

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN SISTEM INFORMASI MANAJEMEN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BPJS (BADAN PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL) KETENAGAKERJAAN CABANG MEDAN

Oleh:

Dearma Sariani Sinaga¹⁾,

Julhendri Sinaga²⁾,

dan Reza Simangunsong³⁾

Universitas Darma Agung, Medan^{1,2,3)}

E-mail:

dearmasinaga2@gmail.com¹⁾

julhendrisinaga60@gmail.com²⁾,

simangunsongreza92@gmail.com³⁾

ABSTRACT

This study aims at finding the effect of work motivation and Management Information Systems (SIM) on employee performance at BPJS (Social Security Organizing Agency) Medan Branch Employment. Quantitative research is used in this study. The population of this research is all employees of BPJS (Social Security Organizing Agency) Medan Branch Employment with a sample of 60 employees. The analytical method used in this study is the normality test, the multiple regression analysis test and the hypothesis test. T test results of work motivation variable $t_{count} > t_{table}$ ($4.683 > 2.010$) and sig value < 0.05 ($0.000 < 0.05$), it can be concluded that work motivation variable is partially significant and positive to support employee performance. On the value of management information system variables $t_{count} > t_{table}$ ($4.727 > 2.010$) and sig value $> 0,05$ ($0,000 > 0,05$), so it can be concluded that the Management Information System variable partially has a significant and positive effect on Employee Performance. In the F test results Obtained F value of $77.754 > F_{table}$ 2.79 with a significance of $0.000 < 0.05$ because the regression model variable Work Motivation (X1) and Management Information Systems (X2) together related to Employee Performance variables (Y). Based on the analysis of the coefficient of determination can be seen in the value of R Square of 0.722 or 72.2% of employee performance variables of 27.8% needed by other factors outside this research variables such as work variables, personal factors, leadership style.

Keywords : Work Motivation, Management Information Systems, Employee Performance

ABSTRAK

Pendekatan Kuantitatif digunakan dalam penelitian ini. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) Ketenagakerjaan Cabang Medan dengan sampel berjumlah sebanyak 60 orang pegawai. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji normalitas, uji analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis. Hasil uji t variable motivasi kerja nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,683 > 2,010$) dan nilai sig $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$), dapat disimpulkan variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai. Pada nilai variable sistem informasi manajemen $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,727 > 2,010$) dan nilai sig

$> 0,05$ ($0,000 > 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Sistem Informasi Manajemen secara parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Pegawai. Didalam hasil uji F didapat nilai F hitung sebesar $77,754 > F$ tabel $2,79$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ oleh sebab itu model regresi variabel Motivasi Kerja (X_1) dan Sistem Informasi Manajemen (X_2) secara bersama – sama berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Berdasarkan analisis koefisien determinasi dapat dilihat bahwa nilai R Square sebesar $0,722$ atau sebesar $72,2\%$ variabel kinerja pegawai sedangkan sisanya sebesar $27,8\%$ dipengaruhi oleh variabel faktor-faktor lain di luar penelitian ini seperti variabel iklim kerja, faktor personal, gaya kepemimpinan.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Sistem Informasi Manajemen, Kinerja Pegawai

1. PENDAHULUAN

Setiap instansi menginginkan pegawainya dapat bekerja secara maksimal, sehingga tujuan instansi dapat tercapai. Kinerja yang maksimal diperoleh jika instansi tersebut dapat mengarahkan dan mengembangkan setiap potensi yang dimiliki oleh pegawai, sehingga pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan efektif dan efisien sehingga tujuan instansi dapat tercapai sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Pada prinsipnya pegawai yang memiliki kemampuan dan keterampilan yang tinggi tidak cukup baik jika tidak memiliki motivasi dalam bekerja. Faktor dominan dalam mencapai tujuan dalam sebuah instansi adalah pegawai. Pimpinan atau instansi wajib memotivasi seluruh pegawai untuk meningkatkan kinerja, sehingga pegawai dapat bekerja sama, memahami tugas dan bertanggung jawab dalam setiap pekerjaannya.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah sistem informasi manajemen yang dimiliki oleh instansi tersebut. Semakin besar sebuah instansi maka semakin banyak data yang harus diolah serta semakin luas jaringan informasi yang akan dikelola. Pengolahan data telah menjadi bagian penting dalam sistem informasi manajemen yang

