

PENGARUH IMPLEMENTASI TEKNOLOGI INFORMASI DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI KECAMATAN PANGGUNGREJO KOTA PASURUAN

Gala Pamungkas¹, Sukei²

^{1,2}Program Studi Magister Manajemen,
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Dr. Soetomo
Jalan Semolowawu no 84 Surabaya, Indonesia
Email : ¹g3pamungkas@gmail.com, ²sukei@unitomo.ac.id

*English Title: THE EFFECT OF INFORMATION TECHNOLOGY IMPLEMENTATION
AND ORGANIZATIONAL CLIMATE ON EMPLOYEE PERFORMANCE THROUGH
JOB SATISFACTION AS AN INTERVENING VARIABLE IN PANGGUNGREJO
DISTRICT, PASURUAN CITY*

ABSTRAK Berdasarkan pada hasil observasi awal yang dilakukan di Kecamatan Panggungrejo Kota Pasuruan diketahui bahwa pemanfaatan teknologi dan suasana iklim organisasi yang ada masih kurang maksimal. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh implementasi teknologi informasi dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening di Kecamatan Panggungrejo Kota Pasuruan. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kecamatan Panggungrejo Kota Pasuruan sejumlah 125 orang dengan sampel sejumlah 96 orang, menggunakan teknik *simple random sampling*. Teknik pengumpulan data meliputi dokumentasi dan kuesioner. Teknik analisis data menggunakan metode *Partial Least Square (PLS)*. Berdasarkan hasil analisa menunjukkan bahwa pengaruh secara langsung lebih besar pada variabel Implementasi Teknologi Informasi (X1) dan variabel Iklim organisasi (X2) melalui variabel Kepuasan Kerja (Z), maka dapat disimpulkan bahwa secara signifikan terdapat pengaruh variabel Implementasi Teknologi Informasi (X1) dan variabel Iklim Organisasi (X2) melalui variabel Kepuasan Kerja (Z) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) di Kecamatan Panggungrejo Kota Pasuruan.

Kata Kunci : Implementasi Teknologi Informasi, Iklim organisasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai

ABSTRACT Based on the results of initial observations made in Panggungrejo District, Pasuruan City, it is known that the use of technology and the existing organizational climate atmosphere is still not optimal. This study aims to analyze the effect of information technology implementation and organizational climate on employee performance through job satisfaction as an intervening variable in Panggungrejo District, Pasuruan City. The research used is

quantitative research. The population in this study was all employees in Panggungrejo District, Pasuruan City, totaling 125 people with a sample of 96 people, using a simple random sampling technique. Data collection techniques include documentation and questionnaires. Data analysis technique using Partial Least Square (PLS) method. Based on the results of the analysis showing that the direct influence is greater on the Information Technology Implementation variable (X1) and the organizational Climate variable (X2) through the Job Satisfaction variable (Z), it can be concluded that there is a significant influence of the Information Technology Implementation variable (X1) and the Organizational Climate variable (X2) through the Job Satisfaction variable (Z) on the Employee Performance variable (Y) in Panggungrejo District, Pasuruan City.

Keywords : *Implementation of Information Technology, Organizational climate, Job Satisfaction, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah salah satu komponen penggerak suatu organisasi, sehingga dibutuhkan manajemen dan pengembangan yang baik agar kompetitif dan mampu membantu organisasi dalam menghadapi persaingan khususnya di era kompetisi yang saat ini sedang berkembang. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai termasuk iklim organisasi, motivasi, dan kepuasan kerja. Kinerja mencerminkan tingkat pencapaian program yang diimplementasikan atau kebijakan untuk mencapai target, sasaran, visi, dan misi organisasi yang dirumuskan dalam hal perencanaan strategis (Moeheriono, 2016).

Iklim organisasi dapat mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan tugas tugasnya. Oleh karena itu, iklim organisasi adalah diperlukan untuk tempat kerja yang baik dan sehat untuk memungkinkan pegawai merasa lebih nyaman dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepada mereka (Suranto & Lestari 2014). Iklim organisasi yang baik adalah prasyarat untuk mencapai kinerja organisasi terbaik.

