

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BPJS KESEHATAN CABANG METRO

Onesy Debora Malau*

Abstrak

A modern company must make employees as assets, not just as a means of production alone. The company needs to create a conducive atmosphere that can make employees feel comfortable, fulfilled their needs, maintain employee motivation, and together achieve the vision and mission of the company.

This study aims to explain whether Job Motivation and Job Satisfaction variables significantly affect employee performance in BPJS Kesehatan Cabang Metro and to know which variables dominantly influence between two variables Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Performance in BPJS Kesehatan Cabang Metro.

In this study using primary data collected by explanatory survey method and sampling technique in the form of method non probability method to 50 employees using questionnaire with Likert scale at BPJS Kesehatan Cabang Metro. Normality test, homogeneity test, linearity test and regression significance as path analysis and data analysis technique used are path analysis.

Based on the result of the research by using path analysis, the result of working motivation has positive direct effect to job satisfaction, work motivation has no direct effect on employee performance and job satisfaction has positive direct effect on employee performance.

Keywords: Work Motivation, Job Satisfaction and Employee Performance

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keterampilan, pengetahuan dan dorongan. Semua potensi SDM tersebut berpengaruh upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Semaju-majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa adanya SDM sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya.

Salah satu SDM yang paling penting diorganisasi adalah karyawan. Karyawan merupakan aset sangat berharga yang harus dikelola dengan baik oleh perusahaan agar dapat memberikan kontribusi yang optimal. Satu hal yang harus menjadi perhatian utama perusahaan adalah kepuasan kerja karyawannya, karena karyawan yang dalam bekerja mereka tidak merasakan kenyamanan dan tidak bisa mengembangkan potensi yang dimiliki, secara otomatis karyawan tidak dapat fokus dan berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaannya, seperti kepuasan menurut Hariandja (2002:291), mengungkapkan bahwa kepuasan kerja merupakan pekerjaan yang tidak hanya sekedar melakukan pekerjaan, melainkan ada aspek lain, yaitu melakukan interaksi terhadap rekan kerja, atasan aturan-aturan dan lingkungan kerja.

Selain kepuasan kerja, perusahaan juga harus memperhatikan mengenai bagaimana menjaga dan mengola motivasi karyawan dalam bekerja agar selalu tinggi dan fokus pada tujuan perusahaan. Menjaga motivasi karyawan itu sangatlah penting karena motivasi itu adalah motor penggerak bagi setiap

individu yang mendasari mereka untuk bertindak dan melakukan sesuatu hal secara optimal apabila tidak mempunyai motivasi yang tinggi dari dalam dirinya sendiri untuk melakukan hal tersebut.

Dalam hal ini BPJS Kesehatan Cabang Metro, sebagai perusahaan yang memiliki tugas untuk menyelenggarakan jaminan kesehatan nasional, dengan misinya meningkatkan pelayanan kualitas layanan yang berkeadilan kepada peserta, pemberi layanan kesehatan dan pemangku kepentingan lainnya melalui sistem kerja efektif dan efisien, dari hal itu seharusnya memiliki karyawan yang penuh semangat dan bermotivasi tinggi dalam bekerja dan melakukan pekerjaannya secara efektif dan efisien, untuk kemudian menunjukkan kinerja karyawan yang tinggi dalam usaha mewujudkan misi dan tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan latar belakang dan kerangka konseptual, maka telah dilakukan penelitian yang bertujuan untuk menguji hipotesis: (1) Terdapat pengaruh langsung positif motivasi kerja terhadap kepuasan kerja, (2) Tidak terdapat pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, (3) Terdapat pengaruh langsung positif kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

2. Metode Penelitian

Pendekatan penelitian yang dilakukan adalah pendekatan kuantitatif dengan metode survey penelitian ini dilaksanakan pada bulan Mei sampai Agustus 2017 di provinsi Lampung. Konstelasi penelitian ditetapkan penelitian ditetapkan motivasi kerja adalah sebagai variabel eksogen, kepuasan kerja variabel eksogen, kinerja karyawan variabel endogen.

Populasi target adalah seluruh karyawan BPJS Kesehatan Cabang Metro. Sampel yang digunakan sebanyak 100 responden.

Instrumen yang digunakan dalam studi ini adalah pilihan ganda dengan 5 pilihan alternative dan menggunakan model skala Likert untuk variable motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Langkah-langkah persiapan instrumen adalah: (1) mengembangkan dimensi dan indikator, (2) mempersiapkan instrumen, (3) pengujian validitas dan reliabilitas, (6) revisi instrumen, (7) finalisasi, dan (8) pengumpulan data.

Pengujian validitas instrumen menggunakan korelasi biserial (Naga dalam Suharto, 2016: 13), dan pengujian reliabilitas menggunakan konsistensi responden, (Ghozali, 2011:42) untuk skala motivasi kerja, kepuasan kerja dan skala kinerja karyawan, pengujian validitas menggunakan koefisien “*product Moment*” (Ghozali, 2011:52) dan pengujian reliabilitas menggunakan koefisien “*cronbach’s Alpha*” (Ghozali, 2011:42).

Teknik analisis data meliputi analisis statistik deskriptif, statistik inferensial, untuk uji normalitas, uji homogenitas, uji linieritas dan keberartian regresi dan untuk statistik multivariat menggunakan analisis jalur (Path analysis). Pengolahan menggunakan Microsoft Excel dan SPSS.

