



**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN BPJS KETENAGAKERJAAN
BOGOR KOTA**

Skripsi

Diajukan Oleh:

Nadilla Adriana

021120044

nadillaadriana7@gmail.com

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS PAKUAN

BOGOR

AGUSTUS 2024



**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN BPJS KETENAGAKERJAAN
BOGOR KOTA**

Skripsi

Diajukan sebagai salah satu syarat dalam meraih gelar Sarjana Manajemen Program
Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
(Towaf Totok Irawan S.E., M.E., Ph. D)

Mengetahui,

Ketua Program Studi
(Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., MM., CA)

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN BPJS KETENAGAKERJAAN
BOGOR KOTA**

Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan
Pada hari Rabu, tanggal 26 Juni 2024

Nadilla Adriana

021120044

Disetujui,

Dosen Penguji

(Dr. Herman, SE., MM., CPHCM)



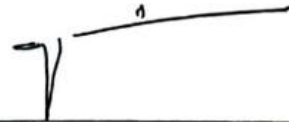
Ketua Komisi Pembimbing

(Dr. Wonny Ahmad Ridwan, SE., MM)



Anggota Komisi Pembimbing

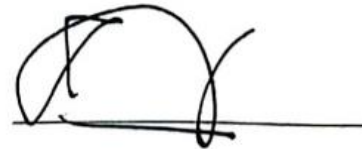
(Dr. Ir. Yayan Hadiyat, MM)



Diketahui,

Ketua Program Studi

(Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., MM., CA)



Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Nadilla Adriana

NPM : 021120044

Judul Skripsi : Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BPJS Bogor Kota

Dengan ini saya menyatakan bahwa paten dan Hak Cipta dari produk skripsi diatas adalah benar karya saya dengan arahan dari komisi pembimbing dan belum diajukan dalam bentuk apapun kepada perguruan tinggi manapun.

Sumber informasi yang berasal atau dikutip dari karya yang diterbitkan maupun tidak diterbitkan dari penulis lain telah disebutkan dalam teks dan dicantumkan dalam Daftar Pustaka di bagian akhir skripsi ini.

Dengan ini saya melimpahkan Paten, Hak Cipta dari karya tulis saya kepada Universitas Pakuan



**©Hak Cipta Dilindungi Undang-undang milik Fakultas Ekonomi
dan Bisnis Universitas Pakuan, Tahun 2024**

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan atau menyebutkan sumbernya. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik, atau tinjauan suatu masalah, dan pengutipan tersebut tidak merugikan kepentingan yang wajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.

Dilarang mengumumkan dan atau memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis dalam bentuk apapun tanpa seizin Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.

ABSTRAK

NADILLA ADRIANA. 021120044. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota. Skripsi Prodi Manajemen Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan. Di bawah bimbingan: WONNY AHMAD RIDWAN dan YAYAN HADIYAT. 2024.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota. Maksud penelitian ini dilakukan untuk memperoleh data dan informasi untuk mengetahui seberapa pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian verifikatif dengan menggunakan metode penelitian Explanatory Survey. Teknik pengumpulan data diperoleh dari observasi dan kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota yang berjumlah 42 orang dengan penarikan sampling jenuh atau sensus. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, uji asumsi klasik, koefisien determinasi, regresi linier berganda dan uji hipotesis uji T dan Uji F. Diolah menggunakan IBM SPSS 26.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan yang dapat dilihat dari nilai Fhitung sebesar 52,441 sedangkan nilai Ftabel adalah sebesar 3,23 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel terikat Kinerja Karyawan (Y) dapat dipengaruhi secara signifikan oleh variabel bebas Kepuasan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2). Sedangkan secara parsial variabel kepuasan kerja terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan sedangkan motivasi kerja tidak terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan. Koefisien determinasi (R) sebesar 0,729 artinya bahwa pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan mempunyai kontribusi sebesar 72,9% dan sisanya 27,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci: *Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan.*

PRAKATA

Puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT atas segala limpahan rahmat dan karunianya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Tidak lupa pula shalawat serta salam kepada nabi kita Nabi Muhammad SAW kepada keluarganya, kepada sahabatnya, kepada pengikut beliau sehingga kita termasuk kepada pengikut beliau yang istiqamah.

Skripsi ini disusun sebagai salah satu persyaratan dalam memperoleh gelar sarjana bagi mahasiswa program strata satu (S1) pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan dengan Judul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota”. Dalam kesempatan kali ini penulis ingin mengucapkan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu dan memberikan motivasi kepada penulis dari awal perkuliahan sampai dengan penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu, penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada:

1. Kepada kedua orang tua saya Bapak Asep Baban Hermawan dan Ibu Aas Asmanih, Kakak tercinta yaitu Alvi Luviani Rahayu, Angga Fadli Zulfikar dan seluruh keluarga besar penulis yang selalu mendoakan dari kecil sampai sekarang, semoga mendapat balasan yang setimpal dari Allah SWT.
2. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Didik Notosudjono, M. Sc., Selaku Rektor Universitas Pakuan.
3. Bapak Towaf T. Irawan, S.E, M.M. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Univeritas Pakuan
4. Bapak Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., MM., CA. Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
5. Ibu Dr. Nancy Yusnita, S.E, M.M. Selaku Dosen Wali yang telah memberikan bimbingan sejak semester 1.
6. Bapak Dr. Wonny Ahmad Ridwan, SE., MM. Selaku Ketua Komisi Pembimbing yang selalu memberikan arahan dan masukan kepada penulis dalam pembuatan skripsi ini.
7. Bapak Dr. Ir. Yayan Hadiyat, MM. Selaku Anggota Komisi Pembimbing yang selalu memberikan arahan serta dukungan kepada penulis dalam pembuatan skripsi ini.
8. Seluruh Dosen, Staf Tata Usaha, Karyawan Perpustakaan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
9. BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota, khususnya karyawan bagian Pelayanan dan SDM yang telah mengizinkan untuk melakukan penelitian serta membantu penulis dalam melakukan pengumpulan data, kepada penulis terkait penelitian ini.

10. Sahabat-sahabat yang menjadi suka duka dalam menjalani kehidupan dan selalu memberikan motivasi, kepada Revie Meisya, Annissa Fajriani, Rafa Saharyani, Nurfitriani Novitasari, Natasya Sekar, dan Salsabilla Briliana.
11. Teman-teman Himpunan Mahasiswa Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Univeritas Pakuan angkatan 2020.
12. Hilma Choyrunopus dan Edu Kusuma selaku sahabat seperjuangan yang selalu memberikan semangat serta motivasi kepada penulis dalam pembuatan skripsi ini.
13. Silvia Amareta selaku partner seperbimbingan yang telah banyak membantu dan menemani setiap proses penulisan skripsi ini. Terima kasih karena sudah menjadi partner dalam proses penulisan skripsi ini dan meyakinkan penulis bahwa segala masalah yang dihadapi selama proses skripsi akan berakhir.
14. Teman-teman grup piw dan perinfoan yang memberikan banyak kenangan serta hiburan selama kuliah kepada penulis.
15. Teman-teman kelas B manajemen angkatan 2020.
16. Yang istimewa kepada semua pihak lainnya yang tidak bisa semuanya dituliskan dalam prakata teramat singkat ini. Semoga bantuan yang telah semua pihak berikan kepada penulis dapat dibalas oleh Allah SWT.

Penulis menyadari dalam penulisan skripsi ini masih banyak kelemahan dan kekurangan. Maka dari itu, kritik dan saran yang membangun agar bisa menjadi pembelajaran khususnya bagi penulis sendiri untuk di masa yang akan datang dan lainnya. Akhir kata penulis berharap dengan adanya skripsi yang penulis buat menambah wawasan dan pemahaman baik pihak lainnya yang membaca.

Bogor, Februari 2024

Nadilla Adriana

DAFTAR ISI

JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	ii
LEMBAR PENGESAHAN & PERNYATAAN TELAH DISIDANGKAN	iii
LEMBAR PERNYATAAN PELIMPAHAN HAK CIPTA.....	iv
LEMBAR HAK CIPTA	v
ABSTRAK	vi
PRAKATA.....	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Identifikasi Masalah dan Perumusan Masalah	7
1.2.1 Identifikasi Masalah	7
1.2.2 Perumusan Masalah.....	8
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian	8
1.3.1 Maksud Penelitian	8
1.3.2 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Kegunaan Penelitian.....	8
1.4.1 Kegunaan Praktik	8
1.4.2 Kegunaan Akademis.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	9
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	10
2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2.2 Kepuasan Kerja	11

2.2.1	Pengertian Kepuasan Kerja	11
2.2.2	Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	12
2.2.3	Teori Kepuasan Kerja	12
2.2.4	Indikator Kepuasan Kerja.....	13
2.3	Motivasi Kerja.....	14
2.3.1	Pengertian Motivasi Kerja.....	14
2.3.2	Teori Motivasi Kerja.....	15
2.3.3	Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	16
2.3.4	Jenis – jenis Motivasi	17
2.3.5	Indikator Motivasi Kerja	17
2.4	Kinerja Karyawan.....	18
2.4.1	Pengertian Kinerja.....	18
2.4.2	Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	19
2.4.3	Indikator Kinerja	20
2.5	Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran.....	22
2.5.1	Penelitian Sebelumnya	22
2.5.2	Kerangka Pemikiran	25
BAB III METODE PENELITIAN		29
3.1	Jenis Penelitian.....	29
3.2	Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian.....	29
3.2.1	Objek Penelitian	29
3.2.2	Unit Analisis	29
3.2.3	Lokasi Penelitian	29
3.3	Jenis dan Sumber Data Penelitian	29
3.3.1	Jenis Data.....	29
3.3.2	Sumber Data Penelitian	29
3.4	Operasionalisasi Variabel	30
3.5	Metode Penarikan Sampel.....	33
3.6	Metode Pengumpulan Data	33
3.7	Kalibrasi Instrumen	34
3.7.1	Uji Validitas	34

3.7.2 Uji Reliabilitas.....	38
3.8 Metode Pengolahan / Analisis Data.....	39
3.8.1 Analisis Deskriptif.....	40
3.8.2 Uji Asumsi Klasik.....	40
3.8.3 Analisis Regresi Linier Berganda.....	41
3.8.4 Koefisien Determinasi.....	42
3.8.5 Uji Hipotesis.....	42
BAB IV HASIL PENELITIAN	45
4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian	45
4.1.1 Sejarah dan Perkembangan.....	45
4.1.2 Visi dan Misi.....	46
4.1.3 Struktur Organisasi	47
4.2 Profil Responden	50
4.3 Analisis Deskriptif.....	54
4.4 Analisis Data	100
4.4.1 Uji Asumsi Klasik.....	100
4.4.2 Analisis Regresi Linier Berganda.....	102
4.4.3 Analisis Koefisien Determinasi.....	104
4.4.4 Uji Hipotesis.....	104
4.5 Pembahasan dan Interpretasi Hasil Penelitian.....	107
4.5.1 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota.....	107
4.5.2 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota.....	108
4.5.3 Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota.....	109
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	110
5.1 Kesimpulan.....	110
5.2 Saran.....	111
DAFTAR PUSTAKA.....	113
LAMPIRAN.....	116

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Penilaian Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota (2020 – 2022)	3
Tabel 1.2 Target dan Relialisasi Peserta BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota Tahun 2020-2022.	4
Tabel 1.3 Hasil Pra Survei Motivasi kerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota	6
Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya	22
Tabel 3. 1 Operasionalisasi Variabel	30
Tabel 3. 2 Skala Likert Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja	33
Tabel 3. 3 Skala Likert Kinerja Karyawan	34
Tabel 3. 4 Hasil Uji Validitas Pada Variabel Kepuasan Kerja	35
Tabel 3. 5 Hasil Uji Validitas Pada Variabel Motivasi Kerja	36
Tabel 3. 6 Hasil Uji Validitas Pada Variabel Kinerja Karyawan	37
Tabel 3. 7 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja	38
Tabel 3. 8 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja	39
Tabel 3. 9 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan	39
Tabel 3. 10 Kriteria Penilaian Variabel	40
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	50
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	51
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	52
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	53
Tabel 4. 5 Tanggapan responden mengenai “Pekerjaan saat ini sesuai dengan keterampilan yang dimiliki”	55
Tabel 4. 6 Tanggapan responden mengenai “Mampu menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan kapasitas”	55
Tabel 4. 7 Tanggapan responden mengenai “Adanya tantangan apabila diberikan tugas yang berbeda-beda atau beragam”	56
Tabel 4. 8 Tanggapan responden mengenai “Gaji yang diterima sudah sesuai dengan pekerjaan”	57
Tabel 4. 9 Tanggapan responden mengenai “Gaji setiap karyawan dilakukan tepat waktu”	57
Tabel 4. 10 Tanggapan responden mengenai “Gaji yang diterima sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang dibebankan”	58
Tabel 4. 11 Tanggapan responden mengenai “Promosi yang dilakukan secara obyektif”	59
Tabel 4. 12 Tanggapan responden mengenai “Prestasi kerja yang baik mnghasilkan adanya promosi jabatan untuk karyawan”	59
Tabel 4. 13 Tanggapan responden mengenai “Promosi memotivasi karyawan untuk lebih berkembang dan maju”	60

Tabel 4. 14 Tanggapan responden mengenai “Atasan selalu memberikan arahan dan petunjuk dalam pelaksanaan pekerjaan”	61
Tabel 4. 15 Tanggapan responden mengenai “Atasan memberikan umpan balik kepada bawahan atas pekerjaan yang dikerjakan”	61
Tabel 4. 16 Tanggapan responden mengenai “Atasan memberikan komunikasi yang baik dengan karyawan”	62
Tabel 4. 17 Tanggapan responden mengenai “Adanya kerja sama dan komunikasi yang baik dengan rekan kerja”	62
Tabel 4. 18 Tanggapan responden mengenai “Mendapatkan dukungan dari rekan kerja dalam menyelesaikan tugas”	63
Tabel 4. 19 Tanggapan responden mengenai “Terjalannya hubungan yang baik dengan rekan kerja”	64
Tabel 4. 20 Tanggapan responden mengenai “Dapat menunjukkan prestasi kerja di instansi tempat bekerja”	64
Tabel 4. 21 Tanggapan responden mengenai “Keinginan memberikan pelayanan terbaik untuk mmbawa nama baik instansi”	65
Tabel 4. 22 Tanggapan responden mengenai “Keinginan untuk berprestasi di instansi”	66
Tabel 4. 23 Tanggapan responden mengenai “Organisasi memberikan pengakuan dan penghargaan kepada karyawan ketika berhasil melaksanakan pekerjaan dengan baik” ..	66
Tabel 4. 24 Tanggapan responden mengenai “Mendapat dukungan dalam melaksanakan pekerjaan dari atasan dan teman sejawat”	67
Tabel 4. 25 Tanggapan responden mengenai “Mendapat pujian atas hasil kerja yang baik”	67
Tabel 4. 26 Tanggapan responden mengenai “Prestasi yang diraih saat ini sudah sesuai dengan target”	68
Tabel 4. 27 Tanggapan responden mengenai “Promosi jabatan atas prestasi yang dicapai membantu lebih giat bekerja”	69
Tabel 4. 28 Tanggapan responden mengenai “Prestasi yang diraih sangat membantu dan bermanfaat dalam pekerjaan saya”	69
Tabel 4. 29 Tanggapan responden mengenai “Berusaha untuk mendapatkan cara pemecahan terbaik setiap masalah yang dihadapi”	70
Tabel 4. 30 Tanggapan responden mengenai “Wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi kepada karyawan membuat bekerja lebih baik”	71
Tabel 4. 31 Tanggapan responden mengenai “Terdorong untuk menyelesaikan tugas-tugas lebih menantang”	71
Tabel 4. 32 Tanggapan responden mengenai “Diberikan keleluasaan untuk mencapai tugas-tugas yang telah diberikan”	72
Tabel 4. 33 Tanggapan responden mengenai “Diberikan kesempatan untuk kreatif dalam memberikan ide-ide yang dimiliki”	73
Tabel 4. 34 Tanggapan responden mengenai “Organisasi memberikan kesempatan untuk dapat mengembangkan diri”	73

Tabel 4. 35 Tanggapan responden mengenai “Organisasi memberikan jaminan keamanan berupa asuransi kecelakaan kerja”	74
Tabel 4. 36 Tanggapan responden mengenai “Organisasi menciptakan kondisi kerja yang aman”	75
Tabel 4. 37 Tanggapan responden mengenai “Organisasi memberikan wadah bagi karyawan untuk menanggapi keluhan karyawan”	75
Tabel 4. 38 Tanggapan responden mengenai “Kebijakan yang dikeluarkan organisasi menambah motivasi kerja saya”	76
Tabel 4. 39 Tanggapan responden mengenai “Masalah yang terjadi di organisasi tidak berpengaruh kepada urusan pribadi saya”	76
Tabel 4. 40 Tanggapan responden mengenai “Peraturan yang dibuat oleh organisasi akan memudahkan pekerjaan”	77
Tabel 4. 41 Tanggapan responden mengenai “Hubungan sesama rekan kerja berjalan dengan baik”	78
Tabel 4. 42 Tanggapan responden mengenai “Komunikasi dengan rekan kerja terjalin dengan baik”	78
Tabel 4. 43 Tanggapan responden mengenai “Hubungan dengan rekan kerja berjalan dengan baik”	79
Tabel 4. 44 Tanggapan responden mengenai “Atasan selalu mengkomunikasikan dengan bawahan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas”	79
Tabel 4. 45 Tanggapan responden mengenai “Hubungan kerja antara atasan dan bawahan baik dan tidak kaku”	80
Tabel 4. 46 Tanggapan responden mengenai “Karyawan mengerjakan pekerjaan dengan baik”	81
Tabel 4. 47 Tanggapan responden mengenai “Karyawan selalu berusaha tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya”	81
Tabel 4. 48 Tanggapan responden mengenai “Karyawan bekerja sesuai dengan kemampuan”	82
Tabel 4. 49 Tanggapan responden mengenai “Karyawan memberikan target dalam bekerja”	83
Tabel 4. 50 Tanggapan responden mengenai “Karyawan mampu mencapai target dalam bekerja”	83
Tabel 4. 51 Tanggapan responden mengenai “Karyawan menyelesaikan pekerjaan secara teliti”	84
Tabel 4. 52 Tanggapan responden mengenai “Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan secara cepat”	84
Tabel 4. 53 Tanggapan responden mengenai “Karyawan tidak menunda pekerjaan dan bekerja sesuai dengan prosedur yang telah ditentukan oleh instansi”	85
Tabel 4. 54 Tanggapan responden mengenai “Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu”	86

Tabel 4. 55 Tanggapan responden mengenai “Karyawan diberikan tunjangan sesuai dengan kinerja yang dihasilkan”	86
Tabel 4. 56 Tanggapan responden mengenai “Biaya yang dikeluarkan sudah sesuai dengan yang diberikan oleh instansi”	87
Tabel 4. 57 Tanggapan responden mengenai “Karyawan bertanggung jawab atas biaya yang diberikan instansi”	88
Tabel 4. 58 Tanggapan responden mengenai “Pimpinan selalu memberikan dukungan melalui motivasi kerja”	88
Tabel 4. 59 Tanggapan responden mengenai “Pimpinan memberikan arahan kepada karyawan”	89
Tabel 4. 60 Tanggapan responden mengenai “Pimpinan mengawasi karyawan secara langsung”	89
Tabel 4. 61 Hasil rata-rata tanggapan responden mengenai Kepuasan Kerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota	90
Tabel 4. 62 Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja.....	92
Tabel 4. 63 Hasil rata-rata tanggapan responden mengenai Motivasi Kerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota	93
Tabel 4. 64 Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja	96
Tabel 4. 65 Hasil rata-rata tanggapan responden mengenai Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota	97
Tabel 4. 66 Distribusi Frekuensi Kinerja Karyawan.....	99
Tabel 4. 67 Hasil Uji Normalitas.....	100
Tabel 4. 68 Hasil Uji Multikolinearitas.....	101
Tabel 4. 69 Hasil Uji Regresi Linier Berganda	103
Tabel 4. 70 Hasil Uji Koefisien Determinasi	104
Tabel 4. 71 Hasil Uji t	105
Tabel 4. 72 Hasil Uji F	106

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Konstelasi Pemikiran.....	28
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota	47
Gambar 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	51
Gambar 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	52
Gambar 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	53
Gambar 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	54
Gambar 4. 6 Uji Heteroskedastisitas Scatter Plot	102
Gambar 4. 7 Gambar Kurva Uji F.....	106

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Surat Keterangan Lokasi Penelitian	120
Lampiran 2	Kuisisioner Penelitian	121
Lampiran 3	Hasil Kuisisioner Kepuasan Kerja	129
Lampiran 4	Hasil Kuisisioner Motivasi Kerja.....	131
Lampiran 5	Hasil Kuisisioner Kinerja Karyawan	132
Lampiran 6	Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja.....	134
Lampiran 7	Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja	135
Lampiran 8	Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan	136
Lampiran 9	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja	137
Lampiran 10	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja	138
Lampiran 11	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan.....	140
Lampiran 12	t tabel	141
Lampiran 13	f tabel	142

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Di era globalisasi peningkatan kualitas sumber daya manusia sangat penting bagi sebuah perusahaan, masalah sumber daya manusia saat ini masih tetap menjadi pusat perhatian dan tumpuan bagi suatu organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia memiliki peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Sebab kunci sukses suatu perusahaan bukan hanya keunggulan teknologi dan tersedianya dana namun faktor manusia juga merupakan faktor yang penting. Sumber daya manusia merupakan penggerak utama jalannya kegiatan sebuah organisasi, maju mundurnya suatu organisasi ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Sehingga sumber daya manusia atau karyawan dalam sebuah organisasi menjadi perhatian penting dalam rangka usaha mencapai keberhasilan organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia didasari dengan konsep bahwa karyawan adalah manusia bukan mesin. Sehingga perlu ada tindakan khusus untuk mengatur dan merencanakan manusia tersebut.

Hal yang perlu diperhatikan agar fungsi dari manajemen sumber daya manusia dapat berfungsi secara efektif dan efisien antara lain dilakukan peningkatan sumber daya manusia. Setiap perusahaan akan selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawannya. Upaya meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen karena keberhasilan mencapai tujuan dan kelangsungan hidup sebuah perusahaan bergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya (Oliveira dan Honorio, 2020).

Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja (Kasmir, 2019). Pada hal ini faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kepuasan kerja dan motivasi kerja karyawan. Menurut Sutrisno (2019) Kepuasan Kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya adalah pemberian motivasi kerja. Motivasi merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam setiap usaha sekelompok orang yang bekerjasama dalam rangka pencapaian suatu tujuan tertentu (Enny, 2019). Hal ini dikarenakan setiap individu mempunyai perasaan atau kehendak dan keinginan yang sangat mempengaruhi kemampuan setiap individu, sehingga individu tersebut didorong untuk berperilaku dan bertindak (Enny, 2019). Motivasi juga dapat diartikan sebagai suatu kekuatan yang mendorong

seseorang untuk melakukan sesuatu agar memperoleh hasil atau tujuan yang diharapkan.

Dalam dimensi manajemen sumber daya manusia diketahui bahwa kinerja karyawan akan meningkat apabila kepuasan kerja dan motivasi karyawan meningkat. Hal ini dapat dijelaskan dengan alur pikir sebagai berikut. Kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap karyawan dan pekerjaan itu sendiri, situasi kerja, kerja sama antara pimpinan dengan karyawan. Selama berada di suatu organisasi atau perusahaan pasti ada saja beberapa anggota atau karyawan yang merasa tidak puas, cepat bosan dan mengeluh. Dengan begitu bisa mengakibatkan menurunnya motivasi dan kinerja dalam bekerja, dengan kata lain, kepuasan kerja pada karyawan akan memengaruhi tingkat produktif, dimana produktif kerja akan memengaruhi tingkat keberhasilan atau kemajuan suatu perusahaan.

BPJS Ketenagakerjaan adalah (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan) merupakan program publik yang memberikan perlindungan bagi tenaga kerja untuk mengatasi risiko sosial ekonomi tertentu dan penyelenggaraannya menggunakan mekanisme asuransi sosial sebagai lembaga Negara yang bergerak dalam bidang asuransi sosial. BPJS Ketenagakerjaan yang dahulu bernama PT Jamsostek (Persero) merupakan pelaksana undang-undang jaminan sosial tenaga kerja.

BPJS Ketenagakerjaan mempunyai fungsi dan tanggung jawab seperti, melakukan dan menerima pendaftaran peserta, memungut dan mengumpulkan iuran dari peserta dan pemberi kerja, menerima bantuan iuran dari pemerintah, mengelola dana jaminan sosial untuk kepentingan peserta, mengumpulkan dan mengelola data peserta program jaminan sosial, memberikan manfaat dan membiayai pelayanan kesehatan kesehatan sesuai dengan ketentuan program jaminan sosial dan memberikan informasi mengenai penyelenggaraan program jaminan sosial kepada peserta dan masyarakat. Adapun fungsi utama dari BPJS Ketenagakerjaan yaitu menyelenggarakan program jaminan kecelakaan kerja, program jaminan kematian, program jaminan pensiun, program jaminan hari tua dan program jaminan kehilangan pekerjaan.

Berdasarkan observasi awal yang telah dilakukan oleh peneliti, permasalahan yang sedang dihadapi oleh BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota adalah rendahnya kinerja karyawan yang terlihat dari data penilaian kinerja karyawan dari tahun 2020-2022 yang disajikan pada Tabel 1.1 berikut.

Tabel 1. 1 Penilaian Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota (2020 – 2022)

Penilaian Kinerja	Tahun 2020		Tahun 2021		Tahun 2022	
	Jumlah Karyawan	%	Jumlah Karyawan	%	Jumlah Karyawan	%
Sangat Baik	39	90.7	1	2.3	2	4.7
Baik	3	7.0	9	20.0	12	28.6
Cukup	1	2.3	26	60.0	24	57.3
Kurang	0	0	6	13.1	2	4.7
Sangat Kurang	0	0	2	4.6	2	4.7
Jumlah	43	100	43	100	42	100

Sumber : Data Sekunder BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota Tahun 2020, 2021, dan 2022.

Keterangan:

Sangat Baik = 91 – 100

Baik = 76 – 90

Cukup = 61 – 75

Kurang = 51 – 60

Buruk = 50 – 0

Tabel 1.1 menjelaskan bahwa penilaian kinerja karyawan dari tahun 2020 – 2022 mengalami penurunan. Unsur yang dinilai dalam penilaian kinerja karyawan pada Tabel 1.1 adalah sasaran kinerja karyawan dan perilaku kinerja yang mencakup nilai pengelolaan naskah dinas dan kearsipan, ketetapan laporan arsip unit kerja sesuai SLA, persentase ketersediaan dokumen sesuai SLA, CSI tata kelola arsip, persentase kacab yang nilai pengelolaan arsip >70, dan jumlah inovasi yang terimplementasi. Penilaian kinerja yang digunakan oleh BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota berbentuk Key Performance Indikator (KPI) yaitu penilaian kinerja individu yang tingkat pencapaian kerjanya dalam

bentuk nilai akhir ketercapaian kinerja. Penilaian kinerja tersebut dilakukan setiap tiga bulan sekali.

Dapat dilihat pada tahun 2020 – 2022 jumlah karyawan yang memperoleh kinerja sangat baik mengalami penurunan pada tahun 2020 sejumlah 39 karyawan menjadi 2 karyawan ditahun 2022. Kemudian jumlah karyawan yang memperoleh kinerja cukup dan kurang mengalami penurunan. Penilaian kinerja cukup pada tahun 2020 sejumlah 1 karyawan, meningkat menjadi 26 pada tahun 2021 dan mengalami penurunan kembali menjadi 24 pada tahun 2022. Jumlah karyawan yang memperoleh kinerja kurang 0 pada tahun 2020, 6 pada tahun 2021 dan mengalami penurunan kembali menjadi 2 ditahun 2022.

