

DAMPAK INFRASTRUKTUR TEKNOLOGI, KEPEMIMPINAN ORGANISASI DAN MANAJEMEN WAKTU TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA KABUPATEN DHARMASRAYA DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Rahmat Zainul Rezki¹, Yulasm², Jhon Veri³

^{1,2,3}Universitas Putra Indonesia "YPTK", Jl. Raya Lubuk Begalung, Padang, Sumatera Barat, Indonesia
Email: rahmatrezkyy@gmail.com

Article History

Received: 01-09-2025

Revision: 14-09-2025

Accepted: 18-09-2025

Published: 20-09-2025

Abstract. This research aims to determine the impact of technological infrastructure, organizational leadership, and time management on employee performance at the Department of Communication and Information in Dharmasraya Regency with job satisfaction as an intervening variable. The method used is quantitative with path analysis techniques, distributing a questionnaire to 50 respondents. The research results show a positive and significant influence of technological infrastructure on job satisfaction. There is a positive and significant influence of leadership on job satisfaction. There is a positive and insignificant influence of time management on job satisfaction. There is a positive and significant influence of technological infrastructure on employee performance. There is a positive and insignificant influence of leadership on employee performance. There is a positive and significant influence of time management on employee performance. There is a positive and insignificant influence of job satisfaction on employee performance. Job satisfaction is able to mediate the influence of technological infrastructure on employee performance. Job satisfaction is able to mediate the influence of leadership on employee performance. Job satisfaction is able to mediate the influence of time management on employee performance.

Keywords: Technological Infrastructure, Organizational Leadership, Time Management, Job Satisfaction and Employee Performance

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Dampak Infrastruktur Teknologi, kepemimpinan organisasi dan manajemen waktu terhadap kinerja pegawai di Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Dharmasraya dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan teknik analisis jalur, mengedarkan kuesioner sebanyak 50. Hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan infrastruktur teknologi terhadap kepuasan kerja. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja. Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan manajemen waktu terhadap kepuasan kerja. Terdapat pengaruh positif dan signifikan infrastruktur teknologi terhadap kinerja pegawai. Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Terdapat pengaruh positif dan signifikan manajemen waktu terhadap kinerja pegawai. Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh infrastruktur teknologi terhadap kinerja pegawai. Kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh manajemen waktu terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: Infrastruktur Teknologi, Kepemimpinan Organisasi, Manajemen Waktu, Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai

How to Cite: Rezki, R. Z., Yulasm², & Veri, J. (2025). Dampak Infrastruktur Teknologi, Kepemimpinan Organisasi dan Manajemen Waktu Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Dharmasraya dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Indo-MathEdu Intellectuals Journal*, 6 (6), 9504-9520. <http://doi.org/10.54373/imeij.v6i6.4185>

PENDAHULUAN

Keberhasilan organisasi tidak bisa terlepas dari hasil kerja seluruh komponen sumber daya manusia (SDM) yang terdapat pada organisasi tersebut. Dalam pencapaian tujuan organisasi harus mempunyai karyawan yang produktif dan dapat bekerja secara konsisten terhadap suatu organisasi. Tingkat konsisten karyawan dalam bekerja menjadi hal yang sangat penting dan diperlukan oleh semua organisasi dalam mencapi hasil kinerja (Arifiani & Widhiastuti, 2024). Menurut (Mangkunegara, 2021) kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang atau kelompok seperti standar hasil kerja, target yang ditentukan selama periode tertentu yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan fungsi yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam perusahaan. Jika kinerja meningkat maka keberhasilan mencapai tujuan perusahaan semakin terbuka lebar, tetapi apabila kinerja menurun maka bisa mengakibatkan kemunduran bagi perusahaan dan perusahaan tidak dapat mempertahankan usahanya.

Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Dharmasraya Nomor 6 tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Dharmasraya Tahun 2016 Nomor 6, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Dharmasraya Nomor 64), dan Peraturan Bupati Dharmasraya Nomor 55 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi, Uraian Tugas Jabatan serta Tata Kerja Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Dharmasraya. Dinas Komunikasi dan Informatika mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintahan dan Tugas Pembantuan yang diberikan kepada daerah di bidang Komunikasi dan Informatika, bidang persandian dan bidang statistik. Sedangkan dalam kerangka pengembangan *electronic government (e-Government)* di lingkungan Pemerintah Kabupaten Dharmasraya melalui implementasi *Digital Government Services (DGS)* telah dikembangkan interkoneksi jaringan internet yang menghubungkan setiap OPD di Pemerintah Kabupaten Dharmasraya. Pengembangan jaringan ini diikuti penyediaan langganan bandwidth internet dengan kerjasama PT. Telkom Indonesia yang semakin besar dari tahun ke tahun. Kondisi bidang Komunikasi dan Informatika di Kab. Dharmasraya saat ini yang bersumber dari laporan Renstra Dinas Komunikasi dan Informasi Kabupaten Dharmasraya tahun 2024, dapat kami jelaskan sebagai berikut:

- Masih belum terpenuhinya infrastruktur telekomunikasi di Kabupaten, masih ada beberapa wilayah *blank spot* yang memerlukan perhatian khusus agar masyarakat di wilayah tersebut segera mendapatkan akses telekomunikasi. Swasta juga mengambil peran dengan mendirikan menara-menara seluler oleh operator BTS di wilayah kecamatan di seluruh Kabupaten Dharmasraya, sehingga *blank spot* terus berkurang.

