

PENGARUH PENERAPAN SISTEM INFORMASI MANAJEMEN DAN REWARD TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN MEDIASI MOTIVASI PADA SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN SMK N 1 KOTA TEBING TINGGI

Ismail Napitupulu*, Parapat Gultom

Ismailnapitupulu09@gmail.com; par_gultom@yahoo.com

Universitas Sumatera Utara, Medan, Indonesia

ABSTRAK

Pengaruh Penerapan Sistem informasi Manajemen, *Reward* Terhadap Motivasi Pegawai Serta Dampaknya Kinerja Pegawai Sekolah SMK Negeri 1 Kota Tebing Tinggi. Pengaruh yang ingin diketahui adalah pengaruh langsung maupun tidak langsung. Jenis Penelitian ini adalah Penelitian Deskriptif Kuantitatif merupakan suatu jenis penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan secara teratur, fakta dan akurat mengenai suatu sifat objek atau populasi terkait. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 66 orang. Alat Uji yang digunakan adalah Uji Instrumen dan Analisis Jalur. Dari hasil Pengujian ini dapat disimpulkan bahwa Penerapan Sistem Informasi Manajemen berpengaruh terhadap Motivasi Kerja. *Reward* berpengaruh terhadap motivasi kerja. Penerapan Sistem Informasi Manajemen Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai. *Reward* tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Motivasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Motivasi tidak dapat memediasi antara Penerapan Sistem Informasi Manajemen dengan Kinerja Pegawai. Motivasi dapat memediasi antara *Reward* berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

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

ABSTRAK

The Influence of Management Information System Implementation, Rewards on Employee Motivation and the Impact on Customer Employee Performance on Employees at SMK Negeri 1 Tebing Tinggi City. The influence you want to know is direct or indirect influence. This type of research is Quantitative Descriptive Research, which is a type of research that aims to explain in an orderly, factual and accurate manner the nature of a related object or population. This research used a sample of 66 people. The test equipment used is Instrument Test and Path

Analysis. From the results of this test, it can be concluded that the implementation of the Management Information System has an effect on work motivation. Rewards influence work motivation. Implementation of Management Information Systems Affects Employee Performance. Rewards have no effect on employee performance. Motivation has no effect on employee performance. Motivation cannot mediate between the Implementation of Management Information Systems and Employee Performance. Motivation can mediate how rewards influence employee performance.

Keywords: Implementation of Management Information Systems, Rewards, Employee Performance, Employee Motivation

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

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.

Sekolah Menengah Kejuruan (SMK N1) Tebing Tinggi adalah sekolah pertama yang didirikan ditebing tinggi berdiri pada tahun 1967 dengan nama SMEA Negri Tebing Tinggi yang awalnya beralokasi di jalan Thamrin Kota Tebing Tinggi. Dan pada tahun 1987/1985 berpindah di JL Letda Sujono Tebing Tinggi. SMK N1 Tebing Tinggi memiliki visi Mewujudkan Jurusan Yang Berkarakter Berprestasi, Berdaya Saing dan Berwawasan Lingkungan.

Hal ini mencerminkan bahwa SMK N1 siap bertarung dan bersaing di era revolusi industri 4.0. Saat ini SMK N1 sudah memiliki status sebagai salah satu Badan Layanan Umum Pemerintah dengan konsep *enterprising the government*, yaitu penerapan mewirauahakan 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 palingpenting dari setiap organisasi.

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.

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.

Menurut (Yuliantari & Prasasti, 2020) kinerja adalah “seseorang atau sekelompok orang dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan organisas.