Sedangkan karyawan yang memperoleh kinerja baik dan sangat kurang mengalami peningkatan. Jumlah karyawan dengan kinerja baik pada tahun 2020 sebanyak 3 kemudian ditahun 2021 menjadi 9 dan pada tahun 2022 mengalami peningkatan menjadi 12. Selanjutnya untuk karyawan yang memperoleh kinerja sangat kurang mengalami peningkatan ditahun 2020 berjumlah 0 dan pada tahun 2022 berjumlah 2.

Selain yang dijelaskan pada Tabel 1.1 mengenai penurunan kinerja karyawan pada tahun 2020-2022. Penurunan kinerja karyawan juga dapat dilihat dari masih adanya karyawan yang datang terlambat, pemanfaatan jam kerja yang tidak efektif, dan melaksanakan tugas kurang memuaskan/tidak sesuai harapan karena adanya beberapa hal yang belum dapat tercapai diantaranya kelengkapan tugas dalam organisasi, serta sistem aplikasi yang digunakan karyawan sering mengalami gangguan sistem.

Hal diatas merupakan masalah yang sangat penting untuk diperhatikan dan jika dibiarkan akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan sehingga akan menghambat pencapaian tujuan organisasi. Masalah-masalah tersebut dapat dihindari jika suatu organisasi mampu memberikan dorongan motivasi yang kuat kepada para karyawannya. Berikut data yang diperoleh penulis mengenai kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota sebagai berikut:

Tabel 1. 2 Target dan Realisasi Peserta BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota Tahun 2020-2022.

No	Nama Parameter	Tahun	Target Peserta	Realisasi Peserta	Persentase (%)
1	Tenaga Kerja Aktif PU (Penerima Upah)	2020	170.147	192.653	113
		2021	245.884	215.911	87
		2022	198.090	219.191	110
2		2020	100.641	33.593	33

	Tenaga Kerja Aktif BPU (Bukan Penerima Upah)	2021	233.409	113.612	48
		2022	110.016	98.594	89
		2020	45.550	67.815	148
3	Recruitmen Peserta baru PU	2021	57.183	74.338	130
		2022	60.324	42.705	70
		2020	40.115	40.393	100,6
4	Recruitmen Peserta baru BPU	2021	56.522	92.325	163
		2022	90.817	85.197	93

Sumber: Data Sekunder BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota

Berdasarkan tabel 1.2 Target peserta realisasi yang terjadi dari tahun 2020-2022 menunjukkan bahwa pada parameter pelayanan Tenaga kerja aktif Bukan Penerima Upah (BPU) di tahun 2020-2022 realisasi kepesertaan mengalami penurunan yang cukup banyak serta tidak memenuhi target. Hal ini dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi untuk perusahaan. Kinerja yang tinggi maupun yang rendah yang dimiliki oleh karyawan sangat berpengaruh pada suatu perusahaan, adanya kinerja yang tinggi ataupun kinerja yang rendah disebabkan oleh adanya beberapa aspek seperti kuantitas dan kualitas kerja, kemampuan, inisiatif, ketepatan waktu, komunikasi di lingkungan kerja. Serta dapat juga dari beberapa faktor-faktor yang berpengaruh pada kinerja karyawan yaitu seperti faktor individu, faktor sosial, faktor psikologis yang dialami oleh karyawan di perusahaan. Bila salah satu 10 aspek atau faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dialami karyawan, hal ini akan berpengaruh pada suatu perusahaan.

Penurunan kinerja karyawan untuk Recruitmen Peserta baru PU (Penerima Upah) BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota terjadi penurunan pada tahun 2020-2022 yang dimana realisasi kepesertaan pada tahun 2020 sebanyak 67,815 dan terjadi kenaikan pada tahun 2021 yaitu sebanyak 74,338 namun pada tahun 2022 terjadi penurunan menjadi 42,705. Tentunya hasil tersebut masih jauh dari harapan perusahaan, dan kondisi tersebut dapat dikategorikan belum optimal, karena karyawan belum mampu memenuhi keseluruhan tugas yang dilimpahkan kepada mereka dalam bentuk program kerja dan merupakan adanya indikasi ketidakpuasan kerja terhadap karyawan.

Untuk mendalami permasalahan yang ada, peneliti melakukan pra survey motivasi kerja terhadap karyawan BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota yang disajikan pada Tabel 1.3 berikut.

Tabel 1. 3 Hasil Pra Survei Motivasi kerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota

No	Indikator	Distribusi Jawaban					Total	Jumlah Skor	Rata-rata Skor Dimensi	Persentase
		SS	S	KS	TS	STS				
		5	4	3	2	1				
Motivasi Intrinsik										
1	Pencapaian prestasi	3	16	17	3	1	40	137	3,42	68,4
2	Pengakuan / Penghargaan	2	8	16	10	4	40	114	2,85	57
3	Kemajuan	5	11	14	9	1	40	130	3,25	65
4	Pekerjaan itu sendiri	2	17	12	7	2	40	130	3,25	65
5	Kemungkinan berkembang	12	20	7	1	0	40	165	4,12	82.4
Motivasi Ekstrinsik										
6	Keamanan kerja	13	27	0	0	0	40	173	4,32	86.4
7	Kebijakan organisasi	4	10	17	7	2	40	127	3,17	63.4
8	Hubungan antar rekan kerja	8	16	12	4	0	40	148	3,7	74
9	Hubungan atasan dan bawahan	5	11	16	6	2	40	131	3,27	65.4

Sumber: Hasil kuesioner pra survei Motivasi kerja tahun 2023 BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota

Tabel 1.3 menunjukkan bagaimana Motivasi kerja karyawan pada saat ini. Dari hasil perhitungan tersebut didapatkan dari data kuesioner yang dibagikan kepada 20 orang karyawan sebagai responden. Tabel tersebut menunjukkan terdapat motivasi kerja dengan nilai rendah yang harus diperhatikan agar terdapat peningkatan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, yaitu Motivasi Intrinsik pada indikator Pengakuan/penghargaan dengan nilai rata-rata 2,85, hal tersebut dengan pernyataan yang menunjukkan bahwa

beberapa karyawan kurang mendapat pujian atau apresiasi dari pimpinan atas prestasi kerja yang dicapai. Sedangkan nilai rata-rata terendah dalam Motivasi Ekstrinsik terdapat pada indikator Kebijakan organisasi dengan nilai rata-rata 3,17.

Menjaga motivasi karyawan sangatlah penting karena motivasi adalah motor penggerak bagi setiap individu yang mendasari mereka untuk bertindak dan melakukan sesuatu, maka motivasi manusia yang bekerja didalam suatu organisasi tersebut harus dapat dipahami. Seseorang tidak akan melakukan sesuatu hal secara optimal apabila tidak mempunyai motivasi yang tinggi dari dalam dirinya sendiri untuk melakukan hal tersebut. Selain motivasi kerja, salah satu hal yang menjadi perhatian perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Karyawan yang tidak puas dalam bekerja mereka akan merasa tidak nyaman, kurang dihargai, tidak bisa mengembangkan segala potensi yang mereka miliki, maka secara otomatis karyawan tidak dapat fokus dan berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaannya. Karena pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual, setiap individual memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianutnya. Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagaimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Maka dari itu kepuasan kerja dan motivasi kerja merupakan komponen penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka penulis melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BPJS KETENAGAKERJAAN BOGOR KOTA”**

1.2 Identifikasi Masalah dan Perumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada sebagai berikut:

1. Masih kurang maksimalnya kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota pada tahun 2020-2022 dilihat berdasarkan data penilaian kinerja karyawan hasilnya masih kurang dalam mencapai target yang ditetapkan.
2. Kurangnya kepuasan kerja yang dapat dilihat dari data penilaian kinerja karyawan yang terjadi pada tahun 2022 yaitu terjadinya penurunan jumlah karyawan.
3. Berdasarkan data target dan realisasi peserta BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota sudah dikatakan cukup baik akan tetapi masih kurang maksimal karena target pencapaian peserta belum tercapai maksimal
4. Berdasarkan hasil pra survei motivasi karyawan menunjukkan rendahnya motivasi intrinsik pengakuan dan penghargaan dengan pernyataan karyawan merasa kurang mendapat pujian atas hasil kerja yang baik

1.2.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan dan identifikasi masalah diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana kepuasan kerja pada BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota?
2. Bagaimana motivasi kerja pada BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota?
3. Apakah kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh antara kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota. Menyimpulkan hasil akhir dari penelitian, serta memberikan saran serta masukan yang dapat menghilangkan penyebab timbulnya masalah agar lebih baik lagi kedepannya.

1.3.2 Tujuan Penelitian

1. Mengetahui kepuasan kerja di BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota.
2. Mengetahui motivasi kerja di BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota.
3. Menganalisis dan menguji pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota.

1.4 Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian mencakup dua hal:

1.4.1 Kegunaan Praktik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan dan pertimbangan pada BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota agar kebijakan perusahaan dapat dikembangkan dan disempurnakan kaitannya untuk meningkatkan kinerja karyawan terutama melalui tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja karyawan.

1.4.2 Kegunaan Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis guna menambah wawasan dan keilmuan terutama pada bidang sumber daya manusia khususnya mengenai kepuasan kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi dan informasi serta sebagai bahan kajian pertimbangan dan penilaian untuk penelitian berikutnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Peran manajemen sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan salah satu faktor yang sangat penting dan berpengaruh. Manajemen sumber daya manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan suatu organisasi. Karena pada hakikatnya sumber daya manusia adalah aset yang berharga dan menjadi faktor utama penggerak untuk mencapai tujuan suatu organisasi.

Dessler dalam Kasmir (2019) mendefinisikan *Human Resources Management is the process of acquiring, training, appraising and compensating employees and attending their labor relations, health and safety, and fairness concern.*

Menurut Hasibuan (2021) Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni dalam menata hubungan dan keterlibatan tenaga kerja agar efektif dan efisien untuk menunjang tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pendapat lainnya menurut Sinambela (2021) Manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan sumber daya manusia sebagai sumber daya atau aset yang utama, melalui penerapan fungsi manajemen maupun fungsi operasional sehingga tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik.

Menurut Schuler, dkk dalam Darsana dan Sukaarnawa (2023) *Human Resource Management is the recognition of the importance of an organization's workforce as vital human resource contributing to the goals of the organization, and the utilisation of several functions and activities to ensure that they are used effectively and fairly for the benefit of the individual, the organization, and society.* Sedangkan Hadiyat (2024) mengatakan manajemen sumber daya manusia merupakan pendekatan stratejik dan koheren untuk mengelola aset paling berharga milik organisasi yaitu orang-orang yang bekerja di dalam organisasi, baik secara individu ataupun kolektif, dalam rangka memberikan sumbangan untuk mencapai sasaran organisasi.

Menurut Edwin B. Flippo dalam Ahmad Karim (2023) mendefinisikan sebagai proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan atas fungsi pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, integritas, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja agar tujuan-tujuan individu, organisasi dan masyarakat dapat dicapai.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu proses yang melibatkan berbagai aspek, mulai dari perencanaan, organisasi, pengarahan, hingga pengawasan atas fungsi-fungsi yang terkait dengan tenaga kerja. Keseluruhan upaya ini dilakukan dengan tujuan mencapai keberhasilan individu, organisasi, dan masyarakat.

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Kasmir (2019) dalam praktiknya fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia terdiri dari: 1) Analisis Jabatan (*Job Analysis*); 2) Perencanaan Sumber Daya Manusia (*Human Resources Planning*); 3) Penarikan Karyawan (*Recruitment*); 4) Seleksi (*Selection*); 5) Pelatihan dan Pengembangan (*Training and Development*); 6) Evaluasi Kinerja (*Performance Evaluation*); 7) Kompensasi (*Compensation*); 8) Jenjang Karier (*Carrier Path*); 9) Keselamatan dan Kesehatan (*Safety and Health*); 10) Hubungan Industrial (*Industrial Relation*); 11) Pemutusan Hubungan Kerja (*Separation*)

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Hasibuan (2021), yaitu:

1. Perencanaan (*Planning*)
Merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan organisasi dalam mewujudkan tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian karyawan.
2. Pengorganisasian (*Organization*)
Kegiatan untuk mengorganisasikan semua pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, pendelegasian wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi. Organisasi merupakan alat untuk mencapai tujuan.
3. Pengarahan (*Directing*)
Kegiatan mengarahkan semua pegawai agar mau bekerja sama dengan efektif secara efisien dalam membantu tercapainya organisasi.
4. Pengendalian (*Controlling*)
Suatu kegiatan untuk mengendalikan semua pegawai agar mau mentaati peraturan-peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan maka diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana
5. Pengadaan (*Procurement*)
Proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Sutrisno (2017) mengemukakan tujuan dari Manajemen Sumber Daya Manusia, sebagai berikut:

1. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja tinggi, pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.

2. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
3. Membantu dalam pengembangan keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
4. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuan.
5. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuan.
6. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
7. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM.

2.2 Kepuasan Kerja

2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan bentuk perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, situasi kerja dan hubungan dengan rekan kerja. Dengan demikian kepuasan kerja merupakan aspek yang penting yang harus dimiliki oleh seorang karyawan, mereka dapat berinteraksi dengan lingkungan kerjanya sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik dan sesuai tujuan perusahaan. Adapun definisi kepuasan kerja menurut para ahli sebagai berikut:

Menurut Afandi (2018) Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.

Menurut Hasibuan dalam Setiana (2019) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini tercermin oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja.

Menurut Sutrisno (2019) mendefinisikan kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Menurut Pratama (2020) Kepuasan kerja adalah tingkat perasaan seseorang tentang suka dan tidak suka terhadap pekerjaannya, artinya seorang karyawan akan menyukai dan tidak menyukai pekerjaannya dapat dilihat dari sikapnya terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Spector (2022) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai berikut: *“Job Satisfaction refers to employee’s feelings about their job, including whether they enjoy or dislike it. These feelings can be related to the job as a whole or to specific aspect or the job, such as pay, opportunities for promotion, the supervisor, or the tasks they perform.”*

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan positif atau negatif seseorang terhadap pekerjaannya, yang mencakup aspek-aspek seperti penilaian terhadap pekerjaan, moral kerja, kedisiplinan, prestasi, dan

hubungan dengan rekan kerja. Hal ini bersifat subjektif dan individu, tercermin dalam sikap dan perasaan karyawan terhadap pekerjaan mereka.

2.2.2 Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Afandi (2018) ada lima faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yang di antaranya adalah sebagai berikut:

1. Pemenuhan kebutuhan (*Needs Fullfilment*)
Kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.
2. Perbedaan (*Discrepancies*)
Kepuasan merupakan suatu hal yang memnuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh individu dari pekerjaannya. Bila harapan lebih besar dari apa yang diterima, orang akan tidak puas. Sebaliknya individu akan puas bila menerima manfaat di atas harapan
3. Pencapaian nilai (*Values attainment*)
Kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.
4. Keadilan (*Equity*)
Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja.
5. Budaya Organisasi (*Organization Culture*)
Dalam sebuah organisasi yang terjalin budaya kerja yang baik dan harmonis maka karyawan akan merasa puas bekerja dan berupaya bekerja dengan baik.

Menurut Hasibuan (2017) kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut: 1) Balas jasa yang adil dan layak. 2) Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian. 3) Berat ringannya pekerjaan. 4) Suasana dan lingkungan pekerjaan. 5) Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan. 6) Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya. 7) Sifat pekerjaan monoton atau tidak.

2.2.3 Teori Kepuasan Kerja

Menurut Mangkunegara (2017) kepuasan kerja di suatu perusahaan memiliki beberapa teori yaitu:

1. Teori Keseimbangan (*Equity Theory*)
Teori ini adalah input, hasil, perbandingan, dan ketimpangan keadilan.
2. Teori Perbedaan (*Discrepancy Theory*)
Kepuasan karyawan dapat diukur dengan menghitung selisih antara apa yang seharusnya dan apa yang dirasakan.
3. Teori Pemenuhan Kebutuhan (*Need Fulfillment Theory*)
Kepuasan kerja karyawan tergantung pada terpenuhinya kebutuhan karyawan tersebut. karyawan akan senang ketika mereka mendapatkan apa yang mereka butuhkan.

4. Teori Pandangan Kelompok (*Social Reference Group Theory*)
Kepuasan kerja karyawan tidak hanya tergantung pada pemenuhan kebutuhan, tetapi juga pada pandangan dan pendapat kelompok karyawan, yang dianggap sebagai kelompok acuan untuk menilai diri sendiri dan orang-orang disekitarnya.
5. Teori dua faktor (Herzberg)
Teori ini menunjukkan peristiwa yang menyenangkan, menyinggung, dan tidak memadai yang dialami oleh karyawan.
Teori kepuasan kerja dapat membuat karyawan merasa puas ketika mendapatkan apa yang dia butuhkan. Oleh karena itu, karyawan diharapkan untuk melaporkan pengalaman karyawan yang memuaskan atau tidak memuaskan. Teori tersebut juga menyatakan bahwa kepuasan dapat diukur dengan menghitung selisih antara apa yang harus dipuaskan oleh seorang karyawan dan kenyataan yang dirasakan karyawan tersebut.

2.2.4 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2019) terdapat lima indikator kepuasan kerja yaitu:

1. Kepuasan terhadap pekerjaan
Kepuasan ini tercapa apabila pekerjaan karyawan sesuai dengan minat dan kemampuannya.
2. Kepuasan terhadap imbalan
Karyawan merasa gaji atau upah yang diterima sesuai dengan beban kerjanya dan diberikan secara adil.
3. Kepuasan terhadap supervisi atasan
Dimana karyawan merasa memiliki atasan yang mampu memberikan bantuan secara teknis dan motivasi
4. Kepuasan terhadap rekan kerja
Karyawan merasa puas terhadap rekan-rekan kerjanya yang mampu memberikan bantuan teknis dan dorongan sosial.
5. Kesempatan promosi
Dimana karyawan memiliki kesempatan untuk meningkatkan posisi jabatan pada struktur organisasi.

Afandi (2018) dalam penelitiannya juga menggunakan indikator-indikator kepuasan kerja yaitu:

1. Pekerjaan
Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.
2. Upah
Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.
3. Promosi

Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Ini berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.

4. Pengawas
Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.
5. Rekan Kerja
Seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekannya kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

2.3 Motivasi Kerja

2.3.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan keadaan internal yang mendorong individu untuk memberikan upaya maksimal, bertindak sesuai dengan tujuan, dan mencapai kepuasan atau hasil yang diinginkan dalam konteks pekerjaan. Menurut Siagian (2019) motivasi kerja sebagai daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar-besarnya demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya, dengan pengertian bahwa tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan.

Menurut Maslow dalam Sinollah, et,al (2020), Motivasi merupakan faktor yang sangat penting yang mendorong seseorang untuk bekerja. Dalam menjalankan tugas, individu akan menghadapi berbagai tantangan dan dinamika yang bisa mempengaruhi semangat karyawan. Oleh karena itu, diperlukan pemenuhan motivasi sebagai penguat diri bagi para karyawan agar dapat menjalankan tugas mereka dengan konsisten

Menurut Hasibuan (2021) pengertian “motivasi adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Sedangkan menurut Stanford yang dikutip oleh Lijan Poltak dan Sartono (2019) mendefinisikan motivasi sebagai berikut *motivation as an energizing condition of the organism that serves to direct that organism toward the goal of certain class.*

Menurut Afandi (2018), “Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga dari aktifitas yang dia lakukan mendapati hasil yang baik dan berkualitas.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan keadaan internal yang mendorong individu untuk memberikan upaya maksimal, bertindak sesuai dengan tujuan, dan mencapai kepuasan atau hasil yang diinginkan suatu organisasi.

2.3.2 Teori Motivasi Kerja

Berikut ini adalah beberapa teori tentang motivasi yang dikemukakan oleh beberapa para ahli, menurut Sedarmayanti (2017) antara lain:

1. Teori Motivasi Kebutuhan dari Abraham Maslow

Teori ini menyatakan bahwa manusia dimotivasi untuk memuaskan sejumlah kebutuhan yang melekat pada diri setiap manusia yang cenderung bersifat bawaan. Kebutuhan ini terdiri dari lima jenis yaitu:

- a. Kebutuhan fisik
- b. Kebutuhan rasa aman
- c. Kebutuhan sosial
- d. Kebutuhan pengakuan
- e. Kebutuhan aktualisasi diri

2. Teori X dan Y

Teori ini dicetuskan oleh McGregor menyatakan bahwa manusia pada dasarnya terdiri dari dua jenis manusia X dan jenis manusia Y yang masing-masing memiliki karakteristik tertentu. Jenis manusia X adalah manusia yang ingin menghindari pekerjaan bilamana mungkin, sementara jenis manusia Y menunjukkan sifat yang senang bekerja yang diibaratkan bahwa bekerja baginya seperti bermain. Kemudian jenis manusia X tidak punya inisiatif dan senang diarahkan, sedangkan jenis manusia Y adalah sebaliknya.

3. *Three Needs Theory*

Teori ini dikemukakan oleh David Mc Clelland, yang mengatakan bahwa ada tiga kebutuhan manusia, yaitu:

- a. Kebutuhan berprestasi, yaitu keinginan untuk melakukan sesuatu lebih baik dibandingkan sebelumnya.
- b. Kebutuhan untuk berkuasa, yaitu kebutuhan untuk lebih kuat, lebih berpengaruh terhadap orang lain.
- c. Kebutuhan afiliasi, yaitu kebutuhan untuk disukai, mengembangkan atau memelihara persahabatan dengan orang lain.

4. *ERG Theory*

Clayton P. Alderfer mengemukakan teorinya dengan nama teori ERG yaitu *Existence, Relatedness, Growth*. Teori ini merupakan modifikasi dari teori Abraham Maslow. Teori ini menyatakan ada tiga keompok kebutuhan manusia:

- a. *Existence* Berhubungan dengan kebutuhan untuk berinteraksi dengan orang lain.
- b. *Relatedness* Berhubungan dengan kebutuhan untuk berinteraksi dengan orang lain.
- c. *Growth* Berhubungan dengan kebutuhan perkembangan diri.

5. Teori Dua Faktor

Teori ini disebut juga *motivatio-hygiene theory* dan dikemukakan oleh Frederick Herzberg. Teori ini mengatakan bahwa suatu pekerjaan selalu berhubungan dengan dua aspek, yaitu pekerjaan itu sendiri seperti mengajar, merakit sebuah barang, mengkoordinasi sebuah kegiatan, menunggu langganan, membersihkan ruangan-ruangan dan lain-lain disebut *job content* dan aspek-aspek yang berkaitan dengan pekerjaan seperti gaji, kebijaksanaan organisasi, supervise, rekan kerja dan lingkungan kerja yang disebut *job context*.

2.3.3 Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Siagian (2019) faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seseorang diketahui berdasarkan karakteristik dari individu yang bersifat khas yang terdiri dari delapan faktor.

1. Faktor Biologis
 - b. Usia
 - c. Status perkawinan
 - d. Jumlah tanggungan
 - e. Masa kerja
2. Kepribadian
Kepribadian seseorang juga dapat dipengaruhi motivasi kerja seseorang karena kepribadian sebagai keseluruhan cara yang digunakan oleh seseorang untuk bereaksi dan berinteraksi dengan orang lain.
3. Persepsi
Interpretasi seseorang tentang kesan sensorinya mengenai lingkungan sekitarnya akan sangat berpengaruh pada perilaku, yang pada gilirannya menentukan faktor-faktor yang dipandang sebagai faktor organisasional yang kuat.
4. Kemampuan belajar
Belajar adalah proses yang berlangsung seumur hidup dan tidak terbatas pada pendidikan formal yang ditempuh seseorang di berbagai tingkat lembaga pendidikan. Salah satu bentuk nyata dari belajar seseorang adalah perubahan dalam persepsi, perubahan dalam kemauan dan perubahan dalam tindakan.
5. Nilai-nilai yang dianut
Sistem nilai pribadi seseorang biasanya dikaitkan dengan sistem nilai sosial yang berlaku di berbagai jenis masyarakat dimana seseorang menjadi anggota.
6. Sikap
Sikap merupakan suatu pernyataan evaluatif seseorang terhadap objek tertentu atau peristiwa tertentu artinya sikap merupakan pencerminan perasaan seseorang terhadap sesuatu.
7. Kepuasan kerja
Kepuasan kerja adalah sikap umum seseorang yang positif terhadap kehidupan organisasinya.
8. Kemampuan

Kemampuan dapat digolongkan atas dua jenis yaitu kemampuan fisik, dan kemampuan intelektual. Kemampuan fisik meliputi kemampuan seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas yang bersifat teknis, mekanistik dan repetitif, sedangkan kemampuan intelektual meliputi cara berfikir dalam menyelesaikan masalah.

2.3.4 Jenis – jenis Motivasi

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2021) jenis-jenis motivasi dikelompokkan menjadi dua, yaitu:

1. Motivasi positif

Motivasi positif (insentif positif), manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.

2. Motivasi negatif

Motivasi negatif (insentif negatif), manajer memotivasi bawahan dengan dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan memotivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam waktu pendek akan meningkat, karena takut dihukum.

Pada jenis pertama yaitu: motivasi positif kita memberikan kemungkinan untuk mendapatkan hadiah, mungkin dalam bentuk tambahan uang, penghargaan, memberikan promosi jabatan, menciptakan kondisi kerja yang nyaman dan lain sebagainya.

Pada jenis kedua yaitu: apabila seseorang tidak melakukan sesuatu yang kita inginkan maka kita akan memberitahukan bahwa ia mungkin akan kehilangan sesuatu, bisa berupa kehilangan pengakuan, uang ataupun jabatan.

Semua manajer haruslah menggunakan kedua jenis motivasi tersebut. Kendalanya adalah penimbangan atau proposi penggunaannya dan waktu kapan menggunakannya. Jika para pemimpin lebih percaya bahwa ketakutan akan mengakibatkan seseorang segera bertindak, maka akan menggunakan motivasi negatif. Dan sebaliknya jika pemimpin percaya kesenangan akan menjadi dorongan bekerja maka akan menggunakan motivasi positif. Penggunaan masing-masing jenis motivasi harus dipertimbangkan berdasarkan situasi dan objeknya. Sebab pada hakikatnya setiap individu adalah berbeda.

2.3.5 Indikator Motivasi Kerja

Menurut Herzberg dalam Priansa (2020), bahwa indikator motivasi kerja terbagi menjadi dua dimensi dalam sembilan indikator yaitu:

1. Indikator Motivasi Intrinsik

- a. Pencapaian prestasi
- b. Pengakuan
- c. Kemajuan
- d. Pekerjaan itu sendiri
- e. Kemungkinan berkembang

2. Indikator Motivasi Ekstrinsik
 - a. Keamanan kerja
 - b. Kebijakan organisasi
 - c. Hubungan antar rekan kerja
 - d. Hubungan atasan dan bawahan

Sedangkan menurut Hasibuan (2017), bahwa motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan akan berprestasi, kebutuhan akan afiliasi, kebutuhan akan kompetensi dan kebutuhan akan kekuasaan. Kemudian dari faktor kebutuhan tersebut diturunkan menjadi indikator-indikator untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pada karyawan, yaitu:

1. Kebutuhan akan berprestasi, yaitu suatu keinginan untuk mengatasi atau melangkahkan suatu tantangan, untuk kemajuan, dan pertumbuhan.
2. Kebutuhan akan afiliasi, yaitu dorongan untuk melakukan hubungan dengan orang lain.
3. Kebutuhan akan kompetensi, yaitu dorongan untuk melakukan pekerjaan yang bermutu
4. Kebutuhan akan kekuasaan, yaitu dorongan yang dapat mengendalikan suatu keadaan. Dalam hal ini ada kecenderungan untuk mengambil risiko dan menghancurkan rintangan yang terjadi.

