

Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pelayanan BPJS Kesehatan Cabang Metro

Dedi Antoni^{1*}, David Ariswandy¹, Ifaturohiah¹

¹Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai, Lampung, Indonesia

*Correspondence: dediantoni1285@gmail.com

Abstrak.

Dalam era globalisasi seperti saat ini, persaingan dan kompetisi semakin hari menjadi semakin ketat dan luas. Karena hal tersebut, sumber daya manusia menjadi salah satu aspek penting bagi sebuah organisasi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di kantor pelayanan BPJS Kesehatan Cabang Metro. Sampel pada penelitian ini adalah seluruh pegawai BPJS Kesehatan Cabang Metro sebanyak 74 orang dengan menggunakan metode sensus dengan meneliti seluruh pegawai yang ada di BPJS Kesehatan cabang Metro. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Ada tiga variabel dalam penelitian ini yaitu : 2 (dua) Variabel bebas (X1 dan X2) dan 1 (satu) Variabel terikat dimana Motivasi (X1) dan Kepuasan kerja (X2) sebagai Variabel bebas dan Kinerja pegawai (Y) sebagai variabel terikat. Dari hasil pengolahan data dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh Motivasi (X1) terhadap Kinerja pegawai (Y), dengan tingkat pengaruh (R-square) sebesar 43,7 persen. Terdapat pengaruh Kepuasan kerja (X2) terhadap Kinerja pegawai (Y), dengan tingkat pengaruh sebesar 39,9 persen. Terdapat pengaruh antara Motivasi (X1) dan Kepuasan kerja (X2) bersama-sama terhadap Kinerja pegawai (Y), dengan tingkat pengaruh sebesar 49,9 persen.

Kata kunci: Motivasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai

Abstract.

In the current era of globalization, competition and competition are getting tighter and wider every day. Because of this, human resources are an important aspect of an organization. The purpose of this study was to find out how the influence of motivation and job satisfaction on the performance of employees at the Metro Branch Health BPJS service office. The sample in this study were all employees of the Metro Branch of BPJS Health as many as 72 people using the census method by examining all employees at the Metro branch of BPJS Health. The analytical method used is multiple linear regression analysis. There are three variables in this study, namely: 2 (two) independent variables (X1 and X2) and 1 (one) dependent variable where motivation (X1) and job satisfaction (X2) are independent variables and employee performance (Y) is the dependent variable. From the results of data processing, the hypothesis answers have been found, namely as follows; there is an effect of motivation (X1) on employee performance (Y), with an influence level (R-square) of 43.7percent. There is an effect of job satisfaction (X2) on employee performance (Y), with an influence level of 39.9 percent. There is an influence between motivation (X1) and job satisfaction (X2) together on employee performance (Y), with an influence level of 49.9 percent.

Keywords: Motivation, Job Satisfaction, Employee Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya terpenting bagi organisasi adalah sumber daya manusia, yaitu orang-orang yang memberikan tenaga, bakat dan kreatifitas mereka pada organisasi. Roda organisasi sangat tergantung pada perilaku-

perilaku manusia yang bekerja di dalamnya. Di era globalisasi kebutuhan mutlak akan sumber daya manusia yang handal tidak dapat dipungkiri, organisasi atau perusahaan menghadapi bentuk persaingan yang semakin kompleks dengan variasi, intensitas dan cakupan yang mungkin belum pernah dialami

sebelumnya, sehingga organisasi membutuhkan orang-orang dan talenta yang kuat. beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan saat terjadi dan bekerja dengan cara baru dengan keterampilan dan tanggung jawab mereka.

Pencapaian tujuan organisasi bersumber dari peningkatan sumber daya manusia yang tergantung pada kebijakan dan strategi organisasi. Sehingga dalam mengelola sumber daya manusia tersebut dibutuhkan sistem pengelolaan yang mampu memaksimalkan penggunaannya pada perusahaan untuk dapat melaksanakan tugas dan fungsinya dengan baik sebagaimana yang ditetapkan oleh organisasi sehingga kinerja yang dihasilkan dapat maksimal.

Peranan motivasi kerja pegawai adalah untuk melayani dan memenuhi perspektif stakeholders yang tidak pernah berhenti memberikan pelayanan sampai tujuan tercapai, mereka dapat menuntut lebih banyak dan lebih baik dari kinerja yang ingin dicapai, maka perlu berbagai inisiatif dan inovasi BPJS. Kesehatan merupakan institusi pemerintah yang selalu dapat memenuhi harapan pemangku kepentingan/pertimbangan pemangku kepentingan.