- Untuk menjembatani informasi antara masyarakat dan pemerintah dalam penyebaran informasi dan penyerapan aspirasi, maka dibentuklah Kelompok Informasi Masyarakat (KIM), yang merupakan mitra kerja pemerintah dalam melaksanakan pembangunan seluruh masyarakat. KIM adalah lembaga layanan publik yang dibentuk dan dikelola dari, oleh dan untuk masyarakat yang berorientasi pada layanan informasi dan pemberdayaan masyarakat sesuai dengan kebutuhannya. Di Kabupaten Dharmasraya baru terdapat 11 kelompok KIM, dimana terdapat 1 kelompok di setiap kecamatan.
- Saat ini sudah seluruh OPD terkoneksi melalui Dinas Komunikasi dan Informatika, namun kualitas koneksi masih rendah. Ke depan perlu dilakukan peningkatan kualitas koneksi dan peningkatan koneksi di UPT kesehatan, UPT pendidikan, UPT pertanian, UPT PUPR, UPT DLH dan lainnya. Peningkatan koneksi ini akan mewujudkan pelayanan *smart city*.
- Layanan *Maintenance* Jaringan Internet OPD merupakan layanan pemeliharaan jaringan internet di OPD yang mengalami hambatan baik akibat cuaca ataupun lainnya. Fasilitasi akses koneksi internet dan intranet bagi seluruh institusi di lingkungan Pemerintah Kabupaten Dharmasraya.
- Peningkatan informasi OPD dilakukan pembuatan website di OPD dan Nagari setiap tahun, saat ini seluruh organisasi Perangkat Daerah (OPD) termasuk Kecamatan dan Nagari telah memiliki website dan dimasa yang akan datang akan ditingkatkan up date informasinya. Khusus website OPD Dinas Komunikasi dan Informatika dan website induk Kabbupaten Dharmasraya dikelola oleh Dinas Komunikasi dan Inforatika. Adapun realisasi Kinerja Pelayanan Dinas Komunikasi dan Informatika dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut ini :

Tabel 1. Realisasi kinerja pelayanan Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Dharmasraya

No	Indikator Kinerja	Satuan	Realisasi Kinerja					
			2015	2016	2017	2018	2019	2020
1.	Persentase jumlah OPD yang memiliki website dan melakukan pembaharuan informasi minimal 1 kali sebulan	%	0%	0%	32,43%	50%	94,74%	100%
2.	Persentase nagari yang memiliki website dan melakukan pembaharuan informasi minimal 1 kali sebulan	%	0%	0%	15,30%	100%	100%	100%
3.	Cakupan pengembangan dan pemberdayaan	%	0%	0%	11,53%	21,00%	21,00%	21,00%

	kelompok informasi di tingkat Nagari							
4.	Persentase perangkat daerah yang memiliki jaringan terintegrasi	%	0	0	54,05%	78,95%	100%	100%
5.	Persentase perangkat daerah yang telah menggunakan sandi dalam komunikasi perangkat daerah	%	0	0	0%	55,00%	55,00%	55,00%
6.	Persentase ketersediaan data Statistik sektoral	%	0	0	75%	100%	100%	100%
7.	Hasil penilaian AKIP DISKOMINFO oleh Inspektorat Kab. Dharmasraya		0	0	C	C	B	B

Sumber: *Renstra Dinas Komunikasi dan Informasi Kabupaten Dharmasraya, 2024*

Berdasarkan tabel 1 di atas, dapat diketahui bahwa realisasi kinerja pelayanan Dinas Komunikasi dan Informasi Kabupaten Dharmasraya tahun 2015-2020 terbilang cukup bagus, namun terdapat masalah lain yang dihadapi Dinas Komunikasi dan Informasi Kabupaten Dharmasraya seperti Minimnya informasi edukatif yang sampai ke masyarakat. Mekanisme pengelolaan data yang belum terbentuk dalam suatu regulasi. Masih kurangnya SDM yang memiliki skill dan kompetensi sesuai dengan tugas dan kewajiban utamanya. Terbatasnya sarana dan prasarana dalam mendukung pelaksanaan kegiatan di OPD. Terbatasnya dana yang tersedia di dalam pelaksanaan kegiatan sehingga tidak bisa dilaksanakan secara maksimal. Internalisasi perubahan paradigma pengelolaan proses kerja dari manual ke elektronik di setiap OPD yang belum kuat. Belum adanya basis data yang handal, akurat, terintegrasi dan berkesinambungan untuk seluruh kebutuhan pembangunan. Terbatasnya peralatan sandi yang berada di dalam negeri yang dapat diperoleh. Belum terdapatnya standar keamanan informasi. Dari keterangan data di atas dapat disimpulkan bahwa tingkat hasil kinerja pegawai belum optimal, disenyalir disebabkan oleh infrastruktur teknologi, kepemimpinan dan manajemen waktu melalui kepuasan kerja.

