



PENGARUH SISTEM INFORMASI SUMBERDAYA MANUSIA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI KOMPENSASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KANTOR PEMBERDAYA SUMBER DAYA AIR (PSDA) KABUPATEN PESISIR SELATAN

Serli Rahma

Email: subandi.mardji@gmail.com (correspondent author)

Program Studi Magister Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Riau Kepulauan

Info Artikel

Diserahkan Feb 2021
Diterima Mei 2021
Diterbitkan Juni 2021

Kata Kunci:
Sistem Informasi
Sumberdaya
Manusia, Disiplin
Kerja, Kompensasi,
Kinerja Pegawai

Keywords:
*Human Resources
Information System,
Work Discipline,
Compensation,
Employee
Performance*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh: sistem informasi sumberdaya manusia terhadap kinerja pegawai, disiplin kerja terhadap Kinerja pegawai, sistem informasi sumberdaya manusia melalui kompensasi terhadap kinerja pegawai, disiplin kerja melalui kompensasi terhadap kinerja pegawai. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai kantor pemberdaya sumberdaya ari (PSDA) di kabupaten pesisir selatan Indonesia yang berjumlah 70 pegawai Sampel penelitian ini adalah seluruh populasi sebanyak 70 pegawai dengan menggunakan teknik koersioner. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, dengan analisis statistik menggunakan metode Regresi Linear Berganda. Hasil penelitian ini adalah sistem informasi sumberdaya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai, kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sistem informasi sumberdaya manusia melalui kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dan disiplin kerja melalui kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Abstract

This study aims to determine and analyze the effect of: human resource information system on employee performance, work discipline on employee performance, human resource information system through compensation on employee performance, work discipline through compensation on employee performance. The population of this research is all employees of the office of human resources empowerment (PSDA) in the southern coastal district of Indonesia, totaling 70 employees. The sample of this study was the entire population of 70 employees using a questionnaire technique. This research is a quantitative research, with statistical analysis using Multiple Linear Regression method. The results of this study are human resource information systems have a significant effect on employee performance, work discipline has a significant effect on employee performance, compensation has a significant effect on employee performance, human resource information systems through compensation have a significant effect on employee performance, and work discipline through compensation has a significant effect on performance employee.

Alamat Korespondensi:
Gedung Program Pascasarjana
Universitas Riau Kepulauan
E-mail: jurnal.mob@gmail.com

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan tokoh aktual dalam organisasi atau perusahaan. Agar efektif, manajemen berjalan dengan baik, organisasi harus memilah karyawan yang punya pengalaman dengan keterampilan tinggi agar kinerja pegawai meningkat.

Sumber daya manusia memegang peran yang sangat penting, sumber daya manusiadipandang sebagai faktor pendorong yang utama dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Memacu motivasi pegawai harus dilakukan untuk mendorong pencapaian kinerja yang baik. Motivasi merupakan proses pemberian motif (penggerak) bekerja kepada parapegawai sehingga mereka mau

bekerja demi tercapainya tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Pemberian motif kerja ini terdapat dalam teori kebutuhan hierarki Maslow yang meliputi kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri.

Kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Astutik, 2016).

Kinerja pegawai sering diartikan sebagai pencapaian tugas, dimana karyawan dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi. Menurut (Sidanti, 2015), kinerja karyawan adalah hasil yang diinginkan dari pelaku.

Menurut (Mangkunegara, 2018), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah faktor kemampuan, dan faktor lingkungan.

Menurut (Rusjiana, 2016), Sistem informasi SDM merupakan prosedur sistematis untuk pengumpulan, menyimpan, mempertahankan, menarik, memvalidasi data yang dibutuhkan oleh sebuah perusahaan untuk meningkatkan keputusan SDM. Ini artinya bahwa sistem informasi SDM mempunyai kemampuan untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan atau pilihan banyak orang yang lebih berhubungan dengan aktivitas perencanaan SDM baru. Manajemen sumber daya manusia atau yang lebih dikenal dengan istilah *human resource management* (HRM) adalah serangkaian proses mulai dari perencanaan hingga pengembangan yang dibuat untuk menangani hal-hal yang berkaitan dengan sumber daya manusia (SDM) pada perusahaan secara lebih optimal sehingga tujuan dari perusahaan dapat tercapai (Nia & Aziz, 2018).

