Anthronomics: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia
Volume 3, Nomor 1, 2026: 189-204
e-ISSN 3032-6168

ANALISIS SISTEM INFORMASI PENGADAAN, SERTIFIKASI KOMPETENSI DAN TUNJANGAN PROFESI TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI MOTIVASI PEGAWAI PADA BMNP BRIN

Tri Pangkat Soesiawan[1*], Hamsinah[2], Agustina Mogi[3], Ali Zaenal Abidin [4], I Nyoman Marayasa[5]
Magister Manajemen, Pascasarjana, Universitas Pamulang
Email : tripangkat8270@gmail.com[1], dosen00941@unpam.ac.id[2], dosen1557@unpam.ac.id[3], alizaenalabidin@unpam.ac.id[3], dosen00569@unpam.ac.id[3].

Abstract

The research entitled Analysis of Procurement Information Systems, Professional Competency Certification and Professional Allowances on Employee Performance Through Employee Motivation (At the Bureau of State Asset Management and Procurement of the National Research and Innovation Agency) aims to determine and analyze the influence of procurement information systems, professional competency certification, professional allowances on employee performance through motivation at the Bureau of State Asset Management and Procurement of the National Research and Innovation Agency.. The study was conducted using a quantitative method with data collection techniques through a Likert scale questionnaire ranging from 1 to 5. The research population was all BMNP BRIN employees, with a sample of 142 respondents taken using a sampling method technique. The collected data were analyzed using the Structural Equation Modeling (SEM) method based on SmartPLS 4.0. The research results indicate that directly, the procurement information system has a positive and significant effect on performance (t-statistic=4.125, p=0.000), the procurement information system has a positive and significant effect on motivation (t-statistic=2.419, p=0.016), competency certification has a positive and significant effect on performance (t-statistic=2.896, p=0.004), competency certification has a positive and significant effect on motivation (t-statistic=3.475, p=0.001), professional allowances have a positive and significant effect on performance (t-statistic=4.374, p=0.000), professional allowances have a positive and significant effect on motivation (t-statistic=3.697, p=0.000), and motivation has a positive and significant effect on performance (t-statistic=5.008, p=0.000).. These findings affirm that improving employee performance is not only influenced by external factors such as the procurement information system, competency certification, and professional allowances, but also depends on strengthening employee motivation as a mediating factor. This study provides practical contributions for policymakers in enhancing the effectiveness of human resource management in government agencies.
Keywords: Procurement information system, professional competency certification, professional allowances, motivation, performance.

Abstrak

Perencanaan sumber daya manusia pada revolusi industri era society 5.0 harus dilakukan dengan cermat, strategis dan efektif dalam menjawab tantangan sumber daya manusia yang memiliki fleksibilitas yang berubah sangat cepat. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk untuk memberikan penjelasan tentang studi peran perencanaan sumber daya manusia dalam analisis pekerjaan dan rekrutmen sumber daya manusia yang berada dalam

Copyright © 2026 Pada Penulis
CC BY

perusahaan yaitu dengan merumuskan langkah-langkah perencanaan sumber daya manusia yang didasarkan pada analisis pekerjaan dan menjelaskan pentingnya analisis pekerjaan dalam menyusun strategi rekrutmen dan pengembangan tenaga kerja, serta mengevaluasi perencanaan sumber daya manusia secara efektif dan efisien dengan melakukan perbaikan berkelanjutan dari perencanaan sumber daya manusia yang telah tersusun yang disesuaikan dengan visi dan misi perusahaan. Metode yang digunakan adalah metode deskriptif analitis yang diperoleh dari sumber data sekunder yang diambil dari jurnal, artikel dan buku dengan menggunakan pendekatan penelitian kualitatif pada studi literatur. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perencanaan sumber daya manusia yang berdasarkan analisis pekerjaan dapat memberikan keunggulan strategis dalam pengelolaan tenaga kerja di Perusahaan sehingga perencanaan sumber daya manusia dalam penelitian ini memiliki peranan penting dalam analisis pekerjaan dan analisis pekerjaan memberikan dasar yang kuat untuk menyusun strategi sumber daya manusia, mulai dari rekrutmen hingga pengembangan perusahaan
Kata Kunci : Analisis Jabatan, Perencanaan Sumber daya manusia, Rekrutmen

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset strategis organisasi yang berperan penting dalam pencapaian tujuan, terutama dalam era digital dan birokrasi modern. Pada Biro Manajemen Barang Milik Negara (BMNP) BRIN , masih ditemukan masalah seperti Sistem Informasi Pengadaan yang kurang efektif dan efisien, salah satunya karena masih terdapat beban administrasi manual dan adanya ketidak sesuaian antara perencanaan dan kebutuhan aktual dari satuan kerja. Sertifikasi Kompetensi Profesi yang tidak update / belum dimutakhirkan dan ketidak sesuaian sertifikasi dengan tugas yang diemban. Tunjangan Profesi yang belum optimal karena proses monitoring dan evaluasi yang masih bersifat administratif dan ketidak sesuaian jabatan dengan besaran tunjangan profesi yang diperoleh. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh sistem informasi pengadaan, pengaruh sertifikasi kompetensi, tunjangan profesi terhadap motivasi dan kinerja pegawa, serta menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai BMNP BRIN. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi konkret dalam merumuskan kebijakan dan strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja pegawai pada BMNP BRIN. Rekomendasi ini dapat mencakup perbaikan sistem informasi pengadaan, pengembangan program sertifikasi kompetensi profesi yang lebih relevan, serta peninjauan kembali kebijakan tunjangan profesi untuk memastikan dampaknya terhadap motivasi dan kinerja pegawai. Bagi pemerintah secara umum, penelitian ini dapat menjadi referensi dalam upaya reformasi birokrasi dan peningkatan kualitas aparatur sipil negara.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan eksplanatif (*causal research*). Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis mengenai hubungan kausalitas antara variabel-variabel yang diteliti, yaitu pengaruh sistem informasi pengadaan, sertifikasi kompetensi profesi, dan tunjangan profesi terhadap kinerja pegawai, dengan motivasi pegawai sebagai variabel mediasi. Data akan dikumpulkan dalam bentuk angka dan dianalisis