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah infrastruktur teknologi. Menurut Komala et al., (2023) infrastruktur yakni fasilitas yang meliputi bangunan gedung, transportasi, drainase, pengairan, dan fasilitas publik lainnya, untuk berfungsinya sistem serta mencukupi kebutuhan manusia yaitu kebutuhan sosial dan kebutuhan ekonomi. Teknologi informasi merupakan hal yang membantu manusia membuat, mengubah, menyimpan, mengkomunikasikan dan menyebarkan informasi. Berdasarkan penelitian yang dilakukan

oleh Narulita et al., (2022) berdasarkan hasil penelitian diperoleh kesimpulan bahwa ada pengaruh yang signifikan infrastruktur teknologi terhadap kinerja pegawai. Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Komala et al., (2023) berdasarkan hasil penelitian diperoleh kesimpulan bahwa ada pengaruh yang signifikan infrastruktur teknologi terhadap kinerja pegawai.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kepemimpinan. Menurut Sedarmayanti (2020) kepemimpinan yaitu suatu bentuk dominasi atas dasar kemampuan individu yang mampu mengajak dan mendorong orang lain untuk melakukan sesuatu berdasar penerimaan dari kelompok, dan mempunyai suatu keahlian khusus yang tepat dalam situasi tertentu. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Jopanda (2021) hasil penelitian diperoleh kesimpulan bahwa ada pengaruh yang signifikan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Yuliani et al., (2023) hasil penelitian diperoleh kesimpulan bahwa ada pengaruh yang signifikan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

Faktor ketiga yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah manajemen waktu. Menurut Mangkunegara (2021) manajemen waktu sebagai pengelolaan waktu dimana individu menetapkan terlebih dahulu kebutuhan dan keinginan kemudian menyusunnya berdasarkan segi urutan kepentingan. Maksudnya bahwa terdapat aktivitas khusus yaitu penetapan tujuan untuk mencapai kebutuhan dan keinginan dengan memprioritaskan tugas yang perlu diselesaikan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Fatimah (2024) bahwa ada pengaruh yang signifikan manajemen waktu terhadap kinerja pegawai. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Kadir (2024) berdasarkan hasil penelitian diperoleh kesimpulan bahwa ada pengaruh yang signifikan manajemen waktu terhadap kinerja pegawai.

Faktor keempat yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kepuasan kerja. Menurut Priansa (2022) kepuasan kerja adalah perasaan positif karyawan yang berpengaruh terhadap pekerjaan atau situasi pekerjaan, kepuasan kerja berhubungan dengan seberapa baik ekspektasi pribadi karyawan ditempat kerja sesuai dengan hasil yang dicapai. Kepuasan kerja adalah tingkat perasaan menyenangkan yang diperoleh dari penilaian pekerjaan seseorang atau pengalaman kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dampak infrastruktur teknologi, kepemimpinan organisasi dan manajemen waktu terhadap kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Dharmasraya dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif melalui metode survei. Pengumpulan data penelitian menggunakan angket (kuesioner) kepada seluruh responden. Teknik analisis data penelitian menggunakan teknik analisis jalur.

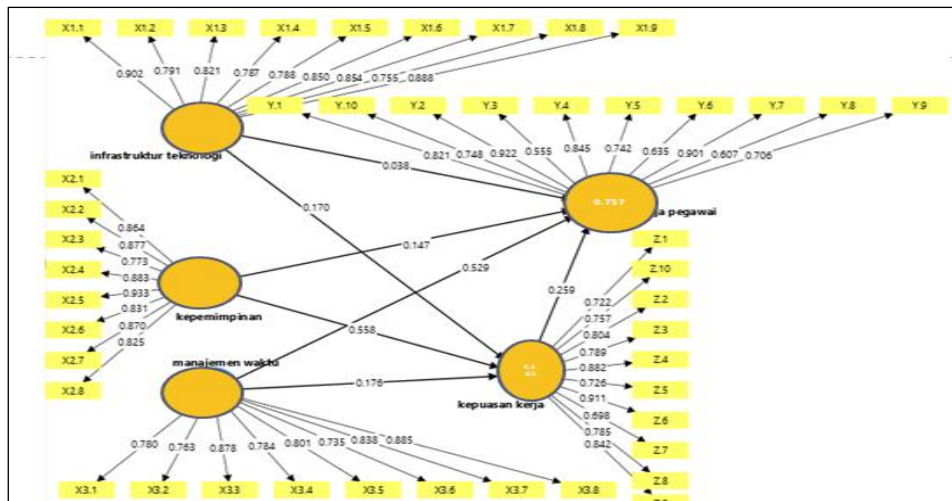
Hipotesis

- H1: Diduga infrastruktur teknologi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada Dinas Komunikasi dan Informasi Kabupaten Dharmasraya
- H2: Diduga kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada Dinas Komunikasi dan Informasi Kabupaten Dharmasraya
- H3: Diduga manajemen waktu berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Dinas Komunikasi dan Informasi Kabupaten Dharmasraya
- H4: Diduga infrastruktur teknologi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informasi Kabupaten Dharmasraya
- H5: Diduga kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informasi Kabupaten Dharmasraya
- H6: Diduga manajemen waktu berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informasi Kabupaten Dharmasraya
- H7: Diduga kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informasi Kabupaten Dharmasraya
- H8: Diduga kepuasan kerja memediasi pengaruh infrastruktur teknologi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informasi Kabupaten Dharmasraya
- H9: Diduga kepuasan kerja memediasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informasi Kabupaten Dharmasraya
- H10: Diduga kepuasan kerja memediasi pengaruh manajemen waktu terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informasi Kabupaten Dharmasraya