Robbins dan Judge (2018) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai memiliki perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang dihasilkan dari evaluasi karakteristik mereka. Pegawai dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi cenderung memiliki perasaan positif tentang pekerjaan, sedangkan pegawai yang tidak puas cenderung memiliki perasaan negatif tentang pekerjaan.

Kecamatan Panggungrejo Kota Pasuruan dalam pelaksanaan tugas, membantu Kepala Daerah (Walikota) Pasuruan dalam menjalankan roda pemerintahan ditingkat Kecamatan dengan membawahi 13 Kelurahan. Didalam melayani kebutuhan masyarakat, pegawai kecamatan dituntut untuk cekatan dalam segala urusan. Seiring pesatnya perkembangan teknologi informasi, menuntut pegawai mengikuti dan memanfaatkan teknologi informasi tersebut. Kendala yang dihadapi adalah terdapat beberapa pegawai sangat lambat di dalam memanfaatkan teknologi informasi, dikarenakan faktor usia. Suatu organisasi akan bertumbuh pesat jika iklim organisasi bisa berjalan dan terpelihara dengan baik, tanpa ada gesekan dari sesama pegawai. Maka diharapkan semua pegawai dapat merasakan kepuasan kerja sehingga kinerja pegawai dapat meningkat. Berdasarkan latar belakang dan fenomena masalah di atas, maka peneliti melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Implementasi Teknologi Informasi dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di Kecamatan Panggungrejo Kota Pasuruan".

TINJAUAN PUSTAKA

Implementasi Teknologi Informasi

Implementasi secara eksplisit dapat diartikan sebagai tindakan individu atau kelompok privat (swasta) maupun publik yang langsung pada pencapaian serangkaian tujuan terus menerus dalam keputusan kebijakan yang telah ditetapkan sebelumnya (Taufik & Isril, 2013). Sedangkan secara sederhana arti dari implementasi adalah pelaksanaan atau penerapan (Firdianti, 2018).

Teknologi informasi merupakan seperangkat alat yang membantu bekerja dengan informasi dan melakukan tugas-tugas yang berkaitan dengan pemrosesan informasi. Teknologi informasi juga dipandang sebagai kemampuan fasilitas di bidang teknologi untuk meningkatkan kualitas dan mempermudah pekerjaan sehari-hari (Sayudha, 2020). Keuntungan penerapan teknologi informasi antara lain (Sutarman, 2015) meliputi : Kecepatan (*Speed*), Konsistensi (*Consistency*) , Ketetapan (*Precision*), Keandalan (*Reliability*). Menurut Thompson ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi pemanfaatan teknologi informasi, antara lain (Nurliza & Manurung, 2017) meliputi : faktor sosial, perasaan individu, Kesesuaian tugas, Konsekuensi jangka panjang, Kondisi yang memfasilitasi pemanfaatan teknologi informasi dan kompleksitas.

Implementasi teknologi informasi adalah penerapan teknologi informasi dengan menggunakan perangkat komputer yang terdiri dari hardware maupun software untuk mengolah data, termasuk dalam hal memproses, mendapatkan, menyusun, menyimpan, dan memanipulasi data sehingga menghasilkan informasi yang akurat dan berkualitas agar dapat digunakan untuk mendukung pengambilan keputusan. Variabel implementasi teknologi informasi dalam penelitian ini akan diukur dengan menggunakan indikator dari Chin & Todd (2013) yang dikutip oleh Suryani et al., (2021) antara lain meliputi : tidak mengalami kesulitan saat menggunakan, mengurangi kendala dalam bekerja, kesesuaian dengan tugas kerja, tingkat kesulitan rendah dan kecukupan informasi yang dibutuhkan.

Iklm Organisasi

Iklm organisasi adalah persepsi anggota organisasi (secara individual atau kelompok) dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi mengenai apa yang ada atau terjadi dalam lingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi (Wirawan, 2016). Menurut Higgins yang dikutip oleh Wirawan (2016) menyatakan bahwa ada empat prinsip faktor-faktor yang mempengaruhi iklim organisasi, yaitu : Pimpinan, Tingkah laku karyawan, Tingkah laku kelompok kerja dan faktor eksternal organisasi.