Sistem informasi manajemen yang dibutuhkan untuk pengelolaan SDM organisasi harus memiliki data valid yang selalu terbaru. Penyimpanan dan pengelolaan data pegawai di SMK N1 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 SMK N1 merupakan kekayaan yang harus dikelola dengan baik dan tepat agar pegawai dapat bekerja dengan optimal, sehingga sikap pegawai terhadap pekerjaan, rekan kerja, imbalan, kerjasamadan 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 SMK N1 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 SMK N1 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 SMK N1 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. Dari fenomena di atas maka peneliti tertarik membuat judul **“Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Manajemen dan *Reward* Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Mediasi Motivasi Pada Sekolah Menengah Kejuruan SMK N 1 Tebing Tinggi”**

B. Teori Yang Digunakan

a. 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, menambah kejujuran. Sistem Informasi Manajemen (SIM) sebelumnya telah digunakan oleh para petinggi perusahaan atau organisasi dalam mengambil suatu keputusan walaupun masih dengan keterbatasan. Keterbatasan tersebut terjadi karena belum pesatnya perkembangan teknologi yang ada. Sehingga keputusan yang di ambil masih bersifat sederhana (Saputra dan Soedjarwo, 2021, p.362). SIM (Sistem Informasi Manajemen) ialah sebuah sistem yang sengaja dirancang sebagai bentuk pemberian layanan informasi untuk mendukung keputusan dalam kegiatan pengelolaan di suatu lembaga/organisasi (Ajie, 2021).

b. Indikator Penerapan Sistem Informasi Manajemen

1. 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)

2. 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).
3. Efektif: SIM berfungsi untuk menyajikan informasi-informasi yang dibutuhkan perusahaan agar menjadi lebih efektif jika dibandingkan dengan penyusunan secara manual (Sumber: Susanto, 2017).

2. *Reward*

a. *Pengertian 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.

1. *Reward* ekstrinsik merupakan *reward* yang nyata, bisa berupa finansial seperti gaji, bonus, tunjangan dan bisa pula berupa non finansial seperti promosi.
2. *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.

b. *Indikator Reward*

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).

4 Kinerja Pegawai

a. Pengertian 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.

b. Indikator Kinerja Pegawai

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).

2. Motivasi

a. Pengertian 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.

b. Indikator Motivasi

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

1. Fisiologis: Merupakan motivasi untuk pemenuhan kebutuhan fisik, seperti pemenuhan makan, tempat tinggal.
2. Rasa aman: adalah keselamatan kerja dan merdeka dari rasa takut dan tekanan
3. Penghargaan: merupakan Harga diri, status, martabat, kehormatan, dan penghargaan dari pihak lain.
4. Sosial: adalah Kebutuhan terhadap persahabatan, berkeluarga, berkelompok, dan interaksi. dalam bekerja.

C. Metode Penelitian

1. Jenis data

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Data kuantitatif adalah data yang berupa angka. Sesuai dengan bentuknya, data kuantitatif dapat diolah atau dianalisis dengan menggunakan teknik perhitungan statistik. Siregar (2013). Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen dan bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan Sugiyono (2015).

2. Sifat Penelitian

Penelitian ini bersifat refleksi dari salah satu penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sueni and Loebi **Fredy Perdana Anggara Selfiyan, Ernani Hadiyati, Nugroho Agus Santoso** (2019). Dengan judul Pengaruh Kualitas Pelayanan dan harga terhadap kepuasan konsumen serta dampaknya terhadap loyalitas pelanggan J&T Express Blangkejeren. Perbedaan penelitian ini terletak pada perusahaan yang diteliti dan periode waktu dalam melakukan analisis.

3. Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian

Lokasi Penelitian Penelitian ini dilaksanakan di kantor Sekolah Menengah Kejuruan Kota Tebing Tinggi pada salah satu Sekolah Kejuruan yang berada di Alamat: Jl. Letda Sujono Tebing Tinggi.

4. Populasi dan Sampel Jenis Data

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Data kuantitatif adalah data yang berupa angka. Sesuai dengan bentuknya, data kuantitatif dapat diolah atau dianalisis dengan menggunakan teknik perhitungan statistik menurut Siregar (2013).

D. HASIL DAN PEMBAHASAN**1. PERSAMAAN PERTAMA****A. Uji Reliabilitas**

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Menurut Sugiyono (2013:64) Sebuah faktor dinyatakan reliabel/handal jika *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,6. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS 17.00 diperoleh hasil sebagai berikut :

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Konstanta	Reliabilitas
Variabel Penerapan SIM X1	0,692	0,6	Reliabilitas
<i>Reward</i> X2	0,814	0,6	Reliabilitas
Kinerja Pegawai Y	0,695	0,6	Reliabilitas
Motivasi Z	0,754	0,6	Reliabilitas

Sumber : Data diolah dari lampiran (2023)

Berdasarkan uji reliabilitas menggunakan *Cronbach Alpha*, semua variabel penelitian adalah reliabel/handal karena *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,6, maka hasil penelitian ini menunjukkan bahwa alat pengukuran dalam penelitian ini telah memenuhi uji reliabilitas (*reliable* dan dapat dipakai sebagai alat ukur).

B. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah di dalam model regresi terdapat korelasi antar variabel independen. Uji multikolinieritas dalam penelitian ini dilihat dari nilai *tolerance* atau *variance inflation factor* (VIF). Adapun perhitungan nilai *tolerance* atau VIF dengan program SPSS 25.00 *for windows* dapat dilihat pada Tabel 4.4 berikut :

Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Penerapan SIM (X1)	.938	1.066
	Reward (X2)	.938	1.066

a. Dependent Variable: Motivasi (Z)

Sumber data : lampiran (2023)

Berdasarkan tabel 4.4 dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* dari Variabel Penerapan SIM (X1) sebesar 0,938 Variabel *Reward* (X2) sebesar 0,38 di mana semuanya lebih besar dari 0,10 sedangkan nilai VIF dari Variabel Penerapan SIM (X1) sebesar 1,066 Variabel *Reward* (X2) sebesar 1,066 di mana semuanya lebih kecil dari 10. Berdasarkan hasil perhitungan di atas dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* semua variabel bebas lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF semua variabel bebas juga lebih kecil dari 10 sehingga tidak terjadi gejala korelasi pada variabel bebas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak adanya gejala multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi.

C. Uji Heteroskedastisitas

Hasil Uji Glejser

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.965	.881		1.095	.278

Penerapan SIM (X1)	-.038	.048	-.101	-.790	.433
Reward (X2)	.063	.054	.149	1.159	.251

a. Dependent Variable: Abs_Res

Sumber : Data diolah dari lampiran (2023)

Hasil uji glejser menunjukkan nilai signifikansi variabel Penerapan SIM (X1) sebesar 0,45 dan variabel *Reward* (X2) sebesar 0,251 dimana seluruhnya lebih besar dari 0,050 sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat gejala heterokdasitas pada modal penelitian ini.

E. Uji Asumsi Klasik Persamaan II

1. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah di dalam model regresi terdapat korelasi antar variabel independen. Uji multikolinieritas dalam penelitian ini dilihat dari nilai *tolerance* atau *variance inflation factor* (VIF). Adapun perhitungan nilai *tolerance* atau VIF dengan program SPSS 25.00 for windows dapat dilihat pada Tabel 4.6 berikut :

Tabel 4.6.

Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.399	1.602		4.620	.000		
	Penerapan SIM (X1)	.223	.090	.318	2.477	.016	.838	1.193
	Reward (X2)	.006	.147	.008	.043	.965	.406	2.465
	Motivasi (Z)	.073	.135	.105	.540	.591	.365	2.736

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan tabel 4.6 dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* dari Variabel Penerapan SIM (X1) sebesar 0,838 Variabel *Reward* (X2) sebesar 0,406 di mana semuanya lebih besar dari 0,10 sedangkan nilai VIF dari Variabel *Penerapan SIM* (X1) sebesar 1,193 Variabel *Reward* (X2) sebesar 2,465 di mana semuanya lebih kecil dari 10. Berdasarkan hasil perhitungan di atas dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* semua variabel bebas lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF semua variabel bebas juga lebih kecil dari 10 sehingga tidak terjadi gejala korelasi pada variabel bebas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak adanya gejala multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi

2. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

1	(Constant)	1.003	.913		1.099	.276
	Penerapan SIM (X1)	-.026	.051	-.071	-.515	.608
	Reward (X2)	.066	.084	.157	.795	.430
	Motivasi (Z)	-.017	.077	-.045	-.216	.830

a. Dependent Variable: Abs

Hasil Uji Glejser

Sumber : Data diolah dari lampiran (2023)

Hasil uji glejser menunjukkan nilai signifikansi variabel Motivasi (Z) sebesar 0,830 dimana seluruhnya lebih besar dari 0,050 sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat gejala heterokdasitas pada modal penelitian ini.