HASIL

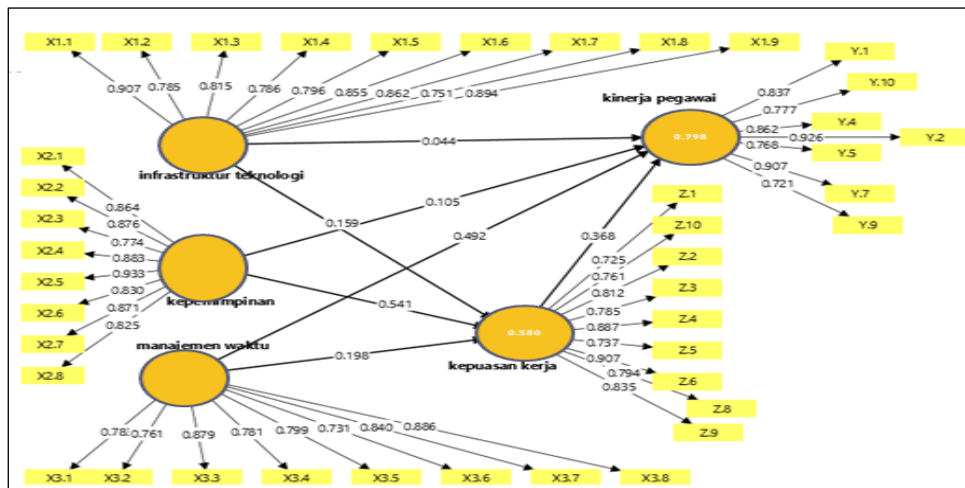
Menilai *Outer Loadings*

Pengujian *outer loadings* dilakukan berdasarkan hasil uji coba angket yang telah dilakukan untuk seluruh variabel penelitian. Terdapat tiga kriteria di dalam penggunaan teknik analisa data untuk menilai *outer loadings* yaitu *Convergent Validity* dan *Composite Reliability*. Suatu item atau butir pernyataan dianggap valid jika memiliki nilai korelasi atau nilai *convergen validity* di atas 0,7.



Gambar 1. Structural model tahap eliminasi I

Hasil model *outer loadings* masing-masing item pernyataan untuk semua variabel tahap I yang di tampilkan pada bagian di atas menunjukkan bahwa ada tiga item variabel kinerja pegawai (Y3, Y6, Y8) dan satu item variabel kepuasan kerja (Z7) memiliki nilai *convergent validity* atau nilai *original sample estimate* di bawah nilai 0,7 dikatakan tidak valid, dan dibuang tidak diikuti dalam proses selanjutnya. Berikut ini nilai *outer loadings* masing-masing item pernyataan untuk semua variabel tahap II pada tabel 4.10 sebagai berikut :



Gambar 2. Structural model tahap eliminasi II

Hasil model *outer loadings* masing-masing item pernyataan untuk semua variabel tahap II yang di tampilkan pada bagian di atas menunjukkan bahwa semua item variabel memiliki nilai *convergent validity* atau nilai *original sample estimate* di atas nilai 0,7 dikatakan valid, sehingga konstruk untuk semua variabel sudah tidak ada di eliminasi dari model, berarti semua item variabel telah memiliki tingkat validitas yang tinggi dan sudah memenuhi *convergent validity*.

Penilaian *Average Variance Extracted* (AVE)

Kriteria *validity* suatu konstruk atau variabel juga dapat dinilai melalui nilai *Average Variance Extracted* (AVE) dari masing-masing konstruk atau variabel. Konstruk dikatakan memiliki validitas yang tinggi jika nilainya berada diatas 0,50. Berikut akan disajikan nilai AVE untuk seluruh konstruk (variabel) pada tabel 4.1 sebagai berikut :

Tabel 1. Nilai *Average Variance Extracted* (AVE)

Variabel	<i>Average Variance Extracted</i> (AVE)
Kinerja pegawai	0,691
Kepuasan kerja	0,651
Infrastruktur teknologi	0,688
Kepemimpinan	0,737
Manajemen waktu	0,655

Berdasarkan tabel dapat disimpulkan bahwa seluruh konstruk atau variabel di atas memenuhi kriteria validitas yang baik. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) di atas 0,50 sebagaimana kriteria yang direkomendasikan.

Penilaian *Reliabilitas*

Setelah diketahui tingkat kevalitan data, maka langkah berikut adalah mengetahui tingkat keandalan data atau tingkat reliabel dari masing-masing konstruk atau variabel. Penilaian ini dengan melihat nilai *composite reliability* dan nilai *cronbach alpha*. Nilai suatu konstruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai *composite reliability* dan *cronbach alpha* > 0,70.

