

PENGARUH PENERAPAN SISTEM INFORMASI MANAJEMEN (SIM), KOMUNIKASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS SOSIAL KOTA BIMA

Sulastri Dewi¹, Hermanto², Lina Warlina³

^{1,3} Universitas Terbuka, Indonesia

² Universitas Mataram, Indonesia

sulastribima79@gmail.com¹, hermanto2307@gmail.com², warlina@ecampus.ut.ac.id³

Submitted: 10th Jan 2022/ **Edited:** 01st March 2022/ **Issued:** 01st April 2022

Cited on: Dewi, S., Hermanto, H., & Warlina, L. (2022). PENGARUH PENERAPAN SISTEM INFORMASI MANAJEMEN (SIM), KOMUNIKASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS SOSIAL KOTA BIMA. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 5(2), 381-392.

ABSTRACT

The purpose of this study was to analyze the influence of management information systems, communication and work motivation on the performance of employees of the Bima City Social Service. This research is a causal research (cause-effect), meaning that this research is a quantitative study to analyze the causal effect between Management Information Systems, Communication and Motivation on Employee Performance at the Bima City Social Service. The sample of this study were 71 civil servants and non-civil servants who served at the Bima City Social Service. The research instrument is a questionnaire that uses a Likert scale. Then the data were analyzed using multiple linear regression analysis. The results of the descriptive analysis explain that the implementation of the Management Information System (MIS) is classified as good, which means that it supports the implementation of tasks, as well as regarding communication that the average respondent has a good communication pattern, not to mention the average work motivation is high and employee performance is high. as expected. The results of the regression analysis show that (1) the Management Information System has a positive and significant influence on employee performance; (2) Communication has a positive and significant influence on employee performance; (3) Motivation has a positive and significant effect on employee performance; and (4) Management information system (MIS), communication and work motivation simultaneously have a significant influence on the performance of the Bima City Social Service employee. Therefore, to improve employee performance, it is necessary to jointly improve the SIM variable, good communication, and increase work motivation.

Keywords: Management Information System, Communication, Motivation and Performance

PENDAHULUAN

Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh pegawai atau kelompok pegawai dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Kinerja yang baik dipengaruhi dua hal yaitu tingkat kemampuan dan motivasi kerja yang baik. Kinerja pegawai menjadi ujung tombak keberhasilan dalam suatu organisasi yang digunakan sebagai tolak

mengevaluasi maju mundurnya suatu organisasi (Lumbanraja, 2017). Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi. *Job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Hasibuan 2013; Mangkunegara 2014; Sagala & Rivai 2012).

Berbagai upaya dilakukan untuk menggapai kinerja pegawai sebagaimana diharapkan, maka dibutuhkan Sistem Informasi Manajemen (SIM) yang merupakan komponen yang tidak kalah pentingnya dari variabel lain seperti komunikasi, dan motivasi kerja pegawai. SIM diaplikasikan dalam organisasi sehingga menjadi bagian dari organisasi bersama dengan individu-individu di dalam organisasi untuk saling berinteraksi dan saling memanfaatkan untuk mendapatkan hasil kerja yang efektif dan efisien (Dewi 2013). Sistem informasi manajemen (SIM) merupakan salah satu bentuk sistem informasi yang berfungsi untuk membantu para penggunaannya dalam mengambil keputusan. Sistem informasi manajemen merupakan suatu sistem yang dapat membantu manajemen di dalam pengumpulan data, pengolahan serta analisis evaluasi data dan menyajikan ke dalam batas informasi yang bernilai dan akhirnya sampai pada pengambilan keputusan di mana informasi ini berguna untuk mendukung fungsi operasi manajemen (Gupron 2019; Ali 2010). Hasil penelitian sistem Informasi manajemen merupakan suatu sistem informasi yang memungkinkan pimpinan organisasi mendapatkan jumlah dan mutu dan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai (Gupron 2019; Lumbanraja 2017; Machmud 2013).

