

EFEKTIVITAS IMPLEMENTASI SISTEM INFORMASI MANAJEMEN KEPEGAWAIAN (SIMPEG) DAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* DI DINAS LINGKUNGAN HIDUP KOTA BATAM

Sonia Debora Francisye Sihombing¹, Iranita², Risdy Absari Indah Pratiwi³

170461201046@student.umrah.ac.id

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Maritim Raja Ali Haji

Abstract

This study aims to find out the partial, simultaneous and direct and indirect influence of the Implementation of Personnel Management Information System, Quality of Human Resources on Employee Performance through Motivation as Intervening Variables in Batam City Environmental Office. This research is categorized as quantitative research because it uses questionnaires as research instruments that are the primary data in this research. The population in this study is the entire State Civil Apparatus Of Batam City Environment Office. The sampling technique used is saturated sample for the determination of the sample. The sample used in this study amounted to 75 respondents. The collected data is tested and analyzed using the IBM SPSS Statistics 25 program. Data analysis methods used in this research are descriptive statistical test, data quality test, classical assumption test, path analysis and hypothesis test.

Keyword: Personnel Management Information System, Quality of Human Resources, Employee Performance, Motivation.

I. Pendahuluan

Era globalisasi berkembang sangat cepat dan pesat saat ini memberikan pengaruh besar kepada setiap perusahaan atau instansi dalam memperoleh suatu informasi. Informasi merupakan salah satu sumber yang sangat diperlukan oleh perusahaan sebagai kajian untuk melakukan perbaikan serta pembaharuan. Begitu pula dengan sumber daya manusia yang kompeten dan berstandar tinggi adalah kebutuhan bagi tiap organisasi termasuk organisasi pemerintahan dalam mencapai keberhasilan tujuan.

Kemudahan dan kecepatan dalam mengelola data dan informasi adalah keunggulan dari *website*, sehingga dianulir dapat meningkatkan efektifitas dan efisiensi kerja, Dinas Lingkungan Hidup Kota Batam terus melakukan pembaruan inovasi yang berkaitan erat dengan orientasi sumber daya manusia untuk menunjang efektifitas, efisiensi kinerja dan menumbuhkan rasa partisipasi dengan tujuan adanya transparansi penilaian kinerja secara langsung pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. SIMPEG merupakan Sistem Informasi Manajemen yang berkaitan dengan kinerja karyawan pada suatu instansi dimana SIMPEG memampukan pegawai dalam menyelesaikan tugas / *job desk* khususnya dimasa covid-19 dimana tiap kegiatan dilakukan secara *online*. Sumber daya manusia adalah faktor yang mendominasi dalam keberhasilan kinerja dimana keberhasilan kinerja didukung oleh kualitas sumber daya manusia itu sendiri, motivasi, dan juga sistem digital sebagai faktor pendukung. Penulis menganalisa fenomena bahwa adanya indikasi yang terjadi pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Batam dimana kinerja yang lambat meningkat, diketahui hal ini terjadi karena kurangnya pengetahuan tentang sumber daya manusia di Dinas

Lingkungan Hidup Kota Batam dalam menggunakan sistem baru yang dikenal dengan SIMPEG sehingga menurunkan antusias pegawai dalam bekerja, hal ini juga berkaitan dengan kurangnya motivasi kinerja yang didapatkan oleh pegawai.

Oleh sebab itu, penulis melakukan penelitian untuk mengetahui apakah kinerja karyawan Dinas Lingkungan Hidup Kota Batam dipengaruhi oleh SIMPEG, Kualitas Sumber Daya Manusia, dan juga Motivasi. Perbedaan penelitian yang penulis lakukan dalam penelitian terdahulu Zulfa (2020) adalah dalam penelitian ini, peneliti membatasi masalah dengan menghilangkan variabel “*Work Environmental*” sedangkan dalam peneliti Zulfa (2020) meneliti “*Employee Management Information System (SIMPEG), Workplace Environment and Human Resources Quality on Performance through Employee Motivation to Digital System*” peneliti terdahulu menjadikan *system digital* sebagai variabel dependennya sedangkan penulis menjadikan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Dari fenomena yang terjadi pada latar belakang terdapat perbedaan penelitian.

II. Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan menggunakan program SPSS sebagai alat untuk menguji data. Adapun data yang digunakan adalah data primer, dan kuesioner. Metode analisis data yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif dengan Uji Statistik Deskriptif, Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Uji Normalitas Data, Uji Multikolinearitas, Uji Heteroskedastisitas, Analisis Jalur (*Path Analysis*), Uji Koefisien Determinasi (R^2).

III. Hasil dan Pembahasan

Penelitian ini dilakukan di Dinas Lingkungan Hidup Kota Batam dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Sistem Informasi Manajemen (X1) terhadap Motivasi Kerja (X3) Sebagai Variabel Intervening, Pengaruh Sistem Informasi Manajemen (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y), Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia (X2) terhadap Motivasi Kerja (X3) sebagai Variabel Intervening, Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y), Pengaruh Motivasi Kerja (X3) Sebagai Variabel Intervening terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel-variabel penelitian pada objek Dinas Lingkungan Hidup Kota Batam.

Hasil Uji Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif bertujuan mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data sampel atau populasi. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini meliputi SIMPEG (X1), Kualitas Sumber Daya Manusia (X2), Kinerja Karyawan (Y), dan Motivasi (Z), dapat dilihat dari statistik deskriptif berikut ini

Hasil Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics						
	N	Minimum	Maximum	Mean		Std. Deviation
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic
SIMPEG	75	48	60	50.93	.342	2.965
KUALITAS_SDM	75	36	76	38.99	.575	4.977
MOTIVASI	75	60	75	64.87	.477	4.131
KINERJA	75	48	60	51.51	.411	3.558
Valid N (listwise)	75					

Hasil Uji Validitas

Variabel	Pertanyaan	Rhitung	Keterangan
----------	------------	---------	------------

SIMPEG (X1)	P1	0,467	Valid
	P2	0,551	Valid
	P3	0,510	Valid
	P4	0,573	Valid
	P5	0,596	Valid
	P6	0,659	Valid
	P7	0,555	Valid
	P8	0,555	Valid
	P9	0,532	Valid
	P10	0,650	Valid
	P11	0,569	Valid
	P12	0,585	Valid
KSDM(X2)	P1	0,695	Valid
	P2	0,646	Valid
	P3	0,695	Valid
	P4	0,646	Valid
	P5	0,595	Valid
	P6	0,611	Valid
	P7	0,609	Valid
	P8	0,524	Valid
	P9	0,512	Valid
Motivasi (Z)	P1	0,478	Valid
	P2	0,550	Valid
	P3	0,542	Valid
	P4	0,663	Valid
	P5	0,553	Valid
	P6	0,585	Valid
	P7	0,541	Valid
	P8	0,552	Valid
	P9	0,652	Valid
	P10	0,556	Valid
	P11	0,701	Valid
	P12	0,641	Valid
	P13	0,598	Valid
	P14	0,670	Valid
	P15	0,549	Valid
Kinerja (Y)	P1	0,591	Valid
	P2	0,577	Valid
	P3	0,758	Valid
	P4	0,801	Valid
	P5	0,670	Valid
	P6	0,638	Valid
	P7	0,731	Valid

	P8	0,682	Valid
	P9	0,739	Valid
	P10	0,698	Valid
	P11	0,567	Valid
	P12	0,303	Valid

Berdasarkan tabel 4.10 uji validitas di atas, menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini memiliki nilai Sig. Alpha r_{hitung} lebih besar dari nilai Sig. Alpha tabel 0,05 dengan nilai yaitu 0,230 dengan demikian item pertanyaan- pertanyaan tersebut dikatakan valid dan layak digunakan dalam penelitian.

Hasil Uji Reliabilitas SIMPEG

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.805	12

Hasil Uji Reliabilitas Kualitas Sumber Daya Manusia

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.792	9

Hasil Uji Reliabilitas Motivasi

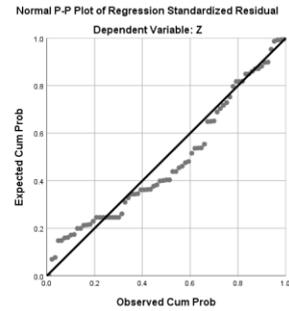
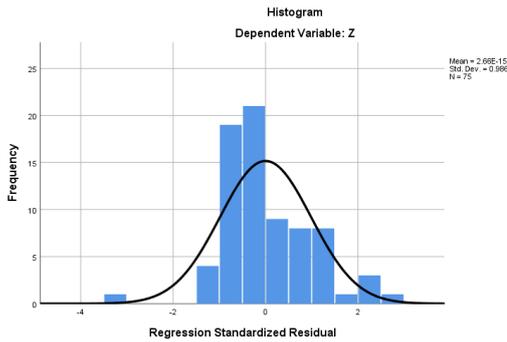
Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.865	15

Hasil Uji Kinerja Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.870	12

Berdasarkan Tabel diatas menunjukkan nilai *Cronbach's alpha* sebesar 0,805 sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel SIMPEG reliabel karena memiliki nilai *Cronbach's alpha* yang lebih besar dari 0,60. Dengan demikian variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur instrumen kuesioner dalam penelitian ini, berdasarkan tabel KSDM menunjukkan nilai *Cronbach's alpha* sebesar 0,792, sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel Kualitas Sumber Daya Manusia reliabel karena memiliki nilai *Cronbach's alpha* yang lebih besar dari 0,60. Dengan demikian variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur instrumen kuesioner dalam penelitian ini, berdasarkan tabel Motivasi menunjukkan nilai *Cronbach's alpha* sebesar 0,865, sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel Motivasi reliabel karena memiliki nilai *Cronbach's alpha* yang lebih besar dari 0,60. Dengan demikian variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur instrumen kuesioner dalam penelitian ini dan berdasarkan tabel Kinerja Karyawan menunjukkan nilai *Cronbach's alpha* sebesar 0,870, sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel Kinerja Karyawan reliabel karena memiliki nilai *Cronbach's alpha* yang lebih besar dari 0,60. Dengan demikian variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur instrumen kuesioner dalam penelitian ini.

Hasil Uji Normalitas Model 1

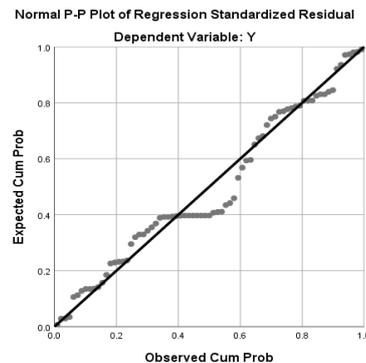
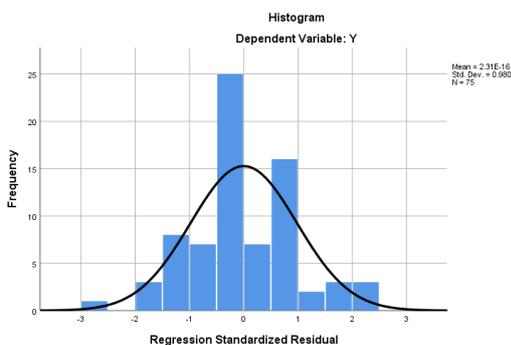


Hasil Uji One-Sample Kolmogorov Smirnov Test 1

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		75
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.33978562
Most Extreme Differences	Absolute	.119
	Positive	.119
	Negative	-.105
Test Statistic		.119
Asymp. Sig. (2-tailed)		.010 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Berdasarkan tabel 4.15 uji *Kalmogorov-Smirnov* di atas, menunjukkan nilai Asymp. Sig (2-tailed) adalah $> \alpha$ (0,05) yang dilihat dari kolom Asymp. Sig. (2- tailed) yaitu sebesar 119, maka dapat disimpulkan bahwa data sampel pada penelitian ini berdistribusi normal.

Hasil Uji Normalitas Model 2



Hasil Uji One-Sample Kolmogorov Smirnov Test 2

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		75
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.67701356
Most Extreme Differences	Absolute	.138
	Positive	.138
	Negative	-.063

Test Statistic	.138
Asymp. Sig. (2-tailed)	.001 ^c
a. Test distribution is Normal.	
b. Calculated from data.	
c. Lilliefors Significance Correction.	

Berdasarkan tabel 4.16 uji Kalmogorov-Smirnov di atas, menunjukkan nilai Asymp. Sig (2-tailed) adalah $> \alpha (0,05)$ yang dilihat dari kolom *Asymp. Sig. (2-tailed)* yaitu sebesar 138, maka dapat disimpulkan bahwa data sampel pada penelitian ini berdistribusi normal.

Hasil Uji Multikolinearitas 1&2

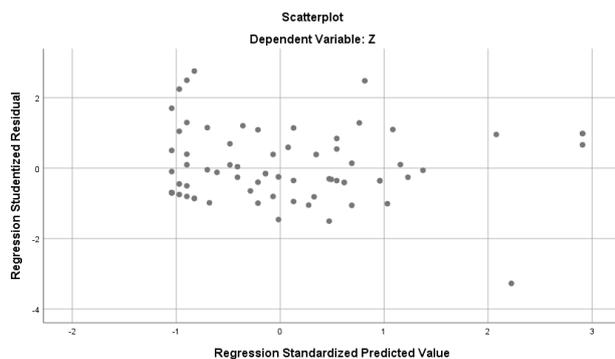
Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	X1	.536	1.866
	X2	.536	1.866

a. Dependent Variable: Z

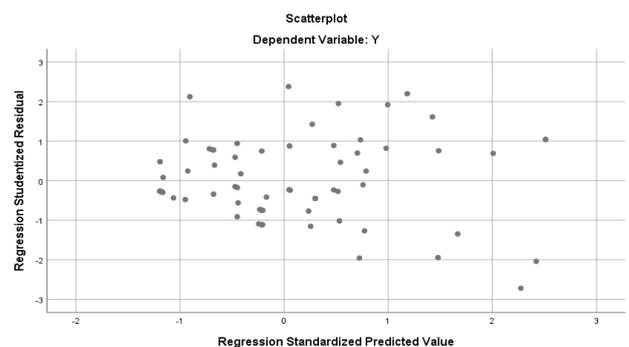
Berdasarkan hasil uji multikolinearitas menunjukkan seluruh variabel independen memiliki nilai *tolerance* $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi. Dan Berdasarkan Tabel 4.18, hasil uji multikolinearitas menunjukkan seluruh variabel independen memiliki nilai *tolerance* $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.

Hasil Uji Heteroskedasitas

Model 1



Model 2



Berdasarkan gambar model 1 diatas, dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas tersebar secara baik diatas, ataupun di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

Berdasarkan gambar model 2 diatas, dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas tersebar secara baik diatas ataupun dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

Hasil Uji t / Parsial Model 1

Coefficients ^a				
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.

		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.900	7.096		3.368	.001
	SIMPEG	.176	.181	.127	.973	.334
	KSDM	.832	.219	.495	3.802	.000

a. Dependent Variable: MOTIVASI

- a) Berdasarkan hasil pengolahan variabel SIMPEG diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 0,973 karena hasil uji t_{hitung} lebih kecil dari pada nilai t_{tabel} yaitu ($0,973 < 1,993$) maka H_0 diterima H_1 ditolak, yang berarti variabel SIMPEG secara parsial tidak ada pengaruh terhadap Motivasi.
- b) Berdasarkan hasil pengolahan variabel Kualitas Sumber Daya Manusia diperoleh nilai t_{hitung} lebih besar dari pada nilai t_{tabel} yaitu ($3,802 > 1,993$) maka H_0 ditolak H_1 diterima, yang berarti variabel Kualitas Sumber Daya Manusia secara parsial berpengaruh terhadap Motivasi.

Hasil Uji t / Parsial 2

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.005	6.163		2.273	.026
	SIMPEG	.012	.147	.010	.081	.935
	KSDM	.023	.194	.016	.117	.907
	MOTIVASI	.555	.095	.645	5.837	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

- a) Berdasarkan hasil pengolahan variabel SIMPEG diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 0,081 karena hasil uji t_{hitung} lebih kecil dari pada nilai t_{tabel} yaitu ($0,081 < 1,993$) maka H_0 diterima H_1 ditolak, yang berarti variabel SIMPEG secara parsial tidak ada pengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
- b) Berdasarkan hasil pengolahan variabel Kualitas Sumber Daya Manusia diperoleh nilai t_{hitung} lebih besar dari pada nilai t_{tabel} yaitu ($0,117 < 1,993$) maka H_0 ditolak H_1 diterima, yang berarti variabel Kualitas Sumber Daya secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
- c) Berdasarkan hasil pengolahan variabel Motivasi diperoleh nilai t_{hitung} lebih besar dari pada nilai t_{tabel} yaitu ($5,837 > 1,993$) maka H_0 diterima H_1 ditolak, yang berarti variabel Motivasi secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil Uji f / Simultan Model 1

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	437.258	2	218.629	19.071	.000 ^b
	Residual	825.408	72	11.464		
	Total	1262.667	74			

a. Dependent Variable: MOTIVASI
b. Predictors: (Constant), KSDM, SIMPEG

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi 0,000 dan nilai F_{hitung} 2,73, berarti nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Berdasarkan perbandingan F_{hitung} dengan F_{tabel} ($F_{tabel} \alpha = 0,05, df = 75$) di dapat F_{hitung} 19,071 lebih besar dari F_{tabel} yaitu 2,73 ($19,071 > 2,73$). Sehingga dalam hal ini H_3 diterima dan H_0 ditolak yang menunjukkan bahwa SIMPEG dan Kualitas Sumber Daya Manusia secara simultan berpengaruh terhadap Motivasi.

Hasil Uji f / Simultan Model 2

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	406.433	3	135.478	18.138	.000 ^b
	Residual	530.314	71	7.469		
	Total	936.747	74			

a. Dependent Variable: KINERJA
b. Predictors: (Constant), MOTIVASI, SIMPEG, KSDM

Berdasarkan tabel 4.21 diatas, dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi 0,000 dan nilai F_{hitung} 2,73. Berarti nilai signifikan lebih kecil dari 0,5 ($0,000 < 0,05$). Berdasarkan perbandingan F_{hitung} 18.138 lebih besar dari F_{hitung} yaitu 2.73 ($18.138 > 2,73$). Sehingga dalam hal ini H_6 diterima H_0 ditolak yang menunjukkan bahwa SIMPEG, dan Kualitas Sumber Daya Manusia secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) Model 1

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.588 ^a	.346	.328	3.386
a. Predictors: (Constant), KSDM, SIMPEG				

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) Model 2

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.659 ^a	.434	.410	2.733
a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, SIMPEG, KSDM				

Berdasarkan pada model 1 menunjukkan koefisien determinasi atau *adjusted R square* sebesar 0.328 (32,8%). Angka tersebut menunjukkan bahwa variabel independen yaitu SIMPEG dan Kualitas Sumber Daya Manusia memberi sumbangan pengaruh pada variabel dependen Motivasi, sedangkan 67,2% dipengaruhi oleh faktor penyebab atau variabel lainnya yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Kemudian model-2 diatas menunjukkan koefisien determinasi atau *adjusted R square* sebesar 0,410% (41,0%). Angka tersebut menunjukkan bahwa variabel independen yaitu SIMPEG, Kualitas Sumber Daya Manusia, dan Motivasi memberikan pengaruh kepada variabel dependen Kinerja Karyawan. Sedangkan sisa 59,0% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak di teliti pada penelitian ini.

Analisis Jalur Korelasi Variabel Independen

Correlations			
		SIMPEG	KSDM
SIMPEG	Pearson Correlation	1	.681**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	75	75
KSDM	Pearson Correlation	.681**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	75	75
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			

Hasil Uji Koefisien Jalur Model -1

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.900	7.096		3.368	.001
	SIMPEG	.176	.181	.127	.973	.334
	KSDM	.832	.219	.495	3.802	.000
a. Dependent Variable: MOTIVASI						

Nilai koefisien korelasi sebesar 0,681. Nilai probabilitas yang diperoleh yaitu sig(2-tailed) $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan bahwa adanya korelasi antara X1 dan X2 yaitu signifikan. Pada tabel 4.26, terlihat bahwa pada kolom sig (signifikan) didapatkan nilai sig. untuk variabel SIMPEG adalah sebesar 0,334 dan variabel Kualitas Sumber Daya Manusia sebesar 0,000 yang mana jika dibandingkan dengan nilai 0,05, koefisien jalur SIMPEG terhadap Motivasi adalah tidak signifikan karena nilainya lebih besar dari pada 0,05. Dan koefisien Kualitas Sumber Daya Manusia adalah signifikan karena nilainya lebih kecil dari 0,05. Jadi, SIMPEG tidak berkontribusi terhadap Motivasi, sedangkan Kualitas Sumber Daya Manusia berkontribusi. Dari tabel *Coefficient* diatas pada kolom *Standardize Coefficients* terlihat nilai-nilai koefisien regresinya adalah:

$$Y_1 = P_1X_1 + P_2X_2 + \epsilon_1$$

$$Y_1 = 0,127X_1 + 0,495X_2 + 0,346 \epsilon_1$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa:

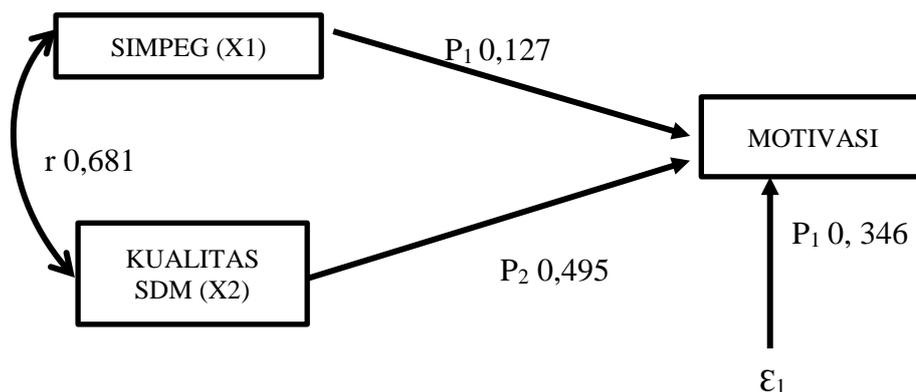
1. Setiap terjadi peningkatan efektivitas SIMPEG, tidak akan diikuti peningkatan Motivasi sebesar 0,127.
2. Setiap terjadi peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia, akan diikuti peningkatan Motivasi sebesar 0,495. Sehingga dari persamaan (1) dapat diketahui bahwa jika efektivitas SIMPEG meningkat maka Motivasi tidak meningkat. Sedangkan peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia, akan meningkatkan Motivasi.

Adjusted R Square Model-1

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.588 ^a	.346	.328	3.386
a. Predictors: (Constant), KSDM, SIMPEG				

Dari hasil output pada tabel 4.27 diatas nilai *Adjusted-R* adalah 0,328. Nilai koefisien jalur dengan residualnya, yakni: $PE_1 = \sqrt{(1-R^2_1)} = \sqrt{(1 - 0,346)} = 0,126$. Ini merupakan nilai eror yang akan kita pindahkan pada gambar.

Gambar 4.11
Diagram Koefisien Jalur Model-1



Hasil Uji Koefisien Jalur Model-2

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.005	6.163		2.273	.026
	SIMPEG	.012	.147	.010	.081	.935
	KSDM	.023	.194	.016	.117	.907
	MOTIVASI	.555	.095	.645	5.837	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Pada tabel Model 2, terlihat bahwa pada kolom Sig (signifikan) didapatkan nilai Sig. untuk variabel SIMPEG adalah sebesar 0,935, variabel Kualitas Sumber Daya Manusia sebesar 0,907, dan variabel Motivasi adalah sebesar 0,000 yang mana jika dibandingkan dengan 0,05, koefisien jalur SIMPEG tidak berkontribusi signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Kualitas Sumber Daya Manusia tidak berkontribusi signifikan terhadap Kinerja Karyawan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan adalah signifikan karena nilainya lebih kecil dari pada 0,05.

Dari tabel *Coefficient* diatas pada kolom *Standardize Coefficients* terlihat nilai-nilai koefisien regresinya adalah:

$$Y_2 = P_1X_1 + P_2X_2 + P_3Y_1 + \epsilon_2$$

$$Y_2 = 0,010 X_1 + 0,016X_2 + 0,645Y_1 + 0,434\epsilon_2$$

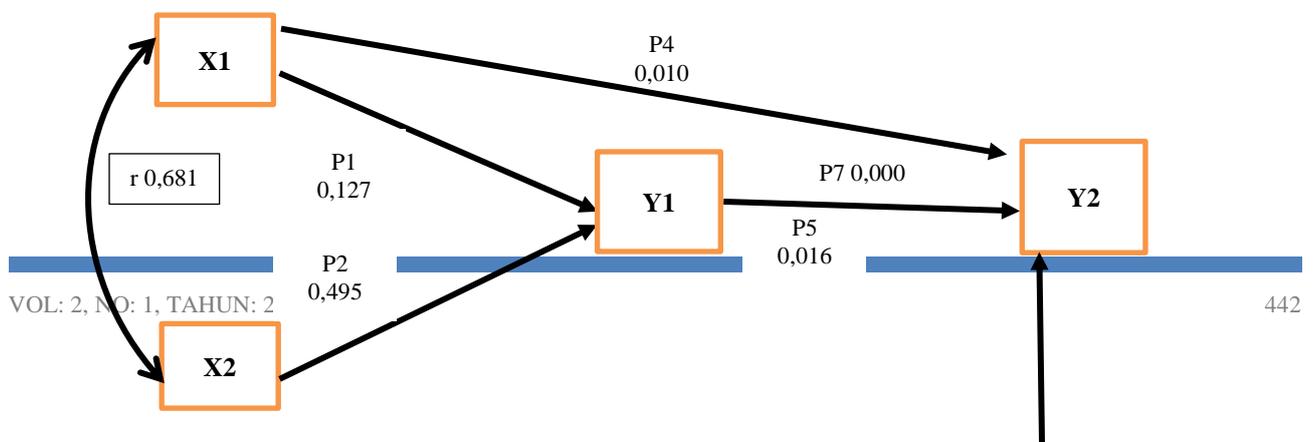
Persamaan tersebut menunjukkan bahwa:

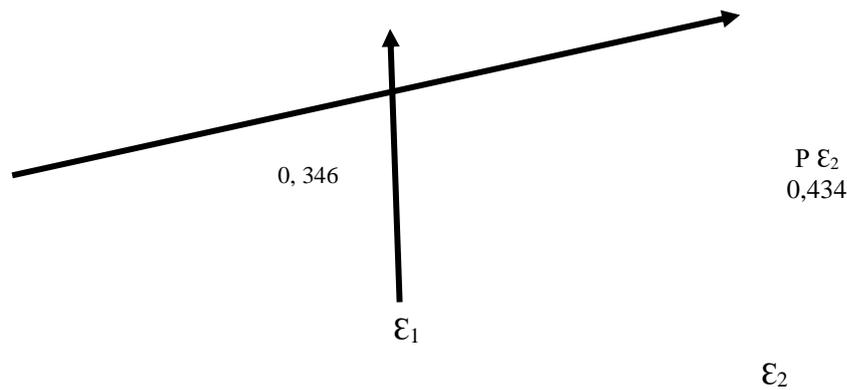
- 1) Setiap terjadi peningkatan efektivitas SIMPEG, tidak akan diikuti peningkatan Kinerja Karyawan sebesar 0,010.
- 2) Setiap terjadi peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia, tidak akan diikuti peningkatan Kinerja Karyawan sebesar 0,016.
- 3) Setiap terjadi Motivasi, akan diikuti peningkatan Kinerja Karyawan sebesar 0,645. Sehingga dari persamaan (2) dapat di ketahui bahwa jika efektivitas SIMPEG meningkat maka Kinerja Karyawan tidak meningkat. Begitu juga dengan Kualitas Sumber Daya Manusia, jika Kualitas Sumber Daya Manusia meningkat maka Kinerja Karyawan juga tidak akan meningkat. Namun, dengan Motivasi meningkat maka Kinerja Karyawan juga akan ikut meningkat.

Adjusted R Square Model-2

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.659 ^a	.434	.410	2.733
a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, SIMPEG, KSDM				
b. Dependent Variable: KINERJA				

Dari hasil output pada tabel 4.29 diatas nilai *Adjusted-R* adalah 0,410. Nilai koefisien jalur dengan residualnya, yakni: $P\epsilon_2 = \sqrt{(1-R^2_2)} = \sqrt{(1 - 0,410)} = 0,147$.





Gambar 4.12
Diagram Koefisien Jalur Model-2

Pengaruh Langsung

Pengaruh Langsung Variabel SIMPEG (X1) terhadap Motivasi (Y1)

$X1 Y1 = 0,127$, nilai koefisien jalur SIMPEG secara langsung adalah sebesar 0,127. Jadi hasil model persamaan jalur 1 untuk SIMPEG mempengaruhi Motivasi dengan nilai 0,127 dengan nilai signifikan 0,334 lebih besar dari 0,05 maka H_0 diterima H_a ditolak artinya SIMPEG tidak berpengaruh signifikan terhadap Motivasi pada karyawan Dinas Lingkungan Hidup Kota Batam.

H1 = SIMPEG tidak berpengaruh signifikan terhadap Motivasi pada karyawan Dinas Lingkungan Hidup Kota Batam.

Pengaruh Variabel Kualitas Sumber Daya Manusia (X2) Terhadap Motivasi (Y1)

$X2 Y1 = 0,495$, nilai koefisien jalur Kualitas Sumber Daya Manusia secara langsung adalah sebesar 0,495. Jadi hasil model persamaan jalur 1 untuk Kualitas Sumber Daya Manusia mempengaruhi Motivasi dengan nilai 0,495 dengan nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak H_a diterima artinya Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan terhadap Motivasi pada karyawan Dinas Lingkungan Hidup Kota Batam.

H2 = Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan terhadap Motivasi pada karyawan Dinas Lingkungan Hidup Kota Batam.

Pengaruh Variabel SIMPEG (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y2)

$X1 Y2 = 0,010$, nilai koefisien jalur SIMPEG secara langsung adalah sebesar 0,010. Jadi hasil model persamaan jalur 2 untuk SIMPEG mempengaruhi Kinerja Karyawan dengan nilai 0,010 dengan nilai signifikan 0,935 lebih besar dari 0,05 maka H_0 diterima H_a ditolak artinya SIMPEG tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pada karyawan Dinas Lingkungan Hidup Kota Batam.

H4 = SIMPEG tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pada karyawan Dinas Lingkungan Hidup Kota Batam.

Variabel Kualitas Sumber Daya Manusia (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y2)

$X2 Y2 = 0,016$ nilai koefisien jalur Komitmen Organisasional secara langsung adalah sebesar 0,016. Jadi hasil model persamaan jalur 2 untuk Kualitas Sumber Daya Manusia mempengaruhi Kinerja Karyawan dengan nilai 0,016 dengan nilai signifikan 0,907 lebih besar dari 0,05 maka H_0 diterima H_a ditolak artinya Kualitas Sumber Daya Manusia tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pada karyawan Dinas Lingkungan Hidup Kota Batam.

H5 = Kualitas Sumber Daya Manusia tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pada karyawan Dinas Lingkungan Hidup Kota Batam.

Pengaruh Variabel Motivasi (Y1) Kinerja Karyawan (Y2)

$Y1 \rightarrow Y2 = 0,645$, nilai koefisien jalur Motivasi secara langsung adalah sebesar 0,645. Jadi hasil model persamaan jalur 2 untuk Motivasi mempengaruhi Kinerja Karyawan dengan nilai 0,645 dengan nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak H_a diterima artinya Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pada karyawan Dinas Lingkungan Hidup Kota Batam.

H7 = Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pada karyawan Dinas Lingkungan Hidup Kota Batam.

Pengaruh Tidak Langsung

SIMPEG (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y2) Melalui Motivasi (Y1)

Analisis pengaruh tidak langsung X1 terhadap Y2 melalui Y1: Koefisien pengaruh langsung, tidak langsung dan total :

- Pengaruh langsung (*direct effects*) X1 ke Y2, dilihat dari nilai koefisien regresi X1 terhadap Y2 yakni p_3 sebesar 0,010.
- Pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) X1 ke Y2 melalui Y1, dilihat dari perkalian antara nilai koefisien regresi X1 terhadap Y1 dengan nilai koefisien regresi Y1 terhadap Y2 yakni $p_1 \times p_7 = 0,127 \times 0,645 = 0,081$
- Pengaruh total (*total effect*) X1 ke Y2, dilihat dari nilai pengaruh langsung+pengaruh tidak langsung = $0,010 + 0,081 = 0,091$

Nilai koefisien pengaruh tidak langsung > pengaruh langsung ($p_1 \times p_7 > p_3$) yakni $0,081 > 0,010$, maka X1 berpengaruh signifikan terhadap Y2 melalui Y1. Atau dengan kata lain Y1 merupakan variabel intervening /mediasi/ mengantarai hubungan X1 dengan Y2. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh yang sebenarnya antara X1 terhadap Y2 adalah pengaruh langsung.

H8 = SIMPEG tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi pada karyawan Dinas Lingkungan Hidup Kota Batam sebagai variabel intervening.

Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y2) Melalui Motivasi (Y1)

Analisis pengaruh tidak langsung X2 terhadap Y2 melalui Y1 : Koefisien pengaruh langsung, tidak langsung dan total :

- Pengaruh langsung (*direct effects*) X2 ke Y2, dilihat dari nilai koefisien regresi X2 terhadap Y2 yakni p_5 sebesar 0,016.
- Pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) X2 ke Y2 melalui Y1, dilihat dari perkalian antara nilai koefisien regresi X2 terhadap Y1 dengan nilai koefisien regresi Y1 terhadap Y2 yakni $p_2 \times p_7 = 0,495 \times 0,645 = 0,319$
- Pengaruh total (*total effect*) X2 ke Y2, dilihat dari nilai pengaruh langsung+pengaruh tidak langsung = $0,016 + 0,319 = 0,335$

Nilai koefisien pengaruh tidak langsung > pengaruh langsung ($p_2 \times p_7 > p_5$) yakni $0,319 > 0,016$, maka X2 tidak berpengaruh signifikan terhadap Y2 melalui Y1. Atau dengan kata lain Y1 bukan merupakan variabel intervening/mediasi/mengantarai hubungan X2 dengan Y2. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh yang sebenarnya antara X2 terhadap Y2 adalah pengaruh langsung.

H9 = Kualitas Sumber Daya Manusia tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi pada karyawan Dinas Lingkungan Hidup Kota Batam sebagai variabel intervening

Pengaruh Simultan

SIMPEG (X1) dan Kualitas Sumber Daya Manusia (X2) terhadap Motivasi (Y1)

X1 dan X2 terhadap Y1 menggunakan nilai signifikansi 0,000 dan nilai F_{hitung} 2,73 . Ini berarti nilai *sig* lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Dan berdasarkan perbandingan F_{hitung} dengan F_{tabel} (F_{tabel} $\alpha = 0,05$, $df=75$) didapat F_{hitung} 19,071 lebih besar dari F_{tabel} yaitu 2,73 ($19,071 > 2,73$). Maka dalam hal ini H3 diterima dan H0 ditolak.

H3 = SIMPEG dan Kualitas Sumber Daya Manusia secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Motivasi pada Karyawan Dinas Lingkungan Hidup Kota Batam.

Pengaruh SIMPEG (X1), Kualitas Sumber Daya Manusia (X2) dan Motivasi (Y1) terhadap Kinerja Karyawan (Y2)

X1 dan X2 terhadap Y1 menggunakan nilai signifikansi 0,000 dan nilai F_{hitung} 2,73 . Ini berarti nilai *sig* lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Dan berdasarkan perbandingan F_{hitung} dengan F_{tabel} (F_{tabel} $\alpha = 0,05$, $df=75$) didapat F_{hitung} 18,138 lebih besar dari F_{tabel} yaitu 2,73 ($18,138 > 2,73$). Maka dalam hal ini H6 diterima dan H0 ditolak yang menunjukkan bahwa SIMPEG dan Kualitas Sumber Daya Manusia secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

H6 = SIMPEG dan Kualitas Sumber Daya Manusia secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Batam.

Berdasarkan hasil dari koefisien jalur pada hipotesis penelitian, maka dapat digambarkan hubungan kausal antar variabel SIMPEG (X1), Kualitas Sumber Daya Manusia (X2), Dan Motivasi (Y1) pada variabel dependen Kinerja Karyawan (Y2), perhitungan antar variabel dirangkum sebagai berikut:

Rangkuman Pengaruh Langsung dan Pengaruh Tidak Langsung Variabel Variabel Kepuasan Kerja (X1), Komitmen Organisasional (X2), Dan OCB(Y1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y2)

Pengaruh Variabel	Pengaruh		
	Langsung	Tidak Langsung Melalui Y1	Total
X1 terhadap Y1	0,127	-	0,127
X2 terhadap Y1	0,495	-	0,495
X1 terhadap Y2	0,01	-	0,01
X2 terhadap Y2	0,016	-	0,016
Y1 terhadap Y2	0,645	-	0,645
X1, Y1, Y2	0,01	0,081	0,091
X2, Y1, Y2	0,016	0,319	0,335

IV. Kesimpulan

1. Dari hasil penelitian diperoleh variabel SIMPEG tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Motivasi. Dapat disimpulkan jika efektivitas SIMPEG ditingkatkan, maka tidak meningkatkan motivasi bekerja para karyawan di Dinas Lingkungan Hidup Kota Batam.
2. Dari hasil penelitian diperoleh bahwa variabel Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh secara signifikan terhadap Motivasi karyawan Dinas Lingkungan Hidup Kota Batam. Maka dapat disimpulkan jika Sumber daya manusia yang ada di instansi Dinas lingkungan hidup kota batam mendapatkan pelatihan, yang dilakukan oleh pihak internal maupun eksternal instansi maka akan meningkatkan Motivasi pada Karyawan.
3. Dari hasil penelitian diperoleh bahwa dapat disimpulkan SIMPEG dan Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh secara simultan dengan variabel Motivasi. Pada karyawan Dinas lingkungan hidup kota Batam, SIMPEG dan Kualitas Sumber Daya Manusia merupakan salah satu hal yang mendasari karyawan Termotivasi dalam bekerja.
4. Dari hasil penelitian diperoleh bahwa variabel SIMPEG tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Maka dapat disimpulkan jika semakin meningkatnya efektivitas

SIMPEG, maka tidak dapat menimbulkan peningkatan Kinerja karyawan di Dinas Lingkungan Hidup Kota Batam.

5. Dari hasil penelitian diperoleh bahwa variabel Kualitas Sumber Daya Manusia tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan Dinas Lingkungan Hidup Batam. Maka dapat disimpulkan jika Pengembangan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia yang diberikan instansi tidak akan meningkatkan Kinerja pada Karyawan.
6. Dari hasil penelitian diperoleh bahwa SIMPEG dan Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh secara simultan dengan variabel Kinerja Karyawan. Pada karyawan Dinas lingkungan Hidup Kota Batam SIMPEG dan Kualitas Sumber Daya Manusia merupakan hal yang dapat memunculkan semangat karyawan dalam berkinerja. Semakin tinggi peningkatan sistem dan kualitas sumber daya manusia di Dinas Lingkungan Hidup Kota Batam maka akan semakin tinggi pula kenaikan kinerja pada karyawan tersebut.
7. Dari hasil penelitian diperoleh bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan. Pada karyawan Dinas lingkungan Hidup Kota Batam motivasi merupakan hal yang dapat memunculkan semangat karyawan dalam berkinerja. Semakin tinggi motivasi yang di dapatkan oleh karyawan di Dinas Lingkungan Hidup Kota Batam maka akan semakin tinggi pula kenaikan kinerja pada karyawan tersebut.
8. Dari hasil penelitian diperoleh bahwa variabel SIMPEG tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan Dinas Lingkungan Hidup Batam melalui Motivasi sebagai variabel intervening. Dengan nilai koefisien pengaruh tidak langsung $>$ pengaruh langsung ($p1 \times p5 > p4$) yakni $0,081 > 0,010$, maka X1 berpengaruh signifikan terhadap Y2 melalui Y1. Atau dengan kata lain Y1 merupakan variabel intervening/mediasi/mengantarai hubungan X1 dengan Y2. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh yang sebenarnya antara X1 terhadap Y2 adalah pengaruh langsung.
9. Dari hasil penelitian diperoleh bahwa variabel Kualitas Sumber Daya Manusia tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan Dinas Lingkungan Hidup Batam melalui Motivasi sebagai variabel intervening. Dengan nilai koefisien pengaruh tidak langsung $>$ pengaruh langsung ($p2 \times p7 > p5$) yakni $0,319 > 0,016$, maka X2 tidak berpengaruh signifikan terhadap Y2 melalui Y1. Atau dengan kata lain Y1 bukan merupakan variabel intervening/mediasi/mengantarai hubungan X2 dengan Y2. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh yang sebenarnya antara X2 terhadap Y2 adalah pengaruh langsung.

V. Daftar Pustaka

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing. Alabi, Goski., & Alabi, J. (2014).
- Ardiati, Dwi Riska. 2020. *Pengembangan Hard Skill, Soft Skill Dan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening terhadap profesionalisme Kinerja BUMDES Bintan (Studi Kasus Wisata Ekang Anculai Kecamatan Teluk Sebong)*. Skripsi. Tanjungpinang: Universitas Maritim Raja Ali Haji.
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori Teori Manajemen*. Jakarta: Prenanda Media Grup.
- Damayanti, Agiel Puji. 2013. *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Air Minum PDAM Jakarta*. Jurnal Pendidikan. Vol 2, No 1, Hal 155 s/d 168.
- Diani, Nur Rahma. 2017. *Efektivitas Penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) Pada Badan Kepegawaian Diklat Daerah (BKDD) Kabupaten Enrekang*. Skripsi. Makassar: Universitas Hassanudin.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program Ibm SPSS 24 (8th Ed.)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Irham Fahmi, 2018, Pengantar Manajemen Keuangan, Bandung: Alfabeta. Iriani Susanto, 2014, Pengaruh Perputaran Modal Kerja terhadap Nilai Perusahaan
- Jonika, Desyani. 2016. *Peran Motivasi Sebagai Variabel Intervening pada pengaruh gaya kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja*. Skripsi. Yogyakarta: Universitas Sanata Dharma.
- Rosifa, Atika. 2020. *Pengaruh Nilai Pelanggan, dan Electronic Word of Mouth Terhadap kepuasan Pengunjung dengan Keputusan Berkunjung Sebagai Variabel Intervening Pada New Marjoly Beach Resort*. Skripsi. Tanjungpinang: Universitas Maritim Raja Ali Haji.
- Saputra, Tera. 2017. *Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (Simpeg) Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada PDAM Tirta Kencana Samarinda*. Jurnal Administrasi Bisnis. 5 (2): 338 - 350.
- Sugiyono. 2016. Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2016. Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D. Bandung: Alfabeta.
- Winardi. 2016. Kepemimpinan dalam Manajemen. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Zikri, Yelfiarita, dan Darnetti. 2018. "Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan AJB Bumiputra." *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 54 No. 1, Hal 1 s/d 8.
- Zulfina, Aida. 2020. *The effects of Management System Information (SIMPEG), Workplace Environment and Human Quality Resources on Performance through Employee Motivation to Digital System*. www.ijrrjournal.com/ The effects of Management System Information (SIMPEG), Workplace Environment and Human Quality Resources on Performance through Employee Motivation to Digital System/ diakses pada 5 Oktober 2020.