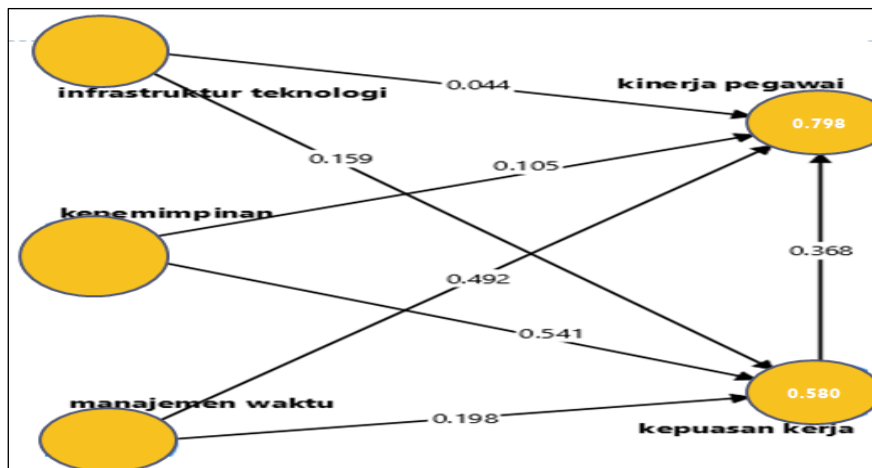
Tabel 2. Nilai *Reabilitas*

Variabel	<i>Composite Reliability</i>	<i>Coronbachs Alpha</i>	Keterangan
Kinerja pegawai	0,936	0,924	Reliabel
Kepuasan kerja	0,937	0,932	Reliabel
Infrastruktur teknologi	1,025	0,947	Reliabel
Kepemimpinan	0,953	0,948	Reliabel
Manajemen waktu	0,940	0,926	Reliabel

Berdasarkan *output* SmartPLS pada tabel di atas, telah ditemukan nilai *composite reliability* dan nilai *cronbach alpha* masing-masing konstruk atau variabel besar dari 0,70. Dengan demikian juga dapat disimpulkan bahwa tingkat kehadalan data telah baik atau *reliable*.

Pengujian Inner Model (*Structural Model*)

Proses pengujian selanjutnya adalah pengujian *inner model* atau model struktural yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar konstruk sebagaimana yang telah dihipotesiskan. Model struktural dievaluasi dengan memperhatikan nilai *R-Square* untuk konstruk endogen dari pengaruh yang diterimanya dari konstruk eksogen. Berikut model struktural hasil uji dengan menggunakan *SmartPLS 4* :



Gambar 3. Structural Model Inner

Berdasarkan tabel di atas model struktur di atas dapat dibentuk Persamaan Model sebagai berikut :

- Model Persamaan I, pada penelitian adalah sebagai berikut :

$$Z = b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e_1$$

$$Z = 0,159x_1 + 0,541x_2 + 0,198x_3 + e_1$$

Persamaan diatas menunjukkan bahwa nilai koefisien infrastruktur teknologi sebesar 0,159 yang artinya apabila infrastruktur teknologi ditingkatkan satu satuan dengan asumsi variabel lain nilainya konstan maka kepuasan kerja mengalami peningkatan senilai 0,159. Kemudian nilai koefisien kepemimpinan sebesar 0,541 yang artinya apabila kepemimpinan ditingkatkan satu satuan dengan asumsi variabel lain nilainya konstan maka kepuasan kerja mengalami peningkatan senilai 0,541. Kemudian nilai koefisien manajemen waktu sebesar 0,198 yang artinya apabila manajemen waktu ditingkatkan satu satuan dengan asumsi variabel lain nilainya konstan maka kepuasan kerja mengalami peningkatan senilai 0,198.

- Model Persamaan II, pada penelitian adalah sebagai berikut :

$$Y = b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + b_4Z + e_2$$

$$Y = 0,044x_1 + 0,105x_2 + 0,492x_3 + 0,368Z$$

Persamaan di atas menunjukkan bahwa nilai koefisien infrastruktur teknologi sebesar 0,044 yang artinya apabila infrastruktur teknologi ditingkatkan satu satuan dengan asumsi variabel lain nilainya konstan, maka kinerja pegawai mengalami peningkatan senilai 0,044. Kemudian nilai koefisien kepemimpinan sebesar 0,105 yang artinya apabila kepemimpinan ditingkatkan satu satuan dengan asumsi variabel lain nilainya konstan, maka kinerja pegawai mengalami peningkatan senilai 0,105. Kemudian nilai koefisien manajemen waktu sebesar 0,492 yang artinya apabila manajemen waktu ditingkatkan satu satuan dengan asumsi variabel lain nilainya konstan maka kinerja pegawai mengalami peningkatan senilai 0,492. Selanjutnya nilai koefisien kepuasan kerja sebesar 0,368 yang artinya apabila kepuasan kerja ditingkatkan satu satuan dengan asumsi variabel lain nilainya konstan, maka kinerja pegawai mengalami peningkatan senilai 0,368.

Berikutnya sebagaimana yang dijelaskan sebelumnya penilaian *inner* model maka dievaluasi melalui nilai *R-Squared*, untuk menilai pengaruh konstruk laten eksogen tertentu terhadap konstruk laten endogen apakah mempunyai pengaruh yang *substantive*.