Menurut (Syafriana, 2017), Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu keadaan tertib dimana seseorang atau sekelompok yang tergabung dalam organisasi tersebut berkehendak mematuhi dan menjalankan peraturan yang ada, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai peraturan dari organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak (Mamesah, dkk, 2016).

Menurut (Fernanda, 2016), kompensasi adalah imbalan jasa yang diberikan perusahaan kepada tenaga kerja karena telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan dan kontinuitas perusahaan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Zainuri, 2018).

Untuk meningkatkan kinerja pegawai, kompensasi merupakan faktor utama dalam kepegawaian, karena berhubungan langsung dengan kebijakan untuk menentukan kompensasi pegawai. Besar kecilnya kompensasi pegawai sangat berkaitan dengan tingkat pendidikan, jabatan, dan masa kerja pegawai. Oleh sebab itu, perlu ada penilaian dalam menentukan pemberian kompensasi.

Kantor harus memberikan fasilitas yang baik dan kenyamanan bagi para pegawai agar mereka dapat bekerja sesuai dengan pekerjaannya dan dapat menyelesaikan pekerjaan itu secara maksimal.

Dinas Pengelolah Sumber Daya Air (PSDA) Kabupaten Pesisir Selatan merupakan unsur pelaksana urusan pemerintah di bidang pengelolaan sumber daya air. Mempunyai tugas pokok membantu Pemerintah Daerah untuk melaksanakan urusan pemerintahan dan tugas pembantuan di bidang infrastruktur pengelolaan sumber daya air. Selain tugas pokok tersebut juga memiliki fungsi sebagai perumusan kebijakan di bidang pengelolaan sumber daya air, pelaksanaan evaluasi dan pelaporan di bidang pengelolaan sumber daya air, pelaksanaan administrasi dinas di bidang pengelolaan sumber daya air dan pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati. Kantor PSDA beralamat pada Jln. Mohammad Hatta – Painan 25612.

Untuk melihat pencapaian kinerja sasaran strategi dinas PSDA 2018 dapat dilihat pada tabel LAKIP Kabupaten Pesisir Selatan berikut ini:

Tabel 1
Pencapaian Kinerja Sasaran Strategis Dinas PSDA tahun 2018

| No | Sasaran Strategis | Indikator Kinerja | Target | Realisasi | % |
|----|---|---|---------|-----------|---------|
| 1. | Meningkatkan Kinerja Layanan Infrastruktur Irigasi Kewenangan Kabupaten | Peningkatan Rata-Rata Indeks Kinerja Infrastruktur Irigasi Kewenangan Kabupaten | 0.300 % | 0.299 % | 99.67 % |
| 2. | Berkurangnya Dampak Rusak Air | Berkurangnya Luas Kawasan Yang Terdampak Rusak Air | 5.450 % | 5.204 % | 96.40 % |
| 3. | Meningkatnya Tampungannya Sumber-Sumber Air | Peningkatan Kapasitas Tampungannya Sumber-Sumber Air | 0.400 % | 0.395 % | 99.10 % |

Sumber: LAKIP PSDA Kabupaten Pesisir Selatan, 2020

Rumusan masalah

Berdasarkan dari latar belakang penelitian, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: Apakah Sistem Informasi Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai? Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai? Apakah Sistem Informasi Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap Kompensasi Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kompensasi? Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja pegawai? Apakah pengaruh Sistem Informasi Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap Kinerja pegawai dengan Kompensasi sebagai variabel intervening? Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai dengan Kompensasi sebagai variabel intervening?

Tujuan Penelitian

Penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut: Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Sistem Informasi Sumberdaya Manusia terhadap Kompensasi, Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kompensasi, Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Sistem Informasi Sumberdaya terhadap Kinerja Pegawaipada, Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai, Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh sistem informasi sumber daya manusia terhadap Kinerja pegawai dengan kompensasi sebagai variabel intervening, dan Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap Kinerja pegawai dengan kompensasi sebagai variabel intervening .

TINJAUAN PUSTAKA

Sistem Informasi Sumberdaya Manusia

Sumber daya manusia memegang peranan penting sekaligus pemegang kunci keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan organisasi yang direncanakan, sehingga maju mundurnya suatu organisasi akan sangat tergantung sampai seberapa jauh kualitas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi tersebut (Erpurini, 2019).