mempengaruhi setiap aktivitas instansi. Data diolah menjadi informasi akan dimanfaatkan dalam membuat keputusan, menunjang tugas rutin, evaluasi, serta kebutuhan untuk bersaing. Manajer beserta bawahan tidak dapat bekerja dengan baik, apabila informasi yang mereka butuhkan tidak memiliki mutu. Sedangkan informasi yang baik diperoleh dari hasil data-data yang dikelola dengan baik.

Hadirnya perkembangan teknologi dan sistem informasi yang sangat cepat, kebutuhan informasi dan data yang akurat, tepat, efisien, dan efektif di lingkungan kerja, sangat mempengaruhi kinerja pegawai dalam suatu instansi. Dimana kinerja pegawai di lingkungan BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) Ketenagakerjaan Cabang Medan akan dianggap rendah apabila tidak dilakukan peningkatan terhadap kualitas sumber daya manusianya. Kinerja pegawai akan meningkat jika kualitas sumber daya manusia dilakukan dengan baik dan benar.

Berdasarkan latar belakang tersebut penulis terdorong untuk mengadakan penelitian lebih jauh tentang **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Sistem Informasi Manajemen (SIM) Terhadap Kinerja Pegawai pada BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) Ketenagakerjaan Cabang Medan”**.

2. TINJAUAN PUSTAKA

A. Motivasi

Motivasi memiliki makna yang beragam bagi setiap orang. Oleh karena itu bisa menimbulkan keaburan makna dan salah konsep. Untuk itu motivasi perlu di definisikan, selain untuk menghindari kesalahpahaman, juga untuk kejelasan pengertian, menurut *Robins*(2012:430) didefinisikan sebagai proses dimana usaha seseorang dihasilkan,diarahkan dan dipelihara untuk mencapai tujuan/sasaran.

Berikutnya, *Kinicki* (2012:146) pengertian motivasi menggambarkan proses psikologis yang menyebabkan gairah,arah dan persistensi (Kegigihan) terhadap tindakan pilihannya sendiri yang mengarah pada tujuan/sasaran.”*Luthans* (2011:157) menyatakan motivasi proses yang diawali dengan kekurangan atau kebutuhan fisiologis atau psikologis yang mengatiskan perilaku atau dorongan yang ditunjukkan untuk mencapai sasaran atau insentif.”

Motivasi sebagai proses psikologi dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. *Siagian* (2010:294) menjelaskan bahwa faktor yang mempengaruhi motivasi dibedakan atas :

1. Faktor internal: dari dalam diri pegawai meliputi proses seseorang mengenai diri sendiri, harga diri, harapan pribadi, kebutuhan, keinginan, kepuasan kerja dan prestasi yang dihasilkan.
2. Faktor eksternal :merupakan faktor luar diri pegawai meliputi jenis, sifat pekerjaan, kelompok kerja, organisasi tempat kerja, situasi lingkungan dan sistem imbalan yang berlaku beserta cara penerapannya.

B. Sistem Informasi Manajemen

Sistem Informasi Manajemen adalah sebuah sistem, yaitu rangkaian terorganisasi dari sejumlah

bagian/komponen yang secara bersama-sama berfungsi untuk menghasilkan informasi untuk digunakan dalam manajemen perusahaan (*Hartono*, 2013:20). Sistem Informasi Manajemen adalah subsistem informasi secara menyeluruh dan terkoordinasi, sehingga dapat menjadi informasi yang meningkatkan efisiensi dan efektivitas (*Hisbanarto dan Yakub*2014:61).

Sistem Informasi Manajemen memiliki kemampuan teknis sesuai yang direncanakan. Menurut *Scott* (dalam *Sunyoto*, 2014:9) beberapa kemampuan teknis dari sistem komputer sebagai berikut: Pengalihan Pesan, Pemrosesan Transaksi, Pemrosesan Transaksi Tunggal, Komunikasi Data, Pemasukan Data Jarak Jauh, Pemrosesan *Online*, Pemutakhiran *File*, Pencarian Analisis dan *Record*, Pencarian Data, Algoritme Model Keputusan dan Otomatisasi Perkantoran.

