

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BPJS
KETENAGAKERJAAN JAMBI**



SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi (S1) Pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Batanghari Jambi

OLEH

Nama : Bangun Cimtara Sabka
Nim : 1500861201181
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS
BATANGHARI JAMBI
TAHUN 2020**

TANDA PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

Dengan ini komisi Pembimbing Skripsi Menyatakan bahwa Skripsi Sebagai berikut:

Nama : Bangun Cimtara Sabka
Nim : 1500861201181
Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul : Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada
BPJS Ketenagakerjaan Jambi

Telah memenuhi persyaratan dan layak untuk di uji pada ujian skripsi dan komprehensif sesuai dengan prosedur yang berlaku pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi.

Jambi, Februari 2020

Pembimbing Skripsi I Pembimbing Skripsi II

(Nuraini, SE, MM) (Ubaidillah, SE, MM)



(Anisah, SE, MM)

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini dipertahankan Tim Penguji Ujian Komprehensif dan Ujian Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi, pada:

Hari : Senin
Tanggal : 10 Februari 2020
Jam : 13.30-15.30

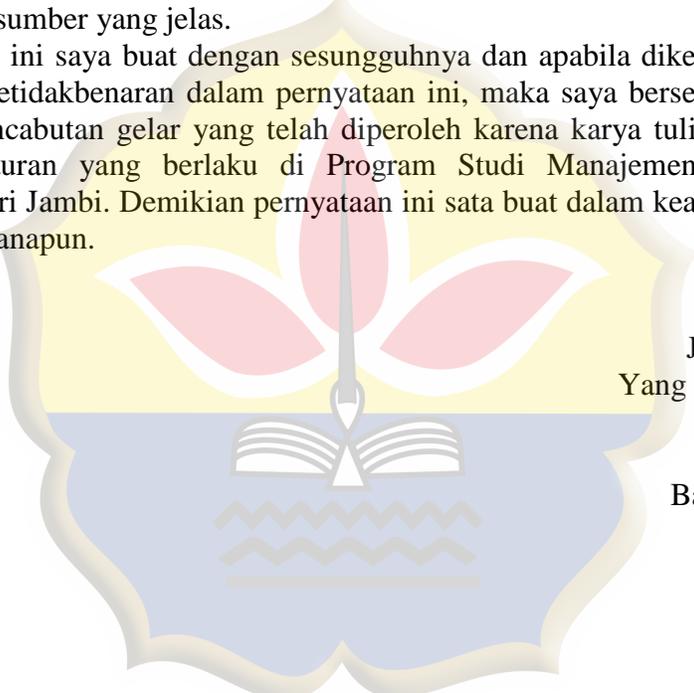
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Bangun Cimtara Sabka
Nim : 1500861201181
Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Dosen Pembimbing : Nuraini SE, MM/ Ubaidillah, SE, MM
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada
BPJS Ketenagakerjaan Jambi

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan skripsi ini berdasarkan penelitian, pemikiran dan pemaparan asli dari saya sendiri, bahwa data-data yang saya cantumkan pada skripsi ini adalah benar bukan hasil rekayasa, bahwa skripsi ini adalah karya orisinal bukan hasil plagiatisme atau diupahkan pada pihak lain. Jika terdapat karya atau pemikiran orang lain, saya akan mencantumkan sumber yang jelas.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini dan sanksi lain sesuai dengan peraturan yang berlaku di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi. Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tanpa paksaan dari pihak manapun.



Jambi, Februari 2020
Yang Membuat Pernyataan

Bangun Cimtara Sabka

ABSTRACT

Bangun Cimtara Sabka / 1500861201181/ Faculty of Economics University Batanghari Jambi/ Influence the motivation to employee performance at BPJS Ketenagakerjaan Jambi/ Advisor 1st Ahmadi, SE, MM /2nd Advisor Susi Artati, SE, MS.Ak.

The purpose of this research is to understand and describe the motivation and performance of employees at BPJS Ketenagakerjaan Jambi and to know and analyze the effect of motivation on performance in BPJS Ketenagakerjaan Jambi.

The research methods used in this study are quantitative research. Quantitative research methods can be interpreted as a research method based on positivism philosophy, used to examine on certain populations or samples, data collection using research instruments, quantitative/statistical data analysis with the aim of testing a predetermined hypothesis.

BPJS Previous employment named Jamsostek (Social Security Labor) managed by PT. Jamsostek (Persero), but according to LAW No. 24 year 2011 about BPJS PT. Jamsostek changed to BPJS employment since January 1, 2014.

BPJS Employment is a Social Security program responsible for the state to provide social economic protection to the community. According to state financial capability conditions.

From the above regression equations can be known constants value of 5.027. This proves if the motivation variable (X) is worth 0, then the performance variable (Y) is 5.027. Furthermore, with the simple linear regression equation above, there is a positive value of motivation variable regression coefficient of 0.970. If the value of the motivation coefficient is positive if changes to the motivation variable occur, it will cause a directional change in the performance variable. In this study, it can analyze the magnitude of performance motivation to 0.970. means if the motivation of BPJS employment Jambi increase by 1% then the performance of employees in BPJS employment Jambi will increase by 97%.

The motivation to BPJS employment Jambi was on a high criterion with a score of 153.7 with the highest indicators relating to loyalty with a score of 158.6. and employee performance at BPJS Employment Jambi are on high criteria with a score of 153.9 with the highest indicator related to punctuality with a score of 161. The motivation has a positive and significant effect on performance that is seen from the calculated T value of greater than T table $10,756 > 2,022$, motivation can affect performance by 74.9% while the rest is influenced by other variables outside This research.

KATA PENGANTAR

Saya panjatkan puji dan syukur atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada BPJS Ketenagakerjaan Jambi”**.

Skripsi ini disusun dan diajukan untuk memenuhi salah satu syarat mencapai Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi. Dalam menyelesaikan skripsi ini penulis mengucapkan terimakasih sebesar-besarnya kepada Ayah dan Ibudan saudara kandung saya yang selama ini telah memberikan dorongan moril dan material serta do'a yang tulus.

Pada kesempatan ini penulis juga mengucapkan terimakasih kepada pihak-pihak yang telah membantu menyelesaikan skripsi ini, kepada yang terhormat:

1. Bapak H. Fachruddin Razi, SH, MH, selaku Rektor Universitas Batanghari Jambi.
2. Ibu Dr. Hj. Arna Suryani, SE, M.Ak,Ak, CA, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi.
3. Ibu Anisah, SE, MM, selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Batanghari Jambi.
4. Ibu Nuraini, SE, MM dan Bapak Ubaidillah, SE, MM selaku pembimbing skripsi I dan pembimbing skripsi II yang telah meluangkan waktu dan tenaga serta pikiran memberikan bimbingan dan pengarahan serta saran sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.
5. Dosen dan Staf Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi yang telah memberikan ilmu dan memperlancar aktivitas penulis selama mengikuti perkuliahan.

Jambi, Februari 2020

Penulis

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL.....	i
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI.	ii
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iv
ABSTRACT.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi

BAB I : PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2. Identifikasi Masalah.....	5
1.3. Rumusan Masalah.....	6
1.4. Tujuan Masalah.....	6
1.5. Manfaat Penelitian.....	6

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA DAN METODE PENELITIAN

2.1. Tinjauan Pustaka.....	8
2.1.1. Pengertian Manajemen.....	8
2.1.2. Fungsi Manajemen.....	9
2.1.3. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	10
2.1.4. Fungsi Manajemen SDM.....	12
2.1.5. Konsep Motivasi.....	16
2.1.6. Konsep Kinerja.....	19
2.1.7. Kerangka Pemikiran.....	22
2.1.8. Hipotesis.....	23
2.2. Metode Penelitian.....	23
2.2.1. Jenis dan Sumber Data.....	23
2.2.2. Metode Pengumpulan Data.....	24
2.2.3. Populasi dan Sampel.....	24
2.2.4. Metode Analisis Data.....	25
2.2.5. Operasional Variabel.....	29
2.2.6. Uji Asumsi Klasik.....	33

BAB III: GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

3.1. Sejarah Singkat BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Jambi.....	30
3.2. Visi dan Misi BPJS Ketenagakerjaan.....	33
3.3. Struktur Organisasi BPJS Ketenagakerjaan.....	33

BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian.....	43
4.1.1. Karakteristik Responden.....	43
4.1.2. Motivasi Kerja Pada BPJS Ketenagakerjaan.....	45
4.1.3. Kinerja Karyawan Pada BPJS Ketenagakerjaan.....	51
4.1.4. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada BPJS	57

BAB V: KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan.	60
5.2. Saran.	60

DAFTAR PUSTAKA.....	61
----------------------------	-----------

DAFTAR TABEL

No Tabel	Keterangan	Halaman
1.1.	Jumlah Pegawai Pada BPJS Ketenagakerjaan Jambi.....	3
1.2.	Pengeluaran Insentif Untuk Karyawan Pada BPJS Ketenagakerjaan.....	4
1.3.	Target dan Realisasi Penerimaan Program Pada BPJS Ketenagakerjaan.....	5
2.1.	Operasional Variabel	29
2.4	Operasional Variabel	38
4.1.	Responden Menurut Jenis Kelamin.....	43
4.2.	Responden Menurut Umur.....	44
4.3.	Responden Menurut Tingkat Pendidikan.....	44
4.4.	Responden Menurut Lama Bekerja	45
4.5.	Hasil Skor Responden Terhadap Indikator Loyalitas	46
4.6.	Hasil Skor Responden Terhadap Indikator Komitmen	47
4.7.	Hasil Skor Responden Terhadap Indikator Kepuasan	48
4.8.	Hasil Skor Responden Terhadap Keinginan Pindah Kerja	49
4.9.	Hasil Rekap Jawaban Responden Terhadap 15 Item Motivasi.....	50
4.10.	Rekap Jawaban Indikator Motivasi.....	51
4.11.	Hasil Skor Responden Terhadap Indikator Efektif.....	51
4.12.	Hasil Skor Responden Terhadap Indikator Efisien.....	52
4.13.	Hasil Skor Responden Terhadap Indikator Kualitas.....	53
4.14.	Hasil Skor Responden Terhadap Indikator Ketepatan Waktu	54
4.15.	Hasil Skor Responden Terhadap Indikator Keselamatan	54
4.16.	Hasil Rekap Jawaban Responden Terhadap 12 Item Kinerja.....	55
4.17.	Rekap jawaban Indikator Kinerja	56
4.18.	Hasil uji Analisis Regresi Linear Sederhana	57
4.19.	Korelasi dan Determinasi.....	58
4.20.	Uji t	59

DAFTAR GAMBAR

No Gambar	Judul Gambar	Halaman
2.1:	Kerangka Pemikiran.....	23
3.1:	Struktur Organisasi PT. BPJS Ketenagakerjaan Jambi.....	34



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Pada dasarnya sumber daya manusia sangat penting bagi suatu perusahaan atau suatu lembaga dalam mengelola, mengatur dan menjalankan kegiatan di suatu organisasi, agar dapat mencapai kemampuan yang maksimal dan memiliki sikap professional, setiap organisasi lazimnya memiliki bagian pengelolaan sumber daya manusia, para pengelola sumberdaya manusia lainnya melaksanakan tugas mengangkat, melatih, membayar, memotivasi dan memelihara.

Motivasi yang tepat sasaran dan mendukung, maka akan memberikan jalan bagi karyawan untuk menyalurkan segenap potensinya dan menjadi sebuah stimulus sehingga dapat meningkatkan kinerja mereka. Dalam konteks pekerjaan, motivasi merupakan salah satu faktor penting dalam mendorong seorang karyawan untuk bekerja sesuai yang diharapkan suatu perusahaan. Pemberian motivasi yang umum pada suatu perusahaan yaitu berupa *reward* (insentif), tunjangan dan pelatihan

Dengan adanya motivasi dapat merangsang karyawan untuk lebih menggerakkan tenaga dan pikiran dalam merealisasikan tujuan perusahaan. Apabila kebutuhan akan hal ini terpenuhi maka akan timbul kepuasan dan kelancaran terhadap peningkatan Kinerja kerja karyawan. Peningkatan Kinerja kerja hanya mungkin dilakukan oleh manusia. Sebaliknya, sumber daya manusia pula yang dapat menjadi penyebab terjadinya pemborosan dan inefisiensi dalam berbagai bentuknya.