Adapun faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu komunikasi. Komunikasi adalah proses pertukaran informasi (arti atau makna) yang ditransfer dari *sender* kepada *receiver* (Colquitt & Wesson, 2011). Pekerjaan yang dilakukan dalam suatu tim diselesaikan secara independen, saling bergantung dan menyangkut komunikasi di antara anggota. Karena itu efektivitas komunikasi memainkan peran penting dalam menentukan apakah terdapat keuntungan atau kerugian dalam proses komunikasi. Srimiatun & Prihatinta (2017) mengatakan bahwa dengan terjalinnya komunikasi yang baik diantara sesama pegawai dan atasan dapat menyebabkan kinerja pegawai menjadi lebih baik. Komunikasi yang baik dapat menjadi sarana yang tepat

dalam meningkatkan kinerja pegawai karena melalui komunikasi pegawai dapat meminta solusi atas setiap kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan tugas-tugasnya. Dengan demikian komunikasi menjadi penting dalam menyelesaikan suatu pekerjaan sebagaimana telah ditargetkan sebelumnya.

Faktor lain yang penting untuk diperhatikan adalah motivasi kerja pegawai, Menurut Hasibuan (2013) perlu adanya motivasi bagi pegawai untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya, sebaliknya apabila pemberian motivasi kurang diperhatikan, maka tidak akan ada semangat dan gairah bekerja, akan berpengaruh pada kinerja. Sagala & Rivai (2012) menjelaskan motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertindak laku dalam mencapai tujuan. Dorongan tersebut terdiri dari komponen, yaitu arah perilaku (kerja untuk mencapai tujuan), dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja). Penelitian Sunarso (2013) menemukan terdapat pengaruh positif yang signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan. Namun hasil penelitian Abidin (2014) dan Narasuci (2018) menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja dan kepuasan kerja pegawai.

Hasil observasi menunjukkan bahwa Sistem Informasi Manajemen (SIM) dalam Dinas Sosial Kota Bima masih belum optimal yang diwujudkan oleh seluruh komponen pegawai. Jika SIM berjalan sebagaimana mestinya maka tujuan organisasi bisa tercapai secara optimal. Secara teknis Sistem informasi adalah sekumpulan komponen yang saling berhubungan, mengumpulkan, memproses, menyimpan dan mendistribusikan informasi melalui aplikasi berbasis komputer. Ruang lingkup pekerjaan yang ada di Dinas Sosial sangat banyak menggunakan aplikasi berbasis komputer diantaranya adanya aplikasi data base untuk penanganan data kemiskinan, data BPJS Kesehatan dan sebagainya sehingga pegawai yang ada di lingkup dinas sosial minimal harus memiliki standar bisa mengoperasikan komputer.

Hal lain yang terjadi adalah adanya promosi jabatan (rotasi dan mutasi) tidak jarang dijumpai pegawai tidak saling berkomunikasi bahkan ada semacam konflik dalam sudut pandang ilmu komunikasi dalam birokrasi. Selain itu juga ditemukan hubungan emosional sesama rekan kerja karena setiap kali ada promosi jabatan selalu

ditandai dengan adanya miskomunikasi di antara sesama pegawai. Hal ini disebabkan karena sebagian oknum menganggap promosi jabatan dipahami merupakan upaya lobi-lobi secara sengaja untuk menggeserkan atau menggantikan rekan se kantor, dan hal-hal tersebut tentu saja mempengaruhi kinerja pegawai pada instansi tersebut. Hasil observasi yang dilakukan peneliti pada Dinas Sosial Kota Bima menemukan beberapa hal mendasar yaitu adanya absensi ketidakhadiran pegawai yang tidak termotivasi bekerja ketika atasan berada di luar daerah. Belum lagi seringnya pegawai keluar pada jam kerja tanpa alasan yang jelas, itu terlihat dengan tidak adanya bukti penyetoran kartu kendali pegawai bila berada di luar kantor pada saat jam kerja sehingga berdampak pada penundaan penyelesaian pekerjaan sehingga berakibat pada penumpukan volume pekerjaan.

Keadaan demikian menjadi sangat menarik untuk diteliti, oleh karena itu peneliti melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Sistem Informasi Manajemen, Komunikasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kota Bima”. Hasil penelitian menjadi solusi akademik peneliti terhadap Dinas Sosial Kota Bima mengingat selama ini jarang dijumpai secara akademik yang meneliti tentang kinerja dan segala permasalahan yang terjadi di Dinas Sosial Kota Bima. Tujuan dari penelitian ini untuk menganalisis pengaruh (parsial dan simultan) sistem informasi manajemen, komunikasi, dan motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kota Bima.

