

PENGARUH PENERAPAN SISTEM INFORMASI MANAJEMEN DAN *REWARD* TERHADAP KINERJA DENGAN MEDIASI MOTIVASI PEGAWAI PADA POLITEKNIK NEGERI MALANG

Fredy Perdana Anggara Selfiyan¹, Ernani Hadiyati², Nugroho Agus Santoso³

Universitas Gajayana Malang

fredy.perdana.as@gmail.com¹, ernani_hadiyati@yahoo.com²,
nugrozov@unigamalang.ac.id³

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh penerapan SIM dan reward terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel mediasi. Penelitian ini merupakan penelitian *explanatory research* dengan metode kuantitatif yang diartikan sebagai metode yang berdasarkan pada filsafat positivisme. Sampel data yang digunakan pada penelitian ini dihitung menggunakan rumus slovin, yaitu sebanyak 107 dari 147 tenaga kependidikan Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Politeknik Negeri Malang (Polinema). *Disproportionate stratified random sampling* digunakan sebagai teknik pengambilan sampel. Analisis data menggunakan Partial Least Square (PLS) dengan skala Likert sebagai alat ukur dan smartPLS 3.0 sebagai alat uji. Hasil penelitian menunjukkan: (i) Penerapan sistem informasi manajemen berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai; (ii) *Reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai; (iii) Penerapan sistem informasi manajemen berpengaruh signifikan terhadap motivasi (iv) *Reward* berpengaruh signifikan terhadap motivasi; (v) Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai; (vi) Penerapan sistem informasi manajemen berpengaruh signifikan melalui motivasi; (vii) *Reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi.

Kata Kunci: Sistem Informasi Manajemen, *Reward*, Motivasi, Kinerja Pegawai

Abstract

This study aims to determine and analyze the effect of implementing MIS and reward on employee performance with motivation as a mediating variable. This research is categorized as an explanatory research with quantitative methods which is defined as a method based on the positivism philosophy. The sample of data in this study was calculated by using the Slovin formula, with 107 out of 147 employees of Civil Servants at Malang State Polytechnic (Polinema). Disproportionate stratified random sampling was used as a sampling technique. Then, data were analysed by using Partial Least Square (PLS) with the Linkert scale as a measuring tool and SmartPLS 3.0 as a test tool. The results showed: (i) The implementation of management information systems has a significant effect on employee performance; (ii) have a significant effect on employee performance; (iii) The implementation of management information systems has a significant effect on motivation (iv) Rewards have a significant effect on motivation; (v)

Motivation has a significant effect on employee performance; (vi) The application of management information systems has a significant effect on through motivation; (vii) Rewards have a significant effect on employee Rewards performance through motivation.

Keywords: *Management Information Systems, Rewards, Motivation, Employee Performance*

A. PENDAHULUAN

Revolusi Industri 4.0 pada era globalisasi banyak menerapkan penggunaan teknologi dan komputasi. Kebutuhan organisasi untuk memperbaiki tata kelola dari proses manual menjadi berbasis teknologi informasi (TI) menjadi sesuatu yang penting untuk diperhatikan. Perubahan tata kelola berbasis TI ini pada banyak organisasi tentunya juga berpengaruh pada pengelolaan sumberdaya manusia (SDM) agar peningkatan mutu SDM dapat terbaru dan tujuan organisasi dapat tercapai sesuai dengan rencana program organisasi.

Penggunaan sistem informasi (SI) pada organisasi salah satunya adalah ditujukan untuk mendapatkan data valid yang dapat dijadikan sebagai acuan dalam melakukan penilaian kinerja anggotanya. Upaya penggunaan sistem informasi pada sebuah organisasi pada saat ini seharusnya sudah menjadi salah satu pilar organisasi dengan pengelolaan SDM dalam skala besar. Data yang didapatkan dengan cara penerapan sistem informasi pada berbagai sektor dalam sebuah organisasi tentunya lebih memiliki akurasi data yang lebih valid dan dapat lebih tepat dalam mengambil keputusan.

Penerapan sistem informasi manajemen saat ini sudah menjadi sebuah kebutuhan pokok pada segala aspek kinerja dalam organisasi, termasuk pada dunia pendidikan. Dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang ditetapkan, maka diperlukan suatu upaya yang berkesinambungan antar kelompok dalam organisasi ini. Politeknik Negeri Malang (Polinema) adalah Perguruan Tinggi Negeri (PTN) bidang pendidikan vokasi yang menunjang pada penguasaan keahlian terapan tertentu. Polinema memiliki visi Menjadi Lembaga Pendidikan Tinggi Vokasi yang Unggul dalam Persaingan Global. Hal ini mencerminkan bahwa Polinema siap bertarung dan bersaing di era revolusi industri 4.0. Saat ini Polinema sudah memiliki status sebagai salah satu Badan Layanan Umum Pemerintah dengan konsep *enterprising the government*, yaitu penerapan mewirausahakan Pemerintah.