Disiplin Kerja

Disiplin kerja juga merupakan sikap yang sangat diperlukan dan mendapat perhatian dalam setiap pekerjaan yang dilakukan oleh setiap orang dalam usaha untuk meningkatkan kinerja guna mencapai tujuan organisasi (Sidanti, 2015),

Kompensasi

Kompensasi adalah imbalan jasa yang diberikan perusahaan kepada tenaga kerja karena telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan dan kontinuitas perusahaan dalam rangka

mencapai tujuan yang telah ditetapkan baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang (Fernanda, 2016).

Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan salah satu alat ukur kerja pegawai di dalam suatu perusahaan. kinerja merupakan sesuatu yang dicapai seseorang dengan kualitas dan kuantitas kerja yang dihasilkan sesuai dengan tanggung jawabnya masing-masing (Supriliyani, 2016).

Metode Penelitian

Rancangan Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan-kedudukan variabel –variabel yang diteliti serta hubungan anatara satu variabel dengan variabel lain. Penelitian ini termasuk pada penelitian *asosiatif*/ hubungan yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala penelitian, (Sugiyono, 2006). Penelitian ini bersifat *eksplanatory*, yaitu tipe penelitian yang menjelaskan antara variabel-variabel yang ada yaitu variabel sistem informasi sumberdaya manusia, variabel disiplin, variabel kompensasi dan variabel kinerja pegawai. Teknik pengumpulan awal yaitu observasi awal, dan penelitian lapangan dengan menyebarkan instrument penelitian berupa angket dengan berskala Likert kepada sampel dari populasi penelitian sebanyak 70 orang pegawai pada Kantor Pemberdaya Sumber Daya Air (Psda) Kabupaten Pesisir Selatan Indonesia. Metode analisis data yang digunakan merupakan analisis data kuantitatif.

Populasi, Sampel, dan Penarikan Sampel

Populasi dalam penelitian adalah seluruh pegawai Kantor Pemberdaya Sumber Daya Air (PSDA) Kabupaten Pesisir Selatan Indonesia yang berjumlah 70 orang. Sampel penelitian ini adalah seluruh populasi sebanyak 70 pegawai dengan menggunakan teknik sampling sensus.

Variabel Penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 4 variabel yakni Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Sistem informasi sumberdaya manusia (X_1), Disiplin (X_2), Variabel Kompensasi (intervening) dan Kinerja pegawai (dependen) dalam hal ini variabel dependennya adalah Kinerja Pegawai (Y) dan Definisi operasional variabel sebagai berikut: Sistem informasi sumberdaya manusia adalah sistem sistem yang bertugas untuk mengumpulkan dan memelihara data yang menjelaskan sumber daya manusia, mengubah data tersebut menjadi informasi, dan melaporkan informasi itu kepada pemakai, dimana data-data yang telah diperoleh tersebut merupakan data yang dibutuhkan oleh sebuah perusahaan untuk meningkatkan keputusan SDM. Disiplin kerja merupakan suatu proses perkembangan konstruktif bagi pegawai yang berkepentingan karena disiplin kerja ditunjukkan pada tindakan bukan orangnya. Disiplin juga sebagai proses latihan pada pegawai agar para pegawai dapat mengembangkan kontrol diri dan agar dapat menjadi lebih efektif dalam bekerja. kompensasi adalah semua imbalan yang diterima oleh seorang pekerja atas jasa atau hasil kerjanya pada sebuah organisasi/ perusahaan dimana imbalan tersebut dapat berupa uang ataupun barang, baik langsung ataupun tidak langsung. Kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode waktu tertentu.

Prosedur Pengumpulan Data

Data penelitian adalah data primer yang dikumpulkan dengan menggunakan kuisisioner. Bersama kuisisioner dilampirkan surat yang menjelaskan maksud dan tujuan pengisian kuisisioner. Pengambilan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara: observasi awal, kemudian penelitian lapangan. Penyebaran kuisisioner dilakukan pada saat penelitian lapangan, teknik penyerahan kuisisioner yaitu peneliti terjun langsung untuk menyebarkan kuisisioner dan mengambilnya langsung. Teknik ini lebih baik dibandingkan dengan melalui perantara karena dapat memperkecil perbedaan interpretasi antara responden dengan peneliti.

Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan dengan menggunakan SPSS *statistics 20 (Statistical Package for the Social Sciences)*.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Kantor Pemberdaya Sumber Daya Air (PSDA) Kabupaten Pesisir Selatan Indonesia merupakan unsur pelaksana urusan pemerintah bidang pengelolaan sumber daya air. Kantor Pemberdaya Sumber Daya Air (Psda) secara hukum berdiri pada tanggal 18 November 2000 yang beralamat pada jln. Mohammad Hatta – Painan 25612.

