

The Mediating Role of Elementary School Dapodik Operator Work Motivation to Increase User Satisfaction, Information Quality and System Quality

Siti Safa'ah¹, Furtasan Ali Yusuf², Ade Manggala Hardianto³

Universitas Bina Bangsa
ademanggalahardianto78@gmail.com

Article History

accepted 15/10/2023

approved 21/10/2023

published 30/11/2023

Abstract

The use of information technology aims to provide satisfaction to information users. Educational level data collection system technology starting from kindergarten, PAUD, basic education, middle school education, high school education. Dapodik can be called a school management strategy managed by school operators and educators. The aim of the research is to develop user satisfaction of the dapodik system which is mediated by operator motivation. This type of research is quantitative by distributing questionnaires to dapodik users in the city of Cilegon. The data analysis technique uses structural equation modeling (SEM) statistical tools which function to measure relationships between variables, and test hypotheses of direct and indirect effects. The research results include 1) there is no significant influence between system quality and user satisfaction. 2) that there is a significant influence between system quality and motivation. 3) there is an influence between information quality on user satisfaction. 4) there is no significant influence between the quality of information on motivation. 5) there is no significant influence between motivation and User Satisfaction. In conclusion, factors that influence user satisfaction include the quality of information, and those that influence operator motivation are system quality.

Keywords: System Quality, Information Quality, Work Motivation, User Satisfaction

Abstrak

Penggunaan teknologi informasi bertujuan untuk memberikan kepuasan pengguna informasi. Teknologi sistem pendataan jenjang pendidikan mulai dari TK, PAUD, pendidikan dasar, pendidikan sekolah menengah pertama, menengah atas. Dapodik dapat disebut sebagai salah satu strategi manajemen sekolah yang dikelola oleh operator sekolah dan para pendidik. Tujuan penelitian adalah untuk mengembangkan kepuasan pengguna system dapodik yang dimediasikan oleh motivasi operator. Jenis penelitian adalah kuantitatif dengan cara menyebarkan kuesioner pada pengguna dapodik di kota Cilegon. Teknik analisis data menggunakan alat statistik structural equation modelling (SEM) yang berfungsi untuk mengukur hubungan antar variable, dan menguji hipotesis pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung. Hasil penelitian antara lain 1) tidak ada pengaruh yang signifikan antara kualitas system terhadap kepuasan pengguna. 2) bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kualitas system terhadap motivasi. 3) ada pengaruh antara kualitas informasi terhadap kepuasan pengguna. 4) tidak ada pengaruh yang signifikan antara kualitas informasi terhadap motivasi. 5) tidak ada pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap Kepuasan Pengguna. Simpulan, factor yang memengaruhi kepuasan pengguna antara lain kualitas informasi, dan yang memengaruhi motivasi operator adalah kualitas system.

Kata kunci: Kualitas System, Kualitas Informasi, Motivasi Bekerja, Kepuasan Pengguna

Social, Humanities, and Education Studies (SHEs): Conference Series p-ISSN 2620-9284
<https://jurnal.uns.ac.id/shes> e-ISSN 2620-9292



This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.

PENDAHULUAN

Teknologi informasi memberikan manfaat pada sektor Pendidikan. teknologi informasi (TI) mampu mengolah dan menyimpan informasi menjadi alat komunikasi untuk mengirimkan informasi (Fitriah et al., 2022). Revolusi industri 4.0 sudah memicu terlahirnya *electronic-life* yang diartikan semua kegiatan sudah bergantung dengan elektronik pada sektor pendidikan terlebih untuk pendidikan sekolah dasar. Salah satu pengguna manfaat teknologi informasi yaitu sistem informasi Dapodik berupa software yang berfungsi sebagai media penyimpanan data terkait sekolah mulai dari data siswa, data guru, profil sekolah, dan informasi lainnya terkait sekolah. Dapodik merupakan bagian dari Program perencanaan pendidikan nasional dalam mewujudkan insan Indonesia yang Cerdas dan Kompetitif untuk melaksanakan perencanaan pendidikan, maupun untuk melaksanakan program-program pendidikan secara tepat sasaran.

Dapodik adalah sistem pendataan skala nasional yang terpadu, dan merupakan sumber data utama pendidikan nasional, yang merupakan bagian dari Program perencanaan pendidikan nasional dalam mewujudkan insan Indonesia yang Cerdas dan Kompetitif melalui perencanaan pendidikan, maupun untuk melaksanakan program-program, ketersediaan data yang cepat, lengkap, valid, maka pelaksanaan, pelaporan dan evaluasi kinerja program-program pendidikan nasional dapat dilaksanakan dengan lebih terukur, tepat sasaran, efektif, efisien dan berkelanjutan. Departemen Pendidikan Nasional telah mengembangkan suatu sistem pendataan skala nasional yang terpadu dan disebut dengan Data Pokok Pendidikan (Dapodik), dan mewajibkan setiap sekolah dasar untuk mengisi dapodik agar pemerintah pusat dan daerah dapat mengontrol perkembangan mutu Pendidikan. Dapodik merupakan sistem pendataan jenjang pendidikan mulai dari TK, PAUD, pendidikan dasar, pendidikan sekolah menengah pertama, menengah atas. Dapodik sebagai salah satu strategi manajemen sekolah yang dikelola oleh operator sekolah dan para pendidik. Standar isi dapodik berbasis teknologi dan standar proses kurikulum Pendidikan dalam rangka pengembangan skill penguasaan aplikasi dan dianggap sebagai instansi modern. Bagi operator dan pendidik yang sudah terbiasa dengan teknologi, secara mudah menggunakannya dan lebih menguasai perkembangan aplikasi dapodik.

