



Pengaruh *Self Control*, *Change Readiness* dan Sistem Informasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Padang Panjang

Risse Putri Afrieni^{1*}, Yamasitha², Chintya Ones Charli³

^{1,2,3}Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang, Indonesia

E-mail: risseputri27@gmail.com¹, chintyaonescharli@upiypk.ac.id³

Alamat: Kecamatan Lubuk Begaung, Kota Padang, Sumatera Barat.

*Korespondensi penulis: risseputri27@gmail.com

Abstract. *This study aims to determine the effect of Self Control, Change Readiness and Information Systems on Employee Performance with Job Satisfaction as an Intervening Variable at the Padang Panjang City Regional Development Planning Agency Office, under the guidance of Mr. Yamasitha, SE.MM and Ibuk Chintya Ones Charli, SE.MM. This study is a quantitative study. The method of data collection through questionnaires, with a sample of 33 respondents at the Padang Panjang City Regional Development Planning Agency Office. The analysis methods used are path analysis, partial least squares (PLS) analysis, outer model, inner model and hypothesis testing. Data processing in this study used the SmartPLS 4.0 software program. The results of the study can be concluded that Self Control has a positive and significant effect on Job Satisfaction, Change Readiness has a positive and insignificant effect on Job Satisfaction, Information Systems have a positive and insignificant effect on Job Satisfaction, Self Control has a positive and significant effect on Employee Performance, Change Readiness has a positive and insignificant effect on Employee Performance, Information Systems have a positive and insignificant effect on Employee Performance, Job Satisfaction has a positive and significant effect on Employee Performance, Self Control has a positive and significant effect on Employee Performance through Job Satisfaction as an Intervening Variable, Change Readiness has a positive and insignificant effect on Employee Performance through Job Satisfaction as an Intervening Variable, Information Systems have a positive and insignificant effect on Employee Performance through Job Satisfaction as an Intervening Variable at the Padang Panjang City Regional Development Planning Agency Office.*

Keywords: *Change Readiness, Employee Performance, Information Systems, Job Satisfaction, Self Control.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Self Control*, *Change Readiness* dan Sistem Informasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Padang Panjang, dibawah bimbingan Bapak Yamasitha,SE.M.M dan Ibuk Chintya Ones Charli, SE.M.M Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Metode pengumpulan data melalui kuisioner, dengan sampel 33 responden Pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Padang Panjang. Metode analisis yang digunakan adalah path analysis, analisis partial least squares (PLS), outer model, inner model dan uji hipotesis. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program software SmartPLS 4.0. Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa *Self Control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, *Change Readiness* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja, Sistem Informasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja, *Self Control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, *Change Readiness* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai, Sistem Informasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai, Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, *Self Control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening, *Change Readiness* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening, Sistem Informasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Padang Panjang.

Kata kunci: *Change Readiness, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai, Self Control, Sistem Informasi.*

1. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan suatu hal yang sangat penting dan harus dimiliki dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen sumber daya yang lain seperti modal, teknologi karena manusia itu sendiri yang mengendalikan faktor yang lain. Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, Sumber daya manusia berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu.

Kinerja adalah ringkasan tentang seberapa baik suatu program, kebijakan, atau kegiatan dilaksanakan serta seberapa baik misi, tujuan, dan visi yang dijelaskan oleh perencanaan strategis organisasi tercapai, juga bisa disebutkan secara umum. Kinerja didefinisikan sebagai kesuksesan seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi dalam menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab mereka, atau bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang diberikan, kinerja juga mencakup jumlah, kualitas, dan waktu yang dihabiskan untuk menyelesaikan tugas tersebut.

Dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai yang berkualitas salah satu faktor yang cocok diterapkan dalam lingkungan kerja ialah Kepuasan Kerja yang dapat meningkatkan Kinerja Pegawai, apabila pegawai merasakan kepuasan dalam pekerjaannya dan memiliki kemampuan untuk menikmati apa yang mereka lakukan dan menjadi bagian dari apa yang mereka lakukan. Kepuasan dalam kerja adalah generalisasi dari sikap terhadap pekerjaan dan tentunya dilaksanakan atas dasar pekerjaan tersebut, salah satu faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai adalah Self Control, Change Readiness dan Sistem Informasi. Self Control, Change Readiness dan Sistem Informasi dapat mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerja. sukses tidaknya pegawai dalam kinerja dapat dipengaruhi oleh Self Control, Change Readiness, Sistem Informasi dan Kepuasan Kerja yang diberikan oleh instansi tersebut.