Kinerja kerja akan terwujud jika para karyawan mempunyai kemampuan dan menyelesaikan pekerjaan atau tugas yang menjadi tanggung jawabnya masing-masing. Oleh

karena itu pimpinan harus dapat memberikan suatu dorongan tau motivasi pada para karyawan.

Menurut Kaswan (2017: 153) kinerja mencerminkan perilaku pegawai di tempat kerja sebagai penerapan keterampilan, kemampuan dan pengetahuan yang memberikan kontribusi atau nilai terhadap tujuan organisasi.. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan perusahaan, oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya.

BPJS ketenagakerjaan sebelumnya bernama jamsostek (jaminan social tenaga kerja) yang dikelola oleh PT. Jamsostek (Persero), namun sesuai UU No. 24 Tahun 2011 tentang BPJS PT. Jamsostek berubah menjadi BPJS ketenagakerjaan sejak tanggal 1 Januari 2014.

BPJS Ketenagakerjaan merupakan program jaminan social yang bertanggung jawab pada Negara untuk memberikan perlindungan social ekonomi kepada masyarakat. Sesuai dengan kondisi kemampuan keuangan Negara. Adapun jumlah pegawai pada BPJS Ketenagakerjaan Kota Jambi pada tahun 2014-2018 adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1

Jumlah Pegawai pada BPJS Ketenagakerjaan Kota Jambi Tahun 2014-2018

Tahun	Jumlah Pegawai (Orang)	Perkembangan (%)
2014	24	-
2015	27	12,5
2016	29	7,40
2017	37	27,58
2018	41	10,81

Sumber : BPJS Ketenagakerjaan Kota Jambi,tahun 2018

Dari tabel 1 diatas dapat diketahui jumlah pegawai pada BPJS Ketenagakerjaan Kota Jambi dimana dalam lima tahun terakhir jumlah pegawai cenderung meningkat, hal tersebut

dikarenakan kebutuhan tenaga kerja dari tahun ke tahun terus mengalami peningkatan. BPJS Ketenagakerjaan Kota Jambi yang merupakan sebuah instansi pemerintahan didorong untuk memiliki lingkungan fisik yang nyaman dan bersih, sehingga tidak cuma masyarakat yang merasakannya tetapi juga pegawai yang bekerja sehingga mereka dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya dengan baik.

Adapun bentuk motivasi yang diberikan kepada karyawan adalah insentif yang diberikan kepada karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Kota Jambi. pada selama lima tahun terakhir berupa uang lembur, pengeluaran insentif yang diberikan pada semua karyawan ditetapkan oleh BPJS Ketenagakerjaan Kota Jambi periode 2014-2018 dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1.2
Pengeluaran Insentif Untuk Karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Kota Jambi Tahun 2014-2018
(Ribu Rupiah)

Jabatan	Insentif (Per/Bulan)				
	2014	2015	2016	2017	2018
Pimpinan	7.000.000	7.000.000	7.000.000	7.000.000	7.000.000
Sekretaris	3.500.000	3.500.000	3.500.000	3.500.000	3.500.000
Adminsitrasi	2.000.000	2.000.000	2.000.000	2.000.000	2.000.000
<i>customer service</i>	2.500.000	2.500.000	2.500.000	2.500.000	2.500.000

Sumber : BPJS Ketenagakerjaan Kota Jambi,tahun 2018

Berdasarkan tabel 2 diatas diketahui besaran insentif untuk karywan pada BPJS Ketenagakerjaan Kota Jambi dalam lima tahun terkahir beragam, hal ini disesuaikan dengan jam lembur karyawan dan karyawan yang lembur hanya dengan kriteria untuk administrasi

yaitu sebesar Rp. 2.000.000 dan *customer service* yang diberikan yaitu sebesar Rp. Rp. 2.500.000 perhitungan ini didasarkan pada upah bulanan yang diperoleh oleh karyawan setiap bulannya.

BPJS merupakan Badan Nasional yang menjamin hak-hak karyawan, beberapa program yang wajib di dapat oleh karyawan, diantaranya Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) dan Jaminan Pensiun (JP), kedua program yang ditawarkan BPJS Ketenagakerjaan merupakan program yang wajib di ambil oleh perusahaan untuk karyawannya dan Setiap karyawan yang menjadi peserta pada BPJS Ketenagakerjaan wajib membayar iuran yang telah ditetapkan. Berikut ini target dan realisasi penerimaan program tersebut:

Tabel 1.3
Target dan Realisasi Penerimaan Program Pada
BPJS Ketenagakerjaan Kota Jambi

Tahun	Program Kerja (Orang)		Realisasi		Rasio Pencapai Program Kerja (%)	
	JK	JP	JK	JP	JK	JP
2014	20.724	20.724	16.402	17.843	79,14	86,09
2015	23.076	23.076	19.579	18.764	84,84	81,31
2016	27.297	27.297	21.390	21.390	78,36	78,36
2017	30.743	30.743	25.658	25.658	83,45	83,45
2018	33.742	33.742	29.024	29.024	86,01	86,01
Rata-rata					82,36	83,04

Sumber: BPJS Ketenagakerjaan Kota Jambi, 2018

Keterangan:

JK : Jaminan Kematian

JP : Jaminan Pensiun

Dari tabel 1,3 dapat dilihat kinerja karyawan dalam mencapai target yang telah ditetapkan, dari hal tersebut karyawan belum mampu mencapai target 100% dalam pembukaan

account untuk masyarakat bekerja pada instansi maupun swasta. Hal ini, dikarenakan ada beberapa perusahaan asuransi yang menawarkan produk yang sama dengan beberapa kelebihan yang akan diberikan kepada pengguna produk tersebut..

Berdasarkan keterangan diatas maka penulis tertarik untuk meneliti masalah kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini dituangkan dalam bentuk tulisan dengan judul **“Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja BPJS Ketenagakerjaan Jambi”**

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan keterangan diatas maka ada beberapa pokok permasalahan yang akan dikaji pada penelitian ini, antara lain:

1. Jumlah karyawan terus meningkat, sementara program kerja tidak tercapai.
2. Insentif karyawan tidak meningkat dan berbeda pada setiap jabatan.
3. Kinerja karyawan belum optimal, hal ini dapat dilihat dari rasio pencapaian program kerja yang belum tercapai.
4. Target yang ditetapkan selalu meningkat setiap tahunnya.

1.3. Perumusan Masalah

Berdasarkan hal diatas maka yang menjadi masalah pokok dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana Motivasi dan Kinerja Karyawan Pada BPJS Ketenagakerjaan Jambi?
2. Bagaimana Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Jambi?

1.4. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

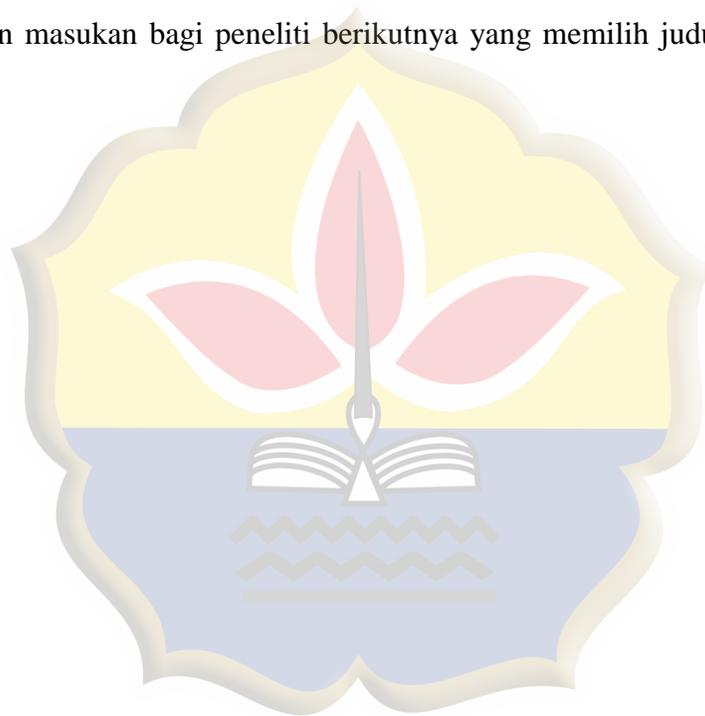
1. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan motivasi dan Kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Jambi.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap Kinerja pada BPJS Ketenagakerjaan Jambi.

1.5. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Sebagai bahan masukan bagi BPJS Ketenagakerjaan Jambi untuk meningkatkan motivasi serta kinerja karyawannya.
2. Menambah wawasan penulis berkaitan dengan motivasi dan Kinerja.
3. Sebagai bahan masukan bagi peneliti berikutnya yang memilih judul dan topik motivasi serta Kinerja.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN METODE PENELITIAN

2.1. Tinjauan Pustaka

2.1.1. Pengertian Manajemen

Manajemen adalah ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber-sumber lainnya secara efektif untuk mencapai suatu tujuan organisasi tertentu sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. (Hasibuan, 2009: 10). Handoko (2012: 8) Mendefinisikan manajemen adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha-usaha anggota organisasi dan sumber daya manusia.

Menurut Terry (2010: 12) manajemen adalah pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya, dengan menggunakan kegiatan orang lain. Sementara itu Stoner (2012: 2) menyebutkan bahwa manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pemimpinan dan pengawasan usaha-usaha dari suatu organisasi lainnya untuk mencapai tujuan yang telah efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Menurut Soekidjo (2003:116), manajemen adalah suatu seni mengatur orang lain guna mencapai suatu tujuan atau menyelesaikan pekerjaan

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen berkerja dengan orang-orang untuk menentukan, menginterperenkan dan mencapai tujuaan-tujuaan organisasi dengan pelaksanaan fungsi-fungsi perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organaizing*), penyusunan personalia atau kepegawaiaan (*staffing*) , pengarahan dan kepemimpinan (*leadding*) dan pengawasan (*controlling*).

2.1.2. Fungsi Manajemen

Menurut Handoko (2005: 6) proses dan fungsi manajemen adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan (*Planning*) adalah memikirkan apa yang akan dikerjakan dengan sumber daya yang dimiliki. Perencanaan dilakukan untuk menentukan tujuan perusahaan secara keseluruhan dan cara terbaik untuk memenuhi tujuan itu.
2. Pengorganisasian (*Organizing*) dilakukan dengan tujuan membagi suatu kegiatan besar menjadi kegiatan-kegiatan yang lebih kecil.
3. Pengawasan (*Controlling*) fungsi pengawasan pada hakekatnya mengatur apakah kegiatan sesuai dengan persyaratan yang ditentukan dalam rencana.
4. Pengarahan (*Directing*) adalah suatu tindakan untuk mengusahakan agar semua anggota kelompok berusaha untuk mencapai sasaran sesuai dengan perencanaan manajerial dan usaha.

Menurut Hasibuan (2016: 9) menyebutkan fungsi-fungsi manajemen antara lain :

a. Perencanaan

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan seefisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian yang meliputi perorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengembangan, karyawan.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi, wewenang, integras, dan koordinasi dalam bagian organisasi.

c. Pengarahan

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

d. Pengendalian

Penendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati semua peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

2.1.3. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. (Hasibuan, 2009: 10). Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pembangunan, pemberian balas jasa, pengintegrasian pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara, 2009: 2).

