

Influence Of Motivation On Employee Performance In BPJS Health Office Sumedang Branch

Resti Pratiwi¹, Ryan Feryana Kurniawan²
Universitas Sebelas April Sumedang
Restypmossar96@gmail.com, Ryan.feb@unsap.ac.id,

Article Info

Article history:

Received Aug 11, 2023
Revised Sep 11, 2023
Accepted Nop 22, 2023

Keywords:

BPJS Office Sumedang Branch
Health, Employee
Performance, Motivation.

ABSTRACT

This research entitled effect of Motivation on Performance at the BPJS Kesehatan Branch Office Sumedang. As for the problems this research is lacking optimizing upgrade facilities employee performance. Research purposes this is to find out the motivation, employee performance, the magnitude of the influence motivation on employee performance in Branch Health BPJS Office Sumedang. This research using a method approach descriptive with analytical techniques quantitative, done through the method survey. Saturated sampling is used, so that the entire population is used as a research sample of 45 person. Research data using simple regression analysis, correlation test, coefficient of determination and hypothesis testing. The results of this study show that motivation is 2631 (good) with an average of (94%), performance employees of 2,962 (good) with average (93%), next the magnitude relationship between motivation and performance employees at the Health BPJS Office Sumedang branch of 0.994 (very strong relationship), and the effect of motivation on performance employees at the Health BPJS Office Sumedang branch of 0.988 or 98.8%, so that means a lot significant effect on motivation on employee performance in the Office Health BPJS Sumedang Branch and the remaining 2% is affected by other factors such as discipline on performance employees, such as attendance rate, obedience to work regulations, obedience on work standards, levels high vigilance, work ethically and leadership attitudes towards performance employees, such as self-awareness, treat others on an equal basis equality and have empathy that is not researched by researchers, so it can be concluded that motivation is very influential strong on employee performance in Branch Health BPJS Office Sumedang.



Copyright © 2022 SINTESA. All rights reserved.

Corresponding Author:

Resti Pratiwi¹,
Prodi Manajemn,
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sebelas April Sumedang,
Jalan Angrek Situ No 19 Kecamatan Sumedang Utara Sumedang 45322.
restypmossar96@gmail.com

INTRODUCTION

Jasa Pelayanan adalah imbalan atas pelayanan yang diberikan oleh tenaga-tenaga keperawatan, tenaga administrasi dan tenaga kesehatan

lainnya kepada pasien dalam rangka asuhan keperawatan, tindakan keperawatan, administrasi dan atau pelayanan lainnya.

Kesehatan merupakan keadaan sejahtera dari tubuh, jiwa, serta sosial yang sangat mungkin setiap individu hidup produktif dengan cara sosial serta ekonomis. Dalam mengatur masalah kesehatan diperlukan suatu badan khusus yang bertanggung jawab dalam menyelenggarakan jaminan kesehatan, dimana badan tersebut harus memberikan mutu atau kualitas pelayanan yang baik agar dapat tercapainya kepuasan pelayanan.

Pelayanan Kesehatan Adalah pelayanan kepada masyarakat yang meliputi pemeriksaan, pengobatan, tindakan medik, rehabilitasi medis, konsultasi medis, perawatan, serta pemakaian fasilitas / sarana kesehatan yang diberikan oleh Rumah Sakit atau Unit Pelayanan Teknis pada Dinas Kesehatan Beserta jaringannya.

Retribusi Pelayanan Kesehatan adalah pungutan daerah sebagai pembayaran atas jasa pelayanan kesehatan atau pemberian ijin tertentu yang diberikan oleh Rumah Sakit Umum.