Kepuasan Kerja

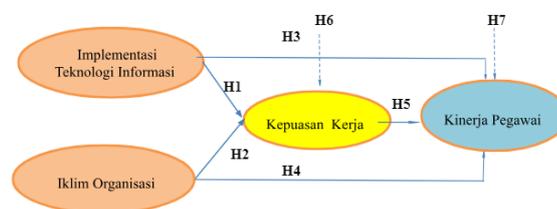
Kepuasan kerja merupakan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, apakah senang/suka atau tidak senang/tidak suka sebagai hasil interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaannya ataupun sebagai persepsi sikap mental, juga sebagai hasil penilaian pegawai terhadap pekerjaannya (Suwatno & Priansa, 2016). Kepuasan kerja menyangkut aspek-aspek yang meliputi pengembangan karir, hubungan karyawan, penempatan kerja, dan struktur organisasi sebagai dasar untuk mencapai kinerja yang tinggi (Indrasari, 2017). Indikator yang digunakan untuk mengukur variabel kepuasan kerja dalam penelitian ini diantaranya adalah (Hasibuan, 2017) : (1) Rasa puas akan gaji, (2) Rasa puas akan pekerjaan itu sendiri, (3) Rasa puas akan kesempatan promosi, (4) Rasa puas akan pengawasan atasan dan (6) Rasa puas akan rekan kerja

Kinerja Pegawai

Kinerja karyawan adalah capaian atau prestasi kerja dari seorang karyawan berkaitan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya (Marwansyah, 2016). Sedangkan menurut Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 menyatakan kinerja PNS merupakan hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada organisasi/unit sesuai dengan SKP dan perilaku kerja. Dari beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam suatu organisasi ataupun dalam suatu unit kerja baik dari secara kualitas maupun kuantitas berkaitan dengan tugas-tugas yang diberikan sesuai dengan SKP dan perilaku kerja yang harus dilaksanakan dalam periode waktu tertentu. Indikator yang digunakan untuk mengukur variabel kinerja berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 38 Tahun 2019 adalah sebagai berikut : (1) Sasaran Kinerja Pegawai (SKP), berkaitan dengan pencapaian yang dihasilkan oleh pegawai dalam setiap periode, (2) Kualitas, berkaitan dengan kualitas hasil kerja yang ditunjukkan oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya, (3) Kuantitas, berkaitan dengan banyaknya jumlah pekerjaan yang telah diselesaikan oleh tenaga pegawai sesuai dengan target yang diharapkan, (4) Ketepatan waktu, sebagai tingkat pekerjaan yang diselesaikan pada awal waktu, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia dari pegawai, dan (5) Kedisiplinan pegawai, berkaitan dengan tingkat kedisiplinan pegawai baik dari ketaatan seorang pegawai terhadap aturan yang sudah ditetapkan.

Kerangka Konseptual

Gambar 1
Kerangka Konseptual Penelitian



Sumber : data diolah

Hipotesis

- H1 = Diduga bahwa implementasi teknologi informasi mempunyai pengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja di Kecamatan Panggungrejo Kota Pasuruan.
- H2 = Diduga bahwa iklim organisasi mempunyai pengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja di Kecamatan Panggungrejo Kota Pasuruan.
- H3 = Diduga bahwa implementasi teknologi informasi mempunyai pengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Panggungrejo Kota Pasuruan.
- H4 = Diduga bahwa iklim organisasi mempunyai pengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Panggungrejo Kota Pasuruan.
- H5 = Diduga bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Panggungrejo Kota Pasuruan.
- H6 = Diduga bahwa implementasi teknologi mempunyai pengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja di Kecamatan Panggungrejo Kota Pasuruan.
- H7 = Diduga bahwa iklim organisasi mempunyai pengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja di Kecamatan Panggungrejo Kota Pasuruan.

Metode Analisis

Analisis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu metode *Partial Least Square* (PLS). PLS digunakan untuk mengetahui kompleksitas hubungan suatu konstruk dan konstruk yang lain, serta hubungan suatu konstruk dan indikator-indikatornya.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. lokasi penelitian dilakukan di Kecamatan Panggungrejo Kota Pasuruan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kecamatan Panggungrejo Kota Pasuruan sejumlah 125 orang. teknik *sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Simple Random Sampling* (Sampel Acak Sederhana) sejumlah 96 orang terpilih. Pengumpulan sumber data meliputi data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data menggunakan beberapa metode, yaitu metode kepustakaan dan studi lapangan (*Field Research*) meliputi teknik observasi, dokumentasi, dan kuisisioner. Analisis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu metode *Partial Least Square* (PLS). PLS digunakan untuk mengetahui kompleksitas hubungan suatu konstruk dan konstruk yang lain, serta hubungan suatu konstruk dan indikator-indikatornya.

