

BAB V

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Gambaran Umum BPJS Ketenagakerjaan Kota Makassar

BPJS Ketenagakerjaan Kota Makassar (Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan) merupakan suatu badan hukum publik yang bertanggung jawab kepada presiden dan berfungsi untuk menyelenggarakan program jaminan sosial bagi tenaga kerja. Dapat dikatakan pula bahwa BPJS ketenagakerjaan merupakan program publik yang memberikan jaminan bagi tenaga kerja untuk mengatasi risiko sosial dan ekonomi tertentu dan penyelenggaraannya menggunakan mekanisme asuransi sosial.

2. Sejarah BPJS Ketenagakerjaan Kota Makassar

Penyelenggaraan program jaminan sosial merupakan salah satu tanggung jawab dan kewajiban negara untuk memberikan perlindungan sosial ekonomi kepada masyarakat. Sesuai dengan kondisi kemampuan keuangan negara. Indonesia seperti halnya negara berkembang lainnya, mengembangkan program jaminan sosial yang berdasarkan *funded social security*, yaitu jaminan sosial yang didanai oleh peserta dan masih terbatas pada masyarakat pekerja disektor formal. BPJS Ketenagakerjaan merupakan hasil transformasi dari Jamsostek. Sebelum menjadi

BPJS Ketenagakerjaan, PT Jamsostek mengalami proses yang panjang, dimulai dari UU No.33/1947 dan UU No.2/1951 tentang kecelakaan kerja, Peraturan Menteri Perburuhan (PMP) No.48/1956 tentang peraturan bantuan untuk usaha penyelenggaraan kesehatan buruh, PMP No.15/1957 tentang pembentukan Yayasan Sosial Buruh, PMP No.5/1964 tentang pembentukan Yayasan Dana Jaminan Sosial (YDJS), diberlakukannya UU No.14/1969 tentang Pokok-pokok Tenaga Kerja. Secara kronologis proses lahirnya asuransi tenaga kerja semakin transparan.

Setelah mengalami berbagai perkembangan, baik yang berkaitan dengan landasan hukum, bentuk perlindungan maupun sistem penyelenggaraan, pada tahun 1977 diperoleh suatu tonggak sejarah penting dengan dikelurkannya Peraturan Pemerintah (PP) No.33 tahun 1977 tentang pelaksanaan program asuransi sosial tenaga kerja (ASTEK), yang mewajibkan setiap pemberi kerja/pengusaha swasta dan BUMN untuk mengikuti program ASTEK. Terbit pula PP No.34/1977 tentang pembentukan wadah penyelenggara ASTEK yaitu per Atek.

Tonggak penting berikutnya adalah lahirnya UU No.3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK). Dan Melalui PP No. 36/1995 ditetapkannya PT Jamsostek sebagai badan penyelenggara Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Program

Jamsostek memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan minimal bagi tenaga kerja dan keluarganya, dengan memberikan kepastian berlangsungnya arus penerimaan penghasilan keluarga sebagai pengganti sebagian atau seluruhnya penghasilan yang hilang, akibat resiko sosial.

Selanjutnya pada akhir tahun 2004, pemerintah juga menertibkan UU No. 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional. Undang-undang itu berhubungan dengan Amandemen UUD 1945 tentang perubahan pasal 34 ayat 2, yang kini berbunyi: “Negara mengembangkan sistem jaminan sosial bagi seluruh rakyat dan memberdayakan masyarakat yang lemah dan tidak mampu sesuai dengan martabat kemanusiaan”. Manfaat perlindungan tersebut dapat memberikan rasa aman kepada pekerja sehingga dapat lebih berkonsentrasi dalam meningkatkan motivasi maupun produktivitas kerja.

Kiprah Perusahaan PT Jamsostek (Persero) yang mengedepankan kepentingan dan hak normative Tenaga Kerja di Indonesia dengan memberikan perlindungan 4 (empat) program, yang mencakup Program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JKM), Jaminan Hari Tua (JHT) dan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK) bagi seluruh tenaga kerja dan keluarganya terus berlanjutnya hingga berlakunya UU No 24 Tahun 2011.

Tahun 2011, ditetapkanlah UU No 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial. Sesuai dengan amanat undang-undang, tanggal 1 Januari 2014 PT Jamsostek akan berubah menjadi Badan Hukum Publik. PT Jamsostek (Persero) yang bertransformasi menjadi BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) Ketenagakerjaan tetap dipercaya untuk menyelenggarakan program jaminan sosial tenaga kerja, yang meliputi JKK, JKM, JHT dengan penambahan Jaminan Pensiun mulai 1 Juli 2015.