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan, tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Mangkunegara, A.A.A.P(2022:2)

BPJS Kesehatan adalah badan hukum publik yang dibentuk untuk menyelenggarakan program jaminan kesehatan sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Jaminan Kesehatan menurut Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional yaitu jaminan yang diselenggarakan secara nasional berdasarkan prinsip asuransi sosial dan prinsip ekuitas, dengan tujuan menjamin agar seluruh rakyat Indonesia memperoleh manfaat pemeliharaan kesehatan dan perlindungan dalam memenuhi kebutuhan dasar Kesehatan. Kehadiran BPJS

Kesehatan memiliki peran sentral dalam mewujudkan sistem jaminan sosial nasional bidang Kesehatan. Hal ini mengingat BPJS Kesehatan, secara mendasar melakukan pembenahan terhadap sistem pembiayaan Kesehatan yang saat ini masih didominasi oleh *out of pocket payment*, mengarah kepada sistem pembiayaan yang lebih tertata berbasis asuransi Kesehatan sosial.

Untuk mengetahui gambaran mengenai kinerja karyawan di kantor BPJS Kesehatan Cabang Sumedang pada tahun 2019, 2020, 2021 sebagai berikut :

Tabel 1.1
Hasil Kinerja Skor Penilaian Audit Tahun 2019,2020,2021 di Kantor BPJS Kesehatan Cabang Sumedang

DATA HASIL KINERJA SKOR PENILAIAN AUDIT KARYAWAN				
Tahun	Indikator Penilaian			
	Skor Tata Kelola Organisasi yang Baik	Skor Governance, Risk, Compliance	Skor Kepatuhan Internal Organisasi	Asesmen Kesisteman Baldrige Excellence Framework
2019	92,83	3,64	transformed	Good Performance
2020	90,56	3,40	repeatable	Good Performance
2021	89,67	3,20	repeatable	Emerging Industry Leader

Sumber : BPJS Kesehatan Cabang Sumedang

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat bahwa hasil penelitian kinerja kantor BPJS Kesehatan Cabang Sumedang sepanjang 2019 tercermin dari indikator berikut ini. Skor tata kelola organisasi yang baik pada tahun 2019 mendapat skor penilaian audit 92,83, pada tahun 2020 mendapatkan skor penilaian audit yang menurun yaitu 90,56, dan pada tahun 2021 pun kembali mendapatkan skor penilaian audit yang menurun yaitu 89,67. Pada tahun 2019 dengan indikator penilaian Skor *Governance, risk, compliance* mendapatkan skor 3,64, pada tahun 2020 mendapatkan skor 3,40, dan pada tahun 2021 mendapatkan skor penilaian audit 3,20. Pada indikator ini tingkat kinerja karyawan mengalami penurunan *performance* pada tahun 2020 dan 2021. Pada tahun 2019 indikator kepatuhan internal organisasi mendapatkan nilai *transformed* (perubahan), tetapi pada tahun 2020 dan 2021 mengalami nilai pengulangan, yang artinya kinerja karyawan harus lebih ditingkatkan lebih baik dari penilaian tahun sebelumnya. Kemudian indikator skor penilaian audit *asesmen kesisteman Baldrige Excellent Framework* pada tahun 2019 dan 2020 mendapat penilaian *good performed* atau penampilan yang bagus, sedangkan pada tahun 2021 mendapatkan penilaian *emerging industry leader* atau pemimpin industri baru, yang artinya harus adanya perubahan sistem kepemimpinan yang baru.

Berdasarkan informasi hasil observasi dari kantor BPJS Kesehatan Cabang Sumedang mengatakan bahwa penurunan kinerja karyawan terjadi karena dampak covid-19, kurangnya perhatian dari atasan kepada pegawai, kurangnya komunikasi atau kedekatan antara karyawan dengan pimpinan, faktor pimpinan yang jarang berada ditempat, dikarenakan perjalanan dinas atau tugas keluar, dan adanya lempar tanggung jawab antara pegawai satu dengan yang lainnya, sehingga terjadinya penurunan kinerja

Menurut Mangkunegara, A.A. A. P (2022:67) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Griffin dalam Wibowo (2019:159), motivasi adalah serangkaian kekuatan yang menyebabkan orang berperilaku dengan cara tertentu. Pada hari tertentu, seorang pekerja bebas memilih bekerja sekeras mungkin pada suatu pekerjaan, bekerja cukup keras untuk menghindari teguran, atau melakukan sedikit mungkin. Tujuan bagi manajer adalah memaksimalkan kemungkinan terakhir, tujuan menjadi lebih penting apabila kita memahami pentingnya motivasi ditempat pekerjaan.

