

**PENGARUH SISTEM INFORMASI MANAJEMEN, LINGKUNGAN KERJA, PELATIHAN, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI****Gandhi Sutjahjo<sup>1)</sup>, Sri Langgeng Ratnasari<sup>2)</sup> Fanny Nugrahani<sup>3)</sup>**Email: [gandhi.sucahyo@yahoo.com](mailto:gandhi.sucahyo@yahoo.com) (correspondent author)<sup>1)</sup>Program Studi Sistem Informasi, Fakultas Teknik, Universitas Batam, Batam, Indonesia<sup>1)</sup>Program Studi Magister Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Riau Kepulauan, Batam, Indonesia<sup>2)</sup>Program Studi Sistem Informasi, Fakultas Ilmu Komputer, Universitas Brawijaya, Malang, Indonesia<sup>3)</sup>**Info Artikel**

Diserahkan Jan 2021  
Diterima Feb 2021  
Diterbitkan Maret  
2021

**Kata Kunci:**  
Sistem Informasi  
Manajemen,  
Lingkungan Kerja,  
Pelatihan, Motivasi  
Kerja, Kinerja  
Pegawai

**Keywords:**  
*Management  
Information System,  
Work Environment,  
Training, Work  
Motivation, Employee  
Performance*

**Abstrak**

Penelitian ini memiliki tujuan untuk menganalisis pengaruh sistem informasi manajemen, lingkungan kerja, pelatihan, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun simultan. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai pada RSUD sebanyak 126 pegawai. Sampel penelitian ini sebanyak 126 sampel dengan teknik sampling sensus. Data diperoleh melalui kuisioner. Data diuji menggunakan pengujian analisis jalur. Hasil pengujian menunjukkan bahwa sistem informasi manajemen langsung, lingkungan kerja dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Sistem informasi manajemen langsung, lingkungan kerja, pelatihan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Secara tidak langsung melalui motivasi, sistem informasi manajemen, lingkungan kerja dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Kontribusi keempat variabel eksogen yaitu sistem informasi manajemen, lingkungan kerja, pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 69,4% sedangkan sisanya 30,6% disumbangkan oleh faktor lain di luar model penelitian.

**Abstract**

*This study aims to analyze the effect of management information systems, work environment, training, and work motivation on employee performance either partially or simultaneously. The research population was all employees at the RSUD as many as 126 employees. The sample of this research is 126 samples with census sampling technique. Data obtained through questionnaires. The data was tested using path analysis testing. The test results show that the direct management information system, work environment and training have a significant effect on work motivation. Direct management information systems, work environment, training and motivation have a significant effect on performance. Indirectly through motivation, management information systems, work environment and training have a significant effect on performance. The contribution of the four exogenous variables, namely management information systems, work environment, training and work motivation to employee performance was 69.4% while the remaining 30.6% was contributed by other factors outside research model.*

Alamat Korespondensi:  
Gedung Program Pascasarjana  
Universitas Riau Kepulauan  
E-mail: [jurnal.mob@gmail.com](mailto:jurnal.mob@gmail.com)

## PENDAHULUAN

Sistem Informasi manajemen merupakan salah satu factor yang penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, hal ini dikarenakan bisa membuat pekerjaan menjadi cepat, efisien, dan lebih akurat. Pada observasi yang dilakukan pada obyek penelitian diketahui masih cukup banyak keluhan pegawai terkait dengan penggunaan sistem informasi manajemen yang belum bisa memberikan manfaat yang optimal dalam penyelesaian pekerjaan.

Lingkungan kerja masih dirasakan belum optimal dalam mendukung kinerja pegawai, karena belum tersedianya peralatan yang diperlukan dalam jumlah dan kualitas yang baik, kondisi ruangan, penerangan yang masih sering terjadinya mati lampu.

Pegawai masih mengeluhkan kurangnya pelatihan yang bisa diikuti terkait dengan pekerjaan-pekerjaan yang harus dilaksanakan, sehingga kinerjanya tidak optimal.

