



Postgraduate Bosowa University Publishing (PBUP)

Indonesian Journal of Business and Management

e-ISSN: 2460-3767 p-ISSN: 2656-6885

<https://postgraduate.universitaspbosowa.ac.id/index.php/jbm>



PENGARUH SISTEM INFORMASI MANAJEMEN DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI KERJA SERTA KINERJA KARYAWAN PADA BPJS KETENAGAKERJAAN KANTOR CABANG MANADO

The Effect of Management Information System and Leadership Style on Work Motivation and Employee Performance at the Office of BPJS Ketenagakerjaan Branch of Manado

Kausariah Sudirman^{1*}, Thamrin Abduh², Muh. Kafrawi Yunus²

¹Kantor BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Makassar

²Program Studi Manajemen Program Pascasarjana Universitas Bosowa

*Email: kaswanto1112@gmail.com

Diterima: 22 Agustus 2024/Disetujui: 30 Desember 2024

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh sistem informasi manajemen dan gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan, serta untuk menganalisis pengaruh sistem informasi manajemen dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada BPJS Ketenagakerjaan kantor Cabang Manado. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan hasil penyebaran kuesioner, serta menggunakan teknik analisis data yakni analisis path atau analisis jalur. Hasil temuan empirik bahwa sistem informasi manajemen berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, sistem informasi manajemen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil mediasi bahwa motivasi kerja dapat memediasi pengaruh sistem informasi manajemen dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan kantor Cabang Manado.

Kata Kunci: Sistem Informasi Manajemen, Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of management information systems and leadership styles on work motivation and employee performance, and to analyze the influence of management information systems and leadership styles on employee performance through work motivation at the office of BPJS Ketenagakerjaan Branch of Manado. Data collection techniques using the results of distributing questionnaires, and using data analysis techniques, namely path analysis or path analysis. The empirical findings are that management information systems have a positive and significant effect on work motivation, leadership style has a positive and significant effect on work motivation, management information systems have a positive and significant effect on employee performance, leadership style has a positive and significant effect on employee performance, work motivation has a positive and significant effect on employee performance. Meanwhile, the mediation results show that work motivation can mediate the influence of management information systems and leadership style on employee performance at the office of BPJS Ketenagakerjaan Branch of Manado.

Keywords: Management Information Systems, Leadership Style, Work Motivation, Employee Performance



This work is licensed under Creative Commons Attribution License 4.0 CC-BY International license

1. PENDAHULUAN

Era globalisasi mengakibatkan perkembangan teknologi semakin pesat, hal ini tentu saja berakibat

semakin ketatnya persaingan dunia bisnis. Sejalan dengan perkembangan teknologi, perkembangan industri jasa saat ini juga semakin meningkat. Dengan adanya perubahan

lingkungan perusahaan yang semakin kompleks dan kompetitif, setiap perusahaan dituntut untuk siap menghadapi perkembangan teknologi, mengatasi segala kebutuhan konsumen, dan menghadapi persaingan yang ketat dengan perusahaan lain. Perusahaan yang ingin tetap bertahan harus menghadapi perubahan tersebut dengan strategi masing-masing (Nanda, et al., 2020).

Salah satu strategi tersebut adalah dengan meningkatkan kinerja karyawannya. Suatu perusahaan dapat dikatakan berhasil dengan melihat berbagai faktor salah satunya yaitu melihat baik buruk kinerja dari karyawan. Kinerja karyawan sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja mengacu pada hasil kerja dan kontribusi yang diberikan oleh seorang karyawan terhadap tujuan, tugas, dan tanggung jawab yang telah ditetapkan. Ini dapat dilihat dari hasil kerja, produktivitas, kualitas, inisiatif, kolaborasi, dan seberapa baik karyawan tersebut memenuhi harapan yang telah ditetapkan (Ariasih et al., 2023:121).

Goni et al., (2021) mengungkapkan bahwa untuk mencapai kinerja yang optimal diantaranya dibutuhkan adanya motivasi kerja. Agar karyawan dapat bekerja sesuai harapan, maka dalam diri seorang karyawan harus giat dan bersemangat dalam bekerja untuk meraih segala sesuatu yang diinginkan melalui motivasi yang diberikan. Apabila semangat kerja tinggi maka semua pekerjaan akan lebih tepat dan cepat selesai. Pekerjaan yang dilakukan dengan tepat, cermat dan cepat merupakan bentuk kinerja yang baik guna menjaga kelangsungan hidup sebuah perusahaan.