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Analisis Model dan Pembuktian Hipotesis

Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan dengan cara membandingkan r hasil (*Corrected item total correlation*) dengan r tabel dimana jika :

- . r hasil positif, serta r hasil $>$ r tabel, maka butir atau variabel tersebut Valid.
- . r hasil negatif dan r hasil $<$ r tabel, maka butir atau variabel tersebut tidak valid.

Dengan menggunakan *Software SPSS*, Hasil uji validitas data, dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1
Hasil Uji Validitas
Implementasi Teknologi Informasi (X₁), Iklim Organisasi (X₂),
Kepuasan Kerja (Z), Kinerja Pegawai (Y)

Variabel	Corrected item-Total correlation	Keterangan
Implementasi Teknologi Informasi (X₁)		
X1-1	0,640	Valid
X1-2	0,631	Valid
X1-3	0,608	Valid
X1-4	0,561	Valid
X1-5	0,567	Valid
Iklim Organisasi (X₂)		
X2-1	0,608	Valid
X2-2	0,686	Valid
X2-3	0,703	Valid
X2-4	0,437	Valid
X2-5	0,581	Valid
Kepuasan Kerja (Z)		
Z1-1	0,759	Valid

Variabel	Corrected item-Total correlation	Keterangan
Z1-2	0,841	Valid
Z1-3	0,840	Valid
Z1-4	0,841	Valid
Z1-5	0,869	Valid
Kinerja Pegawai (Y)		
Y1-1	0,720	Valid
Y1-2	0,817	Valid
Y1-3	0,749	Valid
Y1-4	0,883	Valid
Y1-5	0,722	Valid

Sumber : Data diolah

Pada tabel 1 menunjukkan bahwa r hasil (*Corrected Item – total Correlation*) lebih besar dari r tabel 0.2407. Maka jawaban responden pada seluruh butir pertanyaan yang terdapat pada variabel Implementasi Teknologi Informasi (X_1), Iklim Organisasi (X_2), Kepuasan Kerja (Z), dan Kinerja Pegawai (Y) adalah valid.

Uji Reabilitas

Pengujian Reliabilitas dilakukan dengan cara membandingkan *Alpha (Cronbach's Alpha)* dengan r tabel dimana jika :

- . r Alpha positif (*Cronbach's Alpha*) dan r Alpha $>$ r tabel, maka variabel tersebut Reliabel.
- a. r Alpha negatif (*Cronbach's Alpha*) dan r Alpha $<$ r tabel maka variabel tersebut tidak Reliabel.

Dengan menggunakan *Software SPSS*, Hasil uji reabilitas nilai *Alpha (Cronbach's Alpha)*, dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas
Implementasi Teknologi Informasi(X_1), Iklim Organisasi (X_2),
Kepuasan Kerja (Z), dan Kinerja Pegawai (Y)

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Implementasi Teknologi Informasi (X_1)	0.804	Reliabel
Iklim Organisasi (X_2)	0,810	Reliabel
Kepuasan Kerja (Z)	0,933	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,909	Reliabel

Sumber : Data diolah

Pada tabel 2 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* variabel Implementasi Teknologi Informasi (X_1) sebesar 0,804, Iklim Organisasi (X_2) sebesar 0.810, Kepuasan Kerja (Z) sebesar 0,933 dan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0.909. Karena r alpha $>$ dari t tabel 0.2407 maka semua variabel dinyatakan reliabel.

Analisis Path

Dalam analisis jalur (*Path*) pola hubungan antar variabel ditambahkan dengan adanya efek moderating dari satu variabel untuk menyebabkan variabel lainnya. Oleh karena itu dalam

analisis jalur dikenal 2 (dua) macam pengaruh yang disebabkan oleh variabel bebas (X) yaitu pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung. Berikut hasil analisis *path* pada SPSS serta asumsi asumsi yang ada didalamnya.