LANDASAN TEORI

Sistem Informasi Manajemen

Lumbanraja (2017) mengatakan bahwa penerapan sistem informasi manajemen ini menggunakan perangkat keras dan perangkat lunak komputer, prosedur pedoman, model manajemen dan keputusan dan sebuah data *base*. Menurut Nashir (2013), ada beberapa ciri dari SIM jika ditinjau dari pengertian-pengertian sebelumnya SIM bersifat menyeluruh, terkoordinasi, memiliki sub-sistem informasi, terintegrasi secara rasional, mentransformasikan data ke dalam informasi dengan berbagai cara, meningkatkan produktivitas, sesuai dengan sifat dan gaya manajer, menggunakan kriteria mutu yang telah ditetapkan. SIM merupakan serangkaian bagian-bagian dari rangkaian sistem informasi menyeluruh dan terkoordinasi rasional terpadu yang mampu mentransformasi data sehingga menjadi informasi lewat serangkaian cara guna meningkatkan

produktivitas yang sesuai dengan gaya dan sifat manajer atas dasar kriteria mutu yang telah ditetapkan. Machmud (2013) mengatakan bahwa SIM merupakan sistem yang berbasis komputer, jaringan lainnya yang dapat menyediakan informasi bagi beberapa pemakai guna mendukung fungsi-fungsi manajemen dan fungsi pengambilan keputusan.

Komunikasi

Morrisan, (2013) menyebutkan bahwa komunikasi berasal dari bahasa latin *communis*, berarti membuat kebersamaan” atau “membangun kebersamaan antara dua orang atau lebih. Komunikasi sebagai kata kerja (*verb*) dalam bahasa Inggris, *communicate*, berarti: (a) untuk bertukar pikiran, perasaan, dan informasi (b) untuk menjadikan paham (tahu) (c) Untuk membuat sama (d) Untuk mempunyai sebuah hubungan yang simpatik ((Mulyana 2012).

Komunikasi dalam kata benda (*noun*), *communicate* berarti: a) Pertukaran simbol, pesan-pesan yang sama dan informasi b) Proses pertukaran diantara individu-individu melalui sistem simbol- simbol yang sama c) Seni untuk mengapresiasi gagasan-gagasan d) Ilmu pengetahuan tentang pengiriman informasi Jadi, secara umum komunikasi dapat didefinisikan sebagai usaha penyampaian pesan antara manusia atau yang mempelajari usaha penyampaian pesan antara manusia. Objek ilmu komunikasi adalah komunikasi, ilmu komunikasi tidak mengkaji proses penyampaian pesan kepada makhluk yang bukan manusia (hewan dan tumbuh-tumbuhan) (Mulyana 2012). Robbins & Judge (2011) menjelaskan bahwa komunikasi setiap bagi seorang memiliki tujuan untuk mencapainya ada unsur-unsur yang harus dipahami.

Motivasi Kerja

Motivasi menyangkut mengarahkan daya dan potensi agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan (Hasibuan 2013). Mangkunegara (2012) mendefinisikan motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah satu tujuan tertentu. Menurut Mathis (2011), motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak karena satu alasan: untuk mencapai tujuan. Motivasi merupakan cara untuk menciptakan semangat yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi, dan keadaan ini diakomodasi untuk merangsang memenuhi kebutuhan individu. Pada dasarnya, motivasi mengacu pada pencapaian tujuan utama organisasi dengan memenuhi kebutuhan atau tuntutan individu karyawan (Haque 2014). Maslow & Green (1945) menyebutkan

motivasi dianggap sebagai sekumpulan kekuatan internal dan eksternal yang memulai perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan, dan menentukan bentuk, arah, intensitas dan durasinya. Konsep tersebut secara khusus berkaitan dengan konteks kerja, dan mencakup pengaruh pada perilaku kerja dari kekuatan lingkungan, dan yang melekat pada orang tersebut.