Menyadari besar dan mulianya tanggung jawab tersebut, BPJS Ketenagakerjaan pun terus meningkatkan kompetensi di seluruh lini pelayanan sambil mengembangkan berbagai program dan manfaat yang langsung dapat dinikmati oleh pekerja dan keluarga.

Kini dengan sistem penyelenggaraan yang semakin maju, program BPJS Ketenagakerjaan tidak hanya memberikan manfaat kepada pekerja dan pengusaha saja, tetapi juga memberikan kontribusi penting bagi peningkatan pertumbuhan ekonomi bangsa dan kesejahteraan masyarakat Indonesia.

3. Visi dan Misi

a. Visi

Menjadi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) berkelas dunia. Terpercaya, bersahabat dan unggul dalam Operasional dan Pelayanan.

b. Misi

Sebagai badan penyelenggara jaminan sosial tenaga kerja yang memenuhi perlindungan dasar bagi tenaga kerja serta menjadikan mitra terpercaya bagi:

- 1) Tenaga Kerja : Memberikan perlindungan yang layak bagi tenaga kerja dan keluarga.
- 2) Pengusaha : Menjadi mitra terpercaya untuk memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dan meningkatkan produktivitas.
- 3) Negara : Berperan serta dalam pembangunan.

4. Logo BPJS Ketenagakerjaan

Logo merupakan salah satu tanda bagi perusahaan untuk dikenal oleh publik. Logo BPJS Ketenagakerjaan menggunakan empat warna berbeda yaitu hijau, putih, kuning, dan biru. Penggunaan warna yang lebih beragam ini bukan sekedar agar logo baru tersebut terlihat lebih menarik, namun dibalik warna-warna tersebut mengandung nilai dan makna filosofis tertentu.



Gambar 1. Logo BPJS Ketenagakerjaan.

a. Hijau

- 1) Warna hijau melambangkan kesejahteraan
- 2) Warna hijau diharapkan dapat mempresentasikan kemurnian, kebersihan, dan kesempurnaan sebagai symbol kebaikan.

b. Putih

- 1) Warana Putih melambangkan integritas.
- 2) Warana putih diharapkan dapat mempresentasikan kemurnian, kebersihan, dan kesempurnaan sebagai symbol kebaikan.

c. Kuning

- 1) Warna kuning melambangkan optimalisme.
- 2) Warna kuning diharapkan dapat mempresentasikan kemurnian, kebrsihan, dan kesempurnaan sebagai symbol kebaikan.

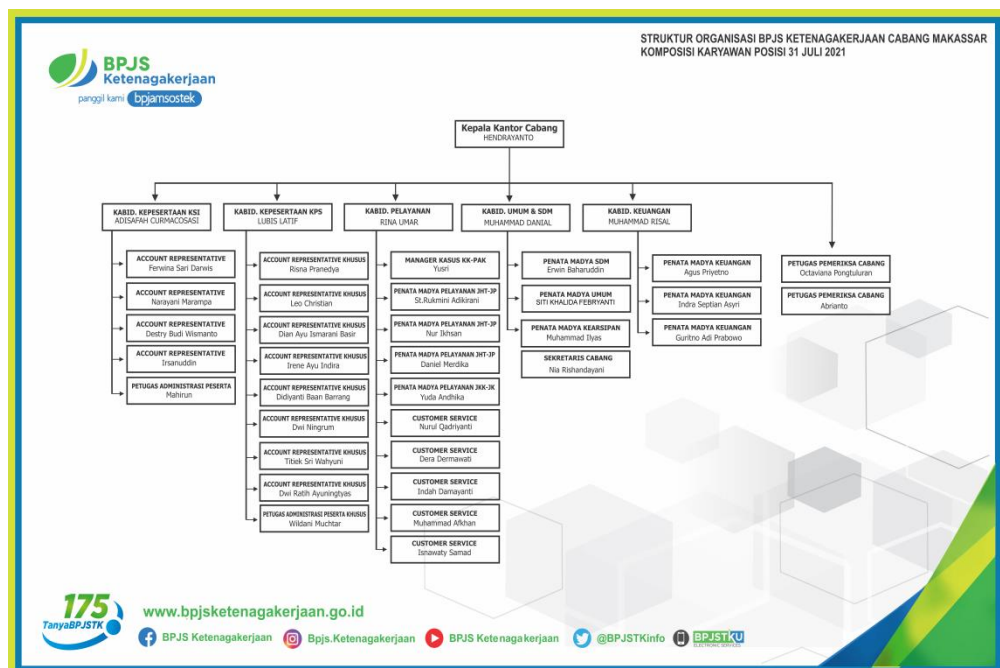
d. Biru

- 1) Warna biru melambangkan keberlanjutan.
- 2) Warna biru diharapkan dapat mempresentasikan kepercayaan, kesetiaan, kebijaksanaan, kepercayaan diri, keahlian, dan ketahanan jangka panjang.