menggunakan metode statistik untuk menguji hubungan antar variabel dan generalisasi hasil penelitian. Pendekatan eksplanatif digunakan untuk menjelaskan bagaimana satu atau lebih variabel independen memengaruhi satu atau lebih variabel dependen, serta menjelaskan mekanisme mediasi yang terjadi. Terdapat lima variabel yang dapat di lakukan dalam penelitian ini, yakni variabel Sistem informasi pengadaan (X1), variabel sertifikasi kompetensi (X2), variabel tunjangan profesi (X3) dan variabel motivasi pegawai (Z) dengan variabel kinerja pegawai (Y). Permasalahan dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas (Independen Variabel), variabel terikat (Dependen Variabel), dan variabel penyela/antara (Intervening Variabel). Dalam penelitian ini, teknik sampling yang digunakan adalah *Probability Sampling* dengan teknik *Simple Random Sampling*. Teknik ini memastikan bahwa setiap anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk dipilih sebagai sampel. Untuk menentukan ukuran sampel yang representatif, digunakan rumus Slovin. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah 220 pegawai BMNP BRIN dengan jumlah sampel sebanyak 142 orang. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Partial Least Square (PLS). PLS merupakan model persamaan *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan pendekatan berdasarkan *variance* atau *component based structural equation modelin*g dan program yang digunakan adalah SmartPLS 4.0

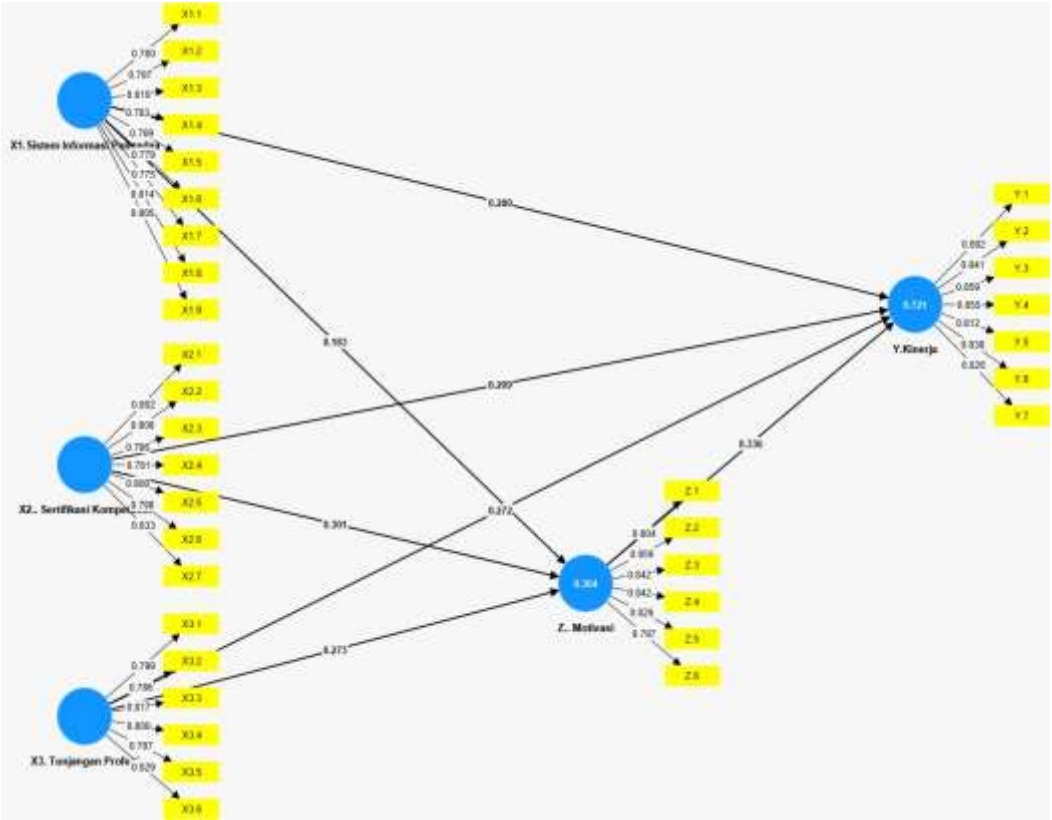
HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

1. Pengujian Model Pengukuran (*Outer Model*)

Pengujian dengan model pengukuran bertujuan untuk memastikan indikator yang digunakan benar-benar mengukur variabel yang dimaksud dan data yang diperoleh dapat dipercaya. Dalam penelitian ini, aplikasi SEM-PLS Smart PLS 4.0 digunakan untuk mengolah data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner. Data yang telah diberikan oleh responden digabungkan ke dalam tabulasi data tipe CSV (Comma Separated Values). Pengolahan data ini untuk menentukan bentuk model, faktor penambahan, signifikan pada masing-masing variabel laten. Dengan data running yang diproses menggunakan SEM-PLS ini, nilai validitas dan reliabilitasnya dipenuhi. Validitas konvergen, validitas diskriminan, dan realibilitas konstruk adalah tiga kriteria penilaian untuk outer model. Salah satu cara untuk mengetahui validitas konvergen indikator reflektif adalah dengan melihat bagaimana korelasi antara masing-masing indikator dengan nilai konstruknya berkorelasi. Jika nilai korelasi indikator dengan faktor penambahan di atas 0,7, indikator tersebut dianggap valid atau dapat diandalkan. Diagram hasil olah data dengan SmartPLS ditunjukkan pada gambar dibawah ini.