Motivasi kerja pegawai belum optimal, hal ini dapat dilihat dari tingkat kehadiran, kecepatan penyelesaian tugas yang masih di bawah rata-rata, keluhan pimpinan terkait dengan kinerja pegawai.

Berdasarkan hal tersebut menarik untuk dilakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Sistem Informasi Manajemen, Lingkungan Kerja, Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai”.

## METODE PENELITIAN

Populasi adalah generalisasi dari keseluruhan subjek dan objek penelitian yang ada. Pada penelitian ini, yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai yang berstatus pegawai negeri sipil yaitu sebanyak 126 pegawai. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan sensus.

### Variabel Penelitian

Variabel penelitian dalam penelitian ini meliputi Sistem Informasi Manajemen, lingkungan kerja, pelatihan, motivasi kerja, dan kinerja pegawai dengan defenisi konseptual sebagai berikut:

**Tabel 1 Definisi Konseptual, Indikator dan Skala Pengukuran Variabel Penelitian**

VARIABEL	INDIKATOR	UKURAN	SKALA	Sumber Data
<b>Sistem Informasi Manajemen</b>	- Proses Manajemen - Konsep Pengembangan - Sistem Aplikasi	- Perencanaan Strategis - Konsep sosio-teknikal - Knowledge Management	Interval	Pegawai
<b>Lingkungan Kerja</b>	- Pekerjaan Itu Sendiri - Menyangkut Lingkungan Luar	- Variasi kerja - Keartian kerja - Kecocokan kerja - Hubungan sosial	Interval	Pegawai
<b>Pelatihan</b>	- Sistematis - Prinsip Pelatihan - Tujuan Pelatihan - Manfaat pelatihan - Jenis pelatihan	- Tingkat keteraturan jadwal pelatihan - Tingkat pelaksanaan prinsip pelatihan - Tingkat pencapaian tujuan pelatihan - Tingkat manfaat pelaksanaan pelatihan - Tingkat kesesuaian jenis pelatihan	Interval	Pegawai
<b>Motivasi Kerja</b>	- Valensi - Instrumentalia - Ekspektasi	-Tingkat pengukuran diri -Tingkat penilaian -Tingkat penilaian		
<b>Kinerja Pegawai</b>	- Hasil kerja - Perilaku - Kompetensi - Potensi	-Tingkat pengukuran -Tingkat perbaikan -Tingkat penyelesaian tugas -Tingkat penyelesaian masalah	Interval	Pegawai

Sumber: Hasil Penelitian, 2021

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur ketetapan instrumen yang digunakan dalam suatu penelitian. Pengujian validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai sig. dari masing-masing item pertanyaan terhadap totalnya, dengan kriteria pengujian adalah item dikatakan valid jika nilai sig < 0,05.

### Uji Reliabilitas

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui derajat kekonsistenan (tetap) instrument penelitian. Untuk melihat uji reliabilitas ini dilakukan melihat nilai *Cronbach's Alpha*. Reliabilitas yang dianggap sudah cukup memuaskan atau tinggi adalah lebih besar atau sama dengan 0,60

### Analisis Data

#### Uji Normalitas

Pengujian normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan uji Kolmogorov-Smirnov. Hasil pengujian normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov adalah sebagai berikut:

**Tabel 2 Uji Normalitas**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Kinerja	SIM	Lingkungan	Pelatihan	Motivasi
N		126	126	126	126	126
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	30.51837	28.542	31.64287	31.04444	31.6254
	Std. Deviation	3.628951	41	4.236411	3.717875	0
	Most Extreme Differences					
Absolute	Absolute	.043	.64	.059	.042	.5
	Positive	-.087	.076	-.071	-.042	.069
	Negative	.981	.055	.798	.471	.063
Kolmogorov-Smirnov Z		.291	-.076	.548	.980	-.069
	Asymp.Sig. (2-tailed)		.857	.455		.778
						.580

a. Test distribution is Normal

b. Calculated from data

Nilai *Asymp. Sig. (2-tailed) Kolmogorov-Smirnov* dari masing-masing variabel, yaitu Kinerja = 0,291 ; Sistem Informasi Manajemen = 0,455 ; Lingkungan Kerja = 0,548 ; Pelatihan = 0,980 dan Motivasi Kerja = 0,580 lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti bahwa asumsi normalitas terpenuhi.

#### Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear serta signifikan. Uji ini dilakukan dengan menggunakan *Test for Linearity* dengan taraf signifikansi 0,05. Dengan kriteria pengujian bahwa dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear apabila nilai *Linearity* kurang dari 0,05. Hasil uji linearitas dapat dilihat sebagai berikut:

Uji linearitas untuk penafsiran sistem informasi manajemen, lingkungan kerja dan pelatihan terhadap motivasi kerja adalah sebagai berikut:

Sistem Informasi Manajemen Dengan Motivasi Kerja.

**Tabel3 Uji Linearitas Sistem Informasi Manajemen Dengan Motivasi Kerja ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Motivasi* SIM	Between	(Combined)	2196.633	109	20.153	1.78	.094
	Groups	Linearity	110.668	1	110.668	0	.007
		Deviation	2085.965	108	19.314	9.77	.002
	Within	Linearity	181.164	16	11.323	4	
	Groups		2377.798	125		1.70	
	Total					6	

Pada Tabel 3 dapat dilihat bahwa nilai signifikan Linearity adalah 0,007 lebih kecil dari 0,05; maka dapat dikatakan bahwa syarat linearitas sistem informasi manajemen dengan motivasi kerja terpenuhi. Lingkungan Kerja Dengan Motivasi Kerja.

**Tabel 4. Uji Linearitas Lingkungan Kerja Dengan Motivasi Kerja ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Motivasi* Lingkunga n	Between	(Combined)	2277.553	120	18.980	.947	.612
	Groups	Linearity	25.535	1	25.535	5.27	.031
		Deviation	2252.018	119	18.925	4	.614
	Within	Linearity	100.245	5	20.049	.944	
	Groups		2377.798	125			
	Total						

Sumber: Hasil Penelitian, 2021

Tabel 4 dapat dilihat bahwa nilai signifikan Linearity adalah 0,031 lebih kecil dari 0,05 ; maka dapat dikatakan bahwa syarat linearitas lingkungan kerja dengan motivasi kerja terpenuhi. Pelatihan Dengan Motivasi Kerja

**Tabel 5 Uji Linearitas Pelatihan Dengan Motivasi Kerja ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Motivasi* Pelatihan	Between	(Combined)	2373.576	122	19.456	13.825	.025
	Groups	Linearity	126.991	1	126.991	90.240	.002
		Deviation	2246.585	121	18.567	13.194	.027
	Within	Linearity	4.222	3	1.407		
	Groups		2377.798	125			
	Total						

Sumber: Hasil Penelitian, 2021

Pada Tabel 5 dapat dilihat bahwa nilai signifikan Linearity adalah 0,002 lebih kecil dari 0,05; maka dapat dikatakan bahwa syarat linearitas pelatihan dengan motivasi kerja terpenuhi.

Uji linearitas untuk penafsiran sistem informasi manajemen, lingkungan kerja dan pelatihan terhadap kinerja melalui motivasi kerja adalah sebagai berikut:

Kinerja Dengan Sistem Informasi Manajemen

**Tabel 6. Uji Linearitas Kinerja Dengan Sistem Informasi Manajemen ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja* SIM	Between	(Combined)	1536.634	109	14.098	2.059	.050
	Groups	Linearity	226.184	1	226.184	33.042	.000
		Deviation	From	1310.450	108	12.134	1.773
	Within	Linearity	109.526	16	6.845		
	Groups		1646.160	125			
Total							

Pada Tabel 6 dapat dilihat bahwa nilai signifikan Linearity adalah 0,000 lebih kecil dari 0,05; maka dapat dikatakan bahwa syarat linearitas kinerja dengan sistem informasi manajemen terpenuhi.

Kinerja Dengan Lingkungan Kerja

**Tabel 7 Uji Linearitas Kinerja Dengan Lingkungan Kerja ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja* Lingkunga n	Between	(Combined)	1611.972	120	13.433	1.965	.231
	Groups	Linearity	4.245	1	4.245	.962	.005
		Deviation	From	1607.727	119	13.510	1.978
	Within	Linearity	34.188	5	6.838		
	Groups		1646.160	125			
Total							

Sumber: Hasil Penelitian, 2021

Pada Tabel 7 dapat dilihat bahwa nilai signifikan Linearity adalah 0,005 lebih kecil dari 0,05, maka dapat dikatakan bahwa syarat linearitas kinerja dengan lingkungan kerja terpenuhi.

Kinerja Dengan Pelatihan

**Tabel 8. Uji Linearitas Kinerja Dengan Pelatihan ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja* Lingkunga n	Between	(Combined)	1614.432	122	13.233	1.251	.503
	Groups	Linearity	395.122	1	395.122	37.360	.009
		Deviation	From	1219.310	121	10.077	.953
	Within	Linearity	31.728	3	10.578		
	Groups		1646.160	125			
Total							

Sumber: Hasil Penelitian, 2021

Pada Tabel 8 dapat dilihat bahwa nilai signifikan Linearity adalah 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka dapat dikatakan bahwa syarat linearitas kinerja dengan pelatihan terpenuhi.

Kinerja Dengan Motivasi Kerja

**Tabel 9 Uji Linearitas Kinerja Dengan Motivasi Kerja**  
**ANOVA Table**

				Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja*	Between	(Combined)		1620.504	113	14.341	6.707	.000
Motivasi	Groups	Linearity		732.764	1	732.764	342.73	.000
		Deviation	From	887.740	112	7.926	0	.007
	Within	Linearity		25.656	12	2.138	3.707	
	Groups			1646.160	125			
	Total							

Sumber: Hasil Penelitian, 2021

Pada Tabel 9 dapat dilihat bahwa nilai signifikan Linearity adalah 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka dapat dikatakan bahwa syarat linearitas kinerja dengan motivasi kerja terpenuhi.

#### **Interprestasi Analisis Jalur**

##### **1. Analisis Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Terhadap Motivasi Kerja**

Hipotesis:

$H_0$  : Sistem Informasi Manajemen Tidak Berpengaruh Langsung Terhadap Motivasi Kerja.

$H_a$  : Sistem Informasi Manajemen Berpengaruh Langsung Terhadap Motivasi Kerja.

Kriteria Pengujian Hipotesis :

Tolak  $H_0$  dan terima  $H_a$  jika nilai sig. < 0,05.

Tolak  $H_a$  dan terima  $H_0$  jika nilai sig. > 0,05.

Dari analisa diperoleh bahwa nilai signifikan sistem informasi manajemen = 0,000 < 0,05. Hasil ini memberi kesimpulan bahwa  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_a$  yang berarti bahwa secara langsung ada pengaruh signifikan sistem informasi manajemen terhadap motivasi kerja.

##### **2. Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja**

Hipotesis:

$H_0$  : Lingkungan Kerja Tidak Berpengaruh Langsung Terhadap Motivasi Kerja.

$H_a$  : Lingkungan Kerja Berpengaruh Langsung Terhadap Motivasi Kerja.

Kriteria Pengujian Hipotesis :

Tolak  $H_0$  dan terima  $H_a$  jika nilai sig. < 0,05.

Tolak  $H_a$  dan terima  $H_0$  jika nilai sig. > 0,05.

Dari analisa diperoleh bahwa nilai signifikan lingkungan kerja = 0,000 < 0,05. Hasil ini memberi kesimpulan bahwa  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_a$  yang berarti bahwa secara langsung ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja.

##### **3. Analisis Pengaruh Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja**

Hipotesis :

$H_0$  : Pelatihan Tidak Berpengaruh Langsung Terhadap Motivasi Kerja.

$H_a$  : Pelatihan Berpengaruh Langsung Terhadap Motivasi Kerja.

Kriteria Pengujian Hipotesis :

Tolak  $H_0$  dan terima  $H_a$  jika nilai sig.  $< 0,05$ .

Tolak  $H_a$  dan terima  $H_0$  jika nilai sig.  $> 0,05$ .

Dari analisa diperoleh bahwa nilai signifikan pelatihan =  $0,000 < 0,05$ . Hasil ini memberi kesimpulan bahwa  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_a$  yang berarti bahwa secara langsung ada pengaruh signifikan pelatihan terhadap motivasi kerja.

#### **4. Analisis Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Terhadap Kinerja**

Hipotesis :

$H_0$  : Sistem Informasi Manajemen Tidak Berpengaruh Langsung Terhadap Kinerja.

$H_a$  : Sistem Informasi Manajemen Berpengaruh Langsung Terhadap Kinerja.

Kriteria Pengujian Hipotesis :

Tolak  $H_0$  dan terima  $H_a$  jika nilai sig.  $< 0,05$ .

Tolak  $H_a$  dan terima  $H_0$  jika nilai sig.  $> 0,05$ .

Dari analisa diperoleh bahwa nilai signifikan sistem informasi manajemen =  $0,017 < 0,05$ . Hasil ini memberi kesimpulan bahwa  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_a$  yang berarti bahwa secara langsung ada pengaruh signifikan sistem informasi manajemen terhadap kinerja.

#### **5. Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja**

Hipotesis :

$H_0$  : Lingkungan Kerja Tidak Berpengaruh Langsung Terhadap Kinerja.

$H_a$  : Lingkungan Kerja Berpengaruh Langsung Terhadap Kinerja.

Kriteria Pengujian Hipotesis :

a. Tolak  $H_0$  dan terima  $H_a$  jika nilai sig.  $< 0,05$ .

b. Tolak  $H_a$  dan terima  $H_0$  jika nilai sig.  $> 0,05$ .

Dari analisis diperoleh bahwa nilai signifikan lingkungan kerja =  $0,026 < 0,05$ . Hasil ini memberi kesimpulan bahwa  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_a$  yang berarti bahwa secara langsung ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja.

#### **6. Analisis Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja**

Hipotesis :

$H_0$  : Pelatihan Tidak Berpengaruh Langsung Terhadap Kinerja.

$H_a$  : Pelatihan Berpengaruh Langsung Terhadap Kinerja.

Kriteria Pengujian Hipotesis :

Tolak  $H_0$  dan terima  $H_a$  jika nilai sig.  $< 0,05$ .

Tolak  $H_a$  dan terima  $H_0$  jika nilai sig.  $> 0,05$ .

Dari analisis diperoleh bahwa nilai signifikan pelatihan =  $0,000 < 0,05$ . Hasil ini memberi kesimpulan bahwa  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_a$  yang berarti bahwa secara langsung ada pengaruh signifikan pelatihan terhadap kinerja.

#### **7. Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja**

Hipotesis:

$H_0$  : Motivasi Kerja Tidak Berpengaruh Langsung Terhadap Kinerja.

$H_a$  : Motivasi Kerja Berpengaruh Langsung Terhadap Kinerja.

Kriteria Pengujian Hipotesis :

Tolak  $H_0$  dan terima  $H_a$  jika nilai sig.  $< 0,05$ .

Tolak  $H_a$  dan terima  $H_0$  jika nilai sig.  $> 0,05$ .

Dari analisa diperoleh bahwa nilai signifikan pelatihan =  $0,000 < 0,05$ . Hasil ini memberi kesimpulan bahwa  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_a$  yang berarti bahwa secara langsung ada pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja.

#### **8. Analisis Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja**

Koefisien pengaruh langsung, tidak langsung dan total :

- Pengaruh langsung (*direct effect*) sistem informasi manajemen terhadap kinerja dilihat dari nilai standar koefisien regresi sistem informasi manajemen terhadap kinerja yaitu sebesar 0,158.
- Pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) sistem informasi manajemen terhadap kinerja melalui motivasi kerja adalah perkalian antara sistem informasi manajemen terhadap motivasi kerja dengan motivasi kerja terhadap kinerja yaitu :  $0,358 \times 0,518 = 0,185$ .
- Pengaruh total (*total effect*) sistem informasi manajemen terhadap kinerja adalah pengaruh langsung + pengaruh tidak langsung yaitu :  $0,158 + 0,185 = 0,343$ .

Hipotesis :

$H_0$  : Sistem Informasi Manajemen Tidak Mempunyai Pengaruh Signifikan Secara Tidak Langsung Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja

$H_a$  : Sistem Informasi Manajemen Mempunyai Pengaruh Signifikan Secara Tidak Langsung Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja.

Kriteria Pengujian Hipotesis :

Tolak  $H_0$  dan terima  $H_a$  jika nilai pengaruh tidak langsung  $>$  nilai pengaruh langsung.

Tolak  $H_a$  dan terima  $H_0$  jika nilai pengaruh tidak langsung  $<$  nilai pengaruh langsung

Dari perhitungan diperoleh bahwa nilai pengaruh langsung = 0,158 dan pengaruh tidak langsung = 0,185 yang berarti bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih besar daripada nilai pengaruh langsung, hasil ini menunjukkan bahwa  $H_a$  diterima yang berarti bahwa secara tidak langsung sistem informasi manajemen mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja melalui motivasi kerja.

#### **9. Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja**

Koefisien pengaruh langsung, tidak langsung dan total :

- Pengaruh langsung (*direct effect*) lingkungan kerja terhadap kinerja dilihat dari nilai standar koefisien regresi lingkungan kerja terhadap kinerja yaitu sebesar 0,149
- Pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) lingkungan kerja terhadap kinerja melalui motivasi kerja adalah perkalian antara lingkungan kerja terhadap motivasi kerja dengan motivasi kerja terhadap kinerja yaitu :  $0,331 \times 0,518 = 0,172$ .
- Pengaruh total (*total effect*) lingkungan kerja terhadap kinerja adalah pengaruh langsung + pengaruh tidak langsung yaitu :  $0,149 + 0,172 = 0,321$ .

Hipotesis :



H<sub>0</sub> : Lingkungan Kerja Tidak Mempunyai Pengaruh Signifikan Secara Tidak Langsung Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja

H<sub>a</sub> : Lingkungan Kerja Mempunyai Pengaruh Signifikan Secara Tidak Langsung Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja.

Kriteria Pengujian Hipotesis :

Tolak H<sub>0</sub> dan terima H<sub>a</sub> jika nilai pengaruh tidak langsung > nilai pengaruh langsung.

Tolak H<sub>a</sub> dan terima H<sub>0</sub> jika nilai pengaruh tidak langsung < nilai pengaruh langsung

Dari perhitungan diperoleh bahwa nilai pengaruh langsung = 0,149 dan pengaruh tidak langsung = 0,172 yang berarti bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih besar daripada nilai pengaruh langsung, hasil ini menunjukkan bahwa H<sub>a</sub> diterima yang berarti bahwa secara tidak langsung lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja melalui motivasi kerja

#### **10. Analisis Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja.**

Koefisien pengaruh langsung, tidak langsung dan total :

- Pengaruh langsung (*direct effect*) pelatihan terhadap kinerja dilihat dari nilai standar koefisien regresi pelatihan terhadap kinerja yaitu sebesar 0,204
- Pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) pelatihan terhadap kinerja melalui motivasi kerja adalah perkalian antara pelatihan terhadap motivasi kerja dengan motivasi kerja terhadap kinerja yaitu :  $0,438 \times 0,518 = 0,227$ .
- Pengaruh total (*total effect*) sistem informasi manajemen terhadap kinerja adalah pengaruh langsung + pengaruh tidak langsung yaitu :  $0,204 + 0,227 = 0,431$ .

Hipotesis :

H<sub>0</sub> : Pelatihan Tidak Mempunyai Pengaruh Signifikan Secara Tidak Langsung Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja

H<sub>a</sub> : Pelatihan Mempunyai Pengaruh Signifikan Secara Tidak Langsung Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja.

Kriteria Pengujian Hipotesis :

Tolak H<sub>0</sub> dan terima H<sub>a</sub> jika nilai pengaruh tidak langsung > nilai pengaruh langsung.

Tolak H<sub>a</sub> dan terima H<sub>0</sub> jika nilai pengaruh tidak langsung < nilai pengaruh langsung

Dari perhitungan diperoleh bahwa nilai pengaruh langsung = 0,204 dan pengaruh tidak langsung = 0,227 yang berarti bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih besar daripada nilai pengaruh langsung, hasil ini menunjukkan bahwa H<sub>a</sub> diterima yang berarti bahwa secara tidak langsung pelatihan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja melalui motivasi kerja.

#### **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Secara langsung adanya pengaruh yang signifikan sistem informasi manajemen terhadap motivasi kerja. Nilai koefisien sebesar 0,358 menunjukkan bahwa apabila sistem informasi manajemen ditingkatkan sebesar 1% maka akan diikuti pada peningkatan motivasi kerja sebesar 0,358 %.
2. Secara langsung adanya pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja. Nilai koefisien sebesar 0,331 menunjukkan bahwa

- apabila lingkungan kerja ditingkatkan sebesar 1 % maka akan diikuti pada peningkatan motivasi kerja sebesar 0,331%.
3. Secara langsung adanya pengaruh yang signifikan pelatihan terhadap motivasi kerja. Nilai koefisien sebesar 0,438 menunjukkan bahwa apabila pelatihan ditingkatkan sebesar 1 % maka akan diikuti pada peningkatan motivasi kerja sebesar 0,438%.
  4. Secara langsung adanya pengaruh yang signifikan sistem informasi manajemen terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien sebesar 0,158 menunjukkan bahwa apabila sistem informasi manajemen ditingkatkan sebesar 1% maka akan diikuti pada peningkatan kinerja sebesar 0,158 %.
  5. Secara langsung adanya pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien sebesar 0,149 menunjukkan bahwa apabila lingkungan kerja ditingkatkan sebesar 1% maka akan diikuti pada peningkatan kinerja sebesar 0,149 %.
  6. Secara langsung adanya pengaruh yang signifikan pelatihan terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien sebesar 0,204 menunjukkan bahwa apabila pelatihan ditingkatkan sebesar 1% maka akan diikuti pada peningkatan kinerja sebesar 0,204 %.
  7. Secara langsung adanya pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien sebesar 0,518 menunjukkan bahwa apabila motivasi kerja ditingkatkan sebesar 1% maka akan diikuti pada peningkatan kinerja sebesar 0,518 %.
  8. Secara tidak langsung terdapat pengaruh yang signifikan sistem informasi manajemen terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja. Besarnya pengaruh tidak langsung yang diberikan adalah sebesar 18,5 %.
  9. Secara tidak langsung terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja. Besarnya pengaruh tidak langsung yang diberikan adalah sebesar 17,2 %.
  10. Secara tidak langsung terdapat pengaruh yang signifikan pelatihan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja. Besarnya pengaruh tidak langsung yang diberikan adalah sebesar 22,7 %

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- [1] Anisah, Tri., dan Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh Kompensasi, Promosi Jabatan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Mega Synergy Powerindo Batam. *Jurnal Bening*. Vol.6. No.2. Hal. 26-31.
- [2] Ariani, DR., SL Ratnasari, R Tanjung. (2020). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Superbox Industries. *JURNAL DIMENSI*. 9 (1), 74-86.
- [3] Handriyani, D., dan Ratnasari, S. L. (2014). Budaya Organisasi dan Motivasi Sebagai Prediktor Kinerja Karyawan PT. Snepac Shipping Batam. *Jurnal Zona Keuangan*. Vol. 6. No. 2. Agustus 2014.
- [4] Murwanto, D., & Ratnasari, S. L. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Fast Precision Manufacturing Indonesia. *Zona Manajerial*, 8 (2).