Selain dari sisi warna, perbedaan lain dari logo BPJS Ketenagakerjaan adalah pada tipologi huruf “J” yang membelah lingkaran dan dibuat semakin membesar dari bawah ke atas. Hal ini melambangkan cita-cita BPJS Ketenagakerjaan yang terus bergerak naik dan semakin memberikan banyak manfaat. Selain itu, huruf “J” yang dibuat melebihi diameter lingkaran melambangkan sebagai puncak pencapaian yaitu *universal coverage* bagi kesejahteraan seluruh tenaga kerja di Indonesia.

B. Struktur Organisasi dan Job Description

1. Struktur Organisasi



2. Deskripsi Pekerjaan

Berikut ini Job description dari BPJS Ketenagakerjaan kantor wilayah Makassar:

- a. Kepala kantor wilayah adalah mengkordinasi, mengarahkan mengevaluasi dan mengendalikan operasional, menetapkan kebijakan pemeriksaan saksi administrasi berupa surat teguran, denda dan rekomendasi penghentian pelayanan publik, menjalani kerjasama strategis dengan landasan instansi terkait dikantor wilayah dan kantor cabang yang berada di wilayah, selaras dengan kebijakan dan strategi yang ditetapkan dikantor pusat, guna memastikan pencapaian target wilayah secara optimal sesuai dengan standar dan ketentuan yang berlaku di badan / institusi serta mendukung ke lancaran kegiatan sosial ketenagakerjaan.
- b. Sekretaris kantor wilayah yaitu mengatur jadwal acara kegiatan kantor wilayah untuk mendukung kelancaran kegiatan, menyiapkan bahan dari/atau membuat konsep dokumen untuk memudahkan kepala kantor wilayah, melaksanakan tata persuratan bagi kantor wilayah sehingga dokumen tertata memberikan respon, melakukan koordinasi dalam rangka penyediaan perlengkapan kepala kantor wilayah agar kegiatan berjalan dengan lancar dan efektif, mengelola dokumen yang

terkait dengan kegiatan kepala kantor wilayah agar terdokumentasi dan mudah diakses.

- c. Kepala bagian pemasaran wilayah bertugas untuk mengarahkan dan memantau kegiatan pengembangan dan pengelolaan peserta penerimaan upah dan bukan penerima upah serta jasa kostralasi di kantor cabang atau kantor cabang perintis yang berada diwilayahnya, mengendalikan pengelolaan kemitraan, kesejahteraan peserta serta hubungan kerja dengan instansi pemerintah dan non pemerintah yang mendukung kegiatan pemasaran, guna mencapai target kepesertaan dan nilai iuran di wilyah.
- d. Kepala pelayanan adalah bagian yang bertugas untuk mengarahkan dan memantau penyelenggaraan program jaminan sosial dan pelaksanaan kegiatan pelayanan di seluruh titik pelayanan yang berada dibawah koordinasi kantor wilayah melakukan pembinaan kepada para petugas serta mengelola database guna menjaga kualitas penyelenggaraan program dan tingkatan pelayanan bagi peserta jaminan sosial.
- e. Kepala bagian umum dan SDM mempunyai tugas untuk mengarahkan, memantau, mengembalikan kegiatan yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia, pengelolaan barang dan jasa, pemeliharaan aset dan pelayanan umum bagi karyawan seperti kerumahtanggaan, kebersihan,

keamanan, kearsipan beserta hubungan seluruh kegiatan pengelolaan bisnis di wilayahnya.