Persepsi kemanfaatan (*perceived of usefulness*) merupakan manfaat yang dipercaya akan didapatkan ketika memakai teknologi informasi terutama operator dapodik. Kebutuhan ini untuk mempercepat kinerja, meningkatkan produktivitas, atau meningkatkan kinerja (Adha et al., 2021). Pada sistem *mandatory use*, yaitu mengharuskan operator untuk menggunakan Dapodik yang disediakan oleh Kemendikbud, operator tidak bisa memilih untuk tidak memakai sistem sehingga operator berupaya menemukan manfaat sebanyak-banyaknya terhadap Dapodik.

Sistem informasi manajemen dapodik terpadu (*integrated*) dapat menyajikan informasi yang lebih akurat dan berkualitas guna mendukung pengembangan fungsi operasi, manajemen, dan pengambilan keputusan dalam sebuah organisasi (Annida, 2022). Salah satu bentuk pengembangan operator dapodik dan pendidik melalui kepuasan pengguna dapodik (Yunis, 2017). Kepuasan pengguna dan dampak individu merupakan hasil dari bentuk evaluasi terhadap sistem informasi. Dampak individu merupakan efek dari informasi terhadap perilaku pemakai. Dampak atau *impact* berhubungan erat dengan kinerja, yaitu meningkatkan kinerja individual pemakai sistem dan mengevaluasi sistem dibutuhkan umpan balik (*feed back*) dari pengguna (*user*) untuk dijadikan sebagai bahan evaluasi karena pengguna merupakan orang yang dianggap paling mengetahui apakah sistem berjalan seperti yang diharapkan.

Kebutuhan ini disebabkan Dapodik adalah Sistem pendataan skala Nasional yang terpadu, dan merupakan sumber data utama Pendidikan Nasional, yang merupakan bagian dari Program perencanaan pendidikan nasional dalam mewujudkan insan Indonesia yang Cerdas dan Kompetitif (Fitriah, 2022). Dan untuk mengetahui seberapa jauh efektif dan efisiennya dari sistem tersebut maka perlu dilakukan

evaluasi. Evaluasi yang dilakukan pada penelitian ini menggunakan usability testing dengan menggunakan lima kategori yaitu *learnability*, *memorability*, *efficiency*, *errors*, dan *satisfaction*. Kelima indikator tadi direpresentasikan dalam bentuk pernyataan kuesioner dan disebarakan secara daring kepada pengguna Aplikasi Dapodik.

Motivasi kerja operator yang memediasi kualitas system dapodik dan kualitas informasi dapodik. Motivasi dikembangkan melalui individu (internal) dan dari lingkungan (Setyowati, 2023). Faktor internal antara lain: taraf pendidikan, karakteristik diri, keinginan/harapan masa yang akan datang, dan pengalaman masa lalu. Sedangkan faktor eksternal yaitu: gaji, lingkungan, kepemimpinan, manajer, motivasi atau bimbingan pemimpin, dan persyaratan pengembangan organisasi atau tugas. Selain kepemimpinan, kompensasi dapat memberikan motivasi seorang pegawai untuk bekerja lebih giat, dan kompensasi yang ditawarkan dari sekolah untuk meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja serta mempengaruhi produktivitas guru di sekolah. Berdasarkan paparan di atas penulis menyimpulkan bahwa operator dapodik merupakan ujung tombak pendataan dalam membangun data yang valid, lengkap dan akurat pada sekolah. Agar mendapatkan data yang akurat dan lengkap, jadi pegawai an operator dapodik membutuhkan ketekunan, ketelitian yang tinggi dan tidak bisa dipandang sebagai pelengkap tetapi juga dalam kelangsungan update data pokok pendidik pada sekolah.

Pegawai di tempat kerja apapun harus diberi motivasi agar dapat mencapai hasil yang optimal bahwa peningkatan motivasi pegawai mengarah pada kinerja pegawai yang lebih produktif yang berorientasi pada layanan pelanggan. Selain itu, dengan mengetahui bakat, keterampilan, dan kemampuan tingkat pegawai annya, seseorang dapat membandingkan kinerjanya dengan orang lain. Evaluasi diri membantu individu untuk menyadari kelemahan mereka sendiri dan keterampilan apa yang perlu mereka pelajari dan mendorong motivasi diri memberikan peluang strategis untuk melatih pegawai.