Tabel 3. Evaluasi Nilai R Square

Variabel	R Square	Adjusted R-square
Kinerja pegawai	0,798	0,780
Kepuasan kerja	0,580	0,552

Sumber: Hasil *Uji R Square*, Tahun 2025

Pada tabel di atas, terlihat nilai *R-Square* untuk konstruk kinerja pegawai sebesar 0,798 atau sebesar 79,8% yang menggambarkan besarnya pengaruh sumbangan yang diterimanya oleh konstruk kinerja pegawai dari konstruk infrastruktur teknologi, kepemimpinan, manajemen waktu dan kepuasan kerja. Sementara kepuasan kerja sebesar 0,580 atau sebesar 58% menunjukkan besarnya pengaruh sumbangan yang diberikan oleh infrastruktur teknologi, kepemimpinan dan manajemen waktu dalam menjelaskan atau mempengaruhi kepuasan kerja.

Pengujian Hipotesis

Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

Direct effect untuk menilai pengaruh langsung yaitu pengaruh konstruk eksogen tertentu terhadap endogen tertentu. Dalam pengujian hipotesis dapat dilihat nilai t-statistik dan nilai alpha (p-value) yang dihasilkan, dengan t-tabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 2,01 dan nilai p-value 0,05 Melakukan uji dua arah maka batas untuk menolak dan menerima hipotesis yang diajukan dengan kriteria penilaian hipotesis. H_a diterima H_0 ditolak jika t-

statistik $> 2,01$ dan $p\text{-value} < 0,05$ dan H_0 diterima H_a ditolak jika $t\text{-statistik} < 2,01$ dan $p\text{-value} > 0,05$. Berikut nilai *Direct effect* hasil uji menggunakan *smartPLS 4* :

Table 4. *Direct Effect*

Uraian	Original Sample	T Statistic	P Values	Keterangan
Infrastruktur teknologi -> Kinerja pegawai	0,044	2,573	0,005	Hipotesis Diterima
Infrastruktur teknologi -> kepuasan kerja	0,159	3,161	0,001	Hipotesis Diterima
Kepuasan kerja -> Kinerja pegawai	0,368	0,819	0,207	Hipotesis Ditolak
Kepemimpinan -> Kinerja pegawai	0,105	0,665	0,253	Hipotesis Ditolak
Kepemimpinan -> kepuasan kerja	0,541	3,073	0,001	Hipotesis Diterima
Manajemen waktu -> Kinerja pegawai	0,492	4,247	0,000	Hipotesis Diterima
Manajemen waktu -> kepuasan kerja	0,198	1,404	0,080	Hipotesis Ditolak

Berdasarkan hasil pengujian *SmartPLS 4* pada tabel terlihat hasil pengujian hipotesis penelitian dimulai dari hipotesis pertama sampai dengan hipotesis ketujuh yang merupakan pengaruh langsung konstruk. Berikut hasil pengujian dan pembahasan masing-masing hipotesis :

Pengaruh Infrastruktur Teknologi Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel 4 terlihat nilai original sample 0,159 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara infrastruktur teknologi terhadap kepuasan kerja adalah positif. Nilai $p\text{-value}$ kecil dari $\alpha 5\%$ yaitu $0,001 < 0,05$ dengan nilai $t\text{-statistik}$ lebih besar dengan $t\text{-tabel}$ yaitu $3,161 > 2,01$. Oleh karena itu H_0 ditolak dan H_1 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan infrastruktur teknologi terhadap kepuasan kerja pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Dharmasraya. Berdasarkan hal tersebut maka penting bagi pihak manajerial untuk dapat mengimplikasikan dengan melengkapi infrastruktur teknologi dalam memenuhi kebutuhan dalam bekerja pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Dharmasraya dan implementasi teknologi informasi yang efektif berperan dalam meningkatkan kualitas interaksi, personalisasi layanan, dan kepercayaan.

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel 4 terlihat nilai original sample 0,541 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara kepemimpinan terhadap kepuasan kerja adalah positif. Nilai p-value kecil dari alpha 5% yaitu $0,001 < 0,05$ dengan nilai t-statistik lebih besar dengan t-tabel yaitu $3,073 > 2,01$. Oleh karena itu H_0 ditolak dan H_2 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Dharmasraya. Berdasarkan hal tersebut maka penting bagi pihak manajerial untuk dapat mengimplikasikan dengan perlunya peran pimpinan yang dapat dijadikan contoh yang baik bagi para pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Dharmasraya dan pimpinan memberikan motivasi secara terencana dan berkesinambungan agar semangat dan kemauan kerja pegawai dapat lebih ditingkatkan.

Pengaruh Manajemen Waktu Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel 4 terlihat nilai original sample 0,198 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara manajemen waktu terhadap kepuasan kerja adalah positif. Nilai p-value besar dari alpha 5% yaitu $0,080 > 0,05$ dengan nilai t-statistik lebih kecil dengan t-tabel yaitu $1,404 > 2,01$. Oleh karena itu H_0 diterima dan H_3 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan manajemen waktu terhadap kepuasan kerja pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Dharmasraya. Berdasarkan hal tersebut maka penting bagi pihak manajerial untuk dapat mengimplikasikan Ketika karyawan dapat bekerja secara profesional, maka kepuasan kerja dapat dicapai. Pengembangan sumber daya manusia juga berarti memberikan kewenangan pada pegawai, memberi kesempatan pada individu untuk mengontrol karir mereka serta untuk mengembangkan pola kehidupannya, sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja.