2.4 Kinerja Karyawan

2.4.1 Pengertian Kinerja

Kinerja dalam bahasa Inggris disebut juga dengan *job performance* atau *actual performance*, yang dimana merupakan tingkat keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja merupakan salah satu bagian penting dalam sebuah organisasi/instansi. Kinerja dalam organisasi, merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang ditetapkan. Pada dasarnya kinerja memiliki banyak arti berdasarkan sudut pandang para ahli.

Menurut Dessler (2020), kinerja karyawan adalah perbandingan antara prestasi aktual karyawan dengan prestasi yang diharapkan dari karyawan. Prestasi kerja yang diharapkan merupakan standar prestasi yang disusun sebagai acuan untuk membandingkan kinerja karyawan dengan posisinya, serta untuk membandingkan kinerja karyawan tersebut dengan kinerja karyawan lainnya. Sedangkan Colquitt dalam Kasmir (2019) mengatakan *performance the value of the set of employee behaviors that contribute, either positively or negatively, to organizational goal accomplishment*.

Menurut Sedarmayanti (2017) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral. Namun

menurut Sutrisno (2018) kinerja merupakan hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu

Menurut Afandi (2018) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat diperoleh oleh individu atau kelompok dalam suatu perusahaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara sah, tanpa melanggar hukum, dan tidak bertentangan dengan nilai moral dan etika.

Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu capaian atas hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan oleh karyawan disertai dengan rasa tanggung jawab yang penuh terhadap tugas yang diberikan.

2.4.2 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2019) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu, kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja.

1. Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan. Artinya karyawan memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja baik pula.

2. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik. Demikian pula sebaliknya. Artinya dengan mengetahui pengetahuan tentang pekerjaan akan memudahkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya.

3. Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara benar dan tepat.

4. Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter berbeda satu sama lainnya.

5. Motivasi Kerja

Merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya

(misal dari perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

6. **Kepemimpinan**
Merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.
7. **Gaya kepemimpinan**
Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.
8. **Budaya Organisasi**
Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.
9. **Kepuasan kerja**
Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.
10. **Lingkungan kerja**
Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, sarana, dan prasarana, serta hubungan dengan sesama rekan kerja.
11. **Loyalitas**
Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.
12. **Komitmen**
Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan-peraturan dalam bekerja.
13. **Disiplin kerja**
Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh.

2.4.3 Indikator Kinerja

Mangkunegara (2017) mengemukakan indikator kinerja karyawan sebagai berikut:

1. **Kualitas kerja**
Yaitu seberapa baik seseorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, hal ini meliputi, kerapian kerja, tingkat kerja keras dan tingkat kehati-hatian dalam bekerja.
2. **Kuantitas Kerja**
Yaitu segala sesuatu yang dapat dihitung berkaitan dengan hasil kerja atau output, hal ini meliputi kesesuaian output dengan target kerja, kehadiran, ketepatan waktu menjalankan tugas, ketepatan jam kerja, kehadiran, dan kesalahan yang dilakukan dalam bekerja.

3. Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan tugas meliputi pengalaman, kemampuan bekerja sama, pemahaman tugas, efektivitas dan efisiensi dalam menggunakan sumber daya, serta keahlian dalam melaksanakan tugas

4. Tanggung jawab

Tanggung jawab meliputi ketaatan serta kepatuhan terhadap peraturan, kesediaan menjaga nama baik organisasi, kesediaan untuk menjalankan tugas, inisiatif serta kepedulian terhadap tugas.

Selanjutnya menurut Robbins (2019) terdapat enam indikator untuk mengukur kinerja karyawan yaitu:

1. Kualitas

Kualitas kerja dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kemampuan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu

Merupakan tingkat aktivitas disesuaikan pada awal waktu dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi yang meliputi tenaga, uang, teknologi, dan bahan baku, dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian

Hal ini merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Menurut Kasmir (2016) indikator-indikator kinerja karyawan yaitu, sebagai berikut:

1. Kualitas

Kualitas merupakan suatu tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan.

2. Kuantitas

Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas atau jumlah yang dihasilkan oleh seseorang

3. Waktu

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya.

4. Penekanan Biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan.

5. Pengawasan

Dengan melakukan pengawasan karyawan akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya dan jika terjadi penyimpangan akan memudahkan untuk melakukan perbaikan secepatnya.karyawan.

2.5 Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran

2.5.1 Penelitian Sebelumnya

Tabel 2. 1 Penelitian Sebelumnya

No	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1.	Dedy Efriliansyah, 2023, Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Madya	<ul style="list-style-type: none"> • Kepuasan Kerja • Motivasi Kerja Kinerja Pegawai 	Kepuasan kerja: <ol style="list-style-type: none"> 1. Pekerjaan 2. Imbalan 3. Supervisi/atasan 4. Rekan Kerja 5. Promosi Motivasi Kerja: <ol style="list-style-type: none"> 1. Kebutuhan akan prestasi 2. Kebutuhan akan kekuasaan 3. Kebutuhan akan afiliasi Kinerja Pegawai: <ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas Kemandirian 	Analisis Regresi Linier Berganda	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Madya. Adanya pengaruh antara variabel kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai 2. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Madya. Adanya pengaruh antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai
2	Novi Ayu Lestari, 2022,	<ul style="list-style-type: none"> • Kepuasan Kerja 	Kepuasan kerja:	Analisis Regresi Linier	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara

No	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Bank Aceh Syariah Cabang Jeuram)	<ul style="list-style-type: none"> • Motivasi Kerja • Kinerja Karyawan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memenuhi kebutuhan dasar karyawan 2. Memenuhi harapan karyawan 3. Memenuhi keinginan karyawan dengan mendapat lebih dari apa yang diinginkan karyawan <p>Motivasi kerja:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kebutuhan akan pencapaian atau prestasi 2. Kebutuhan akan kekuasaan 3. Kebutuhan akan hubungan atau berafiliasi <p>Kinerja Pegawai:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas Pekerjaan 2. Kuantitas Pekerjaan 3. Ketepatan Waktu 	Berganda	<p>parsial, variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sementara variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Aceh Syariah Cabang Jeuram.</p>
3	Febri Yulianti, Romansyah Sahabuddin, Zainal Ruma, 2022, Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Kepuasan Kerja • Motivasi Kerja • Kinerja Pegawai 	<p>Kepuasan kerja:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pekerjaan 2. Imbalan 3. Supervisi/atasan 4. Rekan Kerja 5. Promosi <p>Motivasi Kerja:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kebutuhan akan prestasi 2. Kebutuhan akan kekuasaan 	Analisis Regresi Linier Berganda	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Badan Pertahanan Nasional di Kota Makassar. Adanya pengaruh antara variabel kepuasan kerja

No	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
	terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pertahanan Nasional di Kota Makassar		3. Kebutuhan akan afiliasi Kinerja Pegawai: 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian		terhadap kinerja pegawai. 2. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Badan Pertahanan Nasional di Kota Makassar. Adanya pengaruh antara variabel motivasi terhadap kinerja pegawai.
4	Vieno Dio Larenza, Lia Nirawati, 2019, Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Utama Sidoarjo	<ul style="list-style-type: none"> • Kepuasan Kerja • Motivasi Kerja • Kinerja Pegawai 	Kepuasan Kerja: 1. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri 2. Kepuasan terhadap rekan kerja dan atasan 3. Kepuasan terhadap supervisor Motivasi Kerja: 1. Kebutuhan Fisiologis 2. Kebutuhan akan rasa aman 3. Kebutuhan penghargaan 4. Kebutuhan Aktualisasi diri Kinerja Karyawan: 1. Kuantitas Pekerjaan 2. Kualitas Pekerjaan	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan. Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan. Kemudian Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

No	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
			3. Ketepatan Waktu		
5	Akbar, Ardiansyah Ali, Nursyam AR, 2022, Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Samsat Makassar	<ul style="list-style-type: none"> • Kepuasan Kerja • Motivasi Kerja • Kinerja Pegawai 	<p>Kepuasan kerja:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji 2. Promosi 3. Supervisi/atasan 4. Tunjangan 5. Tambahan 6. Penghargaan 7. Rekan Kerja 8. Komunikasi <p>Motivasi Kerja:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Tanggung Jawab 2. Prestasi Kerja 3. Peluang untuk maju 4. Pengakuan atas kinerja 5. Pekerjaan yang menantang <p>Kinerja Pegawai:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kebutuhan untuk berprestasi 2. Kebutuhan akan kekuasaan 3. Kompensasi 4. Kebijakan pimpinan 	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sementara variabel motivasi kerja tidak berpengaruh secara simultan. Kemudian Kepuasan kerja dan Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2.5.2 Kerangka Pemikiran

Keberhasilan suatu organisasi sumber daya manusia sangat berpengaruh dan peran yang penting bahwa potensi sumber daya yang dimiliki manusia dapat dimanfaatkan sebagai usaha untuk meraih keberhasilan dan tujuan suatu organisasi, maka dari itu kepuasan kerja dan motivasi kerja diperlukan dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi tersebut.

BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota memahami bahwa kepuasan menjadi salah satu yang terpenting dalam suatu organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena dengan adanya kepuasan kerja karyawan akan mampu menciptakan kinerja yang maksimal, serta motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang terpenting dalam suatu organisasi karena dengan pemberian motivasi kerja dapat mengukur giat atau tidaknya seorang karyawan dalam bekerja.

Kepuasan kerja merupakan bentuk perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, situasi kerja dan hubungan dengan rekan kerja. Dengan demikian kepuasan kerja merupakan aspek yang penting yang harus dimiliki oleh seorang karyawan. Biasanya orang akan merasa puas atas kerja yang telah dijalankan sesuai dengan harapan, apabila harapan tersebut terpenuhi maka akan adanya rasa kepuasan. Menurut Afandi (2018) Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan. Indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kepuasan kerja yaitu Pekerjaan, Upah, Promosi, Pengawasan, dan Rekan Kerja (Afandi,2018)

Selain itu, pemberian motivasi kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Siagian (2019) motivasi kerja merupakan daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar-besarnya demi keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya, dengan pengertian bahwa tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan.

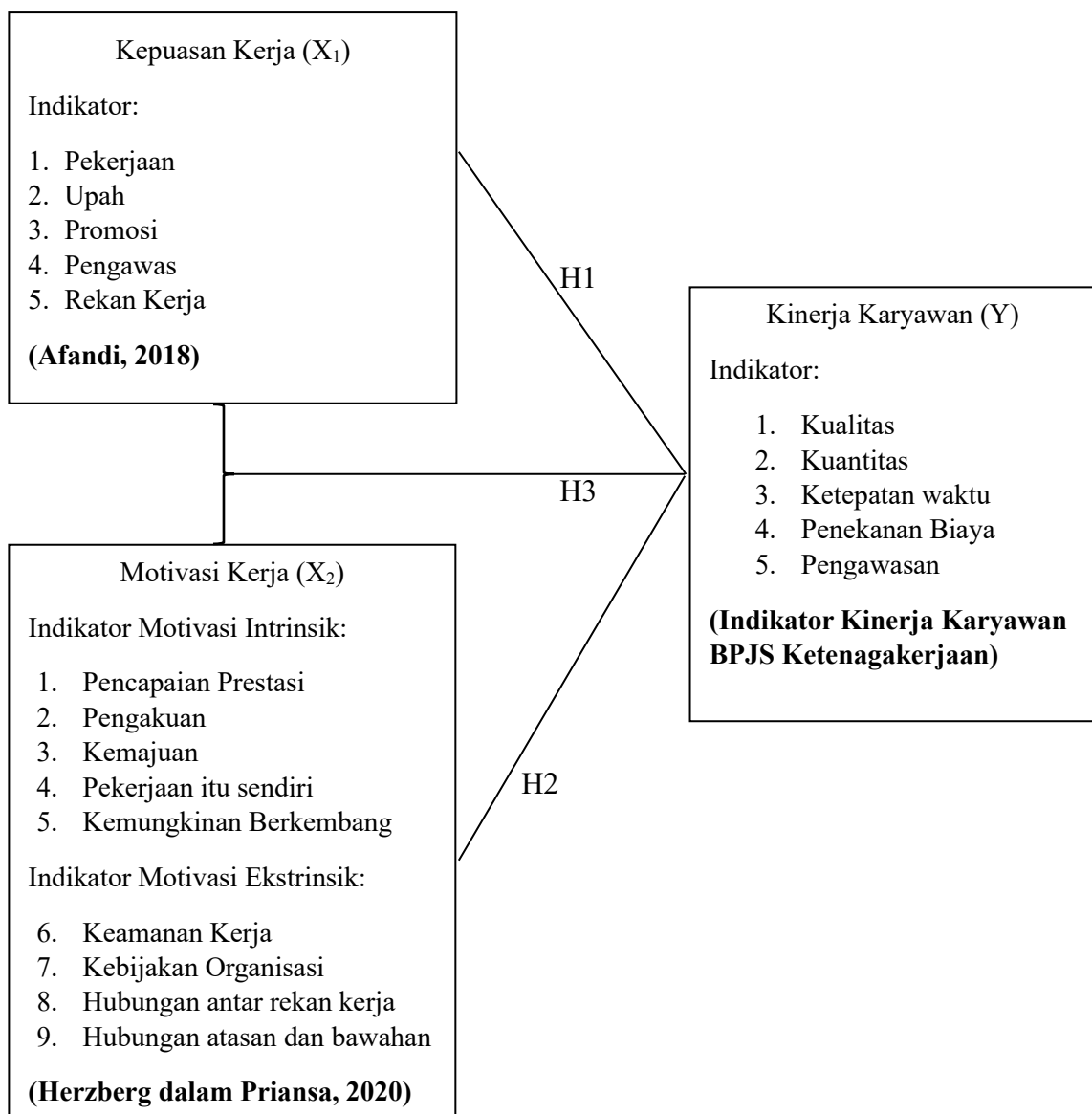
Pemberian motivasi kerja kepada karyawan juga dapat memberikan dorongan yang berasal dari dalam diri masing-masing karyawan untuk melakukan pekerjaan secara efektif dan efisien demi terwujudnya keberhasilan organisasi. Indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja adalah Motivasi Intrinsik (Pencapaian prestasi, Pengakuan, Kemajuan, Pekerjaan itu sendiri, Kemungkinan berkembang), Motivasi Ekstrinsik (Keamanan kerja, Kebijakan organisasi, Hubungan antar rekan kerja, Hubungan atasan dan bawahan) (Herzberg dalam Priansa, 2020)

Kemudian kinerja karyawan adalah hasil kerja seseorang yang telah dicapai karena sudah menyelesaikan pekerjaannya dengan penuh tanggung jawab dan telah mengeluarkan kemampuan yang di miliki sesuai kemampuan masing-masing karyawan. Menurut Afandi (2018) Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat diperoleh oleh individu atau kelompok dalam suatu perusahaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara sah, tanpa melanggar hukum, dan tidak bertentangan dengan nilai moral dan etika. Terdapat beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota yaitu Kualitas, Kuantitas, Ketepatan waktu, Penekanan biaya, dan Pengawasan.

Adanya kepuasan kerja dan motivasi kerja yang baik maka setiap karyawan merasa kebutuhan dan keinginan terpenuhi. Maka setiap karyawan akan memberikan sesuatu yang lebih dan akan bekerja secara optimal, sehingga membantu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dedy Efriliansyah (2023) menyatakan bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Kemudian hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Reina Putri dan Anne Charina (2020) menyatakan bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Febri Yulianti, Romansyah Sahabbudin, dan Zainal Ruma (2022) menyatakan bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka penulis mengajukan konstelasi penelitian sebagai berikut:



Gambar 2. 1 Konstelasi Pemikiran

Berdasarkan Gambar 2.1 diatas dapat dijelaskan bahwa variabel Kepuasan Kerja mempengaruhi kinerja, selain itu variabel Motivasi kerja juga mempengaruhi kinerja, serta variabel Kepuasan kerja dan Motivasi kerja bersama-sama mempengaruhi variabel kinerja.

2.6 Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian merupakan dugaan sementara atau jawaban sementara terhadap identifikasi masalah penelitian mengenai hubungan antara dua variabel atau lebih yang harus dibuktikan kebenarannya berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian.

Berdasarkan pada latar belakang permasalahan, kerangka pemikiran dan penelitian terdahulu yang telah dikemukakan di atas, maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut:

- Hipotesis 1 : Adanya pengaruh positif kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota.
- Hipotesis 2 : Adanya pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota.
- Hipotesis 3 : Adanya pengaruh positif kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah verifikatif dengan metode penelitian *explanatory survey*. Metode penelitian *explanatory survey* adalah metode yang bertujuan untuk menguji hipotesis, yang umumnya merupakan penelitian yang menjelaskan fenomena dalam bentuk hubungan antar variabel. Jenis penelitian verifikatif menggunakan statistik inferensial, yaitu statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasil tersebut dapat diberlakukan untuk populasi. Penelitian ini menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota.

3.2 Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian

3.2.1 Objek Penelitian

Dalam objek ini penelitian yang diteliti adalah kepuasan kerja sebagai variabel X_1 (independen) dan motivasi kerja X_2 (independen), dan kinerja karyawan sebagai variabel Y (dependen) pada BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota.

3.2.2 Unit Analisis

Unit analisis dalam penelitian ini menggunakan unit analisis berupa individual, dimana data yang dihasilkan didapat dari respon setiap individu. Dimana individu disini merupakan para karyawan BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota yang berjumlah 42 orang.

3.2.3 Lokasi Penelitian

Penulis melakukan penelitian pada BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota yang berlokasi di Jalan Pemuda No. 28, Tanah Sereal, Kota Bogor, Jawa Barat, 16161, Indonesia.

3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian

3.3.1 Jenis Data

Jenis data yang diteliti penulis adalah data kuantitatif yang digunakan untuk mengolah hasil survei dari kuesioner yang berhubungan dengan alat analisis statistik dimana akan diuji untuk menemukan ada atau tidaknya pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja

3.3.2 Sumber Data Penelitian

1. Data Primer

Adalah data yang diperoleh penulis langsung dari alat analisis yang diteliti yaitu individu dalam perusahaan/instansi/organisasi, kelompok individu atau instansi yang diteliti yaitu karyawan BPJS Ketenagakerjaan

2. Data Sekunder

Adalah data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung, tetapi diperoleh dari penyedia data seperti: media masa, perusahaan penyedia data, data yang digunakan dalam penelitian sebelumnya, data yang disediakan pada statistic software dan sebagainya. Dalam hal ini data diperoleh dari penyedia data yaitu BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota dan bahan pustaka lain seperti buku, jurnal dan penelitian-penelitian terdahulu.

3.4 Operasionalisasi Variabel

Tabel 3. 1 Operasionalisasi Variabel

Variabel	Indikator	Pengukuran	Skala
Kepuasan Kerja (X_1)	Pekerjaan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tingkat keahlian dan pengalaman pekerjaan yang dimiliki 2. Isi pekerjaan yang dilakukan memiliki elemen yang memuaskan 3. Puas akan hasil tanggung jawab pekerjaannya. 	Ordinal
	Upah	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji yang diterima sesuai dengan pekerjaannya. 2. Sistem upah yang adil 3. Besar dan jenis tunjangan yang diterima sudah sesuai 	Ordinal
	Promosi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Atasan memberikan umpan balik kepada bawahan atas pekerjaan yang dikerjakan. 2. Komunikasi antara atasan dan bawahan terjalin dengan baik dalam menyelesaikan masalah-masalah pekerjaan. 3. Memberikan bantuan dan dukungan perilaku kepada bawahan dengan baik. 	Ordinal
	Pengawas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Interaksi dengan rekan kerja berjalan dengan baik 2. Komunikasi sesama rekan kerja berjalan dengan baik 3. Adanya sikap saling membantu sesama rekan kerja. 	Ordinal
	Rekan Kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kesempatan yang sama untuk promosi. 	Ordinal

Variabel	Indikator	Pengukuran	Skala
		2. Keadilan dan kebijakan promosi sudah diterapkan dengan baik. 3. Promosi memotivasi karyawan untuk lebih berkembang dan maju	
Motivasi (X ₂) (Intrinsik)	Pencapaian prestasi	1. Dapat menunjukkan prestasi kerja di instansi tempat bekerja. 2. Keinginan memberikan pelayanan terbaik untuk membawa nama baik instansi 3. Keinginan untuk berprestasi di instansi	Ordinal
	Pengakuan/ penghargaan	1. Organisasi memberikan pengakuan dan penghargaan kepada karyawan ketika berhasil melaksanakan pekerjaan dengan baik 2. Mendapat pujian atas hasil kerja yang baik 3. Mendapatkan dukungan dalam melaksanakan pekerjaan dari atasan dan teman sejawat	Ordinal
	Kemajuan	1. Prestasi yang diraih saat ini sudah sesuai dengan target 2. Prestasi yang diraih sangat membantu dan bermanfaat dalam pekerjaan. 3. Promosi jabatan atas prestasi yang dicapai membantu lebih giat bekerja.	Ordinal
	Pekerjaan itu sendiri	1. Berusaha untuk mendapatkan cara pemecahan terbaik 2. Wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi membuat bekerja lebih baik 3. Terdorong untuk menyelesaikan tugas-tugas lebih menantang.	Ordinal
	Kemungkinan berkembang	1. Diberikan keleluasaan untuk mencapai tugas-tugas yang telah diberikan 2. Diberikan kesempatan untuk kreatif dalam memberikan ide-ide yang dimiliki 3. Organisasi memberikan kesempatan untuk dapat mengembangkan diri.	Ordinal
Motivasi (Ekstrinsik)	Keamanan kerja	1. Organisasi memberikan jaminan keamanan berupa asuransi Kesehatan atau kecelakaan kerja	Ordinal

Variabel	Indikator	Pengukuran	Skala
		<ul style="list-style-type: none"> 2. Organisasi menciptakan kondisi kerja yang aman 3. Organisasi memberikan wadah bagi karyawan untuk menanggapi keluhan karyawan. 	
	Kebijakan Organisasi	<ul style="list-style-type: none"> 1. Kebijakan yang diberikan instansi menambah motivasi kerja 2. Peraturan yang dibuat oleh organisasi akan memudahkan dalam pekerjaan 3. Masalah yang terjadi di organisasi tidak berpengaruh kepada urusan pribadi. 	Ordinal
	Hubungan antar rekan kerja	<ul style="list-style-type: none"> 1. Hubungan sesama rekan kerja terjalin dengan baik 2. Komunikasi dengan rekan kerja 3. Hubungan kerja dengan sesama rekan kerja berjalan dengan baik. 	Ordinal
	Hubungan atasan dan bawahan	<ul style="list-style-type: none"> 1. Hubungan kerja antara atasan dan bawahan baik dan tidak kaku 2. Atasan selalu mengkomunikasikan dengan bawahan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas 	Ordinal
Kinerja Karyawan	Kualitas	<ul style="list-style-type: none"> 1. Hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan organisasi 2. Bekerja dengan teliti dan fokus 3. Melaksanakan tugas sesuai dengan kemampuannya. 	Ordinal
	Kuantitas	<ul style="list-style-type: none"> 1. Jumlah hasil kerja yang dihasilkan sesuai dengan jumlah target. 2. Bekerja secara maksimal. 3. Mempersiapkan dan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. 	Ordinal
	Ketepatan waktu	<ul style="list-style-type: none"> 1. Mampu menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang ditentukan. 2. Dapat menunjukkan target dalam menyelesaikan pekerjaan. 3. Mampu melakukan suatu pekerjaan dengan cekatan. 	Ordinal
	Penekanan biaya	<ul style="list-style-type: none"> 1. Karyawan diberikan tunjangan sesuai dengan kinerja yang dihasilkan. 	Ordinal

Variabel	Indikator	Pengukuran	Skala
		2. Biaya anggaran yang dikeluarkan sudah sesuai dengan yang diberikan oleh instansi. 3. Karyawan bertanggung jawab atas biaya yang diberikan instansi.	
	Pengawasan	1. Pimpinan memberikan arahan kepada karyawan. 2. Pimpinan memberikan arahan kepada karyawan. 3. karyawan merasa sangat dihargai hasil kerjanya oleh atasan.	Ordinal

3.5 Metode Penarikan Sampel

Menurut Sugiyono (2022), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Teknik pengambilan yang digunakan pada penelitian ini adalah sampling jenuh atau sensus. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi relative kecil. Sampel penelitian dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota yang berjumlah 42 orang.

3.6 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan prosedur sistematis dan standar untuk memperoleh data yang diperlukan. Berikut merupakan metode pengumpulan data yang ditentukan berdasarkan sumber data, antara lain:

1. Data Primer

Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh oleh peneliti secara langsung tanpa perantara. Terkait pengumpulan data primer dilakukan oleh peneliti adalah dengan melakukan observasi langsung serta menyebarkan kuesioner. Untuk kuesioner penelitian ditujukan kepada karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota yang berkaitan dengan variabel yang diteliti melalui indikator dari setiap variabel dengan menggunakan skala likert. Menurut Sugiyono (2022) menjelaskan bahwa skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Tabel 3. 2 Skala Likert Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja

Pilihan	Skala
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2

Sangat Tidak Setuju (STS)	1
---------------------------	---

Sumber: Sugiyono (2022)

Tabel 3. 3 Skala Likert Kinerja Karyawan

Alternatif Jawaban	Skor
Selalu (SL)	5
Sering (S)	4
Kadang Kadang (KK)	3
Pernah (P)	2
Tidak Pernah (TP)	1

Sumber: Sugiyono (2022)

2. Data Sekunder

Data Sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh dan dikumpulkan peneliti secara tidak langsung atau didapatkan dari buku-buku, jurnal-jurnal penelitian terdahulu dan literatur lain yang berhubungan dengan materi penelitian

3.7 Kalibrasi Instrumen

3.7.1 Uji Validitas

Uji Validitas merupakan alat ukur tes dalam kuesioner. Uji validitas dilakukan untuk mengukur apakah data yang didapat setelah penelitian merupakan data yang valid atau tidak. Metode yang dilakukan dalam uji validitas penelitian ini yaitu menggunakan Korelasi Product Moment Pearson, dengan rumus:

$$r_{XY} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(N \sum X^2 - (\sum X)^2)(N \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan:

r_{XY} = Koefisien korelasi antara variabel X dan Y

N = Jumlah responden

$\sum X$ = Jumlah nilai dalam distribusi X

$\sum Y$ = Jumlah nilai dalam distribusi Y

Kriteria keputusan pengujian validitas responden dengan menggunakan taraf signifikan sebagai berikut:

- Item pertanyaan yang diteliti dikatakan valid jika r hitung $\geq r$ tabel
- Item pertanyaan yang diteliti dikatakan tidak valid jika r hitung $\leq r$ tabel

Penulis melakukan penyebaran kuesioner pada 42 responden yaitu Karyawan BPJS Bogor Kota untuk dilakukan uji validitas. Pada kasus ini validnya sebuah item pernyataan dengan

jumlah responden sebanyak 42, maka dari itu rtabel validitas yang digunakan adalah 0.257. Sesuai dengan rumus $df = n-2$ maka akan menjadi $df = 42 - 2 = 40$. Maka diperoleh rhitung sebesar

0.257 untuk $df = 42 - 2 = 40$ dengan $\alpha = 0.05$.