Dalam lingkungan yang kompetitif, banyak tantangan yang dihadapi organisasi terutama bagaimana mendapatkan karyawan yang efektif dan efisien dan dapat dipertahankan. Selain itu, SDM yang efektif adalah salah satu keuntungan yang paling penting dari setiap organisasi. Dalam penelitian Syahril dan Nurbiyati (2016) "Untuk memperoleh hasil efisien dan efektif diperlukan pentingnya memotivasi karyawan, sebab karyawan akan mencapai kinerja tertinggi apabila kerja keras mereka dihargai oleh manajer (Gohari, et. al., 2013:590)". Polinema saat ini sudah melakukan penerapan sistem informasi pada beberapa unit kerja sebagai tempat penyimpanan dan pengelolaan data, namun untuk sistem informasi yang bersifat sebagai pemberi masukan keputusan untuk pengambilan kebijakan yang berkaitan dengan SDM organisasi saat ini masih belum tersedia.

Sistem informasi manajemen yang dibutuhkan untuk pengelolaan SDM organisasi harus memiliki data valid yang selalu terbaru. Penyimpanan dan pengelolaan data pegawai di Polinema dikelola oleh sub bagian kepegawaian dengan dan sudah memanfaatkan sistem informasi sebagai media penyimpanan data pegawai. Sistem Informasi Kepegawaian (Simpeg) yang ada digunakan sebagai penampung data pribadi, riwayat kepangkatan dan jabatan, riwayat presensi, riwayat penelitian dan pengabdian, dan riwayat lainnya saat ini sudah terintegrasi terhadap beberapa sistem informasi lainnya. Beberapa sistem informasi yang memanfaatkan data Simpeg adalah portal login, SI akademik, SI PPM, SI kinerja, dan SI presensi.

Tidak diragukan lagi bahwa faktor yang paling penting dalam organisasi adalah manusia dan salah satu strategi manajemen utama organisasi adalah berinvestasi pada karyawan. Keberagaman keahlian dan pengetahuan pegawai Polinema merupakan kekayaan yang harus dikelola dengan baik dan tepat agar pegawai dapat bekerja dengan optimal, sehingga sikap pegawai terhadap pekerjaan, rekan kerja, imbalan, kerjasama dan yang lainnya dapat berpengaruh baik dalam perilaku organisasi.

Salah satu komponen yang dapat dijadikan acuan pertimbangan pihak manajemen dalam memutuskan penghargaan (*reward*) kepada pegawai secara obyektif adalah dengan melihat laporan kinerja pegawai. *Reward* yang dimaksud pada penelitian ini adalah remunerasi tenaga kependidikan Pegawai Negeri Sipil (PNS). Kebijakan remunerasi adalah kebijakan yang dikeluarkan oleh pemerintah pusat dalam memberikan penghargaan kepada PNS atas profesionalisme kerja yang dilakukan sesuai dengan kelas jabatan pegawai menggunakan indikator yang digunakan oleh BLU, yaitu *job grading*.

Ketentuan *job grading* remunerasi Polinema saat ini mengacu pada kaedah kepegawaian yang telah ditetapkan oleh pemerintah mengikuti PERMENPAN Nomor 34 Tahun 2011 tentang Pedoman Evaluasi Jabatan secara khusus menggunakan metode Sistem Evaluasi Faktor atau Factor Evaluation System (FES) sebagai acuan. Penentuan *job grading* remunerasi untuk tenaga pendidik (dosen) di Polinema sudah ditentukan dengan menggunakan beberapa indikator, yaitu: penelitian, pengabdian, tugas tambahan, pengajaran, kehadiran, dan tugas penunjang. Indikator tersebut menyebabkan *reward* yang diterima oleh masing-masing dosen terukur secara obyektif. Fenomena yang diangkat pada penelitian ini adalah penentuan *job grading* di Polinema untuk tenaga kependidikan. Saat ini belum ada ukuran dan indikator yang dijadikan sebagai detail penilaian seperti yang sudah diterapkan untuk dosen. Pekerjaan yang beragam pada tenaga kependidikan saat ini masih dinilai secara umum sesuai dengan Permenpan Nomor 39 Tahun 2013, yaitu ditinjau berdasar jabatan fungsional umum, fungsional tertentu, dan jabatan struktural tertentu sehingga hal ini menjadi sebuah fenomena yang patut diteliti lebih lanjut.

B. KAJIAN TEORI

1. Penerapan Sistem Informasi Manajemen

Pamungkas (2017) mendefinisikan SIM sebagai manajemen tepat dalam upaya melaksanakan pekerjaan secara tepat, cepat, dan terorganisir. Sedangkan Nilhuda (2019) menyatakan bahwa sistem informasi manajemen merupakan metode yang digunakan untuk mengelola data menjadi informasi yang hasilnya digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan. Penerapan sistem informasi terhadap

kinerja karyawan bertujuan memiliki nilai positif terhadap organisasi. Penerapan sistem informasi baru perlu mempertimbangkan faktor-faktor tertentu, salah satunya yaitu faktor keahlian dan motivasi karyawan. Atika (2018) menjelaskan beberapa pengaruh penerapan SIM terhadap kinerja pegawai, yaitu: Peningkatan kualitas dan kuantitas kinerja karyawan, menyingkat waktu, menghemat biaya, meningkatkan ketelitian kerja, meningkatkan kedisiplinan, dan menambah kejujuran. Dalam penelitian ini, Penerapan Sistem Informasi Manajemen diukur berdasarkan beberapa indikator, yaitu:

