

RINGKASAN

**UNIVERSITAS MUSLIM INDONESIA
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
PROGRAM STUDI KESEHATAN MASYARAKAT
PEMINATAN KEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA
SKRIPSI, MARET 2024**

Dwi Putry Rejeki Jacobus

141 2017 0137

**“Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan Pada Kantor
BPJS Ketenagakerjaan Kota Makassar Tahun 2024”**

(xvi + 97 halaman + 10 tabel + lampiran)

Motivasi merupakan suatu daya penggerak baik yang muncul dari dalam diri seseorang atau yang muncul dari luar. Motivasi sangat berperan penting terhadap kinerja karyawan karena motivasi yang baik maka akan menghasilkan kinerja yang baik pula, oleh karena itu setiap tempat kerja dibutuhkan faktor-faktor pendorong motivasi agar karyawan dapat menghasilkan kinerja yang baik serta memperbaiki kinerja yang kurang baik. BPJS Ketenagakerjaan cabang Makassar yang membawahi 24 kabupaten/kota di Sulawesi Selatan dan Barat hingga Tahun 2017 telah mencakup 4.100 perusahaan dan 202 ribu pekerja. Menurut data BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Makassar setiap harinya melayani total rata-rata sebanyak 150-200 antrean yang terdiri dari antrean klaim dan antrean pelayanan perusahaan. Pada hari tertentu antrean bisa mencapai 300 antrean sehingga pelayanan harus dibatasi terkhusus pada klaim Jaminan Hari Tua maksimal 100 per hari.

Dari uraian diatas kurangnya kualitas pelayanan pada kantor BPJS Ketenagakerjaan dapat dilihat dari berbagai keluhan yang terdapat pada *website* Kantor BPJS Ketenagakerjaan Kota Makassar diantaranya keluhan dua bulan lalu dari Padmawati Nur Khasana, “pelayanan sangat lama, untuk melayani customer satu orang butuh waktu 30 menit”. Keluhan sebulan yang lalu dari Ardianto Somba “pelayanan super jelek sekali, datang siang jam 12 sudah tidak dilayani karena CS nya hanya dua yang datang ratusan bagaimana mau bagus, kecewa sekali sama instansi pemerintah yang ini, sangat buruk”. Beragam keluhan menunjukkan mendesaknya salah satu harapan agar perubahan kinerja karyawan kantor BPJS ketenagakerjaan kota Makassar menuju kearah yang lebih baik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada kantor BPJS Ketenagakerjaan Kota Makassar tahun 2024.

Jenis penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan pendekatan *Cross Sectional Stud.* Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan kantor BPJS Ketenagakerjaan Kota Makassar yang berjumlah 30 orang dengan teknik pengambilan sampel yaitu *total populasi*. Data diperoleh dengan

menggunakan kuesioner. Metode analisis data menggunakan uji bivariate dengan uji *chi-square* dengan tingkat kepercayaan ($\alpha=0,05$).

Dari hasil penelitian diperoleh bahwa tidak ada hubungan antara faktor motivasi internal dengan kinerja karyawan yaitu ($p\text{-value} = 0,193 < \alpha = 0,05$), dimana motivasi internal pada kategori tidak termotivasi yang merasa kurang sebanyak 1 orang dan yang merasa baik sebanyak 2 orang sedangkan motivasi internal dengan kategori termotivasi yang merasa kurang sebanyak 1 orang dan yang merasa baik sebanyak 26 orang, dari sini jelas terlihat bahwa rata-rata dari responden sudah tercukupi motivasinya. tidak bisa ditarik kesimpulan mengenai ada atau tidaknya hubungan antara motivasi eksternal dengan kinerja karyawan karena diperoleh nilai $p\text{-value} = \text{konstan}$. Dimana Motivasi eksternal dengan kategori termotivasi yang merasa kurang sebanyak 2 orang dan merasa baik sebanyak 28 orang. Tidak ada presentase dari motivasi eksternal dengan kategori tidak termotivasi sehingga hasil yang di peroleh konstan. Dari hasil diatas jelas terlihat bahwa karyaannya sudah memperoleh motivasi yang cukup. Hasil penelitian ini diperoleh berdasarkan jawaban yang di isi oleh responden pada kuesioner penelitian sehingga menghasilkan presentase seperti diatas, namun hasil ini bertolak belakang dengan beragam keluhan peserta BPJS Ketenagakerjaan yang bisa kita lihat langsung pada *website* BPJS ketenagakerjaan Kota Makassar.

Dari hasil penelitian dikantor BPJS Ketenagakerjaan Kota Makassar dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak ada hubungan antara motivasi internal dengan kinerja karyawan. Tidak dapat ditarik kesimpulan mengenai ada tidaknya hubungan motivasi eksternal dengan kinerja karyawan Kantor BPJS Ketenagakerjaan Kota Makassar.

Penelitian ini menyarankan kepada atasan dan sesama rekan kerja agar saling memberikan dukungan dalam melaksanakan tugas pekerjaan agar dapat meningkatkan motivasi kerja untuk hasil kinerja yang lebih baik.

Diharapkan pada penelitian selanjutnya sebaiknya meneliti faktor lain yang mempengaruhi motivasi dan kinerja karyawan.

Daftar Pustaka : 80 (2016-2024)

Kata Kunci : Motivasi kerja, faktor intrinsik, faktor ekstrinsik dan kinerja karyawan,