarupa Aksara, Jakarta.
- Hendra Ronaldi, 2017, "Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Sistem Informasi Akuntansi", Jurnal Berkala Ilmiah Mahasiswa Akuntansi, Vol. 1 (3), Mei. Jurusan Akuntansi Fakultas Bisnis Unika Widya Mandala Surabaya.
- Hessel, Nogi Tangkalisan, 2017, *Manajemen Publik*, Grasindo, Jakarta.
- Jamilu B. Salisu, Ezekiel Chinyio, Subashini Suresh. 2015 *The Impact of Compensation on The Job Satisfaction Of Public Sector Construction Wokers Of Jigawa State Of Nigeria* The Business and Management Review, Volume 6 Number 4
- Luthans, S. Fried. 2014, *Organizations Behaviors*, Mc. Graw Hil, International Book Company, Japan .
- Manthis, Robert L dan Jackson John H. 2018. *Human Resource Management*. Thomson Learning South-western College Publising
- Manulang, 2017. *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Mangkunegara, A. P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Cetakan Ketiga). Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Mahsun, Mohamad, 2017, *Pengukuran Sektor Publik*, BPFE UGM, Yogyakarta.
- Nitisemito, Alex S, 2017, *Manajemen personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Edisi ke-3, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Prawirosentono, Suyadi , 2016, *Perilaku Organisasi*, Bumi Aksara, Jakarta.

- Riduwan, 2017, *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*, cetakan ketiga, Alfabeta, Bandung.
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Press.
- Sapta Rini Widyawati dan Yenny Verawati. 2015. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Kencana Arta Raya Denpasar)* Agrimeta: Jurnal Pertanian Berbasis Keseimbangan Ekosistem
- Siagian, Sondang., 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sekaran, Uma, 2018. *Research Methods For Business: A Skill Building Approach*, John Wiley & Sons, Inc, New York.
- Trio Saputra (2014) *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Riau* Universitas Lancang Kuning Jl. Yos Sudarso KM.8 Rumbai Pekanbaru
- Veithzal, Rivai. 2016. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Vergina Sheren Bawoleh, et al (2015) *The Effect Of Motivation And Compensation Toward Job Satisfaction In Pt. Sig Asia Bitung* *The Effect Of Motivation And Compensation Toward Job Satisfaction In Pt. Sig Asia Bitung* Jurnal EMBA Vol.3 No.3 Sept. 2015, Hal.472-481 ISSN 2303-11.
- Zahari. M. (2015) *Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Jambi* EKSIS: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis, Vol.6 No.1, Mei 2015.