

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan suatu hal yang sangat penting dan harus dimiliki dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen sumber daya yang lain seperti modal, teknologi karena manusia itu sendiri yang mengendalikan faktor yang lain. Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, Sumber daya manusia berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu.(**Ende et al., 2023**)

Sumber daya manusia, faktor yang mempengaruhi, upaya meningkatkan kualitas, dan peranannya pada suatu organisasi secara lebih jelas. Mungkin kita sering mendengar istilah sumber daya manusia tidak hanya alam saja yang bisa menjadi sumber daya tapi manusia juga dapat menjadi sumber daya yang berguna bagi suatu organisasi, dengan maksud supaya organisasi tersebut dapat mencapai tujuannya. Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam organisasi untuk mencapai keunggulan yang kompetitif.(**Yusuf & Suwarno, 2021**)

Salah satu elemen kunci dari suatu organisasi adalah departemen sumber daya manusia (SDM). Salah satu bagian dari organisasi yang mengelola operasi adalah sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia yang efektif diperlukan untuk memastikan bahwa pekerjaan selesai sesuai jadwal. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 17 Tahun 2021 tentang Pemerataan Administrasi Jabatan Menjadi Jabatan Fungsional dan Peraturan Nomor 25 Tahun 2021 tentang Penyederhanaan Struktur keduanya

memuat ketentuan yang harus diikuti oleh aparatur sipil negara pada pegawai kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Padang Panjang.

Pemerintah Kota Padang Panjang harus menyederhanakan birokrasinya, salah satu elemen kunci dari suatu organisasi adalah departemen sumber daya manusia (SDM). Arahan Wilayah Kota Padang Panjang No. 75 Tahun 2021 tentang Landasan dan Komposisi Perangkat Teritorial Organisasi Menanyakan dan Menyelidiki Pengaturan Perbaikan Kota Padang Panjang. Manusia adalah salah satu komponen yang paling mendukung kemenangan organisasi atau bekerja mengajar sebagai kepala kantor mungkin harus dimiliki. Sebuah 1 sepihak untuk menciptakan dengan baik dan salah satunya adalah karena pekerja didisiplinkan dengan aturan yang telah dibuat. **(Asmawiyah, A., Mukhtar, A., & Nurjaya, 2020)**

Tercapainya sasaran organisasi adalah salah satu ukuran kinerja yang baik. Jika kinerja pegawai baik, maka kinerja organisasi juga akan baik. Kinerja pegawai sangat terkait dengan pemberdayaan sumber daya manusia karena merupakan indikator bagaimana upaya dilakukan untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi. Kinerja pegawai adalah hasil dari pelaksanaan rencana kerja yang dibuat oleh organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. **(Alexandro Hutagalung, 2022)**

Terlepas dari apakah organisasi telah berjalan dengan baik atau apakah tinjauan hasil diperlukan, “kinerja” mengacu pada hasil yang dicapai dalam kaitannya dengan organisasi. **(Damanik, 2021)** Kinerja adalah ringkasan tentang seberapa baik suatu program, kebijakan, atau kegiatan dilaksanakan serta seberapa baik misi, tujuan, dan visi yang dijelaskan oleh perencanaan strategis organisasi tercapai, juga bisa disebutkan secara umum. **(Damanik, 2021)** Kinerja didefinisikan sebagai kesuksesan seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi dalam menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab mereka, atau bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai

dengan tugas yang diberikan, kinerja juga mencakup jumlah, kualitas, dan waktu yang dihabiskan untuk menyelesaikan tugas tersebut. (**Damanik, 2021**).

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai seperti *self control* seharusnya dipersepsi sebagai suatu peluang untuk memberi manfaat bagi banyak pihak dan bukan dipersepsi sebagai komoditi atau *personality* untuk mengeruk keuntungan diri sendiri melalui pemanfaatan pihak lain. (**Oktavia and Suryoko 2020**) Mengingat era globalisasi saat ini, bisnis didesak untuk membangun struktur organisasi yang efisien dan sukses. Sebuah perusahaan harus efektif dan efisien untuk bersaing, mendapatkan keunggulan atas pesaing, dan bertahan di pasar yang sangat kompetitif, ciri-ciri individu adalah bawaan setiap orang dan dapat berkembang atau tetap konstan sepanjang waktu, keadaan atau pengalaman tertentu membentuk sifat-sifat individu yang dapat berubah, ada dua bagian untuk *self of control* internal dan eksternal, gagasan bahwa orang memiliki kendali penuh atas hidup mereka dikenal sebagai *self control* eksternal, seseorang yang percaya bahwa penyebab yang tidak terkendali mendikte mereka dikatakan memiliki *self control* internal. (**Oktavia & Suryoko, 2020**)