- a. Perangkat Lunak (*software*), merupakan kumpulan dari program-program yang digunakan untuk menjalankan komputer. Perangkat lunak dalam penelitian ini meliputi Aplikasi sistem informasi yang digunakan dalam menyelesaikan dan melaporkan pekerjaan (Sumber: Ahmad, 2019).
- b. Mudah digunakan, Merupakan penerapan sistem informasi perlu mempertimbangkan faktor-faktor tertentu, salah satunya yang menjadi pertimbangan adalah apakah sistem informasi tersebut mudah digunakan atau tidak. Relevansi dengan kebutuhan, kemampuan pengoperasian SIM, dan motivasi karyawan menjadi salah satu yang harus dipertimbangkan bagi pihak manajemen (Sumber: Susanto, 2017).
- c. Efektif: SIM berfungsi untuk menyajikan informasi-informasi yang dibutuhkan perusahaan agar menjadi lebih efektif jika dibandingkan dengan penyusunan secara manual (Sumber: Susanto, 2017).
- d. Akurat: SIM tidak hanya berfungsi untuk menyajikan informasi-informasi yang dibutuhkan perusahaan agar menjadi lebih efektif, SIM juga dapat menyajikan informasi yang disertai dengan bukti yang benar atau akurat (Sumber: Susanto, 2017).
- e. Personalia: Merupakan tenaga kependidikan sebagai operator sistem informasi manajemen, yang terdiri dari operator komputer, analisis sistem, programmer, personel, data entry dan manajemen (Sumber: Sutabri, 2016).

2. Reward

Reward dapat diartikan sebagai bentuk penghargaan atau imbalan yang diberikan pada karyawan atas kinerja yang dicapai untuk memotivasi agar dapat bekerja lebih baik dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Riadi (2020) menyatakan secara umum *reward* dibagi menjadi 2 bagian, yaitu *reward* ekstrinsik dan *reward* intrinsik. *Reward* ekstrinsik merupakan *reward* yang nyata, bisa berupa finansial seperti gaji, bonus, tunjangan dan bisa pula berupa non finansial seperti promosi. *Reward* intrinsik adalah *reward* yang tidak memiliki wujud nyata, yang diterima karyawan untuk dirinya sendiri, biasanya *reward* ini merupakan rasa puas karyawan terhadap dirinya sendiri karena mendapat pengakuan, tanggung jawab dan kesempatan belajar.

Remunisasi merupakan bagian dari *reward* yang diberikan oleh instansi pemerintah. Variabel *reward* dalam penelitian ini diukur berdasarkan 2 (dua) indikator utama, yaitu: Ekstrinsik (Insentif dan *Job Grading*) dan Intrinsik (penyelesaian, pencapaian, dan pengakuan).

- a. Insentif adalah tambahan penghasilan yang diberikan sesuai beban kerja, kelebihan jam kerja, dan honor kegiatan (Sumber: Syahril & Nurbiyati, 2016).
- b. *Job Grading* merupakan skala tunjangan remunerasi untuk penilaian isi pekerjaan dari jabatan dan golongan pekerjaan (Sumber: Riadi, 2020).

- c. Penyelesaian adalah kemampuan pegawai dalam memulai dan menyelesaikan suatu pekerjaan (Sumber: Riadi, 2020).
- d. Pencapaian yaitu penghargaan yang muncul dalam diri sendiri ketika meraih suatu tujuan yang menantang (Sumber: Riadi, 2020).
- e. Pengakuan merupakan sebuah respon yang didapat berdasarkan penilaian dari kinerja yang dilakukan secara adil (Sumber: Syahril & Nurbiyati, 2016).

3. Kinerja Pegawai

Kinerja adalah hasil atau prestasi yang didapatkan seseorang atau kelompok dalam pelaksanaan tugas yang berhubungan dengan tujuan organisasi berdasarkan tanggung jawab yang telah ditentukan. Menurut Mangkunegara (2016) kinerja merupakan hasil dari pekerjaan yang dicapai berdasarkan persyaratan dan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Pengukuran kinerja karyawan dapat dilakukan terhadap kinerja yang nyata dan terukur. Pengukuran kinerja karyawan penting dilakukan. Tujuan pengukuran kinerja adalah untuk mengetahui apakah karyawan mampu menyelesaikan kewajibannya sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan atau apakah hasil kinerja yang telah dicapai karyawan sesuai dengan yang diharapkan. Dalam penelitian ini variabel kinerja pegawai diukur berdasarkan 5 indikator, yaitu:

- a. Kualitas: Merupakan Pekerjaan yang dihasilkan dan kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan (Sumber: Robbins, 2015).
- b. Kuantitas: Adalah jumlah yang dihasilkan, seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan (Sumber: Robbins, 2015).
- c. Kemandirian: Dapat menjalankan fungsi kerja dengan komitmen kerja dan tanggung jawab terhadap kantor (Sumber: Robbins, 2015).
- d. Produktivitas: Yaitu kuantitas dan efisiensi kerja yang dihasilkan dalam periode waktu tertentu (Sumber: Robbins, 2015).
- e. Kemampuan: merupakan kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge and skill*) (Sumber: Mangkunegara, 2016).