Menghitung Koefisien Jalur I

Hasil analisa data dengan menggunakan *software* SPSS 22 didapat hasil model regresi yang I, sebagaimana dapat dilihat pada tabel 3

Tabel 3
Koefisien Determinasi Model I
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.220	2.400		.925	.357
	Implementasi Teknologi Informasi	.576	.089	.526	6.440	.000
	Iklim Organisasi	.302	.093	.266	3.253	.002

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data diolah

Koefisien model I mengacu pada hasil analisa regresi model satu pada bagian *coefficient* pada tabel 3 tersebut, diketahui bahwa nilai signifikan dari kedua variabel bebas yaitu variabel Implementasi Teknologi Informasi (X1) didapat sig 0,000 dan variabel Iklim Organisasi (X2) diperoleh sig sebesar 0,002. Dari hasil uji tersebut kedua variabel bebas mendapatkan nilai sig lebih kecil dari α ($5\%=0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa variabel Implementasi Teknologi Informasi(X1) dan variabel Iklim Organisasi (X2) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Z).

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel Implementasi Teknologi Informasi dan, variabel Iklim Organisasi (X2) dapat dilihat dari hasil analisa dengan menggunakan *software* SPSS pada tabel 4.

Tabel 4
Tabel Model Summary
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.764 ^a	.583	.414	1.78808	1.036

a. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi, Implementasi Teknologi Informasi

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data diolah

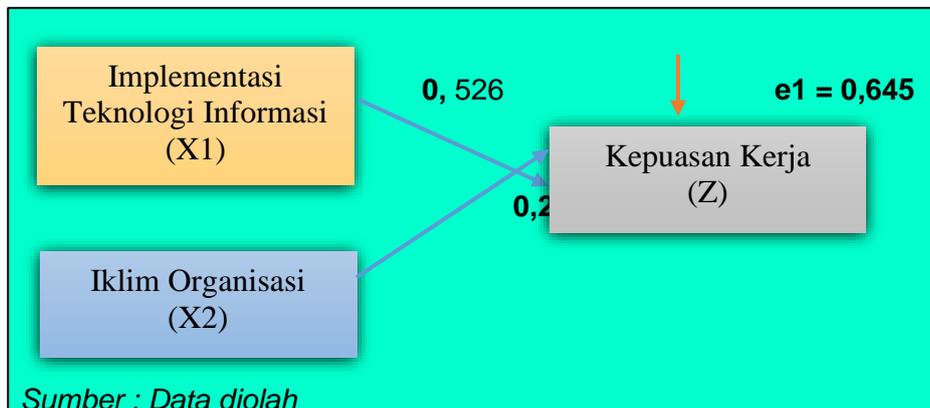
Dari hasil analisa pada tabel 4 didapat R^2 atau *R square* sebesar 0,583, artinya kontribusi atau pengaruh variabel Implementasi Teknologi Informasi (X1) dan Iklim Organisasi (X2) terhadap variabel Kepuasan Kerja (Z) sebesar 58,3%. Sedangkan sisanya 41,7% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dibahas/dimasukkan dalam

penelitian ini. Sementara itu untuk menentukan seberapa besar e1 di dalam model ini dapat dicari dengan rumus :

$$e1 = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,583} = 0,645$$

Dari hasil perhitungan tersebut didapat model jalur struktur I sebagai berikut :

Gambar 2
Diagram Jalur Struktur I



Menghitung Koefisien Jalur II

Hasil analisa data dengan menggunakan software SPSS 22 didapat hasil model regresi yang ke II, sebagaimana dapat dilihat pada tabel 5

Tabel 5
Koefisien Determinasi Model II
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.277	2.209		-.578	.564
Implementasi Teknologi Informasi	.365	.098	.317	3.703	.000
Iklim Organisasi	.283	.090	.237	3.149	.002
Kepuasan Kerja	.408	.095	.388	4.294	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data diolah