Kinerja Pegawai

Kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2014). (Hasibuan 2013) menjelaskan bahwa kinerja adalah tingkat produktivitas seorang karyawan yang terkait rekan kerja, hasil dan perilaku yang terkait dengan tugas. Kinerja dipengaruhi oleh variabel yang terkait dengan pekerjaan meliputi role-stress dan konflik kerja atau non-kerja. Abidin (2014) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh seseorang sesuai dengan ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Kinerja merupakan gambaran dari tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan demi mengimplementasikan dari sasaran, dan tujuan organisasi. Lumbanraja (2017) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian adalah penelitian kausal (sebab-akibat) yaitu penelitian yang menganalisis hubungan sebab akibat baik secara parsial maupun simultan Sistem Informasi Manajemen, komunikasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kota Bima. Artinya penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif untuk menganalisis pengaruh sebab akibat antara variabel dependen dengan variabel independen (Apuke 2017). Populasi penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil dan Non-ASN yang bertugas pada Dinas Sosial Kota Bima sebanyak 71 orang sehingga mengingat populasi kurang dari 100 orang maka peneliti teknik sampel menggunakan teknik sensus yaitu semua populasi sebanyak 71 orang dijadikan sebagai sampel penelitian. Instrumen penelitian ini adalah kuesioner yang menggunakan *skala likert*. Skala likert digunakan adalah untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang

atau sekelompok orang tentang fenomena (Sugiyono 2014). Sebelum instrumen digunakan untuk mengumpulkan data penelitian terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan reliabilitas, kemudian data dianalisis dengan analisis regresi linier berganda untuk menganalisis mengenai hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen dengan bantuan SPSS *for windows*.

HASIL PENELITIAN

Pengaruh Sistim Informasi Manajemen (SIM) Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kota Bima

Hasil analisis deskriptif mengenai sistim informasi manajemen menunjukkan pada Dinas Sosial Kota Bima menunjukkan bahwa kategori tinggi berdasarkan tanggapan pegawai dimana ada 50% orang atau 36 orang, memberi penilaian tinggi, kemudian yang memberi penilaian sangat tinggi sebanyak 33 orang atau 46%, dan yang memberi penilaian berkategori cukup sebanyak 23 orang atau 4 %, dan data ini juga menjelaskan bahwa pelaksanaan implementasi Sistim Informasi Manajemen (SIM) mendukung pelaksanaan tugas. Selanjutnya hasil pengujian hipotesis bahwa Sistem Informasi Manajemen mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan dengan kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kota Bima. Hal ini mendukung penelitian (Hendrik 2016) berdasarkan hasil pembahasan dan interpretasi penelitian disimpulkan bahwa Informasi Manajemen mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan dengan kinerja pegawai. Sistem Informasi Manajemen dengan berbagai cara mampu meningkatkan kinerja pegawai, antara lain: dengan kemampuan melaksanakan tugas rutin seperti penyajian dokumen dengan efisien, mampu memberikan layanan bagi organisasi intern dan ekstern, serta mampu meningkatkan kemampuan pemimpin untuk mengatasi masalah-masalah yang tidak terduga. Dengan adanya Sistem Informasi Manajemen yang efektif, dapat dipercaya mampu mengakomodir permasalahan-permasalahan pekerjaan yang dialami oleh pegawai dan pada akhirnya akan mampu meningkatkan kinerja pegawai ke arah yang lebih baik.

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kota Bima

Hasil penelitian diketahui bahwa variabel komunikasi mengisyaratkan bahwa terdapat 4% pegawai yang memiliki komunikasi kerja cukup tinggi, sementara ada 70% tergolong tinggi memiliki pola komunikasi kerja yang baik, dan ada 26% yang

memiliki komunikasi yang sangat tinggi. Jadi dari hasil kuesioner bahwa responden rata-rata memiliki pola komunikasi yang tergolong tinggi. Artinya komunikasi kerja mendukung pelaksanaan tugas baik sesama pegawai maupun dengan atasan yang menunjukkan bahwa komunikasi vertikal, komunikasi horizontal dan komunikasi pegawai pada Dinas Sosial Kota Bima berjalan sebagaimana mestinya.