**Tabel 1. Pencapaian Kinerja Pelayanan BAPPEDA Kota Padang Panjang
s.d Tahun 2023**

No	Indikator Sasaran	Tahun 2023			Tahun 2022		
		Target	Realisasi	Capaian	Target	Realisasi	Capaian
1	2	3	4	5	6	7	8
1.	Persentase rata-rata ketercapaian sasaran daerah	73%	68,75%	94,18%	72%	69,71%	95,49%
2.	Persentase konsistensi perencanaan pelaksanaan program penanggulangan kemiskinan	96,37%	100%	103,77%	95%	96,37%	101,44%
3.	Persentase konsistensi perencanaan pelaksanaan program penurunan stunting	100%	100%	100%	91,7%	100%	109.05%

Tabel di atas menunjukkan bahwa, meskipun ada sedikit peningkatan hasil evaluasi kinerja BAPPEDA Kota Padang Panjang dari tahun 2022 hingga 2023, hal itu tidak signifikan. Selain itu, peringkat tersebut tidak termasuk tiga besar organisasi perangkat daerah (OPD) di Kota Padang Panjang, yang diduga dipengaruhi oleh kurangnya masih rendahnya tata kelola data dan pemanfaatan sistem informasi.

Berdasarkan pernyataan di atas berarti dapat dilihat bahwa upaya menciptakan kinerja pegawai pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Padang Panjang mendapati beberapa kendala yang di hadapai pada instansi, sehingga mampu membuat instansi tersebut sulit untuk mencapai sebuah tujuan. Dikarenakan, kurangnya penerapan Sistem Informasi di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Padang Panjang dan faktor lain yang dapat mempengaruhinya yaitu, self control, change readiness dan Kepuasan Kerja yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Pengendalian diri dianggap sebagai kemampuan seseorang untuk mengarahkan perilaku guna menghentikan dan mencegah impuls atau perilaku impulsif. Pengendalian diri juga mencakup kemampuan untuk mengubah perilaku, mengelola informasi yang diinginkan dan tidak diinginkan, dan memilih satu tindakan berdasarkan pengetahuan ini. (W. M. Saputri, 2022)

Kesiapan untuk berubah adalah keyakinan, sikap dan intensi anggota organisasi terkait sejauh mana perubahan dibutuhkan oleh organisasi dan kapasitas organisasi untuk melakukan

perubahan tersebut dengan sukses, dan kesiapan perubahan menunjukkan sejauh mana individu secara kognitif dan emosi cenderung menerima dan mengadopsi rencana tertentu yang bertujuan untuk berubah, kesiapan individu untuk berubah didefinisikan sebagai kesediaan untuk menjadi terbuka pada perubahan. **(Meria & Tamzil, 2021)**

Sistem informasi lebih dari sekadar teknologi. Organisasi dan pemrosesnya terhubung dengan sistem informasi, untuk memahami sepenuhnya sistem informasi organisasi berbasis komputer, seseorang juga harus memahami gagasan sistem informasi, bagaimana informasi digunakan, Mekanisme tersebut beroperasi dalam batasan yang telah ditetapkan, mekanisme tersebut akan meningkatkan kualitas kerja sistem itu sendiri karena keterbatasannya, setiap proses kerja sistem akan terus menghasilkan keluaran, yang selanjutnya dinilai melalui tindakan umpan balik, informasi yang bertentangan dengan pencapaian tujuan organisasi akan dimasukkan ke dalam sistem berikutnya jika ada dalam keluaran. Selain itu, sistem akan melakukan modifikasi yang diperlukan setelah menerima temuan umpan balik. **(Faisal et al., 2021)**