Motivasi karyawan sangat penting karena dapat mempengaruhi kinerja, motivasi adalah semangat atau dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan pekerjaan guna mencapai suatu tujuan yang dapat berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan Edward, (2022:17). Penelitian Tsuraya dan Fernos (2023) membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Ajid et al., (2023) membuktikan terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa semakin bagus motivasi kerja maka mengakibatkan semakin baik pula kinerja pegawai yang dihasilkan.

Untuk meningkatkan motivasi kerja bagi karyawan maka perlunya penerapan sistem informasi manajemen, dimana menurut Rini dan Saputra (2021) adalah kegiatan yang dilakukan sekelompok unsur dalam sebuah organisasi yang berkaitan satu sama lain untuk memecahkan suatu masalah dengan membentuk sekumpulan sumber daya manajemen sehingga menghasilkan suatu informasi yang berguna untuk mendukung dalam pengambilan keputusan. Semakin tinggi sistem informasi manajemen yang dilakukan oleh perusahaan maka akan memberikan motivasi bagi karyawan dalam bekerja, karena motivasi kerja adalah kekuatan dalam diri orang yang mempengaruhi arah, intensitas dan ketekunan perilaku sukarela seseorang untuk melakukan pekerjaan Sahir et al.,

(2022:60). Penelitian Sutjahjo et al., (2021) membuktikan bahwa sistem informasi manajemen berpengaruh terhadap motivasi kerja. Artinya bahwa semakin baik penerapan sistem informasi manajemen, maka dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan. Kemudian Selfiyen et al., (2023) yang membuktikan bahwa penerapan sistem informasi manajemen berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

Sistem informasi manajemen juga dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan, sebagaimana diungkapkan Taqia dan Anggraeni (2022) bahwa sistem informasi manajemen merupakan sebuah sistem yang penerapannya dapat mengolah serta mengorganisasikan data dan informasi dengan jumlah yang besar dalam rangka mendukung pelaksanaan tugas dan pekerjaan dalam suatu perusahaan. Semakin baik penerapan sistem informasi manajemen yang ada di dalam suatu perusahaan akan membantu setiap pelaksanaan pekerjaan karyawan sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Penelitian Tayabu et al., (2022) membuktikan bahwa sistem informasi manajemen berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa semakin baik pengaruh sistem informasi manajemen maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai.

Selain sistem informasi manajemen (SIM) maka gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi motivasi dan kinerja karyawan. Kepemimpinan dalam organisasi memegang peranan penting karena merupakan penggerak dan pemotivasi karyawannya untuk bekerja secara optimal, sebagaimana diungkapkan Christian (2020) bahwa kepemimpinan merupakan suatu cara yang dilakukan pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya yang dinyatakan dalam bentuk pola tingkah laku atau kepribadian, cara yang dilakukan setiap pemimpin ini berbeda-beda sesuai dengan karakternya. Seorang pemimpin merupakan seseorang yang diwajibkan memiliki suatu program dan yang dilakukan secara bersama-sama dengan anggota-anggota kelompok dengan mempergunakan cara atau gaya tertentu, sehingga kepemimpinan mempunyai peran untuk meningkatkan agar bisa mendorong, mengkoordinasi, dan memberi motivasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Melalui gaya kepemimpinan, organisasi diharapkan lebih maju karena anggota memiliki motivasi yang tinggi. Penelitian Kale et al., (2023) ditemukan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja. Hal ini menandakan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin maka dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Selain itu gaya kepemimpinan yang tepat menjadi hal penting dalam suatu organisasi karena dapat meningkatkan kinerja karyawan, seperti yang diungkapkan oleh Halim (2020) bahwa seorang pemimpin yang baik, mengetahui bagaimana menerapkan perilaku-perilaku tertentu untuk memotivasi bawahan sehingga lebih termotivasi dalam bekerja dan mendorong mereka untuk lebih giat dan

semangat serta dapat melakukan tugas dan tanggung jawabnya sesuai target yang telah ditentukan organisasi sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Penelitian Mukmin dan Prasetyo (2021) bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan memiliki keterkaitan dengan peningkatan kinerja karyawan. Semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan maka akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

Motivasi kerja menjadi variabel intervening dalam memediasi pengaruh sistem informasi manajemen terhadap kinerja karyawan, sebagaimana diungkapkan oleh Selfiyani et al., (2023) bahwa dengan penerapan SIM yang dimediasi oleh motivasi maka kinerja pegawai dapat tercapai dengan maksimal. Sutjahjo et al., (2021) membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan sistem informasi manajemen terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja. Begitu pula pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja dimediasi oleh motivasi kerja,