4. Motivasi

Motivasi adalah dorongan, kebutuhan, semangat, tekanan atau mekanisme psikologi yang mendorong seseorang atau kelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan apa yang dikehendakinya. Dalam penelitian Araujo (2019) menyebutkan bahwa motivasi memediasi secara penuh pengaruh sistem *reward* terhadap kinerja pegawai. Sedangkan Fitri (2016) dalam penelitiannya memaparkan bahwa *Reward* yang menitikberatkan pada kompensasi, memiliki pengaruh terhadap kinerja dan motivasi mampu menjadi variabel moderasi antara hubungan kompensasi terhadap kinerja.

Dalam penelitian ini, variabel motivasi diukur berdasarkan 5 indikator (Wirawan & Afani, 2018), yaitu:

- a. Fisiologis: Merupakan motivasi untuk pemenuhan kebutuhan fisik, seperti pemenuhan makan, tempat tinggal.
- b. Rasa aman: adalah keselamatan kerja dan merdeka dari rasa takut dan tekanan dalam bekerja.

- c. Penghargaan: merupakan Harga diri, status, martabat, kehormatan, dan penghargaan dari pihak lain.
- d. Aktualisasi diri: adalah memaksimalkan potensi yang dimiliki.
- e. Sosial: adalah Kebutuhan terhadap persahabatan, berkeluarga, berkelompok, dan interaksi.

C. METODE PENELITIAN

Penelitian yang dilakukan di Politeknik Negeri Malang ini merupakan jenis penelitian *Eksplanatory Research*. Dalam penelitian ini variabel yang digunakan pada penelitian ini adalah Sistem Informasi Manajemen (X1) dan *Reward* (X2) sebagai variabel bebas (*independent variables*), Kinerja Pegawai (Y) sebagai variabel terikat (*dependent variable*), dan Motivasi (Z) sebagai variabel mediasi (*intervening variable*). Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah tenaga kependidikan Pegawai Negeri Sipil aktif di Polinema dengan masa kerja diatas 4 tahun dan diambil sampel 107 orang secara *disproportionate stratified random sampling*. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Partial Least Square* (PLS) yang merupakan metode alternatif analisis dengan *Structural Equation Modelling* (SEM) yang berbasis variance.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Deskripsi Responden

Berdasarkan hasil kuesioner yang disebarkan kepada 107 responden tenaga kependidikan PNS di Polinema, maka dapat dideskripsikan sebagai berikut:

- a. Sebagian besar responden mempunyai jenis kelamin laki-laki yaitu sebesar 65 responden (61%) dan perempuan sebesar 42 responden (39%).
- b. Berdasarkan karakteristik usia, mayoritas responden memiliki usia pada rentang 40-49 tahun, yaitu sebanyak 41 orang (38%) dari total 107 orang. Responden terbanyak kedua memiliki usia 30-39 tahun sebanyak 39 orang (36%). Selanjutnya responden dengan usia antara 50-58 tahun sebanyak 26 orang (24%) dan terakhir 1 orang responden atau sebesar 1% memiliki usia dibawah 30 tahun.
- c. Mayoritas responden adalah memiliki pendidikan S1/D4, yaitu sebanyak 52 orang atau sebesar 49% dari total 107 orang. Responden terbanyak kedua memiliki pendidikan SMA/Sederajat sebanyak 29 orang atau sebesar 27%. Sedangkan sebanyak 18 responden atau sebesar 17% memiliki pendidikan SMA/Sederajat dan 8 orang responden atau sebesar 7% memiliki pendidikan S2.
- d. Berdasarkan kategori lama bekerja, mayoritas responden berada pada rentang waktu 5-10 tahun yaitu sebanyak 34 orang atau sebesar 32% dari total 107 orang. Responden terbanyak kedua berada pada rentang waktu 10-15 tahun sebanyak 32 orang atau sebesar 30%. Selanjutnya 21 orang responden atau sebesar 20% berada pada rentang waktu 15-20 tahun, 5 orang (5%) berada pada rentang masa kerja 20-25 tahun, 9 orang memiliki rentang waktu antara 25-30 tahun (8%) dan 6 orang responden atau sebesar 6% lebih dari 30 tahun.

2. Hasil Uji Outer Model

Outer model menunjukkan bagaimana indikator merepresentasikan variabel laten untuk diukur. Analisis Outer atau *Measurement Model* dilakukan untuk menggambarkan hubungan antara blok indikator dengan variabel latennya. Terdapat tiga kriteria pengukuran untuk menilai *outer model* yaitu dengan *Convergent Validity*, *Discriminant Validity*, dan *Composite Reliability*.

a. Hasil Uji Convergent Validity

Menurut Ghozali (2020) suatu indikator dinyatakan valid jika mempunyai *loading factor* di atas 0,5 terhadap variabel yang dituju. *Loading factor* adalah koefisien yang menerangkan tingkat hubungan indikator dengan variabel konstruksinya. “Batas *loading factor* sebesar 0,5. Jika nilai *loading factor* > 0,5 maka *convergent validity* terpenuhi, jika nilai *loading factor* < 0,5 maka variabel harus di drop dari analisis”. Berikut ini merupakan hasil pengujian *Convergent Validity* yang dijelaskan pada Tabel 1.