Copyright © 2026 Pada Penulis



Gambar 1. Diagram Hasil Olah Data SEM-PLS

Nilai *loading factor* pada variabel laten dengan indikatornya menunjukkan korelasi antara skor indikator dan skor konstruk. Karena nilai *loading factor* masing-masing indikator adalah >0,7, maka semua indikator penelitian ini valid, seperti yang ditunjukkan pada tabel 1.

Tabel 1. Hasil *Outer Loading*

Indikator	(X1) Sistem Informasi Pengadaan	(X2) Sertifikasi Kompetensi	(X3) Tunjangan Profesi	(Y) Kinerja	(Z) Motivasi
X1.1	0,780				
X1.2	0,797				
X1.3	0,810				
X1.4	0,783				
X1.5	0,769				
X1.6	0,779				
X1.7	0,775				
X1.8	0,814				
X1.9	0,805				
X2.1		0,802			
X2.2		0,808			
X2.3		0,786			
X2.4		0,781			
X2.5		0,800			
X2.6		0,798			

Indikator	(X1) Sistem Informasi Pengadaan	(X2) Sertifikasi Kompetensi	(X3) Tunjangan Profesi	(Y) Kinerja	(Z) Motivasi
X2.7		0,833			
X3.1			0,799		
X3.2			0,786		
X3.3			0,817		
X3.4			0,800		
X3.5			0,787		
X3.6			0,829		
Y.1				0,802	
Y.2				0,841	
Y.3				0,859	
Y.4				0,855	
Y.5				0,812	
Y.6				0,838	
Y.7				0,826	
Z.1					0,804
Z.2					0,859
Z.3					0,842
Z.4					0,842
Z.5					0,826
Z.6					0,797

Sumber : Pengolahan data(2025)

Nilai AVE masing-masing variabel dapat dinyatakan dengan baik karena memenuhi persyaratan dengan nilai lebih dari 0,5, seperti yang ditunjukkan dalam tabel 2. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel laten memiliki kemampuan untuk menjelaskan lebih dari setengah dari varians masing-masing indikator. Dengan demikian, semua indikator dan konstruk model telah memenuhi kriteria uji *Convergent Validity*

Tabel 2. Nilai *Average Variance Extracted*

Variabel	*Average Variance Extracted* (AVE)
(X1) Sistem Informasi Pengadaan	0,625
(X2) Sertifikasi Kompetensi	0,642
(X3) Tunjangan Profesi	0,645
(Y) Kinerja	0,695
(Z) Motivasi	0,686

Sumber : Data Olahan (2025)

Dibandingkan dengan konstruk lain, setiap indikator memiliki nilai

Copyright © 2026 Pada Penulis

beban tertinggi pada konstruk yang diukurnya, seperti yang ditunjukkan di Tabel 3, yang menunjukkan bahwa setiap indikator memiliki kemampuan diskriminasi yang baik. Ini menunjukkan bahwa indikator dapat dianggap valid jika memiliki beban faktor yang lebih besar daripada nilai cross loading-nya

Tabel 3. Hasil Uji *Cross Loading*

Indikator	(X1) Sistem Informasi Pengadaan	(X2) Sertifikasi Kompetensi	(X3) Tunjangan Profesi	(Y) Kinerja	(Z) Motivasi	Lolos Discriminant/ Tidak
X1.1	0.780	0.405	0.290	0.464	0.308	Lolos
X1.2	0.797	0.455	0.461	0.634	0.456	Lolos
X1.3	0.810	0.340	0.411	0.568	0.419	Lolos
X1.4	0.783	0.252	0.255	0.505	0.277	Lolos
X1.5	0.769	0.420	0.216	0.377	0.220	Lolos
X1.6	0.779	0.436	0.309	0.415	0.338	Lolos
X1.7	0.775	0.371	0.348	0.581	0.433	Lolos
X1.8	0.814	0.453	0.350	0.535	0.391	Lolos
X1.9	0.805	0.431	0.289	0.433	0.235	Lolos
X2.1	0.321	0.802	0.309	0.460	0.362	Lolos
X2.2	0.496	0.808	0.326	0.534	0.446	Lolos
X2.3	0.354	0.786	0.348	0.516	0.380	Lolos
X2.4	0.319	0.781	0.304	0.424	0.320	Lolos
X2.5	0.370	0.800	0.311	0.507	0.407	Lolos
X2.6	0.405	0.798	0.360	0.504	0.429	Lolos
X2.7	0.499	0.833	0.332	0.562	0.457	Lolos
X3.1	0.283	0.259	0.799	0.483	0.361	Lolos
X3.2	0.397	0.299	0.786	0.569	0.378	Lolos
X3.3	0.278	0.252	0.817	0.476	0.353	Lolos
X3.4	0.443	0.357	0.800	0.495	0.315	Lolos
X3.5	0.316	0.365	0.787	0.516	0.404	Lolos
X3.6	0.334	0.425	0.829	0.517	0.457	Lolos
Y.1	0.492	0.509	0.481	0.802	0.515	Lolos
Y.2	0.585	0.493	0.571	0.841	0.609	Lolos
Y.3	0.501	0.537	0.494	0.859	0.632	Lolos
Y.4	0.587	0.570	0.614	0.855	0.593	Lolos
Y.5	0.559	0.489	0.491	0.812	0.566	Lolos
Y.6	0.524	0.504	0.501	0.838	0.581	Lolos
Y.7	0.547	0.567	0.551	0.826	0.566	Lolos
Z.1	0.265	0.404	0.361	0.508	0.804	Lolos
Z.2	0.389	0.423	0.467	0.682	0.859	Lolos
Z.3	0.341	0.409	0.367	0.548	0.842	Lolos
Z.4	0.473	0.471	0.461	0.638	0.842	Lolos
Z.5	0.407	0.417	0.399	0.566	0.826	Lolos
Z.6	0.331	0.370	0.259	0.479	0.797	Lolos