- [5] Nurdin, Ihsan., SL Ratnasari, HW Nasrul. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasional, Motivasi, Kemampuan Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Austin Engineering Indonesia. *PROSIDING SEMINAR NASIONAL UNIVERSITAS ISLAM SYEKH YUSUF 1* (1), 524-533.
- [6] Prasetyo, E. J., Ratnasari, S. L., dan Hakim, L. (2020). Analisis Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*. Vol. 9. No. 2., Juli 2020. Hal. 186-201.
- [7] Ratnasari, S. L. (2012). *Budaya Organisasi*. Surabaya: UPN Press.
- [8] Ratnasari, S. L. (2014). Pelatihan Dan Motivasi Sebagai Prediktor Kinerja Karyawan Departemen Produksi PT. Y Batam. *Mix*, 4.
- [9] Ratnasari, S. L. (2019). *Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pasuruan: CV. Penerbit Qiara Media.
- [10] Ratnasari, S. L., dan Hartati, Yenni. (2019). *Manajemen Kinerja Dalam Organisasi*. Pasuruan: CV. Penerbit Qiara Media.
- [11] Ratnasari, S. L., Sutjahjo, G., and Adam. (2019). The Contribution Of Competence, Motivation, And Creativity Towards Teacher's Performance Through Work Satisfaction. *International Journal Of Engineering and Advanced Technology (IJEAT)*. Volume-8 Issue-5C, May 2019. 145-149. ISSN: 2249-8958. DOI:10.35940/ijeat.E1021.0585C19
- [12] Ratnasari, S. L., Buulolo, M., dan Nasrul, H. N. (2020). Analisis Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Iklim Organisasi, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Organisasi Review (MANOR)*. Vol. 2. No. 1., Mei 2020. Hal. 15-25.
- [13] Ratnasari, S. L., Nasrul, H. W., Nurdin, I., Susilowati, Y., and Manurung, S. (2020). Employee Performance: Organizational Commitment, Motivation, Work Ability, and Work Environment. *International Journal of Advance Science and Technology*. Vol. 29 No. 10S. (2020). Pp. 1074-1084. ISSN: 2005-4238.
- [14] Ratnasari, SL., K Kusumayanti, L Hakim. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam. *BENING*. 7 (2), 36-50.
- [15] Ratnasari, SL., HW Nasrul, I Nurdin, Y Susilowati, EN Susanti. (2020). *Manajemen Kinerja Karyawan*. Mataram: Penerbit Forum Pemuda Aswaja 1, 160.
- [16] Rivaldo, Y., SL Ratnasari. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *JURNAL DIMENSI*. 9 (3), 505-515.
- [17] Sukmawati, E., SL Ratnasari, Z Zulkifli. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Pelatihan, Etos Kerja, Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan. *JURNAL DIMENSI*. 9 (3), 461-479.
- [18] Walsa, E., & Ratnasari, S. L. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Citra Pembina Pengangkutan Industries Batam. *Jurnal Eksekutif*, 13 (1).
- [19] Wicaksono, B. D., & Ratnasari, S. L. (2017). Determinasi Komunikasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Umum (PERUM) Bulog Sub-Divre Kota Batam. *Jurnal Bening*, 4 (1).

- [20] Zainudin dan Ratnasari, S. L. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Kecamatan Batu Ampar Kota Batam. *Jurnal Zona Manajemen*. Vol.7. No.3., Desember 2015. Hal. 14-21.