Kemudian sebagai dampaknya hasil pengujian hipotesis penelitian diketahui bahwa komunikasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Ini menunjukkan semakin baik interaksi komunikasi dalam organisasi maka akan semakin baik pula kinerja organisasi. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya (Sunarso 2013) bahwa komunikasi dapat meningkatkan kepuasan kerja. Hubungan baik antara atasan dan bawahan, adanya umpan balik, iklim komunikasi yang mendukung serta perspektif organisasi yang terarah dapat menambah kepuasan kerja karyawan lebih optimal. Komunikasi dapat meningkatkan kinerja. Dengan komunikasi yang efektif karyawan tidak akan mengalami kebingungan dalam melaksanakan SOP yang dibuat oleh perusahaan sehingga kinerja yang dihasilkan semakin baik. Karyawan akan merasa dilibatkan dengan adanya komunikasi dua arah yang terstruktur dan umpan balik yang dihasilkan dari komunikasi dua arah tersebut, baik antar atasan, antar bawahan, ataupun antara atasan dan bawahan sebab komunikasi adalah proses berbagi makna melalui perilaku verbal dan perilaku non-verbal

Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kota Bima

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa terdapat 18% pegawai yang memiliki motivasi kerja cukup tinggi, sementara ada 55% tergolong tinggi memiliki motivasi kerja dan ada 27% yang memiliki sangat tinggi motivasi kerja. Jadi dari hasil kuesioner mengenai motivasi bahwa responden rata-rata memiliki motivasi tergolong tinggi. Artinya motivasi kerja pegawai tinggi, dan hal ini tidak terlepas dari dorongan dalam diri termasuk akibat faktor eksternal.

Hasil pengujian hipotesis penelitian motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian mendukung pendapat (Hakim and Cahyani 2017) mengemukakan bahwa dengan terbentuknya motivasi yang kuat, maka dapat membuahkan hasil atau kinerja yang baik sekaligus berkualitas dari pekerjaan yang telah dilakukan. Setiap peningkatan motivasi yang dimiliki oleh seseorang akan

memberikan peningkatan terhadap kinerjanya. Oleh karena itu motivasi kerja yang tinggi diperlukan organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Pengaruh Simultan SIM, Komunikasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Umumnya kinerja kerap diartikan secara sempit, yaitu sebagai prestasi kerja. Banyak istilah yang maknanya diidentikkan dengan kinerja, seperti produktifitas dan efektifitas kerja. Dalam konteks ini, kinerja merupakan tingkat pencapaian tujuan suatu organisasi pemerintahan. Kinerja secara umum dapat dipahami sebagai besarnya kontribusi yang diberikan karyawan terhadap kemajuan dan perkembangan di lembaga tempat bekerja. Kinerja adalah keseluruhan unsur dan proses terpadu dalam suatu organisasi, yang didalamnya terkandung kekhususan masing-masing individu, perilaku pegawai dalam organisasi secara keseluruhan dan proses tercapainya tujuan tertentu (Ivancevich 2012). Disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil pencapaian atau suatu prestasi kerja secara kualitas dan kuantitas yang dilaksanakan oleh kelompok dan perorangan dengan saling pengertian dan pertimbangan bersama yang berpedoman pada suatu standar kerja. Keberadaan kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa factor diantaranya mengenai sistem informasi manajemen (SIM).

Berkembangnya SIM yang didukung oleh data yang akurat dan lebih cepat mendukung kinerja pegawai. SIM dapat membantu manajemen lebih cepat meningkatkan upaya akuntabilitas, efisien dan kinerja lainnya yang secara jangka panjang menjadi lebih ekonomis. Dalam usaha meningkatkan kinerja pegawai dibutuhkan manajemen dan informasi yang baik karena pada hakekatnya manajemen dapat diartikan sebagai kemampuan atau keterampilan untuk memperoleh hasil dalam rangka pencapaian tujuan melalui kegiatan-kegiatan orang lain. Selain itu perlu didukung oleh pola komunikasi yang efektif terhadap peningkatan kinerja.