Berdasarkan latar belakang diatas beberapa masalah yang perlu dikaji diantaranya motivasi adalah penting, dan belum menjadi kontributor cukup pada pencapaian kinerja karyawan di kantor BPJS Kesehatan Cabang Sumedang. Masalah kinerja tidak tergantung pada kombinasi masukan individu, faktor konteks pekerjaan, motivasi, dan perilaku termotivasi yang tidak tepat. Menggambarkan perbedaan antara motivasi dengan kinerja karyawan kantor BPJS Kesehatan Cabang Sumedang tidak mempunyai keuntungan. Sehingga kurang mengidentifikasi dan mengoreksi masalah kinerja apabila mereka mengenal bahwa kinerja yang buruk semata-mata karena kurangnya motivasi. Ketidakpeduliannya hal ini dapat memperlemah hubungan interpersonal yang kurang baik di tempat pekerjaan.

Penelitian mengenai motivasi dan kinerja karyawan sudah pernah diteliti sebelumnya oleh Riyadi S, dan Mulyapradana A. (2017), menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, tetapi menurut hasil penelitian Hidayat R (2021), menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Ternyata terdapat gap dari hasil penelitian diatas, oleh karena itu peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI KANTOR BPJS KESEHATAN CABANG SUMEDANG”**.

LECTURE STUDY

1. Manajemen

Menurut Krisnandi, Efendi S, dan Sugiono E (2019:4), mengemukakan bahwa manajemen adalah suatu seni dan/atau proses perencanaan, mengorganisasikan, mengarahkan, dan mengawasi berbagai sumber daya untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

2. Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Edwin B. Flippo dalam Rahardjo D.A.S (2022:6), manajemen sumber daya manusia merupakan fungsi personalia berkaitan dengan pengadaan, pengembangan, kompensasi, intergrasi, dan

pemeliharaan personal suatu organisasi dengan tujuan memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan atau sasaran utama organisasi tersebut..

3. Motivasi dan Kinerja Karyawan

1) Motivasi

Menurut Fillmore H. Stanford dalam Mangkunegara, A.A. A. P, (2022:93) menyatakan bahwa : *“Motivation as an energizing condition of the organism that serves to direct that organism toward the goal of the certain class”* (Motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu).

Menurut Abraham Maslow dalam Mangkunegara, A.A. A. P, (2022:101), bahwa kebutuhan motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh dimensi kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan social atau rasa memiliki, kebutuhan harga diri, dan kebutuhan aktualisasi diri. Kemudian dari faktor kebutuhan tersebut diturunkan menjadi indicator – indicator untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pada karyawan, sebagai berikut :

1. Dimensi Kebutuhan Fisiologis
Kebutuhan makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, dan sexual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan yang paling mendasar.
2. Dimensi Kebutuhan Rasa Aman
Kebutuhan perlindungan dari ancaman, bahaya, dan lingkungan kerja
3. Dimensi Kebutuhan Social atau Rasa Memiliki,
Kebutuhan untuk diterima dalam kelompok unit kerja, berafiliasi, berinteraksi, serta rasa dicintai dan mencintai.
4. Dimensi Kebutuhan Harga Diri
Kebutuhan untuk dihormati, dihargai, oleh orang lain.
5. Dimensi Kebutuhan aktualisasi diri,
Kebutuhan untuk mengembangkan potensi diri, mengemukakan ide-ide, memberikan penilaian.

2) Kinerja Karyawan

Menurut Zainal, V. R, Ramly M, Mutis T, dan Arifah W (2018:406), mengemukakan bahwa kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu.