Koefisien model II mengacu pada hasil analisa regresi model satu pada bagian koefisien pada tabel 5 tersebut diketahui bahwa nilai signifikan dari kedua variabel bebas yaitu variabel Implementasi Teknologi Informasi (X1) didapat sig 0,000, variabel Iklim Organisasi (X2) diperoleh sig sebesar 0,002 dan variabel Kepuasan Kerja (Z) didapat sig sebesar 0,000. Dari hasil uji tersebut kedua variabel bebas dan 1 variabel intervening mendapatkan nilai sig lebih kecil dari α (5% = 0,05) maka dapat disimpulkan bahwa variabel Implementasi Teknologi

Informasi (X1), variabel Iklim Organisasi (X2) dan variabel Kepuasan Kerja (Z) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel Implementasi Teknologi Informasi (X1), variabel Iklim Organisasi (X2) dan variabel Kepuasan Kerja (Z) dapat dilihat dari hasil analisa dengan menggunakan *software* SPSS pada tabel 6

Tabel 6
Tabel Model Summary
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.875 ^a	.765	.644	1.63771	1.200

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Iklim Organisasi, Implementasi Teknologi Informasi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

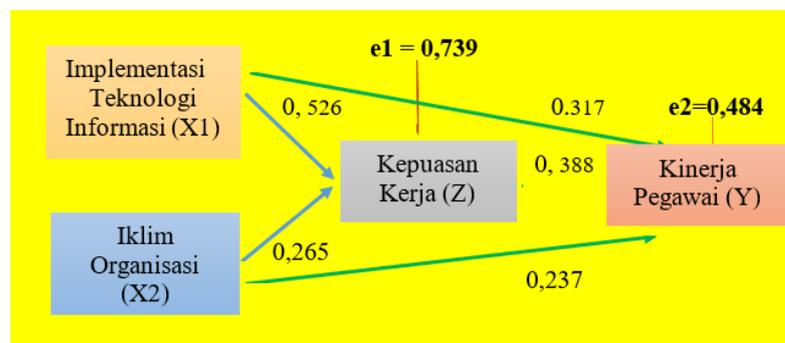
Sumber : Data diolah

Dari hasil analisa pada tabel 6 didapat R² atau R *square* sebesar 0,765, hal ini menunjukkan bahwa kontribusi atau pengaruh variabel Implementasi Teknologi Informasi (X1), Iklim Organisasi (X2) dan Kepuasan Kerja (Z) terhadap variabel Kinerja Pegawai sebesar 76,5 %. Sedangkan sisanya 23,5 % dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dibahas/dimasukkan dalam penelitian ini. Sementara itu untuk menentukan seberapa besar e1 di dalam model ini dapat dicari dengan rumus :

$$e1 = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,765} = 0,484$$

Dari hasil perhitungan tersebut didapat model jalur struktur II sebagai berikut :

Gambar 3. Diagram Jalur Struktur II



Sumber : Data diolah

Pembahasan

Berikut hasil penelitian berdasarkan hasil analisa data dengan bantuan *software* SPSS dan perhitungan jalur :