Menurut Hafidzi et al., (2023) gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang kuat terhadap motivasi sebab keberhasilan seorang pemimpin dalam menggerakkan orang lain untuk mencapai suatu tujuan tergantung bagaimana pemimpin menciptakan motivasi dalam diri setiap pegawai. Gaya kepemimpinan yang tepat akan memacu semangat dan memotivasi karyawan dalam bekerja untuk lebih giat lagi, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan, sebagaimana penelitian Sugiyono dan Rahajeng (2022) bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui motivasi. Artinya bahwa semakin bagus gaya kepemimpinan semakin tinggi kinerja pegawai melalui motivasi kerja. Gaya kepemimpinan yang baik dapat membuat seorang karyawan termotivasi atau terinspirasi seseorang dan mampu mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik.

Berkaitan dengan uraian tersebut di atas, maka peneliti menentukan obyek penelitian pada BPJS Ketenagakerjaan kantor Cabang Manado, yakni salah satu perusahaan yang bergerak di bidang penyelenggaraan program jaminan sosial yang merupakan salah satu tanggung jawab dan kewajiban negara untuk memberikan perlindungan sosial ekonomi kepada masyarakat. Sesuai dengan kondisi kemampuan keuangan Negara. Dimana BPJS Ketenagakerjaan memiliki tugas dan fungsi untuk menyelenggarakan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan melalui lima (5) Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan yaitu Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP), Jaminan Hari Tua (JHT), Jaminan Pensiun (JP), dan Jaminan Kematian (JKM). Adapun visi BPJS Ketenagakerjaan kantor Cabang Manado adalah mewujudkan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan yang Terpercaya, Berkelanjutan dan Menyejahterakan Seluruh Pekerja Indonesia.

Pencapaian visi dan misi BPJS Ketenagakerjaan Cabang Manado maka dituntut kinerja dari masing-masing karyawan dalam lingkup usahanya, yakni meningkatkan jumlah kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan bukan saja dari

pekerja formal, namun juga kepesertaan dari pekerja informal. Namun fenomena yang terjadi dalam lingkup BPJS Ketenagakerjaan Cabang Manado bahwa terjadi penurunan kinerja karyawan, meningkatnya jumlah coverage kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan, serta meningkatnya jumlah klaim jaminan, sehingga menjadi fenomena yang terjadi dalam BPJS Ketenagakerjaan. Hal ini dapat dilihat dari masih banyaknya karyawan yang kurang menerapkan sistem informasi manajemen, kemudian gaya kepemimpinan yang kurang memotivasi karyawan dalam menjalankan aktivitas kerja sehari-hari, selain itu kurangnya motivasi kerja karyawan dilihat dari aspek pemberian tunjangan atau insentif yang diterima karyawan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh sistem informasi manajemen dan gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan, serta untuk menganalisis pengaruh sistem informasi manajemen dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada BPJS Ketenagakerjaan kantor Cabang Manado.

2. METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif untuk mengukur dan menganalisis hubungan antara variabel-variabel dalam studi ini, dengan fokus pada angka dan statistik. Penelitian ini dilaksanakan di BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Manado selama tiga bulan, dari Mei hingga Juli 2024, dengan populasi 34 karyawan yang semuanya menjadi sampel menggunakan teknik sampel jenuh. Variabel penelitian terdiri dari sistem informasi manajemen (X1) dan gaya kepemimpinan (X2) sebagai variabel independen, kinerja karyawan (Y) sebagai variabel dependen, serta motivasi kerja (Z) sebagai variabel mediasi. Data dikumpulkan melalui kuesioner, observasi, dan dokumentasi, dengan data primer diperoleh langsung dari responden dan data sekunder dari dokumen resmi. Analisis data melibatkan uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan instrumen yang digunakan tepat dan konsisten. Uji asumsi klasik, seperti uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas, juga dilakukan untuk memastikan kelayakan model. Analisis jalur digunakan untuk menguji hubungan sebab-akibat antara variabel-variabel dalam penelitian, sementara pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji t untuk analisis parsial dan uji F untuk analisis simultan, dengan koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil dari uji ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai pengaruh sistem informasi manajemen, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Manado.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

- 1) Analisis Regresi Linier Berganda
Analisis regresi linier berganda menentukan apakah

ada hubungan linier antara variabel independen dan variabel dependen. Untuk mengetahui hubungan antara variabel independen yakni sistem informasi manajemen (X1) dan gaya kepemimpinan (X2) terhadap variabel dependen yakni kinerja karyawan (Z) dengan pengaruh langsung atau tidak langsung variabel intervening yakni motivasi kerja (Y) diperlukan software SPSS dalam penelitian ini.