Penelitian

Responden terdiri dari 70 responden, terdiri dari 47 laki-laki dan 23 perempuan. Usia rata-rata responden 25-35 tahun,

Hasil Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis ini didasarkan atas pengolahan data penelitian dengan menggunakan analisis SPSS.

Uji Validitas

Tabel 2
Uji Validitas Variabel Sistem Informasi SDM (X1)

| No Item | r _{hitung} | r _{tabel} | Keterangan |
|---------|---------------------|--------------------|------------|
| 1 | 0,593 | 0,2352 | Valid |
| 2 | 0,970 | 0,2352 | Valid |
| 3 | 0,913 | 0,2352 | Valid |
| 4 | 0,793 | 0,2352 | Valid |
| 5 | 0,868 | 0,2352 | Valid |
| 6 | 0,905 | 0,2352 | Valid |
| 7 | 0,905 | 0,2352 | Valid |
| 8 | 0,976 | 0,2352 | Valid |
| 9 | 0,758 | 0,2352 | Valid |
| 10 | 0,464 | 0,2352 | Valid |

Sumber: Hasil penelitian, 2020

Tabel 2
Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X₂)

| No Item | r _{hitung} | r _{tabel} | Keterangan |
|---------|---------------------|--------------------|------------|
| 1 | 0,587 | 0,2352 | Valid |
| 2 | 0,705 | 0,2352 | Valid |
| 3 | 0,542 | 0,2352 | Valid |
| 4 | 0,878 | 0,2352 | Valid |
| 5 | 0,845 | 0,2352 | Valid |
| 6 | 0,662 | 0,2352 | Valid |
| 7 | 0,910 | 0,2352 | Valid |
| 8 | 0,680 | 0,2352 | Valid |
| 9 | 0,910 | 0,2352 | Valid |
| 10 | 0,680 | 0,2352 | Valid |

Sumber: Hasil penelitian, 2020

Tabel 3
Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

| No Item | r _{hitung} | r _{tabel} | Keterangan |
|---------|---------------------|--------------------|------------|
| 1 | 0,401 | 0,2352 | Valid |
| 2 | 0,940 | 0,2352 | Valid |
| 3 | 0,855 | 0,2352 | Valid |
| 4 | 0,762 | 0,2352 | Valid |
| 5 | 0,855 | 0,2352 | Valid |
| 6 | 0,731 | 0,2352 | Valid |
| 7 | 0,668 | 0,2352 | Valid |
| 8 | 0,731 | 0,2352 | Valid |
| 9 | 0,490 | 0,2352 | Valid |
| 10 | 0,731 | 0,2352 | Valid |

Sumber: Hasil penelitian, 2020

Tabel 4
Uji Validitas Variabel Kompensasi (Z)

| No Item | r _{hitung} | r _{tabel} | Keterangan |
|---------|---------------------|--------------------|------------|
| 1 | 0,591 | 0,2352 | Valid |
| 2 | 0,818 | 0,2352 | Valid |
| 3 | 0,809 | 0,2352 | Valid |
| 4 | 0,693 | 0,2352 | Valid |
| 5 | 0,804 | 0,2352 | Valid |
| 6 | 0,631 | 0,2352 | Valid |
| 7 | 0,724 | 0,2352 | Valid |
| 8 | 0,639 | 0,2352 | Valid |
| 9 | 0,534 | 0,2352 | Valid |
| 10 | 0,664 | 0,2352 | Valid |

Sumber: Hasil penelitian, 2020

Dari semua pernyataan untuk masing-masing variabel (Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kinerja Karyawan) menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai r hitung yang lebih besar dari r tabel, sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid atau dalam artian data yang digunakan dalam

penelitian ini tepat, memiliki kesesuaian yang tinggi dengan kenyataan yang ada dan memiliki kesejajaran antara tes dan kriteria.

Uji Reliabilitas

Tabel 5
Variabel Sistem Informasi SDM (X₁), Disiplin Kerja (X₂), Kinerja Pegawai (Y), dan Kompensasi (Z)

| Variabel | <i>Alpha</i> | Kriteria |
|----------|--------------|----------|
| X1 | 0,925 | Reliabel |
| X2 | 0,902 | Reliabel |
| Y | 0,878 | Reliabel |
| Z | 0,865 | Reliabel |

Sumber: Hasil penelitian, 2020

Berdasarkan Tabel 5, nilai *Alpha Cronbach's* untuk masing – masing variabel di atas 0,6 hal tersebut menandakan angket penelitian reliabel atau dapat diandalkan.