Menurut Asnawi (2016: 2) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pengawasan terhadap pelaksanaan cara kita dalam pengadaan, pengembangan, pemberian upah atau balas jasa, pemeliharaan maupun pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Simamora (2014: 3) manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota

organisasi atau kelompok lainnya. Menurut Sedarmayanti (2011: 6) manajemen sumber daya manusia adalah seni untuk merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, mengawasi kegiatan sumber daya manusia atau pegawai, dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan uraian diatas dapat disampaikan manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasiaan, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, Organisasi dan masyarakat.

2.1.4. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Menurut Yuniarsih (2009: 6) fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi:

1. Perencanaan tenaga kerja

Fungsi ini meliputi; analisis pekerjaan, rekrutmen, seleksi, penempatan sampai pada orientasi pekerjaan.

2. Pengembangan tenaga kerja

Adanya pengembangan tenaga kerja baik melalui pendidikan dan latihan, promosi maupun mutasi akan dapat memotivasi karyawan untuk mempunyai kinerja yang lebih baik.

3. Penilaian prestasi kerja

Penilaian prestasi kerja merupakan salah satu aspek yang penting dalam pengelolaan sumber daya manusia.

4. Pemberian kompensasi

Fungsi pemberian kompensasi meliputi kegiatan pemberian balas jasa kepada para karyawan. Kompensasi ini dapat berupa financial maupun non financial.

5. Pemeliharaan tenaga kerja

Dalam pemeliharaan sumber daya manusia ada beberapa yang perlu dikaji antara lain tentang kepuasan kerja karyawan, pengelolaan konflik, motivasi karyawan dan komunikasi yang terjadi dalam organisasi.

6. Pemberhentian

Pemberhentian adalah fungsi operatif manajemen sumber daya manusia. Fungsi pemberhentian harus mendapat perhatian yang serius dari manajer sumber daya manusia karena telah diatur oleh undang-undang dan mengikat bagi perusahaan dan karyawan.

Menurut Hasibuan (2016: 10), menjelaskan secara singkat fungsi-fungsi manajemen Manajemen sumber daya manusia sebagai berikut :

1. Perencanaan (*Planning*)

Merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam mewujudkan tujuan.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Menyusun suatu organisasi dengan mendesain struktur dan hubungan antara tugas-tugas yang harus dikerjakan oleh tenaga kerja yang dipersiapkan.

3. Pengarahan (*Directing*)

Kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja secara efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

4. Pengendalian (*Controlling*)

Kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

5. Pengadaan Tenaga Kerja (*Procurement*)

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

6. Pengembangan (*Development*)

Proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

7. Kompensasi (*Compensation*)

Pemberian balas jasa langsung (*direct*), dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

8. Pengintegrasian (*Integration*)

Kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.

9. Pemeliharaan (*Maintenance*)

Kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik

dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan sebagian besar kebutuhan karyawannya.

10. Kedisiplinan (*Discipline*)

Keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma – norma sosial.

11. Pemutusan Hubungan Tenaga Kerja (*Separation*)

Putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemutusan hubungan kerja ini dapat disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

2.1.5. Konsep Motivasi

Menurut Gray (dalam Winardi, 2011: 2) mendefinisikan motivasi sebagai hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu. Menurut Wibowo (2013: 111) motivasi merupakan dorongan untuk bertindak terhadap serangkaian proses perilaku manusia dengan mempertimbangkan arah, intensitas dan ketekunan pada pencapaian tujuan. Menurut Sedarmayanti (2009:66) Motivasi adalah kondisi mental yang mendorong aktivitas dan memberi energi yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan atau mengurangi ketidak seimbangan

Sedangkan menurut Dessler (2005: 23) menyebutkan motivasi adalah hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap entuisme dan persistensi dalam hal melaksanakan kegiatan tertentu. Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan motivasi adalah suatu faktor yang

mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu oleh karena itu motivasi seringkali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Sutrisno (2011:108) menyebutkan motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu oleh karena itu motivasi seringkali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang

Menurut Moenir (2006: 135) tujuan motivasi antara lain adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan kepuasan
2. Mempertahankan loyalitas
3. Efisien
4. Mengefektifkan pengadaan pegawai
5. Menciptakan suatu hubungan yang harmonis

Sutrisno (2011: 116) menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi seseorang:

1. Faktor Intern

faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

- a. Keinginan untuk dapat hidup, Meliputi:

1. Memperoleh kompensasi yang memadai.
2. Pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai.
3. Kondisi kerja yang aman dan nyaman.

- b. Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan.

c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain.

d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan, meliputi:

1. Adanya penghargaan terhadap prestasi.
2. Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak.
3. Pimpinan yang adil dan bijaksana.
4. Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.

e. Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja.

2. Faktor Eksternal

Faktor-faktor eksternal tersebut antara lain:

a. Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan.

b. Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya.

c. Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan.

d. Adanya jaminan pekerjaan

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

e. Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja.

f. Peraturan yang fleksibel

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan.

Indikator motivasi menurut Newstrom yang dikutip Wibowo (2013: 110) antara lain

1. *Engagement* (Janji)

Engagement merupakan janji pekerja untuk menunjukkan tingkat antusiasme, inisiatif dan usaha untuk meneruskan.

2. *Commitment* (Komitmen)

Komitmen adalah suatu tingkatan di mana pekerja mengikat dengan organisasi dan menunjukkan tindakan *organizational citizenship*.

3. *Satisfaction* (Kepuasan)

Kepuasan merupakan refleksi pemenuhan kontrak psikologis dan memenuhi harapan di tempat kerja.

4. *Turnover* (Keinginan Pindah Kerja)

Turnover merupakan kehilangan pekerjaan yang dihargai.

2.1.6. Konsep Kinerja

Kinerja menurut Mangkunegara (2012:9) kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja menurut Sedarmayanti (2009:53) menyebutkan kinerja adalah bagaimana seorang pegawai melaksanakan pekerjaannya atau untuk kerjanya.

Sedangkan Kaswan (2012:187) menyebutkan kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Moeheriono (2012:95) mengatakan bahwa kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok pegawai telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolok ukur yang ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolok ukur keberhasilannya.

Manajemen kinerja menurut Sutrisno (2011:28) pada dasarnya merupakan proses komunikasi yang berkelanjutan antara atasan dan bawahan dengan tujuan untuk memperjelas dan menyepakati hal-hal berikut:

1. Fungsi pokok pekerjaan bawahan.
2. Bagaimanakah pekerjaan bawahan berkontribusi pada pencapaian tujuan.
3. Pengertian efektif dan berhasil dalam pelaksanaan pekerjaan.
4. Bagaimanakah bawahan dapat bekerjasama dengan atasan dalam rangka efektivitas pelaksanaan pekerjaan bawahan.

5. Bagaimanakah mengukur efektivitas kinerja bawahan.
6. Berbagai hambatan efektivitas dan apakah alternatif cara untuk menyingkirkan hambatan-hambatan tersebut.

Menurut Simanjuntak (2011:11) kinerja setiap orang dipengaruhi banyak faktor yang digolongkan pada 3 kelompok, yaitu :

1. Kompetensi individu

Kompetensi individu adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja. Kompetensi setiap orang dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat dikelompokkan dalam dua golongan, yaitu :

- a. Kemampuan dan keterampilan kerja
- b. Motivasi dan etos kerja

2. Dukungan organisasi

Kinerja setiap orang juga tergantung pada dukungan organisasi dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, kenyamanan lingkungan kerja serta kondisi dan syarat kerja.

3. Dukungan manajemen

Kinerja setiap orang juga sangat tergantung pada kemampuan manajerial para manajemen dalam memimpin semua pekerja, mengkoordinasikan semua kegiatan mereka dan menciptakan iklim kerja yang kondusif.

Menurut Sutrisno (2011:151) faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain :

1. Kemampuan, perangai dan minat seorang pekerja
2. Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja.
3. Tingkat motivasi kerja.

Selanjutnya Moeheriono (2012:113) menyebutkan ukuran indikator kinerja adalah sebagai berikut :

1. Efektif

Indikator ini mengukur derajat kesesuaian output yang dihasilkan dalam mencapai sesuatu yang diinginkan. Indikator mengenai efektifitas ini menjawab pertanyaan mengenai apakah kita melakukan sesuatu yang benar.

2. Efisien

Indikator ini mengukur derajat kesesuaian proses menghasilkan output dengan menggunakan biaya serendah mungkin. Indikator mengenai efisiensi menjawab pertanyaan mengenai apakah kita melakukan sesuatu dengan benar.

3. Kualitas

Indikator ini mengukur derajat kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan.

4. Ketepatan waktu

Indikator ini mengukur apakah pekerjaan dapat diselesaikan secara benar dan tepat waktu.

5. Produktivitas

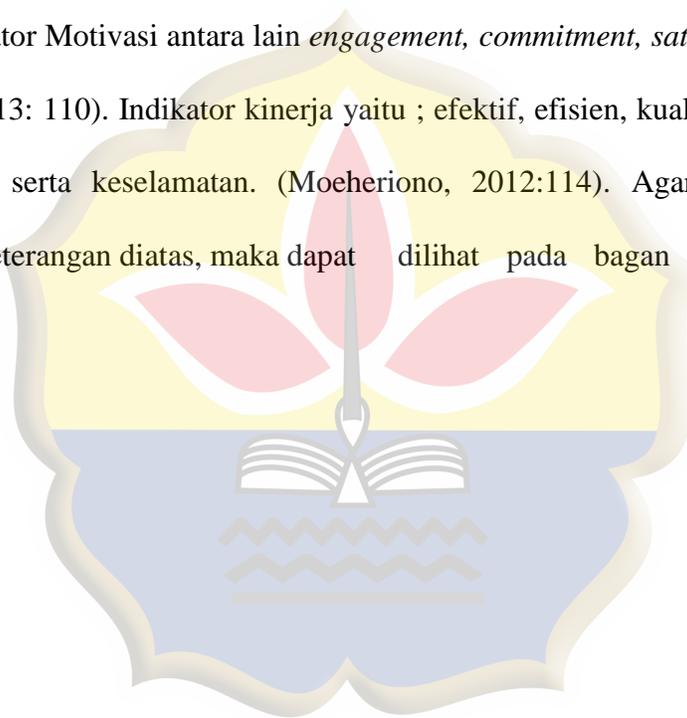
Indikator ini mengukur nilai tambah yang dihasilkan suatu proses dibandingkan nilai yang untuk biaya modal dan tenaga kerja.

6. Keselamatan

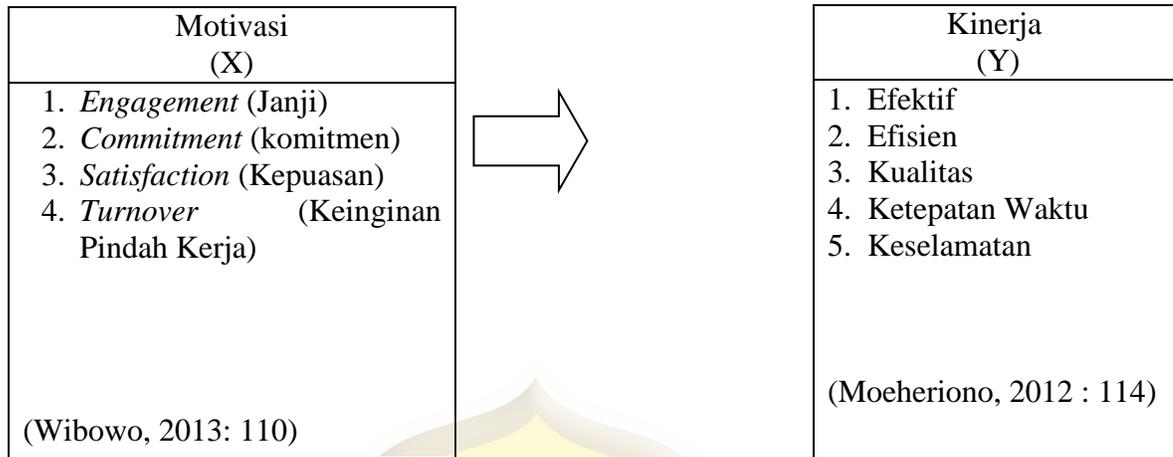
Indikator ini mengukur kesehatan organisasi secara keseluruhan serta lingkungan kerja para pegawainya ditinjau dari aspek keselamatan.