Kinerja didefinisikan sebagai hasil yang dicapai oleh seorang individu dalam melaksanakan tugasnya. Kinerja juga mengacu pada tingkat pencapaian individu dalam menyelesaikan aktivitas secara keseluruhan dalam jangka waktu tertentu. Kinerja adalah istilah lain untuk pencapaian tugas dan kewajiban oleh tim di dalam suatu organisasi. Karena karyawan memerlukan penilaian sebagai umpan balik, sangat penting untuk menentukan penilaian sebagai cara untuk memperhatikan kinerja karyawan dalam suatu tujuan yang ditetapkan. Sumber daya manusia dan produktivitas saling terkait erat, jadi sangat penting bagi para eksekutif bisnis untuk fokus pada hal ini. **(Silaen et al., 2021)**

Kepuasan sangat didasarkan atas kenyataan yang dihadapi dan diterima sebagai kompensasi usaha dan tenaga yang diberikan. Kepuasan kerja tergantung kesesuaian atau keseimbangan antara yang diharapkan dengan kenyataan. Kepuasan kerja merupakan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, apakah senang atau tidak senang, suka atau tidak suka sebagai hasil interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental, juga sebagai hasil penilaian pegawai terhadap pekerjaannya. Perasaan pegawai terhadap pekerjaannya mencerminkan sikap dan perilakunya dalam bekerja. **(Allail Niken Suciani et al., 2022)**

2. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang akan dilakukan ialah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah data-data yang hadir atau dinyatakan dalam bentuk angka yang diperoleh dari lapangan, atau dapat disebut juga data-data kualitatif yang dinyatakan dalam bentuk angka yang diperoleh dengan mengubah nilai-nilai kualitatif menjadi nilai-nilai kuantitatif, digunakan juga untuk meneliti populasi atau sampel tertentu. (Ummah, 2020) jenis data yang akan dikumpulkan dalam penelitian ini adalah data primer. Objek penelitian ini adalah dibagian Badan Pengembangan dan Perencanaan Daerah (BAPPEDA) Kota Padang Panjang yang berada di Depan Islamic Center, Jl. Islamic No.1, Koto Panjang, Kec.Padang Panjang Timur., Kota Padang Panjang, Sumatera Barat 27112, Indonesia.

Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kota Padang Panjang dengan jumlah populasi sebanyak 33 pegawai yang akan dijadikan sampel jenuh dalam penelitian ini. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan Kuesioner yaitu data utama yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dengan menyebarkan kuesioner dengan membuat suatu daftar pertanyaan yang sistematis langsung pada responden yang dipilih menjadi sampel penelitian yang disusun dengan menggunakan skala likert.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penilaian Average Variance Extacted (AVE)

Kriteria validity suatu konstruk atau variabel juga dapat dinilai melalui nilai average variance exstrand dari masing-masing konstruk atau variabel. Konstruk dinyatakan memiliki nilai validitas yang tinggi jika nilainya di atas $>0,50$.

Tabel 2. Nilai Average Variance Extrand

<i>Construct Reliability and Validity</i>	
Kinerja Pegawai (Y)	0,475
Change Readiness (X2)	0,830
Kepuasan Kerja (Z)	0.426
Self Control (X1)	0.562
Sistem Informasi (X3)	0,636

Sumber: Hasil Olahan SmartPLS

Berdasarkan tabel 2 diatas dapat disimpulkan bahwa Y,X1,dan X3 memenuhi kriteria validitas yang baik sedangkan X2 dan Z tidak memenuhi kriteria validitas yang baik. Konstruk dinyatakan valid atau memiliki nilai validitas yang tinggi apabila nilai diatas $>0,5$, sebagaimana kriteria yang direkomendasikan.

Penilaian Reliabilitas (Cronbach's Alpha)

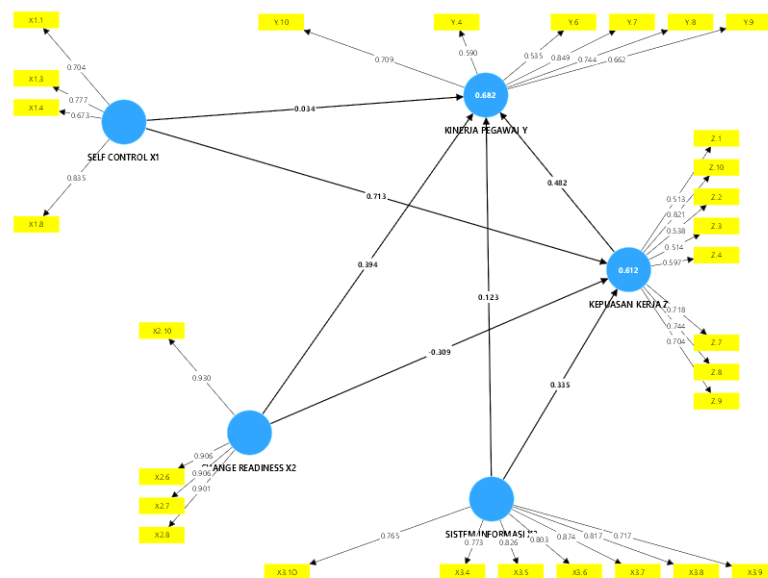
Tabel 3. Nilai Reliabilitas

<i>Construct Reliability and Validity</i>		
	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>
Kepuasan Kerja (Z)	0,800	0.814
Kinerja Pegawai(Y)	0.771	0.781
Self Control (X1)	0,739	0.758
Change Readiness (X2)	0,932	0,943
Sistem Informasi (X3)	0,904	0,908

Sumber: Hasil Uji SmartPLS

Berdasarkan hasil output smartPLS, pada tabel 4.17 diatas, dapat dilihat bahwa nilai *composite reliability* dan *cronbach alpha* pada konstruk atau variabel telah besar dari >0,70. Maka dapat disimpulkan bahwa tingkat kehandalan data sudah baik atau *reliable*.

Persamaan Outer Model



Gambar 1. Hasil Outer Loading

Berikutnya adalah hasil pengujian R-square yang mana nilai inner model dievaluasi melalui nilai R-square. Untuk menilai konstruk laten endogen apakah mempunyai pengaruh yang substantive.

Tabel 4. Hasil Uji R-square

R Square		
	R Square	R Square Adjust
Kepuasan Kerja (Z)	0.612	0,572
Kinerja Pegawai (Y)	0.682	0.636

Hasil: Uji Inner Model

Pada tabel di atas, terlihat nilai *R-square* konstruk Kinerja Pegawai sebesar 0,636 atau sebesar 63,6% yang menggambarkan besarnya pengaruh yang diterima oleh konstruk kinerja pegawai dari konstruk *Self Control*, *Change Readiness* dan Kepuasan Kerja, Sisanya 36,4 dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ditentukan dalam penelitian ini. Sementara nilai *R-square* untuk konstruk kepuasan kerja sebesar 0,612 atau sebesar 61,2% menunjukkan besarnya pengaruh yang diberikan oleh konstruk *Self Control*, *Change Readiness*, Sistem Informasi dan kepuasan kerja dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Sisanya sebesar 38,8% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Semakin tinggi nilai *R-square* maka semakin besar kemampuan konstruk eksogen tersebut dalam menjelaskan variabel endogen sehingga semakin baik persamaan structural yang terbentuk.

Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis bertujuan untuk menjawab permasalahan yang ada dalam penelitian ini yaitu pengaruh kontrak laten oksogen tertentu dengan konstruk endogen tertentu baik secara langsung maupun tidak langsung melalui variabel mediasi. Pengujian hipotesis pada penelitian ini dapat dinilai dari besarnya nilai *t-statistic*/*t-hitung* dibandingkan dengan *t-tabel* 2,05 pada α 5%. Maka H_0 Diterima. Berikut hasil output smart pls yang menggambarkan output estimasi untuk pengujian model struktural.

Pembahasan Hasil Penelitian

1) Pengaruh *Self Control* (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Z)

Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan alat bantu *SmartPLS*, terdapat pengaruh positif dan signifikan *Self Control* terhadap Kepuasan Kerja pada kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Padang Panjang, dimana nilai koefisien sample sebesar 0,713 yang merupakan besarnya pengaruh konstruk *Self Control* terhadap Kepuasan Kerja. Kemudian nilai *T-statistik* atau *t-tabel* $5,602 > 2,05$ dan nilai *P-values* $0,000 < 0,05$ maka dapat diperoleh hasil H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti *Self Control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

2) Pengaruh *Change Readiness* (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Z)

Berdasarkan hasil pengujian yang telah digunakan melalui *SmartPLS*, terdapat pengaruh positif dan signifikan *Change Readiness* terhadap Kepuasan Kerja pada kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Padang Panjang, dimana nilai koefisien sample sebesar -0,309 yang merupakan besarnya Pengaruh konstruk *Change Readiness* terhadap Kepuasan Kerja. Kemudian pada nilai *T-statistik* $1,398 < 2,05$ dan

nilai P-values $0,165 > 0,05$ maka diperoleh hasil H_0 ditolak dan H_2 ditolak, yang artinya *Change readiness* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

3) Pengaruh Sistem Informasi (X3) terhadap Kepuasan Kerja (Z)

Berdasarkan hasil pengujian yang telah digunakan melalui *SmartPLS*, terdapat pengaruh positif dan signifikan Sistem Informasi terhadap Kepuasan Kerja pada kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Padang Panjang, dimana nilai koefisien sample sebesar 0,335 yang merupakan besarnya Pengaruh konstruk Sistem Informasi terhadap Kepuasan Kerja. Kemudian pada nilai T-statistik $1,356 < 2,05$ dan nilai P-value $0,178 > 0,05$ maka diperoleh hasil H_0 ditolak dan H_3 ditolak, yang berarti sistem informasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

4) Pengaruh Self Control (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pengujian yang telah digunakan melalui *SmartPLS* terdapat pengaruh positif dan signifikan *Self Control* terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Kota Padang Panjang, dimana nilai koefisien sample sebesar 0,377 yang merupakan besarnya pengaruh Konstruk *Self Control* terhadap Kinerja Pegawai. Kemudian pada nilai T-statistik $2,265 > 2,05$ dan nilai P-values $0,026 < 0,05$ maka diperoleh hasil H_0 ditolak dan H_4 diterima.

5) Pengaruh Change Readiness terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian yang telah digunakan melalui *SmartPLS* terdapat pengaruh positif dan signifikan *Change Readiness* terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Kota Padang Panjang, dimana nilai koefisien sample sebesar 0,246 yang merupakan besarnya pengaruh konstruk *Change Readiness* terhadap Kinerja Pegawai. Kemudian pada nilai T-statistik $0,985 < 2,05$ dan nilai P-values $0,327 > 0,05$ maka diperoleh hasil H_0 ditolak dan H_5 ditolak.

**6) Pengaruh Sistem Informasi (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) **

Berdasarkan hasil pengujian yang telah digunakan melalui *SmartPLS* terdapat pengaruh positif dan signifikan Sistem Informasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Kota Padang Panjang, dimana nilai koefisien sample sebesar 0,284 yang merupakan besarnya pengaruh konstruk Sistem Informasi terhadap Kinerja Pegawai. Kemudian pada nilai T-statistik $1,230 < 2,05$ dan nilai P-values $0,222 > 0,05$ maka diperoleh hasil H_0 ditolak dan H_5 ditolak.

7) Pengaruh Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pengujian yang telah digunakan melalui *SmartPLS*, terdapat pengaruh positif dan signifikan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada kantor

Badan Perencanaan Pembangunan Kota Padang Panjang. dimana nilai koefisien sample sebesar 0,482 yang merupakan besarnya Pengaruh Konstruk Kepuasan kerja terhadap Kinerja Pegawai. Kemudian pada nilai T-statistic $2,723 > 2,05$ dan nilai P values $0,008 < 0,05$ maka diperoleh hasil H_0 di tolak dan H_7 diterima.

8) Pengaruh *Self Control* (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z) sebagai Variabel Intervening

Berdasarkan hasil uji data menggunakan alat bantu *SmartPLS*, terdapat hasil positif dan signifikan *Self Control* terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening dimana nilai koefisien sample 0,344 yang merupakan besarnya pengaruh konstruk *Self Control* terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening, kemudian nilai T-statistic $2,415 > 2,05$ dan nilai P-values $0,018 < 0,05$ maka diperoleh hasil H_0 ditolak dan H_8 diterima.

9) Pengaruh *Change Readiness* (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji data menggunakan alat bantu *SmartPLS*, terdapat hasil positif dan signifikan *Change Readiness* terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening dimana nilai koefisien sample -0,149 yang merupakan besarnya pengaruh konstruk *Change Readiness* terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening, kemudian nilai T-statistic $1,370 < 2,05$ dan nilai P-values $0,712 > 0,05$ maka diperoleh hasil H_0 ditolak dan H_9 ditolak.

10) Pengaruh Sistem Informasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening

Berdasarkan hasil uji data menggunakan alat bantu *SmartPLS*, terdapat hasil positif dan signifikan Sistem Informasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening dimana nilai koefisien sample 0,162 yang merupakan besarnya pengaruh konstruk Sistem Informasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening, kemudian nilai T-statistic $1,304 < 2,05$ dan nilai P-values $0,195 > 0,05$ maka diperoleh hasil H_0 ditolak dan H_{10} ditolak.

4. KESIMPULAN

Dari hasil penelitian pengaruh *Self Control*, *Change Readiness* dan Sistem Informasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Pegawai bagian Badan Perencanaan Pembangunan Kota Padang Panjang dapat disimpulkan bahwa: Nilai Koefisien pada *Self Control* (X1) 0,371 dan nilai t-statistik $5,602 > 2,05$ dan nilai p-values

0,000 < 0,05 maka *Self Control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Z). Nilai koefisien pada *Change Readiness* (X2) -0,309 dan nilai t-statistik 1,398 < 2,05 dan nilai p-values 0,165 > 0,05 maka *Change Readiness* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja (Z). Nilai koefisien pada Sistem Informasi (X3) 0,335 dan nilai t-statistik 1,356 < 2,05 dan nilai p-values 0,178 > 0,05 maka Sistem Informasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja (Z). Nilai koefisien Self Control (X1) 0,377 dan nilai t-statistik 2,265 > 2,05 dan nilai p-values 0,026 < 0,05 maka Self Control berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Nilai koefisien Change Readiness (X2) 0,246 dan nilai t-statistik 0,985 < 2,05 dan nilai p-values 0,327 > 0,05 maka Change Readiness berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Nilai koefisien Sistem Informasi (X3) 0,284 dan nilai t-statistik 1,230 < 2,05 dan nilai p-values 0,222 > 0,05 maka Sistem Informasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Nilai koefisien Kepuasan Kerja (Z) 0,482 dan nilai t-statistik 2,723 > 2,05 dan nilai p-values 0,008 < 0,05 maka Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Nilai koefisien Self Control (X1) 0,344 dan nilai t-statistik 2,415 > 2,05 dan nilai p-values 0,018 < 0,05 maka Self Control berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z) sebagai Variabel Intervening. Nilai koefisien Change Readiness (X2) -0,149 dan nilai t-statistik 1,370 < 2,05 dan nilai p-values 0,712 > 0,05 maka Change Readiness berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z) sebagai Variabel Intervening. Nilai Koefisien Sistem Informasi (X3) 0,162 dan nilai t-statistik 1,304 < 2,05 dan nilai p-values 0,195 > 0,05 maka Sistem Informasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z) sebagai Variabel Intervening.

DAFTAR REFERENSI

- Adi Wijaya, Y., Luh Putu Suardini Yudhawati, N., & Khaqul Ilmy, S. (2022). Pengembangan model konseptual dan teori keperawatan: Perbedaan dan identifikasi kelompok teori keperawatan antara tingkat philosophy theory, grand theories, middle range theories and the nursing theory of practice. *Sains Keperawatan*, 14, 1–22. <https://osf.io/5cd2>
- Agustina, I. F. (2024). *Buku ajar pengantar sistem ekonomi Indonesia*. In *Buku ajar pengantar sistem ekonomi Indonesia* (Issue January). <https://doi.org/10.21070/2024/978-623-464-086-1>
- Alexandro Hutagalung, B. (2022). Analisa faktor–faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai: Kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja (Penelitian literature review manajemen sumber daya manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(1), 201–210. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v3i1.866>

- Ali, F., & Wardoyo, D. T. W. (2021). Pengaruh self-efficacy terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Studi PT. Ultrajaya Milk Industry, Tbk Surabaya bagian marketing). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(1), 367. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n1.p367-379>
- Allail, N. S., Suwasono, E., & Muttaqien, Z. (2022). Pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan Kud Karya Bhakti Ngancar Kediri. *OPTIMAL Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 2(4), 01–13. <https://doi.org/10.55606/optimal.v2i4.489>
- Amalia, R. N., Dianingati, R. S., & Annisaa', E. (2022). Pengaruh jumlah responden terhadap hasil uji validitas dan reliabilitas kuesioner pengetahuan dan perilaku swamedikasi. *Generics: Journal of Research in Pharmacy*, 2(1), 9–15. <https://doi.org/10.14710/genres.v2i1.12271>
- Amanda, R., Suherman, E., & Hidayaty, D. E. (2022). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada karyawan imigrasi kelas I non TPI Karawang. *Jurnal Ilmiah Mandala Education*, 8(4), 2851–2858. <https://doi.org/10.58258/jime.v8i4.3931>
- Atmaja, S. (2022). Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 4(01), 116–131. <https://doi.org/10.47080/jmb.v4i01.1910>
- Ayunasrah, T., Ratnawati, R., Diana, R., & Ansari, A. (2022). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bener Meriah. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 4(1), 1–10. <https://doi.org/10.55542/juiim.v4i1.147>
- Deni, M., Tulip, A., Suroso, I., & Bangsawan, A. (2020). Pengaruh sistem informasi manajemen kepegawaian terhadap kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Ogan Ilir. *Jurnal EKOBIS: Kajian Ekonomi Dan Bisnis*, 3(2), 27–36. <http://ekobis.unisti.ac.id/index.php/ejurnal/article/view/57>
- Mu'tafi, A. (2020). Pilar-pilar manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam menghadapi era global. *Manarul Qur'an: Jurnal Ilmiah Studi Islam*, 20(2), 106–125. <https://doi.org/10.32699/mq.v20i2.1710>
- Rahmi, & Syafei M. Nur, I. (2024). Pengaruh kompetensi dan budaya kerja terhadap kepuasan kerja dan implikasinya terhadap kinerja aparatur sipil negara Dinas Kesehatan Kabupaten Tolikara. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 16(1), 91–99. <https://doi.org/10.55049/jeb.v16i1.255>
- Siamita, N., & Ismail, I. (2021). Pengaruh self-efficacy terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Study pada karyawan UD Indah Collection). *Jurnal Kajian Ilmu Manajemen (JKIM)*, 1(2), 178–183. <https://doi.org/10.21107/jkim.v1i2.11599>
- Tayabu, P. S., Machmud, R., & Radji, D. L. (2022). Pengaruh sistem informasi manajemen terhadap kinerja pegawai pada kantor PDAM Muara Tirta Kota Gorontalo. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 5(2), 1–8. <http://etd.iain-padangsidempuan.ac.id/1575/>

- Vanderson, V., Kirana, K. C., & Septyarini, E. (2024). Pengaruh kontrol diri, cyberloafing, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Gen Z di Kota Yogyakarta. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 9(1), 543. <https://doi.org/10.33087/jmas.v9i1.1702>
- Weiwei, W., Qian, M., Yexin, L., Ying, Y., & Suzhen, Y. (2021). Evolution of technology management system based on self-organization theory. *Journal of Systems Engineering and Electronics*, 32(6), 1439–1449. <https://doi.org/10.23919/JSEE.2021.000122>
- Widhyanti, N. K. S., Ekasani, K. A., & Dewi, I. G. A. M. (2023). Pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan hotel. *Jurnal Ilmiah Pariwisata Dan Bisnis*, 2(10), 2253–2269. <https://doi.org/10.22334/paris.v2i10.584>