

PENGARUH SISTEM INFORMASI SUMBER DAYA MANUSIA, KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA PADA DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT NUSA TENGGARA TIMUR DENGAN KEPUASAN SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Aprilia wulandari, Syarifuddin, Vera Herlina Mustari

Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Kupang, Indonesia

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah 1) Apakah sistem informasi sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kepuasan; 2) Apakah kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan; 3) Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan; 4) Apakah sistem informasi sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja; 5) Apakah kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja; 6) Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja; 7) Apakah kepuasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja; 8) Apakah Sistem Informasi Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil dengan kepuasan sebagai variabel intervening; 9) Apakah kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara dengan kepuasan sebagai variabel intervening; dan 10) Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara dengan kepuasan sebagai variabel intervening.

Populasi dalam penelitian ini adalah semua Aparatur Sipil Negara Padaa Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Nusa Tenggara Timur dengan jumlah 48 pegawai dan seluruh populasi dijadikan sampel. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur (*path analysis*) dengan menggunakan bantuan perangkat SPSS.

Hasil analisis data menunjukkan bahwa 1) Sistem informasi sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan; 2) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan; 3) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan; 4) Sistem informasi sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja; 5) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja; 6) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja; 7) Kepuasan Berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja; 8) Kepuasan kerja tidak mampu memediasi sistem informasi sumber daya manusia terhadap kinerja; 9) Kepuasan kerja tidak mampu memediasi kompetensi terhadap kinerja; 10) Kepuasan kerja tidak mampu memediasi disiplin kerja terhadap kinerja.

Kata Kunci: Sistem Informasi Sumber Daya Manusia, Kompetensi, Disiplin Kerja, Kinerja pegawai dan Kepuasan.

Abstract

The objectives of this study are 1) Does human resource information system have a significant effect on satisfaction; 2) Does competence have a significant effect on satisfaction; 3) Does work discipline have a significant effect on satisfaction; 4) Does human resource information system have a significant effect on performance; 5) Does competence have a significant effect on performance; 6) Does work discipline have a significant effect on performance; 7) Does satisfaction have a significant effect on performance? Does satisfaction have a significant effect on performance; 8) Does the Human Resources Information System have a significant effect on the performance of the Civil Service with

satisfaction as an intervening variable; 9) Does competence have a significant effect on the performance of the State Civil Service with satisfaction as an intervening variable; and 10) Does work discipline have a significant effect on the performance of the State Civil Service with satisfaction as an intervening variable.

The population in this study were all State Civil Apparatus at the Public Works and Public Housing Office of East Nusa Tenggara Province with a total of 48 employees and the entire population was sampled. The data analysis method used in this research is path analysis using the help of SPSS software. The results of data analysis showed that 1) Human resource information system has a positive and significant effect on satisfaction; 2) Competence has a positive and significant effect on satisfaction; 3) Work discipline has a positive and significant effect on satisfaction; 4) Human resource information systems have a positive and significant effect on performance; 5) Competence has a positive and significant effect on performance; 6) Work discipline has a positive and significant effect on performance; 7) Satisfaction has a negative and significant effect on performance; 8) Job satisfaction is not able to mediate human resource information systems on performance; 9) Job satisfaction is not able to mediate competence on performance; 10) Job satisfaction is not able to mediate work discipline on performance.

Keywords: *Human Resources Information System, Competence, Work Discipline, Employee Performance and Satisfaction.*

Pendahuluan

Di era globalisasi dan perkembangan teknologi informasi yang pesat, organisasi dituntut untuk meningkatkan kinerja melalui optimalisasi sumber daya manusia (SDM). Salah satu upaya yang dapat dilakukan adalah melalui penerapan Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (SISDM), pengembangan kompetensi pegawai, serta penerapan disiplin kerja yang baik. Ketiga aspek ini merupakan pilar penting dalam menciptakan ASN yang profesional, berintegritas, dan berkinerja tinggi. Realitas yang terjadi di Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Nusa Tenggara Timur menunjukkan bahwa kinerja ASN belum sepenuhnya optimal. Beberapa permasalahan yang diidentifikasi antara lain: belum maksimalnya kontribusi SISDM dalam mendukung pengelolaan data kepegawaian, lambatnya pengembangan karir Aparat Sipil Negara (ASN) akibat keterbatasan jenjang pendidikan dan golongan, rendahnya disiplin kerja yang ditandai dengan sanksi pelanggaran disiplin, serta kompetensi pegawai yang belum memadai dalam memberikan pelayanan publik. Selain itu, adanya ketidakpuasan dalam penggunaan sistem dan pelayanan internal juga

turut memengaruhi produktivitas kerja pegawai.