Dari hasil pengujian pertama maka dilihat dari tabel model summary maka untuk mengetahui keeratan hubungan antara sistem informasi manajemen dan gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja maka diperoleh nilai R sebesar 0,795, yang diartikan bahwa sistem informasi manajemen dan gaya kepemimpinan mempunyai keeratan hubungan yang kuat terhadap motivasi kerja yakni sebesar 79,5%. Sedangkan besarnya kontribusi yang diberikan oleh sistem informasi manajemen dan gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi atau R^2 sebesar 0,632% atau sebesar 63,2%, sedangkan sisanya sebesar 0,368 atau sebesar 36,8% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diamati pada penelitian ini.

Kemudian dari hasil analisis persamaan regresi berganda maka diperoleh nilai koefisien regresi X_1 sebesar 0,431 yang diinterpretasikan bahwa apabila sistem informasi manajemen ditingkatkan sebesar 1 point maka akan mempengaruhi peningkatan motivasi kerja pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Manado. Kemudian dari hasil pengujian secara parsial diperoleh nilai sign. sebesar 0,005, dengan nilai sign. 0,005 yang lebih kecil dari nilai yang distandarkan (0,05). Sehingga dapat disimpulkan bahwa sistem informasi manajemen berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan motivasi kerja BPJS Ketenagakerjaan Cabang Manado. Kemudian nilai koefisien regresi X_2 sebesar 0,447 yang diinterpretasikan bahwa apabila gaya kepemimpinan mengalami kenaikan sebesar 1 point maka motivasi kerja akan meningkat. Selanjutnya dari hasil pengujian secara parsial maka diperoleh nilai sign. sebesar 0,004, karena nilai sign. 0,004 lebih kecil dari nilai standar. Hal ini dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan motivasi kerja BPJS Ketenagakerjaan Cabang Manado. Kemudian dari hasil pengujian kedua maka akan disajikan hasil model persamaan antara sistem informasi manajemen, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil pengujian kedua dilihat dari model summary maka terlihat nilai R sebesar 0,913, hal ini diartikan bahwa terdapat hubungan atau korelasi yang kuat antara sistem informasi manajemen, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Kemudian besarnya kontribusi yang diberikan oleh sistem informasi manajemen, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Manado ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi atau *adjusted Rsquare* sebesar 0,818% atau

sebesar 81,8%, sedangkan sisanya sebesar 18,2% dipengaruhi oleh variabel yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel maka diperoleh nilai koefisien beta untuk sistem informasi manajemen (X1) sebesar 0,263, hal ini diinterpretasikan bahwa semakin tinggi sistem informasi manajemen yang dimiliki oleh karyawan maka akan mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Kemudian dilihat dari hasil pengujian secara parsial diperoleh nilai sign. sebesar 0,024, karena nilai sign. 0,024 lebih kecil dari nilai standar (0,05) maka dapat disimpulkan bahwa sistem informasi manajemen mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Manado.

Kemudian untuk variabel gaya kepemimpinan (X2) diperoleh nilai koefisien beta sebesar 0,264, hal ini diinterpretasikan bahwa apabila gaya kepemimpinan mengalami kenaikan sebesar 1 point maka akan diikuti oleh adanya peningkatan kinerja karyawan. Kemudian dari hasil pengujian secara parsial diperoleh nilai sign. sebesar 0,024, karena nilai sign. 0,024 lebih kecil dari nilai standar yang sudah ditentukan (0,05) maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Manado.

Selanjutnya untuk variabel ketiga motivasi kerja (X3) maka diperoleh koefisien beta sebesar 0,001, hal ini dapat diinterpretasikan bahwa apabila motivasi kerja ditingkatkan sebesar 1 point maka akan mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Kemudian dari hasil pengujian secara parsial diperoleh nilai sign. sebesar 0,001, karena nilai sign. 0,001 lebih kecil dari nilai standar (0,05) maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Manado.