2.1.7. Kerangka Pemikiran

Indikator Motivasi antara lain *engagement, commitment, satisfaction* dan *turnover* (Wibowo, 2013: 110). Indikator kinerja yaitu ; efektif, efisien, kualitas, ketepatan waktu, produktivitas serta keselamatan. (Moehariono, 2012:114). Agar lebih memudahkan memahami keterangan diatas, maka dapat dilihat pada bagan kerangka pemikiran berikut ini:



Gambar 2.1
Bagan Kerangka Pemikiran



2.1.8. Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan yang bersifat sementara terhadap suatu masalah penelitian yang kebenarannya, Menurut Sulistyastuti (2007:137). Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Diduga motivasi dan Kinerja pada BPJS Ketenagakerjaan Jambi tinggi
2. Diduga Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Jambi

2.2. Metode Penelitian

2.2.1. Jenis dan Sumber Data

a. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

1. Data Primer

Data primer merupakan data utama yang diperlukan dalam penelitian dan diperoleh dari responden yang menjadi objek penelitian ini. Pengumpulannya dilakukan dengan cara wawancara pribadi.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang telah diolah lebih lanjut, dan merupakan data pendukung bagi penelitian ini. Sumber internalnya adalah BPJS Ketenagakerjaan Jambi.

2.2.2. Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data dan informasi maka metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Penelitian Kepustakaan (Library Research)

Dalam metode pengumpulan data ini penulis mencoba mempelajari dan mengkaji berbagai literatur yang berkaitan dengan topik yang akan diteliti, termasuk adalah buku-buku, majalah, laporan, jurnal-jurnal dan sebagainya.

2. Penelitian Lapangan (Field Research)

Untuk memperoleh data primer penulis turun kelapangan, dengan harapan memperoleh data yang betul-betul objektif.

2.2.3. Populasi dan Sampel

Menurut Sarwono (2012:18) populasi ialah merupakan kesatuan yang mempunyai karakteristik yang sama dimana sampel akan ditarik. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan BPJS Ketenagakerjaan Jambi sebanyak 41 orang. Dengan menggunakan metode sensus yaitu populasi dijadikan sampel.

Data dan informasi yang diperoleh dianalisis secara deskriptif, untuk menganalisis tanggapan karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Jambi terhadap Motivasi dan Kinerja digunakan skala likert dengan 5 pilihan yaitu:

Skala Pengukuran Instrumen

JAWABAN	NILAI
Sangat Rendah	1
Rendah	2
Sedang	3
Tinggi	4
Sangat Tinggi	5

2.2.4. Metode Analisis Data

Pengolahan data adalah proses penelitian yang dilakukan dalam rangka mengetahui tentang makna dari data yang dikumpulkan serta hasil penelitian. Dalam menganalisis dan menginterpretasikan data dan informasi penelitian ini penulis menggunakan pendekatan analisis deskriptif dan pendekatan analisis statistik.

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik peristiwa yang diamati serta menyimpulkan secara benar dan menyeluruh berdasarkan metode ilmiah dan menggunakan teori-teori dan konsep yang relevan dalam permasalahan sebagai landasan berpijak dalam menganalisis. Rumus yang digunakan adalah:

$$\begin{aligned}
 \text{Skor terendah} &= \text{bobot terendah} \times \text{jumlah sample} \\
 \text{Skor tertinggi} &= \text{bobot tertinggi} \times \text{jumlah sample} \\
 \text{Skor terendah} &= 1 \times 41 \\
 &= 41 \\
 \text{Skor tertinggi} &= 5 \times 41 \\
 &= 205
 \end{aligned}$$

Sedangkan untuk mencari rentang skala digunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{Rentang Skala (RS)} = \frac{n(m-1)}{m}$$

Dimana : n = Jumlah sample
M = Nilai skor tinggi

Contoh Perhitungan :

$$RS = \frac{41(5-1)}{5} = 32,8$$

Sehinga interval kelasnya adalah:

41 - 73,7 = Sangat Rendah

73,8 - 106,5 = Rendah

106,6 - 139,3 = Sedang

139,4 - 172,1 = Tinggi

172,2 - 205 = sangat Tinggi

2. Analisis Statistik

a. Analisis Regresi Sederhana

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk menaksir nilai variabel Y berdasarkan nilai variabel X serta taksiran perubahan variabel Y untuk setiap satuan perubahan variabel X (Supranto, 2008). Bentuk persamaan dari regresi linear sederhana yaitu:

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja
b = Koefisien Regresi
a = Konstanta
x = Motivasi
e = error

b. Koefisien Determinasi (r)

Menurut Supardi (2013:188) koefisien determinasi dilambangkan dengan r^2 .

Nilai ini menyatakan proporsi variasi keseluruhan dalam nilai dependen yang dapat

diterangkan atau diakibatkan oleh hubungan linear dengan variabel independen, selain itu (sisanya) diterangkan oleh variabel yang lain. Nilai koefisien determinasi dinyatakan dalam kuadrat dari nilai koefisien korelasi $r^2 \times 100\% = n\%$, memiliki makna bahwa nilai variabel dependen dapat diterangkan oleh variabel independen sebesar $n\%$, sedangkan sisanya sebesar $(100 - n)\%$ diterangkan oleh galat (error) atau pengaruh variabel yang lain. Sedangkan untuk analisis korelasi dengan jumlah variabel dependen lebih dari 1 (ganda / majemuk) terdapat koefisien determinasi penyesuaian (adjustment) yang sangat sensitif dengan jumlah variabel.

c. Korelasi (R)

Menurut Kurniawan (2009:26) korelasi adalah hubungan atau keeratan antara 2 variabel, dimana terdiri dari 1 variabel independen (bebas) dan 1 variabel dependen (terikat) dan juga mengetahui arah hubungan. Adapun pedoman arti korelasi sebagai berikut :

0,00 – 0,199	=	Sangat tidak erat
0,20 – 0,399	=	Tidak erat
0,40 – 0,599	=	Cukup erat
0,60 – 0,799	=	Erat
0,80 – 1,000	=	Sangat erat

d. Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t digunakan untuk menentukan apakah variabel bebas faktor motivasi (X) berpengaruh terhadap variabel terikat kinerja (Y). Rumus yang digunakan adalah :

1. Rancangan Hipotesis

Ho : tidak ada pengaruh signifikan (nyata) dan motivasi (X) terhadap kinerja (Y).

Hi : ada pengaruh signifikan (nyata) dan motivasi (X) terhadap kinerja (Y).

3. Menghitung t_{tabel} (Sarwono, 2012:191) menggunakan ketentuan berikut: $\alpha = 5\%$ dan Degree of Freedom

3. Kriteria keputusan

Jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ artinya H_0 ditolak artinya terdapat pengaruh motivasi (X) terhadap kinerja (Y).

Jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ artinya H_0 diterima artinya tidak terdapat pengaruh motivasi (X) terhadap kinerja (Y).

2.2.5. Operasional Variabel

Operasional variabel berisi tabel-tabel uraian setiap variabel penelitian menjadi dimensi-dimensi, dari dimensi menjadi indikator. Setiap indikator ditetapkan satuan pengukuran serta skala pengukurannya. (Umar 2013: 168) Adapun operasional variabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 2.1
Operasional Variabel

Variabel	Konsep	Indikator	Sub Indikator	Skala
Motivasi (X)	Dorongan untuk bertindak terhadap serangkaian proses perilaku manusia dengan mempertimbangkan arah, intensitas dan ketekunan pada pencapaian tujuan. (Wibowo, 2013:110)	a. <i>Engagement</i> (Janji)	1. Loyalitas 2. Profesional 3. Kesungguhan 4.	ordinal
		b. <i>Commitment</i> (Komitmen)	Pengembangan 5. Bekerja Sama 6. Hubungan	
		c. <i>Satisfaction</i> (Kepuasan)	Kerja 7. Masa Kerja 8. Kompensasi 9. Jabatan 10. Kondisi Kantor	
		d. <i>Turn over</i> (Keinginan Pindah kerja)	11. Sarana dan Prasarana	
Kinerja (Y)	Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok orang pegawai mempunyai criteria atau standar keberhasilan tolok ukur yang ditetapkan oleh organisasi. (Moheriono,2012:95)	a. Efektif	1. Waktu Bekerja	Ordinal
		b. Efisien	2. Program Kerja	
		c. Kualitas	3. Pendidikan	
		d. Ketepatan waktu	4. Efisiensi biaya	
			5. Cara Kerja benar	
			6. Ketepatan	
	7. Tanggung Jawab			
	8. Hasil Kerja			
	9. Penyelesaian Tugas			
	10. Alat-Alat Kerja			
	11. Ruang Kerja			
	12. Keamanan			

BAB III

GAMBARAN UMUM BPJS KETENAGAKERJAAN KANTOR CABANG KOTA JAMBI

3.1. Sejarah Singkat BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Kota Jambi

Penyelenggaraan program jaminan sosial merupakan salah satu tanggung jawab dan kewajiban Negara - untuk memberikan perlindungan sosial ekonomi kepada masyarakat. Sesuai dengan kondisi kemampuan keuangan Negara. Indonesia seperti halnya negara berkembang lainnya, mengembangkan program jaminan sosial berdasarkan funded social security, yaitu jaminan sosial yang didanai oleh peserta dan masih terbatas pada masyarakat pekerja di sektor formal.

Sejarah terbentuknya PT Jamsostek (Persero) mengalami proses yang panjang, dimulai dari UU No.33/1947 jo UU No.2/1951 tentang kecelakaan kerja, Peraturan Menteri Perburuhan (PMP) No.48/1952 jo PMP No.8/1956 tentang pengaturan 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 sosial tenaga kerja semakin transparan.

Setelah mengalami kemajuan dan perkembangan, baik menyangkut landasan hukum, bentuk perlindungan maupun cara penyelenggaraan, pada tahun 1977 diperoleh suatu tonggak sejarah penting dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah (PP) No.33 tahun 1977 tentang pelaksanaan program asuransi sosial tenaga kerja (ASTEK), yang mewajibkan setiap pemberi kerja/pengusaha swasta dan BUMN untuk mengikuti program

ASTEK. Terbit pula PP No.34/1977 tentang pembentukan wadah penyelenggara ASTEK yaitu Perum Astek.

Tonggak penting berikutnya adalah lahirnya UU No.3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK). Dan melalui PP No.36/1995 ditetapkan PT Jamsostek sebagai badan penyelenggara Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Program Jamsostek memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan minimal bagi tenaga kerja dan keluarganya, dengan memberikan kepastian berlangsungnya arus penerimaan penghasilan keluarga sebagai pengganti sebagian atau seluruhnya penghasilan yang hilang, akibat risiko sosial.

Selanjutnya pada akhir tahun 2004, Pemerintah juga menerbitkan UU Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional. Undang-undang itu berhubungan dengan Amandemen UUD 1945 tentang perubahan pasal 34 ayat 2, yang kini berbunyi: “Negara mengembangkan sistem jaminan sosial bagi seluruh rakyat dan memberdayakan masyarakat yang lemah dan tidak mampu sesuai dengan martabat kemanusiaan”. Manfaat perlindungan tersebut dapat memberikan rasa aman kepada pekerja sehingga dapat lebih berkonsentrasi dalam meningkatkan motivasi maupun produktivitas kerja.

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

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

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

“Karena risiko sosial ekonomi itu bisa terjadi kepada siapa saja, di mana saja dan terhadap siapa saja. Risiko sosial ekonomi itu seperti kecelakaan dan kematian, sehingga perlu ada satu alat pengaman, supaya kalau terjadi risiko sosial ekonomi tadi tidak akan mengganggu kesejahteraannya secara drastis.