Kajian motivasi kerja telah banyak dipublikasikan baik untuk mendukung budaya kerja dan kinerja karyawan (Putra & Surya, 2023), berkaitan dengan kompensasi dan kepuasan kerja (Nurjaya & Rizal, 2023), pengembangan karir (Anggreni & Dewi, 2023), memengaruhi prestasi kerja (Lamawuran et al., 2023), menjadi factor sebab akibat terhadap profesionalisme (Ansel & NON BS, 2023). Tetapi, ada pendapat berbeda yang menyatakan bahwa motivasi kerja tidak terbukti memediasi rotasi kerja terhadap kinerja pegawai (Samudi et al., 2023). Berawal dari perbedaan hasil tersebut, riset ini berupaya membangun model mediasi motivasi kerja untuk Meningkatkan Kepuasan Pengguna, Kualitas Informasi, Dan Kualitas Sistem. Pandangan ini didukung oleh (Afif et al., 2023; Al-Kharabsheh et al., 2023; D'Alleva et al., 2023; Gajenderan et al., 2023) yang menyatakan pentingnya motivasi kerja (dalam bidang mana pun) untuk membangun kepuasan kerja baik pegawai atau pengguna informasi dapodik sebagai acuan data program-program Kemendikbud pada manfaat dan fungsi yang diterima jika mengisi Dapodik (Fitriah et al., 2022). Oleh karena itu, tujuan penelitian ini adalah untuk mengembangkan kepuasan pengguna system dapodik yang dimediasikan oleh motivasi operator.

METODE

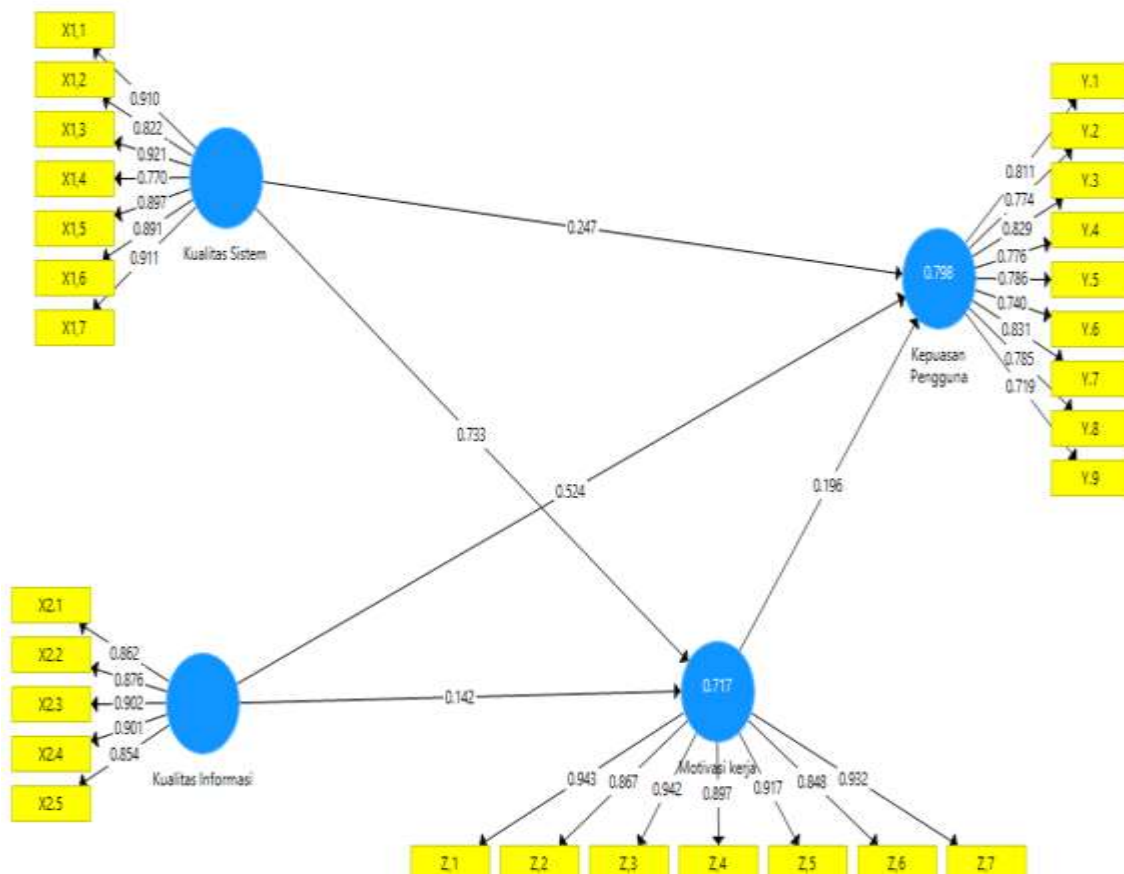
Metode penelitian dirancang untuk dapat membangun model peran mediasi motivasi kerja pada penggunaan dapodik dan diuji dengan alat uji Structural Equation modelling (SEM) PLS. Teknik pengumpulan data, Peneliti mengumpulkan data dengan cara metode survey melalui sebaran googleform pada guru sekolah dasar dikota Cilegon. Peneliti menyampaikan pengumpulan data dipergunakan untuk mengembangkan model transformasi kinerja guru. Metode Analisis data Pendekatan analisis kuantitatif bagian adopsi *Partial Least Square* (PLS) dijadikan pendekatan penelitian. Kelebihan PLS terletak pada karakter data distribusinya tidak harus secara

normal multivariat, sampel dengan jumlah tidak banyak, PLS tidak dianjurkan dalam menerima penjelasan teoritis, namun lebih kepada pengukuran hubungan dan relevansi antar variabel (Abdillah & Hartono, 2015). Penganalisisan data menggunakan teknik analisis data statistik inferensial.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Outer Model *Convergent Validity*

Nilai *convergent validity* adalah nilai *loading factor* pada variable *laten* dengan manifestnya dan berdasarkan *convergent validity* dari semua indicator menunjukkan angka *loading factor* > 0.7.