Kondisi ini mengindikasikan pentingnya evaluasi terhadap pengaruh SISDM, kompetensi, dan disiplin kerja terhadap kinerja ASN, baik secara langsung maupun melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Melalui penelitian ini diharapkan dapat ditemukan solusi strategis untuk meningkatkan efektivitas manajemen SDM di lingkungan instansi pemerintah, khususnya Dinas PUPR Provinsi Nusa Tenggara Timur. Penelitian ini bertujuan untuk: Menganalisis pengaruh sistem informasi sumber daya manusia terhadap kepuasan kerja ASN., Menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja ASN, Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja ASN, Menganalisis pengaruh sistem informasi sumber daya manusia terhadap kinerja ASN, Menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja ASN, Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja ASN, Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja ASN, Menganalisis peran kepuasan kerja sebagai variabel intervening antara sistem informasi sumber daya manusia dan kinerja ASN, Menganalisis

peran kepuasan kerja sebagai variabel intervening antara kompetensi dan kinerja ASN, Menganalisis peran kepuasan kerja sebagai variabel intervening antara disiplin kerja dan kinerja ASN.

KAJIAN PUSTAKA

Pengertian Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia (SDM) dipahami sebagai aset utama organisasi yang harus dikelola secara efektif dan efisien. Manajemen SDM berfokus pada pengembangan dan pengelolaan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Nawawi dalam Gaol (2014:44), Sumber Daya Manusia adalah orang yang bekerja dan berfungsi sebagai aset organisasi/perusahaan yang dapat dihitung jumlahnya (kuantitatif), dan SDM merupakan potensi yang menjadi penggerak organisasi. Menurut Malayu S.P Hasibuan manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai ilmu dan seni untuk mengatur suatu hubungan dan peranan tenaga kerja agar lebih efektif dan efisien guna membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Sedangkan menurut Veithzal Rivai, dkk, manajemen sumber daya manusia merupakan pelaksanaan fungsi manajemen yaitu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk membantu mencapai tujuan perusahaan.

Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (SISDM)

Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (SISDM) atau Human Resource Information System (HRIS) merupakan sistem yang mendukung kegiatan manajemen SDM dengan mengelola data, memfasilitasi pengambilan keputusan, dan meningkatkan efisiensi kerja. Menurut Alter (2002), untuk melihat pencapaian (*performance*) sistem informasi dapat dilihat dari beberapa variabel

seperti:Kemampuan dan keterbatasan fungsi, kemudahan menggunakan, kecocokan teknologi, dan pemeliharaan. Implementasi sistem informasi sumber daya manusia memerlukan indikator untuk dapat mengukur seberapa baik sistem informasi tersebut. Indikator diperlukan karena implementasi sistem informasi sumber daya manusia merupakan variabel laten yang tidak dapat diukur secara langsung. Indikator SISDM mencakup *Ease of use* (Kemudahan Penggunaan), *Response Time* (Kecepatan Akses), *Reliability* (Keandalan Sistem), *Flexibility* (fleksibilitas) dan *Security* (keamanan).

Pengertian kompetensi.

Kompetensi adalah pengetahuan, keterampilan dan kualitas individu untuk mencapai kesuksesan pekerjaannya (Suharti 2005). Lebih lanjut, dalam keputusan Menteri Pendidikan Nasional No.45/U/2002, menyebutkan kompetensi merupakan seperangkat tindakan cerdas, penuh tanggungjawab yang dimiliki seseorang sebagai syarat untuk dianggap mampu oleh masyarakat dalam melaksanakan tugas-tugas di bidang pekerjaan tertentu.

Kompetensi didefinisikan sebagai kemampuan kerja yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap. Kompetensi yang baik mendukung pencapaian kinerja tinggi dan dapat dikembangkan melalui pelatihan, pengalaman, dan pengembangan diri.

Indikator Kompetensi :

Kompetensi pegawai diartikan sebagai cara atau prosedur kerja yang benar yang dilakukan oleh para pegawai Wicaksono (2014) Indikator yang digunakan dalam penilaian variabel kompetensi pegawai diantaranya adalah: Pelaksanaan pelatihan , Informasi pengembangan pegawai Suatu informasi yang disampaikan langsung pada pegawai mengenai pengembangan kerja, Kemampuan melaksanakan tugas Tingkat kemampuan individu dalam menyelesaikan tugas, Tanggung jawab suatu upaya atau tanggung

jawab yang dilakukan oleh pegawai dalam menyelesaikan tugas.