2) Pengaruh sistem informasi manajemen terhadap motivasi kerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan kantor Cabang Manado

Hasil pengujian hipotesis pada model regresi berganda membuktikan bahwa sistem informasi manajemen mempunyai arah positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan kantor Cabang Manado. Hasil penelitian ini dibuktikan dengan temuan Sutjahjo *et al.*, (2021) membuktikan bahwa sistem informasi manajemen berpengaruh terhadap motivasi kerja. Kemudian Selfiyon *et al.*, (2023) membuktikan bahwa penerapan sistem informasi manajemen berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Artinya semakin baik penerapan sistem informasi manajemen, maka dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Tanggapan karyawan terhadap sistem informasi manajemen pada BPJS Ketenagakerjaan kantor cabang Manado berada pada kategori tinggi (4,14%). SIM diartikan sebagai suatu sistem yang terdiri dari perangkat lunak, hardware, data, prosedur, dan personil yang

terintegrasi dengan tujuan menghasilkan informasi yang berguna dan relevan bagi organisasi dalam mengambil keputusan yang efektif dan efisien. Dari hasil tanggapan karyawan mengenai ketersediaan sistem informasi manajemen yang digunakan sangat membantu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, dimana dengan tersedianya sistem informasi manajemen maka memungkinkan penyelesaian pekerjaan organisasi dan tugas-tugas rutin pada kantor BPJS Ketenagakerjaan dapat terselesaikan secara lebih cepat, akurat, dan efisien.

Dari hasil tanggapan karyawan secara keseluruhan maka dapat dikatakan bahwa implementasi sistem informasi manajemen sudah berjalan dengan baik. Artinya BPJS Ketenagakerjaan kantor Cabang Manado akan berupaya untuk meningkatkan implementasi sistem informasi manajemen sehingga menjadi pendorong atau motivasi bagi karyawan dalam bekerja, sebagaimana diungkapkan dalam teori Sahir *et al.*, (2022:60) membuktikan bahwa semakin tinggi sistem informasi manajemen yang dilakukan oleh perusahaan maka akan memberikan motivasi bagi karyawan dalam bekerja, karena motivasi kerja adalah kekuatan dalam diri karyawan yang mempengaruhi arah, intensitas dan ketekunan perilaku sukarela seseorang untuk melakukan pekerjaan.

3) Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan kantor Cabang Manado

Dari hasil pengujian hipotesis pada model regresi berganda membuktikan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai arah positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan kantor Cabang Manado. Hasil penelitian ini dibuktikan dengan temuan Kale *et al.*, (2023) bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja. Hal ini menandakan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin maka dapat menjadi motivasi kerja bagi karyawan dalam bekerja.

Hasil tanggapan karyawan terhadap gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan pada BPJS Ketenagakerjaan kantor cabang Manado berada pada kategori sangat baik (4,25%). Gaya kepemimpinan adalah gaya atau cara yang dimiliki oleh pimpinan dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan orang lain atau karyawan untuk bisa menyelesaikan suatu pekerjaan dalam mencapai visi dan misi BPJS Ketenagakerjaan kantor Cabang Manado. Gaya kepemimpinan mempunyai indikator kemampuan mengambil Keputusan, kemampuan memotivasi, kemampuan komunikasi, kemampuan mengendalikan bawahan dan adanya kemampuan mengendalikan emosi.

Sedangkan tanggapan karyawan mengenai pemimpin menyangga dengan baik dan profesional jika ada rekan kerja yang melakukan kesalahan dalam pekerjaannya, terlaksana dengan sangat baik dimana pimpinan dengan bijaksana dan profesional mengarahkan karyawan apabila melakukan kesalahan dalam pekerjaannya. Hal ini dapat

disimpulkan bahwa secara keluruhan gaya kepemimpinan yang diterapkan pada kantor BPJS Ketenagakerjaan kantor Cabang Manado sudah terlaksana dengan baik sehingga memberikan motivasi bagi karyawan dalam menjalankan aktivitas kerja sehari-hari. Sebagaimana diungkapkan oleh Christian (2020) bahwa kepemimpinan merupakan suatu cara yang dilakukan pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya yang dinyatakan dalam bentuk pola tingkah laku atau kepribadian, cara yang dilakukan setiap pemimpin ini berbeda-beda sesuai dengan karakternya. Seorang pemimpin merupakan seseorang yang diwajibkan memiliki suatu program dan yang dilakukan secara bersama-sama dengan anggota-anggota kelompok dengan mempergunakan cara atau gaya tertentu, sehingga kepemimpinan mempunyai peran untuk meningkatkan agar bisa mendorong, mengkoordinasi, dan memberi motivasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

4) Pengaruh sistem informasi manajemen terhadap kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan kantor Cabang Manado

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada model regresi berganda membuktikan bahwa sistem informasi manajemen mempunyai arah positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan kantor Cabang Manado. Hasil penelitian ini dibuktikan dengan temuan Tayabu *et al.*, (2022) membuktikan bahwa sistem informasi manajemen berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa semakin baik pengaruh sistem informasi manajemen maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai.