C. Kinerja Pegawai

Konsep kinerja atau prestasi kerja merupakan singkatan dari *kinetika energi kerja* yang padananya dalam bahasa ingris adalah *performance* (*Wirawan*, 2012:5) istilah *performance* sering dikenal dengan istilah kinerja. Kinerja adalah hasil yang diperoleh suatu organisasi, berorientasi pada keuntungan ataupun tidak, yang dihasilkan pada suatu periode waktu (*Fahmi* 2016:176). Kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja, baik secara kualitas atau kuantitas yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (*Mangkunegara* 2014:9).

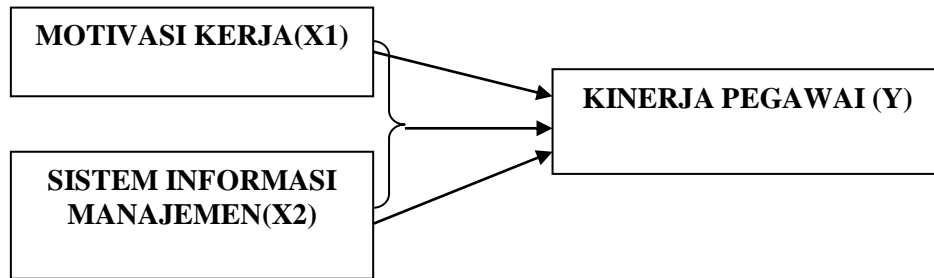
Faktor - faktor yang berpengaruh terhadap pencapaian suatu kinerja adalah kemampuan (*ablity*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat *Mangkunegara* (2010:67-68) merumuskan bahwa:

“[1] *Human performance = ablity + motivation* [2] *Motivation = attitude +*

situation [3]Ability = knowledge + skill“

D. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual yang merupakan hubungan dari variable-



Sumber : Data diolah oleh penulis
Gambar 1. Kerangka Konseptual

variabel tersebut yaitu Motivasi Kerja (X_1), Sistem Informasi Manajemen (X_2) dan Kinerja Pegawai (Y) sebagai berikut :

E. Hipotesis

Dari uraian latar belakang dan tinjauan pustaka, dapat disusun hipotesis penelitian sebagai berikut

1. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan pada Kinerja Pegawai pada BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) Ketenagakerjaan Cabang Medan.
2. Sistem Informasi Manajemen berpengaruh positif dan signifikan pada Kinerja Pegawai pada BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial)Ketenagakerjaan Cabang Medan.
3. Motivasi Kerja dan Sistem Informasi Manajemenberpengaruh positif dan signifikan pada Kinerja Pegawai pada BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) Ketenagakerjaan Cabang Medan.

3. METODOLOGI

PELAKSANAAN

A. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) Ketenagakerjaan Cabang Medan, JL. Kapten Pattimura No. 334 Medan.

B. Populasi dan Sampel

Populasi didefinisikan sebagai gabungan dari seluruh elemen atau unit pengamatan (*observation unit*) yang akan diteliti. Dalam penelitian ini populasi yang dimaksud adalah seluruh pegawai/ karyawan BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial)Ketenagakerjaan Cabang Medan yang berjumlah 60 orang.Berdasarkan teori sampel penelitian menurut Arikunto (2010, 134-185), apabila populasi penelitian berjumlah kurang dari 100 maka sebaiknya mengambil seluruh populasi tersebut sebagai sampel penelitian, yaitu sebanyak 60 orang responden. Maka keseluruhan populasi menjadi sampel dalam penelitian ini, sehingga penelitian ini merupakan penelitian sensus dengan metode sampel jenuh.

C. Jenis dan Sumber Data Penelitian

Penelitian ini menggunakan data primer. Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli atau pihak Perusahaan/instansi. Sumber data yang digunakan adalah data primer yang bersumber dari Pegawai BPJS (Badan Penyelenggara

Jaminan Sosial) Ketenagakerjaan Cabang Medan.