Tabel 1. Nilai Loading Factor

Item	Penerapan SIM (X1)	Reward (X2)	Motivasi (Z)	Kinerja Pegawai (Y)	Keterangan
X1.1	0.53				Valid
X1.2	0.732				Valid
X1.3	0.803				Valid
X1.4	0.69				Valid
X1.5	0.781				Valid
X1.6	0.672				Valid
X1.7	0.765				Valid
X1.8	0.785				Valid
X1.9	0.751				Valid
X1.10	0.688				Valid
X2.1		0.726			Valid
X2.2		0.796			Valid
X2.3		0.831			Valid
X2.4		0.736			Valid
X2.5		0.696			Valid
X2.6		0.800			Valid
X2.7		0.753			Valid
X2.8		0.765			Valid
X2.9		0.58			Valid
X2.10		0.75			Valid
X2.11		0.731			Valid
X2.12		0.608			Valid
Z1			0.762		Valid
Z2			0.828		Valid

Item	Penerapan SIM (X1)	Reward (X2)	Motivasi (Z)	Kinerja Pegawai (Y)	Keterangan
Z3			0.66		Valid
Z4			0.756		Valid
Z5			0.583		Valid
Z6			0.674		Valid
Z7			0.783		Valid
Z8			0.617		Valid
Z9			0.757		Valid
Z10			0.696		Valid
Y1				0.757	Valid
Y2				0.744	Valid
Y3				0.721	Valid
Y4				0.703	Valid
Y5				0.762	Valid
Y6				0.801	Valid
Y7				0.83	Valid
Y8				0.686	Valid
Y9				0.729	Valid
Y10				0.733	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 1 di atas, diketahui bahwa nilai *loading factor* telah memenuhi syarat validitas, yaitu bernilai di atas 0,5.

b. Discriminant *Validity*

Tahap yang kedua adalah uji *discriminant validity*. Parameter yang digunakan adalah nilai *cross loading* lebih dari 0,5. Berikut ini merupakan hasil pengujian validitas diskriminan yang dijelaskan pada tabel 2.

Tabel 2. Nilai Cross Loading

Item	SIM (X1)	Reward (X2)	Motivasi (Z)	Kinerja Pegawai (Y)
X1.1	0.53	0.493	0.583	0.434
X1.2	0.732	0.659	0.7	0.683
X1.3	0.803	0.682	0.78	0.717
X1.4	0.69	0.539	0.625	0.572
X1.5	0.781	0.706	0.773	0.698
X1.6	0.672	0.721	0.728	0.706
X1.7	0.765	0.635	0.587	0.759
X1.8	0.785	0.605	0.583	0.762
X1.9	0.751	0.621	0.595	0.73

Item	SIM (X1)	Reward (X2)	Motivasi (Z)	Kinerja Pegawai (Y)
X1.10	0.688	0.553	0.568	0.667
X2.1	0.65	0.726	0.656	0.758
X2.2	0.744	0.796	0.77	0.801
X2.3	0.737	0.831	0.76	0.83
X2.4	0.581	0.736	0.654	0.686
X2.5	0.637	0.696	0.582	0.729
X2.6	0.694	0.8	0.753	0.755
X2.7	0.675	0.753	0.683	0.667
X2.8	0.619	0.765	0.641	0.656
X2.9	0.443	0.58	0.406	0.502
X2.10	0.666	0.75	0.717	0.641
X2.11	0.611	0.731	0.715	0.58
X2.12	0.496	0.608	0.554	0.546
Z1	0.611	0.687	0.762	0.635
Z2	0.672	0.75	0.828	0.722
Z3	0.492	0.61	0.66	0.56
Z4	0.683	0.778	0.756	0.706
Z5	0.523	0.489	0.583	0.429
Z6	0.666	0.598	0.674	0.605
Z7	0.8	0.677	0.783	0.712
Z8	0.663	0.514	0.617	0.535
Z9	0.736	0.667	0.757	0.65
Z10	0.596	0.652	0.696	0.626
Y1	0.76	0.63	0.585	0.757
Y2	0.765	0.586	0.576	0.744
Y3	0.742	0.61	0.594	0.721
Y4	0.72	0.58	0.587	0.703
Y5	0.653	0.73	0.654	0.762
Y6	0.744	0.796	0.77	0.801
Y7	0.737	0.831	0.76	0.83
Y8	0.581	0.736	0.654	0.686
Y9	0.635	0.694	0.588	0.729
Y10	0.665	0.778	0.738	0.733

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 2 menunjukkan bahwa nilai *cross loading* dari setiap item telah memiliki nilai lebih dari 0,5 dalam satu variabel. Menurut Ghazali (2020) nilai *cross loading* dianggap memenuhi apabila memiliki nilai lebih dari 0,5. Jadi dapat disimpulkan bahwa semua konstruk dan indikator telah memenuhi parameter uji validitas diskriminan, sehingga dapat dikatakan sudah valid.

c. *Composite Reliability* (Hasil Uji Reliabilitas)

Uji reliabilitas dilakukan dengan melihat nilai *composite reliability* dari blok indikator yang mengukur konstruk. *Composite reability* adalah cara untuk mengukur keandalan skala secara keseluruhan. Hasil *composite reliability* akan menunjukkan nilai yang memuaskan jika di atas 0,7 (memenuhi kriteria *discriminant validity*). *Composite reability* yang mengukur suatu variabel dapat dievaluasi dengan dua macam ukuran yaitu *internal consistency* dan *cronbach's alpha* (Ghozali, 2020).