- f. Kepala manajemen mutu dan risiko wilayah yaitu mengkordinasikan, mengarahkan, memantau dan mengendalikan kegiatan yang berkaitan dengan aspek hukum, penerapan manajemen mutu dan risiko, pengendalian internal, serta kegiatan yang berkaitan dengan pengawasan dan kebijakan badan instansi.
- g. Kepala badan keuangan yakni bertugas memantau dan mengkordinasi kegiatan yang berkaitan dengan pengelolaan keuangan dan teknologi informasi di kantor cabang guna memberikan dukungan pada aspek keuangan dan bagi kegiatan operasional yang efektif dan efisien.
- h. Senior analisis merupakan bagian yang menyusun dan membuat analisis kajian dan usulan rencana pengembangan untuk bidang pemasaran, pelayanan, keuangan dan teknologi informasi, umum dan SDM, manajemen mutu dan risiko serta melakukan pemantauan di lapangan demi kelancaran operasional dan pelayanan secara optimal selaras dengan kebijakan kantor pusat, sesuai dengan standar dan ketentuan yang berlaku agar pencapaian tujuan di kantor wilayah dapat tercapai.
- i. Penata utama manajemen pelayanan yaitu melakukan koordinasi dengan pemenuhan standar mutu pelayanan di kantor

cabang guna memastikan kegiatan pelayanan sesuai dengan standar, mengevaluasi kegiatan pelayanan dan penanganan keluhan di kantor cabang untuk mendukung penyelenggaraan pelayanan di kantor cabang untuk mendukung upaya peningkatan kapabilitas pelayanan dan melakukan koordinasi dalam penyampaian informasi melalui berbagai kanal pelayanan sehingga tidak terdapat perbedaan informasi dari berbagai kanal pelayanan, serta mengelola database dengan lingkup tugasnya sampai data tersedia.

- j. Penata madya umum yaitu menyusun usulan pengadaan barang dan jasa di kantor wilayah dan/atau kantor cabang guna menjadi acuan dalam proses pengadaan barang dan jasa, melakukan koordinasi untuk penyelenggaraan kegiatan pengadaan sesuai prosedur untuk mendukung tersedianya kebutuhan barang dan jasa, melaksanakan pengelolaan atas kontrak kerja penyediaan barang/jasa dan mengelola database vendor untuk tertib administrasi dan mendukung kelancaran kegiatan pengadaan, pengelolaan asset serta mengkoordinasi kegiatan pemeliharaan dan pengamanan asset perusahaan untuk optimalisasi nilai asset.
- k. Penata madya keungan yaitu Mengajukan usulan rencana anggaran wilayah untuk menjadi acuan dalam pengelolaan data di wilayah, melakukan pengelolaan pembayaran kepada pihak

internal dan eksternal untuk mendukung pengelolaan arus kas yang sehat, menganalisis penggunaan dana sebagai bagian dari pengendalian anggaran, melaksanakan kegiatan pencatatan transaksi keuangan (kantor wilayah) untuk penyajian laporan keuangan yang lengkap dan akurat, melaksanakan kegiatan administrasi perpajakan untuk pemenuhan kewajiban perpajakan kantor wilayah.

- l. Penata utama manajemen mutu adalah melaksana sosialisai dan pembinaan terkait denga standar tersebut dapat dipahami oleh semua pihak unit kerja, melaksanakan pengelolaan dokumen mutu sehingga dokumentasi lengkap dan akurat, memfasilitasi kegiatan gugus kendali mutu untuk mendukung peningkatan kapasitas, melaksanakan kegiatan audit secara berkala untuk memastikan bahwa semua ketentuan di dalam system manajemen mutu sudah terimplementasi secara efektif.
- m. Penata madya SDM yaitu Melaksanakan kegiatan pemenuhan kebutuhan SDM sehingga tersedia tepat waktu dan spesifikasi jabatan, melaksanakan program pengembangan pegawai untuk mendukung peringatan kapasitas pegawai, melaksanakan pengelolaan administrasi kepegawaian untuk memperoleh informasi yang akurat dengan lengkap, melaksanakan pengelolaan gaji dan benefit lain untuk pegawai untuk mendukung ketepatan jumlah dan waktu, melalukan koordinasi

dalam rangka proses penilaian kinerja pegawai di kantor wilayah guna memperoleh hasil penilaian yang akurat dengan tepat waktu.