Menurut Kasmir (2019:208-210) adapun penjelasan dari masing-masing dimensi kinerja adalah sebagai berikut :

1. Kualitas (Mutu)
Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu.
2. Kuantitas (Jumlah)
Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) dihasilkan oleh seseorang.
3. Ketepatan Waktu (Jangka Waktu)
Untuk pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam penyelesaian pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi (misalnya 30 menit).
4. Efektivitas Biaya
Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan.
5. Pengawasan
Setiap aktivitas pekerjaan memerlukan pengawasan sehingga tidak melenceng dari yang telah ditetapkan.
6. Hubungan Antar Karyawan
Penilaian kinerja sering kali dikaitkan dengan Kerjasama atau kerukunan antar karyawan dan antar pimpinan.

METHOD

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif analisis dengan pendekatan survei, sedang uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisis regresi. Sugiyono (2019:2) menyatakan bahwa, metode penelitian merupakan cara *ilmiah* untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.

Sugiyono (2019:15) menyatakan bahwa, metode penelitian survei merupakan metode penelitian kuantitatif yang digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya dengan mengedarkan kuisioner, test, wawancara terstruktur dan sebagainya (perlakuan tidak seperti dalam eksperimen).

Data yang terkumpul selanjutnya di analisis dengan Teknik analisis data statistik. Menurut Sugiyono (2019:16-17), menyatakan bahwa metode penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka peneliti dalam melakukan penelitian ini menggunakan metode deskriptif analisis dengan cara pengumpulan data, mengolah, dan menganalisis sehingga dapat ditarik kesimpulan.

Dalam penelitian ini, peneliti mencoba untuk menganalisis Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor BPJS Cabang Sumedang. Subjek penelitian adalah karyawan pada kantor BPJS Cabang Sumedang pada tahun 2023 dengan jumlah sampel 45 karyawan.

RESULTS AND DISCUSSION

1) Results

Untuk variabel Motivasi (X) adalah 2.631 (baik) dilihat dari skor yang tinggi (86%) pada pembahasan kenyamanan lingkungan kerja dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan sesuai dengan prosedur yang telah ditentukan dan menjadi pengaruh yang signifikan terhadap motivasi terhadap kinerja karyawan di Kantor BPJS Kesehatan Cabang Sumedang dan skor paling rendah (39%) pada pembahasan kerjasama yang membuat kurangnya motivasi kerja karyawan sesuai dengan prosedur yang telah ditentukan di Kantor BPJS Kesehatan Cabang Sumedang. Jadi penilaian responden mengenai motivasi (X) secara keseluruhan yang dinilai berdasarkan indikator-indikatornya berada pada kategori sangat baik atau sebesar 94%, karena Motivasi di Kantor BPJS Kesehatan Cabang Sumedang sudah sesuai dengan harapan. Hal ini dapat dilihat dari hasil penilaian responden pada kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan hubungan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri di Kantor BPJS Kesehatan Cabang Sumedang

Untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah 2.961 (baik) dilihat dari skor yang tinggi (86%) pada pembahasan kepatuhan karyawan dapat meningkatkan kinerja kerja karyawan sesuai dengan prosedur yang telah ditentukan dan menjadi pengaruh yang signifikan terhadap motivasi terhadap kinerja karyawan di Kantor BPJS Kesehatan Cabang Sumedang dan skor paling rendah (39%) pada pembahasan ketetapan jam kerja dan penyelesaian pekerjaan yang membuat kurangnya kinerja karyawan sesuai dengan prosedur yang telah ditentukan (39%) di Kantor BPJS Kesehatan Cabang Sumedang. Jadi penilaian responden mengenai kinerja karyawan (Y) secara keseluruhan yang dinilai berdasarkan indikator-indikatornya berada pada kategori sangat baik atau sebesar 93%, karena Kinerja Karyawan di Kantor BPJS Kesehatan Cabang Sumedang sudah sesuai dengan harapan. Hal ini dapat dilihat dari hasil penilaian responden pada kualitas, kuantitas, ketetapan waktu, efektivitas biaya, pengawasan, dan hubungan antar karyawan di Kantor BPJS Kesehatan Cabang Sumedang