Diyakini bahwa memiliki pengendalian diri yang kuat sangat penting untuk mencegah perilaku menyimpang di tempat kerja, kapasitas efek seperti produktivitas kerja yang lebih rendah dapat dihindari dengan menahan keinginan yang menentang konvensi tempat kerja, seperti *change readiness*, menunjukkan bahwa meningkatkan kebanggaan, yang terkait dengan biaya Diri yang lebih besar mengarah pada pilihan tugas yang lebih dekaden. (**Mahsyar et al., 2023**)

Selain itu yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah kemampuan beradaptasi (*Change Readiness*) karyawan sangat penting untuk kesuksesan bisnis yang berkelanjutan. Perubahan efektif yang didorong oleh anggota staf yang bersedia melakukan penyesuaian adalah pertama dalam proses ini. (**Mauliddiyah, 2021**). Perubahan adalah sikap eksplorasi yang rumit yang dipengaruhi oleh sejumlah kesiapan ini mencakup kapasitas individu untuk

perubahan, cara di mana perubahan diimplementasikan, keadaan di sekitar perubahan, dan perubahan yang diantisipasi oleh bisnis atau organisasi, Jika ini terjadi, kemampuan beradaptasi seseorang hanyalah salah satu aspek dari keterbukaan mereka terhadap perubahan yang lain adalah pergeseran kualitas yang dihargai organisasi dalam diri individu, dalam hal ini kesiapan individu untuk berubah, proses perubahan yang dilakukan situasi dimana perubahan terjadi, serta perubahan yang diharapkan oleh perusahaan atau organisasi, kesiapan adalah kemampuan karyawan untuk menerima perubahan dengan terbuka terhadap informasi dan pengetahuan baru. (**Mauliddiyah, 2021**)

Kepercayaan terhadap sistem informasi dalam mengevaluasi kinerja individual sangat diperlukan oleh manajemen untuk memastikan bahwa sistem informasi yang berbasis komputer tersebut dapat digunakan untuk mengendalikan kinerja bawahan, keberhasilan sistem informasi suatu perusahaan atau organisasi tergantung sistem itu dijalankan, kemudahan sistem itu bagi para pemakainya, dan pemanfaatan teknologi yang digunakan. (**Ramadani et al., 2022**). Kepercayaan pemakaian atas teknologi menjadi penting artinya berkaitan dengan pencapaian kinerja individual yang tinggi, jadi dengan pemanfaatan teknologi Informasi diharapkan dapat meningkatkan efektifitas dalam kinerja individual pada instansi pemerintahan. (**Ramadani et al., 2022**)

Pekerja di kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah telah mengintegrasikan sistem informasi ke dalam tugas sehari-hari mereka untuk menangani data. Sistem monitoring merupakan salah satu sistem informasi yang dimanfaatkan oleh kantor badan perencanaan Pembangunan daerah memanfaatkan salah satu sistem informasi manajemen yang dapat membantu staf dalam melacak dan mengelola semua aktivitas perencanaan dan pemetaan, termasuk perencanaan Pembangunan, pelaksanaan, evaluasi pelaksanaan perencanaan Pembangunan daerah. (**Tayabu et al., 2022**)

Kepuasan dalam pekerjaan adalah ketika seseorang memiliki kemampuan untuk menikmati apa yang mereka lakukan dan menjadi bagian dari apa yang mereka lakukan. Kepuasan dalam kerja adalah generalisasi dari sikap terhadap pekerjaan dan tentunya dilaksanakan atas dasar pekerjaan tersebut.

Kepuasan karyawan dalam suatu organisasi merupakan faktor yang signifikan terhadap derajat kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, penting untuk memperhatikan upaya yang telah dilakukan oleh suatu organisasi atau perusahaan dalam mengembangkan dan mempertahankan karyawannya.

Kepuasan sebenarnya merupakan keadaan yang sifatnya subyektif yang merupakan hasil yang didasarkan pada suatu perbandingan mengenai apa yang diterima pegawai dari pekerjaannya dibandingkan dengan yang diharapkan, diinginkan, dan dipikirkannya sebagai hal yang pantas atau berhak atasnya. (Sapar, 2022)

Fenomena yang terjadi di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah yang diteliti adalah masih belum optimalnya struktur kualitas perencanaan disebabkan karena belum optimalnya koordinasi dan sinkronisasi dan sinegritas penyusunan perencanaan daerah, masih rendahnya pemahaman organisasi perangkat daerah (OPD) terhadap mekanisme penyusunan dokumen perencanaan dan masih beragamnya data dan informasi dalam penyusunan dokumen perencanaan.