- n. Penata madya TI yaitu menganalisa kondisi sarana teknologi di kantor wilayah sebagai acuan dalam pemenuhan kebutuhan sarana teknologi informasi, melaksanakan pengendalian penggunaan aplikasi perangkat lunak di kantor cabang sesuai dengan yang ditekankan di kantor pusat guna memberikan dukungan teknologi informasi bagi kelancaran operasional, melaksanakan pemeliharaan perangkat keras, jejaring komputer, sistem operasi serta perangkat lunak aplikasi untuk menjamin kehandalan sistem operasi, melaksanakan perbaikan atas permasalahan/kerusakan yang timbul pada perangkat keras, jejaring komputer, perangkat lunak aplikasi, serta database guna memberikan dukungan teknis bagi kelancaran pengelolaan sistem, pengelola data (perekaman, recovery, dan pengolahan) dari database yang tersedia guna menghasilkan data yang valid dan akurat.
- o. penata utama manajemen risiko yaitu Menyusun laporan profil kantor wilayah, melaksanakan fungsi fasilitas dan konsultasi mengenai pengelolaan manajemen risiko, melaksanakan kegiatan evaluasi berkala atas pengelolaan risiko di unit kerja di wilayahnya.

C. Hasil Penelitian

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada kantor BPJS Ketenagakerjaan Kota Makassar. Pengumpulan data dilakukan dengan membagikan kuesioner kepada seluruh karyawan kantor BPJS Ketenagakerjaan yang kemudian diolah dengan menggunakan computer dan disajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut.

1. Analisis Univariat Karakteristik Karyawan Kantor BPJS

Analisis univariat merupakan analisis pada satu variabel.

Pada penelitian ini analisis univariat meliputi karakteristik karyawan kantor BPJS Ketenagakerjaan yang diantaranya yaitu, jenis kelamin, umur dan pendidikan.

a. Jenis Kelamin

Jenis kelamin adalah gendre karyawan kantor BPJS ketenagakerjaan yang meliputi laki-laki dan perempuan. Jenis kelamin karyawan kantor BPJS Ketenagakerjaan terdapat pada tabel 5.1, sebagai berikut:

Tabel 5.1
Distribusi Karyawan Kantor BPJS Ketenagakerjaan
Berdasarkan Jenis Kelamin Di Kantor BPJS
Ketenagakerjaan Kota Makassar
Tahun 2024

Jenis Kelamin	Jumlah (n)	Persentase(%)
Laki-laki	17	56,7
Perempuan	13	43,3
Total	30	100

Sumber Data Primer, 2024

Berdasarkan tabel 5.1 menunjukkan bahwa distribusi karyawan kantor BPJS Ketenagakerjaan yang berjenis kelamin laki-laki sebesar 56,7% lebih banyak dibandingkan karyawan kantor BPJS Ketenagakerjaan yang berjenis kelamin perempuan sebesar 43,3%.

b. Umur

Umur adalah usia responden selama hidup yang dihitung sejak dilahirkan sampai saat penelitian dilaksanakan. Distribusi karyawan kantor BPJS Ketenagakerjaan berdasarkan umur dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.2
Distribusi Karyawan Kantor BPJS Ketenagakerjaan
Berdasarkan Umur di Kantor BPJS
Ketenagakerjaan Kota Makassar
Tahun 2024

Umur	Jumlah (n)	Persentase(%)
25-35	25	83,3
36-45	4	13,3
>45	1	3,3
Total	30	100

Sumber Data Primer, 2024

Berdasarkan Tabel 5.2 menunjukkan bahwa distribusi karyawan kantor BPJS Ketenagakerjaan paling banyak yang berumur 25-35 Tahun sebesar 83,3% sedangkan pada umur 36-45 tahun sebesar 13,3% dan yang paling sedikit >45 Tahun sebesar 3,3%.

c. Pendidikan

Pendidikan adalah tingkat pendidikan yang telah ditempuh oleh responden dan biasanya berhubungan dengan bidang keahlian yang dimiliki oleh tiap-tiap responden. Distribusi Pendidikan karyawan kantor BPJS Ketenagakerjaan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.3
Distribusi Karyawan Kantor BPJS Ketenagakerjaan
Berdasarkan Tingkat Pendidikan Di Kantor BPJS
Ketenagakerjaan Kota Makassar
Tahun 2024

Pendidikan	Jumlah (n)	Persentase(%)
S1	28	93,3
S2	2	6,7
Total	30	100

Sumber Data Primer, 2024

Berdasarkan tabel 5.3 menunjukkan bahwa responden dengan tingkat pendidikan terbanyak ada pada S1 dengan presentase sebesar 93,3% dan tingkat pendidikan yang sedikit ada pada jenjang S2 yakni sebesar 6,7%.

