

PENGARUH TEKNOLOGI INFORMASI, KOMPENSASI, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENDAPATAN, PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH KABUPATEN KLATEN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

**Christoporus Tri Prasetyo Nugroho
Mulyanto**
STIE Adi Unggul Bhirawa Surakarta

ABSTRACT

This study aimed is to determine the effect of information technology, compensation and motivation on employee performance Department of Revenue Service, Finance and Asset Management Klaten Regency with job satisfaction as an intervening variable. This study took a sample of 56 respondents, employees of DPPKAD Klaten regency, with a random sampling technique. The data in this research will be obtained directly from the questionnaires. The data analysis using path analysis, t-test, F-test and R Total. Regression equation results showed that information technology is not a significant influence on job satisfaction of employees. Compensation is not a significant influence on job satisfaction of employees. Motivation has significant effect on employee job satisfaction. Information technology has a significant effect on employee performance. Compensation has a significant effect on employee performance. Motivation has a significant effect on employee performance. Employee satisfactions significantly influence employee performance. The conclusion of this line of analysis suggests that the use of intervening variables of employee job satisfaction in order to improve performance, for variable information technology and compensation is not effective, where as motivation variable is effective.

Keywords: *information technology, compensation, motivation, employee performance, job satisfaction.*

PENDAHULUAN

Kinerja organisasi publik dalam meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat, sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawai. Pegawai merupakan penggerak operasi organisasi,

oleh karena itu perlu dipikirkan cara untuk selalu mengembangkan dan meningkatkan kinerja pegawai. Pengembangan kemampuan pegawai pemerintahan yang profesional dan berkualitas dalam menjalankan tugas,

akan mengarah pada optimalisasi kinerja pegawai maupun kinerja organisasi yang bersangkutan. Pengukuran kinerja pegawai dalam suatu organisasi publik akhirnya menjadi suatu isu yang terus berkembang dari tahun ke tahun. Hal ini didukung oleh Dwiyanto (2005: 5) bahwa muncul beberapa keluhan dari masyarakat yang menyatakan kinerja pegawai di lingkungan organisasi publik adalah sumber kelambanan, pungli dan inefisiensi. Dwiyanto (2005: 5) lebih lanjut menjelaskan bahwa citra organisasi publik/instansi pemerintah di negara berkembang, termasuk Indonesia dalam melayani kepentingan masyarakat pada umumnya amat buruk jika dibandingkan dengan organisasi swasta. Fenomena ini mengindikasikan pentingnya penilaian kinerja pegawai bagi organisasi publik.

Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (DPPKAD) Kabupaten Klaten merupakan Satuan Kerja Pemerintahan Daerah (SKPD) yang dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah (Perda) Kabupaten Klaten Nomor 7 tahun 2011 tentang Organisasi dan Tata Kerja, Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Klaten (DPPKAD) adalah unsur pelaksana otonomi daerah di bidang pendapatan, pengelolaan keuangan dan aset daerah. Pemerintah Kabupaten Klaten mengeluarkan Peraturan Bupati Klaten Nomor 36 Tahun 2011 tentang Rincian Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Klaten, sebagai tindak lanjut dari Perda ter-

sebut. Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah mempunyai tugas yang berat dalam mengelola seluruh aspek yang berhubungan dengan pengelolaan pendapatan, keuangan dan aset daerah. Pengelolaan pendapatan, keuangan dan aset daerah merupakan isu yang mencakup segala aspek kehidupan yang sangat luas dalam kaitannya dengan kegiatan pembangunan. Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Klaten telah mencaangkan visi dan misi dalam rangka menjalankan fungsi sebagai aparatur otonomi daerah.

Visi Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Klaten adalah Terwujudnya Pengelolaan Pendapatan, Keuangan Daerah, dan Aset Daerah yang tertib, transparan, dan akuntabel. Untuk mewujudkan Visi tersebut ditetapkan misi Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Klaten sebagai berikut:

1. Pemantapan pengelolaan pendapatan, keuangan daerah, dan pengelolaan aset daerah (PPKAD) secara tertib, transparan dan akuntabel sesuai dengan peraturan yang berlaku.
2. Menciptakan keterpaduan pengelolaan PPKAD dimulai dari perumusan kebijakan pelaksanaan program kegiatan hingga pelaporan dan evaluasi.
3. Penyempurnaan peraturan-peraturan di bidang pengelolaan pendapatan, keuangan daerah, dan pengelolaan aset daerah.