Tabel 3. Nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability

No.	Konstruk	Cronbach's Alpha	Composite Realibility
1	Penerapan SIM (X1)	0.897	0.916
2	<i>Reward</i> (X2)	0.921	0.933
3	Motivasi (Z)	0.892	0.912
4	Kinerja Pegawai (Y)	0.912	0.927

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 3 menunjukkan bahwa semua konstruk memiliki nilai *Cronbach's Alpha* di atas 0,7 dan nilai *Composite Reliability* di atas 0,7. Jadi dapat disimpulkan bahwa semua konstruk yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi uji reliabilitas, atau dapat dikatakan sudah reliabel.

Berdasarkan seluruh pengujian validitas dan reliabilitas yang telah dilakukan dan telah terpenuhi, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator dalam instrumen penelitian ini sudah valid dan reliabel, sehingga dapat dilakukan pengujian hipotesis.

3. Hasil Uji *Inner Model*

a. Evaluasi Koefisien Determinasi (*R-Square*/ R^2)

Nilai koefisien R^2 pada masing-masing variabel laten endogen berfungsi sebagai kekuatan prediksi dari model struktural. Besar kecilnya nilai menunjukkan besar kecilnya pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen. Tabel 4 menjelaskan hasil evaluasi inner model denga koefisien determinasi (R^2).

Tabel 4. Hasil Evaluasi Inner Model dengan Koefisien Determinasi (R^2)

Konstruk	R Square (R^2)
Motivasi (Z)	0.88
Kinerja Pegawai (Y)	0.95

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 4, menurut (Ghozali dan Latan, 2015) apabila nilai R^2 sebesar 0,75; 0,50; dan 0,25 dapat disimpulkan bahwa model tersebut kuat; moderat, dan lemah Berdasarkan pengujian pada Tabel 4 diketahui bahwa nilai R^2 untuk variabel motivasi (Z) adalah 0.880. Nilai R^2 motivasi (Z) dikategorikan sebagai model kuat, artinya variabel motivasi (Z) mampu dijelaskan oleh variabel sistem informasi

manajemen (X1) dan *reward* (X2) sebesar 88%. Sedangkan sisanya 12% dijelaskan oleh variabel lain di luar model seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kompensasi.

Nilai R^2 variabel dari kinerja pegawai (Y) adalah 0.950, dikategorikan sebagai model kuat, artinya variabel kinerja pegawai (Y) mampu dijelaskan oleh variabel sistem informasi manajemen, *reward*, dan motivasi sebesar 95%. Sedangkan sisanya 5% dijelaskan oleh variabel lain di luar model.

b. Evaluasi Model Struktural *Predictive Relevance* (Q^2)

Q^2 mengukur seberapa baik nilai observasi yang dihasilkan oleh model penelitian. Nilai Q^2 berkisar antara 0 sampai dengan 1. Semakin mendekati nilai 1 menunjukkan nilai observasi menghasilkan model yang semakin baik. Sebaliknya mendekati nilai 0 akan menghasilkan model yang tidak baik. Hasil perhitungan Q^2 pada penelitian ini adalah:

$$\begin{aligned} Q^2 &= 1 - (1 - R^2)(1 - R^2) \\ &= 1 - (1 - 0,880^2)(1 - 0,950^2) \\ &= 1 - (0,226 \times 0,0975) \\ &= 1 - 0,022 \\ &= 0,978 \end{aligned}$$

Menurut (Ghozali dan Latan, 2015), kriteria kuat lemahnya model berdasarkan Q^2 , yaitu 0,35 (model kuat); 0,15 (model moderat); dan 0,02 (model lemah). Berdasarkan hasil perhitungan diatas, dapat disimpulkan bahwa model penelitian ini dikategorikan pada model kuat yakni sebesar 0.978, artinya sebesar 97,8% variabel kinerja pegawai dapat diprediksi oleh variabel sistem informasi manajemen, *reward*, dan motivasi. Sisanya yakni 2.2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat pada model penelitian ini. Hasil perhitungan Q^2 tersebut juga menunjukkan bahwa model struktural yang dibangun dalam penelitian termasuk sangat baik karena mendekati nilai 1.

c. Evaluasi Model Struktural Melalui *Goodness of Fit* (GoF)

Index ini dikembangkan untuk mengevaluasi model pengukuran dan model struktural dan disamping itu menyediakan pengukuran sederhana untuk keseluruhan dari prediksi model (Ghozali dan Latan, 2015). Koefisien *GoF* memiliki rentang nilai 0 sampai dengan 1. Semakin mendekati nilai 1, model menunjukkan tingkat ketepatan yang semakin tinggi. Sebaliknya semakin menjauh dari nilai 1 atau semakin mendekati nilai 0, model dinyatakan tingkat ketepatannya semakin lemah.

Tabel 5. Evaluasi *Goodness of Fit* (GoF)

Konstruk	Koefisien Determinasi (R^2)	AVE
Motivasi (Z)	0.880	0.512
Kinerja Pegawai (Y)	0.950	0.559

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

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

$$GoF = \sqrt{0,5937 \times 0,6375} \sqrt{0,641 \times 0,622} \sqrt{0,536 \times 0,915}$$

$$GoF = 0.700$$

Menurut (Ghozali dan Latan, 2015), kriteria kuat lemahnya model berdasar pengukuran *GoF*, yaitu 0,36 (*GoF large*); 0,25 (*GoF medium*); dan 0,10 (*GoF small*). Hasil dari perhitungan tersebut, mendapatkan nilai *GoF* sebesar 0,700. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model struktural penelitian ini secara umum mempunyai sifat prediksi yang bagus (*GoF large*) artinya model memiliki kemampuan yang tinggi dalam menjelaskan data empiris.