Dari hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa sistem informasi manajemen yang diterapkan pada BPJS Ketenagakerjaan kantor Cabang Manado sudah terlaksana dengan baik sehingga dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Hal ini sebagaimana diungkapkan oleh Taqqia dan Anggraeni (2022) bahwa sistem informasi manajemen merupakan sebuah sistem yang penerapannya dapat mengolah serta mengorganisasikan data dan informasi dengan jumlah yang besar dalam rangka mendukung pelaksanaan tugas dan pekerjaan dalam suatu perusahaan. Semakin baik penerapan sistem informasi manajemen yang ada di dalam suatu perusahaan akan membantu setiap pelaksanaan pekerjaan karyawan sehingga menghasilkan kinerja yang baik.

5) Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan kantor Cabang Manado

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada model regresi berganda membuktikan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai arah positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan kantor Cabang Manado. Hasil penelitian ini dibuktikan dengan temuan Mukmin dan Prasetyo (2021) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan memiliki keterkaitan dengan peningkatan kinerja karyawan. Semakin baik gaya kepemimpinan yang

diterapkan oleh BPJS Ketenagakerjaan maka akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

Dari hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan pada BPJS Ketenagakerjaan kantor Cabang Manado sudah terlaksana dengan baik sehingga dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Semakin baik penerapan gaya kepemimpinan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Hal ini sebagaimana diungkapkan oleh Halim (2020) bahwa seorang pemimpin yang baik, mengetahui bagaimana menerapkan perilaku-perilaku tertentu untuk memotivasi bawahan sehingga lebih termotivasi dalam bekerja dan mendorong mereka untuk lebih giat dan semangat serta dapat melakukan tugas dan tanggung jawabnya sesuai target yang telah ditentukan organisasi sehingga menghasilkan kinerja yang baik.

6) Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan kantor Cabang Manado

Dari hasil pengujian hipotesis pada model regresi berganda membuktikan bahwa motivasi kerja mempunyai arah positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan kantor Cabang Manado. Hasil penelitian ini dibuktikan dengan temuan Tsuraya dan Fernos (2023) membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kemudian Ajid *et al.*, (2023) membuktikan bahwa terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa semakin bagus motivasi kerja maka mengakibatkan semakin baik pula kinerja pegawai yang dihasilkan.

Dari hasil tanggapan karyawan terkait dengan motivasi kerja yang diberikan oleh BPJS Ketenagakerjaan kantor cabang Manado berada pada kategori tinggi atau baik (4,16%). Dimana motivasi kerja adalah sebagai daya pendorong yang membuat karyawan bersedia mengarahkan kemampuan serta ketrampilan dalam tenaga dan waktu kerjanya untuk menjalankan aktivitas kerja yang menjadi tanggungjawabnya. Tanggapan karyawan mengenai terdapat kesesuaian gaji yang selama ini diterima bila dikaitkan dengan pengorbanan (usaha tenaga dan pikiran) yang telah diberikan kepada perusahaan, termasuk dalam kategori baik karena gaji yang diberikan disesuaikan dengan pengorbanan (usaha tenaga dan pikiran) dan jabatan yang telah diberikan kepada perusahaan serta disesuaikan dengan jabatan karyawan dalam perusahaan. Tanggapan bahwa organisasi memberikan jaminan rasa aman bagi setiap karyawan dalam menjalankan aktivitas kerja sehari-hari, sudah terlaksana dengan baik karena BPJS Ketenagakerjaan kantor Cabang Manado memberikan keamanan dengan menyiapkan Security serta pemasangan CCTV untuk menjamin keamanan karyawan dalam bekerja.

Sedangkan tanggapan karyawan mengenai organisasi selalu memberikan kesempatan bagi karyawan untuk berkreatifitas dalam melaksanakan pekerjaan, sudah terlaksana dengan sangat baik karena pimpinan BPJS

Ketenagakerjaan kantor Cabang Manado selalu memberikan kesempatan kepada setiap karyawan untuk melakukan kreativitas kerja dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari di tempat kerja. Temuan penelitian ini sesuai dengan pendapat yang diungkapkan oleh Mujito (2023:171) bahwa motivasi karyawan sangat penting karena dapat mempengaruhi kinerja mereka, kepuasan kerja, dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Motivasi dapat berasal dari faktor internal seperti kebutuhan pribadi, minat, atau keinginan untuk meraih sukses atau pencapaian tertentu. Selain itu, motivasi juga dapat dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti insentif, pengakuan, dan lingkungan kerja yang positif.