Melayani pemangku kepentingan membutuhkan kerja keras dan motivasi kerja yang tinggi. Upaya membangkitkan semangat kerja tidak lepas dari motivasi. Motivasi berarti dorongan atau dorongan. Insentif hanya diberikan kepada orang-orang, terutama kepada bawahan. Motivasi kerja sangat penting bagi mereka yang ingin bertahan dalam karirnya, bahkan mengembangkan karirnya ke jenjang karir yang lebih tinggi, tanpa motivasi kerja tidak mungkin mencapai prestasi kerja yang tinggi. Orang sukses adalah orang yang memiliki motivasi kerja yang tinggi. Tentu saja motif kerja orang berbeda-beda dan berubah-ubah. Ada orang yang bekerja dengan semangat karena ingin tambahan penghasilan atau promosi, itu wajar. Motivasi kerja sering naik turun. Ketegangan pekerjaan tidak selalu mencapai puncaknya. Semangat kerja seorang karyawan seringkali menurun karena bosan atau mungkin karena sesuatu yang telah dialami. Berdasarkan

Keputusan Direksi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan Nomor 175 Tahun 2018, Tentang Presentase Tunjangan Prestasi Pegawai Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan, bahwa sesuai dengan ketentuan dalam peraturan kepegawaian BPJS Kesehatan, pegawai diberikan tunjangan prestasi berdasarkan predikat atau kinerja masing-masing pegawai tahun sebelumnya dan diberikan setiap bulannya, sementara untuk predikat ditahun 2021 sudah berubah tidak sesuai dengan peraturan yang lama, disini banyak pegawai yang mengalami penurunan motivasi kerja terhadap aturan baru yang berlaku.

Berdasarkan permasalahan dan penelitian sebelumnya, maka Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di kantor pelayanan BPJS Kesehatan Cabang Metro.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini adalah kuantitatif deskriptif. Lokasi penelitian dilakukan di BPJS Kesehatan Cabang Metro. Variabel penelitian ini adalah Motivasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) dan Kinerja Pegawai (Y). Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner, observasi, dan dokumentasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada BPJS Dinas Kesehatan Cabang Metro.

Penentuan sampel menggunakan metode Purposive Sampling sehingga didapat sampel berjumlah 74 pegawai. Metode yang digunakan untuk membuktikan kebenaran data-data yang akan di analisis dengan cara menguji data menggunakan program SPSS.

Analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda yang bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan ketergantungan, dan arah hubungan ketergantungan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) apakah bernilai positif atau negatif. Kemudian dilakukan uji hipotesis secara parsial (uji-t) dan uji hipotesis secara simultan (uji-F).

Secara parsial (uji-t) dilakukan untuk menguji hipotesis apakah Motivasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan hipotesisnya sebagai berikut:

Ho : Tidak ada pengaruh antara Motivasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) dan Kinerja Pegawai (Y).

Ha : Terdapat pengaruh antara Motivasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) dan Kinerja Pegawai (Y).

Pengambilan keputusan dilakukan dengan melihat nilai signifikansi pada tabel Coefficients.

Dasar pengujian hasil regresi dilakukan dengan tingkat kepercayaan sebesar 95% atau dengan taraf signifikannya sebesar 5% ($\alpha = 0,05$). Adapun kriteria dari

uji statistik t:

Jika nilai signifikansi uji $t > 0,05$ maka Ho diterima dan Ha ditolak. Artinya tidak ada pengaruh antara Motivasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) dan Kinerja Pegawai (Y).

Jika nilai signifikansi uji $t < 0,05$ maka Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya terdapat pengaruh antara Motivasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) dan Kinerja Pegawai (Y).

Sedangkan Uji-F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh Motivasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y), dengan hipotesisnya sebagai berikut :

Ho : tidak ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Ha : terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Pengambilan keputusan dilakukan dengan melihat nilai sig pada tabel dan tingkat kepercayaan yang ditentukan sebesar 95% atau dengan taraf signifikannya sebesar 5% ($\alpha = 0,05$).

Adapun kriteria dari uji statistik F : Jika nilai signifikansi uji $F > 0,05$ maka

Ho diterima dan Ha ditolak. Artinya tidak ada pengaruh antara Motivasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Jika nilai signifikansi uji $F < 0,05$ maka Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya terdapat pengaruh antara Motivasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil perhitungan statistik regresi linear berganda pengaruh Kepuasan Kerja (X1) dan Dukungan Organisasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) diperoleh hasil sebagai berikut:

Berdasarkan motivasi kerja diketahui nilai R square sebesar 0,437, thitung sebesar 3,534 dan ttabel sebesar 1,99495 sehingga thitung $>$ ttabel, $0,3534 > 1,99495$. Maka motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 43,7%, sehingga motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$, hipotesis diterima.

Berdasarkan kepuasan kerja diketahui nilai R square sebesar 0,399, thitung sebesar 2,705 dan ttabel sebesar 1,99495 sehingga thitung $>$ ttabel, $2,705 < 1,99495$. Maka kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 39,9%, sehingga kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai signifikansi sebesar $0,009 < 0,05$, hipotesis diterima.