3. Hasil Penelitian

Sebelum dilakukan analisis data, diperlukan uji persyaratan analisis sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas Data

No.	Variabel	L_{hitung}	L_{tabel}	Keputusan	Kesimpulan
1	X_1	0,05	0,370	H_0 diterima	Normal
2	X_2	0,05	0,346	H_0 diterima	Normal
3	X_3	0,05	0,377	H_0 diterima	Normal

a. Uji Persyaratan Analisis Homogenitas

Hasil pengujian ini digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel, dengan persyaratan bahwa masing-masing variabel harus memiliki hubungan yang homogen, sebagai berikut:

Tabel 2. Uji Persyaratan Analisis Homogenitas

No.	Homogenitas	X^2_{hitung}	X^2_{tabel}	Kesimpulan
1	X_2 atas X_1	14.163	198,257	Homogen
2	X_3 atas X_2	8.940	82,561	Homogen
3	X_3 atas X_1	4.452	101.879	Homogen

b. Uji Persyaratan Analisis Linieritas Dan Signifikan Regresi

Hasil pengujian ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel, dengan persyaratan bahwa masing-masing variabel harus memiliki hubungan yang liner dan keberartian regresi.

Tabel 3. Ringkasan Uji Persyaratan Linieritas dan Signifikansi Regresi

Var	Sig. Reg		Keberartian reg	Lin. reg		Lin. reg
	f_{hitung}	f_{tabel}		f_{hitung}	f_{tabel}	
X_2 atas X_1	2,15	2,14	Regresiberarti	0,03	2,14	Reg
X_3 atas X_2	2,15	2,14	Regresiberarti	0,01	2,14	Reg
X_3 atas X_1	3,25	2,14	Regresi berarti	0,09	2,14	Reg

a. Hasil Perhitungan Koefisien Jalur, t_{tabel}

Setelah uji persyaratan analisis dilakukan, berikutnya adalah melakukan perhitungan dan menguji masing-masing koefisien jalur sebagaimana disajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 4. Ringkasan Hasil Koefisien Jalur

No.	Variabel	Koefisien Jalur (ρ)		Keputusan	kesimpulan
		T_{tabel}	t_{hitung}		
1	X_1 thd X_2	1,67	1,510	H_0 diterima	Signifikan
2	X_1 thd X_3	1,67	0,008	H_0 ditolak	Tidak Signifikan
3	X_2 thd X_3	1,67	3,423	H_0 diterima	Signifikan

4. Pembahasan

Berdasarkan hasil perhitungan secara keseluruhan, maka dapat dimaknai dan dibahas sehingga memberikan informasi secara objektif sebagai berikut:

1. Terdapat Pengaruh Langsung Positif Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif secara langsung terhadap kepuasan kerja karyawan BPJS Kesehatan Cabang Metro. Hal ini menunjukkan bahwa jika perbedaan kepuasan kerja serta pendapatan semakin dipahami oleh karyawan maka akan melakukan memotivasi diri untuk meningkatkan kinerja karyawan yang dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan daya pendorong individu untuk mencapai tujuannya pada upaya menciptakan kegairahan bekerja agar dapat bekerja sama dengan baik, adanya penghargaan prestasi dan bekerja produktif dengan penuh tanggung jawab.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan penelitian terdahulu yaitu Utari (2011) menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh langsung terhadap kepuasan kerja.

2. Terdapat Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa bimbingan, pendorong prestasi dan adanya dorongan, maka tidak akan mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja karyawan akan mencapai tujuan, jika dilakukan dengan baik. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Anoki (2010) tentang Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Slamet Purbalingga dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening.

3. Terdapat Pengaruh Langsung Positif Kepuasan Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan, yang bahwa kinerja yang tinggi memberikan kontribusi untuk kepuasan yang tinggi. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yaitu Deewar Mahesa (2010) tentang Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Lama Kerja Sebagai Moderating.

5. Saran

Adapun saran yang diberikan setelah melakukan penelitian ini antara lain:

1. Bagi Karyawan Perusahaan
 - a. Untuk mendapatkan kualitas kinerja yang baik sebaiknya kepala cabang lebih meningkatkan kualitas sumber daya karyawannya sesuai dengan kompetensinya melalui pendidikan dan latihan. Sehingga dapat memberikan pengaruh dalam kinerja karyawan.
 - b. Sebaiknya kepala cabang meningkatkan pemberian pelatihan yang baik, melakukan motivasi berkala dan memberikan kesempatan yang luas untuk promosi pada karyawan agar karyawan lebih meningkatkan kinerjanya dan menguntungkan bagi perusahaan.
 - c. Karyawan agar dapat lebih giat lagi dalam mencapai target atau tujuannya dalam bekerja terutama dalam kinerja. Karena kinerja yang bagus atau mencapai tujuan dalam bekerja, maka

karyawan akan memberikan kontribusi yang baik terhadap perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoki Herdianto.2010. Skripsi. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Slamet Langgeng Purbalingga dengan Motivasi Kerja sebagai variabel Intervening.
- Deewar Mahesa.2010. Skripsi. Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Lama sebagai Variabel Moderating.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*.Semarang : Penerbit UNDIP
- Suharto. (2016). Responsiveness, Customer Relationship Management Confidence and Customer Loyalty. *Social and Economic Sciences, Scientific Journal Of PPI-UKM*. ISSN No. 2356-2536. Vol.3 No.2
- Utari.2011. Skripsi. Pengaruh Pemberian Motivasi terhadap Kepuasan Karyawan pada Dinas Pasar Kota Malang.