1. Analisa pengaruh variabel Implementasi Teknologi Informasi (X1) terhadap variabel Kepuasan Kerja (Z), dari hasil analisa diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000, hasil ini lebih kecil dari α (0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan variabel Implementasi Teknologi Informasi (X1) terhadap variabel Kepuasan Kerja (Z).
2. Analisa pengaruh variabel Iklim Organisasi (X2) terhadap variabel Kepuasan Kerja (Z), dari hasil analisa diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,002, hasil ini lebih kecil dari α (0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan variabel Iklim Organisasi (X2) terhadap variabel Kepuasan Kerja (Z).
3. Analisa pengaruh variabel Implementasi Teknologi Informasi (X1) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y), dari hasil analisa diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000, hasil ini lebih kecil dari α (0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan variabel Implementasi Teknologi Informasi (X1) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).
4. Analisa pengaruh variabel Iklim Organisasi (X2) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y), dari hasil analisa diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,002, hasil ini lebih kecil dari α (0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan variabel Iklim Organisasi (X2) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).
5. Analisa pengaruh variabel Kepuasan Kerja (Z) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y), dari hasil analisa diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000, hasil ini lebih kecil dari α (0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan variabel Kepuasan Kerja (Z) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).
6. Analisa pengaruh variabel Implementasi Teknologi Informasi (X1) melalui variabel Kepuasan Kerja (Z) : diketahui pengaruh langsung variabel Implementasi Teknologi Informasi (X1) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,317, sedangkan pengaruh tidak langsung variabel Implementasi Teknologi Informasi (X1) melalui variabel Kepuasan Kerja (Z) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) adalah perkalian nilai beta variabel Implementasi Teknologi Informasi (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Z) dengan nilai beta variabel Implementasi Teknologi Informasi (X1) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) yaitu $0,317 \times 0,526 = 0,166$, maka pengaruh total yang diberikan variabel Implementasi Teknologi Informasi (X1) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) adalah pengaruh langsung ditambah pengaruh tidak langsung yaitu $0,317 + 0,166 = 0,483$. Berdasarkan perhitungan tersebut di atas diketahui bahwa pengaruh langsung variabel Implementasi Teknologi Informasi (X1) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,317, dan pengaruh tidak langsung variabel Implementasi Teknologi Informasi (X1) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) melalui variabel Kepuasan Kerja (Z) sebesar 0,166, ini berarti nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dibandingkan dengan pengaruh langsung, hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung variabel Implementasi Teknologi Informasi (X1) melalui variabel Kepuasan Kerja (Z) mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).
7. Analisa pengaruh variabel (X2) melalui variabel (Z) : diketahui pengaruh langsung variabel (X2) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,273, sedangkan pengaruh tidak langsung variabel Iklim Organisasi (X2) melalui variabel Kepuasan Kerja (Z) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) adalah perkalian nilai beta variabel Iklim Organisasi (X2) terhadap variabel Kepuasan Kerja (Z) dengan nilai beta variabel Iklim Organisasi (X2) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) yaitu $0,237 \times 0,269 = 0,063$, maka pengaruh total yang diberikan variabel Iklim Organisasi (X2) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) adalah pengaruh langsung ditambah pengaruh tidak langsung yaitu $0,237 + 0,063 = 0,300$. Berdasarkan perhitungan tersebut di atas diketahui bahwa pengaruh langsung

variabel Iklim Organisasi (X2) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,237, dan pengaruh tidak langsung variabel Iklim Organisasi (X2) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) melalui variabel Kepuasan Kerja (Z) sebesar 0,300, ini berarti nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dibandingkan dengan pengaruh langsung, hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung variabel Iklim Organisasi (X2) melalui variabel Kepuasan Kerja (Z) mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Analisa pengaruh variabel Implementasi Teknologi Informasi (X1 terhadap variabel Kepuasan Kerja (Z)), secara langsung terdapat pengaruh signifikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000
2. Analisa pengaruh variabel Iklim Organisasi (X2) terhadap variabel Kepuasan Kerja (Z), secara langsung terdapat pengaruh signifikan, dengan nilai signifikansi sebesar 0,002
3. Analisa pengaruh variabel Implementasi Teknologi Informasi (X1) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y), secara langsung terdapat pengaruh signifikan, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000
4. Analisa pengaruh variabel Iklim Organisasi (X2) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y), secara langsung terdapat pengaruh signifikan, dengan nilai signifikansi sebesar 0,002
5. Analisa pengaruh variabel Kepuasan Kerja (Z) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y), secara langsung terdapat pengaruh signifikan, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000
6. Analisa pengaruh variabel Implementasi Teknologi Informasi (X1) melalui variabel Kepuasan Kerja (Z) : diketahui bahwa pengaruh langsung variabel Implementasi Teknologi Informasi (X1) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,317, dan pengaruh tidak langsung variabel Implementasi Teknologi Informasi (X1) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) melalui variabel Kepuasan Kerja (Z) sebesar 0,438, artinya nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dibandingkan dengan pengaruh langsung, hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung variabel Implementasi Teknologi Informasi (X1) melalui variabel Kepuasan Kerja (Z) mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).
7. Analisa pengaruh variabel Iklim Organisasi (X2) melalui variabel Kepuasan Kerja (Z) : diketahui bahwa pengaruh langsung variabel Iklim Organisasi (X2) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,237, dan pengaruh tidak langsung variabel Iklim Organisasi (X2) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) melalui variabel Kepuasan Kerja (Z) sebesar 0,300, artinya nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dibandingkan dengan pengaruh langsung, hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung variabel Iklim Organisasi (X2) melalui variabel Kepuasan Kerja (Z) mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).