2) Discussion

Besarnya pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di Kantor BPJS Kesehatan Cabang Sumedang sebesar 0,988 atau 98,8%. Hal ini dapat dilihat dari hasil penilaian responden pada indikator-

indikator motivasi, yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan hubungan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri dengan rata-rata hasil penilaian yang baik dan dilihat dari hasil penilaian responden pada indikator-indikator kinerja karyawan, yaitu kualitas, kuantitas, ketetapan waktu, efektivitas biaya, pengawasan, dan hubungan antar karyawan dengan rata-rata hasil penilaian yang baik yang terjadi di Kantor BPJS Kesehatan Cabang Sumedang, sehingga artinya sangat berpengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan di Kantor BPJS Kesehatan Cabang Sumedang dan sisanya sebanyak 2% dipengaruhi oleh faktor – faktor lain seperti kedisiplinan terhadap kinerja karyawan, seperti tingkat kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standart kerja, tingkat kewaspadaan tinggi, bekerja etis dan sikap kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, seperti kesadaran diri, memperlakukan orang lain atas dasar persamaan derajat serta memiliki empati yang tidak diteliti oleh peneliti, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh sangat kuat terhadap kinerja karyawan di Kantor BPJS Kesehatan Cabang Sumedang.

Hasil Uji Hipotesis menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} 60,141 > t_{tabel} 1,681$. Sesuai dengan kriteria pengujian hipotesis bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Kantor BPJS Kesehatan Cabang Sumedang.

CONCLUSION

Berdasarkan hasil pengujian data tentang Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor BPJS Kesehatan Cabang Sumedang, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Motivasi di Kantor BPJS Kesehatan Cabang Sumedang dapat dikatakan baik dan secara keseluruhan berdasarkan indikator-indikatornya berada pada kategori baik, dilihat dari skor paling tinggi (86%) pada pembahasan kenyamanan lingkungan kerja dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan sesuai dengan prosedur yang telah ditentukan dan menjadi pengaruh yang signifikan terhadap motivasi terhadap kinerja karyawan di Kantor BPJS Kesehatan Cabang Sumedang dan skor paling rendah (39%) pada pembahasan kerjasama yang membuat kurangnya motivasi kerja karyawan sesuai dengan prosedur yang telah ditentukan di Kantor BPJS Kesehatan Cabang Sumedang. Jadi penilaian responden mengenai motivasi (X) secara keseluruhan yang dinilai berdasarkan indikator-indikatornya berada pada kategori sangat baik atau sebesar 94%, karena Motivasi di Kantor BPJS Kesehatan Cabang Sumedang sudah sesuai dengan harapan. Hal ini dapat dilihat dari hasil penilaian responden pada kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan hubungan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri di Kantor BPJS Kesehatan Cabang Sumedang sudah menerapkan SOP (Standar Operasional Prosedur) pada setiap karyawannya dalam menjalankan pekerjaan bisa berjalan dengan efektif dan efisien.
2. Kinerja Karyawan di Kantor BPJS Kesehatan Cabang Sumedang dapat dikatakan baik dan secara keseluruhan berdasarkan indikator-indikatornya berada pada kategori baik, dilihat dari skor tertinggi (86%) pada pembahasan kepatuhan karyawan dapat meningkatkan kinerja kerja karyawan sesuai dengan prosedur yang telah ditentukan dan menjadi pengaruh yang signifikan terhadap motivasi terhadap kinerja karyawan di Kantor BPJS Kesehatan Cabang Sumedang dan skor paling rendah (39%) pada pembahasan ketetapan jam kerja dan penyelesaian pekerjaan yang membuat kurangnya kinerja karyawan sesuai dengan prosedur yang telah ditentukan di Kantor BPJS Kesehatan Cabang Sumedang. Jadi penilaian responden mengenai kinerja karyawan (Y) secara keseluruhan yang dinilai berdasarkan indikator-indikatornya berada pada kategori sangat baik atau sebesar 93%, karena Kinerja Karyawan di Kantor BPJS Kesehatan Cabang Sumedang sudah sesuai dengan harapan. Hal ini dapat dilihat dari hasil penilaian responden pada kualitas, kuantitas, ketetapan waktu, efektivitas biaya, pengawasan, dan hubungan antar karyawan di Kantor BPJS Kesehatan Cabang Sumedang telah memfasilitasi semua karyawan dalam hal kritik dan saran hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam.
3. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di Kantor BPJS Kesehatan Cabang Sumedang dapat dilihat bahwa besarnya pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di Kantor BPJS Kesehatan Cabang Sumedang sebesar 0,988 atau 98,8%. Hal ini dapat dilihat dari hasil penilaian responden