A. Hasil Uji Validitas Pada Variabel Kepuasan Kerja

Tabel 3. 4 Hasil Uji Validitas Pada Variabel Kepuasan Kerja

Variabel/Indikator	No Pernyataan	Rhitung	rtabel (n=42)	Keterangan
Pekerjaan	1	0.470	0.257	Valid
	2	0.539	0.257	Valid
	3	0.453	0.257	Valid
Upah	4	0.578	0.257	Valid
	5	0.490	0.257	Valid
	6	0.599	0.257	Valid
Promosi	7	0.646	0.257	Valid
	8	0.636	0.257	Valid
	9	0.721	0.257	Valid
Pengawas	10	0.775	0.257	Valid
	11	0.718	0.257	Valid
	12	0.665	0.257	Valid
Rekan Kerja	13	0.663	0.257	Valid
	14	0.677	0.257	Valid
	15	0.692	0.257	Valid

Sumber: Data primer, data diolah (2024)

Berdasarkan tabel 3.4 hasil uji validitas yang dilakukan terhadap variabel kepuasan kerja menunjukkan bahwa jumlah instrument yaitu 15 butir pernyataan dengan

hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh instrumen dinyatakan valid dengan kriteria nilai r hitung \geq r tabel.

B. Hasil Uji Validitas Pada Variabel Motivasi Kerja

Tabel 3. 5 Hasil Uji Validitas Pada Variabel Motivasi Kerja

Variabel/Indikator	No Pernyataan	r-hitung	r-tabel (n=42)	Keterangan
Pencapaian Prestasi	1	0.336	0.257	Valid
	2	0.464	0.257	Valid
	3	0.401	0.257	Valid
Pengakuan	4	0.559	0.257	Valid
	5	0.424	0.257	Valid
	6	0.439	0.257	Valid
Kemajuan	7	0.540	0.257	Valid
	8	0.779	0.257	Valid
	9	0.657	0.257	Valid
Pekerjaan itu sendiri	10	0.625	0.257	Valid
	11	0.702	0.257	Valid
	12	0.765	0.257	Valid
Kemungkinan Berkembang	13	0.441	0.257	Valid
	14	0.646	0.257	Valid
	15	0.479	0.257	Valid
Keamanan Kerja	16	0.389	0.257	Valid
	17	0.473	0.257	Valid
	18	0.561	0.257	Valid
Kebijakan Organisasi	19	0.428	0.257	Valid
	20	0.553	0.257	Valid
	21	0.416	0.257	Valid
	22	0.570	0.257	Valid

Hubungan antar rekan kerja	23	0.607	0.257	Valid
	24	0.496	0.257	Valid
Hubungan atasan dan bawahan	25	0.632	0.257	Valid
	26	0.636	0.257	Valid

Sumber: Data primer, data diolah (2024)

Berdasarkan tabel 3.5 hasil uji validitas yang dilakukan terhadap variabel motivasi kerja menunjukkan bahwa jumlah instrumen yaitu 26 butir pernyataan dengan hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh instrument dinyatakan valid dengan kriteria nilai rhitung \geq rtabel.

C. Hasil Uji Validitas Pada Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 3. 6 Hasil Uji Validitas Pada Variabel Kinerja Karyawan

Variabel/Indikator	No Pernyataan	Rhitung	rtabel (n=42)	Keterangan
Kualitas	1	0.561	0.257	Valid
	2	0.553	0.257	Valid
	3	0.586	0.257	Valid
Kuantitas	4	0.607	0.257	Valid
	5	0.342	0.257	Valid
	6	0.702	0.257	Valid
Ketepatan waktu	7	0.661	0.257	Valid
	8	0.648	0.257	Valid
	9	0.712	0.257	Valid
Penekanan Biaya	10	0.684	0.257	Valid
	11	0.609	0.257	Valid
	12	0.453	0.257	Valid
Pengawasan	13	0.545	0.257	Valid
	14	0.408	0.257	Valid

Variabel/Indikator	No Pernyataan	Rhitung	rtabel (n=42)	Keterangan
	15	0.529	0.257	Valid

Sumber: Data primer, data diolah (2024)

Berdasarkan tabel 3.6 hasil uji validitas yang dilakukan terhadap variabel kinerja karyawan menunjukkan bahwa jumlah instrumen yaitu 15 butir pernyataan dengan hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh instrument dinyatakan valid dengan kriteria nilai rhitung \geq rtabel.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menurut Sugiyono (2022) merupakan suatu instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Dalam penelitian ini untuk menguji reliabilitas peneliti menggunakan rumus koefisien reliabilitas alfa cronbach dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma t^2} \right)$$

r_{11} = Nilai reliabilitas

k = Banyaknya butir pernyataan

$\sum \sigma b^2$ = Jumlah varians butir

σt^2 = Varians total

A. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja

Tabel 3. 7 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.879	15

Sumber: Data output SPSS, data diolah (2024)

Berdasarkan tabel diatas hasil uji reliabilitas variabel Kepuasan Kerja, bahwa nilai Cronbach's Alpha $0.879 > 0,60$ yang berarti dapat dinyatakan instrument penelitian tersebut reliable.

B. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja

Tabel 3. 8 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.891	26

Sumber: Data output SPSS, data diolah (2024)

Berdasarkan tabel diatas hasil uji reliabilitas variabel Motivasi Kerja, bahwa nilai Cronbach's Alpha $0.891 > 0,60$ yang berarti dapat dinyatakan instrument penelitian tersebut reliable.

C. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 3. 9 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.852	15

Sumber: Data output SPSS, data diolah (2024)

Berdasarkan tabel diatas hasil uji reliabilitas variabel Kinerja Karyawan, bahwa nilai Cronbach's Alpha $0,852 > 0,60$ yang berarti dapat dinyatakan instrument penelitian tersebut reliable.

3.8 Metode Pengolahan / Analisis Data

Analisis yang digunakan adalah analisis kuantitatif yang berupa pengujian hipotesis dengan menggunakan uji statistic dan kuantitatif di tekankan untuk mengungkapkan perilaku dari variabel penelitian. Analisis statistic yang digunakan non-parametik karena yang digunakan dalam penelitian ini adalah data ordinal.

3.8.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif bertujuan untuk mendeskripsikan secara mendalam mengenai Kepuasan kerja dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota berdasarkan data yang telah didapat dengan cara menyebarkan kuesioner kepada responden, tanggapan responden dihitung menggunakan rumus tanggapan total responden sebagai berikut:

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

Setelah diketahui tanggapan total responden, maka langkah selanjutnya adalah menghitung nilai rata-rata indeks variabel bebas dan tidak bebas untuk mengetahui keadaan variabelnya. Menurut Sugiyono (2019) kriteria interpretasi skor berdasarkan jawaban responden dapat ditentukan dengan skor maksimum setiap kuesioner adalah 5 dan skor minimum adalah 1 atau berada diantara 20% sampai 100%. Maka diperoleh kriteria sebagai berikut:

Tabel 3. 10 Kriteria Penilaian Variabel

Presentase	Keterangan
0% - 20%	Sangat Tidak Setuju
20% - 40%	Tidak Setuju
40% - 60%	Ragu – Ragu
60% - 80%	Setuju
80% - 100%	Sangat Setuju

Sumber: Sugiyono (2019)

3.8.2 Uji Asumsi Klasik

Pada saat melakukan Analisis regresi berganda, maka perlu dipenuhi beberapa asumsi, misalnya asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas, pembahasan singkat dari uji asumsi klasik tersebut adalah sebagai berikut.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah distribusi variabel terikat untuk setiap nilai variabel bebas tertentu berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal, sehingga layak dilakukan pengujian secara statistik. Pengujian normalitas data menggunakan *Test of Normality Kolmogrov-Smirnov*. Menurut Ghazali (2018), dasar pengambilan keputusan dengan menggunakan uji normalitas Kolmogrov-smirnov adalah sebagai berikut:

- a. Jika signifikansi $\geq 0,05$ maka data berdistribusi normal.
- b. Jika signifikansi $\leq 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Ghozali (2018) menjelaskan bahwa pengujian multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik semestinya tidak akan terjadi kolerasi diantara variabel independen. Dalam mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dapat dilakukan dengan cara memperhatikan angka *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *tolerance*. *Tolerance* bertujuan untuk mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah maka sama dengan nilai VIF tinggi karena $VIF = 1/Tolerance$. Adapun nilai yang biasanya dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah sebagai berikut:

- a. Jika $tolerance \leq 0,10$ dan $VIF \geq 10$ maka terjadi multikolinieritas
- b. Jika $tolerance \geq 0,10$ dan $VIF \leq 10$ maka tidak terjadi multikolinieritas

3. Uji Heterokedastisitas

Menurut Ghozali (2018) menjelaskan bahwa uji heteroskedastisitas merupakan pengujian untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi dapat dinyatakan homoskedastisitas jika varian residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, sebaliknya model regresi dinyatakan heteroskedastisitas jika varian dari residual suatu pengamatan dengan pengamatan lain berbeda. Jika model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas atau dengan kata lain terjadinya model regresi homoskedastisitas. Metode yang digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas yaitu melalui pengujian dengan menggunakan *Scatter Plot*, dasar analisisnya sebagai berikut:

- a. Apabila ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka akan terjadi heteroskedastisitas.
- b. Apabila tidak adanya pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu y, maka tidak akan terjadi heteroskedastisitas.

3.8.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen dan juga dependen dengan skala pengukuran atau rasio dalam suatu persamaan linier. Model analisis regresi berganda digunakan untuk menjelaskan hubungan dan seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas (independen) terhadap

variabel terikat (dependen) Ghozali (2018). Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Variabel terikat (Kinerja Karyawan)

α = Bilangan Konstanta

β_1 dan β_2 = Koefisien regresi variabel independent X1 dan X2

X₁ = Variabel bebas (Kepuasan Kerja)

X₂ = Variabel bebas (Motivasi Kerja)

e = Standar error atau faktor gangguan lain yang mempengaruhi proses peningkatan kinerja karyawan.

3.8.4 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur kemampuan variabel dalam menjelaskan variabel dependen, dengan kata lain nilai koefisien determinasi menyatakan proporsi keragaman pada variabel bergantung yang mampu dijelaskan oleh variabel penduganya. Koefisien determinasi disimbolkan dengan R square atau R kuadrat dan rumusnya menurut Ghozali (2018) yaitu:

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

Kd = Koefisien determinasi atau seberapa jauh perubahan variabel Y dipergunakan oleh variabel X

r^2 = Kuadrat koefisien korelasi

100% = Pengkali yang menyatakan dalam presentase.

3.8.5 Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

Uji statistik t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independent pada variabel dependen (Ghozali,2018). Untuk menguji uji-t yaitu dengan cara membandingkan nilai signifikan uji-t dengan alpha 5%. Kemudian dilakukan pengujian dengan menggunakan rumus Uji t dengan signifikansi 5% atau dengan tingkat keyakinan 95%, penelitian ini idbantu dengan aplikasi software SPSS 26 dan dengan rumus penunjang menurut Sugiyono (2018) yaitu:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

r = Nilai korelasi

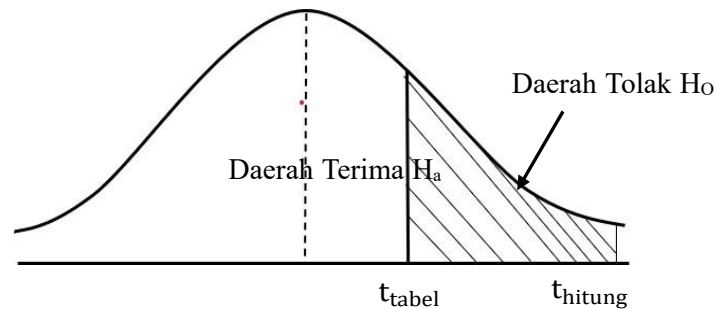
n = Jumlah sampel

t = t_{hitung} yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t_{tabel}

r^2 = Koefisien determinasi

Kriteria pengujian yang digunakan adalah sebagai berikut:

Apabila H_0 diterima, maka hal yang diartikan bahwa pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen dinilai tidak berpengaruh signifikan dan sebaliknya apabila H_0 ditolak, maka hal ini diartikan bahwa pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen dinilai berpengaruh secara signifikan.



Gambar 3. 1 Kurva Uji T

2. Uji F (Simultan)

Menurut Sugiyono (2018) Uji ini digunakan untuk menguji apakah kedua variabel independen secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Uji ini digunakan untuk menguji apakah kedua variabel independen secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Uji F statistik digunakan untuk menguji keberartian pengaruh dari seluruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Uji statistik yang digunakan pada pengujian simultan adalah Uji F atau yang biasa disebut dengan Analysis of Variance (ANOVA). Pengujian hipotesis menurut Sugiyono dapat digunakan rumus signifikan korelasi ganda sebagai berikut :

$$F_{hitung} = \frac{R^2}{(1 - R^2)(n - k - 1)}$$

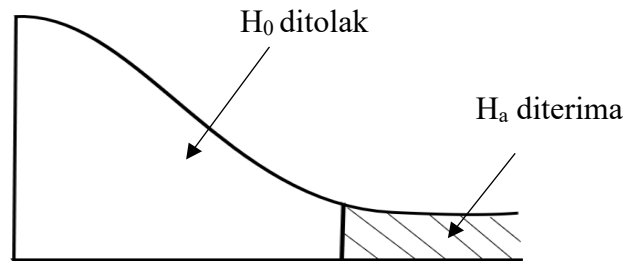
Keterangan:

- R^2 = Koefisien Determinasi
 k = Jumlah variabel independen
 n = Jumlah Sampel

Pengujian membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} dengan ketentuan sebagai berikut:

Kriteria Uji:

- Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak



Gambar 3. 2 Gambar Kurva Uji

BAB IV

HASIL PENELITIAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1 Sejarah dan Perkembangan

BPJS Ketenagakerjaan merupakan badan hukum publik yang bertanggung jawab kepada presiden dan fungsinya untuk menyelenggarakan program jaminan sosial bagi para tenaga kerja. Secara singkat BPJS Ketenagakerjaan merupakan program yang dibentuk oleh pemerintah yang bertujuan untuk memberikan perlindungan bagi tenaga kerja untuk mengatasi resiko sosial dan ekonomi tertentu serta dalam penyelenggarannya menggunakan mekanisme asuransi sosial.

BPJS Ketenagakerjaan sebelumnya bernama PT. Jamsostek (Persero) dan terus mengalami proses yang sangat panjang, mulai dari UU No. 33/1947, UU No. 2/1951 tentang Kecelakaan Kerja, Peraturan Menteri Perburuhan (PMP) No. 48/1952, PMP No. 8/1956 tentang pengaturan bantuan untuk usaha penyelenggaraan kesehatan buruh, PMP No.15/1957 tentang pembentukan Yayasan Sosial Buruh (YDJS), kemudian diberlakukannya UU No. 14/1969 tentang pokok-pokok tenaga kerja. Secara kronologis proses lahirnya asuransi sosial tenaga kerja semakin transparan. Seiring dengan adanya kemajuan dan perkembangan, baik menyangkut landasan hukum, baik dalam bentuk perlindungan maupun penyelenggaraan, tahun 1977 diperoleh suatu tonggak sejarah penting dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah (PP) No. 33 Tahun 1977 tentang pelaksanaan Program Asuransi Sosial Tenaga Kerja atau sering disebut dengan ASTEK, yang mewajibkan setiap pemberi kerja swasta dan BUMN untuk mengikuti program ASTEK. Lalu terbit PP No. 34/1977 tentang pembentukan wadah penyelenggara ASTEK yaitu disebut dengan Perum ASTEK.

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 para tenaga kerja serta keluarganya, dengan memberikan suatu kepastian untuk berlangsungnya arus penerimaan penghasilan keluarga sebagai pengganti atau seluruhnya penghasilan yang hilang akibat risiko sosial. Pada tahun 2004, pemerintah telah menerbitkan UU No. 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN). Undang-undang merupakan pelaksanaan amanat amandemen UUD 1945 tentang perubahan pasal 34 ayat 2 yang 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. Saat itu PT. Jamsostek (Persero) memberikan perlindungan 4 (empat) program, yang mencakup Program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan

Kematian (JKM), Jaminan Hari Tua (JHT), dan Jaminan Pensiun (JP) bagi seluruh tenaga kerja dan keluarganya.

Pada tahun 2011 ditetapkanlah UU Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial (BPJS). Sesuai dengan amanat undang-undang tanggal 1 Januari 2014 PT. Jamsostek berubah menjadi Badan Hukum Publik. PT. Jamsostek tetap dipercaya untuk menyelenggarakan program jaminan sosial tenaga kerja yang meliputi Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JKM), Jaminan Hari Tua (JHT) dengan penambahan Jaminan Pensiun (JP) mulai bulan Juli 2015. Sehingga pada tahun 2014 Pemerintah menyelenggarakan program Jaminan Kesehatan Nasional (JKN) sebagai program jaminan sosial bagi masyarakat sesuai UU Nomor 24 Tahun 2011, Pemerintah mengganti nama Askes yang dikelola PT. Askes Indonesia (Persero) menjadi BPJS Kesehatan dan mengubah Jamsostek yang dikelola PT. Jamsostek (Persero) menjadi BPJS Ketenagakerjaan. BPJS Ketenagakerjaan kini telah beroperasi dan melayani masyarakat dan ikut dalam kemajuan ekonomi nasional. Hingga kini total jumlah kantor pelayanan BPJS Ketenagakerjaan ada 336 kantor yang terdiri dari satu kantor pusat, 11 kantor wilayah 121 kantor cabang dan 203 kantor cabang perintis yang tersebar diseluruh Indonesia.

4.1.2 Visi dan Misi

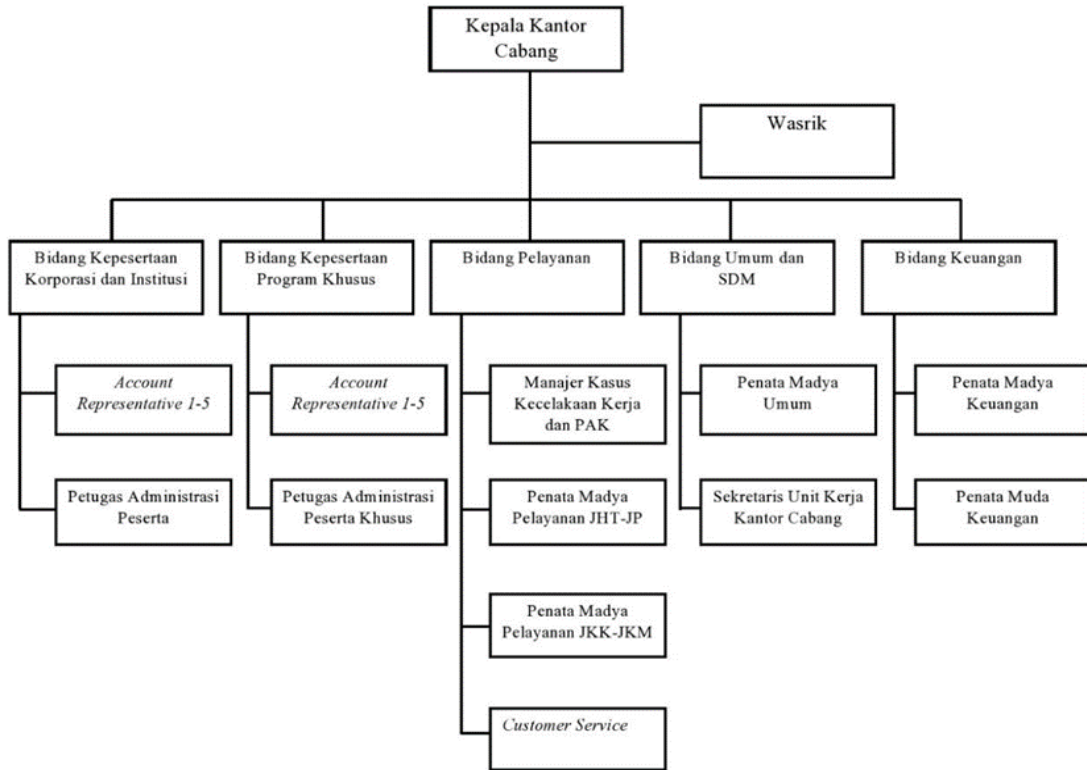
Visi

Menjadi badan penyelenggara jaminan sosial kebanggaan bangsa, yang amanah, bertatakelola baik, serta unggul dalam operasional dan pelayanan. BPJS Ketenagakerjaan menempatkan dirinya sebagai perusahaan asuransi terkemuka di Indonesia. BPJS Ketenagakerjaan terus meningkatkan 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.

Misi

1. Melindungi dan Menyejahterakan seluruh pekerja dan keluarganya.
2. Meningkatkan prroduktivitas dan daya saing pekerja.
3. Mendukung pembangunan dan kemandirian perekonomian nasional.

4.1.3 Struktur Organisasi



Gambar 4. 1 Struktur Organisasi BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota

Sumber: BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota

Adapun uraian tugas dari struktur organisasi BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota sebagai berikut:

1. Kepala Kantor Cabang

- Bertugas untuk mengarahkan, mengevaluasi, dan mengendalikan kegiatan operasional di kantor cabang, selaras dengan kebijakan dan strategi yang telah ditetapkan oleh kantor wilayah.
- Menyusun serta melaksanakan rencana kerja pengawasan dan pemeriksaan kepada pemberi kerja
- Membuat laporan dan mengusulkan sanksi administratif berupa surat teguran, denda dan rekomendasi penghentian pelayanan publik berkoordinasi dengan instansi terkait, guna memastikan pencapaian target cabang dan wilayah secara optimal

- Mendukung kepatuhan dan pertumbuhan kepesertaan Program Jaminan Sosial sesuai dengan standar dan ketentuan yang berlaku di badan/institusi.

2. Kepala Bidang Kepesertaan Korporasi dan Institusi

Merencanakan program pemasaran formal, informal dan khusus (untuk pengembangan kepesertaan) dan pengelolaan kepesertaan melalui program customer relationship management (CRM) di cabang yang selaras dengan strategi pemasaran wilayah, memantau dan membina kinerja account representative khusus dan account representative serta mengendalikan pelayanan administrasi kepesertaan, guna memastikan target kepesertaan dan iuran di cabang tercapai dengan efektif dan efisien.

a) Account Representative Khusus

Mengumpulkan data potensi dan melaksanakan kegiatan pemasaran untuk mengakuisisi kepesertaan baru atau mendapatkan kembali peserta yang telah keluar dari kepesertaan (untuk masuk kembali menjadi peserta), guna memastikan terciptanya target kepesertaan dan iuran yang telah dibebankan serta melaksanakan kegiatan pembinaan kepada peserta (sebagai bagian dari program Customer Relationship Management/CRM), memberikan pelayanan dan menangani keluhan peserta dengan cepat dan tepat, guna tercapainya tertib administrasi, terjalinnya hubungan baik dengan peserta, dan meningkatkan kepesertaan dan iuran yang telah ditetapkan.

b) Account Representative

Mengumpulkan data peserta, melaksanakan kegiatan pembinaan kepada peserta (sebagai bagian dari Customer Relationship Management/CRM), memberikan pelayanan dan menangani keluhan peserta dengan cepat dan tepat, guna tercapainya tertib administrasi, terjalinnya hubungan baik dengan peserta dan meningkatkan kepesertaan dan iuran yang telah ditetapkan.

c) Petugas Administrasi Peserta

Menghimpun serta mengelola data yang terkait dengan kegiatan pemasaran penerima upah dan bukan penerima upah serta administrasi kepesertaan, melakukan pelayanan dokumen administrasi dan penghitungan besar iuran serta denda (jika ada), untuk menyediakan data yang akurat dan dokumen yang lengkap untuk mendukung kelancaran kegiatan pemasaran.

3. Kepala Bidang Pelayanan

Merencanakan, mengkoordinasikan, serta memantau dan mengevaluasi penyelenggaraan dan pelayanan program JHT, JP, JKK, dan JKM serta mengkoordinasikan penyelesaian kasus terdiagnosa kecelakaan kerja – penyakit akibat kerja (KK-PAK) di lingkungan operasional kantor cabang, serta memastikan kegiatan pelayanan berlangsung lancar dan memenuhi standar kualitas yang telah ditentukan.

a) Manajer Kasus Kecelakaan Kerja dan PAK

Melaksanakan dan menindaklanjuti penyelesaian kasus terdiagnosa kecelakaan kerja – penyakit akibat kerja (KK-PAK) di lingkungan operasional kantor cabang,

serta melakukan koordinasi dengan mitra terkait dalam penanganan kasus KK- PAK hingga memastikan peserta BPJS Ketenagakerjaan tersebut siap kembali bekerja.

b) Penata Madya Pelayanan

Melakukan verifikasi terhadap dokumen pendukung proses klaim program JHT dan JP, menentukan besar klaim dan memproses klaim sesuai dengan ketentuan yang berlaku, untuk memenuhi kewajiban pembayaran klaim kepada peserta dengan ketepatan jumlah dan ketepatan waktu. Melakukan verifikasi dokumen pendukung dan perhitungan biaya sesuai ketentuan dalam proses klaim program JKK dan JKM, menentukan besar klaim dan memproses klaim, untuk memenuhi kewajiban proses klaim kepada peserta dengan tepat sasaran, tepat mutu dan tepat waktu.

c) Customer Service

Memberikan pelayanan kepada peserta maupun calon peserta sesuai kebutuhan seperti pelayanan kepesertaan, iuran, pengajuan jaminan, permintaan informasi, dll. Menangani keluhan peserta sesuai ketentuan untuk memenuhi kebutuhan dengan tepat sasaran dan tgepat waktu, dan untuk menjaga kepuasan pelanggan sesuai dengan standart yang telah ditetapkan.

4. Kepala Bidang Umum dan SDM

Memantau dan mengkoordinasikan kegiatan sumber daya manusia, pengadaan barang dan jasa, pemeliharaan arsip, aset dan pelayanan manusia, pengadaan barang dan jasa, pemeliharaan arsip, aset dan pelayanan umum bagi pegawai (seperti rumah tangga, kebersihan, keamanan, kearsipan, dll), serta hubungan komunikasi dengan pihak internal dan eksternal untuk memberikan dukungan pada aspek SDM & umum bagi kelancaran bisnis dikantor cabang.

a) Penata Madya Umum

Mengkoordinasikan pemberian layanan umum dan penyediaan barang/ jasa sesuai dengan kebutuhan dan pemeliharaan aset, sarana dan prasarana serta melaksanakan program komunikasi sesuai dengan arahan yang berguna untuk memberikan dukungan yang optimal terhadap kelancaran operasional.

b) Sekretaris Unit Kerja Kacab

Melaksanakan pengelolaan administrasi surat menyurat, rapat intern/ekstern, administrasi personil, serta sarana dan prasarana kerja pada kantor cabang guna mendukung kelancaran kerja kepala kantor cabang dan unit kerja.

5. Kepala Bidang Keuangan

Memantau dan mengkoordinasikan kegiatan yang terkait dengan pengelolaan keuangan dikantor cabang, berguna untuk memberikan dukungan pada aspek keuangan bagi kegiatan operasional yang efektif dan efisien.

a) Penata Madya Keuangan

Mengkompilasi usulan anggaran dari setiap bidang di kantor cabang, melaksanakan pengendalian penggunaan anggaran, serta memenuhi kewajiban perpajakan perusahaan guna menghasilkan pengelolaan anggaran yang efektif dan efisien serta dipenuhinya kewajiban yang terkait dengan perpajakan.

b) Penata Muda Keuangan

Melaksanakan pencatatan keuangan secara akurat, memproses pembayaran klaim jaminan serta mengelola administrasi keuangan, guna menghasilkan laporan yang tertib administrasi.