Saran

Berdasarkan hasil analisa dan pembahasan yang telah dilakukan, penulis memberikan saran sebagai berikut :

1. Sejalan dengan cepatnya perkembangan TI, bagi pimpinan Kecamatan Pangungrejo perlu memberikan adanya pelatihan – pelatihan kaitannya dengan TI
2. Bagi pimpinan Kecamatan Pangungrejo perlu menjaga iklim organisasi untuk lebih kondusif, agar berdampak baik bagi kinerja pegawai.

3. Bagi peneliti dimasa mendatang, disarankan meneliti variabel-variabel dan obyek penelitian lain yang berbeda, yang memungkinkan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanafa Publishing.
- Afriyelnaidi, Akos, M., & Abdurrahman, A. (2018). Meningkatkan Kinerja Pegawai Melalui Motivasi dan Disiplin Kerja Pada Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Kapuas. *Jurnal Ilmu Administrasi Dan Manajemen*, 2(1), 63–73.
- Amalya, S. R., Basalamah, M. S. A., Kamidin, M., Murfat, M. Z., & Taufan, R. R. (2021). Pengaruh Penggunaan Teknologi dan Produktivitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Studi PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan. *Center of Economic Student Journal*, 4(2), 56–61.
- Aminah, Herawati, J., & Septyarini, E. (2021). Pengaruh Pengendalian Internal, Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *PUBLIK: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Adminsitasi Dan Pelayanan Publik*, VIII(2), 290–305.
- Widyanarko A, Sukei, (2020). Pengaruh Budaya Kerja, Lingkungan Kerja Dan Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mojokerto. *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 1 (2), 60-75.
- Zakaria A, Sukei. (2021). Analisis pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening terhadap kinerja pejabat imigrasi pada kantor imigrasi kelas i tpi *Soetomo Business Review*. 2 (4)
- Indrasari M, Syamsudin N, Purnomo BR, Yunus E. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Dosen. *Akademika Jurnal Manajemen, Akuntansi dan Bisnis* 16 (1), 51-59
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Bodnar, G. H., & Hopwood, W. S. (2013). *Accounting Information System*. Salemba Empat.
- Devina, G., & Indriyani, R. (2018). Pengaruh Organizational Climate terhadap Kinerja Karyawan dengan Knowledge Sharing Behavior sebagai Variabel Intervening pada PT Suryamasinka Semestaraya. *Agora*, 6(1), 1–9.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Ghozali, I. (2016). *Structural Equation Modeling Metode Alternatif dengan Partial Least Square PLS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBMSPSS 23 (Cetakan VI)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2014). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. Sage Publications, Inc.
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Indriantoro, N., & Supomo, B. (2016). *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi & Manajemen (Edisi Pert)*. BPFY-Yogyakarta.
- Kadir, A. (2014). *Pengenalan Sistem Informasi*. Andi Offset.
- Kadir, A., & Triwahyuni, T. C. (2013). *Pengantar Teknologi Informasi*. Andi.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Kaswan. (2017). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Alfabeta.
- Luthans, F. (2018). *Organization Behavior*. McGraw Hill International.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Dua,)*. CV. Alfabeta.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Romney, M. B., & Steinbart, P. J. (2016). *Sistem Informasi Akuntansi*. Salemba Empat.
- Siagian, S. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sinambela, L. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Siregar, S. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi Dengan Perbandingan Perhitungan Manual dan SPSS*. Kencana.
- Susanto, A. (2017). *Sistem Informasi Akuntansi – Pemahaman Konsep Secara Terpadu*. Lingga Jaya.
- Sutabri, T. (2014). *Pengantar Teknologi Informasi*. Andi.
- Sutarman. (2013). *Pengantar Teknologi Informasi*. PT. Bumi Aksara.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media Group.
- Suwatno, & Priansa, D. J. (2016). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Alfabeta.

Wahab, S. A. (2014). Analisis Kebijakan dari Formulasi ke Implementasi Kebijakan Negara. Bumi Aksara.

Wibowo. (2017). Manajemen Kinerja. PT. Raja Grafindo Perasada.

Widodo, E. S. (2015). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Pustaka Pelajar.

Wirawan. (2016). Budaya dan Iklim Organisasi. Salemba Empat.