F. Pengujian Regresi Linier

Pengujian regresi linear menjelaskan besarnya peranan variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan dua persamaan regresi linier, dengan menggunakan *SPSS 25.00 for windows*. Hasil pengolahan data untuk persamaan I dapat dilihat dalam tabel 4.17 berikut

Hasil Regresi Linier Persamaan I
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	2.673	1.455	
Penerapan SIM (X1)	.218	.079	.216
Reward (X2)	.818	.090	.715

a. Dependent Variable: Motivasi (Z)

Sumber : Data diolah dari lampiran (2023)

Berdasarkan hasil tersebut maka persamaan regresi linier yang mempunyai formulasi : $Z = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + \varepsilon_1$, sehingga diperoleh persamaan : $Z = 2,673 + 0,218x_1 + 0,818x_2$.

Deskripsi dari persamaan regresi linear berganda di atas adalah sebagai berikut :

- a. Nilai konstanta (b_0) sebesar (2,673) menunjukkan besarnya Variabel Kinerja Pegawai (Y) jika Variabel Penerapan SIM (X1) dan Variabel *Reward* (X2) sama dengan nol.
- b. Nilai koefisien regresi Variabel Penerapan SIM (X1) (b_1) sebesar 0,218 menunjukkan besarnya peranan Variabel Penerapan SIM (X1) terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y) dengan asumsi Variabel *Reward* (X2) konstan. Artinya apabila faktor Variabel Penerapan SIM (X1) meningkat 1 satuan nilai, maka diprediksi Variabel Kinerja Pegawai (Y) meningkat sebesar 0,218 satuan nilai dengan asumsi Variabel *Reward* (X2) konstan.
- c. Nilai koefisien regresi Variabel *Reward* (X2) (b_2) sebesar 0,818 menunjukkan besarnya peranan Variabel *Reward* (X2) terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y) dengan asumsi Variabel Penerapan SIM (X1) konstan. Artinya apabila faktor Variabel *Reward* (X2) meningkat 1 satuan nilai, maka diprediksi Variabel *Kinerja Pegawai* (Y) meningkat sebesar 0,818 satuan nilai dengan asumsi Variabel Penerapan SIM (X1) konstan.

Hasil Regresi Linier Persamaan II

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
	B	Std. Error	Beta	t
1 (Constant)	7.399	1.602		4.620
Penerapan SIM (X1)	.223	.090	.318	2.477
Reward (X2)	.006	.147	.008	.043
Motivasi (Z)	.073	.135	.105	.540

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber data diolah (2023)

Berdasarkan hasil tersebut maka persamaan regresi linier yang mempunyai formulasi : $Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3Z + \varepsilon$, sehingga diperoleh persamaan : $Y = 7,399 + 0,223X_1 + 0,006X_2 + 0,073Z$

Deskripsi dari persamaan regresi linear berganda di atas adalah sebagai berikut

:

- a. Nilai konstanta (b_0) sebesar (7,399) menunjukkan besarnya Variabel Kinerja Pegawai (Y) jika Variabel Kualitas Pelayanan (X_1), Variabel *Reward* (X_2) dan Variabel Motivasi (Z) sama dengan nol.
- b. Nilai koefisien regresi Variabel *Penerapan SIM* (X_1)(b_3) sebesar 0,223 menunjukkan besarnya peranan Variabel Penerapan SIM (X_1) terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y) dengan asumsi Variabel *Reward* (X_2) dan Variabel Motivasi (Z) konstan. Artinya apabila faktor Variabel *Penerapan SIM* (X_1) meningkat 1 satuan nilai, maka diprediksi Variabel *Kinerja Pegawai* (Y) meningkat sebesar 0,223. satuan nilai dengan asumsi Variabel *Reward* (X_2) dan Variabel Kepuasan Konsumen (Z) konstan.
- c. Nilai koefisien regresi Variabel *Reward* (X_2)(b_4) sebesar 0,006 menunjukkan besarnya peranan Variabel *Reward* (X_2) terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y) dengan asumsi Variabel *Penerapan SIM* (X_1) dan Variabel Loyalitas Pelanggan (Z) konstan. Artinya apabila faktor Variabel *Reward* (X_2) meningkat 1 satuan nilai, maka diprediksi Variabel *Kinerja Pegawai* (Y) meningkat sebesar 0,006 satuan nilai dengan asumsi Variabel Penerapan SIM (X_1) dan Variabel Motivasi (Z) konstan.
- d. Nilai koefisien regresi Variabel *Motivasi* (Z)(b_5) sebesar 0,073 menunjukkan besarnya peranan Variabel *Kinerja Pegawai* (Y) terhadap Variabel Motivasi (Z) dengan asumsi Variabel Penerapan SIM (X_1) dan Variabel *Reward* (X_2) konstan. Artinya apabila faktor Variabel Motivasi (Z) meningkat 1 satuan nilai, maka diprediksi Variabel *Kinerja Pegawai* (Y) meningkat sebesar 0,073 satuan nilai dengan asumsi Variabel Penerapan SIM (X_1) dan Variabel *Reward* (X_2) konstan

G. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Semakin besar nilai koefisien determinasi maka semakin baik kemampuan variabel bebas menerangkan variabel terikat. Jika determinasi (R^2) semakin besar (mendekati 1), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel X adalah besar terhadap Variabel Motivasi (Z). Nilai yang dipergunakan dalam melihat koefisien determinasi dalam penelitian ini adalah pada kolom *adjusted R square*. Hal tersebut dikarenakan nilai *adjusted R square* tidak rentan pada penambahan variabel bebas. Nilai koefisien determinasi pada Persamaan I dapat dilihat pada Tabel 4.9 berikut :

Koefisien Determinasi Persamaan I

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.797 ^a	.635	.623	1.30286	.635	54.695	2	63	.000

a. Predictors: (Constant), Reward (X2), Penerapan SIM (X1)

b. Dependent Variable: Motivasi (Z)

Berdasarkan tabel 4.9 dapat diketahui besarnya nilai *adjusted R square* sebesar 0,623 atau 62,3 %. Hal ini menunjukkan jika Variabel Penerapan SIM (X1) dan Variabel *Reward* (X2) dapat menjelaskan Variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 62,3 % , sisanya sebesar 37,7% (100% - 62,3%) dijelaskan oleh variabel lain diluar model penelitian ini.

Koefisien Determinasi Persamaan II

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.376 ^a	.141	.100	1.39750	.141	3.404	3	62	.023

a. Predictors: (Constant), Motivasi (Z), Penerapan SIM (X1), Reward (X2)

c. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber diolah (2023)

Berdasarkan tabel 4.11 dapat diketahui besarnya nilai *adjusted R square* sebesar 0,100 atau 10,0 %. Hal ini menunjukkan jika Variabel Penerapan SIM (X1) dan Variabel *Reward* (X2) dapat menjelaskan Variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 10,0 % , sisanya sebesar 90% (100% - 10,0%) dijelaskan oleh variabel lain diluar model penelitian ini.

H. Pengujian Hipotesis

1. Uji t (Parsial)

Uji Parsial (t) Persamaan I Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.673	1.455		1.838	.071
Penerapan SIM (X1)	.218	.079	.216	2.743	.008
Reward (X2)	.818	.090	.715	9.093	.000

a. Dependent Variable: Motivasi (Z)

Sumber diolah data (2023)

a. Uji Hipotesis Pengaruh Variabel Penerapan SIM (X1) Terhadap Variabel Motivasi (Z)

Bentuk pengujian hipotesis berdasarkan statistik dapat dijabarkan sebagai berikut :

Kriteria Pengambilan Keputusan :

a) Tolak hipotesis jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ atau nilai Sig. $> 0,05$

b) Terima hipotesis jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} \leq -t_{tabel}$ atau Sig. $< 0,05$

Dari tabel 4.19 diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,743 Dengan $\alpha = 5\%$, t_{tabel} (5%; n-k = 66-2=64) diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,997 Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa t_{hitung} (2,743) $> t_{tabel}$ (1,997), demikian pula dengan nilai signifikansinya sebesar $0,008 < 0,05$ maka dapat disimpulkan hipotesis pertama diterima, artinya Variabel Penerapan SIM (X1) berpengaruh terhadap Variabel Motivasi (Z).