Hasil pengujian hipotesis, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pelayanan BPJS Kesehatan Cabang Metro adalah signifikan, nilai Fhitung $>$ Ftabel sebesar $33,302 > 3,1276$ dan nilai signifikan sebesar $0.000 < 0.05$. Kinerja Pegawai (Y) di pengaruhi secara bersama-sama atau simultan oleh Motivasi (X1), dan Kepuasan Kerja (X2), sebesar 49,1% dan sisanya sebesar 50,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Kinerja merupakan isu penting bagi instansi, terutama kinerja pegawai yang dapat membantu perusahaan mencapai tujuan yang diharapkan. Baik atau buruknya kinerja karyawan dapat mempengaruhi baik atau buruknya bottom line instansi tersebut. Kinerja dapat mempengaruhi kegiatan sehari-hari organisasi bisnis, semakin baik kinerja

yang ditunjukkan oleh karyawan memberikan kontribusi bagi perkembangan organisasi atau perusahaan. Berikut adalah pengertian kegiatan menurut para ahli yaitu : Dharma (2012:75) menyatakan efisiensi kerja (efficiency) adalah produk jasa yang dibuat atau diproduksi oleh seseorang atau sekelompok orang. Definisi kinerja menurut Mangkunegaran (2000:9) merupakan hasil kinerja kualitatif dan kuantitatif pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Efektivitas setiap individu berbeda satu sama lain berdasarkan tingkat pengetahuan, keterampilan dan motivasi individu tersebut. Kinerja adalah hasil kerja atau kegiatan yang dilakukan individu atau kelompok dalam tugas dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan organisasi secara legal dalam jangka waktu tertentu. Dalam pengertian ini, fokusnya adalah untuk memahami hasil dan efisiensi seseorang dalam tugas pekerjaannya (Dewi & Mashar, 2019).

KESIMPULAN

Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai BPJS Kesehatan Cabang Metro, hal ini dibuktikan dengan nilai thitung 3,534 > ttabel 1,99495. Besar nya persentase pengaruh motivasi terhadap kinerja sebesar 43,7% sedangkan sisa nya sebesar 56,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Kepuasan berpengaruh terhadap kinerja pegawai BPJS Kesehatan Cabang Metro, hal ini dibuktikan dengan nilai thitung 2,705 > ttabel 1,99495. Besar nya persentase pengaruh kepuasan terhadap kinerja sebesar 39,9% sedangkan sisa nya sebesar 60,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Motivasi dan Kepuasan berpengaruh terhadap kinerja pegawai BPJS Kesehatan Cabang Metro, hal ini dibuktikan dengan nilai Fhitung 33,302 > Ftabel 3,1276. Besar nya persentase pengaruh motivasi dan kepuasan pegawai terhadap kinerja sebesar 49,1% sedangkan sisa nya sebesar 50,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Dassler, Gary 2017 Human Resource Manajemen. United States America Pearson
- Hidayah, H. N., & Santoso, B. 2020. Motivasi Dan Kepuasan Kerja Sebagai Determinan Etos Kerja Guru. Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran, 52, 202-213.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan ke-9.
- Hutagalung, B. A. 2022. Analisa Faktor–Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai: Kompetensi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Penelitian Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia. Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial, 31, 201-210.
- Maryani, Y., Entang, M., & Tukiran, M. 2021. The Relationship Between Work Motivation, Work Discipline And Employee Performance At The Regional Secretariat Of Bogor City. International Journal Of Social And Management Studies, 22, 1–16. <https://doi.org/10.5555/Ijosmas.V2i2.14>
- Panggabean, N. F., Fahri, T. S., Gunawan, W., & Hendry, H. 2021. The Influence Of Leadership Style, Motivation And Discipline On Employee Performance At Pt Sumo Internusa Indonesia. International Journal Of Social Science And Business, 52, 284–290.
- Robbins, Stephen P., Timothy A. Judge, 2016. Perilaku Organisasi Edisi 16. Jakarta : Salemba Empat.
- Sari, N., Fauzi, A., Pebiyanti, E., Dayanti, H., Khotimmah, N., Tasia, S. I., ... & Sutendi, Z. 2023. Pengaruh Fasilitas Dan Kepuasan Kerjas Terhadap Kinerja Karyawan Literature Review Manajemen Kinerja. Jurnal Ilmu Manajemen Terapan, 43, 363-369
- Sugiyono. 2019. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta
- Simamora, Henry. 2014. Manajemen Sumber

Daya Manusia. Yogyakarta:
STIE.Wardhani. 2019. Perencanaan &

Pengembangan SDM. Bandung. Alfabeta