3.2. Visi dan Misi BPJS Ketenagakerjaan

3.2.1. Visi BPJS Ketenagakerjaan

Menjadi badan penyelenggara jaminan sosial kebanggaan bangsa, yang amanah, bertatakelola yang baik serta unggul dalam operasional dan pelayanan.

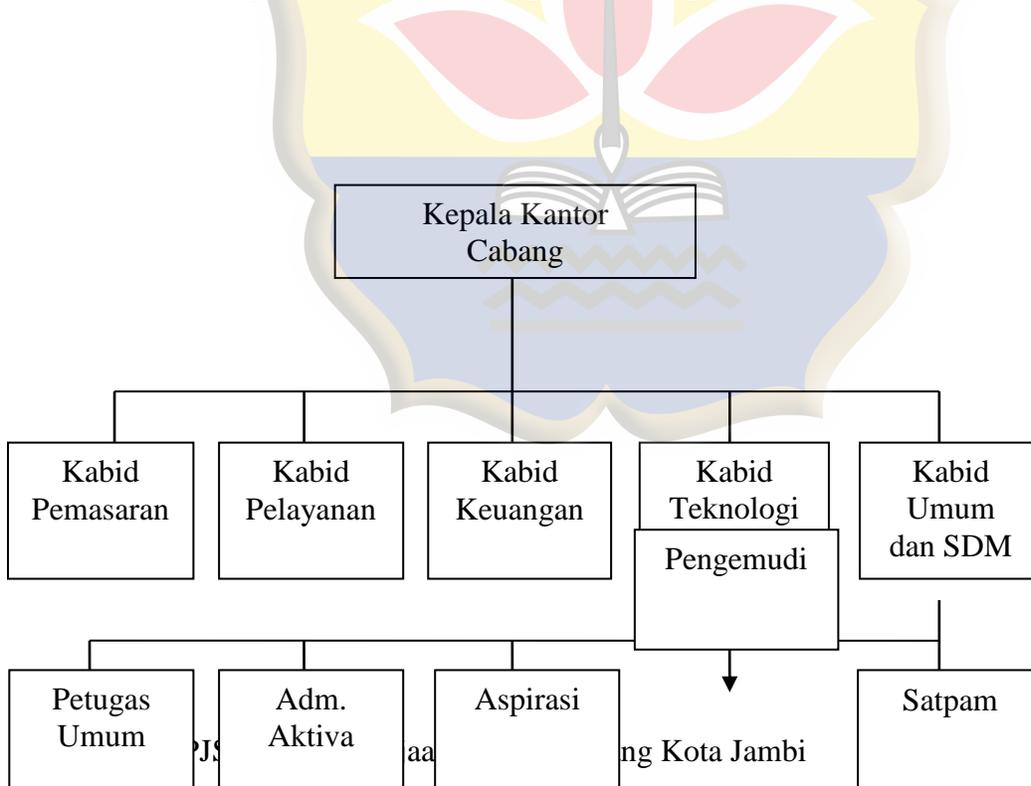
3.2.2. Misi BPJS Ketenagakerjaan

Melalui Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan, BPJS Ketenagakerjaan berkomitmen Untuk :

1. Melindungi dan mensejahterakan seluruh pekerja dan keluarganya
2. Meningkatkan produktivitas dan daya saing pekerja
3. Mendukung pengembangan dan kemandirian perekonomian nasional.

3.3. Struktur Organisasi dan Uraian Tugas BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Kota Jambi.

Struktur adalah suatu susunan personil yang tergabung dalam sebuah organisasi. Melalui struktur tersebut akan diketahui terhadap bidang tugasnya masing-masing. Untuk mengetahui gambaran struktur organisasi pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Kota Jambi maka dapat diketahui melalui gambar sebagai berikut :



Gambar 3.1
Bagan Struktur Organisasi
BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Kota Jambi

1. Kepala Kantor Cabang

Tanggung Jawab :

1) Pengelolaan Operasional

- a. Mengkoordinasikan menyusun Rencana Kerja dan Anggaran Perusahaan di unit kerjanya.
- b. Merencanakan dan menetapkan kebijakan operasional di kantor Cabang.
- c. Merencanakan dan mengarahkan penyusunan peta potensi kepesertaan dan penyebaran PPK untuk tercapainya target pemasaran.
- d. Mengarahkan dan memastikan peningkatan pelayanan kepada peserta.
- e. Mengkoordinasikan dan mengendalikan pembinaan hubungan kemitraan dengan instansi terkait dalam rangka perluasan, pembinaan, kepesertaan dan peningkatan pelayanan.
- f. Mengarahkan dan mengendalikan kebijakan terhadap personil, sarana dan prasarana kerja untuk kelancaran usaha.
- g. Menentukan pelaksanaan sistem SDM dan Umum
- h. Mengarahkan dan mengendalikan pelaksanaan program khusus sesuai kebijakan perusahaan.
- i. Melaksanakan fungsi sistem teknologi informasi.
- j. Mengarahkan dan mengendalikan fungsi keuangan.
- k. Mengarahkan dan mengendalikan pembuatan laporan dan kegiatan administrasi seluruh bidang agar dapat disajikan secara benar, tepat waktu dan akurat.
- l. Menyusun laporan Kegiatan secara tepat waktu.

2) Tanggung Jawab Individu

- a. Memberikan persetujuan atas rencana kegiatan dan operasionalisasi di Kantor Cabang yang terkait dengan bidang pemasaran, pelayanan, keuangan, SDM, dan Umum.
- b. Mengajukan pencairan anggaran rutin sesuai batas kewenangan.

2. Kepala Bidang Pemasaran

Tanggung Jawab :

1) Pengelolaan Operasional

- a. Menghimpun informasi dari berbagai instansi dan organisasi terkait untuk mendapatkan data perusahaan sebagai dasar untuk menyusun data potensi dan menetapkan target kepesertaan.
- b. Merencanakan strategi untuk menindaklanjuti PWBD
- c. Melakukan pembinaan terhadap AO untuk tercapainya tertib administrasi (kepesertaan, iuran DUTK, penyelesaian rekonsiliasi) dalam rangka penerbitan sertifikat, KPJ, dan KPK.
- d. Mengendalikan pelayanan administrasi kepesertaan serta keluhan peserta untuk meningkatkan kepuasan peserta.
- e. Memonitor penyampaian data upah secara bulanan dari perusahaan
- f. Melakukan kerja sama dengan mitra kerja dalam bentuk Kerja Sama Operasional (KSO) untuk mendukung tercapainya target kepesertaan dan iuran.

- g. Mengkoordinasikan kegiatan penyuluhan kepada peserta dan pihak-pihak terkait lainnya.
- h. Menyusun laporan kegiatan secara tepat waktu.

2) Tangung Jawab Individu

- a. Mengusulkan penghapusan piutang macet non aktif
- b. Menyetujui penerbitan KPJ berdasarkan permintaan

3. Kepala Bidang Pelayanan

Tanggung Jawab :

1. Pengelolaan Operasional

- 1) Mengembangkan dan mengevaluasi sistem pelayanan yang diberikan di kantor cabang
- 2) Mengkoordinasikan penyelesaian klaim tetap waktu dan mengendalikan pelayanan jaminan serta menanggapi keluhan peserta untuk mewujudkan kepuasan peserta
- 3) Mengkoordinasikan kegiatan verifikasi berkas Penetapan Jaminan
- 4) Melakukan penetapan besarnya jaminan sesuai batas kewenangan.
- 5) Mengendalikan penyelesaian kasus klaim yang belum/ tidak ditindak lanjut oleh peserta untuk penyelesaian klaim *pending*
- 6) Melakukan pembinaan terhadap bawahannya untuk meningkatkan kualitas pelayanan
- 7) Membuat laporan kegiatan secara tepat waktu

2. Tangung Jawab Individu

- a. Menetapkan verifikasi berkas Penetapan Jaminan

- b. Mengusulkan solusi penyelesaian klaim bermasalah dan hutang jaminan.

4. Kepala Bidang Teknologi Informasi

Tanggung Jawab :

1. Pengelolaan Operasional

- a. Merencanakan dan menyusun kebutuhan sarana pengelolaan data
- b. Mengendalikan pemeliharaan peralatan dan fasilitas komputer, meliputi perangkat lunak, perangkat keras, berikut jaringannya
- c. Memastikan tersedianya Data saldo JHT untuk tenaga kerja non aktif
- d. Mengirim data kepesertaan (iuran, jaminan dan keuangan) untuk data *warehouse*
- e. Melakukan verifikasi penetapan bunga JHT bulana sebagaimana ditetapkan oleh Kantor Pusat
- f. Merencanakan, Memelihara pengamanan data dan sistem komputerisasi (*backup, security, dan recovery*) untuk kelangsungan operasional.
- g. Memonitor perkembangan pemakaian *storage database* dengan mengevaluasi kapasitas server untuk kelancaran pengelolaan *database*.
- h. Menyusun laporan kegiatan secara tepat waktu

2. Tanggung Jawab individu

Mengusulkan perbaikan atas kerusakan yang terjadi pada operasional sistem informasi di kantor cabang

5. Kepala Bidang Keuangan

Tanggung Jawab :

1. **Pengelolaan Operasional :**

- a. Merencanakan *cashflow* berdasarkan RKAP yang telah disetujui untuk digunakan sebagai pedoman dalam pelaksanaan kegiatan Kantor Cabang
- b. Melakukan verifikasi terhadap bukti penerimaan dan pengeluaran keuangan untuk pengendalian anggaran
- c. Memberikan otorisasi pengeluaran kas atau Bank sesuai dengan batas kewenangannya
- d. Mengendalikan Saldo Rekening Koran dan Melakukan rekonsiliasi bank untuk mengendalikan keuangan sesuai dengan perjanjian kerjasama dengan bank
- e. Melakukan *cash Openname* secara periodik maupun insidental sebagai bahan pertanggungjawaban
- f. Melakukan investasi sesuai dengan kebijakan sesuai dengan kebijakan perusahaan untuk mendapatkan hasil investasi yang maksimal
- g. Mengendalikan laporan pertanggungjawaban keuangan, pengendalian anggaran, pajak, *cashflow* dan investasi.
- h. Menerbitkan neraca percobaan secara periodic.
- i. Menyelenggarakan dan mengendalikan administrasi keuangan, DPKP/PUKK
- j. Mengendalikan rekening antara untuk tertib administrasi keuangan
- k. Melakukan koordinasi atas tindak lanjut temuan hasil pemeriksa intern maupun ekstern
- l. Menyusun laporan kegiatan secara tepat waktu

2. **Tanggung Jawab Individu:**

- a. Mengusulkan pencairan anggaran rutin sesuai dengan batas kewenangan.
- b. Mengusulkan penempatan investasi dana di daerahnya sesuai batas kewenangan kantor cabang.

6. Kepala Bidang Umum dan SDM

Tanggung jawab :

1. Pengelolaan Operasional :

- a. Merencanakan dan mengusulkan kebutuhan karyawan serta pengembangannya untuk optimalisasi kegiatan Kantor Cabang
- b. Mempersiapkan pelaksanaan diklat sesuai batas kewenangan untuk meningkatkan keterampilan dan wawasan karyawan
- c. Melakukan pembinaan terhadap karyawan untuk meningkatkan kualitas pelayanan dan kinerja karyawan
- d. Memastikan terlaksananya pemberian hukuman dan usulan penghargaan untuk menegakkan disiplin karyawan dan meningkatkan motivasi kerja.
- e. Memastikan, Memonitor dan mengevaluasi kegiatan pengadaan, pemeliharaan sarana prasarana kerja , administrasi aktiva tetap dan kerumahtanggaan untuk kelancaran pelaksanaan tugas
- f. Memastikan terlaksananya penghapusbukuan Aktiva
- g. Memastikan tersedianya formulir induk Jamsostek untuk kelancaran pelayanan peserta
- h. Memastikan dan memantau terlaksananya kegiatan kesekretariatan dan kearsipan
- i. Mengendalikan dan memantau pelaksanaan pengumpulan laporan Kantor Wilayah

- j. Membuat laporan kegiatan secara tepat waktu
2. **Tanggung Jawab Individu :**
- a. Membuat rekomendasi atas usulan mutasi, promosi karyawan di kantor cabangnya untuk mendapat persetujuan dari kantor pusat
 - b. Mengusulkan pengadaan barang dan jasa untuk kantor cabangnya sesuai dengan batas kewenangan yang dimiliki.