4. Pemberdayaan sarana dan prasarana pendukung kelancaran pelaksanaan tupoksi pengelolaan pendapatan, keuangan daerah, dan pengelolaan aset daerah.
5. Meningkatkan kualitas SDM pengelola PPKAD dan meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat.

Visi dan misi diperlukan oleh Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah sebagai upaya untuk menjamin terwujudnya suatu tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*) dan tuntutan bagi terselenggaranya manajemen pemerintahan dan pembangunan yang berdaya guna, berhasil guna dan bebas korupsi, kolusi dan nepotisme.

Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Klaten dalam rangka melaksanakan visi dan misi, sangat membutuhkan pegawai yang berkinerja tinggi dengan didukung sarana dan prasarana yang memadai. Aspek sumber daya manusia yang tersedia di Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Klaten merupakan salah satu aspek yang dapat menentukan keberhasilan instansi ini dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya.

Beberapa hal yang perlu diperhatikan terkait dengan keberhasilan dalam melaksanakan tugas pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Klaten adalah:

1. Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Klaten dalam melaksa-

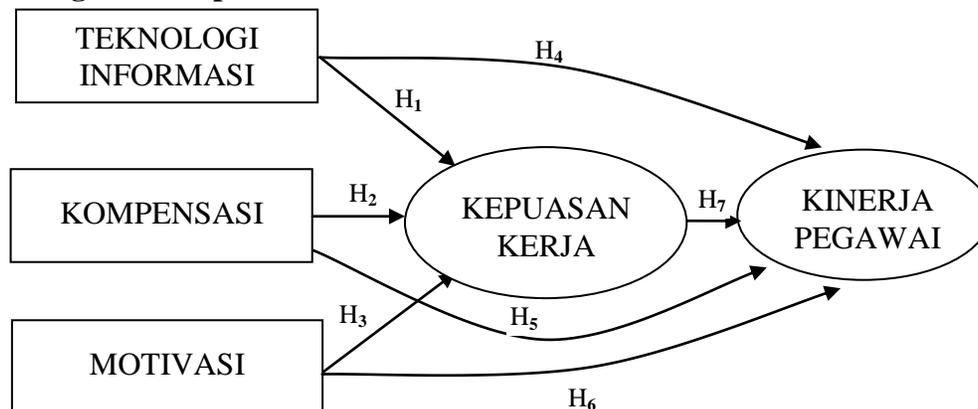
nakan tugas pokok dan fungsinya masih mempunyai kendala antara lain kurangnya sarana teknis yang melibatkan penerapan teknologi informasi. Penggunaan teknologi informasi diyakini memberikan manfaat bagi individu maupun instansi dalam menjalankan fungsi-fungsi manajerial. Penggunaan teknologi informasi mempunyai manfaat untuk meningkatkan efisiensi dan meningkatkan efektivitas. Sistem Informasi Manajemen mampu meningkatkan komunikasi dan kolaborasi yang pada akhirnya akan meningkatkan kualitas informasi sehingga akan dapat memperkecil tingkat kesalahan dalam pengambilan keputusan baik tingkat operasional maupun manajerial.

2. Perhatian pada masalah kompensasi pegawai Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Klaten, yang masih harus ditangani secara serius. Hal ini disebabkan karena adanya tanggung jawab dan beban kerja pegawai yang besar belum sepadan dengan kesejahteraan pegawai atau kompensasi yang diterima. Masalah kompensasi dinilai masih belum optimal sehingga kondisi ini akan berkaitan dengan semangat kerja pegawai dalam melaksanakan tugas.
3. Fenomena terkait motivasi pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Klaten, motivasi juga mempunyai peran penting dalam peningkatan kinerja pegawai.

Apabila seorang pegawai memiliki motivasi yang baik, maka senantiasa akan mempunyai semangat kerja yang tinggi sehingga akan berpengaruh pada kinerja. Kinerja pegawai tidak akan berjalan secara optimal jika dalam diri pegawai tidak memiliki motivasi untuk berprestasi. Motivasi pegawai merupakan penentu dalam pencapaian peningkatan kinerja. Beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai seperti: keinginan berprestasi, adanya pengakuan diri, kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri dan adanya kemajuan dan pertumbuhan. Faktor ini juga perlu mendapatkan perhatian dari Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Klaten untuk meningkatkan motivasi pegawai maupun kinerja pegawai.

4. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dirasakan pegawai terhadap pekerjaannya. Pegawai harus ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dan latar belakang keterampilannya. Kepuasan kerja akan mendorong pegawai untuk berprestasi lebih baik. Jadi kepuasan kerja mengandung arti yang sangat penting, baik dari sisi pekerja maupun institusi serta bagi masyarakat secara umum. Jika seorang pegawai merasa puas terhadap apa yang diterima dan dikerjakan, maka pegawai akan semaksimal mungkin berusaha menghasilkan kinerja yang baik. Apabila kepuasan kerja dirasakan oleh pegawai tidak terpenuhi, akan menimbulkan kekecewaan, hilangnya semangat kerja dan kinerja akan menurun.

Kerangka Konseptual



Gambar Kerangka Konseptual

Sumber: FX. Nanang Sujatmiko (2003), Doni Wijayanto (2004), Anwar Prabu (2005), Johanna Mudjiati (2008), Musta'in (2004), Bambang Dwi Setiadi (2007), Subakti Syaiin (2008), Gunu Umar (2010).

Hipotesis

Berdasarkan perumusan masalah maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

- H₁ : Teknologi informasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Klaten.
- H₂ : Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Klaten.
- H₃ : Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Klaten.
- H₄ : Teknologi informasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Klaten.
- H₅ : Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Klaten.
- H₆ : Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Klaten.
- H₇ : Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Klaten.

METODE PENELITIAN

Penelitian tentang pengaruh teknologi informasi, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Klaten dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening ini mengambil lokasi di Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Klaten dengan alamat Jl. Pemuda No. 294 Klaten. Objek dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Klaten.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai DPPKAD Kabupaten Klaten yang sudah berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan berjumlah 141 pegawai. Berdasarkan pendapat Arikunto (2003: 109) maka penelitian ini akan mengambil sampel dengan teknik random sampling sebanyak $\pm 40\%$ atau sejumlah 56 (lima puluh enam) orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen Penelitian

Uji instrumen penelitian terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas. Pengujian untuk mengetahui *valid* tidaknya instrumen digunakan Korelasi *Product Moment*. Adapun uji reliabilitas masing-masing pertanyaan dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan rumus *Cronbach's Alpha*. Dari hasil uji validitas kesemua instrumen valid dan reliabel untuk uji reliabilitas.

Hasil Uji Linearitas

Uji linearitas yang akan dilakukan adalah dengan uji Lagrange Multiplivariat. Estimasi dengan uji ini bertujuan untuk mendapatkan nilai C^2 hitung atau $(n \times R^2)$.

Hasil perhitungan menunjukkan nilai R^2 sebesar 0,002 dengan jumlah sampel 56, besarnya nilai c^2 hitung = $56 \times 0,002 = 0,112$ sedangkan nilai c^2 tabel sebesar 73,31. Nilai c^2 hitung < c^2 tabel jadi dapat disimpulkan bahwa model yang benar adalah model linear.

Pengujian Hipotesis

1. Analisis Jalur

- a. Persamaan Struktur Regresi Jalur Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat dengan menggunakan 2 (dua) persamaan.
 - 1) Hasil Analisis Jalur Persamaan 1
Hasil Analisis Jalur Persamaan 1 disajikan pada tabel 1.

Persamaan regresi pertama memiliki makna:

b_1 = koefisien regresi variabel teknologi informasi sebesar 0,016, hal ini menunjukkan bahwa variabel teknologi informasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Klaten. Ini berarti apabila teknologi informasi semakin meningkat maka kepuasan kerja pegawai meningkat.

b_2 = koefisien regresi variabel kompensasi sebesar 0,008, hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Klaten. Ini berarti se-

Tabel 1. Hasil Analisis Jalur Persamaan 1

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.283	3.627		.078	.938
	Teknologi Informasi	.018	.106	.016	.172	.864
	Kompensasi	.014	.168	.008	.085	.933
	Motivasi	1.090	.119	.848	9.168	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Dari tabel 1 dapat dibuat persamaan regresi pertama sebagai berikut:

$$Y_1 = 0,016 X_1 + 0,008 X_2 + 0,848 X_3$$

$$\text{Sig } (0,864) \quad (0,933) \quad (0,000)**$$

makin meningkat kompensasi maka semakin tinggi kepuasan kerja pegawai.

b₃ = koefisien regresi variabel motivasi sebesar 0,848, hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai. Ini berarti semakin meningkat motivasi maka semakin tinggi kepuasan kerja pegawai di Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Klaten.

2) Hasil Analisis Jalur Persamaan 2

Hasil Analisis Jalur Persamaan 2 disajikan pada tabel 2.

Adapun persamaan kedua memiliki makna:

b₁ = koefisien regresi variabel teknologi informasi sebesar 0,786, hal ini menun-

jukkan bahwa variabel teknologi informasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Ini berarti apabila teknologi informasi semakin meningkat maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Klaten.

b₂ = koefisien regresi variabel kompensasi sebesar 0,138, hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Ini berarti semakin baik kompensasi maka semakin tinggi kinerja pegawai di Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Klaten.

Tabel 2. Hasil Analisis Jalur Persamaan 2

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3.551	2.254		-1.575	.121
	Teknologi Informasi	.996	.066	.786	15.044	.000
	Kompensasi	.279	.104	.138	2.680	.010
	Motivasi	-.311	.120	-.216	-2.600	.012
	Kepuasan Kerja	.408	.086	.364	4.736	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel 2 di atas dapat dibuat persamaan kedua sebagai berikut:

$$Y_2 = 0,786 X_1 + 0,138 X_2 - 0,216 X_3 + 0,364 X_4$$

Sig (0,000) ** (0,010)** (0,012)** (0,000)**

b_3 = koefisien regresi variabel motivasi sebesar -0,216, hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai. Ini berarti semakin meningkat motivasi justru semakin turun kinerja pegawai di Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Klaten.

b_4 = koefisien regresi variabel kepuasan kerja sebesar 0,364, hal ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Ini berarti apabila kepuasan kerja semakin meningkat maka semakin tinggi kinerja pegawai di Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan

dan Aset Daerah Kabupaten Klaten.

b. Analisis Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi antar variabel independen dalam penelitian ini menggunakan koefisien korelasi Pearson yang diolah melalui SPSS, sedangkan untuk mengetahui kuat lemahnya hubungan antar variabel independen dengan variabel dependen, maka dapat dinyatakan dengan fungsi linear (paling tidak mendekati) dan diukur dengan suatu nilai yang disebut koefisien korelasi. Hasil analisis koefisien antar variabel disajikan pada tabel 3.

- 1) dapat diartikan bahwa hubungan/korelasi kedua variabel kuat cukup kuat dan signifikan.
- 2) Koefisien korelasi teknologi informasi ke kinerja pegawai adalah 0,930 dan nilai signifikansi = 0,000, dapat diarti-

Tabel 3. Hasil Analisis Koefisien

		Correlations				
		Teknologi Informasi	Kompensasi	Motivasi	Kepuasan Kerja	Kinerja
Teknologi Informasi	Pearson Correlation	1	.590**	.589**	.521**	.930**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	56	56	56	56	56
Kompensasi	Pearson Correlation	.590**	1	.570**	.500**	.661**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	56	56	56	56	56
Motivasi	Pearson Correlation	.589**	.570**	1	.862**	.640**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	56	56	56	56	56
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	.521**	.500**	.862**	1	.656**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	56	56	56	56	56
Kinerja	Pearson Correlation	.930**	.661**	.640**	.656**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	56	56	56	56	56