b. Uji Hipotesis Pengaruh Variabel Reward (X2) Terhadap Variabel Motivasi (Z)

Bentuk pengujian hipotesis berdasarkan statistik dapat dijabarkan sebagai berikut :

Kriteria Pengambilan Keputusan :

a) Tolak hipotesis jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ atau nilai Sig. $> 0,05$

b) Terima hipotesis jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} \leq -t_{tabel}$ atau $Sig. < 0,05$

Dari tabel 4.21 diperoleh nilai t_{hitung} sebesar (9,093). Dengan $\alpha = 5\%$, t_{tabel} (5%; n-k = 66-2 = 64) diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,997. Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa t_{hitung} (9,093) > t_{tabel} (1,997), dan nilai signifikansinya sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan hipotesis kedua diterima, artinya Variabel Reward (X2) berpengaruh terhadap Variabel Motivasi (Z).

Uji Parsial (t) Persamaan II

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.399	1.602		4.620	.000
Penerapan SIM (X1)	.223	.090	.318	2.477	.016
Reward (X2)	.006	.147	.008	.043	.965
Motivasi (Z)	.073	.135	.105	.540	.591

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber diolah dari spss (2023)

a. Uji Hipotesis Pengaruh Variabel Penerapan SIM (X1) Terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Bentuk pengujian hipotesis berdasarkan statistik dapat dijabarkan sebagai berikut :

Kriteria Pengambilan Keputusan :

1) Tolak hipotesis jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ atau nilai $Sig. > 0,05$

2) Terima hipotesis jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} \leq -t_{tabel}$ atau $Sig. < 0,05$

Dari tabel 4.13 diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,477 Dengan $\alpha = 5\%$, t_{tabel} (5%; n-k = 66-3 = 63) diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,999. Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa t_{hitung} (2,477) > t_{tabel} (1,999), demikian pula dengan nilai signifikansinya sebesar $0,016 < 0,05$ maka dapat disimpulkan hipotesis ketiga diterima, artinya

Variabel Penerapan SIM (X1) berpengaruh terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y).

b. Uji Hipotesis Pengaruh Variabel Reward (X2) Terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Bentuk pengujian hipotesis berdasarkan statistik dapat dijabarkan sebagai berikut :

Kriteria Pengambilan Keputusan :

1) Tolak hipotesis jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ atau nilai Sig. $> 0,05$

2) Terima hipotesis jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} \leq -t_{tabel}$ atau Sig. $< 0,05$

Dari tabel 4.13 diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 0.43 Dengan $\alpha = 5\%$, $t_{tabel} (5\%; n-k = 66-3 = 63)$ diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,999. Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa $t_{hitung} (0,43) < t_{tabel} (1,999)$, dan nilai signifikansinya sebesar $0,965 > 0,05$ maka dapat disimpulkan hipotesis keempat diterima, artinya Variabel *Reward* (X2) tidak berpengaruh terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y).

c. Uji Hipotesis Pengaruh Variabel Motivasi (Z) Terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Bentuk pengujian hipotesis berdasarkan statistik dapat dijabarkan sebagai berikut :

Kriteria Pengambilan Keputusan :

1) Tolak hipotesis jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ atau nilai Sig. $> 0,05$

2) Terima hipotesis jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} \leq -t_{tabel}$ atau Sig. $< 0,05$

Dari tabel 4.22 diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 0,540 Dengan $\alpha = 5\%$, $t_{tabel} (5\%; n-k = 66-3 = 63)$ diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,999. Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa $t_{hitung} (0,540) > t_{tabel} (1,999)$, dan nilai signifikansinya sebesar $0,591 > 0,05$ maka dapat disimpulkan hipotesis kelima ditolak, artinya Variabel *Motivasi* (Z) tidak berpengaruh terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y).