3.4. Produk/ Program Pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Jambi

BPJS ketenagakerjaan Kantor Cabang Jambi menawarkan beberapa produk yang telah dipersiapkannya untuk para calon peserta, adapun produk tersebut adalah sebagai berikut:

1. Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK)

Jaminan kecelakaan kerja (JKK) memberikan kompensasi dan rehabilitasi bagi tenaga kerja yang mengalami kecelakaan pada saat dimulai berangkat kerja sampai tiba kembali di rumah atau menderita penyakit akibat hubungan kerja. Iutan untuk program JKK ini sepenuhnya dibayarkan oleh perusahaan.

2. Jaminan Kematian (JKM)

Jaminan kematian (JKM) diperuntukkan bagi ahli waris dari peserta program BPJS ketenagakerjaan yang meninggal bukan karena kecelakaan kerja. Program ini memberikan manfaat santunan kematian, biaya pemakaman dan santunan berkala.

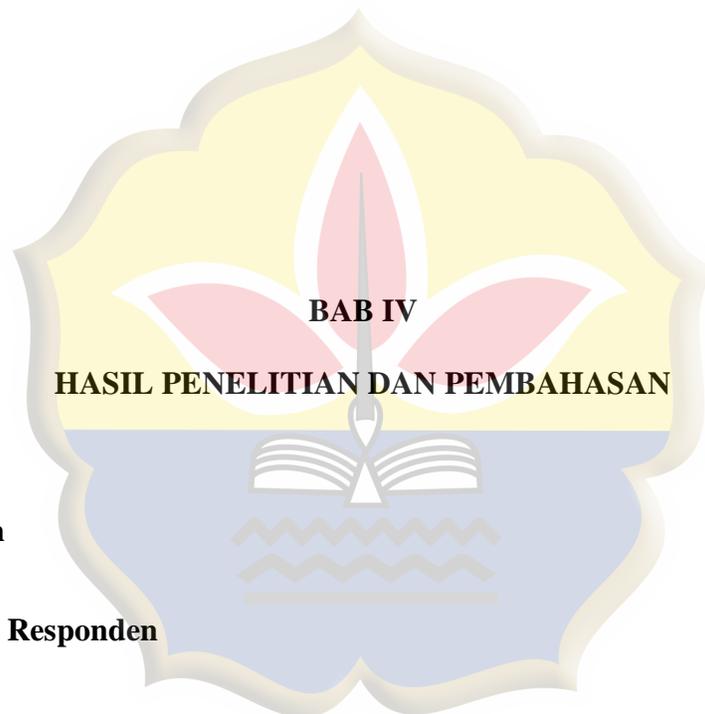
3. Jaminan Hari Tua (JHT)

Jaminan hari tua (JHT) ditujukan sebagai pengganti terputusnya penghasilan tenaga kerja karena meninggal, cacat atau hari tua dan diselenggarakan dengan sistem tabungan hari tua. Program jaminan hari tua memberikan kepastian penerimaan penghasilan yang

dibayarkan pada saat tenaga kerja mencapai usia 55 tahun atau telah memenuhi persyaratan tertentu.

4. Jaminan Pensiun (JP)

BPJS ketenagakerjaan juga memberikan perlindungan di hari tua dengan adanya jaminan pensiun. Dana tersebut akan dikeluarkan ketika tenaga kerja telah memasuki usia pensiun, meninggal dunia, mengalami cacat tetap atau pindah secara permanen ke luar negeri.



4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Karakteristik Responden

Responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada BPJS Ketenagakerjaan Jambi. Adapun karakteristik responden yang dijadikan sampel adalah sebagai berikut:

a. Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

Karakteristik menurut jenis kelamin dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.1
Responden Menurut Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Perempuan	25	60,97
Laki-Laki	16	39,02
Jumlah	41	100

Sumber: Data (diolah)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa berdasarkan jenis kelamin yang menjadi responden penelitian ini didominasi oleh jenis kelamin perempuan dengan komposisi sebanyak 60,97% sedangkan yang laki-laki sebanyak 39,02%.

b. Karakteristik Responden Menurut Umur

Karakteristik responden menurut umurnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Menurut Umur

Umur Responden	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
20-24 tahun	14	34,14
25-29 tahun	16	39,02
30-34 tahun	7	17,07
> 35 tahun	4	9,75
Jumlah	41	100

Sumber : Data Primer (diolah)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa persentase umur responden terbanyak pada usia 25-29 tahun sebanyak 39,02%, umur 20-24 tahun sebanyak 34,14%, umur 30-34 tahun sebanyak 17,07% dan umur > 35 tahun sebanyak 9,75%.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.3
Karakteristik Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Umur Responden	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
SD	-	-
SLTP	-	-
SLTA	-	-
SARJANA	41	100
Jumlah	41	100

Sumber: Data Primer (diolah)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa tingkat pendidikan di dominasi dengan pendidikan sarjana.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja (Tahun)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
< 1	3	7,31
2-3	14	34,14
4-5	13	31,70
>6	11	26,82
Jumlah	41	100

Sumber: Data Primer (diolah)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa lama bekerja responden paling banyak yaitu 2-3 tahun dengan persentase sebesar 34,14%, 4-5 tahun sebanyak 32,70% tahun dan >6tahun sebanyak 26,82% dan <1 sebanyak 7,31%.

4.1.2. Motivasi kerja Pada BPJS Ketenagakerjaan Jambi

Analisis Motivasi Kerja pada BPJS Ketenagakerjaan Jambi dapat terlihat dari hasil jawaban responden sebagai berikut:

a. Loyalitas

Hasil jawaban responden terhadap indikator loyalitas akan kekuasaan dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.5.
Hasil Skor Responden Terhadap Indikator Loyalitas

Item	Pernyataan	Frekuensi					Skor	Ket
		SR	R	S	T	ST		
		1	2	3	4	5		
1	Kesetiaan anda terhadap kantor tempat anda bekerja.	-	-	14	25	2	152	Tinggi
2	Sikap profesional anda dalam bekerja.	-	1	6	20	14	170	Tinggi
3	Kesungguhan anda dalam menyelesaikan tugas kerja.	-	-	13	25	3	154	Tinggi
Total							476	
Rata-Rata							158,6	Tinggi

Sumber: Data (diolah)

Berdasarkan tabel diatas, skor sebesar 152 artinya kesetiaan terhadap kantor tempat bekerja dinilai tinggi oleh karyawan. Skor sebesar 170 artinya sikap profesional dalam bekerja dinilai tinggi oleh karyawan. Skor sebesar 154 artinya kesungguhan dalam menyelesaikan tugas kerja dinilai tinggi oleh karyawan. Rata-rata skor sebesar 158,6 artinya indikator loyalitas dinilai tinggi oleh karyawan.

b. Komitmen

Hasil jawaban responden terhadap indikator komitmen akan berprestasi dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.6
Hasil Responden Terhadap Indikator Komitmen

Item	Pernyataan	Frekuensi					Skor	Ket
		SR	R	S	T	ST		
		1	2	3	4	5		
4	Kesungguhan anda dalam mengembangkan kemampuan diri dalam hal bekerja.	-	3	19	17	2	141	Tinggi
5	Kemampuan anda dalam menjalin kerja sama.	-	-	12	29	-	152	Tinggi
	Total						293	
	Rata-Rata						146,5	Tinggi

Sumber: Data (diolah)

Berdasarkan tabel diatas, skor sebesar 141 artinya kesungguhan anda dalam mengembangkan kemampuan diri dalam hal bekerja dinilai tinggi oleh karyawan. Skor sebesar 152 artinya kemampuan anda dalam menjalin kerja sama dinilai tinggi oleh karyawan. Rata-rata skor sebesar 146,5 artinya indikator komitmen dinilai tinggi oleh karyawan.

c. Kepuasan

Hasil jawaban responden terhadap indikator kepuasan dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.7
Hasil Skor Terhadap Indikator Kepuasan

Item	Pernyataan	Frekuensi					Skor	Ket
		SR	R	S	T	ST		
		1	2	3	4	5		
6	Tingkat kepuasan anda berdasarkan hubungan kerja dengan karyawan lain.	-	-	8	32	1	157	Tinggi
7	Kepuasan anda dengan hasil kerja anda semasa anda bekerja di BPJS Ketenagakerjaan.	-	-	11	30	-	153	Tinggi
8	Kompensasi yang diberikan oleh atasan.	-	-	13	28	-	151	Tinggi
9	Kepuasan anda dengan jabatan yang anda duduki sekarang.	-	-	8	32	1	157	Tinggi
Total							618	
Rata-Rata							154,5	Tinggi

Sumber: Data (diolah)

Berdasarkan tabel diatas, skor sebesar 157 artinya tingkat kepuasan berdasarkan hubungan kerja dengan karyawan lain dinilai tinggi oleh karyawan. Skor sebesar 153 artinya kepuasan dengan hasil kerja semasa bekerja di BPJS Ketenagakerjaan dinilai tinggi oleh karyawan. Skor sebesar 151 artinya kompensasi yang diberikan oleh atasan dinilai tinggi oleh karyawan. Skor sebesar 157 artinya kepuasan dengan jabatan yang di duduki sekarang dinilai tinggi oleh karyawan. Rata-rata skor sebesar 154,5 dinilai tinggi oleh karyawan .

d. Keinginan Pindah Kerja

Hasil jawaban responden terhadap indikator keinginan pindah kerja dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.8
Hasil Skor terhadap Indikator Keinginan Pindah Kerja

Item	Pernyataan	Frekuensi					Skor	Ket
		SR	R	S	T	ST		
		1	2	3	4	5		
10	Keinginan anda untuk pindah kerja dengan alasan kondisi kantor.	-	-	11	30	-	153	Tinggi
11	Keinginan anda untuk pindah kerja dengan alasan sarana dan prasarana yang disediakan.	-	-	13	28	-	151	Tinggi
Total							304	
Rata-Rata							152	Tinggi

Sumber: Data (diolah)

Berdasarkan tabel diatas, skor sebesar 153 artinya keinginan anda untuk pindah kerja dengan alasan kondisi kantor dinilai tinggi oleh karyawan. Skor sebesar 151 artinya keinginan anda untuk pindah kerja dengan alasan sarana dan prasarana yang disediakan dinilai tinggi oleh karyawan. Rata-rata skor sebesar 152 artinya indikator keinginan pindah kerja dinilai tinggi oleh karyawan.