Gambar 1. *Convergent Validity*

Discriminant Validity

Nilai ini merupakan nilai *cross loading factor* yang berguna untuk mengetahui apakah konstruk memiliki diskriminan yang memadai yaitu dengan cara membandingkan nilai *loading* pada konstruk yang dituju harus lebih besar dibandingkan dengan nilai *loading* dengan konstruk yang lain. Pada bagian ini akan diuraikan hasil uji *discriminant validity*. Uji *discriminant validity* menggunakan nilai *cross loading*. Suatu manifest reflektif akan dinyatakan memenuhi *discriminant validity* apabila nilai *cross loading* manifest pada variabelnya adalah yang terbesar dibandingkan pada variabel lainnya. Berikut adalah nilai *cross loading* masing-masing manifest.

Tabel 1. *Discriminant Validity*

	Kepuasan Pengguna	Kualitas Informasi	Kualitas Sistem	Motivasi Kerja
Kepuasan Pengguna	0.784			
Kualitas Informasi	0.852	0.879		
Kualitas System	0.815	0.770	0.876	
Motivasi Kerja	0.773	0.706	0.842	0.907

Average Variance Extracted (AVE)

Nilai AVE yang > 0.5 , maka dikatakan memiliki nilai *discriminant validity* yang baik. Validitas dari konstruk dengan melihat nilai AVE > 0.5 mengisyaratkan layak untuk dijadikan model.

Tabel 2. *Average Variance Extracted (AVE)*

	Rata-rata varians diekstrak (AVE)
Kepuasan Pengguna	0.615
Kualitas Informasi	0.773
Kualitas Sistem	0.768
Motivasi Kerja	0.823

Composite Reliability

Data yang memiliki *composite reliability* > 0.7 mempunyai reliabilitas yang tinggi. Berdasarkan sajian output data dapat diketahui bahwa nilai *composite reliability* untuk semua variabel penelitian $> 0,7$. Hasil ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel telah memenuhi *composite reliability* sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel memiliki *level internal consistency reliability* yang tinggi.

Tabel 3. *Composite Reliability*

Variable	Composite Reliability
Kepuasan Pengguna	0.935
Kualitas Informasi	0.944
Kualitas Sistem	0.958
Motivasi Kerja	0.970

Keseluruhan Hasil Pengujian Outer Model

Berdasarkan Tabel 2 terlihat bahwa semua item kuesioner telah memenuhi standar uji validitas konvergen yaitu AVE di atas 0,5 dan factor loading di atas 0,5 yang berarti bahwa seluruh item dinyatakan valid, serta telah memenuhi standar uji *composite reliability* yaitu lebih besar dari 0,7 yang berarti bahwa seluruh item dinyatakan reliabel.

Tabel 4. Hasil Pengujian Outer Model

Variabel	Indicator	Factor loading	AVE	Composite Reability
Kualitas Sistem	X1.1	0.910	0.768	0.958
	X1.2	0.822		
	X1.3	0.921		
	X1.4	0.770		
	X1.5	0.897		
	X1.6	0.891		
	X1.7	0.911		
Kualitas Informasi	X2.1	0.862	0.773	0.944
	X2.2	0.876		
	X2.3	0.902		
	X2.4	0.901		
	X2.5	0.854		

Variabel	Indicator	Factor loading	AVE	Composite Reability
Motivasi Kerja	Z.1	0.943	0.823	0.970
	Z.2	0.867		
	Z.3	0.942		
	Z.4	0.897		
	Z.5	0.917		
	Z.6	0.848		
	Z.7	0.932		
Kepuasan Pengguna	Y1	0.811	0.615	0.935
	Y2	0.774		
	Y3	0.829		
	Y4	0.776		
	Y5	0.786		
	Y6	0.740		
	Y7	0.831		
	Y8	0.785		
	Y9	0.719		

Pengujian Inner Model

Colinearity

Adalah uji antar hubungan kuat atau tidak antar variable melalui penilaian Variance Inflation Factor (VIF). Jika nilai VIF lebih besar dari 5,00 maka berarti terjadi masalah kolinearitas, dan sebaliknya tidak terjadi masalah kolinearitas jika nilai VIF. Hasil olah data mengindikasikan tidak terjadi collinearity artinya tidak ada potensi hubungan yang kuat antar variable. Bagian yang perlu dianalisis dalam model structural yakni, koefisien determinasi (R Square) dengan pengujian hipotesis. Pengujian kolinearitas adalah untuk membuktikan korelasi antar variabel laten/konstruk apakah kuat atau tidak. Jika terdapat korelasi yang kuat berarti model mengandung masalah jika dipandang dari sudut metodologis, karena memiliki dampak pada estimasi signifikan statistiknya. Masalah ini disebut dengan kolinearitas (colinearity). Nilai yang digunakan untuk menganalisisnya adalah dengan melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF). Jika nilai VIF lebih besar dari 5,00 maka berarti terjadi masalah kolinearitas, dan sebaliknya tidak terjadi masalah kolinearitas jika nilai VIF.