Komunikasi merupakan sebuah proses dalam mana seseorang atau beberapa orang, kelompok, organisasi, dan masyarakat menciptakan, dan menggunakan informasi agar terhubung dengan lingkungan dan orang lain. Komunikasi merupakan dasar dari seluruh interaksi antar manusia. Interaksi manusia baik antara perorangan, kelompok maupun organisasi tidak mungkin terjadi tanpa komunikasi. Begitupun dalam interaksi dalam kantor, baik antar sesama pegawai, maupun atasan. Perlu didukung oleh motivasi kerja yang tinggi agar dapat meningkatkan kinerja

pegawai. Motivasi merupakan suatu perasaan atau bentuk keinginan dalam diri untuk mencapai suatu hal. Dalam hal ini yaitu karyawan, mereka membutuhkan motivasi untuk dapat menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan oleh perusahaan. Apabila motivasi itu hilang dari dalam diri karyawan, tentu saja hal tersebut akan memiliki pengaruh dan dampak yang besar bagi keberlangsungan perusahaan Anda. Maka dari itu, Anda perlu memahami betapa pentingnya motivasi untuk dapat mendorong semangat kerja karyawan.

Berkenaan dengan itu, hasil penelitian ini bahwa terdapat pengaruh simultan yang signifikan antara sistim informasi manajemen, komunikasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kota Bima. Hasil penelitian mendukung penelitian (Erpurini 2019; Gupron 2019) bahwa SIM, komunikasi dan motivasi memiliki pengaruh parsial dan simultan terhadap kinerja.

KESIMPULAN

Setelah melakukan analisis data penelitian dan pembahasan maka peneliti dapat menyimpulkan beberapa hal sesuai dengan permasalahan penelitian yaitu: (1) Semakin baik pelaksanaan Sistim Informasi Manajemen (SIM) maka akan berdampak semakin meningkatnya kinerja pegawai Dinas Sosial Kota Bima. Dengan kata lain meningkatkan kinerja pegawai perlu memperhatikan kualitas implementasi sistim informasi manajemen; (2) Pola komunikasi yang mendukung pelaksanaan tugas akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai Dinas Sosial Kota Bima. Ini menunjukkan upaya meningkatkan kinerja maka interaksi dalam membangun komunikasi yang lebih professional dan proposional antara sesama bawahnya dan dengan atasan; (3) Semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki oleh pegawai maka akan meningkatkan kinerja pegawai Dinas Sosial Kota Bima. Dengan kata lain tingginya motivasi kerja dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai; dan (4) Sistim informasi manajemen (SIM), komunikasi dan motivasi kerja secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kota Bima. Jadi dalam hal ini untuk membangun kinerja harus dilakukan upaya perbaikan secara bersama-sama variabel SIM, komunikasi yang baik, dan meningkatkan motivasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Abidin. 2014. "Pengaruh Kepuasan, Motivasi Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai." Program Pasca Sarjana Universitas Dian Nuswantoro Semarang. (Diakses di Kota Bima tanggal 6 April 2021).
- Ali, H. 2010. *Sistem Informasi Manajemen Berbasis Teknologi Informasi*. Yogyakarta: Hasta Cipta Mandiri.
- Apuke, Oberiri Destiny. 2017. "Quantitative Research Methods: A Synopsis Approach." *Kuwait Chapter of Arabian Journal of Business and Management Review* 6(11): 40–47.
- Aryanandar. 2016. "Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Auditor Pada Inspektorat Kabupaten Lombok Timur." Universitas Mataram.
- Asim, M. 2013. "Impact of Motivation on Employee Performance with Effect of Training: Specific to Education Sector of Pakistan International." *Journal of Scientific and Research Publications*, 3(9), pp: 1-9.
- Dewi, R.H.S. 2013. "Analisis Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Bidang Sumber Daya Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat." *Tesis Program Magister Ilmu Administrasi Fakultas Pascasarjana Universitas Pasundan*: 1–147.
- Effendy. 2010. *Ilmu Komunikasi Teori Dan Praktek*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Erpurini. 2019. "PENGARUH SISTEM INFORMASI MANAJEMEN KEPEGAWAIAN (SIMPEG) DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA INSTALASI NARKOTIKA, PSIKOTROPIKA DAN ZAT ADIKTIF (NAPZA) RUMAH SAKIT JIWA PROVINSI JAWA BARAT." *urnal GeoEkonomi ISSN-Elektronik* 1(2): 86–101.
- Fatoni, Akhmad, H. hadi Sunaryo, and Ach. Agus Priyono. 2018. "Pengaruh Sanksi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Upt Pengujian Kendaraan Bermotor Kota Malang." *e – Jurnal Riset Manajemen* 7(2): 137–52.
- Gupron, Gupron. 2019. "Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Sistim Informasi Manajemen Dan Komunikasi (Studi Pada Biro Pengelolaan Barang Milik Daerah Setda Provinsi Jambi)." *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)* 4(1): 72.
- Hakim, Addintya Rahman, and Berliana Henu Cahyani. 2017. "Hubungan Rotasi Jabatan Dan Motivasi Kerja Pada Anggota Kepolisian Fungsi Turjawali Polres Sleman." *Jurnal Spirits* 4(2): 54.
- Haque, Mohammad Faizul. 2014. "Motivational Theories – A Critical Analysis Motivational Theories – A Critical Analysis." (August 2016).
- Hasibuan. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 3rd ed. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hendrik. 2016. "PENGARUH SISTEM INFORMASI MANAJEMEN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN TANGGAMUS." 5.
- Ivancevich. 2012. *Perilaku Dan Manajemen Organisasi (Jilid 2)*. 2nd ed. Jakarta: Erlangga.
- Lumbanraja, Esperina. 2017. "Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Terhadap Kinerja Pegawai Pada PDAM Tirtanadi Cabang Padang Bulang." Universitas Sumatera Utara.
<http://repositori.usu.ac.id/bitstream/handle/123456789/6275/140907080.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Luntas, F. 2011. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-hill.