D. Metode Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dalam penelitian dilakukan untuk mengetahui apakah sampel yang ditetapkan telah dapat dilakukan analisis dan melihat apakah model prediksi yang dirancang telah dapat dimasukkan ke dalam serangkaian data, maka perlu dilakukan pengujian data.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Hubungan tersebut dinyatakan dalam bentuk persamaan matematika yang mempunyai hubungan fungsional antara kedua variabel tersebut. Teknik mencari regresi dalam regresi dengan menggunakan *out put* program SPSS (*Statistical package for social sciences*) pada *tabel coefficients*.

3. Uji Hipotesis

a. Uji t (Uji Secara Parsial)

Uji statistik t digunakan untuk menunjukkan berapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual untuk menerangkan variasi variabel *dependen* (Ghozali, 2011;98). Uji t digunakan dalam penelitian ini, untuk menguji variabel *independen*/bebas (X) secara satu persatu ada atau tidaknya pengaruh terhadap variabel *dependen*/terikat (Y).

Kriteria pengujian :

Menentukan formula Ho dan Ha

Ho : $b_1 = 0$, Artinya tidak ada pengaruh positif yang signifikan antara Motivasi Kerja (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Ha : $b_1 > 0$, Artinya ada pengaruh positif yang signifikan antara Motivasi Kerja (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Ho : $b_2 = 0$, Artinya tidak ada pengaruh positif yang signifikan antara Sistem Informasi Manajemen (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Ha : $b_2 > 0$, Artinya ada pengaruh positif yang signifikan antara Sistem Informasi Manajemen (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Keputusan / kesimpulan pengujian

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$: maka Ho ditolak dan Ha diterima.

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$: maka Ho diterima dan Ha ditolak.

b. Uji F (Uji Secara Simultan)

Uji F menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Ghozali, 2013;143). Dalam penelitian ini mengandung uji F, untuk mengetahui seberapa besar pengaruh positif yang signifikan antara Motivasi Kerja (X_1) dan Sistem Informasi Manajemen (X_2) secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai pada BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) Ketenagakerjaan Cabang Medan.

Keputusan pengujian

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$: maka Ho ditolak dan Ha diterima.

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$: maka Ho diterima dan Ha ditolak.

c. Uji R^2 (Koefisien Determinasi)

Koefisien determinasi adalah data untuk mengetahui seberapa besar presentasi pengaruh langsung variabel bebas yang semakin dekat hubungannya dengan variabel terikat atau dapat dikatakan bahwa penggunaan model tersebut bisa dibenarkan. (Priyanto, 2013;97)

Dari koefisien determinasi ini (R) diperoleh suatu nilai untuk mengukur besarnya sumbangan dari beberapa variabel X terhadap variasi naik turunnya variabel Y. Secara umum dapat dikatakan bahwa besarnya koefisien determinasi berganda (R^2) berada diantara 0 dan 1 atau $0 \leq R^2 \leq 1$. Pada analisis ini teknik mencari koefisien determinasi dengan menggunakan *out put* program SPSS

(Statistical Package for Social Sciences) pada tabel *Model Summary* bagian *Adjusted R square*.

4. HASIL dan PEMBAHASAN

A. Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Penelitian ini menggunakan Uji normalitas data yaitu uji statistik *non paramatik Kolmogorov-Smirnov* untuk mengetahui apakah data sudah terdistribusi secara normal atau tidak.

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | KINERJA PEGAWAI |
|----------------------------------|----------------|-----------------|
| N | | 60 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | 24.8667 |
| | Std. Deviation | 2.50739 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .152 |
| | Positive | .152 |
| | Negative | -.119 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | 1.176 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .126 |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Hasil Olahan SPSS

Uji normalitas adalah uji yang digunakan untuk mengetahui apakah distribusi data mendekati distribusi normal. Berdasarkan hasil analisis di atas diperoleh untuk variabel kinerja pegawai *kolmogorov-smirnov*

sebesar 1.176 dengan *asymp sig* 0,126. Oleh karena nilai *asymp sig* tersebut lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data variabel kinerja pegawai berdistribusi normal.

B. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 2. Hasil Model Regresi Linear Sederhana Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|-------|----------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 7.105 | 1.452 | | 4.895 | .000 |
| | Motivasi | .334 | .071 | .460 | 4.683 | .000 |
| | Sistem Informasi Manajemen | .458 | .097 | .464 | 4.727 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Olahan SPSS

Pada table *coefficients* yang dibaca adalah nilai dalam kolom B, baris pertama menunjukkan konstanta (a) dan baris selanjutnya menunjukkan konstanta variabel indenpenden. Berdasarkan table 3 diatas maka model regresi yang digunakan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

Kinerja Pegawai (Y) = 7.105 + 0,334 X₁ + 0,458 X₂

Berdasarkan model regresi dari table 3 diatas maka hasil regresi dapat

dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (α) adalah 7.105 Angka tersebut menunjukkan bahwa variable bebas (X) berupa X₁ (Motivasi) dan X₂ (Sistem Informasi Manajemen) mampu dan memberi kontribusi yang besar dalam mempengaruhi Kinerja Pegawai (Y) sebesar 7.105.
2. Nilai $\beta_1 = 0,334$ maka nilai koefisien variabel motivasi bernilai positif 0,334. Hal ini menunjukkan apabila nilai motivasi meningkat 1 satuan

maka nilai profitabilitas akan mengalami kenaikan kinerja pegawai sebesar 0,334.

3. Nilai $\beta_2 = 0,458$ maka nilai koefisien variabel nilai sistem informasi manajemen bernilai positif 0,458. Hal

ini menunjukkan apabila nilai sistem informasi manajemen meningkat 1 satuan maka nilai profitabilitas akan mengalami kenaikan kinerja pegawai sebesar 0,458.

C. Uji Hipotesis

1. Uji t

Tabel 3. Hasil Uji t Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|----------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 7.105 | 1.452 | | 4.895 | .000 |
| | Motivasi Kerja | .334 | .071 | .460 | 4.683 | .000 |
| | Sistem Informasi Manajemen | .458 | .097 | .464 | 4.727 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Olahan SPSS

Berdasarkan Tabel 3. maka nilai *coefficients* secara parsial nilai dari masing variabel, yaitu :

1. Variabel Motivasi Kerja (X_1)

Nilai t_{hitung} variabel Motivasi Kerja adalah 4,683 dan nilai t_{tabel} sebesar 2,010 maka nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,683 > 2,010$) dan nilai $sig < 0,05$ ($0,000 < 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Pegawai Pada BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) Ketenagakerjaan Cabang Medan.

2. Variabel Sistem Informasi Manajemen (X_2)

Nilai t_{hitung} variabel Sistem Informasi Manajemen adalah 4,727 dan nilai t_{tabel} sebesar 2,010 maka nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,727 > 2,010$) dan nilai $sig > 0,05$ ($0,000 > 0,05$), sehingga disimpulkan bahwa variabel Sistem Informasi Manajemen secara parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Pegawai Pada BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) Ketenagakerjaan Cabang Medan.

2. Uji F

Tabel 4. Uji F ANOVA^b

| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 271.439 | 2 | 135.720 | 77.754 | .000 ^a |
| | Residual | 99.494 | 57 | 1.746 | | |
| | Total | 370.933 | 59 | | | |

a. Predictors: (Constant), Sistem Informasi Manajemen, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Olahan SPSS

Dari hasil perhitungan statistik yang menggunakan SPSS yang tertera

pada tabel 4 diperoleh nilai F hitung sebesar $77,754 > F$ tabel 2,79 dengan

signifikansi $0.000 < 0,05$. Karena nilai sig. $< 0,05$ maka model regresi dapat dikatakan bahwa variabel Motivasi Kerja (X_1) dan Sistem Informasi Manajemen (X_2) secara bersama – sama

berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai Pada BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial)Ketenagakerjaan Cabang Medan (Y).