2. Analisis Jalur

Nilai *Standardized Coefficients* Persamaan I Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	2.673	1.455	
Penerapan SIM (X1)	.218	.079	.216
Reward (X2)	.818	.090	.715

a. Dependent Variable: Motivasi (Z)

Nilai *Standardized Coefficients* Persamaan II Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	7.399	1.602	
Penerapan SIM (X1)	.223	.090	.318
Reward (X2)	.006	.147	.008
Motivasi (Z)	.073	.135	.105

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber : Data diolah dari lampiran (2023)

Pada tabel analisis jalur memperlihatkan pengaruh langsung Variabel Penerapan SIM (X1) terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,312. Sementara pengaruh tidak langsung melalui Variabel Motivasi (Z) yaitu $0,312 \times 0,105 = 0,03$. Dari hasil perhitungan yang didapat menunjukkan pengaruh secara tidak langsung melalui Variabel Motivasi (Z) lebih kecil dibanding pengaruh secara langsung terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y) sehingga dapat disimpulkan hipotesis ditolak.

Kemudian untuk pengaruh langsung variabel Reward (X2) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,008. Sementara pengaruh tidak langsung melalui variabel Motivasi (Z) yaitu $0,175 \times 0,105 = 0,0018$. Dari hasil perhitungan yang didapatkan menunjukkan pengaruh secara tidak langsung melalui variabel Motivasi (Z) lebih kecil dibanding pengaruh langsung terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) sehingga dapat disimpulkan hipotesis ditolak.

Hubungan Langsung dan Tidak Langsung

No	Variabel	Direct	Indirect	Total	Kriteria	Kesimpulan
1	$X1 \rightarrow Z \rightarrow Y$	0,312	0,216 x 0,105 = 0,0226	0,312+ 0,0226 = 0,334	DE > IE	Hipotesis 6 Ditolak
2	$X2 \rightarrow Z \rightarrow Y$	0,008	0,175 x 0,105 = 18,375	0,008 + 18,375 = 18,383	DE < IE	Hipotesis 7 Diterima

A. Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan, maka tahapan selanjutnya adalah penjelasan hubungan antara variabel pada penelitian ini yang kemudian dikaitkan dengan perilaku konsumen, penelitian-penelitian sebelumnya dan ilmu manajemen sehingga dapat mendukung pernyataan yang sudah ada sebelumnya. Penjelasan hasilnya sebagai berikut:

1. Pengaruh Penerapan SIM (X1) terhadap Motivasi (Z)

Berdasarkan hasil analisis terhadap hipotesis 1 dikatakan diterima dikarenakan variabel Penerapan SIM (X1) berpengaruh terhadap Motivasi (Z) dengan di buktikan nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel} = 2,743 > 1,997$, dan juga Sig. $0,008 < 0,05$. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Fredy Perdana Anggara Selfiyen, Ernani Hadiyati², Nugroho Agus Santoso, 2019), dengan judul Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Manajemen dan Reward Terhadap Kinerja Dengan Mediasi Motivasi Pegawai pada Politeknik Negeri Malang.

2. Pengaruh Reward (X2) terhadap Motivasi (Z)

Berdasarkan hasil analisis terhadap hipotesis 2 dikatakan diterima dikarenakan variabel Reward (X2) berpengaruh terhadap Motivasi (Z) dengan di buktikan nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel} = 9,093 > 1,997$, dan juga Sig. $0,000 < 0,05$. penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Regi Amanda, 2016) dengan judul Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening di PT Astra International Tbk Waru.

3. Pengaruh Penerapan SIM (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil analisis terhadap hipotesis 3 dikatakan diterima dikarenakan variabel Penerapan SIM (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan di

buktikan nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel} = 2,447 > 1,999$, dan juga Sig. $0,016 < 0,05$. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Jufrizen, Fadilla Puspita Hadi, 2021), dengan judul Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. Penerapan SIM yang baik merupakan suatu hal variabel pertama yang dapat membuat Kinerja Pegawai menjadi lebih efektif.

4. Pengaruh Reward (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil analisis terhadap hipotesis 4 dikatakan diterima dikarenakan variabel Reward (X2) Tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan di buktikan nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel} = 0,43 < 1,985$, dan juga Sig. $0,0965 > 0,05$. Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Ilham Wahyu Pratama, Gendut Sukarno, 2021), dengan judul Analisis Penilaian Kinerja, Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur.