Hasil rekap jawaban responden secara keseluruhan berdasarkan urutan prioritas penilaian terhadap motivasi kerja pada BPJS Ketenagakerjaan Jambi adalah sebagai berikut:

Tabel 4.9
Hasil Rekap Jawaban Responden Terhadap 15 Item Motivasi

No	Sub Indikator	Skor	Ket
1	Kesetiaan anda terhadap kantor tempat anda bekerja.	152	Tinggi
2	Sikap professional anda dalam bekerja.	170	Tinggi
3	Kesungguhan anda dalam menyelesaikan tugas kerja.	154	Tinggi
4	Kesungguhan anda dalam mengembangkan kemampuan diri dalam hal bekerja.	141	Tinggi
5	Kemampuan anda dalam menjalin kerja sama.	152	Tinggi
6	Tingkat kepuasan anda berdasarkan hubungan kerja dengan karyawan lain.	157	Tinggi
7	Kepuasan anda dengan hasil kerja anda semasa anda bekerja di BPJS Ketenagakerjaan.	153	Tinggi
8	Kompensasi yang diberikan oleh atasan.	151	Tinggi
9	Kepuasan anda dengan jabatan yang anda duduki sekarang.	157	Tinggi
10	Keinginan anda untuk pindah kerja dengan alasan kondisi kantor.	153	Tinggi
11	Keinginan anda untuk pindah kerja dengan alasan sarana dan prasarana yang disediakan.	151	Tinggi
	Total	1.691	
	Rata-Rata	153,7	Tinggi

Sumber: Data (diolah)

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat rata-rata skor sebesar 153,7 artinya motivasi pada BPJS Ketenagakerjaan Jambi dinilai sedang oleh karyawan. Pernyataan tertinggi yaitu sikap professional dalam bekerja dengan skor sebesar 170 dan pernyataan terendah yaitu kesungguhan dalam mengembangkan kemampuan diri dalam bekerja dengan skor sebesar 141.

Adapun rekap rata-rata skor untuk masing-masing indikator motivasi pada BPJS Ketenagakerjaan Jambi adalah sebagai berikut:

Tabel 4.10

Rekap Jawaban Indikator Motivasi

No	Indikator	Skor Rata-Rata	Ket
1	Loyalitas	158,6	Tinggi
2	Komitmen	146,5	Tinggi
3	Kepuasan	154,5	Tinggi
4	Keinginan Pindah Kerja	152	Tinggi

Sumber : Data (diolah)

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa karyawan menempatkan indikator loyalitas sebagai yang tertinggi dengan skor sebesar 158,6 dan indikator komitmen sebagai yang terendah dengan skor sebesar 146,5.

4.1.3. Kinerja Karyawan Pada BPJS Ketenagakerjaan Jambi

Jawaban responden terhadap indikator kinerja sebagai berikut:

a. Efektif

Tabel 4.11
Jawaban Responden Terhadap Indikator Efektif

Item	Pernyataan	Frekuensi					Skor	Ket
		SR	R	S	T	ST		
		1	2	3	4	5		
1	Pekerjaan telah dilaksanakan sesuai dengan waktu kerja yang telah disesuaikan.	-	-	8	32	1	157	Tinggi
2	Program kerja yang telah ditetapkan membuat anda bekerja dengan baik.	-	-	11	30	-	153	Tinggi
Total							310	
Rata-Rata							155	Tinggi

Sumber: data (diolah)

Berdasarkan tabel diatas, Skor sebesar 157 artinya pekerjaan telah dilaksanakan sesuai dengan waktu kerja yang telah disesuaikan dinilai tinggi oleh karyawan. Skor sebesar 153 artinya program kerja yang telah ditetapkan membuat anda bekerja dengan

baik dinilai tinggi oleh karyawan. Rata-rata skor sebesar 155 artinya indikator efektif dinilai tinggi oleh karyawan..

b. Efisien

Tabel 4.12
Jawaban Responden Terhadap Indikator Efisien

Item	Pernyataan	Frekuensi					Skor	Ket
		SR	R	S	T	ST		
		1	2	3	4	5		
3	Tingkat kemampuan dalam menekan biaya operasional sehemat mungkin	-	-	13	28	-	151	Tinggi
4	Dapat memaksimalkan penggunaan sarana dan prasarana kerja yang ada	-	-	14	25	2	152	Tinggi
Total							303	
Rata-Rata							151,2	Tinggi

Sumber: Data (diolah)

Berdasarkan tabel diatas, skor sebesar 151 artinya tingkat kemampuan dalam menekan biaya operasional sehemat mungkin dinilai tinggi oleh karyawan. Skor sebesar 152 artinya dapat memaksimalkan pengguna sarana dan prasarana kerja yang ada dinilai tinggi oleh karyawan. Rata-rata skor sebesar 151,2 artinya indikator efisien dinilai tinggi oleh karyawan..

c. Kualitas

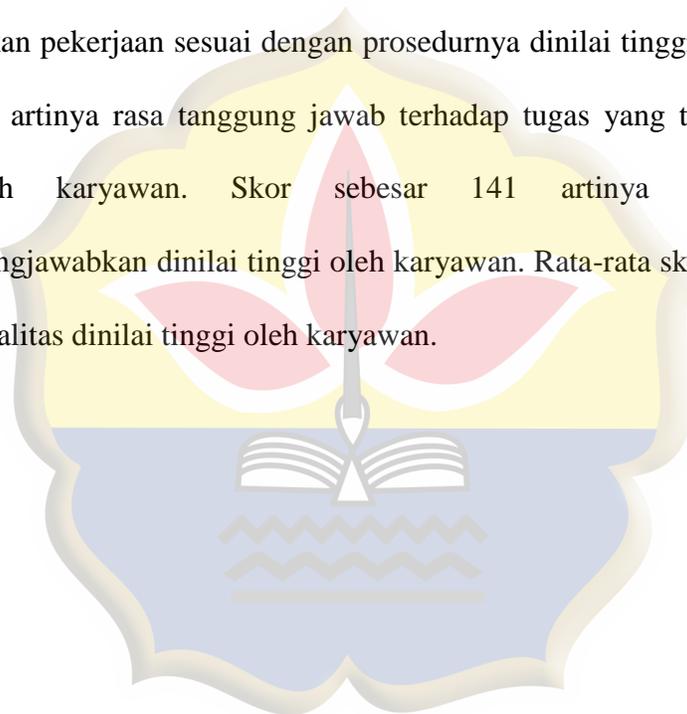
Tabel 4.13
Jawaban Responden Terhadap Indikator Kualitas

Item	Pernyataan	Frekuensi					Skor	Ket
		SR	R	S	T	ST		
		1	2	3	4	5		
5	Selalu berusaha untuk menyelesaikan	-	1	6	20	14	154	Tinggi

	pekerjaan sesuai dengan prosedurnya							
6	Rasa tanggung jawab anda terhadap tugas yang telah diberikan.	-	-	13	25	3	154	Tinggi
7	Hasil kerja anda dapat dipertanggung jawabkan	-	3	19	17	2	141	Tinggi
	Total						310	
	Rata-Rata						149,6	Tinggi

Sumber: Data (diolah)

Berdasarkan tabel diatas, Skor sebesar 154 artinya selalu berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedurnya dinilai tinggi oleh karyawan. Skor sebesar 154 artinya rasa tanggung jawab terhadap tugas yang telah diberikan dinilai tinggi oleh karyawan. Skor sebesar 141 artinya hasil kerja dapat dipertanggungjawabkan dinilai tinggi oleh karyawan. Rata-rata skor sebesar 149 artinya indikator kualitas dinilai tinggi oleh karyawan.



d. Ketepatan Waktu

Tabel 4.14
Jawaban Responden Terhadap Indikator Ketepatan Waktu

Item	Pernyataan	Frekuensi					Skor	Ket
		SR	R	S	T	ST		
		1	2	3	4	5		
8	dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu	-	-	12	29	-	152	Tinggi

	yang diberikan							
9	Kesediaan anda untuk hadir di tempat kerja tepat pada waktunya	-	1	6	20	14	170	Tinggi
	Total						322	
	Rata-Rata						161	Tinggi

Sumber: Data (diolah)

Berdasarkan tabel diatas, skor sebesar 152 artinya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang diberikan dinilai tinggi oleh karyawan. Skor sebesar 170 artinya kesediaan untuk hadir di tempat kerja tepat pada waktunya dinilai tinggi oleh karyawan. Rata-rata skor sebesar 161 artinya indikator ketepatan waktu dinilai tinggi oleh karyawan.

e. Keselamatan

Tabel 4.15
Jawaban Responden Terhadap Indiaktor Keselamatan

Item	Pernyataan	Frekuensi					Skor	Ket
		SR	R	S	T	ST		
		1	2	3	4	5		
10	Kesesuaian tempat melerakkan alat-alat kerja yang digunakan.	-	-	13	25	3	154	Tinggi
11	Kenyamanan dalam ruang kerja.	-	3	19	17	2	141	Tinggi
12	Keamanan yang dikonsep di ruangan bekerja.	-	-	12	29	-	152	Tinggi
	Total						447	
	Rata-Rata						149	Tinggi

Berdasarkan tabel diatas, skor sebesar 154 artinya kesesuaian tempat meletakkan alat-alat kerja yang digunakan dinilai tinggi oleh karyawan. Skor sebesar 141 artinya kenyamanan dalam ruang kerja dinilai tinggi oleh karyawan. skor sebesar 152 artinya kenyamanan yang dikonsep diruang kerja dinilai tinggi oleh karyawan. Rata-rata skor sebesar 149 artinya indikator keselamatan dinilai tinggi oleh karyawan.

Hasil rekap jawaban responden secara keseluruhan berdasarkan urutan prioritas penilaian terhadap kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Jambi

Tabel 4.17
Hasil Rekap Jawaban Responden Terhadap 12 item Kinerja

No	Indikator	Skor	Ket
1	Pekerjaan telah dilaksanakan sesuai dengan waktu kerja yang telah disesuaikan.	157	Tinggi
2	Program kerja yang telah ditetapkan membuat anda bekerja dengan baik.	153	Tinggi
3	Tingkat kemampuan dalam menekan biayaoperasional sehemat mungkin	151	Tinggi
4	Dapat memaksimalkan penggunaan sarana dan prasarana kerja yang ada	152	Tinggi
5	Selalu berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedurnya	154	Tinggi
6	Rasa tanggung jawab anda terhadap tugas yang telah diberikan.	141	Tinggi
7	Hasil kerja anda dapat dipertanggung jawabkan	152	Tinggi
8	dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang diberikan	152	Tinggi
9	Kesediaan anda untuk hadir di tempat kerja tepat pada waktunya	170	Tinggi
10	Kesesuaian tempat melerakkan alat-alat kerja yang digunakan.	154	Tinggi
11	Kenyamanan dalam ruang kerja.	141	Tinggi
12	Keamanan yang dikonsep di ruangan bekerja.	152	Tinggi
	Total	1.847	
	Rata-Rata	153,9	Tinggi

Sumber: Data Primer (diolah)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat rata-rata skor sebesar 163,9 artinya kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Jambi berada pada kriteria tinggi. Pernyataan tertinggi yaitu berkaitan dengan kesediaan anda untuk hadir di tempat kerja tepat pada waktunya dengan skor sebesar 170 dan pernyataan terendah yaitu berkaitan dengan rasa tanggung jawab anda terhadap tugas yang telah diberikan. dengan skor sebesar 141.

Sementara itu hasil jawaban responden berdasarkan indikator kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Jambi sebagai berikut:

Tabel 4.18
Rekap Jawaban Indikator Kinerja

No	Indikator	Skor Rata-Rata	Ket
1	Efektif	155	Tinggi
2	Efisien	151,2	Tinggi
3	Kualitas	149	Tinggi
4	Ketepatan Waktu	161	Tinggi
5	Keselamatan	149	Tinggi

Sumber: Data (diolah)

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa karyawan menempatkan indikator ketepatan waktu sebagai yang tertinggi dengan skor sebesar 161 dan indikator efisien sebagai yang terendah dengan skor sebesar 149.