Uji Multikolinearitas

Tabel 6 Uji Multikolinearitas

| Variabel | Tolerance | VIF | Kriteria |
|----------------|-----------|-------|---------------------------------|
| X ₁ | 0,748 | 1,337 | Tidak terjadi multikolinearitas |
| X ₂ | 0,748 | 1,337 | Tidak terjadi multikolinearitas |

Sumber: Hasil penelitian, 2020

Berdasarkan Tabel 6 dapat diketahui bahwa nilai VIF dari Sistem Informasi Sumberdaya Manusi sebesar 1,337 dan untuk Disiplini sebesar 1,337. Hasil ini menunjukkan variabel terbebas dari asumsi klasik multikolinieritas karena hasilnya lebih kecil dari 10.

Tabel 7 Uji Multikolinearitas

| Variabel | Tolerance | VIF | Kriteria |
|----------------|-----------|-------|---------------------------------|
| X ₁ | 0,338 | 2,958 | Tidak terjadi multikolinearitas |
| X ₂ | 0,699 | 1,431 | Tidak terjadi multikolinearitas |
| Z | 0,322 | 3,105 | Tidak terjadi multikolinearitas |

Sumber: Hasil penelitian, 2020

Uji Heterokedastisitas

Pada penelitian ini dapat dilihat bahwa Pada persamaan I tidak ada pola yang jelas. Hal tersebut dapat dilihat plot yang terpancar diatas dan dibawah angka 0 dan tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian dapat disimpulkan persamaan I tidak terjadi heteroskedastisitas.

Pada persamaan II dapat dilihat bahwa tidak ada pola yang jelas. Hal tersebut dapat dilihat plot yang terpancar diatas dan dibawah angka 0 dan tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian dapat disimpulkan persamaan II tidak terjadi heteroskedastisitas. Berdasarkan gambar

Probability Plot diperoleh bahwa titik-titik bergerak menuju searah dengan garis linier, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi penelitian ini adalah linier.

Uji Regresi Linier Berganda

Hasil dari Analisis Regresi Linear Berganda tercantum pada Tabel 7 dan 8.

Tabel 8

Persamaan I

| Model | Standardized Coefficients | | T | Sig. |
|----------------------|---------------------------|--|-------|------|
| | Beta | | | |
| 1 (Constant) | | | 1.275 | .207 |
| Sistem Informasi SDM | .723 | | 9.012 | .000 |
| Disiplin Kerja | .173 | | 2.163 | .034 |

a. Dependent Variable: Kompensasi

Sumber: Data Primer (diolah)

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda yang disajikan pada Tabel 6, terlihat diatas maka dapat dilihat persamaan regresinya yaitu:

$$Z = 0,723 X_1 + 0,173 X_2 + e$$

Tabel 8

Persamaan II

| Model | Standardized Coefficients | | t | Sig. |
|----------------------|---------------------------|--|-------|------|
| | Beta | | | |
| 1 (Constant) | | | 6.484 | .000 |
| Sistem Informasi SDM | .300 | | 2.306 | .024 |
| Disiplin Kerja | .246 | | 2.717 | .008 |
| Kompensasi | .359 | | 2.696 | .009 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Primer (diolah)

Berdasarkan tabel 7 diatas maka dapat dilihat persamaan regresinya yaitu:

$$Y = 0,300 X_1 + 0,246 X_2 + 0,359 Z + e$$

Semua statistik persamaan regresi tersebut dapat diinterpretasikan bahwa semakin baik Sistem Informasi SDM, Disiplin Kerja dan Kompensasi, maka akan semakin tinggi tingkat kinerja Pegawai.

Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Tabel 9

Persamaan I

| Model | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 Regression | 2619.402 | 2 | 1309.701 | 70.517 | .000 ^a |
| Residual | 1244.384 | 67 | 18.573 | | |
| Total | 3863.786 | 69 | | | |

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Sistem Informasi SDM

b. Dependent Variable: Kompensasi

Tabel 10

Persamaan II

| Model | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 Regression | 1344.403 | 3 | 448.134 | 36.287 | .000 ^a |
| Residual | 815.083 | 66 | 12.350 | | |
| Total | 2159.486 | 69 | | | |

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Disiplin Kerja, Sistem Informasi SDM

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Tabel 8 nilai F_{hitung} sebesar 70.555 dengan tingkat signifikansi 0,000. Oleh karena itu probabilitas jauh lebih kecil dari taraf signifikansi sebesar 0,05 atau 5%. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti terdapat determinasi yang signifikan dari gaya kepemimpinan, dan Motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. E-Tech Manufacturing Indonesia.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 11

Persamaan I

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .823 ^a | .678 | .668 | 4.310 |

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Sistem Informasi SDM

b. Dependent Variable: Kompensasi

Berdasarkan tabel 9 diatas diperoleh angka Adjusted R Square sebesar 0,668 hal ini menunjukkan bahwa sumbangan variabel Sistem Informasi SDM dan Disiplin Kerja sebesar 0,668 atau 66,8% sedangkan sisanya sebesar 33,2% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti didalam penelitian ini.

Tabel 12

Persamaan II

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .789 ^a | .623 | .605 | 3.514 |

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Disiplin Kerja, Sistem Informasi SDM

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel 10 diatas diperoleh angka Adjusted R Square sebesar 0,605 hal ini menunjukkan bahwa sumbangan variabel Sistem Informasi SDM Disiplin Kerja dan Kompensasi sebesar 0,605 atau 60,5% sedangkan sisanya sebesar 39,5% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti didalam penelitian ini.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Hasil analisis yang telah di bahas pada bab sebelumnya, maka ditarik kesimpulan sebagai berikut: Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan bahwa terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan. pengujian membuktikan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dilihat dari perhitungan yang telah dilakukan maka diperoleh nilai koefisien sebesar 0.855 dengan taraf signifikan 0.000 dan kontribusi sebesar 72.0 %. Pengujian membuktikan juga bahwa motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. pengujian ini dapat dilihat dari perhitungan yang telah dilakukan dengan memperoleh nilai koefisien sebesar 0.855 dengan taraf signifikan 0.000 dan kontribusi sebesar 72.0 %. Pengujian pengaruh variabel bebas (gaya kepemimpinan dan motivasi) secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya (kinerja karyawan) dilakukan regresi linier berganda yang menghasilkan nilai R 0.855. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti gaya kepemimpinan yang baik diberikan oleh perusahaan kepada karyawan memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pada karyawannya, dan motivasi yang telah diberikan oleh perusahaan kepada karyawan ternyata meningkatkan kinerja.

Saran

Berdasarkan dari hasil yang diperoleh, maka yang perlu dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja pegawai sebaiknya pemimpin yang lebih cenderung memiliki perhatian terhadap bawahannya dan bersedia melakukan pendekatan terhadap bawahan. Berdasarkan kesimpulan yang telah dibuat maka penulis mengemukakan beberapa saran untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan pada dinas PSDA pesisir selatan, maka disarankan pada instansi untuk meningkatkan:

1. Sistem informasi melalui peningkatan masing-masing indikatornya: Masukan Keluaran, Hasil, Manfaat, Dampak.
2. Disiplin kerja melalui peningkatan masing-masing indikatornya: Tujuan dan kemampuan, Keteladanan pemimpin, Keadilan, Ketegasan, Hubungan kemanusiaan.
3. Kompensasi melalui peningkatan masing-masing indikatornya: Gaji Insentif, Tunjangan, Fasilitas