6. Petugas Pemeriksa

Menyusun usulan dan melaksanakan program kerja pengawasan dan pemeriksaan tahunan di unit kerjanya, mengkoordinasikan dan melaksanakan kegiatan pemeriksaan kantor maupun pemeriksaan lapangan kepada pemberi kerja; menyusun, mengevaluasi dan mereview kembali laporan dan menyiapkan sanksi administratif berupa surat teguran, denda dan surat rekomendasi tidak mendapat pelayanan publik tertentu; berkoordinasi dengan instansi terkait untuk melakukan penindakan dan mekanisme pencabutannya untuk mendukung kelancaran kegiatan pengawasan dan pemeriksaan program jaminan sosial ketenagakerjaan secara optimal.

4.2 Profil Responden

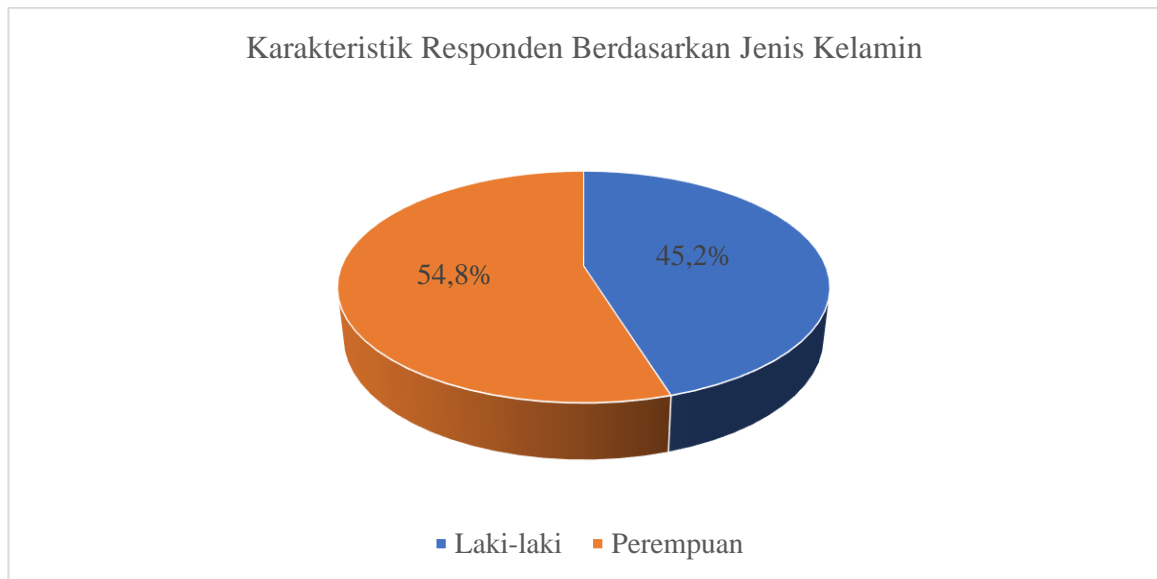
Profil responden yang diteliti terbagi atas 4 (empat) kriteria yaitu berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan masa kerja. Berikut data hasil responden yang merupakan karyawan BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota.

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase (%)
Laki-laki	19	45,2
Perempuan	23	54,8
Jumlah	42	100

Sumber: Data Primer, data diolah (2024)



Gambar 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

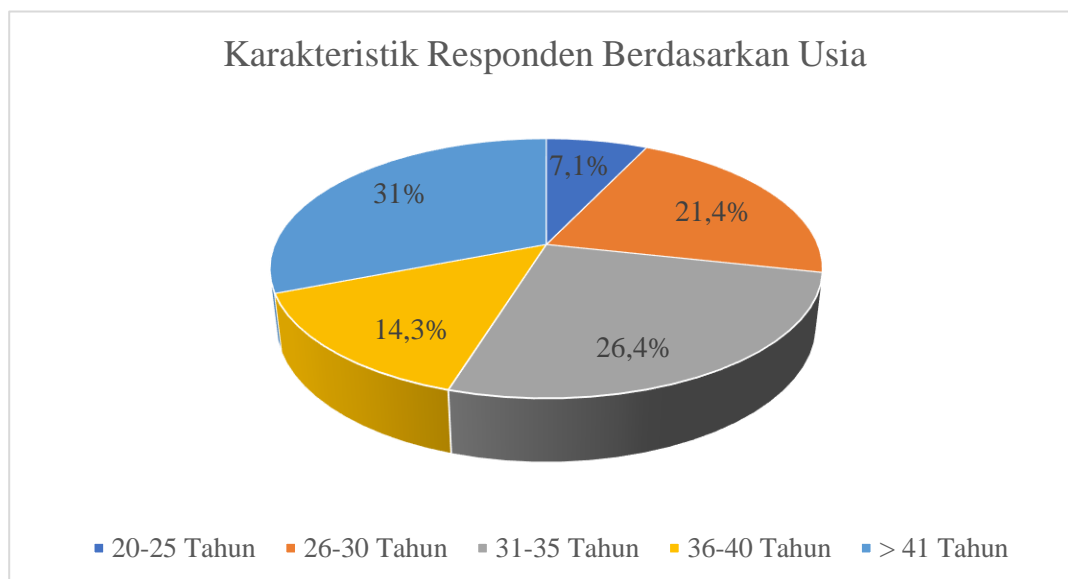
Berdasarkan data di atas, dapat diketahui bahwa jenis kelamin responden karyawan BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota didominasi oleh responden perempuan sebanyak 23 orang dengan presentase 54,8% dari jumlah 42 responden.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Kategori	Jumlah Responden	Persentase
20-25 Tahun	3	7,1%
26-30 Tahun	9	21,4%
31-35 Tahun	11	26,4%
36-40 Tahun	6	14,3%
Lebih dari 41 Tahun	13	31%
Jumlah	42	100

Sumber: Data Primer, data diolah (2024)



Gambar 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

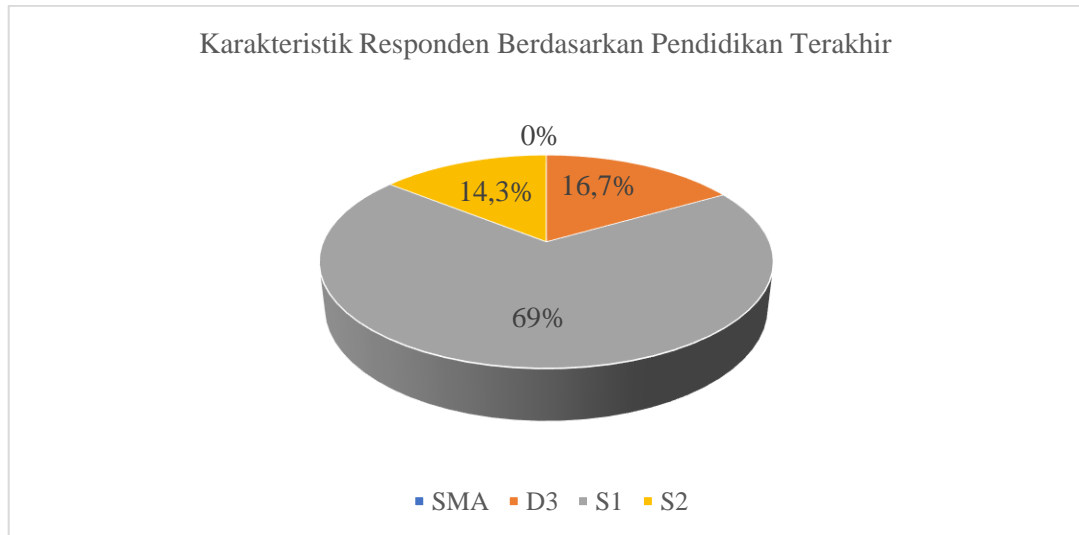
Berdasarkan data diatas, dapat diketahui bawa usia responden pada penelitian didominasi oleh usia lebih dari 41 tahun sebanyak 13 orang dengan presentase 31% dari jumlah 42 responden. Selanjutnya usia responden 31-35 tahun berjumlah 11 orang dengan presentase 26%, usia 26-30 tahun berjumlah 9 orang dengan presentase 22%, usia 36-40 tahun berjumlah 6 orang dengan presentase 14% dan usia 20-25 tahun 3 orang dengan presentase 7%.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Kategori	Jumlah Responden	Persentase
SMA	0	0
D3	7	16,7
S1	29	69
S2	6	14,3
Jumlah	42	100

Sumber: Data Primer, data diolah (2024)



Gambar 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

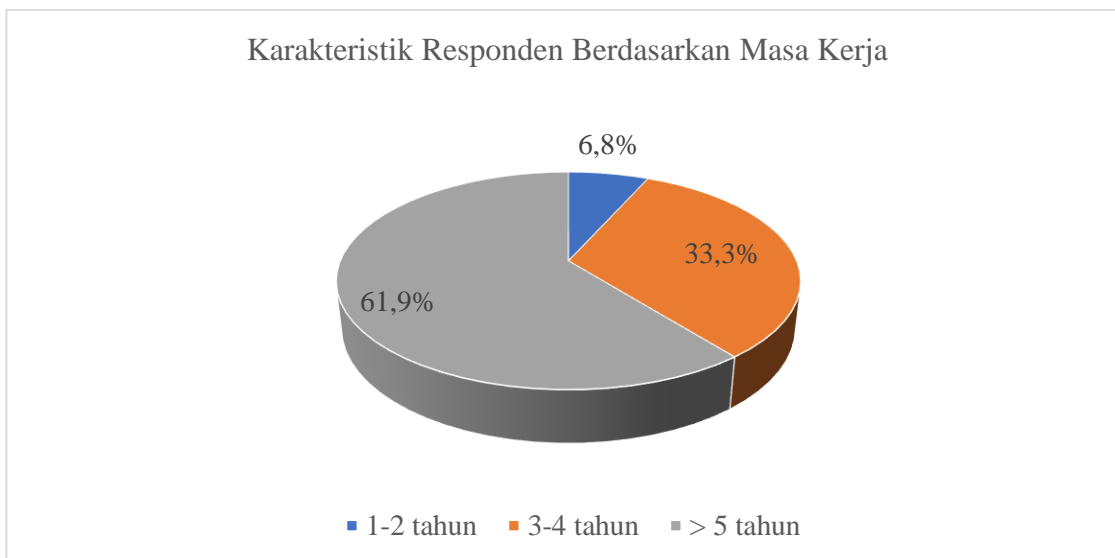
Berdasarkan data diatas, dapat diketahui bahwa pendidikan responden pada penelitian ini didominasi oleh responden dengan tingkat pendidikan S1 yaitu sebanyak 29 orang dengan presentase 69% dari jumlah 42 responden. Selanjutnya responden dengan tingkat pendidikan D3 berjumlah 7 orang dengan presentase 16.7%, responden dengan tingkat pendidikan S2 berjumlah 6 orang dengan presentase 14.3%, dan responden dengan tingkat pendidikan SMA yaitu sebanyak 0 dengan presentase 0%.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Kategori	Jumlah Responden	Persentase
1-2 tahun	2	6,8
3-4 tahun	14	33,3
Lebih dari 5 tahun	26	61,9
Jumlah	42	100

Sumber: Data Primer, data diolah (2024)



Gambar 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berdasarkan data diatas, dapat diketahui bahwa masa kerja responden pada penelitian ini didominasi oleh responden dengan masa kerja lebih dari 5 tahun yaitu sebanyak 26 orang dengan presentase 61.9% dari jumlah 42 responden. Selanjutnya responden dengan masa kerja 3-4 tahun berjumlah 14 orang dengan presentase 33.3%, dan responden dengan masa kerja 1-2 tahun berjumlah 2 orang dengan presentase 6,8%.

4.3 Analisis Deskriptif

Untuk mengetahui bagaimana kepuasan kerja dan motivasi kerja pada BPJS Ketenagakerjaan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, maka dilakukan analisis data dari hasil penyebaran kuesioner kepada Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota untuk mengetahui tanggapan responden yang berjumlah 42 orang mengenai kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota, hasil pengolahan penulis sajikan pada tabel di bawah ini:

Kepuasan kerja, Motivasi kerja, dan Kinerja Karyawan melalui pernyataan-pernyataan didalam kuesioner hasil jawaban mencakup sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju untuk variabel kepuasan dan jawaban mencakup selalu, sering, jarang, pernah, tidak pernah untuk variabel kepuasan kerja dan kinerja karyawan, total dari nilai jawaban setiap butir pernyataan kemudian dibuatkan rentang skala untuk mengetahui tanggapan total responden. Dengan rumus sebagai berikut:

Tanggapan Total Responden

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

4.3.1 Kepuasan Kerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota

Penilaian terhadap variabel kepuasan kerja terdiri atas 15 dimensi yang berasal dari 5 indikator kepuasan kerja, dapat disajikan dalam tabel tersebut.

4.3.1.1 Pekerjaan

Tabel 4. 5 Tanggapan responden mengenai “Pekerjaan saat ini sesuai dengan keterampilan yang dimiliki”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	10	50	28%
Setuju	4	30	120	68%
Kurang Setuju	3	2	6	4%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		42	176	100%

Sumber: Data primer, diolah (2024)

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 42 responden. Responden yang menyatakan terkait “Pekerjaan saat ini sesuai dengan keterampilan yang dimiliki” yaitu sangat setuju sebanyak 10 responden (28%), setuju sebanyak 30 responden (68%), kurang setuju sebanyak 2 responden (4%), tidak setuju 0 responden (0%) dan sangat tidak setuju 0 responden (0%). Dapat diketahui bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah setuju sebanyak 30 responden (68%).

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\ &= \frac{176}{5 \times 42} \times 100\% = 84\% \end{aligned}$$

Tabel 4. 6 Tanggapan responden mengenai “Mampu menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan kapasitas”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	15	75	41%
Setuju	4	27	108	59%
Kurang Setuju	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		42	183	100%

Sumber: Data primer, diolah (2024)

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 42 responden. Responden yang menyatakan terkait “Mampu menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan kapasitas” yaitu sangat setuju sebanyak 15 responden (41%), setuju sebanyak 27 responden (59%), kurang setuju 0 responden (0%), tidak setuju 0 responden (0%) dan sangat tidak setuju 0 responden (0%). Dapat diketahui bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah setuju sebanyak 27 responden (59%).

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\ &= \frac{183}{5 \times 42} \times 100\% = 87\% \end{aligned}$$

Tabel 4. 7 Tanggapan responden mengenai “Adanya tantangan apabila diberikan tugas yang berbeda-beda atau beragam”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	11	55	31%
Setuju	4	30	120	67%
Kurang Setuju	3	1	3	2%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		42	178	100%

Sumber: Data primer, diolah (2024)

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 42 responden. Responden yang menyatakan terkait “Adanya tantangan apabila diberikan tugas yang berbeda-beda atau beragam” yaitu sangat setuju sebanyak 11 responden (31%), setuju sebanyak 30 responden (67%), kurang setuju sebanyak 1 responden (2%), tidak setuju 0 responden (0%) dan sangat tidak setuju 0 responden (0%). Dapat diketahui bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah setuju sebanyak 30 responden (67%).

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\ &= \frac{178}{5 \times 42} \times 100\% = 85\% \end{aligned}$$

4.3.1.2 Upah

Tabel 4. 8 Tanggapan responden mengenai “Gaji yang diterima sudah sesuai dengan pekerjaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	9	45	30%
Setuju	4	20	80	53%
Kurang Setuju	3	9	27	17%
Tidak Setuju	2	3	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	1	0	0%
Jumlah		42	152	100%

Sumber: Data primer, diolah (2024)

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 42 responden. Responden yang menyatakan terkait “Gaji yang diterima sudah sesuai dengan pekerjaan” yaitu sangat setuju sebanyak 9 responden (30%), setuju sebanyak 20 responden (53%), kurang setuju sebanyak 9 responden (17%), tidak setuju 0 responden (0%) dan sangat tidak setuju 0 responden (0%). Dapat diketahui bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah setuju sebanyak 20 responden (53%).

$$\begin{aligned}
 \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{152}{5 \times 42} \times 100\% = 72\%
 \end{aligned}$$

Tabel 4. 9 Tanggapan responden mengenai “Gaji setiap karyawan dilakukan tepat waktu”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	20	100	53%
Setuju	4	22	88	47%
Kurang Setuju	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		42	188	100%

Sumber: Data primer, diolah (2024)

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 42 responden. Responden yang menyatakan terkait “Gaji setiap karyawan dilakukan tepat waktu” yaitu sangat setuju sebanyak 20 responden (53%), setuju sebanyak 22 responden (47%), kurang setuju 0 responden (0%), tidak setuju 0 responden (0%) dan sangat tidak setuju 0 responden (0%). Dapat diketahui bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah setuju sebanyak 22 responden (47%).

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\ &= \frac{188}{5 \times 42} \times 100\% = 89\% \end{aligned}$$

Tabel 4. 10 Tanggapan responden mengenai “Gaji yang diterima sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang dibebankan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	7	35	21%
Setuju	4	27	108	65%
Kurang Setuju	3	7	21	13%
Tidak Setuju	2	1	2	1%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		42	166	100%

Sumber: Data primer, diolah (2024)

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 42 responden. Responden yang menyatakan terkait “Gaji yang diterima sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang dibebankan” yaitu sangat setuju sebanyak 7 responden (21%), setuju sebanyak 27 responden (65%), kurang setuju 7 responden (13%), tidak setuju 1 responden (1%) dan sangat tidak setuju 0 responden (0%). Dapat diketahui bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah setuju sebanyak 27 responden (65%).

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\ &= \frac{166}{5 \times 42} \times 100\% = 79\% \end{aligned}$$

4.3.1.3 Kesempatan Promosi

Tabel 4. 11 Tanggapan responden mengenai “Promosi yang dilakukan secara obyektif”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	2	10	7%
Setuju	4	22	88	60%
Kurang Setuju	3	12	36	25%
Tidak Setuju	2	5	10	7%
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	1%
Jumlah		42	145	100%

Sumber: Data primer, diolah (2024)

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 42 responden. Responden yang menyatakan terkait “Promosi yang dilakukan secara obyektif” yaitu sangat setuju sebanyak 2 responden (7%), setuju sebanyak 22 responden (60%), kurang setuju 12 responden (25%), tidak setuju 5 responden (7%) dan sangat tidak setuju 1 responden (1%). Dapat diketahui bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah setuju sebanyak 29 responden (60%).

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\ &= \frac{145}{5 \times 42} \times 100\% = 69\% \end{aligned}$$

Tabel 4. 12 Tanggapan responden mengenai “Prestasi kerja yang baik mnghasilkan adanya promosi jabatan untuk karyawan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	6	30	18%
Setuju	4	28	112	68%
Kurang Setuju	3	7	21	13%
Tidak Setuju	2	1	2	1%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		42	165	100%

Sumber: Data primer, diolah (2024)

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 42 responden. Responden yang menyatakan terkait “Prestasi kerja yang baik mnghasilkan adanya promosi jabatan untuk karyawan” yaitu sangat setuju sebanyak 6 responden (18%), setuju sebanyak 28 responden (68%), kurang

setuju 7 responden (13%), tidak setuju 1 responden (1%) dan sangat tidak setuju 0 responden (0%). Dapat diketahui bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah setuju sebanyak 28 responden (68%).

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\ &= \frac{165}{5 \times 42} \times 100\% = 78\% \end{aligned}$$

Tabel 4. 13 Tanggapan responden mengenai “Promosi memotivasi karyawan untuk lebih berkembang dan maju”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	8	40	23%
Setuju	4	32	128	74%
Kurang Setuju	3	1	3	2%
Tidak Setuju	2	1	2	1%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		42	173	100%

Sumber: Data primer, diolah (2024)

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 42 responden. Responden yang menyatakan terkait “Promosi memotivasi karyawan untuk lebih berkembang dan maju” yaitu sangat setuju sebanyak 8 responden (23%), setuju sebanyak 32 responden (74%), kurang setuju 1 responden (2%), tidak setuju 1 responden (1%) dan sangat tidak setuju 0 responden (0%). Dapat diketahui bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah setuju sebanyak 32 responden (74%).

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\ &= \frac{173}{5 \times 42} \times 100\% = 82\% \end{aligned}$$

4.3.1.4 Pengawas

Tabel 4. 14 Tanggapan responden mengenai “Atasan selalu memberikan arahan dan petunjuk dalam pelaksanaan pekerjaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	9	45	26%
Setuju	4	30	120	69%
Kurang Setuju	3	3	9	5%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		42	174	100%

Sumber: Data primer, diolah (2024)

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 42 responden. Responden yang menyatakan terkait “Atasan selalu memberikan arahan dan petunjuk dalam pelaksanaan pekerjaan” yaitu sangat setuju sebanyak 9 responden (26%), setuju sebanyak 30 responden (69%), kurang setuju 3 responden (5%), tidak setuju 0 responden (0%) dan sangat tidak setuju 0 responden (0%). Dapat diketahui bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah setuju sebanyak 30 responden (69%).

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\ &= \frac{174}{5 \times 42} \times 100\% = 83\% \end{aligned}$$

Tabel 4. 15 Tanggapan responden mengenai “Atasan memberikan umpan balik kepada bawahan atas pekerjaan yang dikerjakan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	7	35	21%
Setuju	4	29	116	69%
Kurang Setuju	3	4	12	7%
Tidak Setuju	2	2	4	3%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		42	167	100%

Sumber: Data primer, diolah (2024)

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 42 responden. Responden yang menyatakan terkait “Atasan memberikan umpan balik kepada bawahan atas peerjaan yang dikerjakan” yaitu sangat

setuju sebanyak 7 responden (21%), setuju sebanyak 29 responden (69%), kurang setuju 3 responden (7%), tidak setuju 2 responden (3%) dan sangat tidak setuju 0 responden (0%). Dapat diketahui bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah setuju sebanyak 29 responden (69%).

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\ &= \frac{167}{5 \times 42} \times 100\% = 79\% \end{aligned}$$

Tabel 4. 16 Tanggapan responden mengenai “Atasan memberikan komunikasi yang baik dengan karyawan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	8	40	23%
Setuju	4	30	120	70%
Kurang Setuju	3	3	9	5%
Tidak Setuju	2	1	2	2%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		42	171	100%

Sumber: Data primer, diolah (2024)

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 42 responden. Responden yang menyatakan terkait “Atasan memberikan komunikasi yang baik dengan karyawan” yaitu sangat setuju sebanyak 8 responden (23%), setuju sebanyak 30 responden (70%), kurang setuju 3 responden (5%), tidak setuju 1 responden (2%) dan sangat tidak setuju 0 responden (0%). Dapat diketahui bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah setuju sebanyak 29 responden (69%).

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\ &= \frac{171}{5 \times 42} \times 100\% = 81\% \end{aligned}$$

4.3.1.5 Rekan Kerja

Tabel 4. 17 Tanggapan responden mengenai “Adanya kerja sama dan komunikasi yang baik dengan rekan kerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	16	80	44%
Setuju	4	25	100	55%

Kurang Setuju	3	1	3	1%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		42	183	100%

Sumber: Data primer, diolah (2024)

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 42 responden. Responden yang menyatakan terkait “Adanya kerja sama dan komunikasi yang baik dengan rekan kerja” yaitu sangat setuju sebanyak 16 responden (44%), setuju sebanyak 25 responden (55%), kurang setuju 1 responden (1%), tidak setuju 0 responden (0%) dan sangat tidak setuju 0 responden (0%). Dapat diketahui bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah setuju sebanyak 25 responden (55%).

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\ &= \frac{183}{5 \times 42} \times 100\% = 87\% \end{aligned}$$

Tabel 4. 18 Tanggapan responden mengenai “Mendapatkan dukungan dari rekan kerja dalam menyelesaikan tugas”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	11	55	31%
Setuju	4	29	116	65%
Kurang Setuju	3	2	6	4%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		42	177	100%

Sumber: Data primer, diolah (2024)

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 42 responden. Responden yang menyatakan terkait “Mendapatkan dukungan dari rekan kerja dalam menyelesaikan tugas” yaitu sangat setuju sebanyak 11 responden (31%), setuju sebanyak 29 responden (65%), kurang setuju 2 responden (4%), tidak setuju 0 responden (0%) dan sangat tidak setuju 0 responden (0%). Dapat diketahui bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah setuju sebanyak 25 responden (55%).

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{177}{5 \times 42} \times 100\% = 84\%$$

Tabel 4. 19 Tanggapan responden mengenai “Terjalannya hubungan yang baik dengan rekan kerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	16	80	43%
Setuju	4	26	104	57%
Kurang Setuju	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		42	184	100%

Sumber: Data primer, diolah (2024)

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 42 responden. Responden yang menyatakan terkait “Terjalannya hubungan yang baik dengan rekan kerja” yaitu sangat setuju sebanyak 16 responden (43%), setuju sebanyak 26 responden (57%), kurang setuju 0 responden (0%), tidak setuju 0 responden (0%) dan sangat tidak setuju 0 responden (0%). Dapat diketahui bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah setuju sebanyak 26 responden (57%).

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{184}{5 \times 42} \times 100\% = 88\%$$

4.3.2 Motivasi Kerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota

Penilaian terhadap variabel motivasi kerja terdiri atas 27 dimensi yang berasal dari 9 indikator motivasi kerja, dapat disajikan dalam tabel tersebut.

4.3.2.1 Pencapaian Prestasi

Tabel 4. 20 Tanggapan responden mengenai “Dapat menunjukkan prestasi kerja di instansi tempat bekerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	7	35	20%
Setuju	4	33	128	75%
Kurang Setuju	3	2	6	5%

Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		42	169	100%

Sumber: Data primer, diolah (2024)

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 42 responden. Responden yang menyatakan terkait “Dapat menunjukkan prestasi kerja di instansi tempat bekerja” yaitu sangat setuju sebanyak 7 responden (20%), setuju sebanyak 33 responden (75%), kurang setuju 2 responden (4%), tidak setuju 0 responden (0%) dan sangat tidak setuju 0 responden (0%). Dapat diketahui bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah setuju sebanyak 33 responden (75%).

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\ &= \frac{169}{5 \times 42} \times 100\% = 80\% \end{aligned}$$

Tabel 4. 21 Tanggapan responden mengenai “Keinginan memberikan pelayanan terbaik untuk mmbawa nama baik instansi”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	13	65	36%
Setuju	4	29	116	64%
Kurang Setuju	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		42	181	100%

Sumber: Data primer, diolah (2024)

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 42 responden. Responden yang menyatakan terkait “Keinginan memberikan pelayanan terbaik untuk mmbawa nama baik instansi” yaitu sangat setuju sebanyak 13 responden (36%), setuju sebanyak 29 responden (64%), kurang setuju 0 responden (0%), tidak setuju 0 responden (0%) dan sangat tidak setuju 0 responden (0%). Dapat diketahui bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah setuju sebanyak 29 responden (64%).

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{181}{5 \times 42} \times 100\% = 86\%$$

Tabel 4. 22 Tanggapan responden mengenai “Keinginan untuk berprestasi di instansi”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	7	35	20%
Setuju	4	31	124	73%
Kurang Setuju	3	4	12	7%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		42	171	100%

Sumber: Data primer, diolah (2024)

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 42 responden. Responden yang menyatakan terkait “Keinginan untuk berprestasi di instansi” yaitu sangat setuju sebanyak 7 responden (20%), setuju sebanyak 31 responden (73%), kurang setuju 4 responden (7%), tidak setuju 0 responden (0%) dan sangat tidak setuju 0 responden (0%). Dapat diketahui bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah setuju sebanyak 31 responden (73%).