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

- kan bahwa hubungan/korelasi kedua variabel sangat kuat dan signifikan.
- 3) Koefisien korelasi Kompensasi ke Kepuasan kerja pegawai adalah 0,500 dan nilai signifikansi = 0,000, dapat diartikan bahwa hubungan/korelasi kedua variabel cukup kuat dan signifikan.
 - 4) Koefisien korelasi Kompensasi ke kinerja pegawai adalah 0,661 dan nilai signifikansi = 0,000, dapat diartikan bahwa hubungan/korelasi kedua variabel kuat dan signifikan.
 - 5) Koefisien korelasi motivasi ke Kepuasan kerja pegawai adalah 0,862 dan nilai signifikansi = 0,000, dapat diartikan bahwa hubungan/korelasi kedua variabel sangat kuat dan signifikan.
 - 6) Koefisien korelasi motivasi ke kinerja pegawai adalah 0,640 dan nilai signifikansi = 0,000, dapat diartikan bahwa hubungan/korelasi kedua variabel kuat dan signifikan.
 - 7) Koefisien korelasi kepuasan kerja ke kinerja pegawai adalah 0,656 dan nilai signifikansi = 0,000, dapat diartikan bahwa hubungan/korelasi kedua variabel kuat dan signifikan.

2. Hasil Uji t

Hasil uji t pada persamaan 1 dan persamaan 2 disajikan pada tabel 4. Dari tabel 4 dapat disimpulkan:

- a. Pengaruh teknologi informasi terhadap kepuasan kerja pegawai.
Hasil uji t persamaan 1 bahwa nilai t hitung variabel teknologi informasi adalah 0,172 dengan nilai signifikansi 0,864 > 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel teknologi informasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Klaten. Hipotesis 1 yang menyatakan teknologi informasi berpengaruh signifikan terhadap

Tabel 4. Hasil Uji t Persamaan 1 dan 2

Pers	Variabel	T hitung	Sig	Keterangan
I	Teknologi informasi	0,172	0,864	H1 Ditolak
	Kompensasi	0,085	0,933	H2 Ditolak
	Motivasi	9,168	0,000	H3 Diterima
II	Teknologi informasi	15,044	0,000	H4 Diterima
	Kompensasi	2,680	0,010	H5 Diterima
	Motivasi	-2,600	0,012	H6 Diterima
	Kepuasan kerja	4,736	0,000	H7 Diterima

Sumber: Data diolah, 2013

- kepuasan kerja pegawai di Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Klaten, tidak terbukti.
- b. Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai. Hasil uji t persamaan 1 bahwa nilai t hitung variabel kompensasi adalah 0,085 dengan nilai signifikansi 0,933 > 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Klaten. Hipotesis 2 yang menyatakan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Klaten, tidak terbukti.
 - c. Pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai. Hasil uji t persamaan 1 bahwa nilai t hitung variabel motivasi adalah 9,168 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Hipotesis 3 yang menyatakan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Klaten, terbukti.
 - d. Pengaruh teknologi informasi terhadap kinerja pegawai. Hasil uji t persamaan 2 menunjukkan nilai t hitung variabel teknologi informasi adalah 15,044 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05, berarti bahwa teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hipotesis 4 yang menyatakan teknologi informasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Klaten, terbukti.
 - e. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai. Hasil uji t persamaan 2 menunjukkan nilai t hitung variabel kompensasi adalah 2,680 dengan nilai signifikansi 0,010 < 0,05, berarti bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hipotesis 5 yang menyatakan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Klaten, terbukti.
 - f. Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai. Hasil uji t persamaan 2 menunjukkan nilai t hitung variabel kepuasan kerja pegawai adalah -2,600 dengan nilai t hitung variabel motivasi adalah 9,168 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05, berarti bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hipotesis 3 yang menyatakan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Klaten, terbukti.

lai signifikansi $0,012 < 0,05$, berarti bahwa motivasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hipotesis 6 yang menyatakan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Klaten, terbukti.

g. Pengaruh kepuasan kerja pegawai terhadap kinerja pegawai

Hasil uji t persamaan 2 menunjukkan nilai t hitung variabel kepuasan kerja pegawai adalah 4,736 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, berarti bahwa kepuasan kerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hipotesis 7 yang menyatakan kepuasan

kerja pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Klaten, terbukti.