Hasil pengujian R^2 , Q^2 dan *GoF* terlihat bahwa model yang dibentuk adalah robust atau resistance terhadap outlier, sehingga pengujian hipotesa dapat dilakukan. Suatu estimasi yang resistant adalah relatif tidak terpengaruh oleh perubahan besar pada bagian kecil data atau perubahan kecil pada bagian besar data.

4. Hasil Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel sistem informasi manajemen dan *reward* terhadap kinerja pegawai, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui motivasi. Tabel 6 menampilkan ringkasan hasil *bootstrapping* pengaruh langsung variabel independen terhadap dependen.

Tabel 6. Hasil *Bootstrapping* Pengaruh Langsung dan Pengaruh Tidak Langsung

No	Effect	Original Sample	p-value	Keterangan
1	Penerapan SIM (X1) → Kinerja Pegawai (Y)	0.661	0.000	Signifikan
	Reward (X2) → Kinerja Pegawai (Y)	0.636	0.000	Signifikan
	Penerapan SIM (X1) → Motivasi (Z)	0.488	0.000	Signifikan
	Reward (X2) → Motivasi (Z)	0.483	0.000	Signifikan
	Motivasi (Z) → Kinerja Pegawai (Y)	0.303	0.000	Signifikan
	Penerapan SIM (X1) → Motivasi (Z) → Kinerja Pegawai (Y)	0.148	0.001	Signifikan
	Reward (X2) → Motivasi (Z) → Kinerja Pegawai (Y)	0.146	0.000	Signifikan

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Berdasarkan tabel 6 dapat diketahui bahwa penerapan SIM (X_1) dan *reward* (X_2), berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) baik secara langsung maupun melalui motivasi (Z) sebagai variabel intervening. Hal ini dapat dilihat dari masing-masing variabel tersebut memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari $\alpha=0,05$. Hasil penelitian menunjukkan: (i) Penerapan sistem informasi manajemen berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai; (ii) *Reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai; (iii) Penerapan sistem informasi manajemen berpengaruh signifikan terhadap motivasi (iv) *Reward* berpengaruh signifikan terhadap motivasi; (v) Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai; (vi) Penerapan sistem informasi manajemen berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi; (vii) *Reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi.

Penerapan SIM sudah dilakukan oleh institusi sebagai bagian dari upaya institusi untuk meningkatkan kinerja pegawainya. Hasil signifikan didapatkan karena Polinema sudah didukung dengan fasilitas internet yang memadai pada seluruh area kampus dan hal ini dapat dilihat dari nilai indikator “mudah digunakan” memiliki nilai tertinggi. Indikator akurat membuktikan ketelitian pekerjaan dan laporan lebih dapat dipercaya dengan penerapan sistem informasi manajemen. Hasil temuan ini diperkuat dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Atika (2018). Penerapan sistem informasi manajemen yang lebih luas dan konsisten, dalam jangka panjang dapat meningkatkan kinerja pegawai, dalam hal ini karena masing – masing pegawai akan mengetahui laporan kinerjanya sendiri secara cepat, begitu pula atasan yang pasti lebih mudah melakukan pembagian kerja kepada bawahannya serta mengetahui progres kerja dalam unit yang dipimpin secara keseluruhan.

Upaya peningkatkan kinerja tersebut akan kurang maksimal jika motivasi pegawai sebagai individu tidak terpenuhi dengan baik. Dengan penerapan SIM yang dimediasi oleh motivasi maka kinerja pegawai dapat tercapai dengan maksimal. Berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan, Polinema sudah menerapkan hal tersebut kepada pegawainya. Pemenuhan institusi dalam memfasilitasi ketersediaan SIM bisa menjadi sarana prasarana karyawan dalam meningkatkan kinerja, sehingga karyawan lebih termotivasi dalam mengerjakan pekerjaannya. Indikator penghargaan pada variabel motivasi yaitu dukungan dari atasan dalam penyelesaian tugas dan pemberian penghargaan dari institusi kepada karyawan yang berprestasi menjadi salah satu yang patut diperhatikan. Berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan, Polinema sudah menerapkan hal tersebut kepada pegawainya untuk proses input data dan pelaporan, namun belum dinikmati oleh semua pegawai. Pengaruh yang cukup signifikan dapat diartikan apabila ada pelaporan kinerja melalui sistem informasi dan penilaian karyawan berprestasi dapat tercapai dengan cukup melihat data pada sistem, maka pengaruh penerapan sistem informasi manajemen terhadap motivasi akan meningkat.