Tabel 1. 1

Pemetaan Permasalahan BAPPEDA Kota Padang Panjang Tahun 2021

No.	Masalah Pokok	Masalah	Akar Masalah
1.	Masih belum terukurnya kualitas perencanaan	Koordinasi sinkronisasi perencanaan pembangunan daerah masih belum optimal	Belum optimalnya koordinasi dan sinkronisasi dan sinergitas penyusunan perencanaan daerah Masih rendahnya pemahaman organisasi perangkat daerah (OPD)

			terhadap mekanisme penyusunan dokumen perencanaan
			Masih beragamnya data dan informasi dalam penyusunan dokumen perencanaan
		Konsistensi perencanaan, pengendalian diri dan kesiapan melakukan perubahan untuk mengevaluasi pembangunan Daerah masih belum optimal	Rendahnya konsistensi Indikator dokumen perencanaan
			Rendahnya koordinasi dalam pelaksanaan pengendalian, evaluasi dan pelaporan perencanaan pembangunan
No.	Masalah Pokok	Masalah	Akar Masalah
			Perencanaan dan penganggaran masih belum berdasarkan analisis kebutuhan
			Kurangnya pemahaman OPD terhadap mekanisme penyusunan dokumen perencanaan
			Masih rendahnya tatakelola data dan pemanfaatan sistem informasi
			Kurangnya pemahaman OPD terhadap pentingnya data dalam penyusunan perencanaan
2.	Masih kurangnya Kualitas Riset dan Inovasi Daerah	Penerapan hasil kelitbangam dalam pengambilan kebijakan masih belum optimal	Masih rendahnya Konsistensi Penelitian dengan Rencana Induk Kelitbangam dan Dokumen Perencanaan
			Rendahnya pengelolaan dan Penguatan Inovasi Daerah

Sumber : Renja Perubahan BAPPEDA 2024

Keberadaan sistem informasi manajemen akan mempercepat penyebaran informasi organisasi dan memfasilitasi akuisisi informasi, mencegah kesalahan yang tidak terduga dalam pelaksanaan tugas dan kewajiban karyawan yang disebabkan oleh keterlambatan informasi. Selain itu, kehadiran teknologi dan sistem informasi memiliki pengaruh besar terhadap seberapa sukses pekerja melakukan untuk perusahaan. (Tayabu et al., 2022)

Tabel 1. 2
Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan tahun 2019-2020

N O	Indikator	Tahun 2019			Tahun 2020			Bagian
		Target	Realisas i	Capaia n	Target	Realisas i	Capaian	
1	2	3	4	5	6	7	8	
1.	Tingkat ketersediaan data OPD dalam sistem informasi pembangunan daerah	70	60,71	86,73	74	67,50	77,70	
2.	Pengelolaan Sistem Informasi pembangunan daerah	77	75,65	78,93	55	51,21	88,88	
3.	Sistem informasi manajemen perencanaan	79	70,74	81,40	90	80,23	99,84	

organisasi Setdako Padang Panjang 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa realisasi terhadap pengelolaan sistem informasi pada kantor BAPPEDA Kota Padang Panjang pada tahun 2019-2020 tidak mencapai target dikarenakan kurang optimalnya pengelolaan terhadap sistem informasi.

Sistem Informasi Manajemen memiliki peran dan manfaat yang signifikan antara fasilitas pengolah data dengan pegawai sebagai *user*, dimana keterkaitan antara satu unit dengan unit lainnya akan saling terintegrasi dalam proses pengumpulan data, pemrosesan data, penyimpanan data, umpan balik data, serta pendistribusian data terhadap internal dan eksternal organisasi.(**Siregar, 2022**)

Menurut data dan pengamatan yang dikumpulkan dari BAPPEDA Kota Padang Panjang, kinerja staf masih di bawah standar saat ini. Menurut pengamatan lapangan awal, unit kerja BAPPEDA Kota Padang Panjang mengalami fenomena di mana kinerja karyawan mengalami peningkatan yang tidak terlalu signifikan dan **masih dibawah standar , seperti yang ditunjukkan oleh tabel :**