Disiplin Kerja

Sedarmayanti (2011,381) mendefinisikan disiplin adalah melakukan koreksi atau menghukum pegawai yang melanggar ketentuan atau prosedur yang telah ditetapkan orang lain. Menurut Malayu S.P Hasibuan (2010:194) dalam Kathleen (2015), indikator disiplin kerja adalah: Mematuhi semua peraturan perusahaan dalam melaksanakan pekerjaannya, pegawai diharuskan mentaati semua peraturan perusahaan yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja dapat terbentuk, Penggunaan waktu secara efektif, waktu bekerja yang diberikan perusahaan diharapkan dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya oleh individu untuk mengejar target yang diberikan perusahaan kepada individu dengan tidak terlalu banyak membuang waktu yang ada didalam standar pekerjaan perusahaan, Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas, tanggung jawab yang diberikan kepada individu apabila tidak sesuai dengan jangka waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan maka pegawai telah memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi, Tingkat absensi, salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai, semakin tinggi frekuensi kehadiran atau rendahnya tingkat kemangkiran pegawai tersebut telah memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi.

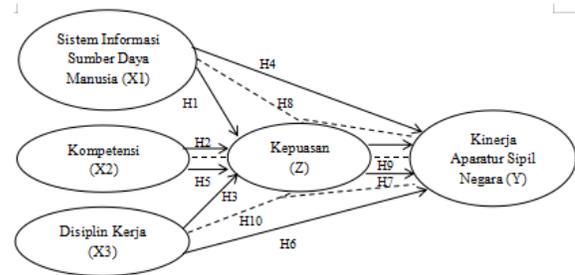
Kinerja Pegawai

Hasibuan (2005:34), mengemukakan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas–tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Indikator Kinerja pegawai menurut Chester I. Barnard dalam Sunyadi Prawisento, adalah sebagai berikut: Efektivitas dan Efisiensi , Tanggung jawab, disiplin, Inisiatif.

Kepuasan Kerja

Mangkunegara (2009:117), mengatakan bahwa “kepuasan kerja adalah kondisi yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dari seorang karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi pada dirinya. Indikator Kepuasan Kerja adalah pekerjaan, upah, promosi, pengawas, rekan kerja.

Kerangka Teoritis



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran (Olahan Penulis: 2023)

Keterangan:

————— : Pengaruh Langsung
 - - - - - : Pengaruh Tidak Langsung

METODOLOGI

Populasi dalam penelitian ini adalah semua Aparatur Sipil Negara Padaa Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Nusa Tenggara Timur dengan jumlah 48 pegawai. Berdasarkan pada ketentuan yang dikemukakan oleh Sugiyono (2002:61-63), yang mengatakan bahwa: “Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan menjadi sampel yaitu sebanyak 48 pegawai.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Model analisis jalur yang digunakan dalam penelitian ini dapat diuraikan dalam persamaan dua struktural berikut:

$$1) Z = a + bx_1 + bx_2 + bx_3 + \epsilon \text{ (Persamaan 1)}$$

$$2) Y = a + bx_1 + bx_2 + bx_3 + bz + \epsilon \text{ (Persamaan 2)}$$

Keterangan:

- Z = Kepuasan pegawai
- Y = Kinerja Pegawai
- a = Konstanta
- X1 = Sistem Informasi Sumber Daya Manusia
- X2 = Kompetensi
- X3 = Disiplin Kerja
- b = Koefisien jalur
- ϵ = Tingkat kesalahan residual/error

2. Uji Pengaruh Mediasi

Variabel intervening atau mediator adalah tipe variabel yang mempengaruhi hubungan variabel independen dan variabel dependen menjadi hubungan yang tidak langsung. Uji deteksi variabel mediator (intervening) dalam penelitian ini menggunakan uji sobel (*Sobel Test*).

Sobel Test merupakan uji untuk mengetahui hubungan yang melalui sebuah variabel mediasi secara signifikan mampu sebagai mediator dalam hubungan tersebut. Sebagai contoh pengaruh A terhadap B melalui Z. Dalam hal ini variabel Z merupakan mediator hubungan dari A ke B. Untuk menguji seberapa besar peran variabel M memediasi pengaruh A terhadap B digunakan uji *sobel test*. Dimana *sobel test* menggunakan uji z dengan rumus sebagai berikut:

$$z = \frac{ab}{\sqrt{(b^2 SEa^2) + (a^2 SEb^2)}}$$

Keterangan:

- a = Koefisien regresi variabel independen terhadap variabel mediasi
- b = koefisien regresi variabel mediasi terhadap variabel dependen
- SEa = *Standard Error Of Estimation* dari pengaruh variabel independen terhadap variabel mediasi
- SEb = *Standard Error Of Estimation* dari pengaruh variabel mediasi terhadap variabel dependen

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

1. Analisis Jalur (Path Analysis)

Analisis jalur (Path Analysis) merupakan penggunaan analisis regresi untuk mengetahui hubungan kausalitas antar variabel yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori. Hasil perhitungan menggunakan SPSS yang digunakan sebagai alat analisis jalur pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.28
Hasil Uji Analisis Jalur
Persamaan I

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.1604	6.214		-.258	.797
	SISDM	.316	.133	.236	2.377	.021
	Kompetensi	.429	.189	.222	2.272	.027
	Disiplin	.517	.107	.485	4.834	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan

Sumber: Hasil Olahan Program SPSS versi 22 for Windows

Dapat dilihat dari tabel 4.28 menunjukkan nilai koefisien *Path* atau koefisien jalur pada $bX_1 = 0,236$, $bX_2 = 0,222$ dan $bX_3 = 0,485$ dimana hal tersebut berarti bahwa variabel sistem informasi sumber daya manusia (X1), kompetensi (X2) dan Disiplin kerja (X3) berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja (Z). Sehingga dapat dirumuskan persamaan I analisis jalur yang terbentuk sebagai berikut:
 $Z = a + bX_1 + bX_2 + bX_3 + \epsilon$
 $Z = a + 0,236$ (SISDM) + $0,222$ (Kompetensi) + $0,485$ (Disiplin) + ϵ

Tabel 4.29
Hasil Uji Analisis Jalur
Persamaan II

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-5.901	3.743		-1.577	.120
	SISDM	.430	.084	.426	5.129	.000
	Kompetensi	.516	.118	.355	4.354	.000
	Disiplin	.450	.076	.563	5.925	.000
	Kepuasan	-.172	.078	-.228	-2.190	.033

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Olahan Program SPSS versi 22 for Windows

Dapat dilihat dari tabel 4.29 diperoleh $bX_1 = 0,426$, $bX_2 = 0,355$, $bX_3 = 0,563$ dan $bZ = -$

0,228 dimana hal tersebut berarti bahwa variabel Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (X1), Kompetensi (X2), Disiplin Kerja (X3) dan Kepuasan Kerja (Z) berpengaruh langsung terhadap Kinerja (Y). Sehingga dapat dirumuskan persamaan II analisis jalur yang terbentuk sebagai berikut:
 $Y = a + bX1 + bX2 + bX3 + bZ + \epsilon$
 $Y = a + = 0,426, (SISDM) + 0,355$
 $(Kompetensi) + 0,563 (Disiplin) + (-0,228)$
 $Kepuasan + \epsilon$

2. Uji Hipotesis

a. Uji Signifikan Parameter Individual (Uji t parsial)

Adapun pengujian signifikan parameter individu (uji-t) dalam penelitian ini ialah sebagai berikut:

Tabel 4.30
 Hasil Uji t Parsial
 Persamaan I

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-1.604	6.214		-.258	.797
SISDM	.316	.133	.236	2.377	.021
Kompetensi	.429	.189	.222	2.272	.027
Disiplin	.517	.107	.485	4.834	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan

Sumber: Hasil Olahan Program SPSS versi 22 for Windows

Berdasarkan hasil perhitungan dari tabel 4.30 diatas, diperoleh besarnya angka t_{tabel} dengan ketentuan $\alpha = 0,05$ dan $dk = (n-k)$ atau $(48-4) = 44$, sehingga diperoleh nilai $t_{tabel} = 2,015$, maka dapat diketahui masing-masing variabel sebagai berikut:

- 1) Pengaruh Sistem Informasi Sumber Daya Manusia terhadap Kepuasan. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS versi 22 seperti pada tabel diatas, memperoleh nilai $t_{hitung} (2.377) > t_{tabel} (2,015)$ dan nilai signifikansi sebesar $0,021 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis menyatakan hasil variabel “Sistem Informasi Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan”.
- 2) Pengaruh Kompetensi terhadap Kepuasan Berdasarkan hasil perhitungan dengan

menggunakan program SPSS versi 22 seperti pada tabel diatas, memperoleh nilai $t_{hitung} (2.272) > t_{tabel} (2,015)$ dan nilai signifikansi sebesar $0,027 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis menyatakan hasil variabel “Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan”.

3. Pengaruh Disiplin terhadap Kepuasan Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS versi 22 seperti pada tabel diatas, memperoleh nilai $t_{hitung} (4,834) > t_{tabel} (2,015)$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis menyatakan hasil variabel “Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan”.

Tabel 4.31
 Hasil Uji t Parsial
 Persamaan II

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-5.901	3.743		-1.577	.120
SISDM	.430	.084	.426	5.129	.000
Kompetensi	.516	.118	.355	4.354	.000
Disiplin	.450	.076	.563	5.925	.000
Kepuasan	-.172	.078	-.228	-2.190	.033

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Olahan Program SPSS versi 22 for Windows

Berdasarkan hasil perhitungan dari tabel 4.31 diatas, diperoleh besarnya angka t_{tabel} dengan ketentuan $\alpha = 0,05$ dan $dk = (n-k)$ atau $(48-4) = 44$, sehingga diperoleh nilai $t_{tabel} = 2,015$, maka dapat diketahui masing-masing variabel sebagai berikut:

- 2) Pengaruh Sistem Informasi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS versi 22 seperti pada tabel diatas, memperoleh nilai $t_{hitung} (5,129) > t_{tabel} (2,015)$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis menyatakan hasil variabel “Sistem Informasi Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja”.

3) Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS versi 22 seperti pada tabel diatas, memperoleh nilai t_{hitung} (4.354) > t_{tabel} (2,015) dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis menyatakan hasil variabel “Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja”.

4) Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS versi 22 seperti pada tabel diatas, memperoleh nilai t_{hitung} (5,925) > t_{tabel} (2,015) dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis menyatakan hasil variabel “Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja”.

5) Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS versi 22 seperti pada tabel diatas, memperoleh nilai t_{hitung} (-2,190) > t_{tabel} (2,015) dan nilai signifikansi sebesar $0,033 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis menyatakan hasil variabel “Kepuasan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja”.

b. Koefisien Determinasi (Uji R²)

Koefisien determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan suatu model dalam menerangkan variasi variabel dependennya Ghozali (2013:97). Adapun nilai koefisien determinasi dalam penelitian ini ialah sebagai berikut:

Tabel 4.32
Hasil Uji R²
Persamaan I

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.744 ^a	.554	.523	2.837
a. Predictors: (Constant), Disiplin, SISDM, Kompetensi				

Sumber: Hasil Olahan Program SPSS versi 22 for Windows

Berdasarkan tabel 4.32 diatas, koefisien determinasi (R²) adalah 0,554 atau sama dengan 55,4%. Angka tersebut berarti bahwa variabel sistem informasi sumber daya manusia, kompetensi dan disiplin berpengaruh terhadap kepuasan sebesar 55,4%. Sedangkan sisanya (100% - 55,4% = 44,6%) dipengaruhi oleh variabel lain diluar model regresi ini.

Tabel 4.33
Hasil Uji R²
Persamaan II

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.848 ^a	.719	.693	1.705
a. Predictors: (Constant), Kepuasan, Kompetensi, SISDM, Disiplin				

Sumber: Hasil Olahan Program SPSS versi 22 for Windows

Berdasarkan tabel 4.33 diatas, koefisien determinasi (R²) adalah 0,719 atau sama dengan 71,9%. Angka tersebut berarti bahwa variabel sistem informasi sumber daya manusia, kompetensi, disiplin dan kepuasan berpengaruh terhadap kinerja sebesar 71,9%. Sedangkan sisanya (100% - 71,9% = 28,1%) dipengaruhi oleh variabel lain diluar model regresi ini.

3. Uji Pengaruh Mediasi

Uji deteksi variabel mediator (intervening) dalam penelitian ini menggunakan uji sobel (Sobel Test). Sobel Test merupakan uji untuk mengetahui hubungan yang melalui sebuah variabel mediasi secara signifikan mampu sebagai mediator dalam hubungan tersebut. Dasar pengambilan keputusan, apabila nilai $z < 1,96$ maka dinyatakan tidak mampu untuk memediasi hubungan pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent, begitu sebaliknya apabila nilai $z > 1,96$ maka dinyatakan mampu untuk memediasi hubungan pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent.

a. Pengaruh Sistem Informasi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja dengan Kepuasan Sebagai Variabel Intervening

Tabel 4.34

SISDM terhadap Kepuasan

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.224	5.719		3.187	.003
	SISDM	.709	.174	.516	4.083	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan

Sumber: Hasil Olahan Program SPSS versi 22 for Windows

Tabel 4.35
Kepuasan terhadap Kinerja

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.724	4.451		2.409	.020
	SISDM	.400	.143	.388	2.800	.008
	Kepuasan	.227	.104	.303	2.185	.034

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Olahan Program SPSS versi 22 for Windows

Dari tabel hasil regresi diatas menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi sistem informasi sumber daya manusia terhadap kepuasan sebesar 0,709 dengan standar error 0,174 dan nilai signifikansi 0,000. Kemudian untuk kepuasan mendapatkan nilai koefisien 0,227 dengan standar error 0,104 dan nilai signifikansi 0,034. Sehingga sistem informasi sumber daya manusia signifikan berpengaruh langsung terhadap kepuasan demikian juga dengan kepuasan signifikan berpengaruh langsung terhadap kinerja.

Untuk menguji seberapa besar peran variabel Z (kepuasan) mempengaruhi variabel X1 (SISDM) terhadap Y (kinerja) digunakan uji *sobel test* sebagai berikut:

$$z = \frac{ab}{\sqrt{(b^2SEa^2) + (a^2SEb^2)}} = \frac{0,709 \times 0,227}{\sqrt{(0,227^2 \times 0,174^2) + (0,709^2 \times 0,104^2)}} = \frac{0,160943}{\sqrt{(0,051529 \times 0,030276) + (0,502681 \times 0,010816)}} = \frac{0,160943}{\sqrt{(0,001560) + (0,005436)}} = \frac{0,160943}{\sqrt{0,006996}} = \frac{0,160943}{0,083642} = 1,9241$$