Pengaruh Infrastruktur Teknologi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel 4 terlihat nilai original sample 0,044 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara infrastruktur teknologi terhadap kinerja pegawai adalah positif. Nilai p-value 0,005 kecil dari alpha 5% yaitu $0,005 < 0,05$ dengan nilai t-statistik lebih besar dengan t-tabel yaitu $2,573 > 2,01$. Oleh karena itu H_0 ditolak dan H_4 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan infrastruktur teknologi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Dharmasraya. implementasi teknologi informasi yang efektif berperan dalam meningkatkan kualitas interaksi, personalisasi layanan, dan kepercayaan. Temuan ini mengindikasikan bahwa Dinas Komunikasi dan Informatika

Kabupaten Dharmasraya yang mengadopsi teknologi informasi secara strategis dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel 4 terlihat nilai original sample 0,105 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai adalah positif. Nilai p-value 0,253 besar dari alpha 5% yaitu $0,253 > 0,05$ dengan nilai t-statistik lebih kecil dengan t-tabel yaitu $0,665 < 2,01$. Oleh karena itu H_0 diterima dan H_5 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Dharmasraya. Berdasarkan hal tersebut maka penting bagi pihak manajerial untuk dapat mengimplikasikan dalam peningkatan kinerja dapat dilakukan dengan peningkatan kepemimpinan melalui kerjasama, partisipasi, pendelegasian tugas, pemberdayaan bawahan dan tanggung jawab, dan pengambilan keputusan dibuat bersama antara pimpinan dan bawahan untuk mencapai tujuan organisasi dengan kondisi lingkungan yang kondusif.

Pengaruh Manajemen Waktu Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel 4 terlihat nilai original sample 0,492 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara manajemen waktu terhadap kinerja pegawai adalah positif. Nilai p-value kecil dari alpha 5% yaitu $0,000 < 0,05$ dengan nilai t-statistik lebih besar dengan t-tabel yaitu $4,247 > 2,01$. Oleh karena itu H_0 ditolak dan H_6 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan manajemen waktu terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Dharmasraya. Berdasarkan hal tersebut maka penting bagi pihak manajerial untuk dapat mengimplikasikan dalam manajemen waktu pihak manajemen harus membuat *job description* yang jelas dengan tujuan agar setiap pegawai mengetahui dengan jelas pekerjaan yang harus dikerjakan disertai kemampuan dan rasa untuk saling tolong-menolong dengan pegawai lain untuk menyelesaikan pekerjaan.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel 4 terlihat nilai original sample 0,368 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai adalah positif. Nilai p-value besar dari alpha 5% yaitu $0,207 > 0,05$ dengan nilai t-statistik lebih kecil dengan t-tabel yaitu $0,819 < 2,01$. Oleh karena itu H_0 diterima dan H_7 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas

Komunikasi dan Informatika Kabupaten Dharmasraya. Berdasarkan hal tersebut maka penting bagi pihak manajerial untuk dapat mengimplikasikan peningkatan kepuasan kerja pegawai. Kepuasan kerja yang kuat berarti pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Dharmasraya mempunyai banyak nilai-nilai yang diyakini bersama-sama dan merasa puas terhadap pekerjaan.

Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

Indirect Effect untuk menilai pengaruh tidak langsung yaitu pengaruh konstruk eksogen tertentu terhadap endogen tertentu melalui konsruk intervening yang diolah menggunakan *SmartPLS* 4.0. Dalam pengujian hipotesis untuk pengaruh tidak langsung dapat dilihat nilai t-statistik dan nilai alpha (p-value) yang dihasilkan, dengan t-tabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 2,01 dan nilai p-value 0,05 Melakukan uji dua arah maka batas untuk menolak dan menerima hipotesis yang diajukan dengan kriteria penilaian hipotesis. H_a diterima H_0 ditolak jika t-statistik > 2,01 dan p-value < 0,05 dan H_0 diterima H_a ditolak jika t-statistik < 2,01 dan p-value > 0,05.

Table 5. *Spesific Indirect Effect*

Uraian	Original Sample	T Statistic	P Values	Keterangan
Infrastruktur teknologi -> Kepuasan kerja -> Kinerja pegawai	0,059	2,871	0,004	Hipotesis Diterima
Kepemimpinan -> Kepuasan kerja -> Kinerja pegawai	0,199	9,395	0,000	Hipotesis Diterima
Manajemen waktu -> Kepuasan kerja -> Kinerja pegawai	0,073	10,164	0000	Hipotesis Diterima

Berdasarkan hasil pengujian *SmartPLS* 4 pada tabel 4.5 terlihat hasil pengujian hipotesis *Spesific Indirect Effect* yang merupakan pengaruh langsung konstruk infrastruktur teknologi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja, pengaruh konstruk kepemimpinan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja dan pengaruh konstruk manajemen waktu terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Berikut hasil pengujian dan pembahasan masing-masing hipotesis:

Pengaruh Infrastruktur Teknologi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel 5 terlihat nilai original sample 0,059 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara infrastruktur teknologi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja adalah positif. Nilai p-value kecil dari alpha 5% yaitu $0,004 < 0,05$ dengan nilai t-statistik lebih besar dengan t-tabel yaitu $2,871 > 2,01$. Oleh karena itu H_0 ditolak dan H_8 diterima. Artinya kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh infrastruktur teknologi terhadap kinerja pegawai. Komunikasi dan Informatika Kabupaten Dharmasraya perlu terus berinovasi dan memperbarui teknologi untuk mempertahankan kualitas sehingga dapat dan meningkatkan kepuasan kerja pegawai sehingga kinerja pegawai dapat meningkat.

