

PENGARUH APLIKASI SISTEM PELAPORAN PELAYANAN KB TERHADAP KINERJA DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Subkhan¹, Mei Indrawati², Chandra Kartika³

¹Universitas Wijaya Putra, Surabaya, Indonesia, subkhansekargadung@gmail.com

²Universitas Wijaya Putra, Surabaya, Indonesia, meiindrawati@uwp.ac.id

³Universitas Wijaya Putra, Surabaya, Indonesia, chandrakartika@uwp.ac.id

DOI: <https://doi.org/10.35449/surplus.v3i2.733>

ABSTRAK

Tujuan dari dilaksanakannya penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan dan menguji serta menganalisis pengaruh langsung maupun tidak langsung efektivitas aplikasi sistem pelaporan pelayanan KB terhadap Kinerja penyuluh KB di Kota Pasuruan melalui motivasi. Jenis penelitian ini adalah penelitian eksplanatori dan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah seluruh Penyuluh KB di Kota Pasuruan sebanyak 51 orang dengan jumlah sampel sebanyak tyang menggunakan teknik total sampling. Analisis data dilakukan dengan menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) dengan metode alternative Partial Least Square (PLS) melalui software SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kondisi efektivitas aplikasi sistem pelaporan pelayanan KB, motivasi dan kinerja penyuluh KB Pemerintah Kota Pasuruan semuanya dalam kategori sangat tinggi. Efektivitas aplikasi sistem pelaporan pelayanan KB berpengaruh signifikan terhadap motivasi penyuluh KB di Kota Pasuruan. Efektivitas aplikasi sistem pelaporan pelayanan KB secara langsung berpengaruh signifikan terhadap Kinerja penyuluh KB. Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja penyuluh KB. Efektivitas aplikasi sistem pelaporan pelayanan KB secara tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap Kinerja penyuluh KB di Kota Pasuruan melalui motivasi.

Kata kunci: Sistem Pelaporan Pelayanan, Motivasi dan Kinerja

PENDAHULUAN

Keberadaan Penyuluh Keluarga Berencana (KB) di Kota Pasuruan memegang peranan penting dalam melaksanakan program pemberdayaan masyarakat dan KB. Kinerja penyuluh dapat berjalan efektif apabila ada pendekatan yang baik antara penyulu dengan masyarakat agar mereka mengerti akan segala sesuatu yang harus dilakukan, boleh dilakukan dan tidak boleh dilakukan karena kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan kewajiban yang diberikan kepadanya, baik secara kualitas, maupun kuantitas. Oleh karena itu keberhasilan dalam pelaksanaan program KB tidak terlepas dari penyuluh keluarga berencana. Kinerja penyuluh KB di Kota Pasuruan masih belum optimal karena ada beberapa penyuluh yang menangani beberapa wilayah dalam waktu yang bersamaan dan hal ini menunjukkan masih kurangnya tenaga fungsional penyuluh KB.

Kinerja yang bagus akan didapatkan jika faktor-faktor yang mempengaruhinya baik juga. Kinerja seseorang dapat diperbaiki dengan memberikan motivasi agar dapat memberikan andil positif terhadap pencapaian tujuan organisasi (Ratna et al., 2023). Untuk menciptakan kinerja yang optimal dalam pelayanan KB, maka Penyuluh KB di Kota Pasuruan harus lebih berkompoten dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya. Menurut Mangkunegara (2017) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Widodo (2018) kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Kinerja penyuluh dapat berjalan efektif apabila ada pendekatan yang baik antara penyulu dengan masyarakat agar mereka mengerti akan segala sesuatu yang harus dilakukan, boleh dilakukan dan tidak boleh dilakukan. Karena kinerja penyuluh adalah sesuatu yang penting pada pelaksanaan penyuluhan KB. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan kewajiban yang diberikan kepadanya, baik secara kualitas, maupun kuantitas (Cakra, 2020). Hasil yang bagus akan didapatkan jika faktor-faktor yang mempengaruhinya baik juga.