pada indikator-indikator motivasi, yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan hubungan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri dengan rata-rata hasil penilaian yang baik dan dilihat dari hasil penilaian responden pada indikator -indikator kinerja karyawan, yaitu kualitas, kuantitas, ketetapan waktu, efektivitas biaya, pengawasan, dan hubungan antar karyawan dengan rata-rata hasil penilaian yang baik yang terjadi di Kantor BPJS Kesehatan Cabang Sumedang, sehingga artinya sangat berpengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan di Kantor BPJS Kesehatan Cabang Sumedang dan sisanya sebanyak 2% dipengaruhi oleh faktor – faktor lain seperti kedisiplinan terhadap kinerja karyawan, seperti tingkat kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standart kerja, tingkat kewaspadaan tinggi, bekerja etis dan sikap kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, seperti kesadaran diri, memperlakukan orang lain atas dasar persamaan derajat serta memiliki empati yang tidak diteliti oleh peneliti, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh sangat kuat terhadap kinerja karyawan di Kantor BPJS Kesehatan Cabang Sumedang. Serta dengan nilai signifikansinya sebesar 0,00 dimana angkat tersebut lebih kecil 0,05 ($0,00 < 0,05$), maka tidak terdapat pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan di Kantor BPJS Kesehatan Cabang Sumedang. Dan nilai t_{hitung} 60,141 > t_{tabel} 1,681, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama dari Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor BPJS Kesehatan

ACKNOWLEDGEMENTS

Pada kesempatan ini kami bersyukur bahwa penelitian ini dapat dilaksanakan dan diselesaikan tepat waktu, kami mengucapkan terima kasih kepada Kantor BPJS Kesehatan Cabang Sumedang, seluruh *civitas* akademik dan pengelola Universitas Sebelas April Sumedang yang telah memberikan kesempatan dan dukungan semoga semuanya mendapatkan berkah aamiin allahumma aamiin

REFERENCES

- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok : PT. RajaGrafindo Persada.
- Krisnandi, Efendi. S, dan Sugiono. E (2019). *Pengantar Manajemen*. Jakarta : LPU-UNAS.
- Mangkunegara, A.A. A. P. (2022), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. REMAJA ROSDAKAYA.
- R Hidayat. (2021). *Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja di PT. Surya Yoda Indonesia*. Jurnal Sekretari dan Manajemen : Vol 5, No 1 (2021)
- Rahardjo. D.A.S. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Semarang : Yayasan Prima Agus Teknik
- Riyadi S, dan Mulyapradana A. (2017). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Radhatul Atfal di Kota Pekalongan*. Jurnal Litbang Kota Pekalongan : 13, 2017.
- Sugiono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* Bandung : Alfabeta
- Wibowo. (2019). *Manajemen Dari Fungsi Ke Inovasi*. Depok : PT. RajaGrafindo Persada.
- Zainal, V. R, et al. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Patik*. Depok : PT. RajaGrafindo Persada.