5. Pengaruh Motivasi (Z) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil analisis terhadap hipotesis 5 dikatakan ditolak dikarenakan variabel Motivasi (Z) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan di buktikan nilai $t_{hitung} \leq t_{tabel} = 0,540 < 1,999$, dan juga Sig. $0,591 > 0,05$.

6. Pengaruh Penerapan SIM (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) melalui Motivasi (Z) sebagai Variabel Intervening

Berdasarkan hasil analisis terhadap hipotesis 6 dikatakan ditolak dikarenakan variabel Motivasi (Z) tidak dapat memediasi hubungan Penerapan SIM (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) < nilai berpengaruh langsung Penerapan SIM (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) $\neq 0,312 < 0,334$. Hasil penelitian ini Tidak sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Fredy Perdana Aanggara, Ernani Hidiyati, Nugroho Agus Santoso, 2019). Dengan judul Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Manajemen dan Reward Terhadap Kinerja Dengan Mediasi Motivasi Pegawai pada Politeknik Negeri Malang.

7. Pengaruh Reward (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) melalui Motivasi (Z) sebagai Variabel Intervening

Berdasarkan hasil analisis terhadap hipotesis 7 dikatakan ditolak dikarenakan variabel Motivasi (Z) dapat memediasi hubungan Reward (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) < nilai berpengaruh langsung Reward (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) $= 18,383 < 0,008$. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang

dilakukan oleh oleh (Fredy Perdana Aangara, Ernani Hidiyati, Nugroho Agus Santoso, 2019).Dengan judul Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Manajemen dan Reward Terhadap Kinerja Dengan Mediasi Motivasi Pegawai pada Politeknik Negeri Malang.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian an pembahasan mengenai Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Manajemen dan *Reward* Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Mediasi Motivasi Pada Sekolah Menengah Kejuruan SMK N 1 Kota Tebing Tinggi menunjukkan bahwa:

1. Hipotesis pertama diterima, artinya Penerapan Sistem Informasi Manajemen berpengaruh terhadap Motivasi Pegawai Sekolah Menengah Kejuruan SMK N 1 Kota Tebing Tinggi
2. Hipotesis kedua diterima, artinya Reward berpengaruh terhadap Motivasi pegawai Sekolah Menengah Kejuruan SMK N 1 Kota Tebing Tinggi
3. Hipotesis ketiga dit, artinya Penerapan Sistem Informasi Manajemen berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Sekolah Menengah Kejuruan SMK N 1 Kota Tebing Tinggi
4. Hipotesis keempat dit, artinya Reward berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Sekolah Menengah Kejuruan SMK N 1 Kota Tebing Tinggi
5. Hipotesis kelima ditolak, Artinya Kinerja Pegawai tidak berpengaruh terhadap Motivasi Pegawai Sekolah Menengah Kejuruan SMK N 1 Kota Tebing Tinggi
6. Hipotesis keenam ditolak ,Artinya Penerapan Motivasi pegawai tidak dapat memediasi antara hubungan Penerapan Sistem Informasi Manajemen dan Kinerja Pegawai Sekolah Menengah Kejuruan SMK N 1 Kota Tebing Tinggi
7. Hipotesis ketujuh diterim Artinya Motivasi dapat memediasi hubungan Reward terhadap Kinerja Pegawai Sekolah Menengah Kejuruan SMK N 1 Kota Tebing Tinggi

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
- Anwar syaiful, Moh. Kurdi (2020). “Penerapan Sistem Absensi Finger Print Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Displin Kerja Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sumenep.” *Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*, ISSN 2615-0913 Vol. 3 NO 2 (2020).
- 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>.
- Perdana Fredy, Selfian, Ernani Hadayati, Nugroho agus susasnto (2023). “Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Manajemen dan *Reward* Terhadap Kinerja Dengan Mediasi Motivasi Pegawai Pada Politeknik Negeri Malang.”. *Jurnal Hukum Islam, Ekonomi dan Bisnis* , Vol.9 / No.2: 156-170, Juli 2023, ISSN : 2599-3348