4.1.4. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Jambi

a. Persamaan Regresi

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Jambi berdasarkan perhitungan SPSS 20 dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.19
Hasil Uji Analisis Regresi Linier Sederhana

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5.027	3.728		1.348	.185
Motivasi Kerja	.970	.090	.865	10.756	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan keterangan diatas diketahui persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = 5,027 + 0,970X + e$$

Dari persamaan regresi diatas dapat diketahui nilai constan sebesar 5,027. Hal ini membuktikan jika variabel motivasi (X) bernilai 0, maka variabel kinerja (Y) adalah sebesar 5,027. Selanjutnya dengan persamaan regresi linier sederhana di atas, terdapat nilai koefisien regresi variabel motivasi yang bernilai positif yaitu sebesar 0,970. Jika nilai koefisien motivasi positif apabila terjadi perubahan pada variabel motivasi, akan menyebabkan perubahan secara searah pada variabel kinerja. Dalam penelitian ini maka dapat dianalisis besarnya pengaruh motivasi terhadap kinerja yaitu sebesar 0,970. artinya apabila motivasi pada BPJS Ketenagakerjaan Jambi meningkat 1% maka kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Jambi akan meningkat sebesar 97%.

b. Koefisien Korelasi (r) dan Determinasi (R²)

Tabel 4.20
Korelasi dan Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.865	.748	.741	1.487

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

Koefisien korelasi antara motivasi terhadap Kinerja Karyawan adalah 0,865 artinya terdapat hubungan yang erat antara variabel motivasi (X) dan Kinerja (Y). Dari pengujian model summary maka diperoleh nilai determinasi (R²) sebesar

0,748 angka ini menyatakan bahwa variabel motivasi (X) mampu menjelaskan variabel Kinerja (Y) sebesar 74,9% dan sisanya 25,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini .

c. Uji Hipotesis t

Tabel 4.21
Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	5.027	3.728		
Motivasi Kerja	.970	.090	.865	10.756	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Menghitung t_{tabel} menggunakan ketentuan berikut: $\alpha = 0,05$ (5%) dan Degree of Freedom (DF) = $41-1-1= 39$ dan $t_{\text{tabel}} = 2,022$. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh angka $t_{\text{hitung}} 10.756 > 2,022$. maka H_0 ditolak dan H_1 diterima dan dengan membandingkan tingkat signifikan sebesar 0,05 maka $0,000 < 0,05$. Dengan demikian ada ada pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Jambi.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan uraian pembahasan diatas, maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian diatas, maka motivasi pada BPJS Ketenagakerjaan Jambi berada pada kriteria yang tinggi dengan skor sebesar 153,7 dengan indikator yang tertinggi berkaitan loyalitas dengan skor sebesar 158,6. dan kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Jambi berada pada kriteria tinggi dengan skor sebesar 153,9 dengan indikator yang tertinggi berkaitan dengan ketepatan waktu dengan skor sebesar 161.
2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja hal tersebut dilihat dari nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel $10.756 > 2,022$, motivasi dapat mempengaruhi kinerja sebesar 74,9% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

5.2. Saran

Beberapa saran yang dapat penulis berikan adalah sebagai berikut:

1. Dalam peningkatan motivasi, hendaknya mengefektifkan peran pimpinan dalam memberikan *reward* yang didasarkan pada hasil kerja karyawan maupun pengembangan karir yang erlu diperhatikan oleh manajemen.
2. Untuk meningkatkan kinerja, pimpinan harus memperhatikan setiap komponen yang termasuk kedalam pemberian motivasi, sehingga karyawan merasa puas bekerja di BPJS Ketenagakerjaan Jambi.

DAFTAR PUSTAKA

- Albert, Kurniawan, 2009, *Belajar Mudah SPSS*, PT. Buku Kita, Jakarta.
- Fathoni, Ahmad, 2006, *Sumber Daya Manusia dan Kinerja Kerja*, CV. Mandar Maju, Bandung
- Gessler, Dery, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Indeks, Jakarta
- Handoko, T. Hani, 2005, *Manajemen*, PT. Ghalia Indonesia, Jakarta
- Hasibuan, Malayu S.P, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Toko Gunung Agung, Jakarta
- Istijanto . 2009. *Aplikasi Riset*. PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar, Prabu, 2009, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Penerbit PT Relika Aditama, Bandung.
- Moenir, 2006, *Manajemen Pelayanan Umum*, Bumi Aksara, Jakarta
- Sarwono, Jonathan, 2012, *Metode Riset Skripsi Pendekatan Kuantitatif*, PT.ElekMedia Komputindo, Jakarta
- Sedarmayanti, 2009, *Sumber Daya Manusia dan Kinerja Kerja*, CV. Mandar Maju, Bandung
- Supardi, 2013, *Aplikasi Statistika Dalam Penelitian*, Change Publication, Jakarta
- Sunyoto, Danang, 2013, *Metodologi Penelitian*, PT. Refika Aditama, Bandung
- Sutrisno, Edy, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta
- Triton, 2009, *Mengelola Sumber Daya Manusia*, Penerbit Oryza, Yogyakarta
- Umar, Husein, 2013, *Riset Sumber Daya Manusia*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Wibowo, 2013, *Perilaku Dalam Organisasi*, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta

LAMPIRAN 1

SURAT PERMOHONAN PENGISIAN KUISIONER

Kepada Yth,

Bapak/Ibu/Sdr.

BPJS Ketenagakerjaan Jambi

Dengan Hormat,

Dalam rangka penelitian penyusunan tugas akhir skripsi yang merupakan salah satu syarat akademis untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi pada fakultas ekonomi Universitas Batanghari Jambi, Maka bersama ini saya mohon kesediaan waktu Bapak/Ibu/Sdr untuk dapat menjadi responden dalam penelitian yang saya lakukan. Adapun identitas saya adalah sebagai berikut:

Nama : Bangun Cimtara Sabka

NIM : 1500861201181

Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan
Jambi

Kuisoner ini ditunjukkan untuk diisi oleh Bapak/Ibu/Sdr dengan menjawab seluruh pertanyaan yang telah disediakan. Saya mengharapkan jawaban yang Bapak/Ibu/Sdr berikan nantinya menurut pendapat anda masing-masing. Perlu diketahui bahwa seluruh informasi/jawaban yang diberikan dijamin kerahasiaannya dan hanya dipergunakan untuk kepentingan penyusunan skripsi ini, serta bukan merupakan penilaian pekerjaan anda, sehingga tidak mempengaruhi status dan jabatan Bapak/Ibu/Sdr.

Demikianlah surat pengantar ini saya sampaikan, atas partisipasi dan ketulusan hati Bapak/Ibu/Sdr, saya ucapkan terimakasih.

Jambi, Juni 2019

Hormat Saya,

Bangun Cimtara Sabka

Karakteristik Responden

1. No Responden :
2. Jenis Kelamin : Laki-Laki
 Perempuan
3. Umur : ≤ 19 Tahun > 35 Tahun
 20 - 24 Tahun 30 - 34 Tahun
 25 - 29 Tahun
4. Pendidikan Tertinggi : SD SLTA
 SLTP SARJANA
5. Masa Kerja : ≤ 1 tahun 4 - 5 tahun
 2 - 3 tahun ≥ 6 tahun



Pernyataan Penelitian

Berikan penilaian terhadap pertanyaan dibawah ini yang menyangkut pengalaman yang anda rasakan selama bekerja pada BPJS Ketenagakerjaan Jambi, berilah tanda check list (√) pada kolom yang sesuai dengan penilaian anda.

- | | |
|-----------------|-----------------|
| 1 Sangat Rendah | 4 Tinggi |
| 2 Rendah | 5 Sangat Tinggi |
| 3 Sedang | |

a. Motivasi Kerja

No	Pernyataan	Skor				
		SR	R	S	T	ST
1	Loyalitas Kesetiaan anda terhadap kantor tempat anda bekerja.					
	2 Sikap professional anda dalam bekerja.					
	3 Kesungguhan anda dalam menyelesaikan tugas kerja.					
4	Komitmen Usaha anda dalam mengembangkan kemampuan diri dalam hal bekerja.					
	5 Kemampuan anda dalam menjalin kerja sama.					
6	Kepuasan Tingkat kepuasan karyawan anda berdasarkan hubungan kerja dengan karyawan lain.					
	7 Kepuasan anda dengan hasil kerja anda					
	8 semasa anda bekerja di BPJS					
	9 Ketenagakerjaan. Kompensasi yang diberikan oleh atasan. Kepuasan anda dengan jabatan yang anda duduki sekarang.					
10	Keinginan Pindah Kerja Keinginan anda untuk pindah kerja dengan alasan kondisi kantor.					
	11 Keinginan anda untuk pindah kerja dengan alasan sarana dan prasarana yang disediakan.					

b. Kinerja

No	Pernyataan	Skor				
		SR	R	S	T	ST
1	Efektif Pekerjaan telah dilaksanakan sesuai dengan waktu kerja yang telah disesuaikan.					
2	Program kerja yang telah ditetapkan membuat anda bekerja dengan baik.					
3	Efisien Tingkat kemampuan dalam menekan biaya operasional sehemat mungkin					
4	Dapat memaksimalkan penggunaan sarana dan prasarana kerja yang ada					
5	Kualitas Selalu berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
6	Rasa tanggung jawab anda terhadap tugas yang telah di berikan.					
7	Hasil kerja anda dapat dipertanggung jawabkan.					
8	Ketepatan Waktu Dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang diberikan					
9	Kesediaan anda untuk hadir di tempat kerja tepat pada waktunya					
10	Keselamatan Kesesuaian tempat meletakkan alat-alat kerja yang akan digunakan.					
11	Kenyamanan dalam ruang kerja.					
12	Keamanan yang dikonsepsi di ruangan bekerja.					

Responden	Jawaban Responden untuk Indikator Motivasi											Total
	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	
1	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	35
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	40
4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	37
5	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
6	4	5	4	4	4	4	3	3	4	3	3	41
7	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	39
8	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	44
9	3	5	3	3	3	4	4	4	4	4	4	41
10	4	5	3	2	4	4	3	4	4	3	4	40
11	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	42
12	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	43
13	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	45
14	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	43
15	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	41
16	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	44
17	3	5	4	3	4	3	4	4	3	4	4	41
18	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	42
19	3	5	5	3	3	4	4	4	4	4	4	43
20	3	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	43
21	3	2	5	2	3	3	4	4	3	4	4	37
22	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	39
23	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	42
24	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	42
25	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	42
26	4	4	5	3	3	4	3	4	4	3	4	41
27	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	42
28	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	40
29	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	45
30	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	45
31	5	4	4	5	3	3	3	3	3	3	3	39
32	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	35
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
34	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	40
35	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	37
36	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
37	4	5	4	4	4	4	3	3	4	3	3	41

38	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	39
39	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	44
40	3	5	3	3	3	4	4	4	4	4	4	41
41	4	5	3	2	4	4	3	4	4	3	4	40
Total	152	170	154	141	152	157	153	151	157	153	151	1691

Responden	Jawaban Responden untuk Indikator Kinerja											
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12
1	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4
4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4
5	4	4	4	3	5	4	4	4	5	4	4	4
6	4	3	3	4	5	4	4	4	5	4	4	4
7	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4
8	4	4	4	4	5	4	3	4	5	4	3	4
9	4	4	4	3	5	3	3	3	5	3	3	3
10	4	3	4	4	5	3	2	4	5	3	2	4
11	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4
12	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4
13	5	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4
14	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3
15	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3
16	4	4	4	4	5	4	3	4	5	4	3	4
17	3	4	4	3	5	4	3	4	5	4	3	4
18	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4
19	4	4	4	3	5	5	3	3	5	5	3	3
20	4	4	4	3	5	4	3	4	5	4	3	4
21	3	4	4	3	2	5	2	3	2	5	2	3
22	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3

23	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4
24	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4
25	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4
26	4	3	4	4	4	5	3	3	4	5	3	3
27	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
28	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3
29	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
30	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4
31	3	3	3	5	4	4	5	3	4	4	5	3
32	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
34	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4
35	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4
36	4	4	4	3	5	4	4	4	5	4	4	4
37	4	3	3	4	5	4	4	4	5	4	4	4
38	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4
39	4	4	4	4	5	4	3	4	5	4	3	4
40	4	4	4	3	5	3	3	3	5	3	3	3
41	4	3	4	4	5	3	2	4	5	3	2	4
Total	157	153	151	152	170	154	141	152	170	154	141	152