- Machmud, Rizan. 2013. "Hubungan Sistem Informasi Manajemen Dan Pelayanan Dengan Kinerja Pegawai Pada Rutan Makassar." *Jurnal Capacity STIE AMKOP* 9(1): 78–85.
- Mangkunegara. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Refika Aditama.
- . 2014. "Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia." Refika Aditama.
- Maslow, By A H, and Christopher D Green. 1945. "A Theory of Human Motivation A Theory of Human Motivation." *Originally Published in Psychological Review*, 50, 370-396: 1–21.
- Mathis. 2011. *Human Resource Management (Terjemahan)*. 11th ed. Jakarta: Salemba Empat.
- Moekijat. 2012. *Pengantar Sistem Informasi Manajemen*. Bandung: Maju-mundur.
- Morrison. 2013. *Teori Komunikasi Individu Hingga-Massa*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.
- Mulyana. 2012. *Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar*. Bandung: Reamaja Rosdakarya.
- Munandar, Mumu, Firmanul Catur Wibowo, and Tita Rosita. 2019. "Effect of Welfare and Teaching Motivation on Professional Competence of Elementary Teachers Using Participatory Action Research (Par) Methods." *International Journal of Scientific and Technology Research* 8(11): 1975–78.
- Nashir, A.Budiman. 2013. *Prinsip-Prinsip Sistem Informasi Bisnis*. 2nd ed. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Nilhuda, Lisa. 2019. "Sistem Informasi Manajemen." 5(1): 38–50.
- Pace, Wayne dan Faules. 2015. *Komunikasi Organisasi : Strategi Meningkatkan Kinerja Perusaha*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Robbins & Judge. 2011. *Perilaku Organisasi*. 2nd ed. Jakarta: Salemba Empat.
- Sabar, Navrathin Datu, Adolfin, and Lucky O.H. Dotulong. 2017. "Pengaruh Promosi Jabatan Dan Mutasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sulawesi Utara)." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 5(2): 404–13.
- Sagala & Rivai. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Siagian. 2011. *Sistem Informasi Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Srimiatun & Prihatinta. 2017. "Pengaruh Komunikasi Dan Konflik Terhadap Kinerja Karyawan tenaga Kependidikan Politeknik Negeri Madiun." *Epicheirisi. Volume 1 Nomor 1 Tahun 2017*: 19–28.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R Dan D*. 3rd ed. Jakarta: Alfabeta.
- Sunarso. 2013. "Dampak Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja." *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan. Fakultas Ekonomi Universitas Slamet Riyadi Surakarta* 9(1): 75–85.
- Wesson. 2011. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill.