SKRIPSI

HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR BPJS KETENAGAKERJAAN KOTA MAKASSAR TAHUN 2024

Oleh

DWI PUTRY REJEKI JACOBUS
14120170137

PEMINATAN KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA
PROGRAM STUDI KESEHATAN MASYARAKAT
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
UNIVERSITAS MUSLIM INDONESIA
MAKASSAR

2024

PENGESAHAN TIM PENGUJI

Skripsi ini telah dipertahankan dihadapan tim penguji skripsi Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Muslim Indonesia Makassar pada tanggal, 05 April 2024

Ketua : **Nurfardiansyah Bur, SKM., M.Kes.** (.....)

Sekretaris : **Dr. Ikhram Hardi S, SKM., M.Kes** (.....)

Anggota : **Dra. Nurbaety, SKM., M.Kes.** (.....)

Drs. Chaeruddin Hasan, SKM., M.Kes. (.....)

FKM UMI

Dipindai dengan CamScanner

PERSETUJUAN

Skripsi ini telah dipertahankan dihadapan tim penguji ujian skripsi dan disetujui untuk diperbanyak sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Kesehatan Masyarakat pada Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Muslim Indonesia.

Makassar, 05 April 2024

Tim Pembimbing

Pembimbing I	Pembimbing II
Nurfardiansyah Bur., SKM., M.Kes	**Dr. Ikhram Hardi S., SKM., M.Kes**

Diketahui,
Wakil Dekan I

Dr. Sundari, S.ST., M.PH

Dipindai dengan CamScanner

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL ..... **i**

HALAMAN PENGESAHAN ..... **ii**

HALAMAN PERSETUJUAN ..... **iii**

KATA PENGANTAR ..... **iv**

DAFTAR ISI ..... **viii**

DAFTAR TABEL ..... **xi**

DAFTAR SINGKATAN ..... **xiii**

DAFTAR LAMPIRAN ..... **xiv**

RINGKASAN ..... **xv**

BAB I PENDAHULUAN **1**

A. Latar Belakang 1

B. Rumusan Masalah 6

C. Tujuan Penulisan 6

D. Manfaat Penelitian 7

BAB II TINJAUAN PUSTAKA **8**

A. Tinjauan Umum tentang Motivasi Kerja 8

1. Pengertian Motivasi 8

2. Jenis-jenis Motivasi 11

3. Motivasi Internal dan Eksternal 13

4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja 18

5. Tujuan Pemberian Motivasi 26

6. Prinsip-prinsip dalam Motivasi Kerja 28

7. Teori-teori tentang Motivasi 29
B. Tinjauan Umum tentang Sumber Daya Manusia 33
1. Pengertian Sumber Daya Manusia.....33
2. Fungsi Sumber Daya Manusia 35
3. Tujuan Sumber Daya Manusia 41
C. Tinjauan Umum tentang Kinerja Karyawan.....42
1. Pengertian Kinerja 42
2. Pengertian Kinerja Karyawan 43
3. Indikator Kinerja Karyawan.....44
4. Tujuan dan Manfaat Penilaian Karyawan.....45
5. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....46
D. Tinjauan Umum tentang BPJS Ketenagakerjaan 47
1. Pengertian BPJS.....47
2. Pengertian BPJS Ketenagakerjaan 49
3. Fungsi dan Tujuan BPJS Ketenagakerjaan 49
4. Program-program BPJS Ketenagakerjaan dan Iuran yang Wajib Dibayar 50
D. Kerangka Teori 53
BAB III KERANGKA KONSEP 54
A. Dasar Pemikiran dan Variabel yang Diteliti 54
B. Kerangka Konsep 56
C. Definsi Operasional dan Karakteristik Objektif.....57
D. Hipotesis Penelitian 61
BAB IV METODE PENELITIAN.....63

A. Jenis Penelitian.....63
B. Lokasi dan Waktu Penelitian 63
C. Populasi dan Sampel Penelitian.....63
D. Pengumpulan Data.....64
E. Sumber Data Penelitian.....65
F. Instrumen Penelitian 65
G. Teknik Pengolahan dan Penyajian Data.....66
H. Teknik Analisis Data.....68
I. Langkah-langkah Penelitian 68
BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN.....70
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....70
B. Struktur Organisasi dan Job Description.....76
C. Hasil Penelitian.....83
D. Pembahasan 91
E. Keterbatasan Peneliti.....95
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN.....96
A. Kesimpilan 96
B. Saran 96
DAFTAR PUSTAKA

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Syukur yang teramat dalam penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas segala rahmat, taufik dan inayah-Nya kepada penulis sehingga penyususnan skripsi dengan judul “Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Kota Makassar Tahun 2024” dapat terselesaikan sebagai salah satu syarat menyelesaikan pendidikan di Fakultas Kesehaan Masyarakat Universitas Muslim Indonesia. Salawat dan salam semoga selalu tercurahkan kepada junjungan dan suri tauladan kita Rasulullah Nabi Muhammad SAW, beserta keluarga, sahabat dan orang-orang yang senantiasa taat pada ajarannya hingga akhir zaman.

Penulis sangat menyadari dengan segala keterbatasan, bahwa penulisan skripsi ini tidak dapat penulis selesaikan tanpa bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan penuh kerendahan hati penulis menyampaian ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya serta memper sembahkan skripsi yang telah penulis susun kepada terkasih dan tersayang Ibunda tercinta Sartiya Simbala dan Ayahanda tercinta Alm. Bouwdywem Jacobus, Sp.d atas segala kepercayaan yang selalu diberikan, doa yang selalu dipanjatkan, kebutuhan yang selalu dicukupkan, kasih dan sayang yang selalu diberikan serta segalanya yang tidak ternilai harganya dimata

penulis. Penulis begitu menyadari bahwa hadiah penyelesaian skripsi tugas akhir ini, untuk kedua orang tua penulis tidak sebanding dengan segala yang telah diberikan dan dikorbankan kepada penulis, namun penulis sangat berharap penyelesaian skripsi ini dapat melukis kebahagian dihati mereka.

Tak lupa, penulias mengucapkan terimakasih kepada kakak tersayang Rocky Jacobus, SH beserta istri tercintanya Reni Paputungan dan Keponakan tersayang Al-Akbar Jacobus yang selalu menyemangati, menghibur dikala penat dan memberikan solusi disetiap masalah yang sedang penulis hadapi. Serta kelurga besar penulis Nenek, Kakek, Om, Tante, Paman Abang, Aba dan sepupu Aprianto Simbala, Sp.d, Adla Simbala, Alyah kandati, Agung, Adel, Marfel, Queen. Dan yang paling khusus teman sahabat kerabat dekat penulis Muhammad Fadhil Makarim Pallawaruka, S.Pi Semoga segala dukungan dan kebaikan yang diberikan kepada penulis dibalas dengan hal serupa olah Allah SWT, Amin.

Ucapan terimakasih dan penghargaan yang amat tulus penulis sampaikan kepada yang terhormat;

1. Ibu Prof. Dr. Hj. Masrurah Mokhtar MA. selaku ketua Yayasan Universitas Muslim Indonesia.
2. Bapak Prof. Dr. H. Sufirman Rahman, SH., MH. selaku Rektor Universitas Muslim Indonesia dan segenap birokrasi institut yang telah menyediakan fasilitas dan kemudahan.

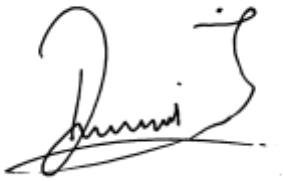
3. Ibu Dr. Suharni Andi Fachrin M.kes selaku dekan FKM UMI, Wakil Dekan, Prodi Kesmas, Dosen Pengajar dan seluruh Staf Karyawan.
4. Bapak Nurfardiansyah Bur. SKM., M.Kes Selaku Pembimbing I dan Bapak Dr. Ikhram Hardi S, SKM., M.Kes sebagai Pembimbing II yang telah menyempatkan waktu, memberikan semangat, dukungan serta pikiran dan tenaganya yang sangat amat berharga bagi penulis.
5. Ibu Dra. Nurbaety M.Kes selaku penguji I dan Bapak Drs. Chaeruddin Hasan M.Kes selaku penguji II, terima kasih atas segala masukan dan saran yang sangat befmanfaat bagi penulis.
6. Bapak Mansyur Sididi SKM., M.Kes selaku sekertaris prodi yang senantiasa selalu aktif dalam grup mahasiswa angkatan tua agar supaya segera menyelesaikan skripsi, serta dosen-dosen yang telah membimbing penulis sejak penulis menginjakan kaki di kampus UMI

   Fakultas Kesehatan Masyarakat sampai dengan menyandang gelar Sarjana Kesehatan Masyarakat (SKM).
7. Terima kasih kepada seluruh staf yang telah memberikan bantuan dan kemudahan selama mengikuti pendidikan di FKM UMI.
8. Terima kasih kepada Kepala Kantor BPJS Ketenaga Kerja Kota Makassar yang telah memberikan izin melakukan penelitian dan kepada bpk/ibu penata madya BPJS Ketenagakerjaan yang telah memberikan kemudahan selama penelitian berlangsung serta seluruh karyawan kantor BPJS Ketenagakerjaan yang sudah berbaik hati mengisi angket kuesioner penelitian yang penulis laksanakan.

9. Terimakasih buat sahabat-sahabat terbaik Regita Putri, S.Pd Sri Venti, S.Keb dan Mita Andini, S.Pd serta teman-teman terbaik teman seperjuangan di FKM UMI Wa Ode Nur Falah SKM. Almaydah Saputri Saidin SKM. Susi maetasari SKM., Putri Dwi Arianti SKM. dan Andi Husnuk Khatimah SKM. yang mau menjalani suka duka Bersama dan saling memberi dukungan dan motivasi hingga saat ini.
10. Semua pihak yang telah membantu penulis dari awal sampai akhir penyusunan skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.Tidak lupa penulis mengucapkan permohonan maaf yang sebesar-besarnya atas salah dan khilaf. Akhir kata, tiada Tuhan selain Allah, semoga segala kebaikan yang telah diberikan kepada penulis mendapat balasan dari-Nya. Amin.

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Makassar, 05 April 2024



Penulis

DAFTAR TABEL

Tabel	Judul Tabel	Halaman
Tabel 5.1	Distribusi Karyawan Kantor BPJS Ketenagakerjaan Berdasarkan Jenis Kelamin Karyawan Di Kantor BPJS Ketenagakerjaan Kota Makassar Tahun 2024	83
Tabel 5.2	Distribusi Karyawan Kantor BPJS Ketenagakerjaan Berdsarkan Umur Karyawan di Kantor BPJS Ketenagakerjaan Kota Makassar Tahun 2024	84
Tabel 5.3	Distribusi Karyawan Kantor BPJS Ketenagakerjaan Berdasarkan Tingkat Pendidikan Karyawan di Kantor BPJS Ketenagakerjaan Kota Makassar Tahun 2024	85
Tabel 5.4	Distribusi Karyawan Kantor BPJS Ketenagakerjaan Berdasarkan Status Perkawinan Karyawan di Kantor BPJS Ketenagakerjaan Kota Makassar Tahun 2024	86
Tabel 5.5	Distribusi Karyawan Kantor BPJS Ketenagakerjaan Berdasarkan Masa Kerja Karyawan di Kantor BPJS Ketenagakerjaan Kota Makssar Tahun 2024.....	86
Tbel 5.6	Distribusi Karyawan Kantor BPSJ Ketenagakerjaan Bedasarkan Motivasi Internal Karyawan di Kantor BPJS Ketenagakerjaan Kota Makassar Tahun 2024	87

Tabel 5.7 Distribusi Karyawan Kantor BPJS Ketenagakerjaan Berdasarkan Motivasi Esternal Karyawan di Kantor BPJS Ketenagakerjaan Kota Makassar Tahun 2024 88
Tabel 5.8 Distribusi Karyawan Kantor BPJS Ketenagakerjaan Berdasarkan Kinerja Karyawan di Kantor BPJS Ketenagakerjaan Kota Makassar Tahun 2024 88
Tabel 5.9 Distribusi Karyawan Kantor BPJS Ketenagakerjaan Berdasarkan Hubungan Motivasi Internal Dengan Kinerja Karyawan di Kantor BPJS Ketenagakerjaan Kota Makassar Tahun 2024 90
Tabel 5.10 Distribusi Karyawan Kantor BPJS Ketenagakerjaan Berdsarkan Hubungan Motivasi Eksternal dengan Kinerja Karyawan Di Kantor BPJS Ketenagakerjaan Kota Makassar Tahun 2024 90

DAFTAR SINGKATAN

ASTEK	: Asuransi Sosial Tenaga Kerja
BPJS	: Badan Penyelenggara Jaminan Sosial
BUMN	: Badan Usaha Milik Negara
JAMSOSTEK	: Jaminan Sosial Tenaga Kerja
JHT	: Jaminan Hari Tua
JKK	: Jaminan Kecelakaan Kerja
JP	: Jaminan Pensiun
JKM	: Jaminan Kematian
K3	: Keselamatan dan Kesehatan Kerja
KBBI	: Kamus Besar Bahasa Indonesia
MSDM	: Manajemen Sumberdaya Manusia
PMP	: Peraturan Menteri Perburuhan
PP	: Peraturan Pemerintah
SDM	: Sumberdaya Manusia
SOP	: Standar Operasional Prosedur
SPSS	: *Statistical Product and Service Sciences*
YDJS	: Yayasan Dana Jaminan Sosial

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : SK Pembimbing

Lampiran 2 : Kuesioner Penelitian

Lampiran 3 : Master tabel

Lampiran 4 : Hasil Pengolahan Data

Lampiran 5 : Surat Izin Penelitian

Lampiran 6 : Surat Izin Penelitian Dari BBPKM Provinsi Sulawesi Selatan

Lampiran 7 : Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian

Lampiran 8 : Dokumentasi

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 mencover 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 berjumblah 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-value* = 0,193 < α = 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-value* = 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 telihat bahwa karyaan sudah memperoleh motivasi yang cukup. Hasil penelitian ini diperoleh berdasarkan jawaban yang di isi oleh responden pada kuesioner penilitian 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 kinerj karyawan. Tidak dapat ditarik kesimpulan mengenai ada tidaknya hubungan motivasi eksternal dengan kinerja karyawan Kantor BPSJ 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 yang mempengaruhi motivasi dan kinerja karyawan.

Daftar Pustaka : 80 (2016-2024)
Kata Kunci : Motivasi kerja, faktor intrinsik, faktor ekstrinsik dan kinerja karyawan,

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset dari sebuah tempat kerja yang paling mahal dibanding dengan aset-aset lain karena sumber daya manusia merupakan penggerak utama organisasi tempat kerja tersebut. Sumber daya manusia harus dikelola secara optimal, continue dan diberi ekstra perhatian dan memenuhi hak-haknya. Selain itu sumber daya manusia adalah patner dari sebuah tempat kerja untuk mencapai tujuan organisasi (Cahyani, Wahyuni, & Kurniawan, 2016).

Karyawan merupakan sumber daya manusia yang berperan besar dalam kemajuan ataupun kemunduran suatu perusahaan. Karyawan menjadi salah satu asset yang utama bagi suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Seorang karyawan dituntut untuk mampu bersaing dan bersikap profesional dalam bekerja (Pratamajaya, 2019).

Untuk mempertahankan karyawan yang berkualitas dalam suatu perusahaan maka diperlukan peran seorang pimpinan untuk memberikan motivasi pada karyawannya, sehingga karyawan yang bekerja di perusahaan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal (Andriani & Widiawati, 2017).

Motivasi merupakan salah satu topik yang sering diteliti dalam perilaku organisasi. Memberikan motivasi kepada karyawan, maka karyawan akan selalu berusaha memberikan kinerja terbaik kepada

perusahaan dan bekerja dengan program yang telah diterapkan (Andriani & Widiawati, 2017).

BPJS Ketenagakerjaan menurut UU No. 24 Tahun 2011, lebih lanjut merupakan suatu Badan Penyelenggara Jaminan Sosial yang menyelenggarakan program jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan pensiun, dan jaminan kematian bagi seluruh pekerja yang ada di Negara Indonesia, termasuk orang asing yang bekerja di Negara Indonesia paling singkat 6 (enam) bulan. BPJS ketengakerjaan merupakan badan hukum publik yang memiliki kewenangan jelas melalui undang-undang, bertanggung jawab kepada pemerintah, dan bersifat mengikat melalui peraturan-peraturan yang dibuat agar dapat dipatuhi seluruh pesertanya, dalam hal ini perusahaan-perusahaan dibidang formal yang memiliki pekerja atau tenaga kerja dan para pekerja lainnya di bidang informal (Septiyani, 2018).

Terhitung sejak 1 Juli 2015, BPJS Ketenagakerjaan beroperasi penuh untuk menyelenggarakan Jaminan Sosial Bidang Ketenagakerjaan dalam bentuk Jaminan Hari Tua (JHT), Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Pensiun (JP) dan Jaminan Kematian (JKm) (Anggraini & Dr. H. Muhammad Guntur, 2020).

Seiring perjalanan waktu, BPJS Ketenagakerjaan terus meningkatkan kompetensi di seluruh lini pelayanan disamping mengembangkan berbagai program dan manfaat yang langsung dapat dinikmati oleh pekerja dan keluarganya. 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. Berdasarkan hal ini, BPJS Ketenagakerjaan harus terus menumbuhkan motivasi karyawannya untuk meningkatkan kompetensinya (Santika, 2020).

Berdasarkan penelitian (Bahari & Basalamah, 2019), yang dilakukan pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Makassar, berdasarkan data Badan Pusat Statistik Kota Makassar, jumlah peserta BPJS Ketenagakerjaan cabang Makassar yang membawahi 24 kabupaten/kota di Sulawesi Selatan dan Barat hingga Tahun 2017 telah mencover 4.100 perusahaan dan 202 ribu pekerja. Selain itu pelayanan yang diberikan mengakibatkan nasabah kurang puas atas proses pencairan klaim jaminan hari tua serta rentang waktu yang terlalu lama dalam pencairan dana yakni sekitar satu bulan sehingga hal inilah yang mengakibatkan terjadinya ketidakpuasan nasabah.

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. Hal ini menimbulkan lambatnya pelayanan sehingga masyarakat harus

menunggu kurang lebih 2 jam lebih awal dari waktu seharusnya (Alim, Haning, & Syahribulan, 2020).

Pernyataan diatas diperkuat berdasarkan rating penilaian yang tersedia di *website* kantor BPJS ketenagakerjaan kota Makassar banyak terdapat penilaian yang kurang memuaskan perihal pelayanan yang diberikan pihak kantor BPJS ketenagakerjaan kepada pelanggan atau peserta BPJS, diantaranya penilaian enam tahun lalu dari Faiz Property, “kantornya keren, bersih, tapi ngantrinya lama sekali bisa seharian ngantri disini”. Penilaian tiga tahun lalu dari Nurul Hasma, “pelayanan sangat kurang, antrian lama, karyawannya harus lebih melayani yang duluan antri, lama prosesnya” dan sampai pada sembilan bulan terakhir masih ada yang mengeluhkan soal pelayanan yakni dari Imam Aprianto, “pelayanan sangat kurang antrian lama loket disediakan empat tapi yang terpakai hanya dua. Dengan demikian pihak BPJS ketenagakerjaan dinilai belum melakukan pelayanan yang maksimal sehinggap membuat para peserta BPJS harus menunggu lama dalam antrian.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan bagian penata (SDM) BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Makassar diperoleh informasi, jumlah tenaga kerja sebanyak 30 orang dan melakukan pekerjaan selama 8 jam kerja terhitung dari jam 8-5 sore. Karyawan kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Makassar bekerja selama 5 hari dalam seminggu terhitung dari hari senin sampai hari jumat. Jumlah

hari kerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Makassar sebanyak 20 sampai 23 hari selama satu bulan mengikut dari jumlah hari kerja setiap bulannya.

Beragam keluhan menunjukkan mendesaknya salah satu harapan agar perubahan kinerja karyawan kantor BPJS ketenagakerjaan kota Makassar menuju kearah yang lebih baik. Untuk mendukung perubahan diperlukan adanya motivasi dan komitmen kerja yang sistematis untuk menuntun para karyawan kantor melakukan peningkatan serta pembentukan sikap dan perilaku yang berkualitas yang dapat menghasilkan kinerja yang maksimal.

Kualitas pelayayan yang baik merupakan faktor terpenting untuk kepuasan konsumen atau peserta. Kepuasan peserta juga merupakan suatu tanggapan emosional atau respon yang mencerminkan harapan yang dibangunnya. Berdasarkan permasalahan diatas dimana pengembangan berbagai lini pelayanan bertolak belakang dengan keadaan pelayanan di dalam instansi terkait dalam hal ini BPJS ketenagakerjaan. Menunjukkan perlunya penelitian mengenai “Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Kota Makassar Tahun 2024”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka rumusan masalah dipenelitian ini yaitu;

1. Apakah ada hubungan motivasi Intrinsik dengan kinerja karyawan pada kantor BPJS Ketenagakerjaan Kota Makassar?
2. Apakah ada hubungan motivasi Ekstrinsik dengan kinerja karyawan pada kantor BPJS Ketenagakerjaan Kota Makassar?

C. Tujuan Penulisan

1. Tujuan Umum

   Berdasarkan perumusan masalah, maka tujuan umum penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan motivasi Intrinsik dan motivasi Ekstrinsik dengan kinerja karyawan pada kantor BPJS ketenagakerjaan kota Makassar.

2. Tujuan Khusus

   Adapun tujuan khusus dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

   a. Untuk mengetahui hubungan motivasi intrinsik dengan kinerja karyawan pada kantor BPJS ketenagakerjaan kota Makassar.
   b. Untuk mengetahui hubungan motivasi ekstrinsik dengan kinerja karyawan pada kantor BPJS ketenaga kerjaan kota Makassar.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat-manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber referensi yang berguna bagi pembaca yang ingin menambah wawasan dan memperluas pengetahuan tentang berbagai konsep dan teori mengenai Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) khususnya tentang motivasi kerja pada karyawan.

2. Manfaat Teoritis

   Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi ilmiah, menambah pengetahuan mengenai hubungan motivasi kerja dalam perancangan program pengendalian perbaikan kinerja karyawan kantor BPJS ketenaga kerjaan.

3. Manfaat Praktis

   Penelitian ini di harapkan dapat memberikan sumbangan pikiran berupa solusi dan tindakan yang harus dilakukan untuk mengatasi permasalahan yang dihadapi dalam peningkatan motivasi kerja karyawan agar meningkatkan kinerja karyawan pada kantor BPJS Ketenagakerjaan Kota Makassar.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum Tentang Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Hasiabuan (2019:141) motivasi berasal dari kata latin "*movere*" yang berarti "dorongan atau daya penggerak". Motivasi hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mereka mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Berdasarkan penelitian Santika (2020) dalam islam motivasi kerja harus berdasarkan niat baik dan benar (mengharap rida Allah SWT), takwa dalam bekerja, ikhlas dalam bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup. Kerja merupakan sebagai tuntutan fardu untuk semua umatnya. Sebagaimana yang diperintahkan dalam Al-Quran surat At-Taubah ayat 105 :

وَقُلِ ٱعۡمَلُواْ فَسَيَرَى ٱللَّهُ عَمَلَكُمۡ وَرَسُولُهُۥ وَٱلۡمُؤۡمِنُونَۖ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ
عَٰلِمِ ٱلۡغَيۡبِ وَٱلشَّهَٰدَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمۡ تَعۡمَلُونَ ١٠٥

Terjemahan : "Dan katakanlah, bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasulnya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang gaib dan

yang nyata, lalu diberikannya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.

Menurut Laminia & Muniroh (2018) dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), yang dimaksud dengan motivasi adalah sebuah dorongan yang muncul dari dalam diri seseorang, baik dalam keadaan sadar maupun tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu. Tujuan adanya motivasi adalah untuk meningkatkan semangat kerja, meningkatkan disiplin kerja, meningkatkan prestasi kerja, meningkatkan produktivitas dan efisiensi, meningkatkan rasa tanggung jawab dan lain-lain.

Menurut Sutrisno (2010 :109) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong sesorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku sesorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut.

Menurut Moon (2000, dalam Busro, 2018:50) mengemukakan bahwah motivasi pegawai sangat efektif untuk meningkatkan dan memenuhi kepuasan kerja pegawai dimana faktor-faktor motivasi tersebut diukur melalui faktor intrinsik (kebutuhan prestasi dan kepentingan) dan faktor ekstrinsik (keamanan kerja, gaji dan promosi).

Motivasi merupakan proses yang dimulai dengan efisiensi fisiologi atau psikologi yang menggerakan sebuah perilaku atau dorongan yang ditujukan untuk tujuan atau insentif (Prasetya, Robustin, & Irwanto, 2019).

Motivasi ialah dorongan batin seseorang yang menggerakannya untuk bertindak memenuhi sasaran-sasaran dan kebutuhan. Untuk mengelola motivasi, harus memahami bagaimana interaksi manusia. Dengan memahami interaksi manusia maka tentu akan mampu membentuk dan mengubah sikap-sikap dan dapat merangsang kreativitas, menolong anak buah untuk belajar dan berkembang, mengelola konflik secara produktif dan menguasai sekumpulan topik lain yang dibutuhkan bagi interaksi dan kepemimpinan manusia yang efektif (Melvina, Kasno, & Nawangsih, 2019).

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik yang sesuai dengan tujuan individu. Sedangkan motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja yang dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain atasan, sarana fisik, kebijaksanaan, peraturan, imbalan jasa uang dan non uang, jenis pekerjaan dan tantangan (Lestari, 2018).

Menurut Martoyo (2000) Motivasi kerja, bertolak dari arti kata motivasi diatas, maka yang dimaksud dengan motivasi kerja adalah:

“sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja”. Atau dengan kata lain “pendorong semangat kerja”.

2. Jenis-Jenis Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2019) ada dua jenis motivasi, yaitu motivasi positif dan motivasi negative.

a. Motivasi Positif (Insentif Positif)

Motivasi positif maksudnya manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memeberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi diatas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

b. Motivasi Negatif (Insentif Negatif)

Motivasi negative maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapatkan hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

Menurut Hasibuan (1999, dalam S. A. Setiawan, 2018) ada dua jenis motivasi yaitu:

a. Motivasi Positif

Motivasi positif maksudnya manajer memotivasi bawahannya dengan memberikan penghargaan kepada mereka

yang berproduktivitas diatas standar. Dengan motivasi positif ini, maka semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja. Alat motivasi yang digunakan untuk memotivasi bawahan adalah:

1) Material insentif, dorongan yang bersifat keuangan yang bukan saja merupakan upah atau gaji yang wajar tetapi juga jaminan yang daat dinilai dengan uang. Material insentif merupakan faktor yang sangat mempengaruhi seseorang untuk bekerja dengan giat sehingga meningkatkan produktivitas kerja.
2) Non Material Insentif, yaitu segala jenis insentif yang tidak dapat dinilai dengan uang.

b. Motivasi Negatif

Motivasi negatif maksudnya, manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan memotivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam jangka pendek akan meningkat karna mereka takuti hukum, tetapi untuk jangka waktu panjang akan dapat berakibat kurang baik.

Menurut Barantas (2009:123 dalam Irmawati, 2018) terdapat dua jenis motivasi yaitu:

a. Motivasi positif adalah suatu dorongan yang bersifat positif, artinya jika para karyawan dapat menghasilkan prestasi di atas rata-rata. Maka karyawan tersebut diberikan insentif berupa hadiah.

b. Motivasi negatif, mendorong bawahan dengan ancaman hukum. Artinya jika prestasinya kurang dan prestasi standar akan dikenakan hukuman. Sedangkan jika prestasinya diatas standar akan diberikan hadiah.

Jenis-jenis motivasi kerja menurut Sumaryati (2010, dalam Rahman, 2020) yaitu :

a. Insentif

Insentif merupakan suatu bentuk rangsangan yang dapat menjadikan seorang lebih bergairah dan produktif.

b. *Carrot and stick approach*

Prinsip motivasi ini dilakukan dengan bentuk hadiah dan hukuman.

c. Pendekatan kemanusiaan

Pendekatan yang dilakukan dengan akrab.

d. Suvervisi

Bentuk sub sistem dari kegiatan manajemen

e. Pembinaan disiplin

Pembinaan ini bertujuan agar jiwa disiplin bisa tertanam pada masing-masing karyawan.

3. Motivasi Internal dan Eksternal

a. Motivasi internal

Menurut Yulfita Aini, dalam (Sentismei, 2020), “motivasi internal adalah motivasi yang muncul dan tumbuh serta

berkembang dalam diri orang tersebut, yang selanjutnya mempengaruhi dia dalam melakukan sesuatu secara bernilai dan berarti". 46 Motivasi internal yang dibangkitkan dari dalam diri sendiri, dimana tenaga kerja dapat bekerja karena tertarik dan senang dengan pekerjaannya, kepuasan dan kebahagiaan dalam dirinya.

Motivasi internal merupakan motivasi yang berasal dari dalam diri seseorang. Efek motivasi terhadap kinerja karyawan akan tercipta jika motivasi internal ini sudah ada. Motivasi internal berperan penting dalam menciptakan prestasi kerja yang tinggi dan terus menerus. Banyak perlakuan yang dapat dilakukan dalam meningkatkan motivasi internal, antara lain memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi. Memberikan kesempatan melanjutkan pendidikan serta membuka peluang bagi promosi karir, dan sebagainya (Rosidi, 2019).

Menurut Sutrisno (2010:116 dalam Christin & Mukzam, 2017) Motivasi internal adalah suatu dorongan yang berasal dari dalam diri seseorang. Motivasi internal berperan sangat penting dalam menciptakan prestasi kerja yang tinggi dan kinerja yang optimal secara terus- menerus. Motivasi internal ini sendiri sudah terbentuk dalam diri seseorang.

b. Indikator motivasi internal

Menurut Gomez dalam (Sentismei, 2020) indikator motivasi internal yaitu:

1) *Achievement* (Prestasi kerja), merupakan keberhasilan seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas.
2) *Advanced* (Pengembangan diri), merupakan suatu keinginan seseorang untuk mengembangkan karir didalam organisasi.
3) *Work it self* (pekerjaan itu sendiri), merupakan variasi pekerjaan dan kontrol atas metode serta langkah-langkah kerja.
4) *Recognotion* (pengakuan), artinya karyawan memperoleh pengakuan dari organisasi bahwa ia adalah orang yang berprestasi baik diberi penghargaan dan pujian.

Indikator motivasi internal menurut Sutrisno (2010:116 dalam Christin & Mukzam, 2017) adalah sebagai berikut:

1) Keinginan untuk dapat hidup
2) Keinginan untuk dapat memiliki
3) Keinginan untuk memperoleh penghargaan
4) Keinginan unutk memperoleh pengakuan
5) Keinginan untuk berkuasa

c. Motivasi eksternal

Menurut Ali Hasan, dalam (Sentismei, 2020) “motivasi eksternal adalah desakan dari luar yang menyebabkan seseorang termotivasi”. 53 Motivasi eksternal muncul dari luar diri seseorang,

kemudian selanjutnya mendorong orang tersebut untuk membangun dan menumbuhkan semangat motivasi pada diri orang tersebut untuk merubah seluruh sikap yang dimiliki olehnya saat ini ke arah yang lebih baik.

Motivasi eksternal menjelaskan kekuatan yang ada di dalam individu yang dipengaruhi oleh faktor internal yang dikendalikan oleh manajer, yaitu meliputi penghargaan, kenaikan pangkat dan tanggung jawab. Motivasi eksternal meliputi faktor pengendalian oleh manajer yang meliputi hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan seperti halnya gaji atau upah, keadaan kerja dan kebijaksanaan perusahaan dan pekerjaan yang mengandung hal-hal seperti penghargaan, pengembangan dan tanggung jawab. Manajer perlu mengenal motivasi eksternal untuk mendapatkan tanggapan yang positif dari karyawannya (Rosidi, 2019).

Sutrisno (2010:118 dalam Christin & Mukzam, 2017), mengatakan bahwa motivasi eksternal adalah suatu dorongan atau kekuatan yang ada di dalam diri seseorang yang dipengaruhi oleh faktor internal yang dikendalikan oleh manager, seperti penghargaan, kenaikan pangkat dan tanggung jawab.

d. Indikator motivasi eksternal

menurut Gomez dalam (Sentismei, 2020), mengungkapkan bahwa indikator motivasi eksternal adalah sebagai berikut:

1) *Company policy* (kebijakan perusahaan), merupakan aturan yang ditetapkan oleh organisasi sebagai pegangan manajemen dalam melaksanakan kegiatan.
2) *Relationship with peers* (hubungan dengan rekan kerja), merupakan komunikasi antar karyawan dalam menyelesaikan tugas.
3) *Work security* (keamanan kerja), merupakan persepsi individu karyawan terhadap karyawan variabilitas nilai imbalan, mutasi wilayah, peluang pemutusan hubungan.
4) *Relationship with supervisor* (hubungan dengan atasan), merupakan unsur utama dari kepuasan kerja karyawan.
5) *Salary* (gaji), merupakan imbalan finansial yang diterima oleh karyawan meliputi upah, premi bonus, dan tunjangan.

Menurut Sutrisno (2010:116 dalam Christin & Mukzam, 2017) indikator motivasi eksternal adalah sebagai berikut:

1) Kondisi lingkungan kerja
2) Kompensasi yang memadai
3) Supervisi yang baik
4) Adanya jaminan pekerjaan
5) Status dan tanggung jawab
6) Peraturan yang fleksibel
7) Kinerja

4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut teori *Herzberg* dalam penelitian (Rahayu, 2018), faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah sebagai berikut:

a. Faktor Intrinsik

1) Prestasi *(Achievement)*

Prestasi *(achievement)* artinya karyawan memperoleh kesempatan untuk mencapai hasil yang baik (banyak dan berkualitas) atau berprestasi. Kebutuhan akan prestasi, akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreatifitas dan mengarahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang optimal. Seseorang akan berpartisipasi tinggi, asalkan memungkinkan untuk hal itu diberikan kesempatan.

2) Pengakuan *(Recognition)*

Pengakuan artinya karyawan memperoleh pengakuan dari pihak perusahaan (manajer) bahwa ia adalah orang yang berprestasi, dikatakan baik, diberi penghargaan, pujian, dimanusiakan dan sebagainya. Faktor pengakuan adalah kebutuhan akan penghargaan. Pengakuan dapat diperoleh melalui kemampuan dan prestasi sehingga terjadi peningkatan status individu.

3) Pekerjaan Itu Sendiri *(The Work It Self)*

Untuk mencapai hasil karya yang baik, diperlukan orangorang yang memiliki kemampuan yang tepat. Ini berarti bahwa diperlukan suatu program seleksi yang sehat dalam merekrut karyawan sesuai pada kemampuannya.

4) Tanggung Jawab *(Responsibility)*

Tanggung jawab adalah keterlibatan individu dalam usahausaha disetiap pekerjaan, seperti kesanggupan dan penguasaan diri sendiri dalam menyelesaikan pekerjaannya. Diukur atau ditunjukkan dengan seberapa jauh atasan memahami bahwa pertanggungjawaban tersebut dilaksanakan dalam rangka mencapai tujuan.

5) Pengembangan Potensi Individu *(Advancement)*

Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan.

b. Faktor Ekstrinsik

1) Gaji atau Upah *(Wages Salaries)*

Faktor yang penting untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja adalah dengan pemberian kompensasi. Kompensasi berdasarkan prestasi dapat meningkatkan kinerja seseorang yaitu dengan sistem

pembayaran karyawan berdasarkan prestasi kerja. Kompensasi akan berpengaruh untuk meningkatkan motivasi kerja yang pada akhirnya secara langsung akan meningkatkan kinerja individu.

2) Kondisi Kerja *(Working Condition)*

Kondisi kerja tidak terbatas hanya pada kondisi kerja di tempat pekerjaan masing-masing seperti kenyamanan tempat kerja, ventilasi yang cukup, penerangan, keamanan, dan lain-lain, akan tetapi kondisi kerja yang mendukung dalam menyelesaikan tugas yaitu sarana dan prasarana kerja yang memadai sesuai dengan sifat tugas yang harus diselesaikan. Betapapun positifnya perilaku manusia seperti tercermin dalam kesetiaan yang besar, disiplin yang tinggi, dan dedikasi yang tidak diragukan serta tingkat keterampilan yang tinggi tanpa sarana dan prasarana kerja ia tidak akan dapat berbuat banyak apalagi meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan produktivitas kerjanya.

3) Kebijaksanaan dan Administrasi Perusahaan *(Company and Administration)*

Kebijaksanaan dan administrasi perusahaan atau organisasi merupakan salah satu wujud umum rencana-rencana tetap dari fungsi perencanaan *(planning)* dalam manajemen. Kebijaksanaan *(policy)* adalah pedoman umum

pembuatan keputusan. Kebijaksanaan merupakan batas bagi keputusan, menentukan apa yang dapat dibuat dan menutup apa yang tidak dapat dibuat. Kebijaksanaan berfungsi untuk menandai lingkungan di sekitar keputusan yang dibuat, sehingga memberikan jaminan bahwa keputusan-keputusan itu akan sesuai dan menyokong tercapainya arah atau tujuan.

4) Hubungan antar Pribadi *(Interpersonal Relation)*

Hubungan antar pribadi (manusia) bukan berarti hubungan dalam arti fisik namun lebih menyangkut yang bersifat manusiawi. Penting bagi manajer untuk mencegah atau mengobati luka seseorang karena miss communication (salah komunikasi) atau salah tafsir yang terjadi antara pimpinan dan pegawai atau antar organisasi dengan masyarakat luas. Salah satu manfaat hubungan antar pribadi atau manusia dalam organisasi adalah pimpinan dapat memecahkan masalah bersama pegawai baik masalah yang menyangkut individu maupun masalah umum organisasi, sehingga dapat menggairahkan kembali semangat kerja dan meningkatkan produktivitas.

5) Kualitas Supervisi

Supervisi merupakan suatu upaya pembinaan dan pengarahan untuk meningkatkan gairah dan prestasi kerja. Guna menjamin para pegawai melakukan pekerjaan maka para

manajer senantiasa harus berupaya mengarahkan, membimbing, membangun kerja sama, dan memotivasi mereka untuk bersikap lebih baik sehingga upaya-upaya mereka secara individu dapat meningkatkan penampilan kelompok dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Sebab dengan melakukan kegiatan supervisi secara sistematis maka akan memotivasi pegawai untuk meningkatkan prestasi kerja mereka dan pelaksanaan pekerjaan akan menjadi lebih baik.

Menurut (Ashariandi, 2017) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah sebagai berikut:

a. Faktor *Intern*

Faktor *intern* yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

1) Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan, antara lain memperoleh kompensasi yang memadai, pekerjaan yan tetap dan kondisi kerja yang aman dan nyaman.
2) Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong orang untuk mau melakukan pekerjaan.
3) Keinginan untuk memperoleh penghargaan, seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui dan dihormati oleh orang lain.

4) Keinginan untuk memperoleh pengakuan, meliputi penghargaan terhadap prestasi dan adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak.
5) Keinginan untuk berkuasa, mendorong seseorang untuk bekerja.

b. Faktor *Ekstern*

1) Kondisi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

2) Kompensasi yang Memadai

Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.

3) Supervisi yang Baik

Fungsi supervisi dalam suatu perusahaan adalah memberikan pengarahan, membimbing karyawan agar karyawan dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.

4) Adanya Jaminan Pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan,

jika yang bersangkutan merasa ada jaminan kerja yang jelas dalam melakukan pekerjaan.

5) Status dan Tanggung Jawab

Status dan kedudukan merupakan dorongan untuk mmenuhi *sense of achievement* dalam tugas sehari-hari.

6) Peraturan yang Fleksibel

Suatu perusahaan sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Sistem dan prosedur kerja ini disebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi karyawan.

Faktor-faktor Motivasi Menurut Sunyoto (2013: 13-17 dalam Marcos, 2020) ada tujuh yaitu:

a. Promosi

Promosi adalah kemajuan seorang karyawan pada suatu tugas yang lebih baik, baik dipandang dari sudut tanggung jawab yang lebih berat, martabat atau status yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik, dan terutama tambahan pembayaran upah atau gaji.

b. Prestasi Kerja

Pangkal tolak pengembangan karier seseorang adalah prestasi kerjanya melakukan tugas-tugas yang dipercayakan kepadanya sekarang. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sulit bagi seorang karyawan untuk diusulkan naik jabatan

c. Pekerjaan itu sendiri

Tanggung jawab dalam mengembangkan karier terletak pada masing- masing pekerja. Semua pihak seperti pimpinan, atasan langsung, kenalan dan para spesialis di bagian kepegawaian, hanya berperan memberikan bantuan, semua terserah pada karyawan yang bersangkutan, apakah akan memanfaatkan berbagai kesempatan mengembankan diri atau tidak.

d. Penghargaan

Pemberian motivasi dengan melalui kebutuhan penghargaan, seperti penghargaan atas prestasinya, pengakuan atas keahlian dan sebagainya. Hal yang sangat diperlukan untuk memacu gairah kerja bagi pada karyawan. Penghargaan di sini dapat merupakan tuntutan faktor manusiawi atas kebutuhan dan keinginan untuk menyelesaikan suatu tantangan yang harus dihadapi.

e. Tanggung Jawab

Pertanggungjawaban atas tugas yang diberikan perusahaan kepada para karyawan merupakan timbal balik atas kompensasi yang diterimanya. Pihak perusahaan memberikan apa yang diharapkan oleh para karyawan, namun di sisi lain para karyawan pun harus memberikan kontribusi penyelesaian

pekerjaan dengan baik pula dan penuh dengan tanggung jawab sesuai dengan bidangnya masing- masing.

f. Pengakuan

Pengakuan atas kemampuan dan keahlian bagi karyawan dalam suatu pekerjaan merupakan suatu kewajiban oleh perusahaan. Karena pengakuan tersebut merupakan salah satu kompensasi yang harus diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang memang mempunyai suatu keahlian tertentu dan dapat melaksanakan pekerjaan 9 dengan baik pula. Hal ini akan dapat mendorong para karyawan yang mempunyai kelebihan di bidangnya untuk berprestasi lebih baik lagi.

g. Keberhasilan dalam Bekerja

Keberhasilan dalam bekerja dapat memotivasi para karyawan untuk lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Dengan keberhasilan tersebut setidaknya dapat memberikan rasa bangga dalam perasaan karyawan bahwa mereka telah mampu mempertanggungjawabkan apa yang menjadi tugas mereka.

5. Tujuan Pemberian Motivasi

Menurut Sunyoto Danang (2012:198 dalam Purwanto, 2017) adapun tujuan dari pemberian motivasi kepada karyawan ialah sebagai berikut:

a. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan.

b. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
c. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
d. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan.
e. Menciptakan suasanan dan hubungan kerja yang baik.
f. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan.

Menurut penelitian (Siagian, 2019) secara umum tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan atau menggugah seseorang agar timbul keinginan dan kemauannya untuk melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil atau mencapai tujuan tertentu.

a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
b. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
c. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
d. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
e. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
g. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas dan partisipasi karyawan.
h. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
i. Mempertinggi rasa tangungjawab terhadap tugas-tugasnya karyawan.
j. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

6. Prinsip-Prinsip dalam Motivasi Kerja

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:100, dalam Khalifah, 2019) terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja para karyawan:

a. Prinsip Partisipasi

Dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan untuk ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.

b. Prinsip Komunikasi

Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas dalam informasi yang jelas, pegawai akan mudah dimotivasi kerjanya.

c. Prinsip Mengakui Andil Bawahan

Pemimpin mengakui bahwa bawahan (pegawai) mempunyai andil di dalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut pegawai akan lebih mudah di motivasi kerjanya.

d. Prinsip Pendelegasian Wewenang

Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.

e. Prinsip Memberi Perhatian

Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai bawahan, akan memotivasi pegawai bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpin.

7. Teori-Teori tentang Motivasi

a. Teori Maslow

Menurut Koontz (1990:121 dalam Agus, 2018) salah satu teori motivasi yang paling banyak diacu adalah teori "Hirarki Kebutuhan" yang dikemukakan oleh Abraham Maslow. Maslow memandang kebutuhan manusia berdasarkan suatu hirarki kebutuhan dari kebutuhan yang paling rendah hingga kebutuhan yang paling tinggi. Kebutuhan pokok manusia yang diidentifikasi Maslow dalam urutan kadar pentingnya adalah sebagai berikut:

1) Kebutuhan fisiologis *(basic needs)* misalnya sandang, pangan, papan dan kesejahteraan individu.
2) Kebutuhan akan rasa aman *(security needs)* dikaitkan dengan kerja maka kebutuhan akan keamanan sewaktu bekerja, perasaan aman yang menyangkut masa depan karyawan.
3) Kebutuhan afiliasi atau akseptansi *(social needs).*
    a) Kebutuhan akan perasaan diterima di mana ia bekerja.
    b) Kebutuhan akan perasaan dihormati.
    c) Kebutuhan untuk bisa berprestasi.
    d) Kebutuhan untuk bisa ikut serta.

4) Kebutuhan penghargaan *(esteem needs)* jenis kebutuhan ini menghasilkan kepuasan seperti kekuasaan, prestasi, status dan keyakinan akan diri sendiri.
5) Kebutuhan perwujudan diri *(self-actualization)* kebutuhan ini merupakan kebutuhan paling tinggi, yakni kebutuhan untuk menjadi orang yang dicita-citakan dan dirasakan mampu mewujudkannya.

b. Teori Motivasi Klasik oleh F. W. Taylor

Teori ini dikemukakan oleh Fredrick Wislow Taylor. Menurut teori ini motivasi para pekerja hanya untuk dapat memenuhi kebutuhan dan kepuasan biologis saja. Kebutuhan biologis adalah kebutuhan yang diperlukan untuk mempertahankan kelangsungan hidup seseorang. Kebutuhan biologis ini akan terpenuhi, jika gaji atau upah yang diberikan cukup besar. Jadi jika gaji atau upah karyawan dinaikkan maka semangat bekerja mereka akan meningkat (Alfitra, 2019).

c. Teori Frederick Hesbreg model dan faktor

Menurut (Khalifah, 2019) teori pemeliharaan ini ada dua faktor yang mempengaruhi kondisi pekerjaan seseorang yaitu:

1) Fakor Pemeliharaan (maintenance factor)

Faktor-faktor pemeliharaan adalah faktor-faktor yang berhubungan dengan hakikat, manusia yang ingin memperoleh ketentraman badaniah.

2) Faktor Motivasi

Faktor pemuas yang disebut juga motivator, merupakan faktor pendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dari dalam diri orang yang bersangkutan (intrinsik). Faktor motivator ini mencakup:

a) Kepuasan kerja

b) Prestasi yang diraih

c) Peluang untuk maju

d) Pengakuan orang lain

e) Kemungkinan pengembangan karir, dan

f) Tanggungjawab

d. Teori Mc Gregor dengan X dan Y

Mengungkapkan dua cara yang dapat dilakukan dalam mendalamai perilaku manusia, yang terkandung dalam teroti X (teori Konvensional) dan teori Y (teori Potensial).

Kesimpulan dari teori X dan Y adalah sebagai berikut:

1) Kedua teori ini pada dasarnya memang berlaku dan dapat kita terima dalam memandang manusia, tipe-tipe perilaku yang cocok dengan kedua teori tersebut.

2) Dalam memberi motivasi kepada bawahan, seseorang pemimpin harus mempunyai kualifikasi bawahan, apakah mereka tipe X atau Y, manusia tipe X merupakakn gaya

kepemimpinan otoriter, sedangkan manusia tipe Y memerlukan gaya kepemimpinan partisispatif.

e. Teori motivasi proses

Adapun tiga teori proses yang lazim dikenal,yaitu teori harapan, keadilan dalam pengukuhan.

1) Teori harapan (expectacy teory)

Teori harapan menyatakan bahwah kekuatan yang memotivasi seseorang bekerja giat dalam melaksanakan pekerjaannya bergantung pada hubungan timbal balik antara apa yang ia inginkan dengan kebutuhan dari hasil pekerjaan itu.

2) Teori keadilan (Equity Teory) Teori

Teori ini menekankan bahwa ego manusia selalu mendambakan keadilan dalam pembarian hadiah maupun hukuman terhadap setiap perilaku yang relatif sama. Bagaaimana perilaku bawahan dinilai oleh aatasan akan mempengaruhi semangat kerja mereka.

3) Teori Pengukuhan (Reinforcement Theory)

Teori pengkuhan didasarkan atas hubungan sebab dan akibat perilaku dengan pemberian kompensasi. Misalnya promosi bergantung pada prestasi yang selalu dapat dipertahankan. Bonus kelompok bergantung pada tingkat produksi kelompok itu. Sifat ketergantungan tersebut bertautan

dengan hubungan antara perilaku dan kejadian yang mengikuti perilaku itu. Teori pengukuhan terdiri dati dua jenis, yaitu :

a) Pengukuhan positif

b) Pengukuhan negative

B. Tinjauan Umum tentang Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Sumber Daya Manusia

Menurut Sutrisno (2010) semula Sumber daya manusia (SDM) merupakan terjemahan dari "*human resourcesI*" namun ada pula ahli yang menyamakan sumber daya manusia dengan "*manpower*" (tenaga kerja). Bahkan sebagian orang menyetarakan pengertian sumber daya manusia dengan personal (personalia, kepegawaian dan sebagainya).

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan,pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa dan karsa). Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upayah organisasi dalam mencapai tujuan.

Menurut Kasmiri (2016) secara sederhana manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industri sampai pemutusan hubungan kerja guna

mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder.

Menurut Martoyo (2000) sumber daya manusia didefinisikan sebagai alat mecapai tujuan atau kemampuan memperoleh keuntungan dari kesempatan-kesempatan tertentu, atau meloloskan diri dari kesukaran. Jadi, perkataan sumber daya tidak menunjukkan suatu benda atau suatu substans, melainkan kepada fungsi di mana suatu benda atau suatu substansi dapat berperan dalam suatu proses atau operasi, yakni suatu fungsi operasional untuk mencapai tujuan tertentu, seprti memenuhi kepuasan

Menurut Nasution (2016 dalam H. Saputra, Soleh, & Gayatri, 2020) manajemen sumber daya manusia adalah pendekatan terhadap manajemen manusia. Pendekatan terhadap manajemen manusia didasarkan pada nilai manusia dalam hubungannya dengan organisasi. Manusia merupakan sumber daya yang penting dalam organisasi di samping itu efektivitas organisasi sangat ditentukan oleh manajemen manusia.

Sumber daya manusia (SDM) adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Pengertian sumber daya manusia makro secara umum terdiri dari dua yaitu SDM makro yaitu jumlah penduduk dalam usia produktif

yang ada di sebuah wilayah dan SDM mikro dalam arti sempit yaitu individu yang bekerja pada sebuah institusi atau perusahaan (Susan, 2019).

Sumber daya manusia merupakan investasi sangat berharga bagi sebuah organisasi yang perlu dijaga. Setiap organisasi harus mempersiapkan program yang berisi kegiatan yang dapat meningkatkan kemampuan dan profesionalisme SDM supaya organisasi bisa bertahan dan berkembang sesuai dengan lingkungan organisasi. Untuk mencapai produktivitas yang maksimum, organisasi harus menjamin dipilihnya tenaga kerja yang tepat dengan pekerjaan serta kondisi yang memungkinkan mereka bekerja optimal (Maghfiroh, 2021).

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset terpenting bagi perusahaan atau lembaga. Setiap manusia memiliki kemampuan, keahlian dan kreativitas yang tidak sama. Kemampuan, keahlian dan kreativitas tidak akan optimal jika tidak di asah dan dikembangkan dengan adanya pengembangan sumber daya manusia (Miftahuddin , Arif Rahman, 2018).

2. Fungsi Sumber Daya Manusia

Menurut penelitian (Susan, 2019), fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi :

a. Perencanaan

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasidan koordinasi dalam bagan organisasi. Karena organsasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan.

c. Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

d. Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, maka akan diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana.

e. Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

f. Pengembangan

Pengembangan adalah proses penigkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

g. Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prisnsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil di artikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak di artikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimun pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

h. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

i. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan, agar

mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik di lakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar pegawai dan pendidik serta pedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

j. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedipsilinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan lembaga pendidikan dan norma-norma sosial .

k. Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini di sebabkan oleh keinginan pegawai, keinginan lembaga pendidikan, kontrak kerja berakhir, pension dan sebab-sebab lainnya. Pelepasan ini diatur oleh undang- undang No. 12 tahun 1964.

Menurut Sutrisno (2010:9) fungsi sumber daya manusia yang dimaksud adalah sebagai berikut:

a. Perencanaan

Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agara sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam mebantu terwujudnya tujuan.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi.

c. Pengarahan dan pengadaan

Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada pegawai agar mau bekerja sama dan mau bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Adapun pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

d. Pengendalian

Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan pegawai agarmenaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana.

e. Pengembangan

Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilanteknis, teoritis, konseptual dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan.

f. Kompensasi

Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi.

g. Pengintegrasian

Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan keutuhan pegawai, agar tecapai kerja sama yang serasi dan saling menuntungkan.

h. Pemeliharaan

Pemeliharaan merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

i. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan, maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal.

j. Pemberhentian

Pemberhentian merupakan putusnya hubungan kerja seorang pegawai dari suatu organisasi. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan pegawai, keinginan organisasi, berakhirnya kontrak kerja, pensiun, atau sebab lainnya.

3. Tujuan Sumber Daya Manusia

Menurut Cushway dalam (Putri, 2020) mengemukakan tujuan dari manajemen sumber daya manusia, sebagai berikut:

a. Memberikan pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja tinggi, pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
b. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
c. Membantu dalam pengembangan keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
d. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuan.
e. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakini bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
f. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
g. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM.

C. Tinjauan Umum tentang Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja

Menurut Asmik dan Putri (2022 : 1), istilah “kinerja pekerjaan” yang digunakan oleh Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) mengacu pada kinerja atau kinerja aktual yang diberikan oleh seorang karyawan yang bertanggung jawab atas proses, prosedur, atau metode tertentu dalam menjalankan fungsi organisasi. Mirip dengan KBBI, kinerja adalah strategi yang digunakan oleh sebuah organisasi yang berorientasi pada laba dan non-profit dan telah ada setidaknya selama satu minggu.

Kinerja merupakan istilah yang digunakan untuk mengukur hasil dari kerja yang telah dicapai perusahaan atau instansi, apakah kinerjanya sudah baik atau atau belum maka dibutuhkan evaluasi (kasim dkk, 2021).

Dalam hal lain, menurut Helfferd, komsep kinerja adalah respresentasi dari keadaan keseluruhan suatu objek dari waktu ke waktu, hasil atau kinerja yang dipengaruhi oleh akivitas objek saat menggunakan sumber daya.

Menurut Bernardin dkk (1993 dalam Budiyanto & Mochamad, 2020), bahwa kinerja sebagai catatan keberhasilan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu/kegiatan selama periode tertentu. Menurutnya, ada enam kategori untuk mengukur kinerja

karyawan yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, kemandirian dan komitmen kerja.

Dari definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil dari suatu kegiatan yang dilakukan oleh suatu orang atau lebih dalam suatu organisasi.

2. Penegertian Kinerja Karyawan

Berikut ini beberapa pengertian Kinerja karyawan menurut para ahli.

Kinerja pegawai atau karyawan merupakan salah satu hasil yang dicapai oleh pegawai tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tetentu (Budiyanto & Mochamad, 2020).

Menurut Robins (2003, dalam Budiyanto & Mochamad, 2020 : 9) mengatakan bahwa kinerja pegawai adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi. Dalam studi manajemen kinerja pekerja atau pegawai ada hal yang memerlukan pertimbangan yang penting sebab kinerja individual seorang pegawai dalam organisasi merupakan bagian dari kinerja organisasi, dan dapat menentukan kinerja dari organisasi tersebut.

Menurut Moeheriono (2010), kinerja karyawan merupakan upaya dalam mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika, sesuai dengan wewenag dan tanggung jawab masing-masing individu, baik

secara kualitatif maupun kuantitatif. Hal ini dinyatakan dalam bukunya yang berjudul “pengukuran kinerja berbasis kompetensi”.

Menurut Minner (1990), kinerja keryawan merupakan harapan seseorang agar berperilaku dan berkarya sesuai dengan tugas yangtelah diberikan kepadanya.

Menurut mangkunegara (2002:2), kinerja merupakan seseorang yang menyelesaikan tanggungjawab dengan hasil kerja yang baik.

Kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh kelelahan, dimana kelelahan adalah salah satu faktor yang dapat mengurangi kapasitas kerja dan ketahanan tubuh pekerja (Rahmatia dkk, 2020).

Kinerja karyawan merupakan masalah yang harus dihadapi oleh perusahaan, dimana organisasi harus lentur dan efisien supaya dapat berkembang dengan pesat. Kinerja karyawan harus dipertahankan, meskipun jumlah pekerjaannya sedikit perusahaan diharapkan mampu menjaga ataupun memotivasi karyawan agar produktivitasnya stabil (Ilham dkk, 2022).

3. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robins (2006:260 dalam Silaen dkk, 2021), ada enam indikator untuk mengukur kinerja karyawan:

a. Kualitas kerja
b. Kuantitas kerja
c. Ketepatan waktu

d. Efektifitas

e. Komitmen

Menurut Mathis dan Jackson (2002 dalam dalam Silaen dkk, 2021) kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak kontribusi kepada organisasi antara lain termasuk:

a. Kunatitas kerja

b. Kualitas kerja

c. Pemanfaatan waktu

d. Tingkat kehadiran

e. Kerjasama

4. Tujuan dan Manfaat Penilain Karyawan

Menurut Asmik & Putri (2022), tujuan utama pengukuran kinerja adalah untuk memperoleh informasi yang akurat dan terpercaya mengenaik perilaku dan kinerja manajemen suatu organisasi.

Sudut pandang lain menyatakan bahwa pegukuran kinerja adalah tujuan utama.

Tujuan umum pengukuran kinerja:

a. Tentukan beberapa bagian organisasi untuk seluruh organisasi.

b. Memberikan kriteria penilaian kikerja masing-masing manajer.

c. Mendorong manajer untuk menyelaraskan departemen dengan tujuan inti perusahaan.

Menurut Desler (2015 dalam Silaen dkk 2021), terdapat beberapa manfaat dari penilaian kinerja, yaitu sebagai berikut:

a. Sebagian besar pekerja mendasarkan keputusan bayaran, promosi dan retensi pada penilaian karyawan.
b. Penilain memainkan peran sentral dalam proses manajemen kinerja pemberi kerja. Manajemen kinerja berarti secara terus menerus memastikan bahwa kinerja setiap karyawan sesuai dengan sasaran keseluruhan perusahaan.
c. Penilaian memungkinkan manajer dan bawahannya mengembangkan rencan untuk mengoreksi adanya defisiensi, dan untuk menguatkan kekuatan bawahan.
d. Penilaian memberikan kesempatan untuk meninjau rencana karir karyawan dengan mempertimbangkan kekuatan dan kelemahan yang ditampilkan.
e. Penilaian memungkinkan penyedia untuk mengidentifikasi adanya kebutuhan akan pelatihan, dan langkah-langkah perbaikan yang dibutuhkan.

5. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Asmik & Putri (2022), ada banyak faktor berbeda yang menentukan kinerja seseorang karyawan. Ini termasuk kepuasan kerja mereka, kompensasi dan keterampilan khusus dan kemampuan orang tersebut. kinerja individu dipengaruhi oleh faktor-faktor berikut ini:

a. Harapan kompensasi
b. Momentum
c. Kemampuan
d. Kebutuhan dan fitur
e. Pengenalan tugas
f. Kompensasi internal dan eksternal

D. Tinjauan Umum tentang BPJS Ketenagakerjaan

1. Pengertian BPJS

Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan adalah badan hukum yang bertanggung jawab langsung kepada Presiden dan memiliki tugas untuk menyelenggarakan Kesehatan Nasional bagi seluruh rakyat Indonesia terutama untuk Pegawai Negeri Sipil dan TNI/POLRI, Veteran, Perintis beserta Kemerdekaan keluarganya dan Badan Usaha lainnya ataupun rakyat biasa (Mariyam, 2018).

Sebagian besar rakyat Indonesia belum memeperoleh perlindungan yang memadai. Sehubungan dengan hal diatas, dipandang perlu menyusun Sistem Jaminan Nasional yang mampu mensinkronisasikan penyelenggaraan berbagai bentuk jaminan sosial. Pelaksanaan program kesehatan beralih ke Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan (Nurfardiansyah, 2016).

Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan merupakan badan hukum yang dibentuk secara hukum untuk menyelenggarakan adanya program jaminan kesehatan.BPJS Kesehatan merupakan badan hukum yang khusus dibentuk untuk dapat menyelenggarakan program jaminan kesehatan bagi seluruh masyarakat Indonesia.Untuk kepesertaan BPJS, kepesertannya dibagi menjadi 2 (dua) kelompok, yakni Penerima Bantuan Iuran Jaminan Kesehatan dan Bukan Penerima Bantuan Iuran Jaminan Kesehatan.PBI jaminan kesehatan ditunjukan bagi fakir miskin dan orang tidak mampu yang iurannya dibayar oleh pemerintah. Selain fakir miskin, mereka yang mengalami cacat total tetap dan tidak mapu juga masuk ke dalam kelompok ini. adapun BPJS Kesehatan yang bukan PBI Jaminan Kesehatan ditunjukan bagi pekerja penerima upah dan anggota keluargannya, dan pekerja bukan penerima upah dan anggota BPJS Kesehatan (Wijaya, 2017).

BPJS Kesehatan (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan) adalah Badan Usaha Milik Negara yang ditugaskan khusus oleh pemerintah untuk menyelenggarakan jaminan pemeliharaan kesehatan bagi seluruh rakyat Indonesia, terutama untuk Pegawai Negeri Sipil, Penerima Pensiun PNS dan TNI/POLRI, Veteran, Perintis Kemerdekaan beserta keluarganya (Iswanto, 2020).

2. Pengertian BPJS Ketenagakerjaan

Berdasarkan Undang-Undang No. 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, BPJS merupakan badan hukum yang dibentuk untuk menyelenggarakan program jaminan sosial. Fungsi BPJS Ketenagakerjaan adalah menyelenggarakan program jaminan kecelakaan kerja (JKK), jaminan kematian (JK), jaminan hari tua (JHT), jaminan pensiun (JP) (A'yuun, 2017).

3. Fungsi dan Tujuan BPJS Ketenagakerjaan

Berdasarkan penelitian (Dalle, 2017), mengenai tugas dan wewenang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial yang selanjutnya disebut BPJS terdapat pada pasal 10 dan pasal 11 Undang- Undang Nomor 24 Tahun 2011 antara lain sebagai berikut, yaitu :

a. Tugas BPJS
    1) Melakukan dan menerima pendaftaran dari calon peserta
    2) Mengumpulkan dan mengelola data peserta
    3) Menerima bantuan iuran dari pemerintah
    4) Memungut dan mengumpulkan iuran peserta dan pemberi kerja
    5) Memberikan informasi kepada peserta
    6) Mengelola dana jaminan sosial untuk kepentingan peserta
    7) Mengumpulkan dan mengelola data peserta program jaminan sosial.
b. Wewenang BPJS

1) Menagih pembayaran iuran kepada setiap perusahaan yang mendaftarkan pegawai/karyawan sebagai peserta BPJS
2) Melakukan pengawasan dan pemeriksaan atas kepatuhan peserta dan pemberi kerja dalam memenuhi kewajibannya serta mengenakan sanksi administratif kepada peserta
3) Membuat kesepakatan dengan fasilitas kesehatan mengenai besar pembayaran fasilitas kesehatan yang mengacu pada standar tarif yang ditetapkan oleh Pemerintah
4) Melakukan kerja sama dengan pihak lain dalam rangka penyelenggaraan program jaminan sosial
5) Melaporkan pemberi kerja kepada instansi yang berwenang mengenai ketidakpatuhannya dalam memenuhi kewajiban.

4. Program-program BPJS Ketenagakerjaan dan Iuaran yang Wajib Dibayar

Menurut penelitian (A. Setiawan, 2019), Terdapat 4 program mendasar yang memiliki manfaatnya masing-masing. Sama halnya seperti BPJS Kesehatan, BPJS Ketenagakerjaan juga menetapkan iuran yang harus dibayarkan setiap bulannya.Besarannya iuran untuk setiap program berbeda-beda. Berikut adalah penjelasan tentang program-program BPJS Ketenagakerjaan beserta iuran yang wajib dibayarkan.

a. Program Jaminan Hari Tua (JHT)

Program pertama adalah Program Jaminan Hari Tua (JHT) yang bertujuan untuk menjamin peserta agar menerima uang tunai apabila memasuki masa pensiun, mengalami cacat total tetap, atau meninggal dunia.Manfaat dari JHT sendiri adalah berupa uang tunai sebesar nilai akumulasi iuran beserta dengan hasil pengembangannya. Iuran yang harus dibayarkan untuk program JHT dari BPJS Ketenagakerjaan ini adalah sebesar 5,7% dari total gaji, rinciannya adalah sebanyak 3,7% ditanggung oleh perusahaan sedangakan 2% ditanggung oleh pekerja.

b. Program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK)

Program pertama adalah Program Jaminan Hari Tua (JHT) yang bertujuan untuk menjamin peserta agar menerima uang tunai apabila memasuki masa pensiun, mengalami cacat total tetap, atau meninggal dunia.Manfaat dari JHT sendiri adalah berupa uang tunai sebesar nilai akumulasi iuran beserta dengan hasil pengembangannya. Iuran yang harus dibayarkan untuk program JHT dari BPJS Ketenagakerjaan ini adalah sebesar 5,7% dari total gaji, rinciannya adalah sebanyak 3,7% ditanggung oleh perusahaan sedangakan 2% ditanggung oleh pekerja.

c. Program Jaminan Kematian

Selanjutnya adalah Program Jaminan Kematian (JKM). Tujuan dari program JKM sendiri adalah memberikan santunan

kematian yang dibayarkan pada ahli waris dari peserta yang meninggal dunia buka karena kecelakaan kerja. Iuran yang harus dibayarkan untuk JKM adalah untuk peserta penerima upah sebesar 0,3% dari total gaji, sedangkan untuk peserta yang tidak menerima upah sebesar Rp6.800,00.

d. Program Jaminan Pensiun

Program dasar keempat adalah Program Jaminan Pensiun. Program ini bertujuan untuk mempertahankan kelayakan hidup peserta pada kehilangan atau berkurangnya penghasilan karena memasuki usia pensiun atau karena mengalami cacat total tetap. Iuran yang harus dibayarkan untuk Program Jaminan Pensiun BPJS Ketenagakerjaan adalah sebesar 3% dari total gaji yang diberikan. Rinciannya adalah 2% ditanggung oleh perusahaan dan 1% ditanggung oleh pekerja.

D. Kerangka Teori

Gambar 2.1
Teori Dua Factor Hezberng
Sumber: Noermijati, (2013:26)

BAB III

KERANGKA KONSEP

A. Dasar Pemikiran Variabel Yang Diteliti

Seorang pemimpin harus memberikan arahan kepada bawahan, memotivasi yang menjadi pendorong atau menggerakan karyawan agar bekerja sama secara produktif dan mencapai tujuan yang sudah ditentukan oleh perusahaan. Motivasi ialah dorongan batin seseorang yang menggerakannya untuk bertindak memenuhi sasaran-sasaran dan kebutuhan. Untuk mengelola motivasi, harus memahami bagaimana interaksi manusia. Dengan memahami interaksi manusia maka tentu akan mampu membentuk dan mengubah sikap-sikap dan dapat merangsang kreativitas, menolong anak buah untuk belajar dan berkembang, mengelola konflik secara produktif, dan menguasai sekumpulan topik lain yang dibutuhkan bagi interaksi dan kepemimpinan manusia yang efektif (Melvina et al., 2019).

Meningkatkan produktivitas kerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh kompensasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja. produktivitas merupakan perbandingan hasil yang diperoleh dengan faktor produksi yang dipergunakan. Jika karyawan memiliki dorongan yang dapat meningkatkan kemampuan dalam meningkatkan produktivitas kerja, dengan kemampuan yang dimiliki tersebut maka tujuan perusahaan akan terlaksana dengan efektif dan efisien. Beberapa faktor yang

mempengaruhi produktivitas kerja yaitu pendidikan, motivasi, kompensasi yang baik, etos kerja, keterampilan, lingkungan dan iklim kerja, disiplin kerja yang keras, sarana dan teknologi yang baik, manajemen yang baik serta kesempatan untuk berprestas (Santoni & Suana, 2018).

Penelitian ini secara khusus mininjau tentang hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada kantor BPJS Ketenagakerjaan. Penelitian ini menggunakan beberapa variabel yaitu:

1. Motivasi intrinsik

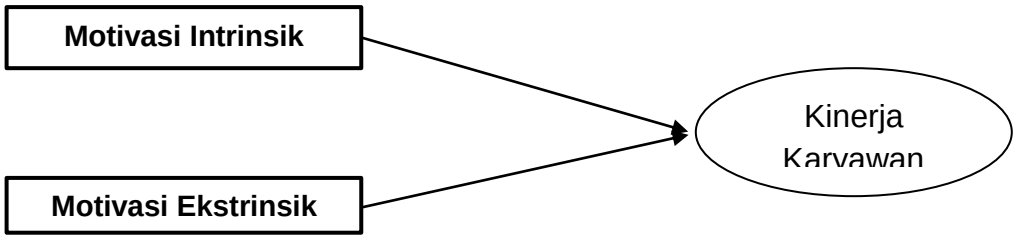
   Motivasi intrinsik adalah motivasi yang datangnya dari dalam diri seseorang. Motivasi ini terkadang muncul tanpa pengaruh apa pun dari luar. Orang yang termotivasi secara intrinsik lebih mudah terdorong untuk mengambil tindakan. Bahkan, mereka bisa memotivasi dirinya sendiri tanpa perlu dimotivasi orang lain. Semua ini terjadi karena ada prinsip tertentu yang mempengaruhi mereka (Irmawati, 2018).

2. Motivasi ekstrinsik

   Motivasi ekstrinsik adalah kebalikannya motivasi intrinsik, yaitu motivasi yang muncul karena pengaruh lingkungan luar. Motivasi ini menggunakan pemicu untuk membuat seseorang termotivasi.Pemicu ini bisa berupa uang, bonus, insentif, penghargaan, hadiah, gaji besar, jabatan, pujian dan sebagainya.Motivasi ekstrinsik memiliki kekuatan untuk mengubah kemauan seseorang (Irmawati, 2018).

B. Kerangka Konsep

Berdasarkan uraian diatas, maka maka dapat digambarkan variable yang akan di teliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 3.1 Skema Kerangka Konsep Penelitian

Keterangan :

: Variabel Dependen

: Variabel Independen

: Variabel yang diteliti

C. Definisi Operasional dan Karakteristik Objektif

Definisi variabel akan memberikan atau menuntun arah peneliti untuk memenuhi unsur penelitian yang memberitahukan bagaimana carana mengukur suatu variable.

1. Motivasi intrinsik

   Motivasi intrinsik adalah motivasi yang mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan guna untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Motivasi intrinsik biasanya dapat membuat seorang individu untuk berprestasi dalam pekerjaan dan motivasi ini bersumber dari dalam diri individu tersebut, yang lebih dikenal dengan motivasional.

   Motivasi intrinsik dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan skala liker, maka menggunakan lima kategori tingkatan yaitu:

   Sangat tidak puas : 1

   Tidak Puas : 2

   Cukup puas : 3

   Puas : 4

   Sangat Puas : 5

   Kriteria objektif dapat diuraikan sebagai berikut :

   Skor Tertinggi : skor tertinggi x jumblah pertanyaan

   : 5 x 12

   : 60

: (60/60 x 100) = 100 %

Skor terendah : skor terendah x jumblah pertanyaan

: 1 x 12

: 12

: (12/60 x 100%) = 20%

Range (R) : skor tertinggi – skor terrendah

: 100% – 20% = 80%

Jumblah Kategori (K): 2

Interval (I) : $\frac{R}{K}$

: $\frac{80}{2}$

: 40%

Maka skor standar : skor tertinggi – interval

: 100% – 40%

: 60%

Kriteria objektif :

a. Termotivasi : jika responden memperoleh skor ≥ 60%

b. Tidak termotivasi : jika responden memperoleh skor < 60%

2. Motivasi ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang bersumber dari luar diri seseorang dimana motivasi ini dapat berpengaruh secara tidak

langsung agar seorang individu mau melakukan pekerjaan guna untuk memperoleh imbalan berupa gaji dan bonus ataupun *rewods*. Motivasi intrinsik merupakan dorongan dari luar berupa dorongan dari keluarga kerabat ataupun rekan kerja yang turut menentukan perilaku seseorang yang dikenal dengan teori *hygiene factor*.

Motivasi ekstrinsik dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan skala likert, maka menggunakan lima kategori tingkatan yaitu:

Sangat tidak puas : 1

Tidak Puas : 2

Cukup puas : 3

Puas : 4

Sangat Puas : 5

Kriteria objektif dapat diuraikan sebagai berikut :

Skor Tertinggi : skor tertinggi x jumblah pertanyaan

: 5 x 14

: 70

: (70/70 x 100) = 100 %

Skor terendah : skor terendah x jumblah pertanyaan

: 1 x 14

: 14

: (14/70 x 100%) = 20%

Range (R) : skor tertinggi – skor terrendah

: 100% – 20% = 80%

Jumblah Kategori (K): 2

Interval (I) : $\frac{R}{K}$

: $\frac{80}{2}$

: 40%

Maka skor standar : skor tertinggi – interval

: 100% – 40%

: 60%

Kriteria objektif :

a. Termotivasi : jika responden memperoleh skor ≥ 60%

b. Tidak termotivasi : jika responden memperoleh skor < 60%

3. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan kemampuan kerja yang dimiliki karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan baik pekerjaan secara individu atau kelompok, dimana hasil dari kemampuan kerja tersebut dapat diukur secara berkala dengan kriteria penilaian-penilaian tertentu, guna untuk dijadikan bahan acuan perbaikan kinerja karyawan kedepannya agar kinerja karyawan dapat dipertahankan dan meningkatkan kualitasnya.

Kinerja karyawan dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan skala liker, maka menggunakan lima kategori tingkatan yaitu:

Sangat tidak puas : 1

Tidak puas : 2

Cukup puas : 3

Puas : 4

Sangat puas : 5

Kriteria objektif dapat diuraikan sebagai berikut:

Skort tertinggi : skor tertinggi x jumblah pertanyaan

: 5 x 15

: 75

: (75/75 x 100) = 100%

Skor terendah : skor terendah x jumblah pertanyaan

: 1 x 15

: 15

: (15/75 x 100%) = 20%

Range (R) : skor tertinggi – skor terendah

: 100% – 20% = 80%

Jumblah kategori (K): 2

Interval (I) : $\frac{R}{K}$

: $\frac{80}{2}$

: 40%

Maka skor standar : skor tertinggi – interval

: 100% – 40%

: 60%

Kriteria objektif :

a. Kinerja baik : jika responden memperoleh skor ≥ 60%

b. Kinerja Kurang : jika responden memperoleh skor < 60%

D. Hipotesis Penelitian

1. Hipotesis Nol (H_0)
   a. Tidak ada hubungan antara motivasi intrinsik dengan kinerja karyawan pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Kota Makassar 2024.
   b. Tidak ada hubungan antara motivasi ekstrinsik dengan kinerja karyawan pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Kota Makassar 2024.
2. Hipotesis Alternatif (H_a)
   a. Ada hubungan antara motivasi ekstrinsik dengan kinerja pada karyawan Kantor BPJS Ketenagakerjaan Kota Makassar 2024.
   b. Ada hubungan antara motivasi ekstrinsik dengan kinerja karyawan pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Kota Makassar 2024.

BAB IV

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan pendekatan *Cross Sectional Study* yang bertujuan untuk mengetahui hubungan variabel motivasi intrinsik dan variabel motivasi ekstrinsik (teori motivasi Hezberg) dengan kinerja karyawan pada kantor BPJS Ketenagakerjaan Kota Makassar.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor BPJS Ketenagakerjaan kota Makassar tepatnya di jalan Urip Sumuharjo km 4,5 yang dilaksanakan pada bulan Desember 2022 s/d Maret 2023.

C. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

   Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Kantor BPJS Ketenagakerjaan Kota Makassar yang berjumblah 30 orang.

2. Sampel

   Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *total populasi*. Sampel yang diambil ialah seluruh karyawan Kantor BPJS Ketenagakerjaan Kota Makassar yang berjumlah 30 orang.

D. Pengumpulan Data

Pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan :

1. *Library Research* (Penelitian Perpustakaan)

   Penelitian yang data dan informasihnya diperoleh dari sumber pustaka (bacaan) baik berupa buku-buku, hasil penelitian dan bahan bacaan lainnya.

2. *Field Research*

   Field Research dikenal dengan dua bentuk pengumpulan data yaitu:

   a. Observasi

      Observasi ialah dengan melakukan pengamatan langsung terhadap responden di tempat kerja yang dijadikan sebagai tempat penelitian.

   b. Kuesioner

      Yaitu dengan cara memberikan daftar pertanyaan yang akan diisi oleh responden.

3. Wawancara langsung

   Yaitu dengan cara mewawancara atau memberikan pertanyaan secara langsung kepada responden.

E. Sumber Data Penelitian

1. Data Primer

   Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dilapangan oleh peneliti. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari responden dengan melakukan test wawancara secara langsung menggunakan daftar pertanyaan (kuesioner).

2. Data Sekunder

   Data sekunder adalah data secara tidak langsung diperoleh dari sumbernya, data sekunder diperoleh berupa data profil BPJS Ketenagakerjaan. Sumber data dalam penelitian ini didapat juga dari literature seperti media elektronik atau internet dan sumber-sumber lainnya yang menunjang dalam penelitian ini serta yang berhubungan dengan judul penelitian.

F. Instrumen Penelitian

Instrument atau alat yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan kuesioner untuk mengetahui hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada karyawan kantor BPJS Ketenagakerjaan kota Makassar yang dilakukan secara langsung dengan menyebarkan kuesioner.

G. Teknik Pengolahan dan Penyajian Data

1. Pengolahan Data

Pada pengolahan data dilakukan dengan menggunakan komputerisasi program *Statictial Product and Service Sciences* (SPSS) dengan prosedur sebagai berikut:

a. *Editing*

Melakukan pemeriksaan pada setiap format pengumpulan data yang diisi untuk memastikan bahwa tidak ada kesalahan dalam pengisian format.

b. *Coading*

Proses coading dilakukan untuk memudahkan dalam pengolahan data, semua jawaban data perlu disederhanakan yaitu dengan simbol-simbol tertentu untuk setiap jawaban (pengkodean).

c. *Entry Data*

Sebelum memasukkan data ke dalam komputer terlebih dahulu dibuat program pemasukan data sesuai dengan karakteristik serta skala masing-masing variabel. Selanjutnya, data yang sudah ada dalam bentuk daftar koding dimasukkan dalam program, pemasukan data sampai selesai dilakukan peneliti. Data di input dalam lembar kerja program SPSS.

d. Tabulasi Data

Dengan bantuan komputer sesuai dengan variabel yang diteliti dan kebutuhan analisis untuk memudahkan proses pengolahan data.

e. *Processing*

Processing adalah semua kuesioner terisi penuh dan benar, kemudian peneliti memproses data agar dapat dianalisis. *Processing* data dapat dilakukan dengan cara memasukkan data dari kuesioner ke dalam program komputer pengolahan data.

f. Cleaning

Cleaning merupakan proses pembersihan data, langkah ini merupakan kegiatan pengecekan kembali data yang telah dimasukkan ke dalam komputer. Tidak ditemukan kekeliruan dalam memasukkan data dan nilainya sesuai dengan data yang peneliti dapatkan.

2. Penyajian Data

Penyajian data dilakukan dalam bentuk tabel yang disertai dengan narasi (penjelasan tabel), penyaian data dalam penelitian alan di dukung dengan hasil pengamatan pada saat dilapangan.

H. Teknik Analisis Data

1. Analisis Univariat

   Analisis univariat adalah analisis yang dilakukan terhadap tiap variabel dari hasil penelitian, tujuan dari analisis ini hanya untuk menghasilkan distribusi dan presentasi dari tiap variabel.

2. Analisis Bivariat

   Analisis bivariat adalah analisis yang dilakukan untuk mengukur hubungan atau asosiasi yang terjadi antara dua variabel. Hubungan antara variabel bebas dengan skala ordinal terhadap variabel terikat dengan skala ordinal dianalisis dengan uji *Chi-Square*.

I. Langkah-Langkah Penelitian

Proses dalam penelitian ini dimulai dari:

1. Pencarian dan penentuan lokasi penelitian.
2. Peneliti mengajukan surat untuk pengambilan data awal dari fakultas untuk diberikan kepada tempat penelitian yang dituju yaitu kantor BPJS Ketenagakerjaan Kota Makassar untuk mendapatkan data awal yang dibutuhkan oleh peneliti.
3. Selanjutnya peneliti menyusun proposal skripsi kemudian melakukan konsultasi kepada pembimbing I dan pembimbing II.
4. Peneliti melaksanakan seminar proposal, setelah itu memperbaiki proposal sesuai dengan yang disarankan pada saat melaksanakan seminar proposal.

5. Kemudian peneliti mengurus surat izin untuk melaksanakan penelitian.
6. Peneliti melaksanakan penelitian dengan membagikan kuesioner kepada responden.
7. Hasil wawancara dengan menggunakan kuesioner terhadap responden selanjutnya diolah dan dianalisis oleh peneliti.
8. Peneliti melakukan konsultasi kepada pembimbing I dan pembimbing II
9. Selanjutnya peneliti melakukan ujian hasil dan melakukan perbaikan pada skripsi
10. Peneliti melaksanakan ujian tutup atau ujian skripsi.

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 merupakakn 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 soasial yang berdasarkan *funded social security*, yaitu jaminan sosial yang didanai oleh peserta dan masih terbatas pada masyarakat pekerja disektor formal. BPJS Ketenagakerjaan merupakan hasil transfomasih dari Jamsostek. Sebelum menjadi

BPJS Ketenagakerjaan, PT Jamsostek mengalami proses yang panjang, dimulai dari UU N0.33/1947 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) N0.33 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 peru 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 Tenga 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 memberdyakan masyarakat yang lemah dan tidak mampu sesuai dengan martabat kemanusiaan’’. Manfaat perlindungan tersebut dapat memberikan rasa aman kepada pekerja sehingga dapat lebih berkonsentrasi dalam meningkakan 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 kelurganya 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 diprcaya 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 semaki maju, program BPJS Ketenagakerjaan tidak hanya memberikan maanfaat kepada pekerja dan pengusaha saja, tetapi juga memeberikan 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 penyelenggraan 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 kelurga.
      2) Pengusaha : Menjadi mitra terpercaya untuk memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dan meningkatkan produktivtas.
      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 sekdar 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

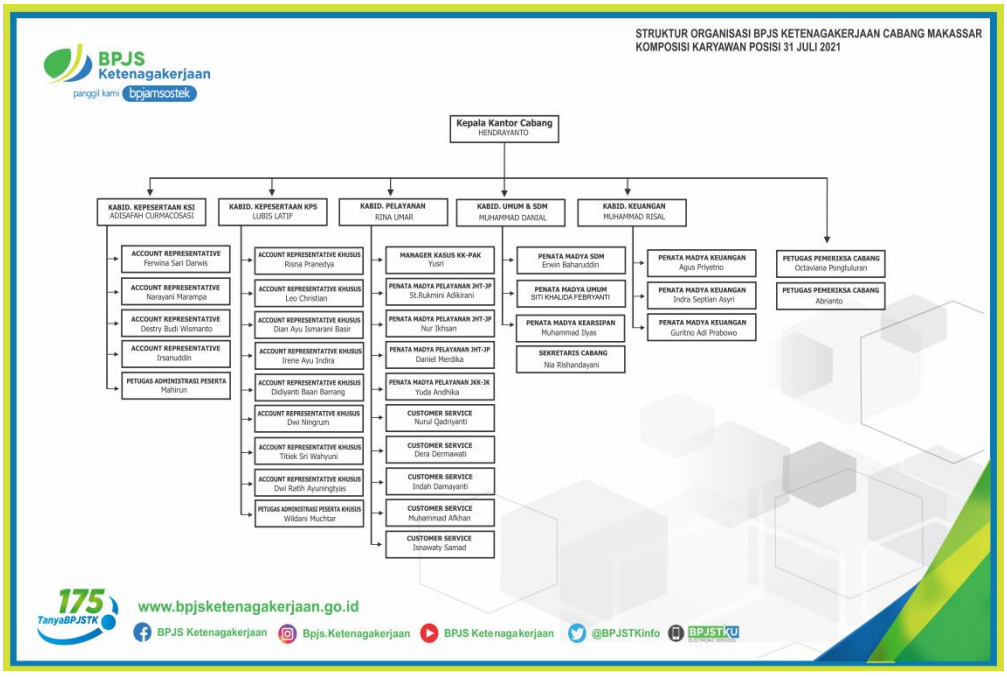
1) Warna biru melambangkan keberlanjutan.

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 menghentian pelayanan publik, menjalani kerjasama strategis dengan landasan instansi terkait dikantor wilayah dan kantor cabang yang berada di wilayah, selaras dengan kebijakan dan strategi yang di tetapkan 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 lancer 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 penyelengaraan 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 pengeloaan 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 pengolaan 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 keungan (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 dam pembinaan terkait denga standar tersebut dapat dipahami oleh semua pihak unit kerja, melaksanakan pengelolaan dokumen mutu sehingga dokumentasi lengkap dan akurat, menfasilitasi 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 penilian kinerja pegawai di kantor wilayah guna memperoleh hasil penilaian yang akurat dengat tepat waktu.

n. Penata madya TI yaitu menganalisa kondisi saran teknologi di kantor wilayah sebagai acuan dalam pemenuhan kebutuhan sarana teknologi informasi, melaksankan pengendalian penggunaan aplikasi perangkat luna di kantor cabang sesuai dengan yang ditekankan di kantor pusat guna memberikan dukungan teknologi informasi bagi kelancaran operasional, melaksanakan pemeliharaan perangkat keras, jejaring computer, system operasi serta perangkat lunak aplikasi untuk menjamin kehandalan system operasi, melaksanakan perbaikan atas permasalahan/kerusakan yang timbul pada perangkat keras, jejaring computer,perangkat lunak aplikasi, serta datebase guna memberikan dukungan teknis bagi kelancaran pengelolaan system, pengelola data (perekaman, recovery, dan pengolahan) dari databaseyang tersedia guna menghasilkan data yang valid dan akurat.

o. penata utama manajemen risiko yaitu Menyusun laporan profil kantor wilayah, melaksanakan fungsi fasilitas dan konsuultasi 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 PBJS 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 dibandungkan karyawan kantor BPJS Ketenagakerjaan yang berjenis kelamin perepuan 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 Berdsarkan 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 sebsar 93,3% dan tingkat pendidikan yang sedikit ada pada jenjang S2 yakni sebesar 6,7%.

d. Status Perkawinan

Status perkawinan merupakan ikatan sosial yang bersifar 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 jumblah 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 analisi 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 imbalam atau hadiah setelah melaksanakan pekerjaan.

Tabel 5.7
Distribus Responden Berdasarkan Motivasi Eksternal di Kantor BPJS Ketenagakerjaan Kota Maksaar 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 berjumblah 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 kuantitativ yang sering dugunakan 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 (Ho) diterima dan (Ha) 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, utnuk 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 bahwah tidak ada hubungan antara motivasi internal dengan kinerja karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lengkong 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 berpegaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada studi kasus Buah Baru *Online* di Gampung 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 Ho ditolak dan Ha 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 bengitu dapat disimpilkan 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 mengenaik 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 sig <α (0,042<0,05) maka Ha diterima dan dapat dinyatakan bahwa motivasi eksternal berpengaruh singnifikan 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 nilaikoefisien regresi variabel motivasi eksternal (X_2) sebesar 0,269. Artinya jika variabel motivasi eksternal meningkat sebesar 1 satuan maka variabel kinerja karyawan akan menngkat 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 menunnjukkan 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 kesultan-kesulitan dalam melakanakan penelitian terhadap responden maupun tempat penelitian. Adapun kesulitan yang dialami diantaranya:

1. Sulit untuk mensingkronkan 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 informasih yang peneliti peroleh.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang dilaksanakan di Kantor BPJS Ketenagakerjaan Kota Makassar Tahun 2024 mengenai hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada kantor BPJS Ketenagakerjaan maka dapat ditarik Kesimpulan:

1. Dalam variabel motivasi internal dari beberapa indikator semua menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara masing-masing indikator tersebut dengan kinerja karyawan kantor BPJS Ketenagakerjaan Kota Makassar Tahun 2024.
2. Tidak dapat ditarik kesimpulan dari variabel motivasi eksternal mengenai ada tidaknya hubungan antara motivasi eksternal dengan kinerja karyawan kantor BPJS Ketenagakerjaan Kota Makassar tahun 2024.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah disajikan, maka selanjutnya peneliti akan menyampaikan saran yang kiranya dapat memberikan manfaat bagi karyawan kantor BPJS Ketenagakerjaan.

1. Diharapkan kepada pihak kantor BPJS Ketenagakerjaan untuk tetap mempertahankan prestasi kerja yang telah dicapai, memberikan pengakuan atau penghargaan atas apa yang telah dicapai oleh

karyawan serta diharapkan juga kepada pimpinan Kantot BPJS Ketenagakerjaan agar dapat memberikan dan melakukan pengawasan kepada bawahan agar tidak melakukan kesalahan termasuk dalam pekerjaan.

2. Diharapkan kepada karyawan kantor BPJS Ketenagakerjaan agar dapat mempertahankan hubungan baik dengan sesama rekan kerja maupun dengan atasan, bertanggungjawab dalam tim dan menyelesaikan tugas individu dengan baik.
3. Diharapkan kepada karyawan kantor BPJS Ketenagakerjaan agar lebih komunikatif dan informatif untuk memberikan informasih terkait data penelitian yang dibutuhkan oleh peneliti, lebih ramah dan profesional dalam memberikan pelayanan agar antrian tidak menumpuk dihari-hari tertentu.
4. Diharapkan kepada bagian terkait persuratan BPJS Ketenagakerjaan agar lebih teliti lagi dalam penulisan surat balasan instansi yang dituju.
5. Diharapkan peneliti selanjutnya yang akan melaksanakan penelitian di kantor BPJS Ketenagakerjaan Kota Makassar agar dapat menganalisa secara mendalam terkait motivasi kerja dengan kinrja karywan kantor BPJS Ketenagakerjaan sehingga bisa menemukan gep penelitian sebelumnya.

DAFTAR PUSTAKA

a'yuun, K. (2017). Sistem Pengelolaan Dana Jaminan Dan Pembayaran Klaim Pada PT. BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Mojokerto Ditinjau Dari Perspektif Manajemen Keuangan Syariah. *Oeconomicus Journal Of Economics*, *02*(1), 104–125.

Adianita, H., Susilowati, D., & Muslinawati, R. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kejaksaan Negeri Berau . *Jurnal Ekuitas*, 188-192.

Agus. (2018). *Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Telkom Indonesia Tbk, Cabang Makassar*. Universitas Muhammadiyah Makassar.

Akila. (2020). Pengaruh Tanggung Jawab Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Wisma Grand Kemala Palembang . *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 226-241.

Alfian, A. H., & Rahmana, M. I. (2023). Analisis Dampak Beban Kerja Dan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan Tenaga Sukarela Rumah Sakit: Perspektif Potensi Kecurangan Yang Terjadi. *Ekonomi Dan Bisnis (EKOBIS)*, 14-27.

Alfitra. (2019). *Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. GCI Indonesia Di Pekanbaru*. Universitas Islma Riau.

Alim, M. N., Haning, M. T., & Syahribulan, S. (2020). Inovasi Klaim Elektronik Jaminan Hari Tua Di BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Makassar. *JAKPP (Jurnal Analisis Kebijakan & Pelayanan Publik)*, 1–14.

Andriani, M., & Widiawati, K. (2017). *Penerapan Motivasi Karyawan Menurut Teori Dua Faktor Frederick Herzberg Pada PT Aristika Kreasi Mandiri*. *5*(1), 83–98.

Anggraini, M., & Dr. H. Muhammad Guntur, M. S. (2020). *Kualitas Pelayanan*

Aplikasi E-Klaim Program Jaminan Hari Tua (JHT) Di Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan Kota Makassar (Studi Kasus PT. Sari Agrotama Persada). 1–14.

Anugrahni, L. (2023). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kecerdasan Emosional Sebagai Variabel Moderasi . *Jurnal Manajemen Sains Dan Organisasi*, 131 – 141 .

Ashariandi, J. (2017). *Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kayawan Terhadap Kinerja Pada Departemen Perencanaan Material Dan Pergudangan PT. Pusri Palembang*. Universitas Muhammadiyah Palembang.

Astuti. (2017). *Analisis Motivasi Kerja Karyawan Dalam Upaya Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan*. Universitas Pasundan Bandung.

Astuti, R., & Prayogi, I. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Karya Hevea Indonesia Afdeling Hevea Dolok Masihul. *Journal (NCMAB)* , 490-502.

Aswar, R. A. (2020). Kinerja K Aryawan Ditinjau Dari Kondisi Dan Motivasi Kerja Pada Karyawan Pt. Pelabuhan Indonesia Iv (PERSERO) . *Bongaya Journal Of Research In Management* , 37-45.

Bahari, A. F., & Basalamah, J. (2019). Analisis Kualitas Produk, Kualitas Layanan Dan Customer Relationship Management Serta Dampaknya Pada Kepuasan Peserta BPJS Ketenagakerjaan Kota Makassar. *Jurnal Manajemen Bisnis*, *6*(1), 11–21.

Burhanuddin, N. (2016). Hubungan Mutu Pelayanan Kesehatan Dengan Kepuasan Pasien RSUD Syekh Yusuf Gowa. Jurnal MKMI, 12(1), 41-46.

Cahya, dkk. (2021). Pengaruh Lingkngan Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus UMKM Buah Baru *OnlineI* (BBO) Di Gamping Yogyakarta). Jurnal Bingkai Ekonomi,6 (2), 7-83.

Cahyani, I. D., Wahyuni, I., & Kurniawan, B. (2016). *Faktor-Faktor Yang Berhubngan Dengan Motivasi Kerja Pada Perawat Rumah Sakit Jiwa*.4

Changgriawan, G. S. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di One Way Production. *Jurnal Agora*, *5*(3), 1–7.

Christin, J., & Mukzam, D. (2017). Pengaruh Motivasi Internal Dan Eksternal Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT Idomarco Prismatama Distribution Centre Bogor). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, *50*(5), 108–112.

Dalle, L. (2017). Pelaksanaan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Makassar (Suatu Tinjauan Terhadap Hukum Islam). Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.

Dewi, N. N., dkk. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir, Diklat, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Ayunan Bulan International (TICKET TO THE MOON) . *Jurnal EMAS* , 1565-1580.

Ersita, & Supriyanto. (2023). Hubungan Motivasi Internal Dan Eksternal Terhadap Kinerja Perawat . *Jurnal 'Aisyiyah Medika* , 52-60.

Https://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/kantor-cabang-makassar.

Harras, H. (2019). Pengaruh Motivasi Internal Dan Eksternal Terhadap Kinerja Pegawai. *Scientific Journal Of Reflection.* 2(2).

Hasibuan, Malayu., (2019). *Manajemen Sumben Sdaya Manusia.* Jakarta: PT Bumi Aksara.

Ilham, N., Ikhram, H. S., & Muhammad, I. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kesehatan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PLN Panakkukang Makassar.Window OF Public Health Journal. 3(2).

Irmawati. (2018). Pengaruh Motivasi Instrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor DPRD Kabupaten Gowa. Universitas Muhammadiyah Makassar.

Iswanto, I. (2020). *Kualitas Pelayanan Di Kantor Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan Kabupaten Bulukumba*. Universitas Muhammadiyah Makassar.

Kasmir., (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Kasim, S., A., Nurfardiansyah, B., & Sumiaty. (2021). Pengaruh Kecerdasan Dan Kedewasaan Pandangan Sosial Terhadap Kinerja Pegawai RSUD Syek Yusuf Kabupaten Gowa. *Window Of Public Health Journal,* 2(5), 836-843.

Khalifah, U. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPT Puskesmas Kotabaru Indragri Hilir*. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Laminia, D., & Muniroh, L. (2018). Hubungan Motivasi Dan Masa Kerja Dengan Produktivitas Pekerja Di Home Industry. *The Indonesian Journal Of Occupational Safety And Health*, *7*(2), 241–248.

Lengkong, G., C., dkk. (2018). Hubungan Antara Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Di Puskesmas Kakaskasen Kota Tomohon. Jurnal KESMAS. 7(4).

Lestari, N. E. P. (2018). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Geotech Sistem Indonesia. *Jurnal Moneter*, *5*(1), 99–104.

Machmudi, M. A. (2018). Pengaruh Equality Of Work Dan Opportunity Of Work Pada Kinerja Pegawai . *Jurnal TRANSFORMASI (Informasi & Pengembangan Iptek)*, 125-130.

Maghfiroh, A. (2021). Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Syariah. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, *7*(01), 1–9.

Majkuri, F. (2023). Pengaruh Standar Operasional Prosedur Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan PT BPRS Amanah Ummah . *JURNAL JEBAKU* , 70-74.

Martoyo, Susilo., 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusi*a. Yogyakarta: Bpfe-Yogyakarta.

Marcos, D. R. K. (2020). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja*

Karyawan PT. Gunung Sidi Sukses Makmur Di Kota Samarinda. Universitas Sanata Dharma Yogyakarta.

Mariyam, S. (2018). Sistem Jaminan Sosial Nasional Melalui Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan (Perspektif Hukum Asuransi). *Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang*, *7*(2), 1–7.

Melvina, R., Kasno, & Nawangsih. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang. *Jurnal Of Organization And Business Management*, *1*(4), 62–65.

Miftahuddin , Arif Rahman, A. I. S. (2018). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dakwah*, *3*(2), 1–16. Https://Doi.Org/10.15575/Fakultas

Muhammad, A. J. (2017). Pengaruh Kesehatan, Keselamatan, Dan Keamanan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Perusahaan Listrik Negara (Pln) Wilayah Suluttenggo Area Palu . *E Jurnal Katalogis*, 145-152.

Nugraha, B. A., Hakam, M. S., & Susilo, H. (2017). Pengaruh Status Pekerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Auto 2000 Sukun Malang) . *Jurnal Administrasi Bisnis* , 96-103.

Oktavia, A. (2021). Analisis Gaji, Tunjangan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Nganjuk . *Otonomi*, 48-55.

Pamungkas, A., & Khotimah, K. (2022). Komunikasi Interpersonal Dalam Peningkatan Kinerja Asn Bkpsdm Kabupaten Banyumas . *Jurnal Komunikasi Dan Media* , 103-114.

Prasetya, B. E., Robustin, T. P., & Irwanto, J. (2019). Pengaruh Motivasi , Prestasi , Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Puskesmas Sumbersari Kecamatan Rowokangkung Kabupaten Lumajang. *Journal Of Organization And Business Management*, *1*(4), 8–11.

Pratamajaya, A. (2019). *Pengaruh Kontrol Diri Dan Motivasi Kerja Terhadap Prokrastinasi Pada Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Kudus*.

Purwanto, T. (2017). *Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT. Fukoku Tokai Rubber Indonesia*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pelita Bangsa Bekasi.

Putri, A. W., & Frianto, A. (2019). Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Motivasi Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di Pt. Barata Indonesia (PERSERO) Gresik) . *Jurnal Ilmu Manajemen* , 1-10.

Putri, P. M. S. (2020). *Pengaruh Praktek Manajemen Sumbe Daya Manusia Terhadapa Kinerja Karyawan Studi Pada Hotel Santika Premiere Jogja SKRIPSI*. Universitas Sanata Dharma Yogyakarta.

Putro, P. U., & Ananda, R. (2021). Pengaruh Status Pekerja Terhadap Kinerja Dengan Kompensasi Sebagai Moderasi . *Jurnal Sekretari Dan Manajemen* , 9-15.

Rahayu, C. Q. (2018). *Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Karyawan Di PT. Pupuk Iskandar Muda (Persero) Kabupaten Aceh Utara*. Universitas Medan Area.

Rahman, S. (2020). *Pengaruh Motivasi, Pengawasan Dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara*. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Rahmatia, Andi, N., Ikhram, H., Hasriwiani, H. A., & Yuliati. (2020) Kelelahan Kerja Pada Wanita PT. Maruki International Tahun 2020. 3(2).

Ratih, R. M., Mulyatini, N., & Suhendi, R. M. (2020). *Pengaruh Shift Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai (Suatu Studi Pada PT. BKS (Berkat Karunia Surya) Di Kota Banjar)*. *2*(1), 66–77.

Rosento, R., Yulistria, R., Handayani, E. P., & Nursanty, S. (2021). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan . *JURNAL SWABUMI*, 155-166.

Rosidi, A. (2019). *Pengaruh Motivasi Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Akar Daya Mandiri Mataram*. UNIVERSITAS Muhammadiyah Mataram.

Safriansya, & Naim, M. R. (2019). Analisis Pengaruh Keamanan, Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Penanggulangan Bencana Kabupaten Majene . *Manajemen IKM*, 62-68.

Santika, P. (2020). *Fantor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan Pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Banda Aceh Menurut Prespektif Ekonomi Islam* (Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh).

Santoni, N. P. C. C., & Suana, I. W. (2018). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Divisi Sales Di Honda Denpasar Agung. *E-Jurnal Manajemen Unud*, *7*(10), 5379–5406.

Saputra, H., Soleh, A., & Gayatri, I. A. M. E. M. (2020). Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia , Rekrutmen Dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Bengkulu. *Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, *03*(02), 1–11.

Saranani, F., dkk. (2023). Pengaruh Motivasi Internal Dan Motivasi Eksternal Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Bappeda Kolaka. Jpep. 8(1).

Sentismei, M. H. A. (2020). *Pengaruh Pendidikan, Motivasi Internal Dan Eksternal Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Bengkulu*. Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu Bengkulu.

Septiyani, I. (2018). *Kinerja Pegawai BPJS Ketenagakerjaan Cabang Kota Palembang Dan Pemberi Kerja Dalam Mengatasi Piutang Iuran Peserta Penerima Upah (UP) Tahun 2018*.

Setiawan, A. (2019). *Sistem Kerja BPJS Ketenagakerjaan Parepare Terhadap Minat Keikutsertaan Masyarakat Menjadi Nasabah (Analisis*

Ekonomi Islam). Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Parepare.

Setiawan, S. A. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dengan Semangat Kerja Sebagai Variabel Intervening (Pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Syariah Semarang)*. Institut Agama Islam Negeri Salatiga.

Shaleh Z, M., & Yuliana. (2020). Pengaruh Pengakuan, Insentif, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pelabuhan Indonesia Iv Cabang Makassar . *Jurnal Manajemen Dan Organisasi Review (MANOR)*, 47-57.

Siagian, D. I. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PD. Pembangunan Kota Medan* (Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara).

Sinaga, S. R., & Sihombong, S. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja Dan Kondisi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kereta Api Divre 1 Sumatera Utara . *Jurnal Manajemen Dan Bisnis (JMB)* , 16-30.

Siregar, N. T., & Suryalena. (2017). Pengaruh Penilaian Kinerja Karyawan Dan Reward Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Hotel Sapadia Pasir Pengaraian. *JOM FISIP* , 1-9.

Suparman, dkk. (2023). pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan perusahaan PT bekaert indonesia karawang. Jurnal manajemen. 9(1).

Susan, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, *9*(2), 1–11.

Sutrisno, Edy., (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Jakarta Kencana Media Group.

Syardiansyah, dkk. (2021). Pengaruh Motivasi Eksternal, Pengembangan Karir, Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Manajemen Motivasi. 17. hal46-55.

Tamara, S., Hariyanto, V. H., & Yuwanto, L. (2019). Hubungan Antara Pengakuan Dan Pemberdayaan Karyawan Dengan Motivasi Berprestasi Pada Karyawan PT X Jombang. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya* , 1920-1934.

Wijaya, M. A. (2017). *Tinjauan Yuridis Terhadap Pelaksanaan Jaminan Kesehatan Pekerjaan Pada PT. Telkom Di Kota Makassar*. Universitas Hasanuddin Makassar.

Winardi, J., (2004). *Motivasi Dan Pemotivasian Dalam Manajemen*. Jakarta: PR Raja Grafindo Persada.

Yusuf, N. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Tanggung Jawab, Kedisiplinan Dan Kerjasama Terhadap Kinerja Pegawai Di Universitas Gorontalo . *Jurnal Ekonomi*, 15-28.

RIWAYAT HIDUP

A. Identitas Diri

Nama	: Dwi Putry Rejeki Jacobus
Stambuk	: 14120170137
Agama	: Islam
Tempat/Tgl Lahir	: Kotamobagu 02 September 1999
Asal	: Kab. Bolaang Mongondow Selatan, Sulawesi Utara
Alamat	: Jln. Pampang 2
Email	: Jacobusputrydwi@gmail.com

B. Riwayat Pendidikan

SD	: SD Negeri 2 Matali SD Negeri 2 Torosik SD Negeri 2 Motoboi Besar
SPM	: SMP Negeri 2 Kotamobagu
SMA	: SMK Negeri 1 Kotamobagu
Perguruan Tinggi	:Fakiltas Kesehatan Masyarakat UMI Makassar

C. Riwayat Organisasi

Pengurus HIMAKESMAS FKM UMI Periode 2019-2020

L

A

M

P

I

R

A

N

YAYASAN WAKAF UMI
UNIVERSITAS MUSLIM INDONESIA
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
KAMPUS II UMI, Jln. Urip Sumoharjo KM 5 Makassar Info - www.fkmumi.ac.id

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَٰنِ الرَّحِيمِ

SURAT KEPUTUSAN

DEKAN FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT UMI

Nomor : 1645/H.23/FKM-UMI/XI/2020

Tentang

PENGANGKATAN PEMBIMBING TUGAS AKHIR (SKRIPSI)

Atas Rahmat Allah SWT

Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Muslim Indonesia

Menimbang : 1. Bahwa untuk menjamin kelancaran dan terarahnya penulisan proposal dan Skripsi serta pelaksanaan penelitian mahasiswa maka dipandang perlu untuk menetapkan tim pembimbing Skripsi bagi mahasiswa S1 Kesehatan Masyarakat FKM UMI yang akan menyelesaikan studinya

2. Tim pembimbing ini membantu dan membimbing mahasiswa dalam penulisan proposal, Skripsi, dan pelaksanaan penelitian / praktek sampai mahasiswa tersebut menyelesaikan studinya.

Mengingat : 1. UU.Nomor 20 thn 2003 tentang sistem pendidikan Nasional
2. Keputusan Menteri Pendidikan RI. Nomor 23/U/2000
3. PP No. 4 tahun 2014 Tentang penyelenggaraan pendidikan tinggi
4. Peraturan Universitas Muslim Indonesia Nomor 01 tahun 2014

MEMUTUSKAN

Menetapkan :

Pertama : Mengangkat Tim Pembimbing Skripsi bagi saudara (i)

Dwi Putry Rejeki Jacobus **(NIM:14120170137)**

Peminatan :K3

Dengan susunan Tim sebagai berikut :

1. **Nurfardiansyah Bur, SKM, M.Kes** Pembimbing I
2. **Ikhram Hardi S, SKM., M.Kes** Pembimbing II

Kedua : Kepada Tim Pembimbing diberikan honorarium sesuai dengan peraturan yang berlaku dalam lingkungan Universitas Muslim Indonesia

Ketiga : Keputusan ini mulai berlaku sejak ditetapkan dan akan ditinjau serta diperbaiki sebagaimana mestinya a pabila terdapat kekeliruan di dalamnya

Keempat : Keputusan ini disampaikan kepada yang bersangkutan untuk diketahui dan dilaksanakan dengan penuh amanah dan rasa tanggungjawab.

Ditetapkan di : Makassar
Pada Tanggal : 20 Rabiul Awal 1442 H.
06 November 2020 M.

Dekan

Dr. Suharni A. Fachrin, S.Pd., M.Kes.

Tembusan :
1. Ketua YW-UMI
2. Rektor UMI
3. Arsip

KUESIONER PENELITIAN

FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN MOTIVASI KERJA PADA KARYAWAN KANTOR BPJS KETENAGAKERJAAN KOTA MAKASSAR TAHUN 2023

PENGANTAR

Demi tercapainya penelitian ini, maka penyusun mohon kesediaan dari Bapak/Ibu/Saudara untuk membantu mengisi angket atau daftar pertanyaan yang telah disediakan (terlampir berikut ini). Penyususnan skripsi dibuat dalam rangka memenuhi syarat untuk dapat menyelesaikan pendidikan Strata satu (S1) pada Program Studi Kesehatan Masyarakat, Konsentrasi Kesehatan dan Keselamatan Kerja, Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Muslim Indonesia diperlukan data-data dan informasih yang mendukung penelitian ini.

Untuk itu diharapkan para responden yang terhormat dapat memberikan jawaban yang sebenar-benarnya demi membantu penelitian ini. Sesuai dengan etika penelitian, saya akan memjaga kerahasiaan jawaban anda. Atas kesediaannya saya ucapkan terima kasih, semoga penelitian ini bermanfaat bagi kita semua.

Hormat saya,

DWI PUTRY REJEKI JACOBUS

KUESIONER PENELITIAN

HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA PADA KARYAWAN KANTOR BPJS KETENAGAKERJAAN KOTA MAKASSAR TAHUN 2023

A. Data Responden

1. No. Responden : (tidak wajib di isi)
2. Nama :
3. Jenis Kelamin : ☐ Laki-Laki ☐ Perempuan
4. Umur : Tahun
5. Pendidikan Terakhir :
6. Status Perkawinan : ☐ Menikah ☐ Belum Menikah
   ☐ Bercerai/Meninggal
7. Masa Kerja :
8. Jabatan :

B. Petunjuk Pengisian

1. Bacalah setiap pertanyaan/pernyataan dengan teliti.
2. Pilihlah jawaban yang paling tepat sesuai dengan pendapat serta sesuai dengan yang bapak/ibu rasakan.
3. Berilah tanda centang (√) pada salah satu kolom jawaban yang tersedia.
4. Apabila bapak/ibu telah selesai mengisi lembar kuesioner, maka periksalah kembali jawaban anda. Jika bapak/ibu merasa jawaban yang telah dipilih kurang tepat, maka dapat diperbaiki dengan

memberi tanda sama dengan (=) pada jawaban yang kurang tepat tersebut kemudian pilih kembali jawaban yang dirasa benar sesuai alternative jawaban yang tersedia.

Contoh:1. Sangat setujua (SS) (5)

2. Setuju (S) (4)

3. Kurang setuju (KS) (3)

4. Tidak setuju (TS) (2)

5. Sangat Tidak Setuju (STS) (1)

SS	S	KS	TS	STS
~~√~~	√			

5. Kami menjamin kerahasiaan identitas dan jawaban yang anda berikan.

SELAMAT MENGERJAKAN
TERIMA KASIH ATAS PARTISIPASINYA

PERTANYAAN

A. Motivasi Kerja

Alternatif jawaban:

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

KS : Kurang Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

No.	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
Motivasi Internal						
Pencapaian/Prestasi (Achievement)						
1.	Penilaian pencapaian prestasi tenaga keja sudah dilakukan secara obyektif.					
2.	Pemberian penghargaan bagi tenaga kerja yang berprestasi jarang dilakukan di instansi ini.					
Pengakuan/Penghargaan (Recognition)						
3.	Atasan memberikan penghargaan bagi tenaga kerja yang berprestasi bilamana mampu mencapai target yang telah ditetapkan instansi.					
4.	Saya mendapatkan cukup pengakuan saat melakukan pekerjaan dengan baik.					

Tanggung Jawab (Responsibility)						
5.	Saya merasa belum puas apabila pekerjaan belum dapat diselesaikan.					
6.	Apabila waktu yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan tidak cukup, maka saya akan lembur untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut.					
Kemajun/Kenaikan Pangkat (Advancement)						
7.	Saya puas dengan tingkat kemajuan karir saya.					
8.	Instansi melakukan evaluasi secara berkala terhadap para tenaga kerja untuk kenaikan jabatan berdasarkan kinerjanya.					
Pekerjaan Itu Sendiri (The Work It Self)						
9.	Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan tugas pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya secara professional.					
10.	Setiap tugas pekerjaan yang dikerjakan harus dilandasi rasa senang, loyalitas, dan tanggung jawab organisasi yang tinggi.					
Kemungkinan Untuk Tumbuh (The Possibility Of Growth)						
11.	Pihak instansi memberikan kesempatan yang sama kepada tenaga kerja untuk mengembangkan potensi yang ada pada dirinya untuk lebih maju.					

12.	Pekerjaan saya memungkinkan saya tumbuh dan berkembang sebagai seorang individu.					
Motivasi Eksternal						
Gaji (Salary)						
13.	Gaji yang diterima sudah sesuai dengan beban kerja sebagai karyawan.					
14.	Gaji yang diterima karyawan sesuai dengan golongannya.					
Keamanan Kerja (Job Security)						
15.	Adanya petugas keamanan (security) di kantor membuat saya tenang dan nyaman dalam bekerja.					
16.	CCTV membuat lingkungan kantor menjadi lebih terjaga sehingga membuat saya nyaman dalam bekerja.					
Kondisi Kerja (Workinf condition)						
17.	Kondisi kerja yang nyaman membuat karyawan melakukan pekerjaan dengan baik.					
18.	Kondisi lingkungan kerja dan keamanan yang baik serta fasilitas yang cukup memadai membantu untuk penyelesaian pekerjaan.					

Status						
19.	Jenjang karier yang diberikan Instansi sudah memenuhi harapan.					
20.	Saya sering mendapat kesempatan untuk ikut rapat terkait dengan pekerjaan.					
Prosedur Perusahaan (Company Prosedur)						
21.	Saya bekerja sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan.					
22.	Saya merasa termotivasi dalam bekerja karena prosedur kerja yang mendukung keadilan bagi setiap karyawan.					
Kualitas Pengamanan Teknis (Quality Of Technical Supervision)						
23.	Saling mengingatkan rekan kerja untuk melaksanakan pekerjaan.					
24.	Saling membagi informasi jika ada kegiatan pelatihan ke rekan kerja lain.					
Kualitas Hubungan Interpersonal (Quality Of Interpersonal Relations)						
25.	Kerjasama yang baik dengan atasan tidak hanya terjalin didalam lingkungan kerja tetapi juga diluar lingkungan pekerjaan.					
26.	Hubungan saya dengan sesama rekan kerja terjalin cukup baik hingga saat ini.					

B. Kinerja Karyawan

Alternatif jawaban:

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

KS : Kurang Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

No.	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
Kuantitas						
1.	Saya berusaha untuk mencapai target yang ditetapkan oleh instansi tempat saya bekerja.					
2.	Saya selalu berusaha agar pekerjaan selesai sesuai target, walaupun saya harus lembur.					
3.	Tugas dan tanggung jawab diberikan sesuai dengan kemampuan saya.					
	Kualitas					
4.	Saya berusaha menghasilkan pelayanan yang baik untuk pengguna jasa BPJS.					
5.	Peristiwa-peristiwa yang tidak terduga selalu dapat saya atasi.					
6.	Kondisi fisik kantor berupa peralatan kerja sangat membantu peningkatan kemampuan saya dalam memberikan pelayanan					

	Ketepatan Waktu					
7.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.					
8.	Saya memberikan pelayanan yang maksimal kepada penggunaan jasa BPJS dengan waktu yang cepat.					
9.	Saya hadir bekerja tepat waktu.					
Kehadiran						
10.	Saya jarang absen dalam bekerja.					
11.	Hampir setiap hari saya lembur dalam menyelesaikan pekerjaan.					
12.	saya pulang kerja sesuai jam yang ditetapkan oleh tempat saya bekerja.					
Kemampuan						
13.	Saya mampu berkomunikasi yang baik dengan rekan kerja.					
14.	Saya berusaha untuk selalu terlibat dalam penyelesaian tugas bersama team kerja.					
15.	Saya ikut serta bertanggung jawab dalam pelaksanaan penyelesaian pekerjaan team.					

IDENTITAS RESPONDEN						
NO	NAMA	JK	UMUR	PEN	SP	MK
1	SKF	2	31	S1	1	6
2	MI	1	38	S1	1	11
3	R	2	34	S1	1	11
4	I	1	50	S2	1	24
5	F	2	31	S1	1	6
6	DBW	1	33	S1	1	8
7	AS	1	29	S1	1	6
8	DM	1	32	S1	1	7
9	SA	1	30	S1	1	5
10	R	2	38	S1	2	15
11	W	2	35	S1	1	12
12	NQ	2	30	S1	2	9
13	R	2	34	S1	1	11
14	WM	2	38	S1	1	15
15	ST	2	30	S1	1	7
16	P	1	30	S1	1	5
17	AS	1	32	S1	1	7
18	I	1	32	S1	1	4
19	MAP	1	30	S2	2	7
20	MR	1	33	S1	1	10
21	T	2	28	S1	1	5
22	MIR	1	40	S1	2	17
23	IAMB	1	30	S1	2	5
24	MMM	1	30	S1	1	5
25	S	1	33	S1	1	10
26	R	1	33	S1	2	7
27	RA	2	30	S1	1	7
28	N	2	29	S1	1	5
29	D	2	28	S1	1	4
30	F	1	32	S1	1	6

KETERANGAN :
JENIS KELAMIN
1. Laki-laki
2. Perempuan

PENDIDIKAN TERAKHIR
1. S1
2. S2

STATUS PERKAWINAN
1. Menikah
2. Belum Menikah

MASA KERJA
1. < 5 Tahun
2. 5-10 Tahun
3. 10-15 Tahun
4. 15-20 Tahun
5. > 20 Tahun

MOTIVASI INTERNAL																														
Pencapaian Prestasi					Pengakuan					Tanggung Jawab					Kemajuan					Pekerjaan Itu Sendiri					Kemungkinan Untuk Tumbuh				
X1.1	X1.2	TOTAL (N)	PRESENTASE (%)	KET.	**X1.3**	X1.4	TOTAL (N	SENTASI	KET.	**X1.5**	X1.6	TOTAL (N	SENTASI	KET.	**X1.7**	X1.8	TOTAL (N	SENTASI	KET.	**X1.9**	X1.10	TOTAL (N	SENTASI	KET.	**X1.11**	X1.12	TOTAL (N	SENTASI	KET.
3	1	4	40	2	5	2	7	70	1	5	3	8	80	1	4	1	5	50	2	4	4	8	80	1	3	2	5	50	2
4	1	5	50	2	4	1	5	50	2	5	3	8	80	1	3	2	5	50	2	5	4	9	90	1	4	3	7	70	1
4	2	6	60	1	4	1	5	50	2	5	4	9	90	1	4	5	9	90	1	4	1	5	50	2	4	1	5	50	2
5	3	8	80	1	5	1	6	60	1	4	4	8	80	1	4	5	9	90	1	4	5	9	90	1	5	4	9	90	1
4	2	6	60	1	4	2	6	60	1	4	1	5	50	2	3	2	5	50	2	5	5	10	100	1	5	3	8	80	1
4	3	7	70	1	4	4	8	80	1	4	1	5	50	2	4	4	8	80	1	4	3	7	70	1	4	4	8	80	1
2	2	4	40	2	2	3	5	50	2	4	3	7	70	1	4	3	7	70	1	4	4	8	80	1	2	3	5	50	2
4	4	8	80	1	4	2	6	60	1	4	4	8	80	1	4	4	8	80	1	4	1	5	50	2	4	4	8	80	1
3	2	5	50	2	3	2	5	50	2	4	1	5	50	2	3	3	6	60	1	4	5	9	90	1	2	3	5	50	2
3	2	5	50	2	4	4	8	80	1	4	4	8	80	1	4	4	8	80	1	3	4	7	70	1	4	4	8	80	1
4	3	7	70	1	4	4	8	80	1	4	3	7	70	1	4	4	8	80	1	4	4	8	80	1	3	3	6	60	2
4	3	7	70	1	4	3	7	70	1	4	5	9	90	1	3	4	7	70	1	5	4	9	90	1	2	4	6	60	1
4	2	6	60	1	4	2	6	60	1	4	4	8	80	1	4	4	8	80	1	4	4	8	80	1	4	4	8	80	1
4	3	7	70	1	4	2	6	60	1	4	4	8	80	1	4	4	8	80	1	4	4	8	80	1	4	4	8	80	1
4	3	7	70	1	3	2	5	50	2	4	1	5	50	2	4	4	8	80	1	4	5	9	90	1	4	4	8	80	1
3	3	6	60	1	3	2	5	50	2	4	1	5	50	2	3	2	5	50	2	4	3	7	70	1	3	1	4	40	2
3	3	6	60	1	4	2	6	60	1	4	3	7	70	1	3	3	6	60	1	4	5	9	90	1	4	3	7	70	1
5	4	9	90	1	3	2	5	50	2	4	3	7	70	1	3	3	6	60	1	4	4	8	80	1	3	3	6	60	1
3	2	5	50	2	4	2	6	60	1	4	4	8	80	1	4	4	8	80	1	4	4	8	80	1	4	4	8	80	1
4	4	8	80	1	5	4	9	90	1	5	4	9	90	1	4	4	8	80	1	5	5	10	100	1	4	4	8	80	1
4	4	8	80	1	5	4	9	90	1	5	4	9	90	1	4	4	8	80	1	5	5	10	100	1	4	4	8	80	1
4	3	7	70	1	3	2	5	50	2	4	4	8	80	1	4	4	8	80	1	4	4	8	80	1	4	4	8	80	1
4	3	7	70	1	2	3	5	50	2	4	1	5	50	2	4	4	8	80	1	4	4	8	80	1	4	4	8	80	1
4	2	6	60	1	4	4	8	80	1	4	1	5	50	2	3	2	5	50	2	4	4	8	80	1	3	3	6	60	1
4	2	6	60	1	4	4	8	80	1	4	4	8	80	1	3	1	4	40	2	4	4	8	80	1	4	4	8	80	1
4	4	8	80	1	4	4	8	80	1	5	3	8	80	1	4	4	8	80	1	4	5	9	90	1	4	4	8	80	1
4	5	9	90	2	5	4	9	90	1	5	3	8	80	1	4	5	9	90	1	5	5	10	100	1	4	5	9	90	1
5	1	6	60	1	5	1	6	60	1	4	3	7	70	1	3	3	6	60	1	4	4	8	80	1	3	3	6	60	1
4	2	6	60	1	3	2	5	50	2	4	2	6	60	1	3	3	6	60	1	3	2	5	50	2	3	2	5	50	2
4	2	6	60	1	3	3	6	60	1	4	3	7	70	1	3	3	6	60	1	4	4	8	80	1	4	4	8	80	1

Motivasi Internal		
1. pencapaian		
2. pengakuan		
3. Tanggung Jawab		
4. Kemajuan		
5. Pekerjaan Itu Sendiri		
6. Kemungkinan Untuk Tumbuh		
Termotivasi =>60%=1		
Tidak Termotivasi =<60%=2		

MOTIVASI EKSTERNAL																																						
Gaji						Kamanan Kerja						Kondisi Kerja						Status						Prosedur Perusahaan						Kualitas Pengamanan Teknis						Kualitas Hubungan Interpersonal					
X2.1	X2.2	TOTAL (N	SENTASI	KET	**X2.3**	X2.4	TOTAL (N	SENTASI	KET.	**X2.5**	X2.6	TOTAL (N	SENTASI	KET.	**X2.7**	X2.8	TOTAL (N	SENTASI	KET.	**X2.9**	X2.10	TOTAL (N	SENTASI	KET.	**X2.11**	X2.12	TOTAL (N	SENTASI	KET.	**X2.13**	X2.14	TOTAL (N	SENTASI	KET.
5	5	10	100	1	4	4	8	80	1	4	4	8	80	1	3	2	5	50	2	4	1	5	50	2	3	4	7	70	1	4	4	8	80	1
5	5	10	100	1	5	5	10	100	1	5	5	10	100	1	5	5	10	100	1	5	3	8	80	1	3	1	4	40	2	5	5	10	100	1
5	5	10	100	1	5	5	10	100	1	5	4	9	90	1	4	4	8	80	1	4	3	7	70	1	4	4	8	80	1	4	4	8	80	1
4	5	9	90	1	5	5	10	100	1	5	4	9	90	1	5	5	10	100	1	4	5	9	90	1	4	4	8	80	1	4	5	9	90	1
5	5	10	100	1	4	4	8	80	1	4	4	8	80	1	4	4	8	80	1	4	3	7	70	1	4	1	5	50	2	4	5	9	90	1
4	4	8	80	1	4	4	8	80	1	4	4	8	80	1	4	4	8	80	1	4	1	5	50	2	4	4	8	80	1	4	4	8	80	1
3	4	7	70	1	4	4	8	80	1	4	3	7	70	1	2	3	5	50	2	4	3	7	70	1	3	4	7	70	1	4	4	8	80	1
4	4	8	80	1	4	4	8	80	1	4	4	8	80	1	5	4	9	90	1	5	4	9	90	1	3	4	7	70	1	4	5	9	90	1
4	5	9	90	1	4	4	8	80	1	3	3	6	60	1	3	4	7	70	1	4	5	9	90	1	4	4	8	80	1	4	4	8	80	1
5	4	9	90	1	4	4	8	80	1	4	4	8	80	1	4	4	8	80	1	4	4	8	80	1	4	4	8	80	1	4	4	8	80	1
4	4	8	80	1	4	4	8	80	1	4	4	8	80	1	4	4	8	80	1	4	4	8	80	1	4	4	8	80	1	4	4	8	80	1
4	4	8	80	1	5	5	10	100	1	5	4	9	90	1	2	4	6	60	1	4	4	8	80	1	4	4	8	80	1	4	4	8	80	1
5	4	9	90	1	4	4	8	80	1	4	4	8	80	1	4	4	8	80	1	4	1	5	50	2	4	4	8	80	1	4	4	8	80	1
4	4	8	80	1	4	4	8	80	1	4	4	8	80	1	4	4	8	80	1	4	4	8	80	1	4	4	8	80	1	4	4	8	80	1
4	4	8	80	1	5	5	10	100	1	5	5	10	100	1	4	5	9	90	1	5	4	9	90	1	4	5	9	90	1	5	5	10	100	1
4	4	8	80	1	4	4	8	80	1	4	3	7	70	1	3	2	5	50	2	4	3	7	70	1	3	4	7	70	1	4	4	8	80	1
3	3	6	60	1	4	4	8	80	1	4	4	8	80	1	3	3	6	60	1	3	3	6	60	1	4	4	8	80	1	3	4	7	70	1
4	4	8	80	1	4	4	8	80	1	4	3	7	70	1	3	3	6	60	1	4	4	8	80	1	1	3	4	40	2	4	4	8	80	1
4	4	8	80	1	4	4	8	80	1	4	4	8	80	1	3	4	7	70	1	4	4	8	80	1	4	4	8	80	1	4	4	8	80	1
4	4	8	80	1	4	5	9	90	1	4	4	8	80	1	3	4	7	70	1	4	4	8	80	1	4	5	9	90	1	5	4	9	90	1
4	4	8	80	1	4	4	8	80	1	5	5	10	100	1	4	4	8	80	1	5	4	9	90	1	4	4	8	80	1	5	5	10	100	1
4	4	8	80	1	4	4	8	80	1	4	4	8	80	1	4	4	8	80	1	4	4	8	80	1	4	4	8	80	1	4	4	8	80	1
4	4	8	80	1	4	4	8	80	1	4	4	8	80	1	3	4	7	70	1	4	4	8	80	1	4	4	8	80	1	4	4	8	80	1
3	2	5	50	2	4	4	8	80	1	4	4	8	80	1	3	2	5	50	2	4	1	5	50	2	3	3	6	60	1	4	4	8	80	1
4	4	8	80	1	4	4	8	80	1	4	4	8	80	1	4	4	8	80	1	4	3	7	70	1	4	3	7	70	1	5	4	9	90	1
4	5	9	90	1	5	5	10	100	1	5	5	10	100	1	4	5	9	90	1	4	4	8	80	1	4	5	9	90	1	4	5	9	90	1
5	5	10	100	1	5	5	10	100	1	5	5	10	100	1	5	5	10	100	1	5	4	9	90	1	5	5	10	100	1	4	5	9	90	1
3	2	5	50	2	4	4	8	80	1	4	3	7	70	1	3	2	5	50	2	4	1	5	50	2	2	2	4	40	2	4	4	8	80	1
2	3	5	50	2	4	4	8	80	1	4	3	7	70	1	3	3	6	60	1	4	1	5	50	2	3	4	7	70	1	3	4	7	70	1
3	3	6	60	1	4	4	8	80	1	4	4	8	80	1	4	4	8	80	1	4	4	8	80	1	4	4	8	80	1	4	4	8	80	1