Dari hasil perhitungan *sobel test* diatas

mendapatkan nilai z sebesar 1,9241, karena nilai z yang diperoleh sebesar 1,9241 < 1,96 dengan tingkat signifikansi 5% (0,05) maka membuktikan bahwa kepuasan tidak mampu memediasi hubungan antara variabel sistem informasi sumber daya manusia terhadap kinerja.

b. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja dengan Kepuasan Sebagai Variabel Intervening

Tabel 4.36
Kompetensi terhadap Kepuasan

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.971	6.019		3.318	.002
	Kompetensi	.857	.239	.468	3.588	.001

a. Dependent Variable: Kepuasan

Sumber: Hasil Olahan Program SPSS versi 22 for Windows

Tabel 4.37
Kepuasan terhadap Kinerja

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.178	4.467		2.054	.046
	Kompetensi	.581	.180	.424	3.226	.002
	Kepuasan	.229	.098	.305	2.325	.025

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Olahan Program SPSS versi 22 for Windows

Dari tabel hasil regresi diatas menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi kompetensi terhadap kepuasan sebesar 0,857 dengan standar error 0,239 dan nilai signifikansi 0,001. Kemudian untuk kepuasan mendapatkan nilai koefisien 0,229 dengan standar error 0,098 dan nilai signifikansi 0,025. Sehingga kompetensi signifikan berpengaruh langsung terhadap kepuasan demikian juga dengan kepuasan signifikan berpengaruh langsung terhadap kinerja.

Untuk menguji seberapa besar peran variabel Z (kepuasan) mempengaruhi variabel X2 (kompetensi) terhadap Y (kinerja) digunakan uji *sobel test* sebagai berikut:

$$z = \frac{ab}{\sqrt{(b^2SEa^2) + (a^2SEb^2)}} = \frac{0,857 \times 0,229}{\sqrt{0,229^2 \times 0,239^2 + (0,857^2 \times 0,098^2)}} = \frac{0,196253}{\sqrt{(0,052441 \times 0,057121) + (0,734449 \times 0,009604)}} = \frac{0,196253}{\sqrt{(0,002995) + (0,007053)}} = \frac{0,196253}{\sqrt{0,010048}} = \frac{0,196253}{0,100239} = 1,9578$$

Dari hasil perhitungan sobel test diatas mendapatkan nilai z sebesar 1,9578, karena nilai z yang diperoleh sebesar $1,9578 < 1,96$ dengan tingkat signifikansi 5% (0,05) maka membuktikan bahwa kepuasan tidak mampu memediasi hubungan antara variabel kompetensi terhadap kinerja.

c. Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja dengan Kepuasan Sebagai Variabel Intervening

Tabel 4.38
Disiplin terhadap Kepuasan

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.777	5.197		2.266	.028
	Disiplin	.697	.121	.646	5.738	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan

Sumber: Hasil Olahan Program SPSS versi 22 for Windows

Tabel 4.39
Kepuasan terhadap Kinerja

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.004	3.786		2.114	.040
	Disiplin	.541	.110	.669	4.915	.000
	Kepuasan	.053	.102	.071	.525	.602

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Olahan Program SPSS versi 22 for Windows

Dari tabel hasil regresi diatas menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi disiplin terhadap kepuasan sebesar 0,697 dengan standar error 0,121 dan nilai signifikansi 0,000. Kemudian untuk kepuasan mendapatkan nilai koefisien 0,053 dengan standar error 0,102 dan nilai signifikansi 0,602. Sehingga disiplin signifikan

berpengaruh langsung terhadap kepuasan dan kepuasan tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja.

Untuk menguji seberapa besar peran variabel Z (kepuasan) mempengaruhi variabel X3 (disiplin) terhadap Y (kinerja) digunakan uji *sobel test* sebagai berikut:

$$z = \frac{ab}{\sqrt{(b^2SEa^2) + (a^2SEb^2)}} = \frac{0,697 \times 0,053}{\sqrt{0,053^2 \times 0,121^2 + (0,697^2 \times 0,102^2)}} = \frac{0,036941}{\sqrt{(0,002809 \times 0,014641) + (0,485809 \times 0,010404)}} = \frac{0,036941}{\sqrt{(4,112656) + (0,005054)}} = \frac{0,036941}{\sqrt{4,11771}} = \frac{0,036941}{2,029214} = 0,0182$$

Dari hasil perhitungan sobel test diatas mendapatkan nilai z sebesar 0,0182, karena nilai z yang diperoleh sebesar $0,0182 < 1,96$ dengan tingkat signifikansi 5% (0,05) maka membuktikan bahwa kepuasan tidak mampu memediasi hubungan antara variabel disiplin terhadap kinerja.