7) Pengaruh sistem informasi manajemen terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada BPJS Ketenagakerjaan kantor Cabang Manado

Penelitian ini menggunakan motivasi kerja sebagai variabel mediasi dalam mempengaruhi sistem informasi manajemen terhadap kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan kantor Cabang Manado. Dimana hasil temuan bahwa motivasi kerja dapat memediasi pengaruh sistem informasi manajemen terhadap kinerja karyawan.

Dimana dari hasil tanggapan karyawan maka diperoleh temuan bahwa sistem informasi manajemen sudah terlaksana dengan baik sehingga hal ini menjadi motivasi bagi karyawan dalam menjalankan aktivitas kerja sehari-hari, semakin tinggi motivasi kerja karyawan maka akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan kantor Cabang Manado. Hal ini sesuai dengan teori yang diungkapkan oleh Selfiyani *et al.*, (2023) bahwa pemenuhan institusi dalam memfasilitasi ketersediaan SIM bisa menjadi sarana prasarana karyawan dalam meningkatkan kinerja, sehingga karyawan lebih termotivasi dalam mengerjakan pekerjaannya.

Dengan penerapan SIM yang dimediasi oleh motivasi maka kinerja pegawai dapat tercapai dengan maksimal. Selain itu temuan penelitian oleh Sutjahjo *et al.*, (2021) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan sistem informasi manajemen terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja. Dengan demikian maka teori Selfiyani *et al.*, (2023) dan temuan penelitian Sutjahjo *et al.*, (2021) mendukung dalam penelitian ini.

8) Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada BPJS Ketenagakerjaan kantor Cabang Manado

Dari hasil uji mediasi maka diperoleh hasil penelitian bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Atau dengan kata lain bahwa motivasi kerja dapat memediasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan kantor Cabang Manado. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik penerapan gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh BPJS Ketenagakerjaan maka karyawan akan terdorong untuk lebih bersemangat dan giat dalam bekerja, sehingga hal ini mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan kantor Cabang Manado.

Temuan penelitian ini sejalan dengan teori yang diungkapkan oleh Hafidzi et al., (2023) bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang kuat terhadap motivasi sebab keberhasilan seorang pemimpin dalam menggerakkan orang lain untuk mencapai suatu tujuan tergantung bagaimana pemimpin menciptakan motivasi dalam diri setiap pegawai. Gaya kepemimpinan yang tepat akan memacu semangat dan memotivasi karyawan dalam bekerja untuk lebih giat lagi, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kemudian penelitian ini didukung dengan temuan penelitian Sugiyono dan Rahajeng (2022) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui motivasi. Artinya bahwa semakin bagus gaya kepemimpinan semakin tinggi kinerja pegawai melalui motivasi pegawai. Gaya kepemimpinan yang baik dapat membuat seseorang termotivasi atau terinspirasi sehingga seseorang dapat dan mampu mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik. Sehingga dapat disimpulkan gaya kepemimpinan dapat membawa pengaruh terhadap kinerja pegawai dengan motivasi serta inspirasi yang diberikan oleh seorang pemimpin.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa sistem informasi manajemen berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan, gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan, sistem informasi manajemen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja dapat memediasi pengaruh sistem informasi manajemen terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja dapat memediasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan kantor Cabang Manado, Dari hasil kesimpulan yang ditarik maka saran-saran terkait dengan hasil penelitian ini, maka disarankan kepada BPJS Ketenagakerjaan kantor Cabang Manado agar dapat lebih meningkatkan penerapan sistem informasi manajemen, hal ini dimaksudkan agar penerapan SIM dapat handal dalam melakukan proses input maupun pengolahan data dapat dilakukan dengan mudah sehingga membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, sebaiknya pimpinan selalu melakukan monitoring bagi setiap aktivitas kerja karyawan, sehingga karyawan dapat lebih bersemangat dalam menjalankan aktivitas kerja sehari-hari di kantor, disarankan agar selalu dilakukan pelatihan-pelatihan sehingga setiap karyawan mampu mengoperasikan atau mengimplementasikan sistem informasi manajemen dalam BPJS Ketenagakerjaan kantor Cabang Manado.