Tabel 1. 3

Pencapaian Kinerja Pelayanan BAPPEDA Kota Padang Panjang

No.	Tahun	Peringkat	Nilai
1	2019	VI	91,11
2	2020	IV	92,59

Bagian Organisasi Setdako Padang Panjang, 2024

Tabel 1. 4

Pencapaian Kinerja Pelayanan BAPPEDA Tahun 2023

No	Tahun 2023	Tahun 2022
----	------------	------------

	Indikator Sasaran	Target	Realisasi	Capaian	Target	Realisasi	Capaian
1	2	3	4	5	6	7	8
1.	Persentase rata-rata ketercapaian sasaran daerah	73%	68,75%	94,18%	72%	69,71%	95,49%
2.	Persentase konsistensi perencanaan pelaksanaan program penanggulangan kemiskinan	96,37%	100%	103,77%	95%	96,37%	101,44%
3.	Persentase konsistensi perencanaan pelaksanaan program penurunan stunting	100%	100%	100%	91,7%	100%	109.05%

Sumber Bagian Organisasi Setdako Padang Panjang, 2023

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

Permasalahan yang sering dihadapi oleh pegawai dari setiap lini pekerjaan adalah kurangnya penerepan sistem informasi. Sistem informasi dapat mempengaruhi kemampuan seseorang untuk menghadapi pekerjaan yang nantinya dapat menghambat pencapaian kinerja yang diharapkan dan tentunya akan merugikan organisasi. Menurut (**Shintia & Riduwan, 2021**) menyatakan tentang

kepercayaan terhadap sistem yang dapat membantu pekerjaan dan mengevaluasi kinerja individu dengan lebih baik adalah dengan cara para pengguna sistem informasi perlu mempercayai sistem tersebut sehingga mereka yakin bahwa sistem tersebut dapat

meningkatkan kinerja pribadi dari aktivitas yang dilakukan untuk organisasi. Sistem informasi yang dipercaya oleh masyarakat akan memberikan kinerja yang lebih baik bagi setiap orang.

Menurut penelitian (**Deni et al., 2020**) hasil dari peneliti sebelumnya Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian terhadap Kepuasan kerja sangat positif dan signifikan, dan pada penelitian yang dilakukan peneliti sebelumnya (**JALIL, 2022**) hasil dari analisis data simultan menunjukkan bahwa sistem informasi dan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja di Perbankan Tembilahan.

Menurut penelitian (**Cahyaningrum & Yulianti, 2022**) terbukti berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Sekolah (SMA dan SMK) yang ada di kota Tarakan, sedangkan menurut penelitian (**Vanderson et al., 2024**) Hasil penelitian menunjukkan bahwa kontrol diri tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Gen Z di Kota Yogyakarta.

Menurut penelitian (**Dewanti et al., 2023**) dapat disimpulkan *readiness for change* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Waskita Karya (Persero),

sedangkan menurut (**Awianti et al. 2023**) penelitian yang dilakukan di PT Jaya Abadi ditemukan bahwa bahwa kinerja karyawan hampir tidak dipengaruhi oleh *change readiness*

Menurut penelitian (**Sitorus, 2021**) Sistem informasi manajemen sendiri diestimasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Pemerintah Kabupaten Karo, Sedangkan menurut penelitian (**Debora 2020**) sistem informasi manajemen mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Toba.

Menurut penelitian yang dilakukan peneliti sebelumnya (**Paparang et al., 2021**) menyatakan bahwa kepuasan kerja dan kinerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan, artinya bahwa semakin tinggi kepuasan yang diterima karyawan maka berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang tinggi pula, sedangkan menurut penelitian yang dilakukan oleh peneliti

sebelumnya (Azhari & Supriyatn, 2020) menyatakan dapat diketahui bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **“Pengaruh *Self Control*, *Change Readiness* dan Sistem Informasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Padang Panjang”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan fenomena dan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka penulis mengidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut :

1. Kinerja pegawai di Kantor Bappeda Kota Padang Panjang belum optimal.
2. Banyak pegawai yang masih mengalami kesusahan dalam mengelola data karna belum optimalnya penerapan sistem informasi.
3. Belum optimalnya koordinasi dan singkronisasi penyusunan perencanaan
4. Sistem informasi yang ada di Bappeda Kota Padang Panjang kurang mendukung kebutuhan pegawai
5. Kurangnya kesiapan perubahan terhadap pegawai pada kantor BAPPEDA Kota Padang Panjang sehingga memengaruhi kinerja mereka
6. Kurangnya kepuasan kerja karna masih belum optimalnya penerapan sistem informasi.
7. Sistem informasi yang tidak optimal di Bappeda mempengaruhi *self control* pegawai.
8. Kurangnya penerapan sistem informasi yang cukup untuk meningkatkan *self control* dan *change readiness* pegawai.
9. Kurangnya komunikasi dan umpan balik yang diterima pegawai mengenai kinerja mereka, ini memengaruhi *self control*, *change readiness*, dan kepuasan kerja

10. Tingkat ketersediaan data Organisasi Perangkat Daerah (OPD) dalam sistem informasi pembangunan daerah yang masih belum optimal.