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\ &= \frac{171}{5 \times 42} \times 100\% = 81,42\% \end{aligned}$$

4.3.2.2 Pengakuan/Penghargaan

Tabel 4. 23 Tanggapan responden mengenai “Organisasi memberikan pengakuan dan penghargaan kepada karyawan ketika berhasil melaksanakan pekerjaan dengan baik”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	7	35	21%
Setuju	4	27	108	65%
Kurang Setuju	3	6	18	11%
Tidak Setuju	2	2	4	3%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		42	165	100%

Sumber: Data primer, diolah (2024)

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 42 responden. Responden yang menyatakan terkait “Organisasi memberikan pengakuan dan penghargaan kepada karyawan ketika berhasil

melaksanakan pekerjaan dengan baik” yaitu sangat setuju sebanyak 7 responden (21%), setuju sebanyak 27 responden (65%), kurang setuju 6 responden (11%), tidak setuju 2 responden (3%) dan sangat tidak setuju 0 responden (0%). Dapat diketahui bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah setuju sebanyak 26 responden (65%).

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\ &= \frac{165}{5 \times 42} \times 100\% = 78\% \end{aligned}$$

Tabel 4. 24 Tanggapan responden mengenai “Mendapat dukungan dalam melaksanakan pekerjaan dari atasan dan teman sejawat”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	4	20	12%
Setuju	4	37	148	86%
Kurang Setuju	3	1	3	2%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		42	171	100%

Sumber: Data primer, diolah (2024)

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 42 responden. Responden yang menyatakan terkait “Mendapat dukungan dalam melaksanakan pekerjaan dari atasan dan teman sejawat” yaitu sangat setuju sebanyak 4 responden (12%), setuju sebanyak 37 responden (86%), kurang setuju 1 responden (2%), tidak setuju 0 responden (0%) dan sangat tidak setuju 0 responden (0%). Dapat diketahui bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah setuju sebanyak 37 responden (86%).

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\ &= \frac{171}{5 \times 42} \times 100\% = 81\% \end{aligned}$$

Tabel 4. 25 Tanggapan responden mengenai “Mendapat pujian atas hasil kerja yang baik”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
------------	------	------------------	------------	------------

Sangat Setuju	5	5	25	16%
Setuju	4	26	104	65%
Kurang Setuju	3	9	27	17%
Tidak Setuju	2	2	4	2%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		42	160	100%

Sumber: Data primer, diolah (2024)

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 42 responden. Responden yang menyatakan terkait “Mendapat pujian atas hasil kerja yang baik” yaitu sangat setuju sebanyak 5 responden (16%), setuju sebanyak 26 responden (65%), kurang setuju 9 responden (17%), tidak setuju 2 responden (2%) dan sangat tidak setuju 0 responden (0%). Dapat diketahui bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah setuju sebanyak 26 responden (65%).

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\ &= \frac{160}{5 \times 42} \times 100\% = 76\% \end{aligned}$$

4.3.2.3 Kemajuan

Tabel 4. 26 Tanggapan responden mengenai “Prestasi yang diraih saat ini sudah sesuai dengan target”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	5	25	16%
Setuju	4	26	104	65%
Kurang Setuju	3	9	27	17%
Tidak Setuju	2	2	4	2%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		42	160	100%

Sumber: Data primer, diolah (2024)

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 42 responden. Responden yang menyatakan terkait “Prestasi yang diraih saat ini sudah sesuai dengan target” yaitu sangat setuju sebanyak 5 responden (16%), setuju sebanyak 26 responden (65%), kurang setuju 9 responden (17%), tidak setuju 2 responden (2%) dan sangat tidak setuju 0 responden (0%). Dapat diketahui bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah setuju sebanyak 26 responden (65%).

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\ &= \frac{160}{5 \times 42} \times 100\% = 76\% \end{aligned}$$

Tabel 4. 27 Tanggapan responden mengenai “Promosi jabatan atas prestasi yang dicapai membantu lebih giat bekerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	6	30	17%
Setuju	4	36	144	83%
Kurang Setuju	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		42	174	100%

Sumber: Data primer, diolah (2024)

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 42 responden. Responden yang menyatakan terkait “Promosi jabatan atas prestasi yang dicapai membantu lebih giat bekerja” yaitu sangat setuju sebanyak 6 responden (17%), setuju sebanyak 34 responden (79%), kurang setuju 2 responden (4%), tidak setuju 0 responden (0%) dan sangat tidak setuju 0 responden (0%). Dapat diketahui bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah setuju sebanyak 34 responden (79%).

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\ &= \frac{174}{5 \times 42} \times 100\% = 83\% \end{aligned}$$

Tabel 4. 28 Tanggapan responden mengenai “Prestasi yang diraih sangat membantu dan bermanfaat dalam pekerjaan saya”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	6	30	17%
Setuju	4	36	144	83%
Kurang Setuju	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		42	174	100%

Sumber: Data primer, diolah (2024)

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 42 responden. Responden yang menyatakan terkait “Prestasi yang diraih sangat membantu dan bermanfaat dalam pekerjaan saya” yaitu sangat setuju sebanyak 6 responden (17%), setuju sebanyak 36 responden (83%), kurang setuju 0 responden (0%), tidak setuju 0 responden (0%) dan sangat tidak setuju 0 responden (0%). Dapat diketahui bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah setuju sebanyak 36 responden (83%).

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\ &= \frac{174}{5 \times 42} \times 100\% = 83\% \end{aligned}$$

4.3.2.4 Pekerjaan itu sendiri

Tabel 4. 29 Tanggapan responden mengenai “Berusaha untuk mendapatkan cara pemecahan terbaik setiap masalah yang dihadapi”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	11	55	31%
Setuju	4	31	124	69%
Kurang Setuju	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		42	179	100%

Sumber: Data primer, diolah (2024)

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 42 responden. Responden yang menyatakan terkait “Berusaha untuk mendapatkan cara pemecahan terbaik setiap masalah yang dihadapi” yaitu sangat setuju sebanyak 11 responden (31%), setuju sebanyak 31 responden (69%), kurang setuju 0 responden (0%), tidak setuju 0 responden (0%) dan sangat tidak setuju 0 responden (0%). Dapat diketahui bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah setuju sebanyak 31 responden (69%).

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{179}{5 \times 42} \times 100\% = 85\%$$

Tabel 4. 30 Tanggapan responden mengenai “Wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi kepada karyawan membuat bekerja lebih baik”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	6	30	17%
Setuju	4	35	140	81%
Kurang Setuju	3	1	3	3%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		42	173	100%

Sumber: Data primer, diolah (2024)

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 42 responden. Responden yang menyatakan terkait “Wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi kepada karyawan membuat bekerja lebih baik” yaitu sangat setuju sebanyak 6 responden (17%), setuju sebanyak 35 responden (81%), kurang setuju 1 responden (3%), tidak setuju 0 responden (0%) dan sangat tidak setuju 0 responden (0%). Dapat diketahui bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah setuju sebanyak 35 responden (81%).

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\ &= \frac{173}{5 \times 42} \times 100\% = 82\% \end{aligned}$$

Tabel 4. 31 Tanggapan responden mengenai “Terdorong untuk menyelesaikan tugas-tugas lebih menantang”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	6	30	17%
Setuju	4	35	140	81%
Kurang Setuju	3	1	3	2%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		42	173	00%

Sumber: Data primer, diolah (2024)

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 42 responden. Responden yang menyatakan terkait “Wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi kepada karyawan membuat bekerja lebih baik” yaitu sangat setuju sebanyak 6 responden (17%), setuju sebanyak 35 responden (81%), kurang setuju 1 responden (4%), tidak setuju 0 responden (0%) dan sangat tidak setuju 0 responden (0%). Dapat diketahui bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah setuju sebanyak 35 responden (81%).

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\ &= \frac{173}{5 \times 42} \times 100\% = 82\% \end{aligned}$$

4.3.2.5 Kemungkinan Berkembang

Tabel 4. 32 Tanggapan responden mengenai “Diberikan keleluasaan untuk mencapai tugas-tugas yang telah diberikan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	10	50	28%
Setuju	4	32	128	72%
Kurang Setuju	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		42	178	100%

Sumber: Data primer, diolah (2024)

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 42 responden. Responden yang menyatakan terkait “Diberikan keleluasaan untuk mencapai tugas-tugas yang telah diberikan” yaitu sangat setuju sebanyak 10 responden (28%), setuju sebanyak 32 responden (72%), kurang setuju 0 responden (0%), tidak setuju 0 responden (0%) dan sangat tidak setuju 0 responden (0%). Dapat diketahui bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah setuju sebanyak 32 responden (72%).

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\ &= \frac{178}{5 \times 42} \times 100\% = 85\% \end{aligned}$$

Tabel 4. 33 Tanggapan responden mengenai “Diberikan kesempatan untuk kreatif dalam memberikan ide-ide yang dimiliki”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	9	45	25%
Setuju	4	32	128	73%
Kurang Setuju	3	1	3	2%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		42	176	100%

Sumber: Data primer, diolah (2024)

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 42 responden. Responden yang menyatakan terkait “Diberikan kesempatan untuk kreatif dalam memberikan ide-ide yang dimiliki” yaitu sangat setuju sebanyak 9 responden (25%), setuju sebanyak 32 responden (73%), kurang setuju 1 responden (2%), tidak setuju 0 responden (0%) dan sangat tidak setuju 0 responden (0%). Dapat diketahui bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah setuju sebanyak 31 responden (71%).

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\ &= \frac{176}{5 \times 42} \times 100\% = 84\% \end{aligned}$$

Tabel 4. 34 Tanggapan responden mengenai “Organisasi memberikan kesempatan untuk dapat mengembangkan diri”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	9	45	26%
Setuju	4	33	132	74%
Kurang Setuju	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		42	178	100%

Sumber: Data primer, diolah (2024)

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 42 responden. Responden yang menyatakan terkait “Organisasi memberikan kesempatan untuk dapat mengembangkan diri” yaitu sangat setuju sebanyak 9 responden (26%), setuju sebanyak 33 responden (74%), kurang setuju 0 responden (0%), tidak setuju 0 responden (0%) dan sangat tidak setuju 0 responden

(0%). Dapat diketahui bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah setuju sebanyak 33 responden (74%).

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\ &= \frac{176}{5 \times 42} \times 100\% = 84\% \end{aligned}$$

4.3.2.6 Keamanan Kerja

Tabel 4. 35 Tanggapan responden mengenai “Organisasi memberikan jaminan keamanan berupa asuransi kecelakaan kerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	25	125	65%
Setuju	4	17	68	35%
Kurang Setuju	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		42	193	100%

Sumber: Data primer, diolah (2024)

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 42 responden. Responden yang menyatakan terkait “Organisasi memberikan kesempatan untuk dapat mengembangkan diri” yaitu sangat setuju sebanyak 25 responden (65%), setuju sebanyak 17 responden (35%), kurang setuju 0 responden (0%), tidak setuju 0 responden (0%) dan sangat tidak setuju 0 responden (0%). Dapat diketahui bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah sangat setuju sebanyak 33 responden (65%).

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\ &= \frac{193}{5 \times 42} \times 100\% = 92\% \end{aligned}$$

Tabel 4. 36 Tanggapan responden mengenai “Organisasi menciptakan kondisi kerja yang aman”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	12	60	33%
Setuju	4	29	116	65%
Kurang Setuju	3	1	3	2%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		42	179	100%

Sumber: Data primer, diolah (2024)

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 42 responden. Responden yang menyatakan terkait “Organisasi menciptakan kondisi kerja yang aman” yaitu sangat setuju sebanyak 12 responden (33%), setuju sebanyak 29 responden (65%), kurang setuju 1 responden (2%), tidak setuju 0 responden (0%) dan sangat tidak setuju 0 responden (0%). Dapat diketahui bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah setuju sebanyak 33 responden (65%).

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\ &= \frac{179}{5 \times 42} \times 100\% = 85\% \end{aligned}$$

Tabel 4. 37 Tanggapan responden mengenai “Organisasi memberikan wadah bagi karyawan untuk menanggapi keluhan karyawan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	5	25	14%
Setuju	4	36	144	84%
Kurang Setuju	3	1	3	2%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		42	172	100%

Sumber: Data primer, diolah (2024)

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 42 responden. Responden yang menyatakan terkait “Organisasi memberikan wadah bagi karyawan untuk menanggapi keluhan karyawan” yaitu sangat setuju sebanyak 5 responden (15%), setuju sebanyak 36 responden (84%), kurang setuju 1 responden (2%), tidak setuju 0 responden (0%) dan sangat tidak setuju 0 responden (0%).

(0%). Dapat diketahui bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah setuju sebanyak 30 responden (73%).

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\ &= \frac{172}{5 \times 42} \times 100\% = 82\% \end{aligned}$$

4.3.2.7 Kebijakan Organisasi

Tabel 4. 38 Tanggapan responden mengenai “Kebijakan yang dikeluarkan organisasi menambah moivasi kerja saya”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	3	15	10%
Setuju	4	26	104	67%
Kurang Setuju	3	11	33	21%
Tidak Setuju	2	2	4	2%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		42	156	100%

Sumber: Data primer, diolah (2024)

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 42 responden. Responden yang menyatakan terkait “Kebijakan yang dikeluarkan organisasi menambah moivasi kerja saya” yaitu sangat setuju sebanyak 3 responden (10%), setuju sebanyak 26 responden (67%), kurang setuju 11 responden (21%), tidak setuju 2 responden (2%) dan sangat tidak setuju 0 responden (0%). Dapat diketahui bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah setuju sebanyak 26 responden (67%).

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\ &= \frac{156}{5 \times 42} \times 100\% = 74\% \end{aligned}$$

Tabel 4. 39 Tanggapan responden mengenai “Masalah yang terjadi di organisasi tidak berpengaruh kepada urusan pribadi saya”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	13	65	36%
Setuju	4	26	104	58%
Kurang Setuju	3	3	9	6%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%

Jumlah	42	178	100%
--------	----	-----	------

Sumber: Data primer, diolah (2024)

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 42 responden. Responden yang menyatakan terkait “Masalah yang terjadi di organisasi tidak berpengaruh kepada urusan pribadi saya” yaitu sangat setuju sebanyak 13 responden (36%), setuju sebanyak 26 responden (58%), kurang setuju 3 responden (6%), tidak setuju 0 responden (0%) dan sangat tidak setuju 0 responden (0%). Dapat diketahui bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah setuju sebanyak 26 responden (58%).

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\ &= \frac{178}{5 \times 42} \times 100\% = 84\% \end{aligned}$$

Tabel 4. 40 Tanggapan responden mengenai “Peraturan yang dibuat oleh organisasi akan memudahkan pekerjaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	9	45	16%
Setuju	4	28	112	65%
Kurang Setuju	3	5	15	17%
Tidak Setuju	2	0	0	2%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		42	172	100%

Sumber: Data primer, diolah (2024)

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 42 responden. Responden yang menyatakan terkait “Peraturan yang dibuat oleh organisasi akan memudahkan pekerjaan” yaitu sangat setuju sebanyak 9 responden (26%), setuju sebanyak 28 responden (66%), kurang setuju 5 responden (8%), tidak setuju 0 responden (0%) dan sangat tidak setuju 0 responden (0%). Dapat diketahui bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah setuju sebanyak 28 responden (66%).

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\ &= \frac{172}{5 \times 42} \times 100\% = 82\% \end{aligned}$$

4.3.2.8 Hubungan antar rekan kerja

Tabel 4. 41 Tanggapan responden mengenai “Hubungan sesama rekan kerja berjalan dengan baik”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	11	55	31%
Setuju	4	30	120	67%
Kurang Setuju	3	1	3	2%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		42	178	100%

Sumber: Data primer, diolah (2024)

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 42 responden. Responden yang menyatakan terkait “Hubungan sesama rekan kerja berjalan dengan baik” yaitu sangat setuju sebanyak 11 responden (31%), setuju sebanyak 30 responden (67%), kurang setuju 1 responden (2%), tidak setuju 0 responden (0%) dan sangat tidak setuju 0 responden (0%). Dapat diketahui bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah setuju sebanyak 30 responden (67%).

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\ &= \frac{178}{5 \times 42} \times 100\% = 85\% \end{aligned}$$

Tabel 4. 42 Tanggapan responden mengenai “Komunikasi dengan rekan kerja terjalin dengan baik”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	11	55	31%
Setuju	4	30	120	67%
Kurang Setuju	3	1	3	2%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		42	178	100%

Sumber: Data primer, diolah (2024)

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 42 responden. Responden yang menyatakan terkait “Komunikasi dengan rekan kerja terjalin dengan baik” yaitu sangat setuju sebanyak 11 responden (31%), setuju sebanyak 30 responden (67%), kurang setuju 1

responden (2%), tidak setuju 0 responden (0%) dan sangat tidak setuju 0 responden (0%). Dapat diketahui bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah setuju sebanyak 27 responden (61%).

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\ &= \frac{178}{5 \times 42} \times 100\% = 85\% \end{aligned}$$

Tabel 4. 43 Tanggapan responden mengenai “Hubungan dengan rekan kerja berjalan dengan baik”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	14	70	39%
Setuju	4	27	108	60%
Kurang Setuju	3	1	3	1%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		42	181	100%

Sumber: Data primer, diolah (2024)

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 42 responden. Responden yang menyatakan terkait “Hubungan dengan rekan kerja berjalan dengan baik” yaitu sangat setuju sebanyak 14 responden (39%), setuju sebanyak 27 responden (60%), kurang setuju 1 responden (1%), tidak setuju 1 responden (0%) dan sangat tidak setuju 0 responden (0%). Dapat diketahui bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah setuju sebanyak 27 responden (60%).

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\ &= \frac{181}{5 \times 42} \times 100\% = 86\% \end{aligned}$$

4.3.2.9 Hubungan atasan dan bawahan

Tabel 4. 44 Tanggapan responden mengenai “Atasan selalu mengkomunikasikan dengan bawahan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	6	30	18%
Setuju	4	32	128	76%

Kurang Setuju	3	3	9	5%
Tidak Setuju	2	1	2	1%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		42	169	100%

Sumber: Data primer, diolah (2024)

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 42 responden. Responden yang menyatakan terkait “Atasan selalu mengkomunikasikan dengan bawahan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas” yaitu sangat setuju sebanyak 6 responden (18%), setuju sebanyak 32 responden (76%), kurang setuju 3 responden (5%), tidak setuju 1 responden (1%) dan sangat tidak setuju 0 responden (0%). Dapat diketahui bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah setuju sebanyak 32 responden (76%).

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\ &= \frac{169}{5 \times 42} \times 100\% = 80\% \end{aligned}$$

Tabel 4. 45 Tanggapan responden mengenai “Hubungan kerja antara atasan dan bawahan baik dan tidak kaku”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	7	35	20%
Setuju	4	33	132	76%
Kurang Setuju	3	2	6	4%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		42	173	100%

Sumber: Data primer, diolah (2024)

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 42 responden. Responden yang menyatakan terkait “Hubungan kerja antara atasan dan bawahan baik dan tidak kaku” yaitu sangat setuju sebanyak 7 responden (20%), setuju sebanyak 33 responden (76%), kurang setuju 2 responden (4%), tidak setuju 0 responden (0%) dan sangat tidak setuju 0 responden (0%). Dapat diketahui bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah setuju sebanyak 33 responden (76%).

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\ &= \frac{173}{5 \times 42} \times 100\% = 82\% \end{aligned}$$

4.3.3 Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota

4.3.3.1 Kualitas

Tabel 4. 46 Tanggapan responden mengenai “Karyawan mengerjakan pekerjaan dengan baik”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Selalu	5	20	100	53%
Sering	4	22	88	47%
Kadang- Kadang	3	0	0	0%
Pernah	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		42	188	100%

Sumber: Data primer, diolah (2024)

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 42 responden. Responden yang menyatakan terkait “Karyawan mengerjakan pekerjaan dengan baik” yaitu selalu sebanyak 19 responden (53%), sering sebanyak 23 responden (47%), kadang-kadang 0 responden (0%), pernah 0 responden (0%) dan tidak pernah 0 responden (0%). Dapat diketahui bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah sering sebanyak 23 responden (49%).

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\ &= \frac{187}{5 \times 42} \times 100\% = 89\% \end{aligned}$$

Tabel 4. 47 Tanggapan responden mengenai “Karyawan selalu berusaha tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Selalu	5	15	75	43%
Sering	4	27	108	57%
Kadang- Kadang	3	0	0	0%
Pernah	2	0	0	0%

Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		42	183	100%

Sumber: Data primer, diolah (2024)

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 42 responden. Responden yang menyatakan terkait "Karyawan selalu berusaha tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya" yaitu selalu sebanyak 15 responden (43%), sering sebanyak 27 responden (57%), kadang-kadang 0 responden (0%), pernah 0 responden (0%) dan tidak pernah 0 responden (0%). Dapat diketahui bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah sering sebanyak 27 responden (57%).

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\ &= \frac{183}{5 \times 42} \times 100\% = 87\% \end{aligned}$$

Tabel 4. 48 Tanggapan responden mengenai "Karyawan bekerja sesuai dengan kemampuan"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Selalu	5	19	95	51%
Sering	4	22	88	47%
Kadang- Kadang	3	1	3	2%
Pernah	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		42	186	100%

Sumber: Data primer, diolah (2024)

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 42 responden. Responden yang menyatakan terkait "Karyawan bekerja sesuai dengan kemampuan" yaitu selalu sebanyak 19 responden (51%), sering sebanyak 22 responden (47%), kadang-kadang 1 responden (2%), pernah 0 responden (0%) dan tidak pernah 0 responden (0%). Dapat diketahui bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah selalu sebanyak 19 responden (51%).

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\ &= \frac{186}{5 \times 42} \times 100\% = 88\% \end{aligned}$$

4.3.3.2 Kuantitas

Tabel 4. 49 Tanggapan responden mengenai “Karyawan memberikan target dalam bekerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Selalu	5	9	45	26%
Sering	4	31	124	71%
Kadang- Kadang	3	2	6	3%
Pernah	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		42	175	100%

Sumber: Data primer, diolah (2024)

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 42 responden. Responden yang menyatakan terkait “Karyawan memberikan target dalam bekerja” yaitu selalu sebanyak 9 responden (26%), sering sebanyak 31 responden (71%), kadang-kadang 2 responden (3%), pernah 0 responden (0%) dan tidak pernah 0 responden (0%). Dapat diketahui bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah sering sebanyak 31 responden (71%).

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\ &= \frac{175}{5 \times 42} \times 100\% = 83\% \end{aligned}$$

Tabel 4. 50 Tanggapan responden mengenai “Karyawan mampu mencapai target dalam bekerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Selalu	5	8	40	23%
Sering	4	31	124	72%
Kadang- Kadang	3	3	9	5%
Pernah	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		42	173	100%

Sumber: Data primer, diolah (2024)

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 42 responden. Responden yang menyatakan terkait “Karyawan menyelesaikan pekerjaan secara teliti” yaitu selalu sebanyak 8 responden (23%), sering sebanyak 31 responden (72%), kadang-kadang 3 responden (5%), pernah 0 responden (0%) dan tidak pernah 0 responden (0%).

Dapat diketahui bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah sering sebanyak 31 responden (72%).

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\ &= \frac{173}{5 \times 42} \times 100\% = 82\% \end{aligned}$$

Tabel 4. 51 Tanggapan responden mengenai “Karyawan menyelesaikan pekerjaan secara teliti”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Selalu	5	16	80	44%
Sering	4	24	96	53%
Kadang- Kadang	3	2	6	3%
Pernah	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		42	182	100%

Sumber: Data primer, diolah (2024)

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 42 responden. Responden yang menyatakan terkait “Karyawan mampu mencapai target dalam bekerja” yaitu selalu sebanyak 16 responden (44%), sering sebanyak 24 responden (53%), kadang-kadang 2 responden (3%), pernah 0 responden (0%) dan tidak pernah 0 responden (0%). Dapat diketahui bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah sering sebanyak 24 responden (53%).

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\ &= \frac{182}{5 \times 42} \times 100\% = 87\% \end{aligned}$$

4.3.3.3 Ketepatan waktu

Tabel 4. 52 Tanggapan responden mengenai “Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan secara cepat”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Selalu	5	11	55	31%
Sering	4	27	108	62%
Kadang- Kadang	3	4	12	7%

Pernah	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		42	175	100%

Sumber: Data primer, diolah (2024)

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 42 responden. Responden yang menyatakan terkait “Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan secara cepat” yaitu selalu sebanyak 11 responden (31%), sering sebanyak 27 responden (62%), kadang-kadang 4 responden (7%), pernah 0 responden (0%) dan tidak pernah 0 responden (0%). Dapat diketahui bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah sering sebanyak 29 responden (66%).

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\ &= \frac{175}{5 \times 42} \times 100\% = 83\% \end{aligned}$$

Tabel 4. 53 Tanggapan responden mengenai “Karyawan tidak menunda pekerjaan dan bekerja sesuai dengan prosedur yang telah ditentukan oleh instansi”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Selalu	5	15	75	41%
Sering	4	26	104	57%
Kadang- Kadang	3	1	3	2%
Pernah	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		42	182	100%

Sumber: Data primer, diolah (2024)

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 42 responden. Responden yang menyatakan terkait “Karyawan tidak menunda pekerjaan dan bekerja sesuai dengan prosedur yang telah ditentukan oleh instansi” yaitu selalu sebanyak 15 responden (41%), sering sebanyak 26 responden (57%), kadang-kadang 1 responden (2%), pernah 0 responden (0%) dan tidak pernah 0 responden (0%). Dapat diketahui bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah sering sebanyak 29 responden (57%).

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{182}{5 \times 42} \times 100\% = 87\%$$

Tabel 4. 54 Tanggapan responden mengenai “Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Selalu	5	10	50	28%
Sering	4	30	120	68%
Kadang- Kadang	3	2	6	4%
Pernah	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		42	176	100%

Sumber: Data primer, diolah (2024)

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 42 responden. Responden yang menyatakan terkait “Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu” yaitu selalu sebanyak 10 responden (28%), sering sebanyak 30 responden (68%), kadang-kadang 2 responden (4%), pernah 0 responden (0%) dan tidak pernah 0 responden (0%). Dapat diketahui bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah sering sebanyak 29 responden (68%).

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\ &= \frac{176}{5 \times 42} \times 100\% = 84\% \end{aligned}$$

4.3.3.4 Penekanan Biaya

Tabel 4. 55 Tanggapan responden mengenai “Karyawan diberikan tunjangan sesuai dengan kinerja yang dihasilkan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Selalu	5	11	55	31%
Sering	4	31	124	69%
Kadang- Kadang	3	0	0	0%
Pernah	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		42	179	100%

Sumber: Data primer, diolah (2024)

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 42 responden. Responden yang menyatakan terkait “Karyawan diberikan tunjangan sesuai dengan kinerja yang dihasilkan” yaitu selalu sebanyak 11 responden (31%), sering sebanyak 31 responden (69%), kadang-kadang 0 responden (0%), pernah 0 responden (0%) dan tidak pernah 0 responden (0%). Dapat diketahui bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah sering sebanyak 32 responden (69%).

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\ &= \frac{179}{5 \times 42} \times 100\% = 85\% \end{aligned}$$

Tabel 4. 56 Tanggapan responden mengenai “Biaya yang dikeluarkan sudah sesuai dengan yang diberikan oleh instansi”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Selalu	5	15	75	41%
Sering	4	27	108	59%
Kadang- Kadang	3	0	0	0%
Pernah	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		42	183	100%

Sumber: Data primer, diolah (2024)

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 42 responden. Responden yang menyatakan terkait “Biaya yang dikeluarkan sudah sesuai dengan yang diberikan oleh instansi” yaitu selalu sebanyak 15 responden (41%), sering sebanyak 27 responden (59%), kadang-kadang 0 responden (0%), pernah 0 responden (0%) dan tidak pernah 0 responden (0%). Dapat diketahui bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah sering sebanyak 27 responden (59%).