Memperhatikan tingkat kebutuhan karyawan untuk berkembang dengan mengadakan lembur kerja, memberikan pelatihan-pelatihan, dan memberikan pujian (bonus) bagi karyawan yang berprestasi.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Astadi Pangarso, & Putri Intan Susanti. (2016). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat*. (2), 145–160.
- [2] Dodik Jatmika, M. A. (2017). *Pengaruh Pengembangan Sumberdaya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Kementerian Agama Di Jombang 1*. (September), 395–407.
- [3] Dwi Agung Nugroho Arianto. (2015). *Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar Dwi Agung Nugroho Arianto*. 191–200.
- [4] Erpurini, W. (2019). *Pengaruh Sistem Informasi Sumber Daya Manusia Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pada*. Iv(1), 1007–1016.
- [5] Haditya, R. A., Al Musadieg, M., & Nurtjahjono, G. E. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan Perusahaan Daerah (Pd) Bank Perkreditan Rakyat (Bpr) Bank Daerah Lamongan). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 51(1), 145–150.
- [6] Hamlan Daly. (2019). *Pengaruh Kompetensi, Disiplin Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pemberdayaan Perempuan Dan Keluarga Berencana Daerah Provinsi Sulawesi Tengah*. 84–94.
- [7] Ibrahim Bali Pamungkas. (2017). *Jurnal Kreatif: Pemasaran, Sumberdaya Manusia Dan Keuangan, Vol. 5, No.1, Oktober 2017*. 5(1), 18–29.
- [8] Indriyati, E. S. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Pemahaman Etika Kerja Islami*. 1(2).
- [9] Irwan, Gunawan, & Razak Munir. (2017). *Pengaruh Disiplin Kerja, Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Permata Bank Makassar*. 2(2).
- [10] Mamesah, A. M. C., Kawet, L., & Lengkong, V. P. K. (2016). *Issn 2303-1174 A M.C.Mamesah., L. Kawet., V.P.K. Lengkong. Pengaruh Lingkungan Kerj.....* 4(3), 600–611.
- [11] Max Saleleng Agus Supandi Soegoto. (2015). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Pelatihan Dan Kompensasi, Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Sorong Selatan*. 3(3), 695–708.

- [12] Memengaruhi, F. Y., Pegawai, K., & Sipil, N. (2015). *Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi Andi Irawan *)1, M. Syamsul Maarif **) , Dan M. Joko Affandi ***). 1(1), 55–64. <https://doi.org/10.17358/Jabm.1.1.55>*
- [13] Muhammad, S. R., Adolfini, & Genita Lumintang. (2016). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado. 4(1), 45–55.*
- [14] Mundakir, Z. (2016). *Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Mardi Astutik Stie Pgri Dewantara Jombang. 14(2).*
- [15] Nia Kusuma Wardhani, & Aziz, M. T. A. (2018). *Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Web (Studi Kasus : Pt . Klik Teknologi Indonesia). 15(2), 145–152.*
- [16] Ningrum, I. R., & Susilo, H. (2017). *Pengaruh Kualitas Sistem Informasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt Pembangkitan Jawa Bali Unit Pembangkitan Paiton). 47(1), 165–171.*
- [17] Nova Syafrina. (2017). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Suka Fajar Pekanbaru.*
- [18] Rahadian Fernanda. (2016). *Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. V.*
- [19] Rahmani, H. F. (2019). *Pengaruh Sistem Informasi Sumber Daya Manusia Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Beton Elemen Persada. 1, 29–40.*
- [20] Rusjiana, J. (2016). *Pengaruh Sistem Informasi Sdm Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Rabbani Bandung. Jurnal Computech & Bisnis, 10(1), 21–29.*
- [21] S Mia Lasmaya. (2016a). *Pengaruh Sistem Informasi Sdm, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. 10(1), 25–43.*
- [22] S Mia Lasmaya. (2016b). *Pengaruh Sistem Informasi Sdm, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. 10(1), 25–43.*
- [23] Sarjono. (2011). *Spss Vs Lisrel: Sebuah Pengantar Aplikasi Untuk Riset. Jakarta.*
- [24] Sidanti, H. (2015). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat Dprd Kabupaten Madiun. 9, 44–53.*
- [25] Siregar. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif (Kencana, Ed.). Jakarta.*
- [26] Sondang Mariani Rajagukguk, F. S. I. (2017). *Pengaruh Kompensasi, Motivasi Karyawan, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Sondang Mariani Rajagukguk. 9(November), 131–136.*
- [30] Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif (Alfabeta, Ed.). Bandung.*
- [31] Supriyanti, P. P. A. S. P. A. N. N. W. (2016). *Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Berbasis Komputer Terhadap Kinerja Pegawai Pada Koperasi Pegawai Negeri (Kpn) Bina Sejahtera Kabupaten Badung Tahun 2016.*

- [32] Yani Syofiana, Ritha F. Dalimuntheb, P. L. (2018). *Analisis Pelatihan , Kompensasi Intrinsik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Komitmen Organisasional (Studi Pada Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Sumatera Utara) Talenta Conference Series Analisis Pelatihan , Kompensasi Intrinsik Dan Lin. 1(1).*
- [33] Zainuri, Mm, D. D. M. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Rembang Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Bmaj: Business Management Analysis Journal, 1(1), 26–36.* <https://doi.org/10.24176/Bmaj.V1i1.2639>