3. Pembahasan Uji F

a. Hasil Uji F Persamaan 1

Hasil uji F persamaan 1 disajikan pada tabel 5.

Hasil uji F persamaan ke satu menunjukkan bahwa Nilai Hitung F 50,173 dan mempunyai nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ berarti secara simultan variabel bahwa teknologi informasi, kompensasi, motivasi, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Klaten.

b. Hasil Uji F Persamaan 2

Tabel 5. Hasil Uji F Persamaan 1

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	440.632	3	146.877	50.173	.000 ^a
	Residual	152.225	52	2.927		
	Total	592.857	55			

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi, Teknologi Informasi

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Tabel 6. Hasil Uji F Persamaan 2

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	687.148	4	171.787	151.864	.000 ^a
	Residual	57.691	51	1.131		
	Total	744.839	55			

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Kompensasi, Teknologi Informasi, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Hasil uji F pada persamaan 2 disajikan pada tabel 6.

Hasil uji secara serempak (Uji F) persamaan 2 diketahui besarnya nilai $F = 151,864$ signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan secara simultan variabel teknologi informasi, kompensasi, motivasi dan kepuasan kerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Klaten.

c. Hasil Uji Koefisien Determinasi (varian)

1) Hasil Uji Koefisien Determinasi Persamaan 1.

Hasil uji Koefisien Determinasi persamaan 1 disajikan pada tabel 7.

Besarnya e_1 dihitung dengan rumus $\sqrt{1-R^2}$, maka untuk e_1 dengan melihat tabel 7 hasil uji koefisien determinasi per-

samaan 1, dapat dihitung: $e_1 = \sqrt{1-R^2} = \sqrt{1-0,728} = 0,521$.

2) Koefisien Determinasi (varian) Persamaan 2

Hasil uji koefisien determinasi persamaan 2 disajikan pada tabel 8.

Besarnya e_2 dihitung dengan rumus $\sqrt{1-R^2}$, maka untuk e_2 dengan melihat tabel 8 hasil uji koefisien determinasi persamaan 2, adalah $e_2 = \sqrt{1-R^2} = \sqrt{1-0,923} = 0,277$.

3) Nilai Koefisien Determinasi Total (R^2)

Berdasarkan nilai e_1 dan nilai e_2 , maka nilai R^2 total adalah $= 1 - (e_1 \times e_2) = 1 - (0,521 \times 0,277) = 1 - 0,144 = 0,856$ atau 85,6%. Ini berarti bahwa kinerja pegawai dijelaskan oleh teknologi informasi, kompensasi, motivasi dan kepuasan kerja sebesar 85,6% dan sisanya sebesar 14,4%

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi Persamaan 1

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.862 ^a	.743	.728	1.711

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi, Teknologi Informasi

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi Persamaan 2

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.960 ^a	.923	.916	1.064

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Kompensasi, Teknologi Informasi, Motivasi

dijelaskan variabel lain diluar model penelitian, misalnya budaya organisasi dan lain lain.

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan pada bab sebelumnya dapat ditarik kesimpulan penelitian sebagai berikut:

1. Teknologi informasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Klaten. Hipotesis 1 yang menyatakan teknologi informasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Klaten, tidak terbukti.
2. Kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Klaten. Hipotesis 2 yang menyatakan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Klaten, tidak terbukti.
3. Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Hipotesis 3 yang menyatakan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Klaten, terbukti.
4. Teknologi informasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Hipotesis 4 yang menyatakan teknologi informasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Klaten, terbukti.
5. Kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hipotesis 5 yang menyatakan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Klaten, terbukti.
6. Motivasi berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai. Hipotesis 6 yang menyatakan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Klaten, terbukti.
7. Kepuasan kerja pegawai berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Hipotesis 7 yang menyatakan kepuasan kerja pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Klaten, terbukti.
8. Hasil uji secara serempak (Uji F) memberikan bukti bahwa secara simultan variabel teknologi informasi, kompensasi, motivasi dan kepuasan kerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan ter-

- hadap kinerja pegawai di Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Klaten.
9. Nilai R^2 total adalah 85,6%. Ini berarti bahwa kinerja pegawai dijelaskan oleh teknologi informasi, kompensasi, motivasi dan kepuasan kerja pegawai sebesar 85,6% dan sisanya sebesar 14,4% dijelaskan variabel lain diluar model penelitian, misalnya budaya organisasi dan lain-lain.
 10. Kesimpulan dari analisis jalur ini menunjukkan bahwa penggunaan variabel intervening kepuasan kerja pegawai dalam rangka peningkatan kinerja pegawai, untuk variabel teknologi informasi dan kompensasi adalah tidak efektif, sedangkan untuk variabel motivasi terbukti variabel kepuasan kerja secara efektif mampu memediasi pengaruh terhadap kinerja pegawai.
 11. Variabel yang diprioritaskan untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah variabel teknologi informasi, karena memiliki koefisien 0,786 sebagai koefisien yang paling besar di antara variabel lain yang diteliti.
- Arikunto, Suharsimi. 2003. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- _____. 2005. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- As'ad, Moch. 2005. *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.
- Bambang Dwi Setiadi, 2007. *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Komitmen Pegawai dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. (Studi Kasus Lippo Bank Cabang Pemuda, Semarang)*. Semarang: Universitas Diponegoro
- Bavendam, J. 2003. *Managing Job Satisfaction*. Special Report. Vol 6. Bavendam research Incorporated, Mercer Island.
- Doni Wijayanto, 2004. *Analisis Pengaruh Variabel Kompensasi terhadap Kepuasan Tenaga Penjualan (Studi Kasus pada sebuah Perusahaan Distribusi di Semarang)*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Dwiyanto, Agus. 2005. *Budaya Paternalisme dalam Birokrasi Pelayanan Publik*. Yogyakarta: Policy Brief, Center for Population and Policy Studies, UGM.
- FX. Nanang Sujatmiko, 2003. *Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. (Studi Kasus di Universitas Dian Nuswantoro dan Universitas Stikubank Semarang)*. Semarang: Universitas Diponegoro.

DAFTAR PUSTAKA

Anwar Prabu, 2005. Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional Kabupaten Muara Enim. *Jurnal Manajemen & Bisnis Sriwijaya*. Vol. 3 No. 6 Desember 2005.

- Ghozali, Imam. 2004. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi ketiga. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta: Andi Offset.
- A Gujarati, Damodar N. 2007. *Dasar-Dasar Ekonometrika*. Jilid 1. Edisi 3. Jakarta: Erlangga.
- Gunu Umar. 2010. "The Influence of Compensation on Performance of Sales Representatives of Pharmaceutical Companies Based in Ilorin, Nigeria". *An International Multi-Disciplinary Journal, Ethiopia*. Vol. 4(3b) July, 2010.
- Johanna Mudjiati, 2008. *Studi Pengaruh Penggunaan Sistem Informasi terhadap Kinerja Karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang*. Semarang: Universitas Diponegoro
- Kenna. Mc. E. Dan Beech, N. 2008. *Human Resource Management, A Concise Analysis*. Financial Times Prentice Hall
- John B. Miner. 2003. *Industrial Organizational Psychology*. New York: McGraw-Hill International Edition.
- Miner, John B. *Industrial-Organizational Psychology*. Singapore: Mc Graw-Hill, Inc.
- Musta'in, 2004. *Pengaruh Imbalan terhadap Tingkat Kinerja SDM Pemerintahan Desa pada Era Otonomi Daerah: Suatu Studi Tentang Imbalan Intrinsik dan Imbalan Ekstrinsik Bagi Kepala Desa di Kabupaten Mojokerto*. Surabaya: Universitas Airlangga.
- Peraturan Bupati Klaten Nomor 36 Tahun 2011 tentang Rincian Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Klaten.
- Peraturan Daerah Kabupaten Klaten Nomor 7 tahun 2011 tentang Organisasi dan Tata Kerja, Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Klaten.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil.
- Santoso, S. 2004. *SPSS Mengolah Data Statistik Secara Profesional*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Subakti Syaiin, 2008. *Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Klinik Spesialis Bestari Medan*. Medan: Universitas Sumatera Utara.
- Sugiyono. 2003. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah.
- Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pusat dan Daerah.