Sumber : Data Olahan (2025)

Semua variabel memenuhi kriteria uji Reliabilitas Komposisi, dan nilai yang tertera pada Cronbach's Alpha dan Reliabilitas Komposisi masing-masing berada di atas 0,7, yang menunjukkan bahwa model penelitian dianggap *reliable*, seperti yang ditunjukkan dalam Tabel 4.

Tabel 4. Nilai *composite reliability dan cronbach's alpha*

Variabel	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)
(X1) Sistem Informasi Pengadaan	0,925	0,933
(X2) Sertifikasi Kompetensi	0,907	0,910
(X3) Tunjangan Profesi	0,890	0,892
(Y) Kinerja	0,927	0,928
(Z) Motivasi	0,909	0,916

Sumber : Data Olahan (2025)

2. Pengujian Inner Model

Model struktural atau *inner model* digunakan untuk menganalisis hubungan antar konstruk laten yang telah dinyatakan valid dan reliabel pada tahap pengujian model pengukuran (*outer model*). Tujuan utama dari pengujian *inner model* adalah untuk mengevaluasi kekuatan prediksi dan signifikansi hubungan antar variabel laten, serta untuk menguji hipotesis yang diajukan dalam penelitian. Evaluasi model struktural dilakukan melalui beberapa parameter, yaitu R^2, f^2 serta model fit yang diukur melalui SRMR dan Q^2.

Tabel 5. Nilai Koefisien Determinasi (R^2)

Variabel Endogen	R-Square
Kinerja (Y)	0,721
Motivasi (Z)	0,364

Sumber : Data Olahan (2025)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai *R-Square* Variabel Kinerja yaitu sebesar 0,721. Nilai tersebut merupakan tanda Variabel Sistem Informasi Pengadaan, Variabel Sertifikasi Kompetensi, Variabel Tunjangan Profesi dan Variabel Motivasi berpengaruh terhadap Variabel Kinerja sebesar 72,1%. Sisanya sebesar 27,9% dipengaruhi oleh variabel lain. Untuk nilai *R-Square* Variabel Motivasi yaitu sebesar 0,364, maka nilai tersebut merupakan tanda Variabel Sistem Informasi Pengadaan, Variabel Sertifikasi Kompetensi, Variabel Tunjangan Profesi dan Variabel Kinerja berpengaruh terhadap Variabel Motivasi sebesar 36,4% dan sisanya sebesar 63,6% dipengaruhi oleh variabel lain.

Tabel 6. Nilai f^2 (*effect size*)

Predictor ⟶ Dependent	f^2	Interpretasi
X1 → Y	0,188	Sedang
X2 → Y	0,100	Kecil
X3 → Y	0,188	Sedang

Copyright © 2026 Pada Penulis

X1 → Z	0,037	Kecil
X2 → Z	0,100	Kecil
X3 → Z	0,090	Kecil
Z → Y	0,259	Sedang

Sumber : Data Olahan (2025)

Nilai f^2 (effect size) digunakan untuk melihat besarnya pengaruh masing-masing konstruk eksogen terhadap variabel endogen. Menurut Ghozali (2021:73-74) *effect size* (f^2) diterapkan sebagai ukuran dalam menentukan kebalikan dari model. Nilai f^2 terdiri dari >0.02 (kecil), >0.15 (sedang), dan >0.35 (besar). Berdasarkan tabel diatas , pengaruh X1, X3, dan Z terhadap Y termasuk kategori sedang, pengaruh X2 terhadap Y termasuk kategori kecil serta seluruh pengaruh terhadap Z termasuk kategori kecil. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel eksogen memiliki kontribusi yang cukup berarti terhadap peningkatan Kinerja Pegawai, meskipun besaran efeknya berbeda-beda.

Tabel 7. Nilai Model Fit

Data	Estimated model
SRMR	0,067
d_ULS	2,836
d_G	1,265
Chi-square	885,222
NFI	0,777

Sumber : Data olahan (2025)

Berdasarkan tabel 7, diperoleh nilai SRMR sebesar 0,067. Nilai ini berada di bawah ambang batas 0,08, sehingga model penelitian ini memiliki tingkat kesesuaian yang baik antara data empiris dan model teoritis. Struktur hubungan antar konstruk yang dihipotesiskan yaitu pengaruh Sistem Informasi Pengadaan, Sertifikasi Kompetensi, dan Tunjangan Profesi terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi telah menggambarkan kondisi empiris di lapangan secara akurat. Dengan demikian, dari perspektif *goodness of fit*, model struktural yang dibangun dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria kelayakan model.