d. Status Perkawinan

Status perkawinan merupakan ikatan sosial yang bersifat sakral dan dipandang sah secara hukum dan agama, sehingga membentuk hubungan kekerabatan dan merupakan perantara budaya setempat. Adapun distribusi responden berdasarkan status perkawinan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.4
Distribusi Karyawan Kantor BPJS Ketenagakerjaan
Berdasarkan Status Perkawinan Di Kantor BPJS
Ketenagakerjaan Kota Makassar
Tahun 2024

Status Perkawinan	Jumlah (n)	Persentase(%)
Menikah	24	80
Belum Menikah	6	20
Total	30	100

Sumber Data Primer, 2024

Berdasarkan tabel 5.4 menunjukkan bahwa distribusi jumlah karyawan kantor BPJS Ketenagakerjaan yang sudah menikah sebesar 80% dan yang belum menikah sebesar 20%.

e. Masa Kerja

Masa kerja merupakan jangka waktu atau lamanya seorang respon bekerja disuatu instansi. Adapun distribusi karywan kantor BPJS Ketenagakerjaan berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.5
Distribusi Karyawan Kantor BPJS Ketenagakerjaan
Berdasarkan Masa Kerja Di Kantor BPJS
Ketenagakerjaan Kota Makssar
Tahun 2024

Masa Kerja	Jumlah (n)	Persentase(%)
< 5 Tahun	2	6,7
5-10 Tahun	18	60,0
10-15 Tahun	6	20
15-20 Tahun	3	10,0
> 20 Tahun	1	3,3
Total	30	100

Sumber Data Primer, 2024

Berdasarkan tabel 5.5 menunjukkan bahwah responden yang memiliki masa kerja < 5 tahun sebesar 6,7%, masa kerja 5-10 tahun sebesar 60,0%, masa kerja 10-15 tahun sebesar 20%

sementara masa kerja 15-20 tahun sebesar 10,0% dan masa kerja terlama yakni >20 sebesar 3,3%.

2. Analisis Univariat Variabel yang diteliti

Variabel yang diteliti meliputi faktor motivasi dan faktor kinerja karyawan dilakukan analisis secara univariat dan bivariat. Untuk analisis univariat terdiri dari faktor motivasi internal, faktor motivasi eksternal dan variabel kinerja karyawan.

a. Motivasi Internal

Motivasi internal merupakan motivasi atau daya pendorong yang muncul dari dalam diri seseorang untuk mau melaksanakan berbagai pekerjaan dengan ada tidak nya paksaan dari orang lain.

Tabel 5.6
Distribusi Karyawan Kantor BPJS Ketenagakerjaan
Berdasarkan Motivasi Internal di Kantor BPJS
Ketenagakerjaan Kota Makassar
Tahun 2024

Motivasi Internal	Jumlah (n)	Persentase(%)
Termotivasi	27	90
Tidak Termotivasi	3	10
Total	30	100

Sumber Data Primer, 2024

Berdasarkan tabel 5.6 menunjukkan bahwa karywan kantor BPJS Ketenagakerjaan yang termotivasi dalam kerja sebanyak 27 (90%) dan yang tidak termotivasi dalam bekerja sebanyak 3 (10%).

b. Motivasi Eksternal

Motivasi eksternal merupakan motivasi yang timbul dari luar. Motivasi eksternal adalah motivasi yang muncul karena adanya keinginan karyawan kantor BPJS Ketenagakerjaan untuk mendapatkan imbalan atau hadiah setelah melaksanakan pekerjaan.

Tabel 5.7
Distribusi Responden Berdasarkan Motivasi Eksternal di Kantor BPJS Ketenagakerjaan Kota Makassar Tahun 2024

Motivasi Eksternal	Jumlah (n)	Persentase(%)
Termotivasi	30	100

Sumber Data Primer, 2024

Berdasarkan Tabel 5.7 menunjukkan distribusi bahwa semua responden karyawan kantor BPJS Ketenagakerjaan yang berjumlah 30 (100%) merasa termotivasi.

c. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan kantor BPJS Ketenagakerjaan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Tabel 5.8
Distribusi Responden Berdasarkan Kinerja Karyawan di Kantor BPJS Ketenagakerjaan Kota Makassar Tahun 2023

Kinerja Karyawan	Jumlah (n)	Persentase (%)
Baik	28	93,3
Kurang Baik	2	6,7
Total	30	100

Sumber Data Primer, 2024

Berdasarkan tabel 5.8 menunjukkan bahwa karyawan kantor BPJS Ketenagakerjaan yang memiliki kinerja yang baik sebanyak 28 (93,3) dan yang kurang baik sebanyak 2 (6,7%).