Tabel 5. Colinearity

	Kepuasan Pengguna	Motivasi kerja
Kepuasan Pengguna		
Kualitas Informasi	2.525	2.458
Kualitas Sistem	4.356	2.458
Motivasi Kerja	3.535	

Pengujian terhadap model struktural (Inner Model) uji hipotesis

Uji R-Square

Nilai R^2 menunjukkan tingkat determinasi variabel eksogen terhadap endogennya. Nilai R^2 semakin besar menunjukkan tingkat determinasi yang semakin baik. Menurut Hair dalam Latan & Ghazali (2012), suatu model dikatakan kuat jika nilai *R-square* 0.75, model moderat jika nilai *R-square* 0.50, dan model lemah jika nilai *R-square* 0.25.

Tabel 6. R-square

	R Square	R Square Adjusted
Kepuasan Pengguna	0,798	0.792
Motivasi Kerja	0.717	0,712

Uji Goodness of Fit (GoF)

Hasil uji GoF didapat dari perkalian nilai akar rata – rata AVE dengan nilai akar rata – rata R-Square. Rumus untuk menghitung nilai GoF adalah sebagai berikut.

$$GoF = \sqrt{AVE \times R^2}$$

$$GoF = \sqrt{0,745 \times 0,758}$$

$$GoF = \sqrt{0,56471}$$

$$GoF = 0,751$$

Dari hasil perhitungan didapat hasil nilai GoF sebesar 0,751 sehingga dapat disimpulkan bahwa model memiliki GoF yang tinggi, semakin besar nilai GoF maka semakin sesuai dalam menggambarkan sampel penelitian.

Q-Square

Nilai Q-square pengujian model struktural dilakukan dengan melihat nilai Q² (*predictive relevance*), dimana semakin tinggi Q-Square, maka model dapat dikatakan semakin fit dengan data. Adapun hasil perhitungan nilai Q-Square adalah sebagai berikut.

$$QSquare = 1 - \{(1 - 0,798) \times (1 - 0,717)\}$$

$$QSquare = 1 - \{(0,202) \times (0,283)\}$$

$$QSquare = 1 - \{0,057166\}$$

$$QSquare = 0.942$$

Hasil perhitungan Q² menunjukkan nilai Q² sebesar 0,942. Menurut Ghazali (2014), nilai Q² dapat digunakan untuk mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Nilai Q² lebih besar dari 0 menunjukkan bahwa model dikatakan baik sehingga prediksi yang dilakukan oleh model dinilai telah relevan.

F-Square

Nilai *f square* model digunakan untuk mengetahui besarnya *effect size* variabel laten endogen terhadap variabel laten eksogen. Apabila nilai *f square* sama dengan 0,35 maka dapat diinterpretasikan bahwa prediktor variabel laten memiliki pengaruh besar, apabila bernilai sama dengan 0,15 maka memiliki pengaruh menengah dan apabila bernilai sama dengan 0,02 maka memiliki pengaruh kecil (Ghozali, 2014).

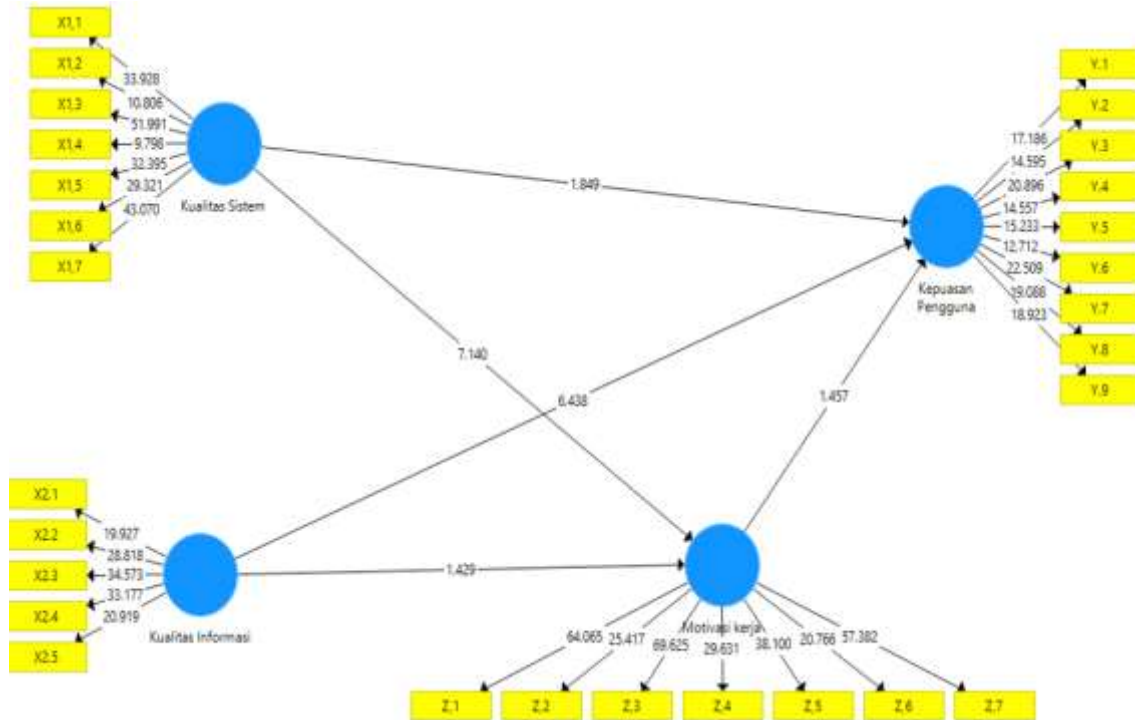
Tabel 7. *Effect Size*

	Kepuasan Pengguna	Motivasi Kerja
Kepuasan Pengguna		
Kualitas Informasi	0.538	0.029
Kualitas sistem	0.069	0.772
Motivasi Kerja	0.054	

Berdasarkan tabel 7, maka hasil dari *effect size* diinterpretasikan sebagai berikut: (1) Hubungan kualitas informasi terhadap kepuasan pengguna memiliki nilai *effect size* sebesar 0,538, pengaruh kuat; (2) Hubungan kualitas sistem terhadap kepuasan pengguna memiliki nilai *effect size* sebesar 0.069 pengaruh kecil; (3) Hubungan motivasi kerja terhadap kepuasan pengguna memiliki nilai *effect size* sebesar 0,054 pengaruh kecil; (4) Hubungan kualitas informasi terhadap motivasi kerja memiliki nilai *effect size* sebesar 0,029 pengaruh kecil; serta (5) Hubungan kualitas system terhadap motivasi kerja memiliki nilai *effect size* sebesar 0.772 pengaruh kuat.

Hasil *Bootstrapping*

Dalam SmartPLS, pengujian setiap hubungan dilakukan dengan menggunakan simulasi dengan metode *bootstrapping* terhadap sampel. Pengujian ini bertujuan untuk meminimalkan masalah ketidaknormalan data penelitian. Hasil pengujian dengan metode *bootstrapping* dengan menggunakan software SmartPLS adalah sebagai berikut:



Gambar 2. *Bootstrapping Inner Model*

Evaluasi *Path Coefficients*

Evaluasi *path coefficient* digunakan untuk menunjukkan seberapa kuat efek atau pengaruh variabel independen kepada variabel dependen. Dari gambar dapat dijelaskan bahwa nilai *path coefficient* terbesar ditunjukkan dengan pengaruh kualitas system terhadap kepuasan pengguna sebesar 1.849. pengaruh kualitas sistem terhadap motivasi sebesar 7.140. pengaruh kualitas informasi terhadap kepuasan pengguna sebesar sebesar 6438 pengaruh kualitas informasi terhadap motivasi sebesar 1.429. Berdasarkan uraian hasil tersebut di atas menunjukkan bahwa keseluruhan variabel dalam model ini memiliki *path coefficient* dengan angka yang positif. Hal ini menunjukkan bahwa jika semakin besar nilai *path coefficient* pada satu variabel independen terhadap variabel dependen, maka semakin kuat juga pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen tersebut.

Uji Hipotesis

Untuk mengukur nilai signifikansi diterimanya suatu hipotesis dilakukan dengan melihat nilai P-Values. Hipotesis penelitian dapat dinyatakan diterima apabila nilai P-Values < 0,05. Untuk melihat nilai P-value dalam SmartPLS dilakukan melalui proses *bootstrapping* terhadap model yang sudah valid dan reliabel serta memenuhi kelayakan model. Hasil dari *bootstrapping* dapat dilihat dibawah ini.

Tabel 8. *Path Coefficients*

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kualitas Informasi-> Kepuasan Pengguna	0.524	0.522	0.081	6.438	0.000
Kualitas Informasi -> motivasi	0.142	0.156	0.099	1.429	0.154
Kualitas sistem-> kepuasan pengguna	0.247	0.243	0.133	1.849	0.065
Kualitas sistem -> motivasi	0.733	0.719	0.103	7.140	0.000
Motivasi – Kepuasan Pengguna	0.196	0.198	0.134	1.457	0.146

H1: Pengaruh kualitas system terhadap kepuasan pengguna

Dari hasil koefisien jalur yang diperoleh antara kualitas system terhadap kepuasan pengguna sebesar 1.849 dengan nilai *P-Value* 0.065 > 0.05 disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara kualitas system terhadap kepuasan pengguna. maka H1 ditolak.

H2: Pengaruh kualitas system terhadap motivasi

Dari hasil koefisien jalur yang diperoleh antara kualitas system terhadap motivasi sebesar 1.740 dengan nilai *P-Value* 0.000 < 0.05 disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kualitas system terhadap motivasi. Nilai positif pada koefisien parameter artinya adalah semakin tinggi kualitas system, maka akan semakin tinggi motivasi, maka H2 diterima.

H3: Pengaruh kualitas informasi terhadap kepuasan pengguna

Dari hasil koefisien jalur yang diperoleh antara kualitas informasi terhadap kepuasan pengguna sebesar 6.438 dengan nilai *P-Value* 0.000 < 0.05 disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kualitas informasi terhadap kepuasan pengguna. Nilai positif pada koefisien parameter artinya adalah semakin tinggi .

H4: Pengaruh signifikan antara kualitas informasi terhadap motivasi

Dari hasil koefisien jalur yang diperoleh antara kualitas informasi terhadap motivasi 1.429 dengan nilai *P-Value* 0.065 > 0.05 disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara kualitas informasi terhadap motivasi, maka H4 ditolak.

H5: Pengaruh motivasi terhadap Kepuasan Pengguna

Dari hasil koefisien jalur yang diperoleh antara motivasi dengan kepuasan pengguna sebesar 1.457 dengan nilai *P-Value* 0.146 > 0.05 disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap Kepuasan Pengguna.

Uji Mediasi

Uji mediasi melibatkan motivasi kerja sebagai variable mediasi. Mediasi penuh (*fully mediating*) terjadi jika pada *total effects* ditemukan hubungan variabel independen terhadap variabel dependen menjadi tidak signifikan, bila signifikan maka mediasi ini hanya bersifat semu atau *partial (partially mediating)* artinya variabel independen mampu memengaruhi secara langsung variabel dependen tanpa melalui atau melibatkan variabel mediator (*intervening* (Hartono dan Abdillah, 2014). Karena hasil *p Values* sebesar 0.446 dan 0.147 > 0.05, artinya variable independent tidak mampu memengaruhi variable dependen dan membutuhkan variable mediasi.

Tabel 9. Total effect

			Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
Kualitas Informasi -> Motivasi kerja -> Kepuasan Pengguna			0.028	0.035	0.036	0.762	0.446
Kualitas Informasi -> Motivasi kerja -> Kepuasan Pengguna			0.143	0.141	0.099	1.451	0.147

Sistem informasi manajemen dapodik terpadu (integrated) dapat menyajikan informasi yang lebih akurat dan berkualitas guna mendukung pengembangan fungsi operasi, manajemen, dan pengambilan keputusan dalam sebuah organisasi (Annida, 2022). Salah satu bentuk pengembangan operator dapodik dan pendidik melalui kepuasan pengguna dapodik (Roni Yunis, 2017). Kepuasan pengguna dan dampak individu merupakan hasil dari bentuk evaluasi terhadap sistem informasi. Dampak individu merupakan efek dari informasi terhadap perilaku pemakai. Dampak atau impact berhubungan erat dengan kinerja, yaitu meningkatkan kinerja individual pemakai system dan mengevaluasi sistem dibutuhkan umpan balik (feed back) dari pengguna (user) untuk dijadikan sebagai bahan evaluasi karena pengguna merupakan orang yang dianggap paling mengetahui apakah sistem berjalan seperti yang diharapkan.

SIMPULAN

Penggunaan teknologi informasi bertujuan untuk memberikan kepuasan pengguna informasi. Teknologi sistem pendataan jenjang pendidikan mulai dari TK, PAUD, pendidikan dasar, pendidikan sekolah menengah pertama, menengah atas. Dapodik dapat diaktakan sebagai salah satu strategi manajemen sekolah yang dikelola oleh operator sekolah dan para pendidik. Umumnya, kepuasan pengguna informasi dari evaluasi dari sistem informasi. Hasil penelitian antara lain 1) tidak ada pengaruh yang signifikan antara kualitas system terhadap kepuasan pengguna. 2) bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kualitas system terhadap motivasi. 3) ada pengaruh antara kualitas informasi terhadap kepuasan pengguna. 4) tidak ada pengaruh yang signifikan antara kualitas informasi terhadap motivasi. 5) tidak ada pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap Kepuasan Pengguna. Simpulan, factor yang memengaruhi kepuasan pengguna antara lain kualitas informasi, dan yang memengaruhi motivasi operator adalah kualitas system.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, W. dan Hartono, J. (2015). *Partial Least Square (PLS). Alternatif. Structural Equation Modeling (SEM) dalam Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Afif, M., Mariyanti, T., Septiani, N., & Dolan, E. (2023). Factor Affecting Employee Motivation to Increase Performance of Sharia Bank in Indonesia on Islamic Perspective. *APTISI Transactions on Management (ATM)*, 7(2), 128–136. <https://doi.org/10.34306>
- Al-Kharabsheh, S. A., Attiany, M. S., Alshawabkeh, R. O. K., Hamadneh, S., & Alshurideh, M. T. (2023). The impact of digital HRM on employee performance through employee motivation. *International Journal of Data and Network Science*, 7(1), 275–282. <https://doi.org/10.5267/j.ijdns.2022.10.006>
- Ain Ismail, N., Hadjaratie, L., Ramdhan, M., & Kaluku, A. (2022). Evaluasi Penerimaan Sistem Informasi Dapodik Menggunakan Metode Technology Acceptance Model (Tam) Pada Sekolah Dasar Kabupaten Bone Bolango. *Journal of System and Information Technology*, 2(2).

- Anggreni, N. K. R. D., & Dewi, I. G. A. M. (2023). PERAN MOTIVASI KERJA MEMEDIASI PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 12(4), 325. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2023.v12.i04.p01>
- Annggela, N., & Andryani, R. (2022). Quality Analysis of Dapodik Application Systems in the Department of Education in the City of Palembang Using Delone and Mclean Methods. *Budapest International Research and Critics Institute Journal (BIRCI-Journal)*, 5(3). <https://doi.org/10.33258/birci.v5i3.6416>
- Ansel, M. F., & NON BS, Y. (2023). Pengaruh Komitmen Guru dan Motivasi Kerja terhadap Profesionalisme Guru Sekolah Dasar Katolik di Kota Ende. *Journal on Education*, 05(03), 7156–7167.
- Bastian, O., Dwi Wijaya, Y., & Setiyadi, B. (2023). IMPLEMENTATION OF EDUCATIONAL MANAGEMENT INFORMATION SYSTEMS IN THE LEARNING PROCESS. *ADVANCES in Social Humanities Research*, 1(5).
- Chien, G. C. L., Mao, I., Nergui, E., & Chang, W. (2020). The effect of work motivation on employee performance: Empirical evidence from 4-star hotels in Mongolia. *Journal of Human Resources in Hospitality and Tourism*, 19(4), 473–495. <https://doi.org/10.1080/15332845.2020.1763766>
- D'Alleva, A., Coco, A., Pelusi, G., Gatti, C., Bussotti, P., Lazzari, D., Bracci, M., Minelli, A., Gasperini, B., & Prospero, E. (2023). Impact of Work Motivation on Occupational Health in Healthcare Workers. *Healthcare (Switzerland)*, 11(23). <https://doi.org/10.3390/healthcare11233056>
- Fitriah, A. N., Hadisaputro, E. L., & Setyaningsih, E. (2022). Evaluasi Sistem Informasi Dapodik Pada SDN 023 Penajam Paser Utara Menggunakan Metode Usability Testing. *JURIKOM (Jurnal Riset Komputer)*, 9(2), 456. <https://doi.org/10.30865/jurikom.v9i2.4086>
- Gajenderan, V., Nawaz, N., Rangarajan, R., & Parayitam, S. (2023). The relationships between amotivation, employee engagement, introjected regulation, and intrinsic motivation: A double-layered moderated-mediation model. *Heliyon*, 9(10). <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e20493>
- Lamawuran, W. W. P., Edwar, J., & MNafe, H. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, dan Stres Kerja Melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(6), 1–13. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v4i6>
- Luthfi Yaumul Adha, F., Luthfi Hamzah, M., Maita, I., Marsal, A., Sistem Informasi, J., Sains dan Teknologi, F., Sultan Syarif Kasim Riau Jl Soebrantas No, U. H., & Baru, S. (2021). Analisis Penerimaan Pengguna Dapodik Sekolah Dasar Kecamatan Tampan Menggunakan Model TAM dan EUCS. *Jurnal Sains, Teknologi Dan Industri*, 18(2), 196–205.
- Novendra, R., Jalinus, N., Rasfira, A., & Lancang Kuning, U. (2022). USER SATISFACTION ANALYSIS OF SERVICE QUALITY OF DAPODIK APPLICATIONS (EDUCATIONAL DATA) USING SERVQUAL METHOD. *Journal of Applied Engineering and Technological Science*, 3(2), 190–194.
- Nurjaya, N., & Rizal, A. S. (2023). Kompensasi dan Kepuasan Kerja dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru. *Jurnal Educatio FKIP UNMA*, 9(2), 523–533. <https://doi.org/10.31949/educatio.v9i2.4616>
- Putra, I. K. A. T., & Surya, I. B. K. (2023). PERAN MOTIVASI KERJA DALAM MEMEDIASI PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 12(5), 481–501. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2023.v12.i05.p03>
- Rejeki Tulodo, B. asri, & Solichin, A. (2019). Analisis Pengaruh Kualitas Sistem, Kualitas Informasi Dan Perceived Usefulness Terhadap Kepuasan Pengguna

- Aplikasi Care Dalam Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, 10(1), 1–19.
- Samudi, Widjajanti, K., & Indriana, D. T. (2023). Pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi dan rotasi terhadap kinerja pns dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Riset Ekonomi DanBisnis*, 16(2), 188–204.
- Setiyani, L., Wagiar, J., & Tjandra, E. (2020). Analisis Kualitas Sistem Aplikasi Dapodik Pada Koordinator Wilayah Bidang Pendidikan Kecamatan Kutawaluya Menggunakan Model Webqual 4.0. *Jurnal Interkom: Jurnal Publikasi Ilmiah Bidang Teknologi Informasi Dan Komunikasi*, 15(2), 12–20. <https://doi.org/10.35969/interkom.v15i2.68>
- Wuryani, E., Rodli, A. F., Sutarsi, S., Dewi, N. N., & Arif, D. (2021). Analysis of decision support system on situational leadership styles on work motivation and employee performance. *Management Science Letters*, 365–372. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.9.033>
- Zonnenshain, A., & Kenett, R. S. (2020). Quality 4.0—the challenging future of quality engineering. *Quality Engineering*, 32(4), 614–626. <https://doi.org/10.1080/08982112.2019.1706744>