Motivasi Eksternal
1. Gaji
2. Keamanan Kerja
3. Kondisi Kerja
4. Status
5. Prosedur Perusahaan
6. Kualitas Pengamanan Teknis
7. Kualitas Hubungan Interpersonal
Termotivasi =>60%=1
Tidak Termotivasi =<60%=2

KINERJA KARYAWAN																													
Kuantitas						Kualitas						Ketepatan Waktu						Kehadiran						Kemampuan					
Y1	Y2	Y3	OTAL (N	SENTASI	KET.	**Y4**	Y5	Y6	OTAL (N	SENTASI	KET.	**Y7**	Y8	Y9	OTAL (N	SENTASI	KET.	**Y10**	Y11	Y12	OTAL (N	SENTASI	KET.	**Y13**	Y14	Y15	OTAL (N	SENTASI	KET.
4	3	1	8	53	2	4	3	3	10	67	1	3	4	4	11	93	1	5	2	5	12	80	1	5	5	5	15	100	1
3	2	2	7	47	2	4	2	2	8	53	2	4	5	5	14	93	1	4	3	4	11	73	1	4	3	3	10	66	1
4	4	4	12	80	1	4	1	3	8	53	2	4	3	4	11	73	1	4	3	4	11	73	1	5	4	5	14	93	1
4	4	5	13	87	1	5	4	5	14	93	1	5	4	4	13	87	1	4	1	2	7	47	2	4	4	4	12	80	1
5	4	5	14	93	1	4	3	1	8	53	2	2	3	3	8	53	2	4	4	1	9	87	1	4	5	5	14	93	1
4	4	4	12	80	1	4	4	4	12	80	1	4	4	4	12	80	1	4	4	4	12	80	1	4	4	4	12	80	1
4	3	3	10	67	1	4	4	4	12	80	1	4	4	3	11	73	1	3	3	1	7	73	1	4	4	4	12	80	1
5	5	5	15	100	1	5	4	4	13	87	1	5	5	5	15	100	1	4	3	4	11	73	1	5	4	4	13	87	1
3	2	1	6	40	2	4	4	5	13	87	1	5	4	4	13	87	1	5	3	2	10	67	1	4	4	4	12	80	1
4	4	4	12	80	1	4	4	4	12	80	1	5	4	4	13	87	1	4	3	5	12	80	1	4	4	4	12	80	1
4	4	4	12	80	1	4	1	3	8	53	2	4	4	4	12	80	1	4	2	5	11	73	1	4	4	4	12	80	1
5	5	4	14	93	1	5	5	5	15	100	1	4	4	4	12	80	1	2	5	1	8	53	2	4	4	4	12	80	1
4	4	4	12	80	1	4	4	4	12	80	1	4	4	4	12	80	1	4	4	4	12	80	1	4	4	4	12	80	1
4	4	4	12	80	1	4	4	4	12	80	1	4	4	4	12	80	1	4	3	3	10	67	1	4	4	4	12	80	1
5	4	4	13	87	1	5	4	5	14	93	1	4	4	4	12	80	1	5	2	4	11	73	1	5	5	4	14	93	1
4	3	3	10	67	1	4	1	2	7	46	2	4	4	4	12	87	1	2	2	4	8	53	2	4	4	4	12	80	1
4	3	3	10	67	1	4	4	5	13	87	1	4	4	4	12	80	1	4	3	5	12	80	1	4	4	4	12	80	1
4	3	3	10	67	1	4	2	3	9	60	1	4	4	4	12	80	1	4	2	4	10	73	1	3	4	4	11	73	1
4	4	4	12	80	1	4	4	4	12	80	1	4	4	4	12	80	1	4	3	4	11	73	1	4	4	4	12	80	1
4	4	4	12	80	1	5	4	4	13	87	1	4	4	4	12	80	1	3	2	4	9	60	1	4	4	4	12	80	1
4	3	1	8	53	2	5	4	4	13	87	1	5	5	5	15	100	1	4	3	4	11	73	1	5	5	5	15	100	1
5	5	5	15	100	1	5	4	4	13	87	1	5	4	4	13	87	1	5	5	5	15	100	1	5	4	4	13	87	1
5	5	5	15	100	1	5	4	4	13	87	1	4	5	4	13	87	1	4	4	1	9	60	1	5	5	5	15	100	1
4	3	3	10	67	1	4	2	3	9	60	1	4	4	4	12	87	1	3	2	2	7	47	2	3	4	4	11	73	1
5	5	4	14	93	1	5	4	5	14	93	1	1	4	5	10	93	1	5	4	4	13	87	1	5	5	5	15	100	1
5	5	4	14	93	1	5	4	5	14	93	1	4	4	5	13	87	1	4	2	4	10	67	1	4	4	5	13	87	1
5	5	4	14	93	1	5	4	5	14	93	1	5	5	4	14	93	1	5	2	4	11	73	1	5	5	5	15	100	1
4	1	1	6	40	2	4	2	2	8	53	2	4	4	4	12	80	1	4	1	4	9	60	1	3	2	3	8	53	2
4	3	1	8	53	2	4	2	3	9	60	1	1	3	3	7	47	2	4	2	4	10	67	1	3	3	4	10	67	1
4	4	4	12	80	1	5	4	4	13	87	1	4	4	4	12	80	1	4	2	4	10	67	1	4	4	4	12	80	1

Kinerja Karyawan	
1. Kuantitas	
2. Kualitas	
3. Ketepatan Waktu	
4.Kehadiran	
5. Kemampuan	
Kinerja Baik =>60%=1	
Kinerja Kurang =<60%=2	

Umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	28	2	6.7	6.7	6.7
	29	2	6.7	6.7	13.3
	30	8	26.7	26.7	40.0
	31	2	6.7	6.7	46.7
	32	4	13.3	13.3	60.0
	33	4	13.3	13.3	73.3
	34	2	6.7	6.7	80.0
	35	1	3.3	3.3	83.3
	38	3	10.0	10.0	93.3
	40	1	3.3	3.3	96.7
	50	1	3.3	3.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Jenis_Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	laki-laki	17	56.7	56.7	56.7
	perempuan	13	43.3	43.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Pendidkan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S1	28	93.3	93.3	93.3
	S2	2	6.7	6.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Status_Perkawinan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Menikah	24	80.0	80.0	80.0
	Belum Menikah	6	20.0	20.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Masa_Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	2	6.7	6.7	6.7
	5	6	20.0	20.0	26.7
	6	4	13.3	13.3	40.0
	7	6	20.0	20.0	60.0
	8	1	3.3	3.3	63.3
	9	1	3.3	3.3	66.7
	10	2	6.7	6.7	73.3
	11	3	10.0	10.0	83.3
	12	1	3.3	3.3	86.7
	15	2	6.7	6.7	93.3
	17	1	3.3	3.3	96.7
	24	1	3.3	3.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Penilaian pencapaian secara prestasi tenaga kerja sudah dilakukan secara objektif

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	4	13.3	13.3	13.3
	Setuju	22	73.3	73.3	86.7
	Sangat Setuju	4	13.3	13.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Pemberian penghargaan bagi tenaga kerja yang berprestasi jarang dilakukan di instansi ini

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	4	13.3	13.3	13.3
	Tidak Setuju	7	23.3	23.3	36.7
	Kurang Setuju	9	30.0	30.0	66.7
	Setuju	9	30.0	30.0	96.7
	Sangat Setuju	1	3.3	3.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Total Jawaban Pencapaian

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5	2	6.7	6.7	6.7
	6	11	36.7	36.7	43.3
	7	8	26.7	26.7	70.0
	8	8	26.7	26.7	96.7

	10	1	3.3	3.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Skor % Pencapaian

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	50	2	6.7	6.7	6.7
	60	11	36.7	36.7	43.3
	70	8	26.7	26.7	70.0
	80	8	26.7	26.7	96.7
	100	1	3.3	3.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Pencapaian

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	29	96.7	96.7	96.7
	2	1	3.3	3.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Atasan memberikan penghargaan bagi tenaga kerja yang berprestasi bilamana mampu mencapai target yang telah ditetapkan instansi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	4	13.3	13.3	13.3
	Setuju	18	60.0	60.0	73.3

	Sangat Setuju	8	26.7	26.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Saya mendapatkan cukup pengakuan saat melakukan pekerjaan dengan baik

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	3.3	3.3	3.3
	Kurang Setuju	5	16.7	16.7	20.0
	Setuju	19	63.3	63.3	83.3
	Sangat Setuju	5	16.7	16.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Total Jawaban Pengakuan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5	1	3.3	3.3	3.3
	6	2	6.7	6.7	10.0
	7	4	13.3	13.3	23.3
	8	14	46.7	46.7	70.0
	9	5	16.7	16.7	86.7
	10	4	13.3	13.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Skor % Pengakuan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	50	1	3.3	3.3	3.3
	60	2	6.7	6.7	10.0
	70	4	13.3	13.3	23.3
	80	14	46.7	46.7	70.0
	90	5	16.7	16.7	86.7
	100	4	13.3	13.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Pengakuan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	29	96.7	96.7	96.7
	2	1	3.3	3.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Saya merasa belum puas apabila pekerjaan belum dapat diselesaikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	16	53.3	53.3	53.3
	Sangat Setuju	14	46.7	46.7	100.0

	Total	30	100.0	100.0	

Apabila waktu yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan tidak cukup, maka saya akan lembur untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	2	6.7	6.7	6.7
	Setuju	21	70.0	70.0	76.7
	Sangat Setuju	7	23.3	23.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Total Jawaban Tanggung Jawab

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	7	2	6.7	6.7	6.7
	8	13	43.3	43.3	50.0
	9	9	30.0	30.0	80.0
	10	6	20.0	20.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Skor % Tanggung Jawab

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	70	2	6.7	6.7	6.7

	80	13	43.3	43.3	50.0
	90	9	30.0	30.0	80.0
	100	6	20.0	20.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Tanggung Jawab

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	30	100.0	100.0	100.0

Saya puas dengan tingkat kemajuan karir saya

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	6	20.0	20.0	20.0
	Setuju	20	66.7	66.7	86.7
	Sangat Setuju	4	13.3	13.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Instansi melakukan evaluasi secara berkala terhadap para tenaga kerja untuk kenaikan jabatan berdasarkan kinerjanya

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	3.3	3.3	3.3
	Kurang Setuju	4	13.3	13.3	16.7

	Setuju	19	63.3	63.3	80.0
	Sangat Setuju	6	20.0	20.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Total Jawaban Kemajuan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5	1	3.3	3.3	3.3
	6	4	13.3	13.3	16.7
	7	1	3.3	3.3	20.0
	8	17	56.7	56.7	76.7
	9	4	13.3	13.3	90.0
	10	3	10.0	10.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Skor % Kemajuan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	50	1	3.3	3.3	3.3
	60	4	13.3	13.3	16.7
	70	1	3.3	3.3	20.0
	80	17	56.7	56.7	76.7
	90	4	13.3	13.3	90.0

	100	3	10.0	10.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Kemajuan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	29	96.7	96.7	96.7
	2	1	3.3	3.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan tugas pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya secara professional

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	1	3.3	3.3	3.3
	Setuju	18	60.0	60.0	63.3
	Sangat Setuju	11	36.7	36.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Setiap tugas pekerjaan yang dikerjakan harus dilandasi rasa senang, loyalitas dan tanggung jawab organisasi yang tinggi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	16	53.3	53.3	53.3
	Sangat Setuju	14	46.7	46.7	100.0

	Total	30	100.0	100.0	

Total Jawaban Pekerjaan Itu Sendiri

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	7	1	3.3	3.3	3.3
	8	12	40.0	40.0	43.3
	9	9	30.0	30.0	73.3
	10	8	26.7	26.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Skor % Pekerjaan Itu Sendiri

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	70	1	3.3	3.3	3.3
	80	12	40.0	40.0	43.3
	90	9	30.0	30.0	73.3
	100	8	26.7	26.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Pekerjaan Itu Sendiri

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	30	100.0	100.0	100.0

Pihak instansi memberikan kesempatan yang sama kepada tenaga kerja untuk mengembangkan potensi yang ada pada dirinya untuk lebih maju

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	6.7	6.7	6.7
	Kurang Setuju	4	13.3	13.3	20.0
	Setuju	18	60.0	60.0	80.0
	Sangat Setuju	6	20.0	20.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Pekerjaan saya memungkinkan saya tumbuh dan berkembang sebagai seorang individu

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	2	6.7	6.7	6.7
	Setuju	22	73.3	73.3	80.0
	Sangat Setuju	6	20.0	20.0	100.0

	Total	30	100.0	100.0	

Total Jawaban Kemungkinan Untuk Tumbuh

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5	1	3.3	3.3	3.3
	6	1	3.3	3.3	6.7
	7	3	10.0	10.0	16.7
	8	18	60.0	60.0	76.7
	9	4	13.3	13.3	90.0
	10	3	10.0	10.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Skor % Kemungkinan Untuk Tumbuh

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	50	1	3.3	3.3	3.3
	60	1	3.3	3.3	6.7
	70	3	10.0	10.0	16.7
	80	18	60.0	60.0	76.7
	90	4	13.3	13.3	90.0
	100	3	10.0	10.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Kemungkinan Untuk Tumbuh

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	29	96.7	96.7	96.7
	2	1	3.3	3.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Gaji yang diterima sudah sesuai dengan beban kerja sebagai karyawan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	2	6.7	6.7	6.7
	Setuju	18	60.0	60.0	66.7
	Sangat Setuju	10	33.3	33.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Gaji yang diterima karyawan sesuai dengan golongannya

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	1	3.3	3.3	3.3
	Setuju	18	60.0	60.0	63.3
	Sangat Setuju	11	36.7	36.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Total Jawaban Gaji

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	6	1	3.3	3.3	3.3
	7	1	3.3	3.3	6.7
	8	15	50.0	50.0	56.7
	9	5	16.7	16.7	73.3
	10	8	26.7	26.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Skor % Gaji

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	60	1	3.3	3.3	3.3
	70	1	3.3	3.3	6.7
	80	15	50.0	50.0	56.7
	90	5	16.7	16.7	73.3
	100	8	26.7	26.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Gaji

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

Valid	1	30	100.0	100.0	100.0

Adanya petugas keamanan (security) di kantor membuat saya tenang dan nyaman dalam bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	20	66.7	66.7	66.7
	Sangat Setuju	10	33.3	33.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

CCTV membuat lingkungan kantor menjadi lebih terjaga sehingga membuat saya nyaman dalam bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	19	63.3	63.3	63.3
	Sangat Setuju	11	36.7	36.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Total Jawaban Keamanan Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	8	19	63.3	63.3	63.3
	9	1	3.3	3.3	66.7
	10	10	33.3	33.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Skor % Keamanan Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	80	19	63.3	63.3	63.3
	90	1	3.3	3.3	66.7
	100	10	33.3	33.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Keamanan Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	30	100.0	100.0	100.0

Kondisi kerja yang nyaman membuat karyawan melakukan pekerjaan dengan baik

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	1	3.3	3.3	3.3
	Setuju	18	60.0	60.0	63.3
	Sangat Setuju	11	36.7	36.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Kondisi lingkungan kerja dan keamanan yang baik serta fasilitas yang cukup memadai membantu untuk penyelesaian pekerjaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	1	3.3	3.3	3.3
	Setuju	21	70.0	70.0	73.3
	Sangat Setuju	8	26.7	26.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Total Jawaban Kondisi Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	6	1	3.3	3.3	3.3
	8	18	60.0	60.0	63.3
	9	3	10.0	10.0	73.3
	10	8	26.7	26.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Skor % Kondisi Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	60	1	3.3	3.3	3.3
	80	18	60.0	60.0	63.3
	90	3	10.0	10.0	73.3
	100	8	26.7	26.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Kondisi Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	30	100.0	100.0	100.0

Jenjang karier yang diberikan Instansi sudah memenuhi harapan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	6.7	6.7	6.7
	Kurang Setuju	7	23.3	23.3	30.0
	Setuju	15	50.0	50.0	80.0
	Sangat Setuju	6	20.0	20.0	100.0

	Total	30	100.0	100.0	

Saya sering mendapat kesempatan untuk ikut rapat terkait dengan pekerjaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	1	3.3	3.3	3.3
	Setuju	22	73.3	73.3	76.7
	Sangat Setuju	7	23.3	23.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Total Jawaban Status

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	6	3	10.0	10.0	10.0
	7	6	20.0	20.0	30.0
	8	13	43.3	43.3	73.3
	9	3	10.0	10.0	83.3
	10	5	16.7	16.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Skor % Status

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

Valid	60	3	10.0	10.0	10.0
	70	6	20.0	20.0	30.0
	80	13	43.3	43.3	73.3
	90	3	10.0	10.0	83.3
	100	5	16.7	16.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Status

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	30	100.0	100.0	100.0

Saya bekerja sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	1	3.3	3.3	3.3
	Setuju	20	66.7	66.7	70.0
	Sangat Setuju	9	30.0	30.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Saya merasa termotivasi dalam bekerja karena prosedur kerja yang mendukung keadilan bagi setiap karyawan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

Valid	Tidak Setuju	1	3.3	3.3	3.3
	Kurang Setuju	3	10.0	10.0	13.3
	Setuju	20	66.7	66.7	80.0
	Sangat Setuju	6	20.0	20.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Total Jawaban Prosedur Perusahaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	6	1	3.3	3.3	3.3
	7	3	10.0	10.0	13.3
	8	16	53.3	53.3	66.7
	9	6	20.0	20.0	86.7
	10	4	13.3	13.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Skor % Prosedur Perusahaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	60	1	3.3	3.3	3.3
	70	3	10.0	10.0	13.3
	80	16	53.3	53.3	66.7

	90	6	20.0	20.0	86.7
	100	4	13.3	13.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Prosedur Perusahaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	30	100.0	100.0	100.0

Saling mengingatkan rekan kerja untuk melaksanakan pekerjaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	1	3.3	3.3	3.3
	Setuju	23	76.7	76.7	80.0
	Sangat Setuju	6	20.0	20.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Saling membagi informasi jika ada kegiatan pelatihan ke rekan kerja lain

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	2	6.7	6.7	6.7
	Setuju	21	70.0	70.0	76.7

	Sangat Setuju	7	23.3	23.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Total Jawaban Kualitas Pengamanan Teknis

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	7	3	10.0	10.0	10.0
	8	18	60.0	60.0	70.0
	9	5	16.7	16.7	86.7
	10	4	13.3	13.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Skor % Pengamanan Teknis

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	70	3	10.0	10.0	10.0
	80	18	60.0	60.0	70.0
	90	5	16.7	16.7	86.7
	100	4	13.3	13.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Pengamanan Teknis

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	30	100.0	100.0	100.0

Kerjasama yang baik dengan atasan tidak hanya terjalin di dalam lingkungan kerja tetapi juga di luar lingkungan pekerjaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	2	6.7	6.7	6.7
	Setuju	21	70.0	70.0	76.7
	Sangat Setuju	7	23.3	23.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Hubungan saya dengan sesama rekan kerja terjalin cukup baik hingga saat ini

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	18	60.0	60.0	60.0
	Sangat Setuju	12	40.0	40.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Total Jawaban Kualitas Hubungan Interpersonal

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	7	1	3.3	3.3	3.3
	8	16	53.3	53.3	56.7
	9	8	26.7	26.7	83.3
	10	5	16.7	16.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Skor % Kualitas Hubungan Interpersonal

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	70	1	3.3	3.3	3.3
	80	16	53.3	53.3	56.7
	90	8	26.7	26.7	83.3
	100	5	16.7	16.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Kualitas Hubungan Interpersonal

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	30	100.0	100.0	100.0

Saya berusaha untuk mencapai target yang ditetapkan oleh instansi tempat saya bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	3.3	3.3	3.3
	Setuju	16	53.3	53.3	56.7
	Sangat Setuju	13	43.3	43.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Saya selalu berusaha agar pekerjaan selesai sesuai target, walaupun saya harus lembur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	3.3	3.3	3.3
	Kurang Setuju	1	3.3	3.3	6.7
	Setuju	17	56.7	56.7	63.3
	Sangat Setuju	11	36.7	36.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Tugas dan tanggung jawab diberikan sesuai dengan kemampuan saya

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	3.3	3.3	3.3
	Kurang Setuju	1	3.3	3.3	6.7
	Setuju	18	60.0	60.0	66.7
	Sangat Setuju	10	33.3	33.3	100.0

	Total	30	100.0	100.0	

Total Jawaban Kuantitas

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	3.3	3.3	3.3
	10	1	3.3	3.3	6.7
	12	11	36.7	36.7	43.3
	13	6	20.0	20.0	63.3
	14	5	16.7	16.7	80.0
	15	6	20.0	20.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Skor % Kuantitas

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20	1	3.3	3.3	3.3
	67	1	3.3	3.3	6.7
	80	11	36.7	36.7	43.3
	87	6	20.0	20.0	63.3
	93	5	16.7	16.7	80.0
	100	6	20.0	20.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Kuantitas

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	29	96.7	96.7	96.7
	2	1	3.3	3.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Saya berusaha menghasilkan pelayanan yang baik untuk pengguna jasa BPJS