PEMBAHASAN

a. Pengaruh Sistem Informasi Sumber Daya Manusia terhadap Kepuasan

Dari hasil penelitian pada penelitian ini, memperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,377 > 2,015$) dan nilai signifikansi sebesar $0,021 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis menyatakan hasil variabel Sistem Informasi Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan. Artinya hipotesis pertama dapat diterima. Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu oleh Ahmad Suffian Mohd Zahari menunjukkan bahwa sistem informasi sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan.

b. Pengaruh Kompetensi terhadap Kepuasan

Dari hasil penelitian pada penelitian ini, memperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,272 > 2,015$) dan nilai signifikansi sebesar $0,027 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis menyatakan hasil variabel Kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan. Artinya hipotesis pertama dapat diterima. Hal ini sesuai dengan penelitian Kadek Loka Suristya dan Nyoman Rasmien Adi berjudul “Pengaruh kompetensi karyawan dan motivasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening” menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan.

c. Pengaruh Disiplin terhadap Kepuasan

Dari hasil penelitian pada penelitian ini, memperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,834 > 2,015$) dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis menyatakan hasil variabel Disiplin berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan. Artinya hipotesis pertama dapat diterima. Hal ini sesuai dengan penelitian Arfian alwi dan Indra suhendra berjudul “Pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (studi kasus pada bappeda provinsi banten)” menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap kepuasan.

d. Pengaruh Sistem Informasi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja

Dari hasil penelitian pada penelitian ini, memperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,129 > 2,015$) dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis menyatakan hasil variabel Sistem Informasi Sumber Daya Manusia berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja. Artinya hipotesis pertama dapat diterima. Hal ini sesuai dengan penelitian Habibatul Hidayati dan Anisa putri berjudul “Pengaruh sistem informasi sumber daya manusia, kompetensi dan disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan di *secretariat* DPRD provinsi Sumatera barat” menunjukkan bahwa sistem informasi sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

e. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja

Dari hasil penelitian pada penelitian ini, memperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,354 > 2,015$) dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis menyatakan hasil variabel Kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja. Artinya hipotesis pertama dapat diterima. Hal ini sesuai dengan penelitian S Mia Lasmaya berjudul “Pengaruh sistem informasi sumber daya manusia, kompetensi dan disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan pada Hotel Royal Corner Bandung.” menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

f. Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja

Dari hasil penelitian pada penelitian ini, memperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,925 > 2,015$) dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis menyatakan hasil variabel Disiplin berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja. Artinya hipotesis pertama dapat diterima. Hal ini sesuai dengan penelitian Indha Aprida Sutari, Folooli Laia, Cut Fitri Rostina berjudul “Pengaruh Sistem Informasi Sumber Daya Manusia, Pelatihan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Socfin Indonesia (SOCFINDO) Medan” menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

g. Pengaruh Kepuasan terhadap Kinerja

Dari hasil penelitian pada penelitian ini, memperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($-2,190 > 2,015$) dan nilai signifikansi sebesar $0,033 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis menyatakan hasil variabel kepuasan berpengaruh negatif signifikan terhadap Kinerja. Artinya hipotesis pertama dapat diterima. Hal ini sesuai dengan penelitian Solihatun, Akhmad Darmawan, Fatmah Bagus berjudul “Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening” menunjukkan bahwa kepuasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

h. Pengaruh Sistem Informasi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja dengan Kepuasan sebagai variabel Intervening

Hasil analisis dengan *sobel test* menunjukkan nilai statistik (*z value*) untuk pengaruh variabel kepuasan sebagai variabel intervening antara variabel Sistem Informasi Sumber Daya Manusia dan Kinerja sebesar 1,9241, karena *z-value* < 1,96 maka dapat disimpulkan bahwa *indirect effect* atau pengaruh tidak langsung tidak signifikan.

i. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja dengan Kepuasan sebagai variabel Intervening

Hasil analisis dengan *sobel test* menunjukkan nilai statistik (*z value*) untuk pengaruh variabel kepuasan sebagai variabel intervening antara variabel Kompetensi dan Kinerja sebesar 1,9578, karena *z-value* < 1,96 maka dapat disimpulkan bahwa *indirect effect* atau pengaruh tidak langsung tidak signifikan. Hal ini tidak sejalan dengan penelitian dari Galih Rudi Prasyanto “Pengaruh Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pt. Dok Dan Perkapalan Surabaya Bagian Produksi) yang menyatakan bahwa Kompetensi Karyawan Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Di PT. Dok Dan Perkapalan Surabaya.

j. Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja dengan Kepuasan sebagai variabel Intervening

Hasil analisis dengan *sobel test* menunjukkan nilai statistik (*z value*) untuk pengaruh variabel kepuasan sebagai variabel intervening antara variabel Disiplin dan Kinerja sebesar 0,0182, karena *z-value* < 1,96 maka dapat disimpulkan bahwa *indirect effect* atau pengaruh tidak langsung tidak signifikan. Hal ini sesuai dengan penelitian Fahmi Susanti, Siti Aesah berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Rakha Gustiawan” bahwa Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap

kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT Rakha Gustiawan P.