1.3 Batasan Masalah

Batasan masalah pada penelitian ini adalah fokus pada *Self Control*, *Change Readiness* dan Sistem Informasi ,kinerja pegawai, dan kepuasan kerja pada kantor BAPPEEDA Kota Padang Panjang. Variabel penelitian ini menggunakan indikator (**Mahsyar et al., 2023**) untuk Kinerja, (**Alami, 2024**) untuk *self Control*, (**Amsari et al., 2024**) untuk *Change Readiness* , (**Putri Primawanti & Ali, 2022**) untuk sistem informasi , (**Sapar, 2022**) untuk kepuasan kerja.

1.4 Rumusan Masalah

Adapun beberapa rumusan masalah dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh *self control* pegawai terhadap kepuasan kerja mereka di Kantor Bappeda Kota Padang Panjang?
2. Bagaimana mana tingkat *change readiness* pegawai memengaruhi kepuasan kerja di lingkungan Bappeda?
3. Apa peran sistem informasi dalam mendukung kepuasan kerja pegawai di Kantor Bappeda?
4. Bagaimana kepuasan kerja berfungsi sebagai variabel intervening dalam hubungan antara *self control* dan kinerja pegawai?
5. Apakah ada pengaruh signifikan antara *change readiness* dan kinerja pegawai?
6. Bagaimana kualitas sistem informasi mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja pegawai di Bappeda?
7. Sejauh mana faktor kesiapan perubahan berkontribusi terhadap *self control* pegawai?
8. Apa dampak kesiapan perubahan terhadap *self control* dan *change readiness* pegawai?

9. Bagaimana umpan balik yang diterima pegawai mempengaruhi *self control* dan kinerja mereka?
10. Apakah ada hubungan antara kepuasan kerja pegawai dan efisiensi sistem informasi yang digunakan?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis :

1. Menganalisis pengaruh *self control* terhadap kepuasan kerja di Kantor Bappeda Kota Padang Panjang.
2. Mengeksplorasi hubungan antara tingkat *change readiness* pegawai dan kepuasan mereka dalam lingkungan Bappeda.
3. Menilai kontribusi sistem informasi terhadap peningkatan kepuasan kerja di Kantor Bappeda.
4. Mengevaluasi peran kepuasan kerja sebagai variabel intervening dalam hubungan antara *self control* dan kinerja pegawai.
5. Menganalisis dampak *change readiness* terhadap kinerja pegawai di Bappeda.
6. Menganalisis bagaimana kualitas sistem informasi memengaruhi kinerja pegawai.
7. Menganalisis faktor-faktor lingkungan kerja yang berkontribusi terhadap *self control* pegawai.
8. Menilai efektivitas program pelatihan dalam meningkatkan *self control* dan *change readiness* pegawai.
9. Menganalisis pengaruh umpan balik yang diterima pegawai terhadap *self control* dan kinerja mereka.
10. Menganalisis hubungan antara kepuasan kerja pegawai dan efisiensi sistem informasi yang diterapkan di Bappeda.

1.6 Manfaat Penelitian

Berikut ini beberapa manfaat yang diharapkan dapat diperoleh dari penelitian mengenai “Pengaruh *Self Control*, *Change Readiness*, dan Sistem Informasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Padang Panjang”

1. Manfaat bagi Objek (Kantor Bappeda Kota Padang Panjang)

Peningkatan Kinerja Pegawai: Hasil penelitian dapat memberikan wawasan tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai, sehingga dapat diimplementasikan kebijakan dan program pengembangan yang lebih efektif.

Pengembangan Sistem Informasi: Temuan penelitian dapat digunakan untuk mengevaluasi dan meningkatkan sistem informasi yang ada, memastikan bahwa sistem tersebut mendukung kinerja pegawai secara optimal.

2. Bagi Akademik: Studi ini dapat menambah tubuh pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia, terutama yang berkaitan dengan sistem informasi, kesiapan perubahan, dan pengendalian diri dan sistem informasi.

3. Manfaat bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat menjadi dasar bagi peneliti berikutnya untuk menganalisis lebih dalam tentang pengaruh self control, change readiness, dan sistem informasi di berbagai konteks organisasi.