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel 5 terlihat nilai original sample 0,199 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja adalah positif. Nilai p-value kecil dari alpha 5% yaitu $0,000 < 0,05$ dengan nilai t-statistik lebih besar dengan t-tabel yaitu $9,395 > 2,01$. Oleh karena itu H_0 ditolak dan H_9 diterima. Artinya kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hal tersebut maka penting bagi pihak manajerial untuk dapat mengimplikasikan dalam peningkatan kinerja dapat dilakukan dengan peningkatan kepemimpinan melalui kerjasama, partisipasi, pendelegasian tugas, pemberdayaan bawahan dan tanggung jawab, dan pengambilan keputusan dibuat bersama antara pimpinan dan bawahan untuk mencapai tujuan organisasi dengan kondisi lingkungan, yang diperkuat dengan adanya kepuasan kerja, maka kepuasan kerja pegawai harus ditingkatkan, meningkatnya kepuasan kerja pegawai sehingga kinerja pegawai dapat meningkat juga.

Pengaruh manajemen waktu terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja

Berdasarkan tabel 5 terlihat nilai original sample 0,073 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara manajemen waktu terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja adalah positif. Nilai p-value kecil dari alpha 5% yaitu $0,000 < 0,05$ dengan nilai t-statistik lebih besar dengan t-tabel yaitu $10,164 > 2,01$. Oleh karena itu H_0 ditolak dan H_{10} diterima. Artinya kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh manajemen waktu terhadap kinerja pegawai. Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Dharmasraya harus memberikan pelatihan, motivasi serta pengembangan diri dan peningkatan kepuasan kerja untuk setiap pegawai supaya dapat meningkatkan kinerja yang lebih baik lagi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan interpretasi hasil penelitian dan pembahasan yang telah disampaikan sebelumnya, maka dapat dikemukakan beberapa kesimpulan dari hasil penelitian sebagai berikut : terdapat pengaruh positif dan signifikan infrastruktur teknologi terhadap kepuasan kerja pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Dharmasraya. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Dharmasraya. Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan manajemen waktu terhadap kepuasan kerja pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Dharmasraya. Terdapat pengaruh positif dan signifikan infrastruktur teknologi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Dharmasraya. Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Dharmasraya. Terdapat pengaruh positif dan signifikan manajemen waktu terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Dharmasraya. Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Dharmasraya. Kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh infrastruktur teknologi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Dharmasraya. Kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Dharmasraya. Kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh manajemen waktu terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Dharmasraya.

REFERENSI

- Arifiani, Z. N., & Widhiastuti, H. (2024). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT Roda Maju Bahagia. *Reswara*, 3(1), 41–57.
- Emerto, Y. T., Sari, M. W., Sari, V. N., & Widiansarigmailcom, M. (2024). *Pengaruh Teknologi Informasi Dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui kepuasan Kerja Pada Dinas Perdagangan Kota Padang*. 02(01), 799–804.
- Fatimah, S. N. (2024). *Pengaruh Penerapan Manajemen Waktu Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kabupaten Gowa*. Table 10, 4–6.
- Jopanda, H. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. 6(1), 6.
- Kadir, L. A. (2024). *Pengaruh Manajemen Waktu, Kompetensi, Media Pembelajaran Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Guru Smp Di Kota Makassar*. 7(2), 1125–1133.
- Komala, L., Pamungkas, I. B., & Rodiyana, N. (2023). *Pengaruh Teknologi Informasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja: Tinjauan Literatur*. 6(3), 716–724. <https://doi.org/10.37481/sjr.v6i3.713>

- Mangkunegara. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Remaja Rosdakarya.
- Mulyadi. (2021). *Ekonomi Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Pembangunan* (P. R. G. Persada (ed.)).
- Narulita, S., Suhaji, S., & Ginanjar, R. (2022). Analisis Pengaruh Implementasi fasilitas Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Telekomunikasi. *Jurnal HUMMANSI (Humaniora ...)*, 5, 23–41. <https://stikomys.ac.id/journal/index.php/jurnal-hummansi/article/download/313/189>
- Priansa. (2022). *Manajemen SDM*. Alfabeta.
- Sedarmayanti. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. In *CV Mandar Maju*.
- Simamora. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia. *STIE YKPN, Yogyakarta*.
- Sutrisno. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Wibowo. (2021). *Manajemen Kinerja*. PT Raja Gr(Jakarta).
- Yuliani, T., Ariani, M., Yusuf, T., Hadiyatno, D., Arywibowo, I., & Ajeng Hardianto, A. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pada Anggota Direktorat Reserse Narkoba Polda Kaltim. *Jurnal GeoEkonomi*, 14(2), 187–197. <https://doi.org/10.36277/geoekonomi.v14i2.305>