3. Uji Hipotesis

Menurut Ghozali dan Latan (2020), nilai signifikansi dilihat untuk mengetahui pengaruh antar variabel melalui prosedur *bootstrapping*. Menurut Hair et al. (2017) dengan *bootstrapping* tersebut dapat diperoleh nilai t (t statistics) dan nilai p (p-value). Dalam penelitian ini digunakan kriteria signifikansi 5% (0,05) dengan membandingkan nilai t-statistics dengan t- tabel. Menurut Ghozali dan Latan (2020) untuk nilai probabilitas adalah nilai p-value dengan alpha 5% adalah < 0,05 dan nilai t-statistik › t-tabel. Sedangkan menurut Ghozali dan Latan (2020) pada pengujian hipotesis dapat dikatakan signifikan ketika nilai t-statistik > 1,96; sedangkan jika nilai t-statistik < 1,96 maka dianggap tidak signifikan.

Tabel 8. Hasil Uji Hipotesis

No	Variabel	*Original sample (O)*	*Sample mean (M)*	*Standard deviation (STDEV)*	*T statistics (|O/STDEV|)*	*P values*
1	(X1) Sistem Informasi Pengadaan -> (Y) Kinerja	0,194	0,194	0.068	4,125	0.000
2	(X1) Sistem Informasi Pengadaan -> (Z) Motivasi	0,127	0,132	0.076	2,419	0.016
3	(X2) Sertifikasi Kompetensi -> (Y) Kinerja	0,145	0,147	0.072	2,896	0.004
4	(X2) Sertifikasi Kompetensi -> (Z) Motivasi	0,209	0,206	0.087	3,475	0.001
5	(X3) Tunjangan Profesi -> (Y) Kinerja	0,189	0,185	0.062	4,374	0.000
6	(X3) Tunjangan Profesi -> (Z) Motivasi	0,190	0,190	0.074	3,697	0.000
7	(Z) Motivasi -> (Y) Kinerja	0,233	0,232	0.067	5,008	0.000

Sumber : Data Olahan (2025)

Berdasarkan tabel 8 diatas pengujian dengan *bootstrapping* didapat nilai *path coefficients* yang menghasilkan hipotesis dengan kesimpulan hipotesis sebagai berikut:

a. Uji Hipotesis Pertama

Variabel Sistem Informasi Pengadaan Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Variabel Motivasi. Dari hasil pengelolaan data terdapat nilai T-Statistik sebesar 2,419, lebih besar dari nilai T-Tabel yaitu 1,96 dengan nilai P- Value sebesar 0,016 lebih kecil dari 0,05, maka dari itu Variabel Sistem

Copyright © 2026 Pada Penulis

Informasi Pengadaan Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Variabel Motivasi.

b. Uji Hipotesis Kedua
Variabel Sertifikasi Kompetensi Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Variabel Motivasi. Dari hasil pengelolaan data terdapat nilai T-Statistik sebesar 3,475, lebih besar dari nilai T-Tabel yaitu 1,96 dengan nilai P- Value sebesar 0,001ebih kecil dari 0,05, maka dari itu Variabel Sertifikasi Kompetensi Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Variabel Motivasi.

c. Uji Hipotesis Ketiga
Variabel Tunjangan Profesi Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Variabel Motivasi. Dari hasil pengelolaan data terdapat nilai T- Statistik sebesar 3,697, lebih besar dari nilai T-Tabel yaitu 1,96 dengan nilai P- Value sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka dari itu Variabel Tunjangan Profesi Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Variabel Motivasi.

d. Uji Hipotesis Keempat
Variabel Sistem Informasi Pengadaan (X1) Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Variabel Kinerja (Y). Dari hasil pengelolaan data terdapat nilai T- Statistik sebesar 4,125 lebih besar dari nilai T-Tabel yaitu 1,96 dengan nilai P- Value sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka dari itu Variabel Sistem Informasi Pengadaan Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Variabel Kinerja.

e. Uji Hipotesis Kelima
Variabel Sertifikasi Kompetensi Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Variabel Kinerja. Dari hasil pengelolaan data terdapat nilai T-Statistik sebesar 2,896, lebih besar dari nilai T-Tabel yaitu 1,96 dengan nilai P- Value sebesar 0,004 lebih kecil dari 0,05, maka dari itu Variabel Sertifikasi Kompetensi Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Variabel Kinerja.

f. Uji Hipotesis Keenam
Variabel Tunjangan Profesi Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Variabel Kinerja. Dari hasil pengelolaan data terdapat nilai T- Statistik sebesar 4,374, lebih besar dari nilai T-Tabel yaitu 1,96 dengan nilai P- Value sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka dari itu Variabel Tunjangan Profesi Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Variabel Kinerja.

g. Uji Hipotesis Ketujuh
Variabel Motivasi Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Variabel Kinerja. Dari hasil pengelolaan data terdapat nilai T- Statistik sebesar 5,008, lebih besar dari nilai T-Tabel yaitu 1,96 dengan nilai P- Value sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka dari itu Variabel Motivasi Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Variabel Kinerja.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis penelitian mengenai Analisis Sistem Informasi Pengadaan, Sertifikasi Kompetensi, Tunjangan Profesi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Pada BMNP BRIN, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Sistem Informasi Pengadaan (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)
   Sistem Informasi Pengadaan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada BMNP BRIN dengan nilai t-statistik sebesar 4,125>1,96, serta nilai p-value sebesar 0,000<0,05. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik pengembangan sistem informasi pengadaan yang diterapkan semakin tinggi pula kinerja pegawai dalam bekerja
2. Sertifikasi Kompetensi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)
   Sertifikasi Kompetensi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada BMNP BRIN dengan nilai t-statistik sebesar 2,896>1,96, serta nilai p-value sebesar 0,004<0,05. Hal ini menunjukkan bahwa semakin banyak pegawai yang memiliki sertifikasi kompetensi yang sesuai dengan peruntukannya makan semakin tinggi pula kinerja pegawai dalam bekerja.
3. Tunjangan Profesi (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y)
   Tunjangan Profesi (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada BMNP BRIN dengan nilai t-statistik sebesar 4,374>1,96, serta nilai p-value sebesar 0,000 <0,05. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kesesuaian tunjangan profesi dengan tugas yang diemban, semakin tinggi pula kinerja pegawai dalam bekerja
4. Sistem Informasi Pengadaan (X1) terhadap Motivasi (Z)
   Sistem Informasi Pengadaan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi (Z) pada BMNP BRIN dengan nilai t-statistik sebesar 2,419>1,96, serta nilai p-value sebesar 0,016<0,05. Hal ini menunjukkan semakin baik penerapan dari sistem informasi pengadaan yang aplikatif, maka semakin tinggi pula motivasi pegawai.
5. Sertifikasi Kompetensi (X2) terhadap Motivasi (Z)
   Sertifikasi Kompetensi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi (Z) pada BMNP BRIN dengan nilai t-statistik sebesar 3,475>1,96, serta nilai p-value sebesar 0,001<0,05. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik dan tepat sasaran sertifikasi kompetensi maka akan semakin tinggi pula motivasi pegawai.
6. Tunjangan Profesi (X3) terhadap Motivasi (Z)
   Tunjangan profesi (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi (Z) pada BMNP BRIN dengan nilai t-statistik sebesar 3,697>1,96, serta p-value sebesar 0,000<0,05. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik besaran tunjangan profesi yang sesuai dengan tugas pegawai, maka akan semakin meningkatkan motivasi pegawai.
7. Motivasi (Z) terhadap Kinerja Pegawai (Y)
   Motivasi (Z) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada BMNP BRIN dengan nilai t-statistik sebesar 5,008>1,96, serta p-value sebesar 0,000<0,05. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi dari pegawai maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai dalam bekerja.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa sistem informasi pengadaan, sertifikasi kompetensi profesi, dan tunjangan profesi memainkan peran penting

Copyright © 2026 Pada Penulis
(cc) BY

dalam meningkatkan kinerja dan motivasi pegawai di BMNP BRIN

5. UCAPAN TERIMAKASIH

Dengan mengucap puji syukur Alhamdulillah ke hadirat Allah SWT atas segala limpahan rahmat dan kemurahanNya, sehingga Penulis dapat menyelesaikan penelitian yang berjudul Analisis Sistem Informasi Pengadaan, Sertifikasi Kompetensi Profesi, dan Tunjangan Profesi terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi pada Biro Manajemen Barang Milik Negara dan Pengadaan Badan Riset dan Inovasi Nasional. Penulis menyadari bahwa penelitian ini dapat diselesaikan berkat dukungan dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu Penulis mengucapkan terima kasih tiada terhingga kepada semua pihak yang telah membantu dalam penelitian dan penulisan jurnal ini dan secara khusus, Penulis mengucapkan terima kasih kepada yang terhormat Seluruh Dosen Program Pascasarjana (S2) dan staf pegawai pada Magister Manajemen Universitas Pamulang. Rekan - rekan di BRIN khususnya di BMNP yang sudah membantu, memberikan semangat, dan bersedia menjadi responden dalam tesis ini. Orang terkasih dan teman - teman kelas MM001 yang sudah banyak membantu dan memberikan support dalam penyelesaian tesis ini. Penulis berharap agar penelitian ini kelak dapat memberikan sumbangsih bagi Pendidikan yang selalu menghadapi tantangan seiring dengan perkembangan jaman.

6. DAFTAR PUSTAKA

Arrasyid, H., Hermanto, & Wahyulina, S. (2022). Pengaruh Pemberian Sanksi terhadap Disiplin dan Motivasi Kerja Pegawai Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kabupaten Lombok Barat. Journal on Education, 4(4). https://doi.org/10.31004/joe.v6i1.3214

Armstrong, M. (2012). Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice. Kogan Page.

Aguinis, H. (2019). Performance Management. Chicago: University of Illinois.

Andini, M., & Ramadhan, A. (2023). Sertifikasi SDM dan Implikasinya terhadap Efektivitas Organisasi Publik. Jurnal Reformasi Birokrasi, 3(1), 57–66.

BRIN. (2024). Evaluasi Sistem Pengadaan Barang/Jasa dan Pengelolaan Aset BMN di Lingkungan BRIN. Badan Riset dan Inovasi Nasional. Diakses dari https://www.brin.go.id

Brown, L., & Davis, M. (2022). *Professional Certification and Its Influence on Individual and Organizational Performance*. International Journal of Human Resource Management, 33(8), 1200-1215.

Basrie, H. (2021). Implementasi e-Procurement dalam proses pengadaan barang/jasa di LPSE Kota Bogor. Jurnal Administrasi Pemerintahan (JANITRA), 1(2).

Budiarto, D., & Wibowo, A. (2020). Evaluasi Manajemen Kinerja Sektor Publik di Era Digital. Jurnal Administrasi Publik, 8(2), 122–134.

Chen, H., & Lee, K. (2021). *The Role of Professional Allowances in Employee Motivation and Retention*. Public Administration Review, 81(4), 678-690.

Charnor, K., & Quartey, A. (2024). Information Quality and Accountability in Public Procurement. Journal of Public Procurement and Policy, 9(1), 25–39.

Dessler, G. (2015). Human Resource Management. Pearson Education.

Dhiona, A. N. (2018). Efektivitas Implementasi e-Procurement dalam Meningkatkan Akuntabilitas, Transparansi, Efisiensi, dan Efektivitas Pemerintah Daerah di Indonesia (Tesis Magister, Universitas Gadjah Mada).

Firmansyah, A. F., Maulana, R. Y., & Miftah, A. Z. (2024). Transformation of the procurement system in the Indonesian government. Sosiohumaniora.

Firmansyah, D., & Nuraini, S. (2021). Integritas ASN dan Kepatuhan Administratif dalam Pengadaan Barang/Jasa. Jurnal Reformasi Administrasi, 4(3), 91–104.

Handayani, S., & Susanto, A. (2022). *Pengaruh Tunjangan Profesi Terhadap Motivasi dan Kinerja Pegawai di Instansi Pemerintah*. Jurnal Kebijakan Publik, 13(2), 160-175.

Handoko, T. H. (2019). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.

Herzberg, F. I., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). The Motivation to Work (2nd ed.). New York, NY: John Wiley & Sons.

Hidayat, R., & Rachmawati, D. (2020). Evaluasi Sertifikasi Kompetensi ASN terhadap Kinerja Pelayanan Publik. Jurnal Ilmu Administrasi, 7(2), 88–97.

Hidayat, R., & Rini, S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan terhadap Motivasi dan Kinerja Pegawai Pemerintah. Jurnal Ilmu Administrasi Negara, 14(1), 1–12.

Kurniawan, B., & Sari, D. P. (2022). *Pengaruh Implementasi Sistem Informasi Terintegrasi Terhadap Efisiensi Operasional dan Kinerja Pegawai di Lembaga Pemerintah*. Jurnal Administrasi Publik, 10(1), 78-92.

Kurniawan, R. (2022). Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi antara Pelatihan dan Kinerja Pegawai. Jurnal Psikologi Industri, 8(2), 67-82.

Kurniawan, T., & Nurhayati, S. (2022). Pengaruh Multi-Sertifikasi terhadap Efisiensi Kinerja ASN di Bidang Pengadaan. Jurnal Manajemen Publik, 5(3), 120–131.

Kartika, N., & Hidayat, A. (2022). Tunjangan Profesi dan Peningkatan Kinerja ASN dalam Pelayanan Pengadaan. Jurnal Ilmu Administrasi Negara, 5(2), 77–89.

Lee, W., & Wang, Y. (2023). *Information System Quality and Its Role in Enhancing Transparency and Reducing Corruption in Public Procurement*. Government Information Quarterly, 40(3), 101345.

Luthans, F. (2011). Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach. McGraw-Hill.

Lestari, R., & Arifin, M. (2023). Efektivitas Insentif dalam Pengelolaan Aset Negara: Studi pada Instansi Pemerintah. Jurnal Kebijakan dan Inovasi Publik, 6(1), 55–66.

Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2011). Human Resource Management. South-Western Cengage Learning.

Masudin, I., et al. (2021). Supply Chain Management Adoption and E-Procurement in Manufacturing Firms: An Empirical Study. Operations and Supply Chain Management: An International Journal, 14(1), 68–78.

Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2017). Fundamentals of

Copyright © 2026 Pada Penulis
(cc) BY

Human Resource Management. McGraw-Hill Education.
Nugroho, A. (2020). Dampak Digitalisasi Pengadaan Barang/Jasa terhadap Efisiensi Kerja Aparatur Sipil Negara. Jurnal Administrasi Publik, 18(1), 78-92.
Nurdin, A. (2019). Kinerja Pegawai Negeri Sipil dalam Perspektif Reformasi Birokrasi. Bandung: Refika Aditama.
Nurlinda, E. (2020). Pengaruh Kebutuhan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Instansi Pemerintah Daerah. Jurnal Administrasi Publik, 8(2), 157–170.
Nugroho, S. A. (2024). Kajian perkembangan honorarium bagi Pejabat Fungsional Pengelola Pengadaan Barang/Jasa berdasarkan Peraturan Menteri Keuangan tentang Standar Biaya Masukan tahun anggaran 2019–2024. Jurnal Pengadaan Barang dan Jasa, 3(1), 29–36. https://doi.org/10.55961/jpbj.v3i1.48
Ottou, F., & Nkuah, J. K. (2024). Procurement Delay Index: A Six Sigma Approach to Assess Procurement Efficiency. Heliyon, 10(3), e17689.
Park, S., & Kim, J. (2023). *Employee Motivation and Its Impact on Productivity and Innovation in Public Sector Organizations*. Journal of Public Sector Management, 28(1), 45-60.
Putra, A. S., & Dewi, R. S. (2021). *Dampak Sertifikasi Kompetensi Profesi Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai di Sektor Pelayanan Publik*. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, 15(3), 210-225.
Pratama, R., & Lestari, D. (2023). *Tunjangan Profesi dan Loyalitas Pegawai: Analisis Dampaknya Terhadap Turnover Intention di Sektor Publik*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 21(1), 80-95.
Purwanto, A. & Andriani, R. (2020). "Pengaruh Tunjangan Kinerja dan Kompetensi terhadap Kinerja ASN." Jurnal Administrasi dan Kebijakan Publik, 11(2), 34–47.
Privy. (2024, Oktober 31). 10 Manfaat e-Procurement untuk Kemajuan Bisnis.
Pranata, Y., & Yuliani, E. (2021). Kesesuaian Sertifikat Kompetensi dan Efektivitas Penugasan Pegawai Pemerintah. Jurnal Kebijakan Publik, 6(1), 44–56.
Qotimah, K. (2017). Sistem Informasi E-Procurement untuk mewujudkan proses pelelangan barang dan jasa yang transparan, efisien dan akuntabel. Journal of Information Engineering and Educational Technology, 1(1), 1–8.
Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2024). *Organizational Behavior* (19th ed.). Pearson Education.
Rahmawati, E. (2019). Pengaruh Sertifikasi Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, 10(3), 112-125.
Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson Education.
Rahayu, T., & Siregar, B. (2022). Kepuasan Stakeholder dalam Proses Pengadaan: Peran Profesionalisme Pegawai. Jurnal Administrasi Publik, 10(2), 120–132
Smith, J., & Jones, A. (2023). *The Impact of Information Systems on Procurement Efficiency and Transparency*. Journal of Supply Chain Management, 15(2), 123-135.
Supriyanto, A., & Rahayu, S. (2021). *Peran Mediasi Motivasi dalam Hubungan Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, 23(2), 112-125.
Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.

Saputra, D., & Handayani, W. (2021). Pengaruh E-Procurement terhadap Kinerja Pegawai pada Instansi Pemerintah. Jurnal Manajemen Sistem Informasi, 12(2), 45-60.

Sugiharto, D. (2021). "Analisis Efektivitas Tunjangan Fungsional dalam Meningkatkan Profesionalitas ASN." Jurnal Manajemen Publik Indonesia, 8(1), 55–66.

Supriyanto, A., & Ekowati, V. M. (2022). Strategi Evaluasi Kinerja Aparatur Sipil Negara di Era Reformasi Birokrasi. Jurnal Reformasi Administrasi, 9(1), 45–59.

Suliantoro, H., Sulistyo, S. K., & Sudarsono, R. (2015). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penggunaan E-Procurement di Lingkungan Pemerintah Daerah. Jurnal Ilmiah Teknik Industri, 14(2), 97–106.

Susanto, H., et al. (2024). Assessing the Acceptance of SIPLah e-Procurement System: Integrating TAM and Quality Aspects. Informatics in Education, 23(2), 209–228.

Savi'ah, U., et al. (2023). Analisis Faktor yang Mempengaruhi Minat Pegawai Pemerintah Menggunakan Sistem E-Procurement. Jurnal Info Sains, 5(3), 45–55.

Susanto, B. (2020). Dampak Sertifikasi Kompetensi terhadap Peningkatan Kinerja ASN. Jurnal Administrasi dan Inovasi Pelayanan, 4(2), 100–109.

Sudiarditha, I. K., & Johari, D. (2019). Manajemen Kinerja dan Motivasi Kerja. Jakarta: RajaGrafindo Persada.

Sinambela, R., & Br. Sembiring, E. (2023*)*. Pengaruh kompetensi SDM dan komitmen organisasi terhadap penerapan akuntansi berbasis akrual dalam pengelolaan barang milik negara di Balai Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi Bidang Kelautan dan Perikanan. *Journal* of Accounting and Finance, 4(1).

Ulrich, D., Brockbank, W., Johnson, D., Sandholtz, K., & Younger, J. (2013). HR Competencies: Mastery at the Intersection of People and Business. Society for Human Resource Management (SHRM).

Venkatesh, V., Morris, M. G., Davis, G. B., & Davis, F. D. (2003). User Acceptance of Information Technology: Toward a Unified View. MIS Quarterly, 27(3), 425–478.

Wijaya, E., & Santoso, H. (2024). *Sertifikasi Profesi dan Motivasi Belajar Berkelanjutan Pegawai: Studi Kasus di Instansi Pemerintah*. Jurnal Pendidikan dan Pelatihan, 8(1), 30-45.

Wibowo, A., & Hidayat, R. (2024). *Kompensasi, Motivasi, dan Kinerja Karyawan: Studi Mediasi pada Perusahaan Swasta*. Jurnal Bisnis dan Akuntansi, 26(1), 55-70.

Wibowo, A., & Prasetyo, B. (2020). Analisis Pengaruh Tunjangan Profesi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Bisnis dan Manajemen, 15(1), 34-50.

Wibowo. (2020). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers

Wicaksono, A. P., Urumsah, D., & Asmui, F. (2017). The Implementation of E-procurement System: Indonesia Evidence. SHS Web of Conferences.

Wicaksono, A. P., Urumsah, D., & Asmui, F. (2023). Impact of e-procurement and artificial intelligence on fraud prevention at PT Brinks Solution Indonesia. Jurnal Indonesia Sosial Teknologi.

Wibowo, A. (2016). Manajemen Kinerja. Jakarta: Rajawali Pers.

Copyright © 2026 Pada Penulis

Wahyuni, D., & Susanto, H. (2021). Analisis Kompetensi Pegawai Pengadaan dan Dampaknya terhadap Efektivitas Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah. Jurnal Manajemen Publik, 8(1), 33–42.