SARAN

1. Bagi perusahaan

Pimpinan Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan rakyat Provinsi Nusa Tenggara Timur hendaknya memberikan arahan dan perhatian yang mampu mendorong kesadaran diri pegawai terhadap tugas dan tanggung jawabnya sehingga mampu meningkatkan disiplin kerja. Apabila pegawai tersebut sadar akan tugas dan tanggung jawabnya dan melakukan apa yang harus dilaksanakan sesuai aturan tata tertib yang berlaku, maka sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang bersangkutan. Semakin tinggi kesadarn akan tugas dan tanggung jawabnya dan semakin patuh terhadap peraturan atau tata tertib, maka diharapkan akan menumbuhkan kegairahan dalam bekerja sehingga menciptakan kinerja yang lebih baik.

2. Bagi akademisi

Sebagai bahan referensi atau kepastakaan bagi mereka yang membutuhkan informasi dalam bidang sumber daya manusia khususnya sistem informasi sumber daya manusia, kompetensi dan disiplin kerja yang mempengaruhi kinerja sebagai dasar perbandingan untuk dijadikan evaluasi;

3. Bagi peneliti selanjutnya

Hendaknya diperluas lagi penelitian ini yang menyangkut sistem informasi sumber daya manusia sehingga dapat dikembangkan lagi dalam penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Akmal, A, & Tamini, I. (2015). Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Gaya Makmur Mobil Medan. *Jurnal Bisnis Administrasi*, 4(2), 59-68
- Ardianto Eko Riski dan Putra Maha. 2022. "Pengaruh Sistem Informasi SDM, Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Mitra Global Kencana", *Jurnal Ilmiah*,

- Manajemen Sumber Daya Manusia, Vol. 5, No. 2.
- Astadi Pangarso, & Putri Intan Susanti. (2016). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Biro pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah provinsi Jawa Barat*. (2), 145-160.
- Firzianah Mustika Utami. 2014. *Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Gapura Omega Alpha Land Depok*. Skripsi. UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Ghozali, Imam. Aplikasi Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2011.
- Hasibuan, Melayu S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Edisi Revisi, Cetakan Keenam Belas. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Julio, B.n.d (2016). *Pengaruh Sistem Informasi SDM Terhadap Kinerja Karyawan Kelurahan Tambusai Tengah Kabupaten Rokan Hulu*. Jurnal Ekonomi, 1 (2), 1-10.
- Lasmaya S. Mia, “*Pengaruh Sistem Informasi SDM, Kompetensi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*”, Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Entrepreneurship Vol. 10 No. 1, April 2016.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung; PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Manurung, Renhard dan Ratlan Pardede. *Analisis Jalur Path Analysis*. Jakarta: Rineka Cipta, 2014.
- Murti dan Srimulyani. 2013. *Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai dengan variabel pemediasi kepuasan kerja pada PDAM Kota Madiun*. Jurnal riset manajemen dan akuntansi. 1(1).
- Nova Syafira. (2017). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekanbaru*.
- Prodi manajemen, 2022. *Panduan Penulisan Proposal dan Skripsi*, Kupang.
- Rahma serli, 2021. “*pengaruh sistem informasi sumber daya manusia dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui kompensasi sebagai variabel intervening pada kantor pemberdaya sumber daya air (psda) kabupaten pesisir selatan*”, jurnal manajemen, organisasi, dan bisnis, vol. 1 no. 2.
- Rivai, Veithzal. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktek*. 2009. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Rivai Veithzal, E. J. S. R. G. J (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*.
- Rusjiana, J. (2016). *Pengaruh Sistem Informasi SDM Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Rabbani Bandung*. Jurnal Computech & Bisnis, 10(1), 21-29.
- Sidh, R. (2013). *Peranan Brainware Dalam Sistem Informasi Manajemen*. Jurnal Computech & Bisnis, 7(2), 74-83.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan kuantitatif, kualitatif dan r&d*, Bandung: Alfabeta.
- Sumadhita, Y. E. 2018. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Non Edukatif Di Salah Satu Universitas Swasta Di Bandung*. Seminar Nasional dan Call for Paper sustainable Competitive Advantage (SCA) 8.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sucipto, A. H. (2016). *Hubungan Disiplin Kerja dengan Semangat Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Samarinda Kota*. E-journal Ilmu Pemerintahan, 1229-1238.
- Susanto, Azhar. (2004). *Sistem Informasi Manajemen*. Bandung: Lingga Jaya.

Suwatno. (2011). Manajemen SDM : Dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Bandung: Alfabeta.
Suzanto, B., & Sidharta, I. (2015). Pengukuran

End-User Computing Satisfaction Atas Penggunaan Sistem Informasi Akademik. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 9(1), 16-28.