3. Koefisien Determinasi

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi

| Model Summary | | | | |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .855 ^a | .732 | .722 | 1.32118 |

a. Predictors: (Constant), Sistem Informasi Manajemen, Motivasi Kerja

Sumber : Hasil Olahan SPSS

Dari hasil analisis regresi di atas dapat dilihat bahwa nilai Adjusted R_{Square} yaitu 0,722 atau 72,2%, artinya variabel penelitian mampu menjelaskan tentang Kinerja Pegawai Pada BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial)Ketenagakerjaan Cabang Medan sebesar 72,2% sedangkan sisanya 27,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar penelitian ini seperti variabel iklim kerja, faktor personal dan faktor situasi, kebijakan pemerintah dan situasi perekonomian nasional.

Nilai $R = 0,855$ atau 85,5% artinya terdapat hubungan antara variabel (X) berupa Motivasi Kerja (X_1) dan Sistem Informasi Manajemen(X_2) terhadap Kinerja Pegawai Pada BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) Ketenagakerjaan Cabang Medan (Y) yaitu sebesar 85,5%, hal ini menunjukkan hubungan antar variabel yang sangat erat.

5. KESIMPULAN

Dari hasil analisis dan pembahasan dalam penelitian ini, penulis dapat menarik beberapa kesimpulan diantaranya :

1. Berdasarkan hasil Uji-t Variabel Motivasi Kerja (X_1) Nilai t_{hitung} variabel Motivasi Kerja adalah $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,683 > 2,010$) dan nilai sig $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$), dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Pegawai Pada BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) Ketenagakerjaan Cabang Medan. Sedangkan Variabel Sistem Informasi Manajemen (X_2) nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,727 > 2,010$) dan nilai sig $> 0,05$ ($0,000 > 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Sistem Informasi Manajemen secara parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Pegawai BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial)Ketenagakerjaan Cabang Medan.
2. Berdasarkan hasil Uji-F diperoleh nilai F hitung sebesar $77,754 > F_{tabel}$ 2,79 dengan signifikansi $0.000 < 0,05$. Karena nilai sig. $< 0,05$ maka model regresi dapat dikatakan bahwa variabel Motivasi Kerja (X_1) dan Sistem Informasi Manajemen (X_2) secara bersama – sama berpengaruh

terhadap variabel Kinerja Pegawai Pada BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial)Ketenagakerjaan Cabang Medan (Y)

3. Hasil pengujian koefisien determinasi (R^2) diperoleh nilai Adjusted R_{square} yaitu 0,722 atau 72,2%, artinya variabel penelitian mampu menjelaskan tentang Kinerja Pegawai Pada BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial)Ketenagakerjaan Cabang Medan sebesar 72,2% sedangkan sisanya 27,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar penelitian ini seperti variabel iklim kerja, faktor personal dan faktor situasi, kebijakan pemerintah dan situasi perekonomian nasional.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Teori dan Aplikasi, Bandung: Alfabeta
- Hartono, Bambang. 2013. *Sistem Informasi Manajemen Berbasis Komputer*. Cetakan 1. Jakarta :Rineka Cipta
- Kinicki, Angelo. 2012. *Organizational Behavior*. New York: McGraw Hill.
- Luthans, Fred. 2011. *Organizational Behavior: an Evidence-Based Approach*. New York: McGraw Hill/ Irwan.
- Mangkunegara, Anwar P. 2014. *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan ke-7. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Robins, Stephen P dan Couter, Mery. 2012. *Manajemen Edisi Kesepuluh*. Jakarta: Erlanga.
- Siagian, Sondang P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Akasara.
- Sunyoto, Danang. 2014. *Sistem Informasi Manajemen ; Perspektif Organisasi*, Cetakan 1. Yogyakarta: CAPS.
- Sutabri, Tata. 2016. *Sistem Informasi Manajemen, Edisi II, Cetakan 1*. Yogyakarta: Andy.
- Wirawan. 2012. *Evaluasi: Teori, Model, Standar, Aplikasi dan Profesi*, Jakarta: Erlangga.
- Yakub & Hisbanarto. 2014. *Sistem Informasi Manajemen Pendidikan*. Cetakan 1. Yogyakarta :Graha Ilmu.