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\ &= \frac{183}{5 \times 42} \times 100\% = 87\% \end{aligned}$$

Tabel 4. 57 Tanggapan responden mengenai “Karyawan bertanggung jawab atas biaya yang diberikan instansi”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Selalu	5	16	80	43%
Sering	4	26	104	57%
Kadang- Kadang	3	0	0	0%
Pernah	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		42	184	100%

Sumber: Data primer, diolah (2024)

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 42 responden. Responden yang menyatakan terkait “Karyawan bertanggung jawab atas biaya yang diberikan instansi” yaitu selalu sebanyak 16 responden (43%), sering sebanyak 26 responden (57%), kadang-kadang 0 responden (0%), pernah 0 responden (0%) dan tidak pernah 0 responden (0%). Dapat diketahui bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah sering sebanyak 26 responden (57%).

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\ &= \frac{184}{5 \times 42} \times 100\% = 88\% \end{aligned}$$

4.3.3.5 Pengawas

Tabel 4. 58 Tanggapan responden mengenai “Pimpinan selalu memberikan dukungan melalui motivasi kerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Selalu	5	15	75	41%
Sering	4	26	104	57%
Kadang- Kadang	3	1	3	2%
Pernah	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		42	182	100%

Sumber: Data primer, diolah (2024)

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 42 responden. Responden yang menyatakan terkait “Pimpinan selalu memberikan dukungan melalui motivasi kerja” yaitu selalu sebanyak 15 responden (41%), sering sebanyak 26 responden (57%), kadang-

kadang 1 responden (2%), pernah 0 responden (0%) dan tidak pernah 0 responden (0%). Dapat diketahui bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah sering sebanyak 26 responden (57%).

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\ &= \frac{182}{5 \times 42} \times 100\% = 87\% \end{aligned}$$

Tabel 4. 59 Tanggapan responden mengenai “Pimpinan memberikan arahan kepada karyawan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Selalu	5	15	75	41%
Sering	4	27	108	59%
Kadang- Kadang	3	0	0	0%
Pernah	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		42	183	100%

Sumber: Data primer, diolah (2024)

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 42 responden. Responden yang menyatakan terkait “Pimpinan memberikan arahan kepada karyawan” yaitu selalu sebanyak 15 responden (41%), sering sebanyak 27 responden (59%), kadang-kadang 0 responden (0%), pernah 0 responden (0%) dan tidak pernah 0 responden (0%). Dapat diketahui bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah sering sebanyak 27 responden (59%).

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\ &= \frac{183}{5 \times 42} \times 100\% = 87\% \end{aligned}$$

Tabel 4. 60 Tanggapan responden mengenai “Pimpinan mengawasi karyawan secara langsung”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Selalu	5	13	65	37%
Sering	4	24	96	55%

Kadang- Kadang	3	4	12	7%
Pernah	2	1	2	1%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		42	175	100%

Sumber: Data primer, diolah (2024)

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 42 responden. Responden yang menyatakan terkait “Pimpinan mengawasi karyawan secara langsung” yaitu selalu sebanyak 13 responden (37%), sering sebanyak 24 responden (55%), kadang-kadang 4 responden (7%), pernah 1 responden (1%) dan tidak pernah 0 responden (0%). Dapat diketahui bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah sering sebanyak 24 responden (55%).

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\ &= \frac{175}{5 \times 42} \times 100\% = 83\% \end{aligned}$$

Tabel 4. 61 Hasil rata-rata tanggapan responden mengenai Kepuasan Kerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota

No	Pernyataan	Tanggapan Total Responden (%)	Rata-rata
Pekerjaan			
1	Pekerjaan saat ini sesuai dengan keterampilan yang dimiliki	84%	85,3%
2	Mampu menyelesaikan tugas yang diberikan pimpinan sesuai dengan kapasitas saya	87%	
3	Adanya tantangan apabila diberikan tugas yang berbeda-beda atau beragam	85%	
Upah			
4	Gaji yang diterima sudah sesuai dengan pekerjaan	72%	80%
5	Gaji setiap karyawan dilakukan tepat waktu	89%	

6	Gaji yang diterima sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang dibebankan	79%	
Promosi			
7	Promosi yang dilakukan secara obyektif	69%	76,3%
8	Prestasi kerja yang baik menghasilkan adanya promosi jabatan untuk karyawan	78%	
9	Promosi memotivasi karyawan untuk lebih berkembang dan maju	82%	
Pengawas			
10	Atasan selalu memberikan arahan dan petunjuk dalam pelaksanaan pekerjaan	83%	81%
11	Atasan memberikan umpan balik kepada bawahan atas pekerjaan yang dikerjakan	79%	
12	Atasan memberikan komunikasi yang baik dengan karyawan	81%	
Rekan Kerja			
13	Adanya kerja sama dan komunikasi yang baik dengan rekan kerja	87%	86,3%
14	Mendapatkan dukungan dari rekan kerja dalam menyelesaikan tugas	84%	
15	Terjalannya hubungan yang baik dengan rekan kerja	88%	
Rata-rata		81%	

Sumber: Data primer, diolah (2024)

Berdasarkan tanggapan dari 42 responden mengenai kepuasan kerja diperoleh tabel rata-rata tanggapan responden mengenai variabel kepuasan kerja yaitu sebesar 81%, sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja di BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota sangat baik. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan sangat setuju dari responden mengenai indikator yang ada pada variabel kepuasan kerja.

Tanggapan responden paling tinggi nilainya terdapat pada indikator rekan kerja yaitu memiliki predikat sebesar 86,3%, sedangkan nilai rata-rata responden paling

terendah adalah indikator promosi yaitu 76,3%. Sedangkan sub indikator tertinggi terdapat pada butir pernyataan “Gaji setiap karyawan dilakukan secara tepat waktu” dengan presentase 89%. Sedangkan sub indikator terendah terdapat pada butir pernyataan mengenai “Promosi yang dilakukan secara obyektif” dengan presentase 69%.

Dari hasil rata-rata responden di atas, data tersebut kemudian diolah kembali dengan menggunakan software atau aplikasi SPSS Versi 26 untuk menganalisa hasil distribusi frekuensi dan mendapatkan kesimpulan secara deskriptif mengenai variabel X_1 yaitu kepuasan kerja . Hasil perhitungannya adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 62 Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja

Statistics		
N	Valid	42
	Missing	0
Mean		61.64
Std. Error of Mean		.867
Median		60.00
Mode		57
Std. Deviation		5.621
Variance		31.601
Range		23
Minimum		50
Maximum		73
Sum		2589

Sumber: Data primer, data diolah (2024)

Berdasarkan tabel 4.62 hasil perhitungan output SPSS 26 diatas, menunjukkan bahwa rata-rata empirik kepuasan kerja berdasarkan pernyataan yang bisa dijawab rata-ratanya adalah 61,64 dengan range 23 dan total skor tersebut 2589. Untuk mengetahui kepuasan kerja yang ada pada BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota maka untuk mengetahui hasil pengolahan data, hasil dari rata-rata empirik dibandingkan dengan rata-rata teoritis sebagai berikut:

Skor Teoritis

$$= \frac{\text{Skor Terendah Jumlah Pertanyaan} + \text{Skor Tertinggi Jumlah Pertanyaan}}{2}$$

$$\text{Skor Teoritis} = \frac{1.15+5.15}{2} = 45$$

Dari data tersebut, dapat diketahui bahwa skor rata-rata empirik sebesar 61,64 dan skor rata-rata teoritis sebesar 45. Yang dimana dapat disimpulkan bahwa skor rata-rata empirik lebih besar dari skor teoritis, sehingga dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada instrument variabel kepuasan kerja dapat dikatakan relatif baik.

Tabel 4. 63 Hasil rata-rata tanggapan responden mengenai Motivasi Kerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota

No	Pernyataan	Tanggapan Total Responden (%)	Rata-rata
Pencapaian Prestasi			
1	Dapat menunjukkan prestasi kerja di instansi tempat bekerja	80%	82%
2	Keinginan memberikan pelayanan terbaik untuk membawa nama baik instansi	86%	
3	Keinginan untuk berprestasi di instansi	81%	
Pengakuan			
4	Organisasi memberikan pengakuan dan penghargaan kepada karyawan ketika berhasil melaksanakan pekerjaan dengan baik	78%	78%
5	Mendapat dukungan dalam melaksanakan pekerjaan dari atasan dan teman sejawat	81%	
6	Mendapat pujian atas hasil kerja yang baik	76%	
Kemajuan			
7	Prestasi yang diraih saat ini sudah sesuai dengan target	76%	80%
8	Promosi jabatan atas prestasi yang dicapai membantu lebih giat bekerja	83%	

9	Prestasi yang diraih sangat membantu dan bermanfaat dalam pekerjaan saya	83%	
Pekerjaan itu sendiri			
10	Berusaha untuk mendapatkan cara pemecahan terbaik setiap masalah yang dihadapi	85%	83%
11	Wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi kepada karyawan membuat bekerja lebih baik	82%	
12	Terdorong untuk menyelesaikan tugas-tugas lebih menantang	82%	
Kemungkinan Berkembang			
13	Diberikan keleluasaan untuk mencapai tugas-tugas yang telah diberikan	85%	84%
14	Diberikan kesempatan untuk kreatif dalam memberikan ide-ide yang dimiliki	84%	
15	Organisasi memberikan kesempatan untuk dapat mengembangkan diri	84%	
Keamanan Kerja			
16	Organisasi memberikan jaminan keamanan berupa asuransi kecelakaan kerja	92%	86%
17	Organisasi menciptakan kondisi kerja yang aman	85%	
18	Organisasi memberikan wadah bagi karyawan untuk menanggapi keluhan karyawan	82%	
Kebijakan Organisasi			
19	Kebijakan yang dikeluarkan organisasi menambah motivasi kerja	74%	80%
20	Masalah yang terjadi di organisasi tidak berpengaruh kepada urusan pribadi saya	85%	

21	Peraturan yang dibuat oleh organisasi akan memudahkan pekerjaan	82%	
Hubungan antar rekan kerja			
22	Hubungan sesama rekan kerja berjaln dengan baik	85%	85%
23	Komunikasi dengan rekan kerja terjalin dengan baik	85%	
24	Hubungan dengan rekan kerja berjalan dengan baik	86%	
Hubungan atasan dan bawahan			
25	Atasan selalu mengkomunikasikan dengan bawahan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas	80%	81%
26	Hubungan kerja antara atasan dan bawahan baik dan tidak kaku	82%	
Rata-rata		82%	

Berdasarkan tanggapan dari 42 responden mengenai motivasi kerja diperoleh tabel rata-rata tanggapan responden mengenai variabel motivasi kerja yaitu sebesar 82%, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja di BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota sangat baik. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan sangat setuju dari responden mengenai indikator yang ada pada variabel motivasi kerja.

Tanggapan responden paling tinggi nilainya terdapat pada indikator keamanan kerja yaitu memiliki predikat sebesar 86%, sedangkan nilai rata-rata responden paling terendah adalah pengakuan yaitu 78%. Sedangkan sub indikator tertinggi terdapat pada butir pernyataan “Organisasi memberikan jaminan keamanan berupa asuransi kecelakaan kerja” dengan presentase 92%. Sedangkan sub indikator terendah terdapat pada butir pernyataan mengenai “Kebijakan yang dikeluarkan organisasi menambah motivasi kerja” dengan presentase 74%.

Dari hasil rata-rata responden di atas, data tersebut kemudian diolah kembali dengan menggunakan software atau aplikasi SPSS Versi 26 untuk menganalisa hasil distribusi frekuensi dan mendapatkan kesimpulan secara deskriptif mengenai variabel X_2 yaitu motivasi kerja. Hasil perhitungannya adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 64 Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja

Statistics		
Motivasi Kerja		
N	Valid	42
	Missing	0
Mean		107.48
Std. Error of Mean		1.052
Median		105.00
Mode		104
Std. Deviation		6.819
Variance		46.499
Range		29
Minimum		99
Maximum		128
Sum		4514

Sumber: Data primer, data diolah (2024)

Berdasarkan tabel 4.64 hasil perhitungan output SPSS 26 diatas, menunjukkan bahwa rata-rata empirik motivasi kerja berdasarkan pernyataan yang bisa dijawab rata-ratanya adalah 107,48 dengan range 29 dan total skor tersebut 4514. Untuk mengetahui motivasi kerja yang ada pada BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota maka untuk mengetahui hasil pengolahan data, hasil dari rata-rata empirik dibandingkan dengan rata-rata teoritis sebagai berikut:

Skor Teoritis

$$= \frac{\text{Skor Terendah Jumlah Pertanyaan} + \text{Skor Tertinggi Jumlah Pertanyaan}}{2}$$

$$\text{Skor Teoritis} = \frac{1.26+5.26}{2} = 78$$

Dari data tersebut, dapat diketahui bahwa skor rata-rata empirik sebesar 107,84 dan skor rata-rata teoritis sebesar 78. Yang dimana dapat disimpulkan bahwa skor rata-rata empirik lebih besar dari skor teoritis, sehingga dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada instrument variabel motivasi kerja dapat dikatakan relatif baik.

Tabel 4. 65 Hasil rata-rata tanggapan responden mengenai Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota

No	Pernyataan	Tanggapan Total Responden (%)	Rata-rata
Kualitas			
1.	Karyawan melakukan pekerjaan dengan baik	89%	88%
2.	Karyawan selalu berusaha tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya	87%	
3.	Karyawan bekerja sesuai dengan kemampuan	88%	
Kuantitas			
4.	Karyawan memberikan target dalam bekerja	83%	84%
5.	Karyawan mampu mencapai target dalam bekerja	82%	
6.	Karyawan menyelesaikan pekerjaan secara teliti	87%	
Ketepatan Waktu			
7.	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan secara cepat	83%	85%
8.	Karyawan tidak menunda pekerjaan dan bekerja sesuai dengan prosedur yang telah ditentukan oleh instansi	87%	
9.	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	84%	
Penekanan Biaya			
10.	Karyawan diberikan tunjangan sesuai dengan kinerja yang dihasilkan	85%	87%
11.	Biaya yang dikeluarkan sudah sesuai dengan yang diberikan oleh instansi	87%	

12.	Karyawan bertanggung jawab atas biaya yang diberikan instansi	88%	
Pengawasan			
13.	Pimpinan selalu memberikan dukungan melalui motivasi kerja	87%	86%
14.	Pimpinan memberikan arahan kepada karyawan	87%	
15.	Pimpinan mengawasi karyawan secara langsung	83%	
Rata-rata		86%	

Berdasarkan tanggapan dari 42 responden mengenai kinerja karyawan diperoleh tabel rata-rata tanggapan responden mengenai variabel kinerja karyawan yaitu sebesar 86%, sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota sangat baik. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan sangat setuju dari responden mengenai indikator yang ada pada variabel kinerja karyawan.

Tanggapan responden paling tinggi nilainya terdapat pada indikator kualitas yaitu memiliki predikat sebesar 88%, sedangkan nilai rata-rata responden paling terendah adalah indikator kuantitas yaitu 84%. Sedangkan sub indikator tertinggi terdapat pada butir pernyataan “Karyawan melakukan pekerjaan dengan baik” dengan presentase 89%. Sedangkan sub indikator terendah terdapat pada butir pernyataan mengenai “Karyawan mampu mencapai target dalam bekerja” dengan presentase 82%.

Dari hasil rata-rata responden di atas, data tersebut kemudian diolah kembali dengan menggunakan *software* atau aplikasi SPSS Versi 26 untuk menganalisa hasil distribusi frekuensi dan mendapatkan kesimpulan secara deskriptif mengenai variabel X_2 yaitu motivasi kerja. Hasil perhitungannya adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 66 Distribusi Frekuensi Kinerja Karyawan

Statistics		
N	Valid	42
	Missing	0
Mean		64.43
Std. Error of Mean		.695
Median		63.50
Mode		60
Std. Deviation		4.506
Variance		20.300
Range		15
Minimum		59
Maximum		74
Sum		2706

Sumber: Data primer, data diolah (2024)

Berdasarkan tabel 4.64 hasil perhitungan output SPSS 26 diatas, menunjukkan bahwa rata-rata empirik motivasi kerja berdasarkan pernyataan yang bisa dijawab rata-ratanya adalah 64,43 dengan range 15 dan total skor tersebut 2706. Untuk mengetahui motivasi kerja yang ada pada BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota maka untuk mengetahui hasil pengolahan data, hasil dari rata-rata empirik dibandingkan dengan rata-rata teoritis sebagai berikut:

Skor Teoritis

$$= \frac{\text{Skor Terendah Jumlah Pertanyaan} + \text{Skor Tertinggi Jumlah Pertanyaan}}{2}$$

$$\text{Skor Teoritis} = \frac{1.15+5.15}{2} = 45$$

Dari data tersebut, dapat diketahui bahwa skor rata-rata empirik sebesar 64,43 dan skor rata-rata teoritis sebesar 45. Yang dimana dapat disimpulkan bahwa skor rata-rata empirik lebih besar dari skor teoritis, sehingga dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada instrument variabel kinerja karyawan dapat dikatakan relatif baik.

4.4 Analisis Data

4.4.1 Uji Asumsi Klasik

Berikut merupakan analisis yang digunakan dalam mencari nilai pengaruh variabel kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan uji asumsi klasik untuk menyatakan normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Apabila semua data telah memnuhi uji asumsi klasik maka dilanjutkan pada perhitungan analisis regresi linear berganda untuk mencari nilai pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data menggunakan Test of Normality Kolmogorov-Smirnov. Dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

- a. Jika signifikansi $> 0,05$ maka data berdistribusi normal.
- b. Jika signifikansi $\leq 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal.

Tabel 4. 67 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		42
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.34571216
Most Extreme Differences	Absolute	.111
	Positive	.111
	Negative	-.056
Test Statistic		.111
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal. b. Calculated from data. c. Lilliefors Significance Correction. d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Data primer, data diolah (2024)

Berdasarkan tabel diatas hasil uji normalitas menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0.200 $> 0,05$ maka dapat diartikan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Tabel 4. 68 Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Coefficients ^a				Collinearity Statistics		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	18.220	5.938		3.068	.004		
	Kepuasan Kerja	.611	.097	.762	6.281	.000	.472	2.119
	Motivasi Kerja	.080	.080	.120	.992	.327	.472	2.119

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

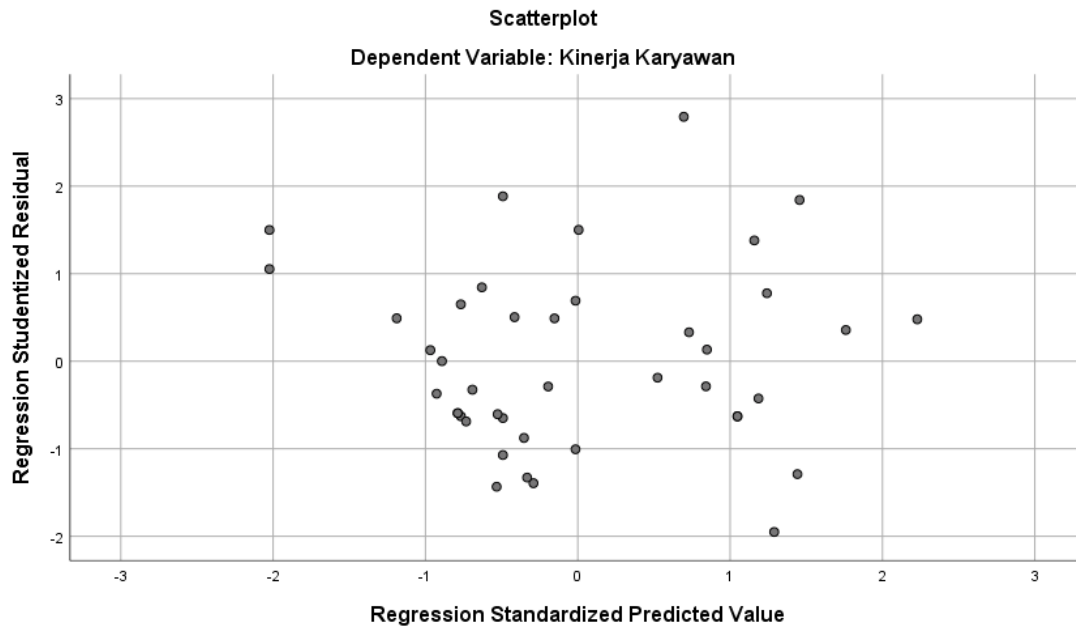
Sumber: Data primer, data diolah (2024)

Pada tabel 4. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat bahwa nilai tolerance untuk variabel kepuasan kerja dan motivasi kerja sebesar $0,472 \geq 0,10$ dan VIF $2,119 \leq 10$ maka dapat diartikan bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja tidak terjadi multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Metode yang digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas yaitu melalui pengujian dengan menggunakan Scatter Plot, dasar analisisnya sebagai berikut:

- Apabila ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka akan terjadi heteroskedastisitas.
- Apabila tidak adanya pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu y, maka tidak akan terjadi heteroskedastisitas



Gambar 4. 6 Uji Heteroskedastisitas Scatter Plot
Sumber: Data Output SPSS, data diolah (2024)

Berdasarkan gambar diatas titik-titik pada grafik menyebar, tidak berarah dan tidak beraturan atau tidak ada pola yang jelas. Artinya, data pada penelitian ini terhindar dari heteroskedastisitas atau dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.4.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan atau pengaruh antar variabel bebas yang lebih dari satu dengan variabel terikat. Sebelum dilakukan uji hipotesis mengenai signifikansi antara hubungan variabel bebas dan variabel terikat, terlebih dahulu harus diketahui apakah model memiliki hubungan yang linier. Setelah melakukan uji regresi dengan SPSS versi 26, maka hasil yang didapat dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 69 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.220	5.938		3.068	.004
	Kepuasan Kerja	.611	.097	.762	6.281	.000
	Motivasi Kerja	.080	.080	.120	.992	.327

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer, data diolah (2024)

Berdasarkan tabel diatas terdapat nilai koefisien regresi dengan melihat hasil tabel coefficient pada kolom Unstandardized dalam kolom B, pada sub kolom tersebut terdapat nilai konstanta sebesar 18,220 dan nilai koefisien regresi kepuasan kerja (X_1) = 0,611 dan motivasi kerja (X_2) = 0,080 berdasarkan hasil tersebut maka dapat dirumuskan model persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini kemudian akan di interprestasikan makna dari model persamaan regresi tersebut. Adapun model persamaan regresi tersebut adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX_1 + bX_2$$

$$Y = 18,220 + 0,611 X_1 + 0,080 X_2$$

Adapun model interprestasi dari model persamaan regresi diatas adalah sebagai berikut:

- Persamaan tersebut dapat dijelaskan konstanta yang didapat sebesar positif 18,220 artinya bahwa apabila variabel kepuasan kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) bernilai nol (0) atau nilainya tetap (konstan), maka variabel kinerja (Y) memiliki nilai sebesar 18,220.
- Koefisien regresi variabel kepuasan kerja (X_1) sebesar 0,611 artinya terjadi peningkatan variabel (X_1) sebesar 1 satuan maka akan menyebabkan peningkatan terhadap variabel kinerja (Y) sebesar 0,611 satuan. Koefisien bernilai positif yang berarti bahwa arah hubungan variabel kepuasan kerja (X_1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) searah yang dimana apabila, variabel kepuasan kerja (X_1) mengalami peningkatan maka variabel (Y) akan meningkat.
- Koefisien regresi variabel motivasi kerja (X_2) sebesar 0,080 artinya terjadi peningkatan variabel (X_2) sebesar 1 satuan maka akan menyebabkan peningkatan terhadap variabel kinerja (Y) sebesar 0,080 satuan. Koefisien bernilai positif yang berarti bahwa arah hubungan variabel motivasi kerja (X_2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) searah yang dimana apabila, variabel motivasi kerja (X_2) mengalami peningkatan maka variabel (Y) akan meningkat.

4.4.3 Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui berapa persen pengaruh yang diberikan Kepuasan Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4. 70 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.854 ^a	.729	.715	2.405
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber: Data Primer, data diolah (2024)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui nilai koefisien determinasi terdapat pada nilai R square sebesar 0.729 (kuat) atau nilai koefisien determinasi sebesar 72,9% tergolong kuat, maka memiliki arti bahwa variabel X_1 (kepuasan kerja) dan X_2 (motivasi kerja) memberikan kontribusi secara bersama sama sebesar 72,9% terhadap variabel Y (kinerja karyawan), dan sisanya 27,1% dipengaruhi oleh faktor variabel lain diluar penelitian ini.

4.4.4 Uji Hipotesis

1. Uji Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji t)

Uji t bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas Kepuasan Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Tabel 4. 71 Hasil Uji t

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.220	5.938		3.068	.004
	Kepuasan Kerja	.611	.097	.762	6.281	.000
	Motivasi Kerja	.080	.080	.120	.992	.327

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer, data diolah (2024)

t tabel = [α ; (df =n-k)]

t tabel = [5% ; (df =42-3)]

t tabel = (0,05 ; 39) = 2,02269

a. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

H1 : Diketahui nilai signifikan 0,000 < 0,05 sedangkan untuk nilai t hitung sebesar 6,281 > t tabel (2,022), Maka Ho ditolak dan Ha diterima.

b. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

H2 : Diketahui nilai signifikan 0,327 > 0,05 sedangkan untuk nilai t hitung sebesar 0,992 < t tabel (2,022), Maka Ho diterima dan Ha ditolak.

2. Uji Koefisien Regresi Secara Simultan (Uji F)

Uji f dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh simultan variabel bebas terhadap variabel terikat, Kepuasan Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Rumus dan perhitungan:

$$\begin{aligned}
 F \text{ tabel} &= F (k ; n - k) \\
 &= F (2 ; 42 - 2) \\
 &= F (2 ; 40) \\
 &= 3,23
 \end{aligned}$$

Tabel 4. 72 Hasil Uji F

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	606.689	2	303.344	52.441	.000 ^b
	Residual	225.597	39	5.785		
	Total	832.286	41			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja

Sumber: Data Primer, data diolah (2024)

Pengujian Anova digunakan untuk menggambarkan tingkat pengaruh antara variabel Kepuasan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara bersama-sama. Untuk menguji F dengan tingkat kepercayaan 95% atau alpha 5%.

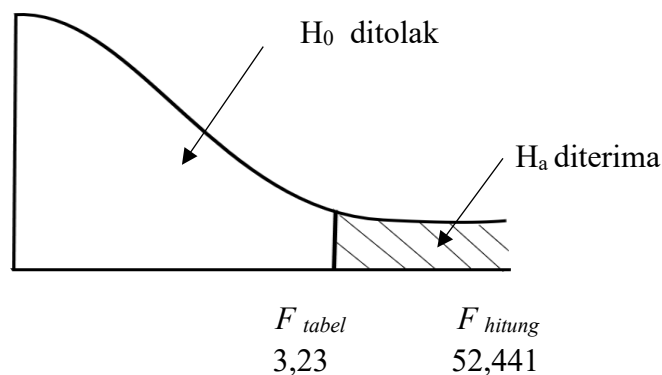
- c. H3 : Diketahui nilai signifikan $0,000 < 0,05$, nilai F hitung sebesar $52,441 > F$ tabel 3,23 maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Kurva Uji F

1. Jika nilai F hitung $> F$ tabel maka artinya H_0 ditolak dan H_a diterima (berpengaruh).
2. Jika nilai F hitung $< F$ tabel maka artinya H_0 diterima dan H_a ditolak (tidak berpengaruh).