3. Analisis Bivariat

Analisis Bivariat adalah analisis kuantitatif yang sering digunakan untuk mengukur hubungan dari dua variabel atau lebih. Analisis bivariate dapat membantu dan mempermudah menentukan nilai dari suatu variabel, menentukan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat dengan skala ordinal dianalisis dengan uji *chi-square* analisis bivariat juga dapat bersifat deskriptif.

a. Hubungan Motivasi Internal dengan Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 5.9 tentang hubungan motivasi internal dengan kinerja karyawan kantor BPJS Ketenagakerjaan Kota Makassar tahun 2024 menunjukkan bahwa Motivasi Internal pada kategori tidak termotivasi yang merasa kurang sebanyak 1 orang (33,3%) dan merasa baik sebanyak 2 orang (66,7%) sedangkan motivasi internal dengan kategori termotivasi yang merasa kurang sebanyak 1 orang (3,7%) dan merasa baik sebanyak 26 orang (96,3%).

Tabel 5.9
Hubungan Motivasi Internal dengan Kinerja Karyawan
di Kantor BPJS Ketenagakerjaan Kota Makassar
Tahun 2024

Motivasi Internal	Kinerja Karyawan				Total		P -Value
	Kurang Baik		Baik				
	n	%	n	%	N	%	
Tidak Termotivasi	1	33.3	2	66.7	3	100	0.193
Termotivasi	1	3.7	26	96.3	27	100	
Total	2	6.7	28	93.3	30	100	

Sumber Data Primer, 2024

Berdasarkan hasil uji statistik dengan *Chi-square* diperoleh nilai p value = 0,193 > 0,05 yang berarti hipotesis alternative (H_0) diterima dan (H_a) di tolak yang berarti tidak ada hubungan antara motivasi internal dengan kinerja karyawan.

b. Hubungan Motivasi Eksternal dengan Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 5.10 tentang hubungan motivasi eksternal dengan kinerja karyawan kantor BPJS Ketenagakerjaan Kota Makassar tahun 2024 menunjukkan bahwa motivasi eksternal dengan kategori termotivasi yang merasa kurang sebanyak 2 (6,7%) dan yang merasa baik sebanyak 28 orang (93,3%).

Tabel 5.10
Hubungan Motivasi Eksternal dengan Kinerja Karyawan
di Kantor BPJS Ketenagakerjaan Kota Makassar
Tahun 2023

Motivasi Eksternal	Kinerja Karyawan				Total		P-Value
	Kurang Baik		Baik				
	n	%	n	%	N	%	
Termotivasi	2	6.7	28	93.3	30	100	
Total	2	6.7	28	93.3	30	100	

Sumber Data Primer, 2024

Berdasarkan hasil uji statistik dengan *Chi-square* diperoleh nilai p value = konstan sehingga tidak bisa ditarik kesimpulan mengenai ada atau tidaknya hubungan antara motivasi eksternal dengan kinerja karyawan.

D. Pembahasan

Berdasarkan hasil penyajian data penelitian sebelumnya diatas, untuk menjawab tujuan penelitian dan analisa mendalam terhadap data penelitian maka dapat disusun pembahasan sebagai berikut:

1. Hubungan Motivasi Internal dengan Kinerja Karyawan

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi, dimana motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang berusaha untuk mencapai tujuan atau mencapai hasil yang diinginkan (Husnah Wahyuni, 2022).

Berdasarkan hasil penelitian tentang hubungan motivasi internal dengan kinerja karyawan kantor BPJS Ketenagakerjaan Kota Makassar menunjukkan bahwa hampir semua responden merasa sudah termotivasi sehingga hasil dari uji statistik dengan menggunakan *Chi-square* menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara motivasi internal dengan kinerja karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lengkon dkk (2018), yang berjudul hubungan antara motivasi dan disiplin kerja dengan kinerja di puskesmas Kakaskasen Kota Tomohon. Dimana dalam hasil penelitiannya disimpulkan bahwa

tidak terdapat hubungan antara motivasi dengan kinerja pegawai yang ada di puskesmas Kakaskasen Kota Tomohon.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Cahya dkk, (2021). Dimana pada kesimpulannya, motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada studi kasus Buah Baru *Online* di Gamping Yogyakarta.

Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Saranani dkk (2023). Tentang pengaruh motivasi internal dan motivasi eksternal terhadap kinerja pegawai negeri sipil Bappeda Kabupaten Kolaka, dimana pada kesimpulannya menyatakan bahwa faktor motivasi internal berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Bappeda Kabupaten Kolaka, yang artinya ada hubungan antara motivasi internal dengan kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ersita & Supriyanto (2023), berdasarkan analisis data menggunakan statistik univariat dan bivariat dengan menggunakan uji *Chi Square*, hasil penelitian didapatkan bahwa ada hubungan yang bermakna antara motivasi internal terhadap kinerja perawat dengan p Value 0,006 ($<0,05$) yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima.

Motivasi adalah sebuah proses yang berawal dari munculnya kebutuhan dari seseorang individu yang kemudian mendorong sebuah tindakan yang menjadi dasar timbulnya tujuan atau imbalan

sebagai alasan sebuah kebutuhan. Dimana kebutuhan yang dimaksud adalah keinginan untuk mencapai sebuah tujuan yang ditawarkan oleh perusahaan atau tempat kerja Suparman dkk, (2023).

Motivasi sangat berpengaruh dalam peningkatan kinerja karyawan dengan begitu dapat disimpulkan bahwa motivasi internal pada karyawan kantor BPJS Ketenagakerjaan kebanyakan sudah terpenuhi, terlihat dari hasil tabel diatas.

2. Hubungan Motivasi Eksternal dengan Kinerja Karyawan

Motivasi eksternal adalah suatu dorongan atau kekuatan yang ada di dalam diri seseorang yang dipengaruhi oleh faktor internal yang meliputi hal-hal seperti gaji atau upah, keadaan kerja dan kebijakan perusahaan Jane & Djudi (2017).

Berdasarkan hasil penelitian tentang hubungan motivasi eksternal dengan kinerja karyawan kantor BPJS Ketenagakerjaan Kota Makassar menunjukkan bahwa hampir semua responden sudah merasa motivasinya tercukupi sehingga hasil dari uji statistik dengan menggunakan *Chi-square* menunjukkan *P* value bernilai konstan sehingga tidak bisa ditarik kesimpulan mengenai ada atau tidaknya hubungan antara motivasi internal dengan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sangat bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Syardiansyah dkk (2021), yang

berjudul pengaruh motivasi eksternal, pengembangan karir, kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan. Dimana dalam uji t diperoleh bahwa variabel motivasi eksternal memiliki nilai $t \text{ sig} < \alpha$ ($0,042 < 0,05$) maka H_a diterima dan dapat dinyatakan bahwa motivasi eksternal berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT.Sucfindo Kabupaten Aceh Tamiang.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Harras (2019), yang berjudul pengaruh motivasi internal dan eksternal terhadap kinerja pegawai, dimana dalam hasil penelitiannya menyatakan bahwa motivasi eksternal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang berarti ada hubungan antara motivasi eksternal dengan kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Jane & Djudin (2017), berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda nilai koefisien regresi variabel motivasi eksternal (X_2) sebesar 0,269. Artinya jika variabel motivasi eksternal meningkat sebesar 1 satuan maka variabel kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,269. Sedangkan, hasil pengujian hipotesis t diperoleh dari nilai t_{tabel} 1,98729 dan t_{hitung} 2,735 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih besar dari nilai α 0,08. Yang menunjukkan bahwa H_1 diterima dan menunjukkan bahwa motivasi eksternal memiliki pengaruh

signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa apabila terjadi pengangkatan motivasi eksternal maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan.

E. Keterbatasan Peneliti

Dalam melakukan penelitian mengenai hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada kantor BPJS Ketenagakerjaan Kota Makassar Tahun 2024, terdapat beberapa hal secara metodologis atau prosedur yang mengalami kesulitan-kesulitan dalam melaksanakan penelitian terhadap responden maupun tempat penelitian. Adapun kesulitan yang dialami diantaranya:

1. Sulit untuk mensinkronkan antara waktu penelitian dan responden dalam melakukan penelitian.
2. Singkatnya waktu wawancara peneliti dengan responden, dikarenakan responden harus segera bekerja kembali.
3. Peneliti diharuskan untuk meninggalkan kuesioner karena responden harus bekerja dan peneliti di persilahkan untuk pulang terlebih dahulu.
4. Ketidak konsistenan waktu dari tempat penelitian.
5. Tempat penelitian sangat slowrespon dan kurang komunikatif sehingga mengakibatkan minimnya informasi yang peneliti peroleh.