Dari hasil penelitian ini dihasilkan bahwa penerapan *reward* yang di mediasi oleh motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Saat ini Polinema sudah menerapkan sistem *reward* kepada pegawainya sebagai upaya memotivasi pegawai dalam meningkatkan kinerjanya. Dengan memberikan *reward* yang tepat serta motivasi yang baik maka kinerja pegawai dapat tercapai dengan maksimal. Upaya yang sudah dilakukan oleh institusi untuk memberikan insentif, *job grading*, penyelesaian, pencapaian, dan pengakuan membuat pegawai termotivasi dalam melakukan pekerjaannya. Berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan, Polinema sudah menerapkan hal tersebut kepada pegawainya, namun upaya tersebut masih perlu dilakukan pemerataan atau kejelasan dari ukuran pembagian remunerasi sesuai dengan tingkat pendidikan, beban kerja, resiko, serta keahlian yang dimiliki pegawai. Pengaruh yang cukup signifikan dapat diartikan apabila institusi dapat menerapkan secara merata dan adil atas pemberian insentif, *job grading*, penyelesaian, pencapaian, dan adanya pengakuan atas kinerja yang dilakukan pegawai oleh atasan dan institusinya.

E. KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (i) Penerapan sistem informasi manajemen berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai; (ii) *Reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai; (iii) Penerapan sistem informasi manajemen berpengaruh signifikan terhadap motivasi (iv) *Reward* berpengaruh signifikan terhadap motivasi; (v) Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai; (vi) Penerapan sistem informasi manajemen berpengaruh signifikan melalui motivasi; (vii) *Reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi.

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, terdapat beberapa temuan untuk dikaji lebih lanjut dengan penelitian lanjutan, yaitu:

1. Penerapan sistem informasi manajemen yang bersifat umum dapat lebih diteliti dengan fokus pada penerapan sistem informasi yang lebih detail, misalnya tentang pengaruh penerapan integrasi sistem informasi pegawai, akademik, ataupun pelaporan kinerja pegawai dan *reward* tentang penetapan *job grading* remunerasi selanjutnya dapat diteliti berdasarkan integrasi sistem informasi manajemen tersebut.
2. Penelitian selanjutnya dapat menambah jumlah sampel dan tempat penelitian dapat dilakukan pada tempat yang berbeda. Untuk lebih memperdalam hasil penelitian ini, maka disarankan pada penelitian selanjutnya dapat menambahkan indikator lain yang belum diketahui pada hasil penelitian ini, misalnya peran para pimpinan dalam memutuskan atau menetapkan kebijakan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, R (2019). "Analisis Kualitas Sistem Informasi Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan Pdam Tirta Wampu Stabat". *Jurnal Manajemen Bisnis (JMB)* , 31(1). ISSN 2622-8351
- Araujo F, Sintaasih D, Riana I (2019). "Peran Motivasi dalam Memediasi Pengaruh Sistem Reward terhadap Kinerja Pegawai". *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Vol (8) No.1*. ISSN: 2337-3067. Universitas Udayana
- Atika, S (2018). "7 Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan Bagi Perusahaan". <https://dosenit.com/kuliah-it/sistem-informasi/pengaruh-sistem-informasi-manajemen-terhadap-kinerja-karyawan>.
- Fitri T (2016). "Pengaruh Budgetary Goal Characteristics, Kompensasi terhadap Kinerja Aparat Pemda dengan Motivasi sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus pada Dinas-dinas Kabupaten Rokan Hilir)". *JOM Fekon Vol. (3) No.1*. Fakultas Ekonomi Universitas Pekanbaru.
- Ghozali, I. (2020). *Structural Equation Modeling Metode Alternatif Dengan Partial Least Square* edisi 5. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I., Latan, H. (2015). *Partial Least Square: Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nilhuda, L. (2019). "Peranan Sistem Informasi Manajemen Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan". *Jurnal Elektronik dengan DOI:10.31227/osf.io/v7zqx*.

- Pamungkas, I.B (2017). “Pengaruh sistem informasi manajemen, kompetensi, motivasi terhadap kinerja karyawan pada pt. Circleka Indonesia utama (wilayah Jakarta)”. *Jurnal KREATIF: Pemasaran, Sumberdaya Manusia dan Keuangan*, 5(1). ISSN: 2339-0689, E-ISSN: 2406-8616.
- Permenpan (2011). Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 34 tahun 2011 tentang Pedoman Evaluasi Jabatan.
- Permenpan (2013). Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 2013 Tentang Penetapan Kelas Jabatan Di Lingkungan Instansi Pemerintah.
- Riadi, M (2020). Reward atau Penghargaan (Pengertian, Tujuan, Jenis dan Syarat). <https://www.kajianpustaka.com/2020/04/reward-atau-penghargaan-pengertian-tujuan-dan-syarat.html>.
- Robbins, S.P., (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Indeks, Kelompok Gramedia.
- Susanto, A (2017). *Sistem Informasi Manajemen. Konsep dan Pengembangan Secara Terpadu*. Bandung: Lingga jaya, 2017. ISBN: 978-602-60978-2-8.
- Sutabri, T (2016). *Sistem Informasi Manajemen*. Yogyakarta: Andi.
- Syahril, R.R & Nurbiyati, T (2016). “Pengaruh Reward Ekstrinsik & Intrinsik Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening”. *Jurnal Riset Manajemen*, 3(1), 23-37.
- Wirawan, A., Afani, I.N (2018). “Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Dan Motivasi Karyawan Pada CV Media Kreasi Bangsa”. *Journal of Applied Business Administration*, 2(2), 242-247. e-ISSN: 2548-9909.