DAFTAR PUSTAKA

Ajid, M., Waliamin, J., & Safrianti, S. (2023). Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan, Pelatihan dan Teamwork Terhadap Kinerja Pegawai Bpjs

- Ketenagakerjaan Bengkulu. *Jurnal Mirai Management*, 8(2), 220–230.
- Ariasih, I. M. P., Jati, P., Devi, N. K., Nengsih, W., Musprihadi, R., Waty, E., Riyanto, J., Naser, H., Santoso, B. C., Ridani, A., Wahyuningsih, L. G. N. S., Sendianto, & Ratnawita. (2023). *Buku Ajar Pengantar Manajemen*. Jambi: PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Christian, C. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Organisasi SMA Negeri 3 Salatiga (Studi Kasus Organisasi Osis SMA Negeri 3 Salatiga). *Nusantara: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 7(3), 522–528.
- Edward, Y. R. (2022). *Dampak Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja*. Surabaya: CV. Jakad Media Publishing.
- Ghodang, H. (2020). *Path Analysis (Analisis Jalur) Konsep & Praktik dalam Penelitian*. Medan: PT. Penerbit Mitra Grup.
- Goni, G. H., Manoppo, W. S., & Rogahang, J. J. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Tahuna. *Productivity*, 2(4), 330–335.
- Hafidzi, M. K., Zen, A., Alamsyah, F. A., Tonda, F., & Oktarina, L. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(6), 990–1003.
- Halim, A. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Makassar*. Publik: *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 7(2), 92–104.
- Kale, J. D., FoEh, J. E. H. J., & Niha, S. S. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Mediasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(3), 622–630.
- Mujito. (2023). *Pengantar Manajemen: Memahami Konsep Dasar Manajemen Secara Mudah*. Tasikmalaya: Edu Publisher.
- Mukmin, S., & Prasetyo, I. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajerial Bisnis*, 4(2), 123–136.
- Nanda, S. G., Mahsina, & Lestari, T. (2020). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pos Jemur Andayani Surabaya. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1), 17–23.
- Rini, E. P. D., & Saputra, I. S. (2021). *Sistem Informasi Manajemen di Era Revolusi Industri 4.0*. Banyumas: Zahira Media Publisher.

- Sahir, S. H., Handiman, U. T., Ainun, W. O. N., Purba, B., Silalahi, M., Sugiarto, M., Ismail, M., Hidayatulloh, A. N., Purba, S., & Sudarmanto, E. (2022). *Kepemimpinan dan Budaya Organisasi*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Selfiyani, F. P. A., Hadiyati, E., & Santoso, N. A. (2023). Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Manajemen dan Reward Terhadap Kinerja Dengan Mediasi Motivasi Pegawai Pada Politeknik Negeri Malang. *Jurnal Istiqro: Jurnal Hukum Islam, Ekonomi Dan Bisnis*, 9(2), 156–170.
- Sugiyono, E., & Rahajeng, R. S. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Pegawai Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Ketahanan Pangan, Kelautan Dan Pertanian Provinsi DKI Jakarta Tahun 2020. *Fair Value : Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 4(7), 2691–2708.
- Sutjahjo, G., Ratnasari, S. L., & Nugrahani, F. (2021). Pengaruh Sistem Informasi Manajemen, Lingkungan Kerja, Pelatihan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen, Organisasi, Dan Bisnis*, 1(1), 137–148.
- Taqia, I., & Anggraeni, R. (2022). Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan Pengguna Sistem Informasi Makmur (SiMakmur) PT. Petrokimia Gresik. *Jurnal Kewirausahaan Dan Inovasi*, 1(3), 338–345.
- Tayabu, P. S., Machmud, R., & Radji, D. L. (2022). Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pdam Muara Tirta Kota Gorontalo. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 5(2), 834–841.
- Tsuraya, A. F., & Fernos, J. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padang Aulia. *Jumipan : Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(2), 259–278.
- Wujarso, R., Sumardi, B., Pitoyo, B. S., Gentari, K., Pratiwidewi, M., Dameria, R. N., Sukarno, Handaka, R. D., Andharta, R., Susilawati, Rachbini, W., & Prakoso, R. (2023). *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif Panduan Komprehensif untuk Memahami dan Menerapkan Metode Penelitian Kuantitatif dalam Dunia Bisnis*. Kalimantan Tengah: Asadel Liamsindo Teknologi