Untuk menciptakan kinerja yang optimal dalam pelayanan KB, maka Penyuluh KB di Kota Pasuruan harus lebih berkompoten dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya. Kompetensi penyuluh tersebut tercermin melalui kesempurnaan hasil pekerjaan, ketepatan waktu, kemampuan melaksanakan pekerjaan, kemampuan menyampaikan pesan atau basil pekerjaan. Hal ini akan ditunjang jika ada motivasi kerja. Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja tiap individu dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai berbagai cara akan ditempuh oleh organisasi dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia yang dimiliki, misalnya dengan memberikan motivasi.

Motivasi adalah suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai (Hasibuan, 2019). Motivasi yang tepat akan memacu daya penggerak untuk menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama dengan efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kinerja yang baik (Saputra et al., 2021), selain itu motivasi dapat menjadi penyebab maupun mendukung perilaku seseorang sehingga orang tersebut berkeinginan untuk berkerja keras dan antusias untuk mencapai kinerja yang optimal. Hal tersebut dapat didukung dari beberapa penelitian yang menyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Cakra, 2020; Manippi & Saiful, 2022; Ruliyanti & Siahaan, 2021). Meskipun demikian ada pernyataan yang menjelaskan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Yoda Indonesia (Hidayat, 2021). Sehingga ditemukan *reseach gap* dari beberapa hasil penelitian mengenai motivasi terhadap kinerja tersebut.

Dalam setiap organisasi, sumber daya manusia memiliki suatu peranan penting dalam pencapaian suatu target, meskipun sebagian pekerjaan sudah dilakukan dengan system aplikasi tertentu. Hal ini dikarenakan jika tidak adanya faktor manusia sebagai operator yang menjalankan Sistem yang sudah ada tidak akan berjalan dengan baik (Fatmayoni & Yadnyana, 2017). Penggunaan sarana teknologi yang sudah ada adalah salah satu cara untuk mempermudah serta meningkatkan kinerja pegawai sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Dalam melakukan evaluasi konsep dari sistem yang dijalankan dan kualitas dari informasi yang dihasilkan adalah system informasi. Suatu sistem yang bekerja secara efektif akan mendapatkan hasil informasi yang memiliki kualitas serta dapat memudahkan kinerja penggunanya. Pengelolaan data secara terpusat memudahkan pegawai dalam mengakses informasi yang akurat. Selain itu, pengeluaran biaya operasional dapat dikurangi seperti gaji untuk pengawas dalam mengawasi pegawai lainnya saat bekerja karena Sistem Pelaporan Pelayanan KB sudah mampu berjalan secara efektif (Pitafi et al., 2020).

Dengan adanya Sistem Pelaporan Pelayanan KB sejumlah pekerjaan yang tidak bisa dilakukan oleh satu pegawai sebelum adanya sistem dapat dilakukan setelah adanya adopsi sistem yang sesuai. Informasi yang dihasilkan Sistem Pelaporan Pelayanan KB mampu memudahkan organisasi dalam mengambil keputusan untuk permasalahan yang kompleks. Akan tetapi, penggunaan Sistem Pelaporan Pelayanan KB harus diikuti dengan kemampuan teknis pengguna sistem. Jika kemampuan teknis pengguna yang dimiliki pegawai tinggi maka akan memudahkan dalam penggunaan suatu sistem sehingga sistem tersebut dapat berjalan secara efektif dan mampu meningkatkan kinerja organisasi maupun pegawai itu sendiri (Dewi & Dharmadiaksa, 2019).

Sistem informasi merupakan sebuah sistem yang mengumpulkan, mencatat, menyimpan, dan juga memproses data menjadi informasi yang berguna dalam bentuk laporan guna membantu perusahaan di tahap pengambilan keputusan (Romney & Steinbart, 2018). Efektivitas merupakan suatu ukuran berhasil atau tidaknya pencapaian tujuan suatu organisasi (Mardiasmo, 2018). Menurut Siagian (2018) Efektivitas adalah tercapainya berbagai saran yang di tentukan tepat pada waktunya dengan menggunakan sumber-sumber tertentu yang sudah di alokasikan untuk melakukan berbagai kegiatan tertentu.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian eksplanatori. Menurut Sugiyono (2019), eksplanatori merupakan penelitian yang digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu, tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalkan menggunakan kuesioner, tes, wawancara dan sebagainya. Pendekatan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Metode ini sebagai metode ilmiah atau empiris, obyektif, terukur, rasional, dan sistematis (Sugiyono, 2019).

Menurut Sekaran dan Roger (2017), definisi operasional adalah adalah konsep untuk membuat suatu variabel bisa diukur, dilakukan dengan melihat dimensi perilaku, aspek, atau sifat yang ditunjukkan oleh konsep. Adapun defisini operasional variabel dan indikator variabel penelitian. Variabel Eksogen dalam penelitian ini adalah Sistem informasi merupakan sebuah sistem yang mengumpulkan, mencatat, menyimpan, dan juga memproses data menjadi informasi yang berguna dalam bentuk laporan guna membantu perusahaan di tahap pengambilan keputusan (Romney dan Steinbart 2018) yang diukur dengan 3 indikator dengan 10 sub indikator yaitu: 1) *System quality* yang meliputi : Sistem informasi akuntansi mudah untuk digunakan oleh karyawan, Sistem informasi akuntansi dapat diandalkan dan tidak mudah terjadi error, Sistem informasi akuntansi mampu merespon cepat permintaan pengguna atas informasi yang dibutuhkan. 2) *Information quality* yang meliputi : Sistem informasi akuntansi dapat menyajikan informasi yang lengkap dan sesuai dengan kebutuhan pengguna, Sistem informasi akuntansi dapat menyajikan informasi yang akurat dan kemungkinan error yang

sangat kecil, Sistem informasi akuntansi dapat menyajikan informasi paling mutakhir, Sistem informasi akuntansi menyajikan informasi secara ringkas dan jelas. 3) *System use* yang meliputi : Sistem informasi akuntansi selalu digunakan untuk pencarian informasi yang dibutuhkan, Penggunaan sistem informasi akuntansi digunakan secara terus menerus oleh karyawan, Pengguna memanfaatkan fitur yang telah disajikan oleh sistem informasi akuntansi.

Variabel *Intervening* dalam penelitian ini adalah Motivasi (Z), menurut Hasibuan (2019) adalah suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai. Motivasi dapat diukur dengan 9 indikator, yaitu: Kebutuhan untuk mengembangkan kreativitas, Kebutuhan untuk menggerakkan kemampuan, Kebutuhan untuk bekerja secara efektif dan efisien, Kebutuhan untuk diterima, Kebutuhan untuk menjalin hubungan baik antar pegawai, Kebutuhan untuk ikut serta dan bekerja sama, Kebutuhan untuk memberikan pengaruh dan aturan dalam lingkungan kerja, Kebutuhan untuk mengembangkan kekuasaan dan tanggung jawab, Kebutuhan untuk memimpin dan bersaing (Mc,Clelland dalam Mangkunegara, 2017).

Variabel Endogen dalam penelitian ini adalah Kinerja Pegawai (Y), yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017:16), yang diukur dengan sembilan indikator, yaitu: Mutu pekerjaan, Kejujuran pegawai, Inisiatif, Kehadiran, Sikap, Kerja sama, Pengetahuan tentang pekerjaan, Tanggung jawab, Pemanfaatan waktu kerja (Mangkunegara, 2017:18)

Populasi penelitian ini adalah seluruh Penyuluh KB di Kota Pasuruan sebanyak 51 orang yang terdiri dari ASN = 17 orang dan kader penyuluh di setiap kelurahan 34 orang. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah keseluruhan populasi yaitu sebanyak 51. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan *total sampling* di mana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel penelitian.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket dan wawancara. Angket (*Quistionnaire*) yaitu cara pengumpulan data secara tertulis berupa sejumlah pernyataan tertutup maupun terbuka yang diisi oleh reponden. Wawancara (*Interview*) yaitu metode pengumpulan data melalui pertanyaan yang diajukan secara lisan dan langsung yaitu dilakukan dengan bertatap muka.

Analisis data dilakukan dengan menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan metode alternative *Partial Least Square* (PLS) melalui software SmartPLS versi 3.0. Metode *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan pendekatan SmartPLS 3.0. PLS adalah analisis persamaan struktural SEM berbasis varian yang secara simultan dapat melakukan pengujian model pengukuran sekaligus pengujian model struktural (Abdillah & Jogiyanto, 2016). PLS menggunakan sebuah pendekatan nonparametrik untuk mengevaluasi hubungan dan variance yang dijelaskan oleh SEM.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Variabel Penelitian

Statistik deskriptif dalam penelitian ini merujuk pada nilai rata-rata (mean) dan simpangan baku (standar deviation), nilai minimum dan maksimum serta dari seluruh variabel dalam penelitian ini yaitu kinerja penyuluh (Y), motivasi kerja (Z) *Efektivitas aplikasi sistem pelaporan pelayanan KB* (X1). Skor tertinggi diberikan beban nilai 4 dan skor terendah

diberikan nilai 1. Jawaban dibagi ke dalam 4 kategori berdasarkan dengan rentang skala rata-rata seluruh pernyataan. Rentang skala yang digunakan adalah skala 1-4, berikut adalah skala data tersebut:

Tabel 1. Skala Data

Skala	Data Kelas	Kategori
1	1.00 – 1.74	Tidak baik
2	1.75 – 2.49	Kurang Baik
3	2.50 – 3.24	Baik
4	3.25 – 4.00	Sangat Baik

Sumber: Data Diolah (2023)

Hasil analisis statistik deskriptif dalam penelitian ini dapat ditunjukkan pada tabel dibawah ini.

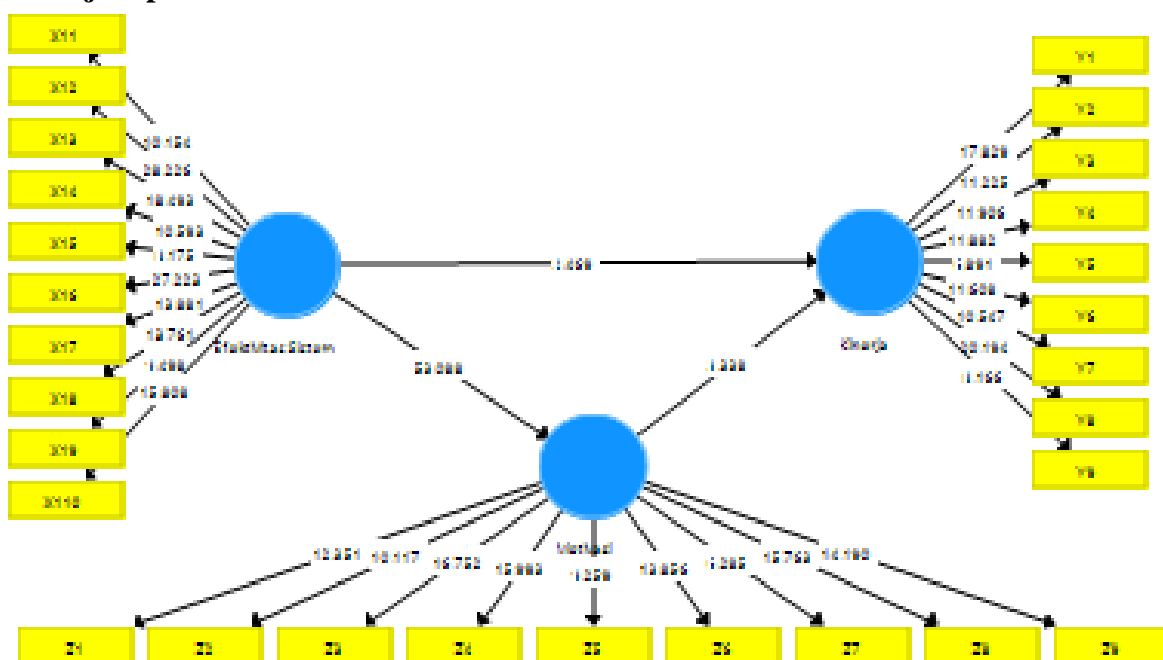
Tabel 1. Descriptive Statistic

Variabel	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Efektivitas aplikasi sistem pelaporan pelayanan KB	2.20	4.00	3.3294	0.55832
Motivasi	2.22	4.00	3.3490	0.52067
Kinerja	2.33	4.00	3.3620	0.51985

Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa variabel Efektivitas aplikasi sistem pelaporan pelayanan KB memiliki nilai mean sebesar 3.3294 sehingga variabel Efektivitas aplikasi sistem pelaporan pelayanan KB masuk dalam kategori sangat baik dengan rentang skala (3.25 – 4.00), variabel motivasi kerja memiliki nilai mean sebesar 3.3490 sehingga variabel motivasi kerja masuk dalam kategori sangat baik dengan rentang skala (3.25 – 4.00), variabel kinerja penyuluh memiliki nilai mean sebesar 3.3620 sehingga variabel kinerja penyuluh masuk dalam kategori sangat baik dengan rentang skala (3.25 – 4.00).

Hasil Uji Hipotesis



Sumber: Data diolah (2023)

Gambar 1. Output Model Uji Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk menguji pengaruh variabel eksogen (X) terhadap variabel endogen (Y), dan pengaruh variabel eksogen (X) terhadap variabel *intervening* variabel (Z) dengan melihat nilai *t-values* pada masing-masing *path*. Dengan menggunakan tingkat signifikansi 5%, koefisien jalur akan dikatakan signifikan jika nilai signifikansi variabel kurang dari 0.05 dan dikatakan tidak signifikan jika nilai signifikansi variabel lebih dari 0.05.

Untuk menguji hipotesis penelitian yang diajukan, dapat dilihat dari besarnya nilai *p-value*. Apabila nilai *p-value* ≤ 0.05 , maka hubungan variabel signifikan (berpengaruh positif). Hasil estimasi *path coefficients* untuk menguji kekuatan pengaruh antar variabel dan menjelaskan ketegasan hubungan antara variabel dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 2. Hasil Estimasi Path Coefficients

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>t Statistiks (O/STDEV)</i>	<i>p Values</i>
Efektivitas aplikasi sistem pelaporan pelayanan KB -> Motivasi	0.942	0.944	0.018	53.088	0.000
Efektivitas aplikasi sistem pelaporan pelayanan KB -> Kinerja Penyuluh KB	0.413	0.415	0.167	2.469	0.014
Motivasi -> Kinerja Penyuluh KB	0.561	0.563	0.168	3.338	0.001
Efektivitas aplikasi sistem pelaporan pelayanan KB -> Motivasi -> Kinerja Penyuluh KB	0.529	0.531	0.159	3.334	0.001

Sumber: Data diolah (2023)

Efektivitas aplikasi sistem pelaporan pelayanan KB berpengaruh signifikan terhadap motivasi penyuluh KB di Kota Pasuruandi Kota Pasuruan. Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa pengaruh efektivitas aplikasi sistem pelaporan pelayanan KB terhadap motivasi di Pemerintah Kota Pasuruan menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0.942 dan nilai t-statistic sebesar 53.088 dengan p-value sebesar 0.000. Nilai p-value tersebut lebih kecil dari 0.05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa efektivitas aplikasi sistem pelaporan pelayanan KB berpengaruh signifikan terhadap motivasi di Pemerintah Kota Pasuruan. Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa efektivitas aplikasi sistem pelaporan pelayanan KB yang diterapkan dapat berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja penyuluh KB. Penerapan aplikasi sistem pelaporan pelayanan KB yang berjalan efektif menunjukkan adanya perhatian dari atasan kepada bawahannya, sehingga mendorong penyuluh KB untuk meningkatkan motivasi kerjanya. Penerapan aplikasi sistem pelaporan pelayanan KB diharapkan dapat merekam semua aktivitas yang dikerjakan dan dilaporkan oleh pegawai sebagai bahan evaluasi pembinaan pegawai karena sesuai dengan tujuan penerapan aplikasi sistem pelaporan pelayanan KB adalah untuk meningkatkan semangat kerja penyuluh KB dalam meningkatkan motivasi kerjanya. Hasil penelitian ini terbukti secara teori sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Nangameka & Anshori, 2018) Sistem e-Performance dapat meningkatkan

motivasi kerja pegawai. (Indrawan, 2021) penerapan system E-Kinerja mampu meningkatkan motivasi kerja pegawai di Kantor Camat Klungkung

Efektivitas aplikasi sistem pelaporan pelayanan KB berpengaruh signifikan terhadap kinerja penyuluh KB di Kota Pasuruan. Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa hubungan efektivitas aplikasi sistem pelaporan pelayanan KB terhadap kinerja penyuluh KB menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,070 dan nilai t-statistic sebesar 0,830. Nilai tersebut lebih kecil dari t-tabel yakni sebesar 1,87. Hasil tersebut menunjukkan bahwa efektivitas aplikasi sistem pelaporan pelayanan KB berpengaruh signifikan terhadap kinerja penyuluh KB. Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa bahwa efektivitas aplikasi sistem pelaporan pelayanan KB yang diterapkan, berpengaruh signifikan terhadap kinerja penyuluh KB. Keberhasilan penerapan sistem informasi yang dijalankan dapat mencerminkan kinerja dari penyuluh KB dalam melaksanakan tugasnya. Penerapan sistem informasi dikatakan berhasil apabila fitur-fitur dalam sistem tersebut sesuai dengan kebutuhan penggunanya. hubungan antara kebutuhan tugas, karakteristik individu, fungsi dari teknologi informasi dan keuntungan yang didapatkan dari menggunakan aplikasi sistem pelaporan pelayanan KB menggambarkan kesesuaian antara kualitas sistem dengan tugas penyuluh KB, sehingga dapat meningkatkan kinerja penyuluh KB. Hasil penelitian ini terbukti secara teori sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Arista & Nurlaila, 2022) system pencatatan laporan keuangan ini sangat berpengaruh terhadap pengoptimalan kinerja karyawan, (Ruliyanti & Siahaan, 2021). Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, (Nangameka & Anshori, 2018) Sistem e-Performance di Kecamatan Gununganyar telah berjalan dengan baik sehingga dapat meningkatkan kinerja, (Prariadena & Putra, 2019). ada pengaruh positif dari efektivitas sistem , nformasi akuntansi terhadap kinerja karyawan di Lembaga Perkreditan Desa di Kota Denpasar , (Afandi et al., 2021) Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Organisasi.

Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja penyuluh KB di Kota Pasuruan. Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa pengaruh motivasi terhadap kinerja penyuluh KB Pemerintah Kota Pasuruan menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0.460 dan nilai t-statistic sebesar 2,306 dengan p-value sebesar 0.022. Nilai p-value tersebut lebih kecil dari 0.05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja penyuluh KB Pemerintah Kota Pasuruan. Hal tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja penyuluh KB. Motivasi yang diberikan oleh atasan untuk penyuluh KB, akan membuatnya menjadi lebih bersemangat dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Terbentuknya motivasi yang kuat dari penyuluh KB akan membuahkan hasil atau kinerja yang baik sekaligus berkualitas dari pekerjaan yang dilaksanakannya. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi yang dimiliki oleh penyuluh KB dalam melaksanakan pekerjaannya akan memberikan peningkatan terhadap kinerja yang dihasilkan. Hasil penelitian ini terbukti secara teori sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ruliyanti & Siahaan, 2021) Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, (Cakra, 2020) motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, (Manippi & Saiful, 2022) motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Hidayat, 2021) Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Yoda Indonesia

Efektivitas aplikasi sistem pelaporan pelayanan KB berpengaruh signifikan terhadap kinerja penyuluh KB melalui Motivasi penyuluh KB di Kota Pasuruan Kota Pasuruan. Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa pengaruh efektivitas aplikasi sistem pelaporan pelayanan KB terhadap kinerja penyuluh KB melalui motivasi di Pemerintah Kota Pasuruan menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0.440 dan nilai t-statistic sebesar 2,306 dengan p-value sebesar 0.022. Nilai p-value tersebut lebih kecil dari 0.05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa efektivitas aplikasi sistem pelaporan pelayanan KB berpengaruh signifikan terhadap kinerja penyuluh KB melalui motivasi di Kota Pasuruan. Hal tersebut menunjukkan bahwa efektivitas aplikasi sistem pelaporan pelayanan KB yang diterapkan untuk membantu penyuluh KB dalam melaksanakan tugasnya sehingga menjadi termotivasi lagi dalam bekerja yang akhirnya akan berdampak pada kinerja penyuluh KB. Hasil penelitian ini terbukti secara teori sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Motivasi kerja memperkuat pengaruh efektivitas sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan di Lembaga Perkreditan Desa di Kota Denpasar (Prariadena & Putra, 2019).

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan pada bagian sebelumnya, maka kesimpulan yang dapat dihasilkan pada penelitian ini adalah efektivitas aplikasi sistem pelaporan pelayanan KB, motivasi dan kinerja penyuluh KB Pemerintah Kota Pasuruan semuanya dalam kategori sangat tinggi. Efektivitas aplikasi sistem pelaporan pelayanan KB berpengaruh signifikan terhadap motivasi penyuluh KB di Kota Pasuruan. Efektivitas aplikasi sistem pelaporan pelayanan KB secara langsung berpengaruh signifikan terhadap Kinerja penyuluh KB di Kota Pasuruan. Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja penyuluh KB di Kota Pasuruan. Efektivitas aplikasi sistem pelaporan pelayanan KB secara tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap Kinerja penyuluh KB di Kota Pasuruan melalui motivasi.

Berdasarkan hasil-hasil pengujian, dapat diberikan beberapa saran untuk digunakan diantaranya Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana (DP3AKB) Kota Pasuruan harus terus menerus meningkatkan motivasi terhadap para penyuluh KB karena mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja penyuluh KB dan dapat mengintervening pengaruh efektivitas aplikasi sistem pelaporan pelayanan KB terhadap kinerja penyuluh KB. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, motivasi dapat ditingkatkan dengan Memotivasi Penyuluh KB untuk lebih diterima dan merespon masyarakat sekitar lingkungan sekitar dan memberikan motivasi untuk bersaing secara sehat untuk mendapatkan jenjang karir yang lebih baik lagi. Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana (DP3AKB) Kota Pasuruan harus secara terus menerus perlu meningkatkan efektivitas aplikasi sistem pelaporan pelayanan KB para penyuluh KB karena mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja penyuluh KB dan berpengaruh juga terhadap kinerja penyuluh KB melalui motivasi. Dari data yang diperoleh dari kuisioner hal yang paling mendesak yang perlu dilakukan adalah untuk mempermudah pencarian informasi yang dibutuhkan sehingga pekerjaan dapat terselesaikan dengan lebih cepat. Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana (DP3AKB) Kota Pasuruan harus secara terus menerus perlu meningkatkan kinerja para penyuluh KB. Dari data yang diperoleh dari kuisioner hal yang paling mendesak yang perlu

dilakukan adalah dengan menghimbau penyuluh KB agar dapat menyelesaikan pekerjaan yang bermutu tidak hanya pekerjaan yang cepat selesai tetapi juga dengan kualitas yang baik.

REFERENSI

- Abdillah, W., & Jogiyanto, H. (2016). *Partial Least Square (PLS): Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) dalam Penelitian Bisnis*. Universitas Gajah Mada.
- Afandi, A. N., Fatimah, N., & Martana, C. R. (2021). Pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Organisasi Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi (Studi pada Bank Mandiri Cabang Braga Bandung). *Jurnal Riset Akuntansi Dan Perbankan*, 3(2), 6.
- Arista, R., & Nurlaila, N. (2022). Pengaruh Sistem Pencatatan Laporan Keuangan Terhadap Optimalisasi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Daerah (PUD) Pasar Kota Medan. *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 1(5), 585–594. <https://doi.org/10.54443/sibatik.v1i5.66>
- Cakra, I. G. A. B. (2020). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Penyuluh Lapangan Keluarga Berencana di Kabupaten Karangasem. *Journal of Applied Management Studies (JAMMS)*, 02(1), 49–68.
- Dewi, L. P. R., & Dharmadiaksa, I. B. (2019). Pengaruh Efektivitas SIA, Kecanggihan Teknologi Informasi, dan Kemampuan Teknik Pemakai SIA pada Kinerja Individu. *E-Jurnal Akuntansi*, 27(3), 1735–1762.
- Fatmayoni, I., & Yadnyana, I. K. (2017). Pengaruh efektivitas sia dan penggunaan teknologi informasi pada kinerja individual dengan insentif karyawan sebagai pemoderasi. *E-Jurnal Akuntansi*, 19(3), 2175–2204.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Bumi Aksara.
- Hidayat, R. (2021). Pengaruh motivasi, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 5(1), 16–23.
- Indrawan, I. W. I. (2021). Penerapan Elektronik Kinerja (E-Kinerja) terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Kantor Camat Klungkung. *Public Inspiration: Jurnal Administrasi Publik*, 6(1), 55–65. <https://doi.org/10.22225/pi.6.1.2021.55-65>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Manippi, W. A., & Saiful, N. A. Q. (2022). Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Bantaeng. *Jurnal Mirai Management*, 7(1), 283–294. <https://www.journal.stieamkop.ac.id/index.php/mirai/article/view/2695>
- Mardiasmo, M. (2018). Perpajakan Edisi Terbaru 2018. In *Yogyakarta: Penerbit Andi*.
- Nangameka, T. I., & Anshori, A. R. (2018). Efektivitas Sistem E-Performance Dalam Menunjang Kinerja Pegawai Di Kecamatan Gununganyar Kota Surabaya Provinsi Jawa Timur. *Jurnal MSDA (Manajemen Sumber Daya Aparatur)*, 6(2), 171–194. <https://doi.org/10.33701/jmsda.v6i2.495>
- Pitafi, A. H., Rasheed, M. I., Kanwal, S., & Ren, M. (2020). Employee agility and enterprise social media: The Role of IT proficiency and work expertise. *Technology in Society*, 63, 101333.
- Prariadena, C. H., & Putra, I. M. P. D. (2019). Pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi pada Kinerja Karyawan dengan Insentif dan Motivasi Kerja sebagai Pemoderasi. *E-Jurnal Akuntansi*, 27, 2376. <https://doi.org/10.24843/eja.2019.v27.i03.p27>
- Ratna, R., Utari, W., & Hartati, C. S. (2023). Pengaruh Kesesuaian Kompensasi, Motivasi Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa Se Kecamatan Tasik

- Putri Puyu. *BBM (Buletin Bisnis & Manajemen)*, 9(01), 75–85.
- Romney, M. B., & Steinbart, P. J. (2018). *Accounting Information Systems* (edisi ke-14). England: Pearson Education Limited.
- Ruliyanti, S., & Siahaan, M. (2021). Pengaruh sistem informasi akuntansi, pengendalian internal dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada pt jasa raharja cabang Lampung. *Jurnal Ilmiah PUSDANSI*, 1(2), 1–14.
- Saputra, E. W. H. U., Indrawati, M., & Utari, W. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Dan Pemberian Reward Terhadap Kinerja Pegawai Badan Koordinasi Wilayah II Bojonegoro Pemprov Jatim Melalui Motivasi Kerja. *Journal of Applied Management and Accounting Science*, 2(2), 104–115. <https://doi.org/10.51713/jamas.v2i2.39>
- Siagian, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Widodo, S. E. (2018). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Belajar.