F tabel = 3,23

F hitung = 52,441



Gambar 4. 7 Gambar Kurva Uji F

4.5 Pembahasan dan Interpretasi Hasil Penelitian

Setelah dilakukannya analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota. Pada penelitian ini yang menjadi unit analisis adalah karyawan BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota yang berjumlah 42 karyawan, melalui metode pengumpulan data dengan cara data primer dan sekunder, menggunakan uji validitas dan reliabilitas, dengan menggunakan analisis deskriptif untuk menggambarkan keadaan variabel kepuasan kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota dan pada penelitian ini menggunakan analisis koefisien determinasi *R square* untuk mengetahui pengaruh antara variabel-variabel tersebut serta menggunakan analisis regresi berganda untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, serta melakukan uji asumsi klasik dan melakukan uji hipotesis untuk mengetahui pengaruh antara variabel variabel tersebut.

4.5.1 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota

Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan. Kepuasan kerja karyawan pada penelitian ini terdiri dari 5 indikator yaitu pekerjaan, upah, promosi, pengawas, dan rekan kerja. Pada penelitian ini melibatkan 42 responden, Dimana 19 orang berjenis kelamin laki-laki dan 23 orang berjenis kelamin Perempuan.

Kepuasan Kerja berdasarkan jenis kelamin pun tentunya berbeda, hal ini dibuktikan dari hasil rata-rata tanggapan responden pada variabel kepuasan kerja. Pada hasil tanggapan responden jenis kelamin laki-laki dengan jawaban sangat setuju dengan nilai tertinggi terletak pada pernyataan ke-13 yaitu “Terjalannya hubungan yang baik dengan rekan kerja” dengan presentase sebesar 81%. Sedangkan jenis kelamin Perempuan dengan jawaban sangat setuju dengan nilai tertinggi terletak pada pernyataan ke-2 yaitu “Mampu menyelesaikan tugas yang diberikan pimpinan sesuai dengan kapasitas saya” dengan presentase sebesar 86%. Dan nilai rata-rata paling tinggi perindikator ada pada indikator pekerjaan dengan presentase 85,3% dan rekan kerja dengan presentase sebesar 86,3%. Kemudian untuk nilai terendah baik jenis kelamin laki-laki dan perempuan berada pada indikator promosi dengan presentase 76,3%.

Untuk membuktikan pengaruh tersebut dilakukan pengujian statistik dengan uji t dari hasil output SPSS 26 uji parsial (uji t) tersebut maka dapat dijelaskan bahwa variabel kepuasan kerja (X1) menunjukkan nilai thitung yang lebih besar dari ttabel yaitu thitung $6,281 > ttabel 2,022$ dengan nilai menyatakan $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, dimana Kepuasan Kerja (X1) bernilai positif dan

berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota sehingga hipotesis 1 diterima.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil yang dilakukan oleh Debrian Zamar (2024), dan Alfian Nurrohmat (2021) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

4.5.2 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota

Pada penelitian mengenai motivasi kerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota, indikator yang digunakan meliputi pencapaian prestasi, pengakuan, kemajuan, pekerjaan itu sendiri, kemungkinan berkembang, keamanan kerja, kebijakan organisasi, Hubungan antar rekan kerja, dan Hubungan atasan dan Bawahan. Pada penelitian ini melibatkan 42 responden, dimana 19 responden berjenis kelamin laki-laki dan 23 responden berjenis kelamin perempuan.

Motivasi Kerja berdasarkan jenis kelamin pun tentunya berbeda, hal ini dibuktikan dari hasil rata-rata tanggapan responden pada variabel Motivasi Kerja. Pada hasil tanggapan responden jenis kelamin laki-laki dengan jawaban sangat setuju dengan nilai tertinggi terletak pada pernyataan ke-20 yaitu “Masalah yang terjadi di organisasi tidak berpengaruh kepada urusan pribadi saya” dengan presentase sebesar 84%.

Sedangkan jenis kelamin Perempuan dengan jawaban sangat setuju dengan nilai tertinggi terletak pada pernyataan ke- 16 yaitu “Organisasi memberikan jaminan keamanan berupa asuransi kecelakaan kerja” dengan presentase sebesar 84% dan nilai rata-rata paling tinggi perindikator ada pada indikator Keamanan kerja dengan presentase 86% dan indikator hubungan antar rekan kerja dengan presentase sebesar 85%. Kemudian untuk nilai terendah baik jenis kelamin laki-laki dan Perempuan berada pada indikator Pengakuan/Penghargaan dengan presentase 78%. Hasil uji regresi secara parsial (Uji t) menunjukkan nilai t_{hitung} yang lebih kecil dari t_{tabel} yaitu $t_{hitung} 0,992 < t_{tabel} 2,022$ dengan nilai signifikan $0,327 > 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak, dimana secara parsial tidak berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota sehingga hipotesis 2 ditolak.

Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor, dimana karyawan masih memiliki motivasi rendah dikarenakan masih kurangnya pengakuan atau penghargaan dari perusahaan kepada karyawan ketika berhasil mengerjakan pekerjaannya dengan baik, kemudian keterbatasannya untuk menyampaikan pendapat dengan bebas dan rendahnya motivasi karyawan yang memiliki keinginan untuk dilibatkan dalam mengambil keputusan.

4.5.3 Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota.

Berdasarkan hasil perhitungan regresi linier berganda diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 18,220 + 0,611 X_1 + 0,080 X_2$$

Pada persamaan regresi tersebut, diketahui nilai konstanta atau a yaitu sebesar 18,220 menunjukkan bahwa jika X (Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja) nilainya adalah 0, maka kinerja karyawan nilainya adalah 18,220. $b_1 = 0,611$ menunjukkan bahwa setiap penambahan variasi pada kepuasan kerja sebesar 1% maka akan mendorong dan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,611 dengan asumsi variabel yang lain nilainya tetap. $b_2 = 0,080$ menunjukkan bahwa setiap penambahan variasi pada variabel motivasi kerja sebesar 1% maka akan mendorong dan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,080 dengan asumsi variabel yang lain nilainya tetap.

Selanjutnya dilakukan perhitungan koefisien determinasi. Hasil analisis variabel bebas terhadap variabel terikat menunjukkan bahwa nilai $Rsquare$ sebesar 0,729. Hal ini menunjukkan bahwa semua variabel (kepuasan kerja dan motivasi kerja) mempunyai kontribusi secara bersama-sama sebesar 72,9% terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Dan sisanya 27,1% dijelaskan oleh faktor lain diluar variabel kepuasan kerja dan motivasi kerja atau diluar penelitian ini.

Selanjutnya hasil uji t (uji persial) menunjukkan hasil perhitungan, diketahui nilai t_{hitung} pada variabel kepuasan kerja sebesar $6,281 > 2,022$ dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa hipotesis pertama diterima atau terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan perhitungan diketahui nilai t_{hitung} sebesar $0,327 < 2,022$ sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya dilakukan perhitungan uji F (uji simultan), berdasarkan hasil uji F diperoleh nilai F_{hitung} $52,441 > F_{tabel}$ $3,23$ yang menunjukkan bahwa kedua variabel bebas yaitu variabel kepuasan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pada penelitian ini diperoleh bahwa terdapat pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki kontribusi yang lebih besar dibandingkan dengan variabel motivasi kerja. Karyawan menyatakan bahwa kepuasan kerja sangat berpengaruh karena dengan adanya rasa kepuasan yang baik akan membentuk motivasi kerja karyawan untuk bekerja secara optimal dan maksimal baik secara individu maupun dalam tim.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil yang dilakukan oleh Dedy Efriliansyah (2023), Almira Amara dan Sri Nawatmi (2024), Jhony Fahrin Sapar (2022) yang menyatakan bahwa Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya. Adapun kesimpulan yang diambil oleh peneliti yaitu sebagai berikut:

1. Hasil analisis rata-rata tanggapan responden mengenai variabel kepuasan kerja sebesar 81%. Tanggapan responden yang nilainya paling tinggi terdapat pada indikator rekan kerja dengan presentase sebesar 86,3%. Sedangkan untuk nilai rata-rata responden yang memiliki nilai terendah berada pada indikator promosi dengan presentase sebesar 76,3%. Dari hasil uji t yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan $0,000 < 0,005$ dengan nilai t hitung $6,281 > t$ tabel $2,022$. Hal ini sejalan dengan hipotesis yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 diterima.
2. Selanjutnya hasil analisis rata-rata tanggapan responden mengenai variabel motivasi kerja sebesar 82%. Tanggapan responden yang nilainya paling tinggi terdapat pada indikator keamanan kerja dengan presentase sebesar 86%. Sedangkan untuk nilai rata-rata responden yang memiliki nilai terendah berada pada indikator pengakuan dengan presentase sebesar 78%. Hasil uji parsial (uji t) menunjukkan motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan $0,327$ lebih besar dari $0,05$ dengan nilai t hitung $0,992$ lebih kecil dari t tabel $2,022$. Hal ini tidak sejalan dengan hipotesis yang menyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan sehingga hipotesis 2 ditolak.
3. Hasil analisis rata-rata tanggapan responden mengenai variabel kinerja karyawan sebesar 86%. Tanggapan responden yang nilainya paling tinggi terdapat pada indikator kualitas dengan presentase sebesar 88%. Sedangkan untuk nilai rata-rata responden yang memiliki nilai terendah berada pada indikator kuantitas dengan presentase sebesar 84%. Nilai koefisien determinasi (*R square*) yaitu sebesar $0,729$, hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar $0,729$ atau $72,9\%$. Sedangkan sisanya $27,1\%$ dipengaruhi oleh variabel independen lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil uji koefisien

regresi secara simultan (uji F) menunjukkan bahwa hasil Fhitung sebesar 52,441 lebih besar dari Ftabel 3,23 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ Maka dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif secara simultan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini sejalan dengan hipotesis yang menyatakan bahwa Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, sehingga hipotesis 3 diterima.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dikemukakan tersebut, maka saran yang diajukan oleh penulis sebagai bahan pertimbangan untuk perusahaan antara lain sebagai berikut:

1. Hasil penelitian mengenai kepuasan kerja menunjukkan kelemahan pada indikator promosi. Maka untuk bahan pertimbangan dan masukan, penulis menyarankan agar perusahaan lebih objektif dalam hal terkait promosi jabatan untuk meningkatkan tingkat kepuasan kerja karyawan. Perusahaan disarankan untuk mampu bersikap transparan terkait sistem promosi jabatan yang seharusnya berjalan berdasarkan sistem yang terukur secara adil bagi keseluruhan karyawan, dan pihak yang bertanggung jawab terkait promosi jabatan di perusahaan tersebut harus memperhatikan apakah seorang karyawan sudah memenuhi kriteria promosi jabatan dan dinilai berhak untuk mendapat promosi jabatan. Dengan begitu akan membentuk motivasi kerja karyawan untuk bekerja secara optimal dan maksimal dengan tujuan mencapai *rewards* yang dijanjikan perusahaan sebagaimana mestinya serta berdampak positif terhadap kinerja karyawan
2. Hasil penelitian mengenai motivasi kerja menunjukkan kelemahan pada indikator pengakuan/penghargaan. Maka untuk bahan pertimbangan dan masukan, penulis menyarankan agar atasan atau pimpinan perusahaan meninjau kembali mekanisme pemberian penghargaan kepada karyawan. Langkah ini bertujuan agar penghargaan seperti pujian, sanjungan, dan ucapan selamat benar-benar berfungsi dengan baik. Pengakuan ini penting bagi karyawan karena dapat memberikan kepuasan pribadi serta memacu semangat dan kenyamanan mereka dalam berkontribusi di perusahaan.
3. Hasil penelitian pada kinerja karyawan terdapat kelemahan pada indikator kuantitas. Maka untuk bahan pertimbangan serta sebagai masukan, penulis menyarankan agar perusahaan melakukan evaluasi kerja karyawan secara rutin dan melakukan pelatihan karyawan dengan tujuan untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Bahkan jika diperlukan, perusahaan harus siap untuk membuat penyesuaian lebih lanjut agar target dapat tercapai sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan. Dengan menerapkan langkah-langkah tersebut, perusahaan diharapkan mampu

menanggulangi penurunan kuantitas atau target dan mengembangkan strategi pemulihan yang tepat.

4. Penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan variabel yang berbeda, menggunakan metode analisis berbeda, dan tempat penelitian berbeda untuk menambah ilmu pengetahuan khususnya manajemen sumber daya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- Adelina da Cruz Carvalho, I Gede Riana, Augusto de C. Soares. (2020) *Motivation on Job Satisfaction and Employee Performance*.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing
- Akbar, A., Ali, A., & Nursyam, A. R. (2022). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Samsat Makassar. IJBEM: Indonesian Journal of Business Economics and Management*, 2(1), 33-41.
- Charina, A. (2020). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Bumi Saba Indonesia*. Jurnal Ekonomi Pertanian dan Agribisnis.
- Darsana, I Made dan I Gusti Made Sukaarnawa. 2023. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sumatera Barat: PT Mafy Media Literasi Indonesia
- Dessler, G. (2017). *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Erlangga
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management, 16 Edition*. New York: Pearson Education.
- Dhani, N.K.S.J., & Surya, I.B.K. (2023). *Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Karyawan (Studi pada PT. Bali Busana Kreasi di Kabupaten Badung)*. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana.
- Efriliansyah, D. (2023). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Madya: Jurnal Universitas Sriwijaya*
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya : UBHARA Manajemen Press.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Karim, Ahmad. 2023. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bali: Intelektual Manifes Media
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*. Depok: Penerbit PT. Raja Grafindo Persada

- _____. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: Penerbit PT. Raja Grafindo Persada
- Larenza, V. D., & Nirawati, L. (2019). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Negara Indonesia (PERSERO) TBK Kantor Cabang Utama Sidoarjo*. Jurnal Bisnis Indonesia.
- Lestari, N.A. (2022). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Bank Aceh Syariah Cabang Jeuram)* (Doctoral dissertation, UIN Ar-Raniry).
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Roda Karya.
- Novanda, A. G. (2022). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai BPJS Ketenagakerjaan Cabang Semarang Pemuda)* (Doctoral dissertation, FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK UNIVERSITAS DIPONEGORO).
- Nurrohmat, A., & Lestari, R. (2021). *Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Riset Akuntansi, 82-85.
- Pratama, S. (2020). Effect of Organizational Communication on Job Satisfaction on Employee Achievement at Central Bureau of Statistic (BPS) Binjai City. *International Journal of Reasearch and Review*, 548.
- Priansa, D. J. (2020). *Perencanaan dan Pengemabngan SDM*. Alfabeta, Bandung.
- Putri, A. A., & Nawatmi, S. (2024). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Darya Varia Laboratoria TBK-SEMARANG*. Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA), 8(1), 1225-1236.
- Robbins, S. p., & judge, T. A. (2019). *Organizational Behaviour*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sanjaya, I. K. G., Hadiyat, Y., Kusuma, B. A., Agustina, I. A. S., Wardani, M. K., Terimajaya, I. W., ... & Judijanto, L. (2024). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA: Membangun Tim dan Organisasi Berkinerja Unggul*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Sapar, J. F. (2022). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Astra International Tbk Daihatsu Banjarmasin*. Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan, 6(2), 101-107.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan Dan Pengembangan SDM ntuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT. Refika Aditama.

- Sinambela, L. P & Sinambela, S. (2019). *Manajemen Kinerja: Pengelolaan, Pengukuran dan Implikasi Kinerja*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Sinollah, S., Kholid, Z., & Arsyianto, M. T. (2020). *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Dosen dan Karyawan*. *Jurnal Ekonomi Manajemen*.
- Spector, P. E. (2022). *The Nature of Job Satisfaction*. London:Routledge.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- _____. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- _____. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (9th ed.)*. Kencana.
- Wahidah, N. R., Andhani, D., & Sunarto, A. (2022). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Staff Biro Pegawai Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Intan Lampung*. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*.
- Yuliani, Irma. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: PT RajaGrafindo Persada
- Yulianti, F., Sahabuddin, R., & Ruma, Z. (2022). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pertahanan Nasional di Kota Makassar*. *YUME: Journal of Management*.
- Zamar, M. D. (2024). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Jambi* (Doctoral dissertation, Universitas Batanghari Jambi).

LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nadilla Adriana
Alamat : Lingkungan 03 Citatah No. 17 RT 06/RW 08, Ciriung,
Cibinong, Bogor.
Tempat dan tanggal lahir : Bogor, 07 Mei 2002
Agama : Islam
Pendidikan

- SD : SDN CIRIUNG 03
- SMP : SMP PGRI 1 Cibinong
- SMA : SMA Plus PGRI Cibinong
- Perguruan Tinggi : Universitas Pakuan

Lampiran 1 Surat Keterangan Lokasi Penelitian



Nomor : KET/ 3 /062023
Perihal : Surat Keterangan Selesai PKL

SURAT KETERANGAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Dolik Yulianto
Jabatan : Kepala Kantor Cabang

Dengan ini menerangkan bahwa, yang tersebut dibawah ini :

Nama : Nadilla Adriana
NIM : 021120044
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Pakuan

Adalah benar telah melakukan PKL di BPJS Ketenagakerjaan kantor Cabang Bogor Kota terhitung sejak 31 Agustus 2023 sampai dengan 29 Desember 2023, dan yang bersangkutan telah melaksanakan tugasnya dengan baik.

Demikian surat keterangan ini dibuat dan dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Bogor, Desember 2023



BPJS
Ketenagakerjaan
BOGOR KOTA

Dolik Yulianto
Kepala Kantor Cabang

Lampiran 2. Kuesioner Penelitian

**KUESIONER PENELITIAN****PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BPJS KETENAGAKERJAAN BOGOR KOTA**

Kepada Yth.

Bapak/Ibu/Saudara/i

Di Tempat

Dengan hormat,

Dalam rangka melengkapi data yang diperlukan untuk memenuhi skripsi, bersama ini saya Nadilla Adriana Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan menyampaikan kuesioner penelitian mengenai “ Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota”.

Sehubungan dengan itu, saya memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk mengisi kuesioner ini. Seluruh informasi yang terkumpul akan disajikan secara umum (tidak secara individu), sebagai ringkasan dari hasil analisis yang akan dilaporkan, serta akan dijamin kerahasiaannya sesuai dengan kode etik penelitian.

Atas ketersediaan Bapak/Ibu/Saudara/i yang telah meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner ini, saya ucapkan terima kasih.

I. IDENTITAS RESPONDEN

Berikan tanda checklist (✓) pada jawaban yang anda anggap paling mewakili anda pada kolom yang telah disediakan

Nama :

Jenis Kelamin :

Pria

Wanita

Usia :

20-25 tahun

26-30 tahun

31-35 tahun

36-40 tahun

>41 tahun

Pendidikan Terakhir :

SMA

D3

S1

S2

Masa Kerja :

1-2 tahun

3-4 tahun

>5 tahun

II. DAFTAR PERNYATAAN

Berikan tanda checklist (✓) pada kolom yang telah disediakan dengan keterangan:

STS : Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju

KS : Kurang Setuju

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

Dan atau jawaban:

TP : Tidak Pernah
P : Pernah
K : Kadang-kadang
SR : Sering
SL : Selalu

KEPUASAN KERJA

No.	Pernyataan	STS	ST	KS	S	SS
Pekerjaan						
1.	Pekerjaan saat ini sesuai dengan keterampilan yang dimiliki					
2.	Mampu menyelesaikan tugas yang diberikan pimpinan sesuai dengan kapasitas saya					
3.	Adanya tantangan apabila diberikan tugas yang berbeda-beda atau beragam					
Upah						
4.	Gaji yang diterima sudah sesuai dengan pekerjaan					
5.	Gaji setiap karyawan dilakukan tepat waktu					
6.	Gaji yang diterima sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang dibebankan					
Promosi						
7.	Promosi yang dilakukan secara obyektif					

8.	Prestasi kerja yang baik menghasilkan adanya promosi jabatan untuk karyawan					
9.	Promosi memotivasi karyawan untuk lebih berkembang dan maju					
Pengawas						
10.	Atasan selalu memberikan arahan dan petunjuk dalam pelaksanaan pekerjaan					
11	Atasan memberikan umpan balik kepada bawahan atas pekerjaan yang dikerjakan					
12	Atasan memberikan komunikasi yang baik dengan karyawan					
Rekan Kerja						
13	Adanya kerja sama dan komunikasi yang baik dengan rekan kerja					
14	Mendapatkan dukungan dari rekan kerja dalam menyelesaikan tugas					
15	Terjalannya hubungan yang baik dengan rekan kerja					

MOTIVASI KERJA

No.	Pernyataan	STS	ST	KS	S	SS
Pencapaian Prestasi						
1.	Dapat menunjukkan prestasi kerja di instansi tempat bekerja					

2.	Keinginan memberikan pelayanan terbaik untuk membawa nama baik instansi					
3.	Keinginan untuk berprestasi di instansi					
Pengakuan						
4.	Organisasi memberikan pengakuan dan penghargaan kepada karyawan ketika berhasil melaksanakan pekerjaan dengan baik					
5.	Mendapat dukungan dalam melaksanakan pekerjaan dari atasan dan teman sejawat					
6.	Mendapat pujian atas hasil kerja yang baik					
Kemajuan						
7.	Prestasi yang diraih saat ini sudah sesuai dengan target					
8.	Promosi jabatan atas prestasi yang dicapai membantu lebih giat bekerja					
9.	Prestasi yang diraih sangat membantu dan bermanfaat dalam pekerjaan saya					
Pekerjaan itu sendiri						
10.	Berusaha untuk mendapatkan cara pemecahan terbaik setiap masalah yang dihadapi					
11	Wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi kepada karyawan membuat bekerja lebih baik					

12	Terdorong untuk menyelesaikan tugas-tugas lebih menantang					
Kemungkinan Berkembang						
13	Diberikan keleluasaan untuk mencapai tugas-tugas yang telah diberikan					
14	Diberikan kesempatan untuk kreatif dalam memberikan ide-ide yang dimiliki					
15	Organisasi memberikan kesempatan untuk dapat mengembangkan diri					
Keamanan Kerja						
16.	Organisasi memberikan jaminan keamanan berupa asuransi kecelakaan kerja					
17.	Organisasi menciptakan kondisi kerja yang aman					
18.	Organisasi memberikan wadah bagi karyawan untuk menanggapi keluhan karyawan					
Kebijakan Organisasi						
19.	Kebijakan yang dikeluarkan organisasi menambah motivasi kerja					
20.	Masalah yang terjadi di organisasi tidak berpengaruh kepada urusan pribadi saya					
21.	Peraturan yang dibuat oleh organisasi akan memudahkan pekerjaan					
Hubungan antar rekan kerja						
22.	Hubungan sesama rekan kerja berjalan dengan baik					

23.	Komunikasi dengan rekan kerja terjalin dengan baik					
24.	Hubungan dengan rekan kerja berjalan dengan baik					
Hubungan antar rekan kerja						
25.	Atasan selalu mengkomunikasikan dengan bawahan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas					
26.	Hubungan kerja antara atasan dan bawahan baik dan tidak kaku					

KINERJA KARYAWAN

No.	Pernyataan	TP	P	K	SR	SL
Kualitas						
1.	Karyawan melakukan pekerjaan dengan baik					
2.	Karyawan selalu berusaha tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya					
3.	Karyawan bekerja sesuai dengan kemampuan					
Kuantitas						
4.	Karyawan memberikan target dalam bekerja					
5.	Karyawan mampu mencapai terget dalam bekerja					

6.	Karyawan menyelesaikan pekerjaan secara teliti					
Ketepatan Waktu						
7.	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan secara cepat					
8.	Karyawan tidak menunda pekerjaan dan bekerja sesuai dengan prosedur yang telah ditentukan oleh instansi					
9.	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu					
Penekanan Biaya						
10.	Karyawan diberikan tunjangan sesuai dengan kinerja yang dihasilkan					
11	Biaya yang dikeluarkan sudah sesuai dengan yang diberikan oleh instansi					
12	Karyawan bertanggung jawab atas biaya yang diberikan instansi					
Pengawasan						
13	Pimpinan selalu memberikan dukungan melalui motivasi kerja					
14	Pimpinan memberikan arahan kepada karyawan					
15	Pimpinan mengawasi karyawan secara langsung					

Lampiran 3. Hasil Kuesioner Kepuasan Kerja

X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	Jumlah
4	5	4	3	5	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	59
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	57
4	4	4	3	4	3	5	4	5	4	4	4	4	3	4	59
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	73
5	5	5	3	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	64
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	71
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61
5	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	61
4	4	4	4	5	3	5	4	5	4	4	4	4	4	4	62
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	58
4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	60
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	57
4	5	4	2	4	4	5	4	4	4	3	4	3	4	4	58
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	60
4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	57
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	58
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	2	4	55
4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	60
4	4	4	3	5	2	4	4	4	3	2	3	1	3	4	50
4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	56
4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	70
5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	67
4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	62
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	72
5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	69
3	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	69
4	4	4	2	5	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	56
4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	65
4	4	4	4	5	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	57
4	5	3	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	66
4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	67
4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	67
5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	68
5	4	5	3	5	4	5	4	5	4	5	4	3	4	5	65
5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	68

3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	2	3	2	50
4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	62
4	4	4	2	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	58
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	57
4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	59

5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	68
5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	65
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59
4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	68
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	61
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	61
4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	67

Lampiran 9. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	42	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	42	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.879	15

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
K01	57.45	29.181	.396	.877
K02	57.29	28.892	.475	.874
K03	57.40	29.369	.381	.878
K04	57.86	26.321	.449	.882
K05	57.17	29.069	.418	.876
K06	57.69	27.585	.516	.873
K07	57.29	28.014	.586	.870
K08	57.43	28.153	.576	.871
K09	57.26	27.857	.675	.867
K10	57.50	27.329	.734	.864
K11	57.67	26.569	.651	.866
K12	57.57	27.470	.599	.869
K13	58.19	25.914	.564	.872
K14	57.71	27.136	.608	.868
K15	57.52	27.621	.636	.868

Lampiran 10. Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	42	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	42	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.891	26

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
M01	103.36	44.625	.276	.891
M02	103.17	43.752	.408	.889
M03	103.40	43.954	.336	.890
M04	103.55	41.571	.482	.888
M05	103.40	44.637	.382	.889
M06	103.67	42.764	.350	.892
M07	103.67	41.789	.461	.889
M08	103.33	42.862	.757	.883
M09	103.33	43.447	.627	.885
M10	103.21	42.904	.583	.885
M11	103.36	42.869	.671	.884
M12	103.36	42.528	.740	.883
M13	103.24	44.088	.389	.889
M14	103.29	42.697	.605	.885
M15	103.26	43.954	.431	.888
M16	102.88	44.107	.325	.891
M17	103.21	43.538	.414	.889
M18	103.38	43.803	.522	.887

M19	103.76	43.015	.343	.892
M20	103.24	42.479	.491	.887
M21	103.38	43.559	.343	.891
M22	103.24	42.966	.519	.886
M23	103.24	42.722	.559	.885
M24	103.17	43.264	.436	.888
M25	103.45	41.961	.579	.885
M26	103.36	42.772	.595	.885

Lampiran 11. Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	42	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	42	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.852	15

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y01	59.95	17.998	.477	.844
Y02	60.07	18.117	.472	.844
Y03	60.00	17.707	.498	.843
Y04	60.26	17.857	.532	.841
Y05	60.31	18.999	.238	.856
Y06	60.10	17.015	.629	.835
Y07	60.26	17.174	.579	.838
Y08	60.10	17.503	.573	.839
Y09	60.24	17.308	.651	.835
Y10	60.17	17.752	.627	.837
Y11	60.07	17.873	.534	.841
Y12	60.05	18.534	.360	.850
Y13	60.10	17.991	.456	.845
Y14	60.07	18.751	.313	.852
Y15	60.26	17.466	.404	.851

Lampiran 12. t tabel

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

Lampiran 13. f tabel

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05															
df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89