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	3.3	3.3	3.3
	Setuju	13	43.3	43.3	46.7
	Sangat Setuju	16	53.3	53.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Peristiwa-peristiwa yang tidak terduga selalu dapat saya atasi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	3.3	3.3	3.3
	Kurang Setuju	1	3.3	3.3	6.7
	Setuju	22	73.3	73.3	80.0
	Sangat Setuju	6	20.0	20.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Kondisi fisik kantor berupa peralatan kerja sangat membantu peningkatan kemampuan saya dalam memberikan pelayanan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	3.3	3.3	3.3
	Setuju	16	53.3	53.3	56.7
	Sangat Setuju	13	43.3	43.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Total Jawaban Kualitas

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	3.3	3.3	3.3
	11	1	3.3	3.3	6.7
	12	8	26.7	26.7	33.3
	13	9	30.0	30.0	63.3
	14	7	23.3	23.3	86.7
	15	4	13.3	13.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Skor % Kualitas

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20	1	3.3	3.3	3.3

	73	1	3.3	3.3	6.7
	80	8	26.7	26.7	33.3
	87	9	30.0	30.0	63.3
	93	7	23.3	23.3	86.7
	100	4	13.3	13.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Kualitas

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	29	96.7	96.7	96.7
	2	1	3.3	3.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	3.3	3.3	3.3
	Setuju	16	53.3	53.3	56.7
	Sangat Setuju	13	43.3	43.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Saya memberikan pelayanan yang maksimal kepada penggunaan jasa BPJS dengan waktu yang cepat

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	6.7	6.7	6.7
	Setuju	20	66.7	66.7	73.3
	Sangat Setuju	8	26.7	26.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Saya hadir bekerja tepat waktu

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	3.3	3.3	3.3
	Kurang Setuju	1	3.3	3.3	6.7
	Setuju	21	70.0	70.0	76.7
	Sangat Setuju	7	23.3	23.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Total Jawaban Ketepatan Waktu

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	3.3	3.3	3.3
	9	1	3.3	3.3	6.7
	11	1	3.3	3.3	10.0

	12	11	36.7	36.7	46.7
	13	8	26.7	26.7	73.3
	14	4	13.3	13.3	86.7
	15	4	13.3	13.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Skor % Ketepatan waktu

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20	1	3.3	3.3	3.3
	60	1	3.3	3.3	6.7
	73	1	3.3	3.3	10.0
	80	11	36.7	36.7	46.7
	87	8	26.7	26.7	73.3
	93	4	13.3	13.3	86.7
	100	4	13.3	13.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Ketepatan Waktu

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	29	96.7	96.7	96.7
	2	1	3.3	3.3	100.0

	Total	30	100.0	100.0	

Saya jarang absen dalam bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	6.7	6.7	6.7
	Kurang Setuju	2	6.7	6.7	13.3
	Setuju	16	53.3	53.3	66.7
	Sangat Setuju	10	33.3	33.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Hampir setiap hari saya lembur dalam menyelesaikan pekerjaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	6.7	6.7	6.7
	Tidak Setuju	11	36.7	36.7	43.3
	Kurang Setuju	10	33.3	33.3	76.7
	Setuju	5	16.7	16.7	93.3
	Sangat Setuju	2	6.7	6.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Saya pulang kerja sesuai jam yang ditetapkan oleh tempat saya bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	10.0	10.0	10.0
	Tidak Setuju	1	3.3	3.3	13.3
	Kurang Setuju	2	6.7	6.7	20.0
	Setuju	16	53.3	53.3	73.3
	Sangat Setuju	8	26.7	26.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Total Jawaban Kehadiran

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	6	1	3.3	3.3	3.3
	8	2	6.7	6.7	10.0
	9	3	10.0	10.0	20.0
	10	5	16.7	16.7	36.7
	11	9	30.0	30.0	66.7
	12	7	23.3	23.3	90.0
	13	2	6.7	6.7	96.7
	15	1	3.3	3.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Skor % Kehadiran

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	40	1	3.3	3.3	3.3
	53	2	6.7	6.7	10.0
	60	3	10.0	10.0	20.0
	67	5	16.7	16.7	36.7
	73	9	30.0	30.0	66.7
	80	7	23.3	23.3	90.0
	87	2	6.7	6.7	96.7
	100	1	3.3	3.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Kehadiran

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	27	90.0	90.0	90.0
	2	3	10.0	10.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Saya mampu berkomunikasi yang baik dengan rekan kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	3.3	3.3	3.3

	Setuju	16	53.3	53.3	56.7
	Sangat Setuju	13	43.3	43.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Saya berusaha untuk selalu terlibat dalam penyelesaian tugas bersama team kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	3.3	3.3	3.3
	Setuju	19	63.3	63.3	66.7
	Sangat Setuju	10	33.3	33.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Saya ikut serta bertanggung jawab dalam pelaksanaan penyelesaian pekerjaan team

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	3.3	3.3	3.3
	Setuju	18	60.0	60.0	63.3
	Sangat Setuju	11	36.7	36.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Total Jawaban Kemampuan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

Valid	3	1	3.3	3.3	3.3
	12	15	50.0	50.0	53.3
	13	3	10.0	10.0	63.3
	14	2	6.7	6.7	70.0
	15	9	30.0	30.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Skor % Kemampuan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20	1	3.3	3.3	3.3
	80	15	50.0	50.0	53.3
	87	3	10.0	10.0	63.3
	93	2	6.7	6.7	70.0
	100	9	30.0	30.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Kemampuan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	29	96.7	96.7	96.7
	2	1	3.3	3.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

YAYASAN WAKAF UMI
UNIVERSITAS MUSLIM INDONESIA
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
KAMPUS II UMI, Jln. Urip Sumoharjo KM 5 Makassar Info - www.fkmumi.ac.id

بسم الله الرحمن الرحيم

Nomor : 0860/B.09/FKM/UMI/VIII/2021
Lampiran : -
H a l : ***Permintaan Pengambilan Data Awal***

16 Agustus 2021 M
07 Muharram 1442 H.

Kepada yang terhormat
Kantor BPJS ketenagakerjaan jln. Urip Sumoharjo
Di –
Makassar

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته
Dengan rahmat Allah SWT, dalam rangka penyusunan Proposal dan Skripsi dari mahasiswa:

N a m a	: Dwi Putry Rejeki Jacobus
Stambuk	: 14120170137
ProgramStudi	: Ilmu Kesehatan Masyarakat
Peminatan	: Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Dimohon kiranya yang bersangkutan dapat diberikan rekomendasi untuk melaksanakan pengambilan data awal di:

"Kantor BPJS Ketenagakerjaan Jln. Urip Sumoharjo"

Data yang Dibutuhkan :

"Hubungan Motivasi Kerja dengan Produktivitas Kerja Pada Karyawan Kantor BPJS Ketenagakerjaan Kota Makassar Tahun 2021."

Demikianpermohonan ini, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.
والله الموفق والهادي

An. Dekan
Wakil Dekan-IBidang Akademik

Dr. Arman,SKM., M.Kes

Tembusan:
1.Dekan FKM UMI (sebagailaporan)
2 .Arsip

YAYASAN WAKAF UMI
UNIVERSITAS MUSLIM INDONESIA
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
KAMPUS II UMI, Jln. Urip Sumoharjo KM 5 Makassar Info - www.fkmumi.ac.id

بسم الله الرحمن الرحيم

Nomor : 1487/B.09/FKM-UMI/XI/2022 — 11 November 2022 M
Lamp : - — 16 R. Akhir 1444 H.
Hal : ***Permohonan Izin Penelitian***

Kepada Yang Terhormat
Kepala Dinas Penanaman Modal & PTSP Provinsi Sulawesi Selatan
Di
Makassar

ملاسلا مكيلع ةمحرو الله و ربه اتاك

Dengan Rahmat Allah SWT, dalam rangka penyusunan Skripsi dari mahasiswa:

Nama	: Dwi Putry Rejeki Jacobus
Stambuk	: 14120170137
Program Studi	: Kesehatan Masyarakat
Peminatan	: Keselamatan dan kesehatan kerja (K3)

Dimohon kiranya yang bersangkutan dapat diberikan izin / rekomendasi untuk melaksanakan Penelitian di:

"Kantor BPJS ketenagakerjaan Kota Makassar jln. Urip Sumoharjo"

Judul Penelitian :
"Faktor yang Berhubungan dengan Motivasi Kerja pada Karyawan Kantor BPJS Ketenagakerjaan Kota Makassar"

Demikianlah permohonan ini, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.
الله و يلو تلاسو فيفخ لاوهيادة

a.n Dekan
Wakil Dekan-I Bidang Akademik

Dr. Arman, SKM., M. Kes

Tembusan:
1. Dekan FKM UMI (Sebagai laporan)
2. Arsip

PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN

DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU

Jl.Bougenville No.5 Telp. (0411) 441077 Fax. (0411) 448936
Website : http://simap-new.sulselprov.go.id Email : ptsp@sulselprov.go.id
Makassar 90231

Nomor : **12787/S.01/PTSP/2022**
Lampiran : -
Perihal : **Izin penelitian**

Kepada Yth.
Kepala Kantor BPJS
Ketenagakerjaan Kota Makassar

di-
Tempat

Berdasarkan surat Dekan Fak. Kesehatan Masyarakat UMI Makassar Nomor : 1487/B.09/FKM-UMI/XI/2022 tanggal 30 November 2022 perihal tersebut diatas, mahasiswa/peneliti dibawah ini:

N a m a	:	**DWI PUTRY REJEKI JACOBUS**
Nomor Pokok	:	14120170137
Program Studi	:	Kesehatan Masyarakat
Pekerjaan/Lembaga	:	Mahasiswa (S1)
Alamat	:	Jl. Urip Sumoharjo Km. 05 Makassar

dpmptsp
PROVINSI SULAWESI SELATAN

Bermaksud untuk melakukan penelitian di daerah/kantor saudara dalam rangka menyusun SKRIPSI, dengan judul :

" FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN MOTIVASI KERJA PADA KARYAWAN KANTOR BPJS KETENAGAKERJAAN KOTA MAKASSAR TAHUN 2022 "

Yang akan dilaksanakan dari : Tgl. ***05 Desember 2022 s/d 07 Januari 2023***

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, pada prinsipnya kami ***menyetujui*** kegiatan dimaksud dengan ketentuan yang tertera di belakang surat izin penelitian.

Demikian Surat Keterangan ini diberikan agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Makassar
Pada Tanggal 01 Desember 2022

A.n. GUBERNUR SULAWESI SELATAN
KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU PROVINSI SULAWESI SELATAN

Ir. H. SULKAF S LATIEF, M.M.
Pangkat : PEMBINA UTAMA MADYA
Nip : 19630424 198903 1 010

Tembusan Yth
1. Dekan Fak. Kesehatan Masyarakat UMI Makassar di Makassar;
2. *Pertinggal.*

BPJS Ketenagakerjaan

panggil kami bpjamsostek

Nomor : B/ 0204 /122022

Desember 2022

Yth.
Kepala
Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu
Provinsi Sulawesi Selatan
di
Tempat

Perihal : Persetujuan Melaksanakan Penelitian

Dengan hormat,

Sehubungan Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Selatan tanggal 1 Desember 2023 nomor: 12787/S.01/PTSP/2022 perihal Izin Penelitian, maka disampaikan hal-hal sebagai berikut :

1. Bahwa telah diberikan izin untuk melaksanakan Penelitian di Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Makassar dengan judul Skripsi "Faktor yang Berhubungan dengan Motivasi Kerja pada Karyawan Kantor BPJS Ketenagakerjaan Kota Makassar Tahun 2022".
2. Adapun data Mahasiswa tersebut sebagai berikut :
   - Nama : Dwi Putery Rejeki Jacobus
   - Nomor Pokok : 14120170137
   - Program Studi : Kesehatan Masyarakat
   - Instansi : Universitas Muslim Indonesia
3. Untuk informasi lebih lanjut dapat menghubungi Bidang Umum dan SDM Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Makassar atas nama Jaya Suharja (WA. 082335501217)

Demikian disampaikan, atas kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Hendrayanto
Kepala

ED/JA/DL 01.04

BPJS Ketenagakerjaan
panggil kami bpjamsostek

Nomor : B/ 8284 /032023

29 Maret 2023

Yth.
Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat
Universitas Muslim Indonesia
di
Tempat

Perihal : Surat Keterangan Menyelesaikan Penelitian

Dengan hormat,

Bersama ini kami sampaikan bahwa penelitian yang telah dilakukan oleh Mahasiswa Fakultas Kesehatan Masyarakat atas nama Dwi Putry Rejeki Jacobus perihal "Faktor yang Berhubungan dengan Motivasi Kerja pada Karyawan Kantor BPJS Ketenagakerjaan Kota Makassar Tahun 2023" telah **selesai,** sejak tanggal 29 Maret 2023.

Demikian disampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

BPJS Ketenagakerjaan
MAKASSAR

Ishak
Kepala

WA/SI/RP 01.03

Kantor Cabang Makassar Jl. Urip Sumoharjo Km. 4,5 Pampang - Makassar 90232
T (0411) 441581 - 441591 F (0411) 441533 **www.bpjsketenagakerjaan.go.id**

بسم الله الرحمن الرحيم

SURAT KETERANGAN LULUS PLAGIASI
Nomor : 0352/PL.00/FKM/UMI/RB/2023

Assalamu Alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh
Unit Ruang Baca Fakultas Kesehatan Masyarakat dengan ini menerangkan bahwa :

Nama	: DWI PUTRY REJEKI JACOBUS
NIM	: 14120170137
Judul	: HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR BPJS KETENAGAKERJAAN KOTA MAKASSAR TAHUN 2024
Program Studi	:Kesehatan Masyarakat
Status	: Lulus (25%)
Laporan Hasil Plagiat	: Terlampir

Adalah benar-benar sudah lulus pengecekan plagiasi dari Naskah publikasi Tugas Akhir dengan menggunakan aplikasi Turnitin.
Wassalamu Alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Makassar, 18 Maret 2024
Operator Turnitin FKM UMI,

Sitti Hadijah, A. Md

HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR BPJS KETENAGAKERJAAN KOTA MAKASSAR TAHUN 2024

ORIGINALITY REPORT

25%	24%	8%	12%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	media.neliti.com Internet Source	9%
2	eprint.stieww.ac.id Internet Source	3%
3	repository.umi.ac.id Internet Source	2%
4	www.scilit.net Internet Source	2%
5	moam.info Internet Source	1%
6	docobook.com Internet Source	1%
7	jurnal.umj.ac.id Internet Source	1%
8	123dok.com Internet Source	1%

Submitted to Universitas Bengkulu

9	Student Paper	1 %
10	eprints.undip.ac.id Internet Source	1 %
11	text-id.123dok.com Internet Source	1 %
12	www.researchgate.net Internet Source	1 %
13	adoc.tips Internet Source	1 %
14	garuda.kemdikbud.go.id Internet Source	1 %
15	idm.or.id Internet Source	1 %
16	www.scribd.com Internet Source	1 %
17	www.coursehero.com Internet Source	<1 %

Exclude quotes	On	Exclude matches	Off
Exclude bibliography	On		

LABORATORIUM KOMPUTER
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
UNIVERSITAS MUSLIM INDONESIA

Jl. Urip Sumoharjo Km. 05 Kampus II Telp. (0411) 425607 Makassar 90231

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَٰنِ الرَّحِيمِ

S U R A T PERNYATAAN KEASLIAN DATA
Nomor : 022/A.01/LAB.KOMP–FKM–UMI/II/2024

NAMA	: DWI PUTRY REJEKI JACOBUS
JENIS KELAMIN	: PEREMPUAN
STAMBUK	: 14120170137
PRODI	: KESEHATAN MASYARAKAT
PEMINATAN	: KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA (K3)
JUDUL SKRIPSI	: FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR BPJS KETENANGAKERJAAN KOTA MAKASSAR TAHUN 2024

Apabila dikemudian hari terbukti tidak benar, maka saya bersedia dikenakan sanksi sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wallahu Waliyyut Taufiq Walhidayah

Makassar, 01 Maret 2024

Yang membuat pernyataan

Peneliti

DWI PUTRY REJEKI JACOBUS

Mengetahui

Kepala Lab. Komputer FKM UMI

SARTIKA, SKM., M.Kes

YAYASAN WAKAF UMI
UNIVERSITAS MUSLIM INDONESIA
PERPUSTAKAAN UTSMAN BIN AFFAN
Urip Sumoharjo Km. 05 Telp/Fax (0411) 447587 Makassar 90231 Website: https://lib.umi.ac.id/

SCAN ME

SURAT KETERANGAN BEBAS PUSTAKA

(UNTUK PENGURUSAN UJIAN SKRIPSI DIII, S1)

No : 0782/PUBA-UMI/US/III/2024

Yang bertanda tangan di bawah ini, Kepala Perpustakaan Utsman Bin Affan Universitas Muslim Indonesia menerangkan bahwa :

NAMA	:	DWI PUTRY REJEKI JACOBUS
STAMBUK	:	14120170137
FAKULTAS	:	KESEHATAN MASYARAKAT
PROGRAM STUDI	:	KESEHATAN MASYARAKAT
ALAMAT	:	JLN. PAMPANG 2

yang bersangkutan dinyatakan :

1. **Bebas dari semua pinjaman koleksi** dari Perpustakaan Utsman Bin Affan Universitas Muslim Indonesia dan dapat menyelesaikan pengurusan Bebas Pustaka sebagai salah satu Syarat mengikuti **UJIAN SKRIPSI**

Demikian surat keterangan ini, dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

والله ولي التـــو فـــيـــق والـــهـــد ايـــة

Makassar, 28/03/2024

Kepala Perpustakaan Utsman Bin Affan;

(Prof. Dr. Ir. Hj. St. Maryam H., MT.)
NIPS : 103 93 0582

Kasubag.Layanan Pemustaka;

(Arvanita, S.I.P.)
NIPS : 200 14 0971

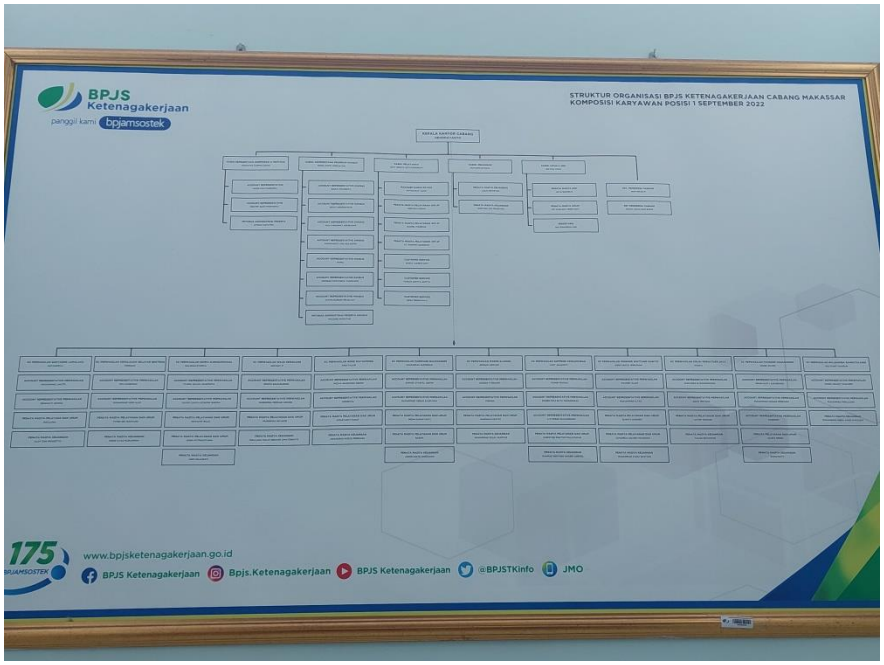
28/03/2024 11:47:49

ASLI

SCAN ME

DOKUMENTASI

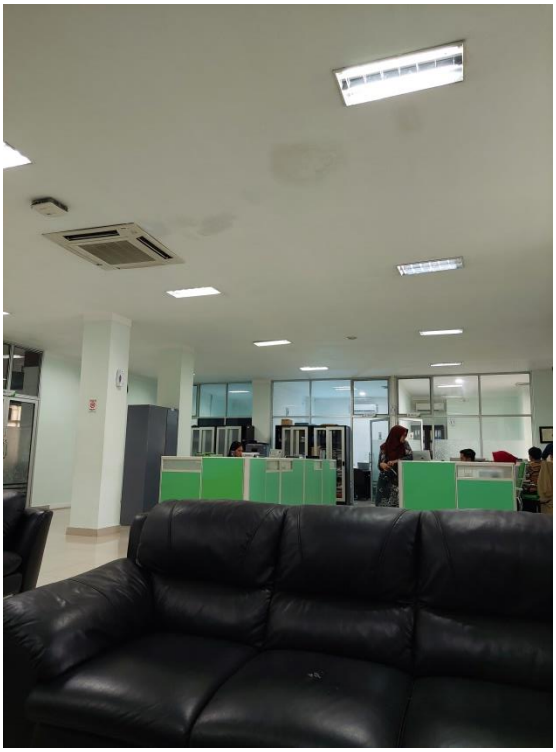
Lokasi penelitian. Tampak depan Kantor BPJS Ketenagakerjaan Kota Makassar



Struktur Organisasi Kantor BPSJ Ketenagakerjaan Kota Makassar

Situasi Kantor BPJS Ketenagakerjaan Pada saat Pelayanan dan Banyak Antrian (Terkadang Lebih Banyak Dari Situasi yang Ada Dalam Dokumentasi)

Proses Pengisian Kuesioner Penelitian Pada Karyawan Kantor BPJS Ketenagakerjaan Kota Makassar



Situasi Pada Lantai Dua Kantor BPJS Ketenagakerjaan Saat Itu Jam Menunjukan Pukul Empat Sore.