



**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA BADAN PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL (BPJS)
KETENAGAKERJAAN CABANG SUDIRMAN JAKARTA**

Oleh : Kunto Atmojo dan Erik Pradana*

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of motivation on employee performance at the Sudirman Branch Social Security Administrators (BPJS). The data analysis technique used is quantitative analysis to be able to determine the effect of motivation on performance with 56 respondents. Methods of data collection analysis using validity test, reliability test, correlation coefficient test, determination coefficient, simple regression correlation and hypothesis testing.

The influence of motivation on employee performance based on the calculation of the correlation coefficient, the value of 0.877 means that the influence of motivation on employee performance is said to be very strong. From the calculation of the coefficient of determination (KD), the value is 0.768, this shows that the amount of motivation contribution to employee performance is 76.8%, while the rest (100%-76.8%) = 23.2% is influenced by other factors. Based on the test results, $t_{count} > t_{table}$ is 13.388 > 2.005, which means that H_0 is rejected and H_a is accepted, meaning that there is a positive and significant influence between motivation (X) on employee performance (Y) at the Sudirman Jakarta branch of the Social Security Administration (BPJSTK).

Keywords: Motivation and Performance.

PENDAHULUAN

Menurut Mangkunegara (2014:61) motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja yang maksimal. Tiga unsur yang merupakan kunci dari motivasi, yaitu upaya, tujuan organisasi, dan kebutuhan. Jadi motivasi dalam hal ini sebenarnya merupakan respons dari suatu aksi. Motivasi muncul dari dalam diri manusia karena dorongan oleh adanya unsur suatu tujuan. Tujuan ini menyangkut soal kebutuhan dapat dikatakan bahwa tidak akan ada suatu motivasi apabila tidak dirasakan adanya suatu kebutuhan.

Menurut Robert Kreitner dan Angelo Cinitki dalam Wibowo (2013:378) Motivasi merupakan proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau *goal-directed behavior*. Manajer perlu memahami proses psikologis ini apabila mereka ingin berhasil membina pekerja menuju pada penyelesaian sasaran organisasi.

Motivasi adalah pemberian atau penimbulkan motif, dapat pula diartikan hal atau keadaan menjadi motif. Sedangkan Sunyoto (2012:11) mengemukakan bahwa Motivasi adalah bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang agar mau bekerja sama dengan memberikan secara optimal kemampuan dan keahliannya guna mencapai tujuan organisasi.

BPJS Ketenagakerjaan (Persero) merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang jaminan sosial tenaga kerja yang dalam naungan BUMN (Badan Usaha Milik Negara), sampai saat ini BPJS Ketenagakerjaan tidak hanya memiliki program untuk bermanfaat bagi karyawan dan perusahaan tetapi juga berperan aktif dalam meningkatkan pertumbuhan perekonomian bagi kesejahteraan masyarakat.

Kinerja Pegawai BPJS Ketenagakerjaan merupakan sesuatu hal yang penting untuk dikaji dalam rangka meningkatkan perilaku pegawai sesuai dengan nilai-nilai, tujuan dan strategi organisasi dan meningkatkan produktivitas pegawai baik secara individu maupun kelompok. Kajian mengenai kinerja memberikan kejelasan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja personal. Berdasarkan penelusuran kepustakaan, diketahui ada 3 (tiga)

* Dosen Sekolah Tinggi Manajemen IMMI

kelompok variabel yang berpengaruh terhadap kinerja organisasi dan personal yaitu variabel individu, psikologis dan organisasi. Ketiga kelompok variabel tersebut mempengaruhi perilaku kerja yang selanjutnya berefek kepada kinerja personal.

Penelitian ini dilakukan pada bulan Januari sampai dengan bulan Maret 2020. Objek penelitian ini adalah pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan cabang Sudirman yang beralamat di Mayapada Tower 2, Jl. Jend. Sudirman Blok 27, RT.4/RW.2, Kuningan, Karet, Kecamatan Setiabudi, Kota Jakarta Selatan, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 12920. Telepon: (021) 2500711

LANDASAN TEORITIS

Teori Motivasi

Menurut Hasibuan (2012:152-155), “kebutuhan dan kepuasan seseorang itu jamak yang dapat dibagi dalam 2 kebutuhan, yaitu kebutuhan biologis dan psikologis berupa materi dan non materi.” Selanjutnya Maslow mengatakan:

- a) Manusia adalah makhluk sosial yang berkeinginan, ia selalu menginginkan lebih banyak. Keinginan ini terus menerus, baru berhenti jika akhir hayat tiba.
- b) Suatu kebutuhan yang telah dipenuhi tidak akan menjadi alat motivasi bagi pelakunya; hanya kebutuhan yang belum terpenuhi menjadi alat motivasi.

Selanjutnya kebutuhan manusia itu bertingkat-tingkat (*hierarchy*) sebagai berikut. Adapun hierarkhi (tingkatan) kebutuhan yaitu:

- (1) *Psychological Needs*;
yaitu kebutuhan yang diperlukan untuk mempertahankan kelangsungan hidup seseorang. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan fisik ini merangsang seseorang berperilaku dan bekerja giat. Kebutuhan fisik ini merupakan kebutuhan utama,
- (2) *Safety and Security Needs*;
Kebutuhan akan keamanan dari yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan
- (3) *Affiliation or Acceptance Needs*;
Kebutuhan sosial, dicintai dan mencintai serta diterima dalam pergaulan masyarakat.
- (4) *Esteem or Status Needs*;
Kebutuhan akan penghargaan diri, pengakuan serta penghargaan prestise dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. Idealnya prestise timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian.

- (5) *Self Actualization needs*.

Kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kecakapan, kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan atau luar biasa yang sulit dicapai orang lain.

Tujuan Motivasi

Tujuan Motivasi menurut Hasibuan (2011:78), adalah :

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja pegawai
- 3) Mempertahankan kestabilan pegawai perusahaan
- 4) Meningkatkan kedisiplinan pegawai
- 5) Mengefektifkan pengadaan pegawai
- 6) Mempertinggi rasa bertanggungjawab pegawai terhadap tugas-tugasnya.

Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern yang berasal dari karyawan Edy Sutrisno (2011:34).

- 1) Faktor *intern*
Faktor *intern* yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang, anatara lain:
 - a) Keinginan untuk hidup
 - b) Keinginan untuk dapat memiliki
 - c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan
 - d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan
 - e) Keinginan untuk berkuasa
- 2) Faktor *ekstern*
 - a) Kondisi lingkungan kerja
 - b) Kompensasi yang memadai
 - c) Supervisi yang memadai
 - d) Adanya jaminan pekerjaan
 - e) Status dan tanggung jawab
 - f) Peraturan yang fleksibel

Indikator Motivasi

Hasibuan (2012:115) mengatakan indikator pengukuran motivasi kerja, antara lain:

- 1) Kebutuhan Fisik
Ditunjukkan dengan: pemberian gaji yang layak kepada pegawai, pemberian bonus, uang makan, uang transport, fasilitas perumahan dan lain sebagainya.
- 2) Kebutuhan Rasa Aman dan Keselamatan
Ditunjukkan dengan: fasilitas keamanan dan

keselamatan kerja yang diantaranya seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, dana pensiun, tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan, dan perlengkapan keselamatan lainnya.

- 3) **Kebutuhan Sosial**
Ditunjukkan dengan: melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya dengan menjalin hubungan kerja yang harmonis, kebutuhan untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.
- 4) **Kebutuhan akan Penghargaan**
Ditunjukkan dengan: pengakuan kebutuhan akan penghargaan, berdasarkan kemampuannya, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai karyawan lain dan pimpinan terhadap prestasi kerjanya.
- 5) **Kebutuhan Aktualisasi Diri**
Ditunjukkan dengan: sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana karyawan tersebut akan mengerahkan kecakapan, kemampuan, keterampilan dan potensinya. Dalam pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

Kinerja

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan atau manajer sering tidak memperhatikan kecuali sudah amat buruk segala sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering manajer tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga perusahaan/ instansi menghadapi krisis yang seius. Kesan-kesan buruk organisasi yang mendalam berakibat dan mengabaikan tanda-tanda peringatan adanya kinerja yang merosot.

Mangkunegara (2011:67), berpendapat bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.” Sedangkan menurut Wibowo (2007:1) “Kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut”.

Dari definisi diatas maka penulis menyimpulkan bahwa kinerja merupakan perbandingan antara hasil kerja yang telah dilaksanakan atau yang telah diperoleh dengan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan.

Pada dasarnya, penilaian kinerja merupakan faktor kunci dalam mengembangkan suatu organisasi

secara efektif dan efisien karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan. Melalui penilaian tersebut, kondisi kinerja Karyawan dapat diketahui.

Sehubungan dengan ukuran penilaian prestasi kerja maka kinerja karyawan, menurut Dharma (2010:150), dinilai dengan indikator-indikator sebagai berikut:

- 1) Kuantitas hasil kerja, yaitu meliputi jumlah produksi kegiatan yang dihasilkan.
- 2) Kualitas hasil kerja, yaitu yang meliputi kesesuaian produksi kegiatan dengan acuan ketentuan yang berlaku sebagai standar proses standar proses pelaksanaan kegiatan maupun rencana organisasi.
- 3) Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, yaitu pemenuhan kesesuaian waktu yang dibutuhkan atau diharapkan dalam pelaksanaan kegiatan.

Indikator Kinerja

Menurut Arif Ramdhani (2011) kinerja karyawan umumnya dapat dinilai dari beberapa kriteria atau indikator-indikator sebagai berikut:

- 1) **Pemahaman pekerjaan / kompetensi**
Yaitu menunjukkan pemahaman dan keterampilan yang sangat diperlukan bagi efektifitas kerja. Memahami harapan pekerjaan dan tetap melaksanakannya sesuai dengan perkembangan baru dalam wilayah tanggung jawabnya. Menunjukkan tanggung jawab sesuai dengan prosedur dan kebijakan pekerjaan. Bertindak sebagai narasumber pada orang-orang yang bergantung untuk mendapatkan bantuan.
- 2) **Kualitas / kuantitas kerja**
Yaitu menyelesaikan tugas-tugas secara teliti, akurat dan tepat waktu sehingga mencapai hasil yang diharapkan. Menunjukkan perhatian pada tujuan tujuan dan kebutuhan departemennya dan departemen lain yang bergantung pada pelayanan dan hasil kerjanya. Menangani berbagai tanggung jawab secara efektif menggunakan jam kerja secara produktif.
- 3) **Inisiatif / komitmen**
Yaitu menunjukkan tanggung jawab pribadi ketika melaksanakan kewajiban. Menawarkan bantuan untuk mendukung tujuan dan sasaran departemen dan divisi. Bekerja dengan pengawasan yang minimal. Sesuai dengan

jadwal kerja atau harapan kehadiran untuk posisi tersebut.

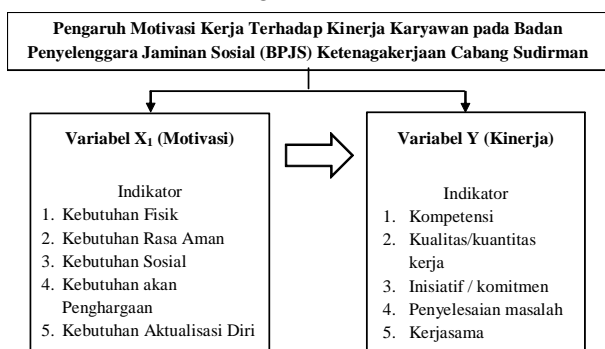
- 4) **Penyelesaian masalah / kreatifitas**
Yaitu mengidentifikasi dan menganalisis masalah memformulasikan alternatif solusi. Melakukan atau merekomendasikan tindakan yang sesuai, menindaklanjuti untuk memastikan masalah yang telah diselesaikan.
- 5) **Kerja Sama**
Yaitu menjaga keharmonisan dan efektifitas hubungan kerja dengan rekan kerja dan konstituen. Berdapatasi untuk perubahan prioritas dan hubungan kerja yang positif dan kolaboratif.

Kerangka Pemikiran

Untuk meningkatkan kinerja karyawan banyak sekali faktor atau aspek yang mempengaruhi, salah satunya adalah dengan memberikan pelatihan kepada karyawan, sehingga karyawan akan bisa bekerja sesuai dengan keinginan organisasi atau perusahaan sehingga dapat mempertanggung jawabkan beban kerja yang diberikan kepadanya. Dengan kinerja karyawan yang tinggi maka organisasi atau perusahaan akan meningkatkan produktivitasnya sehingga akan memberikan keuntungan pada organisasi atau perusahaan serta karyawan itu sendiri.

Berikut ini penulis menyajikan kerangka berpikir yang menempuh cara berfikir rasional tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, melalui indikator-indikator sebagai berikut :

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



METODOLOGI PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih Umar (2010:30). Penelitian ini

menjelaskan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti. Menggunakan pendekatan kuantitatif karena data yang akan digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel dinyatakan dengan angka atau skala numerik. Penelitian ini menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Operasionalisasi Variabel

Dalam suatu penelitian, diperlukan adanya oprasionalisasi konsep agar penelitian lebih mudah dipahami. Menurut Singarimbun (2011:62): “Definisi oprasional adalah unsur peneliti yang memberitahukan bagaimana caranya mengukur variabel”.

Di dalam melaksanakan penelitian, istilah variabel merupakan istilah yang tidak dapat ditinggalkan. Variabel adalah gejala-gejala yang menunjukkan variasi, baik dalam jenisnya, maupun dalam tingkatannya. Variabel merupakan gejala yang menjadi fokus peneliti untuk diamati variabel itu sebagai atribut sekelompok orang atau objek yang mempunyai variasi antara satu dengan lainnya dalam kelompok itu. Dalam hubungan sebab akibat antara satu variabel dengan variabel yang lain, variabel-variabel penelitian dapat dibedakan menjadi:

1. **Variabel X (Motivasi)**
Dalam hal ini motivasi disebut dengan variabel terikat atau variabel (X) yaitu variabel yang menjadi sebab terjadinya atau dapat mempengaruhi variabel lain. Sebagai variabel bebas dalam penelitian ini adalah Motivasi.
2. **Variabel Y (Kinerja)**
Variabel Terikat atau dependen, yaitu variabel kinerja karyawan (Y) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai wewenang dan tanggung jawab masing masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi.

Populasi dan Sampel

1. **Populasi**
Populasi menurut Sugiyono (2016:91) merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek atau objek yang memiliki karakter & kualitas tertentu yang ditetapkan oleh seorang peneliti untuk dipelajari yang kemudian ditarik sebuah kesimpulan. Populasi dalam penelitian yang dilakukan penulis adalah seluruh karyawan pada pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan cabang Sudirman yang berjumlah 56 karyawan.

2. Sampel
Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut Sugiyono (2013:63). Dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh, karena jumlah karyawan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan cabang Sudirman yang akan diteliti dalam penelitian ini berjumlah 56 karyawan, maka semua populasi dijadikan sampel. Hal ini dilakukan karena jumlah populasi relatif kecil kurang dari 100 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data adalah suatu proses pengumpulan data primer dan sekunder dalam suatu penelitian. Pengumpulan data dilakukan secara sistematis dan standarisasi yang telah dilakukan untuk memperoleh data yang diperlukan.

Untuk memperoleh data yang dapat menjelaskan atau menjawab permasalahan, teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan beberapa teknik sebagai berikut :

1. Studi Kepustakaan
Yaitu pengumpulan bahan dan keterangan dengan mempelajari buku-buku karya tulis atau karya ilmiah, majalah dan berbagai artikel yang terdapat dalam media massa yang berkaitan dengan masalah yang dibahas dan mempelajari literatur-literatur buku cetak maupun catatan yang penulis peroleh dari perkuliahan.
2. Studi Lapangan
Penelitian lapangan adalah pengumpulan data yang diperoleh langsung mendekati objek penelitian. Adapun teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah :
 - a. Observasi, yaitu melihat dan mempelajari dari dekat mengenai motivasi kerja karyawan pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan cabang Sudirman.
 - b. Wawancara, yaitu dengan mengajukan pertanyaan secara langsung mengenai masalah yang sedang dibahas. Wawancara ini digunakan untuk mendukung proses observasi pengumpulan data pada saat perumusan masalah dan pendukung hasil yang diperoleh melalui teknik/angket kuisisioner pada saat analisis hasil penelitian.
 - c. Kuesioner/angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan jalan memberikan seperangkat pertanyaan

tertulis kepada responden untuk dijawab secara tertulis. Didalam pengumpulan data kuisisioner dibagikan kepada seluruh sampel penelitian. Jenis dan jumlah pertanyaan terbagi dalam empat kategori berdasarkan variabel.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Objek Penelitian

Penyelenggaraan program jaminan sosial merupakan salah satu tanggung jawab dan kewajiban Negara untuk memberikan perlindungan sosial ekonomi kepada masyarakat. Sesuai dengan kondisi kemampuan keuangan Negara Indonesia seperti halnya negara berkembang lainnya, mengembangkan program jaminan sosial berdasarkan *funded social security*, yaitu jaminan sosial yang didanai oleh peserta dan masih terbatas pada masyarakat pekerja di sektor formal. Sejarah terbentuknya PT Jamsostek (Persero) mengalami proses yang panjang, dimulai dari UU No.33/1947 jo UU No.2/1951 tentang kecelakaan kerja, Peraturan Menteri Perburuhan (PMP) No.48/1952 jo PMP No.8/1956 tentang pengaturan bantuan untuk usaha penyelenggaraan kesehatan buruh, PMP No.15/1957 tentang pembentukan Yayasan Sosial Buruh, PMP No.5/1964 tentang pembentukan Yayasan Dana Jaminan Sosial (YDJS), diberlakukannya UU No.14/1969 tentang Pokok-pokok Tenaga Kerja.

Setelah mengalami kemajuan dan perkembangan, baik menyangkut landasan hukum, bentuk perlindungan maupun cara penyelenggaraan, pada tahun 1977 diperoleh suatu tonggak sejarah penting dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah (PP) No.33 tahun 1977 tentang pelaksanaan program asuransi sosial tenaga kerja (ASTEK), yang mewajibkan setiap pemberi kerja/pengusaha swasta dan BUMN untuk mengikuti program ASTEK. Terbit pula PP No.34/1977 tentang pembentukan wadah penyelenggara ASTEK yaitu Perum Astek. Tonggak penting berikutnya adalah lahirnya UU No.3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK). Dan melalui PP No.36/1995 ditetapkannya PT Jamsostek sebagai badan penyelenggara Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Program Jamsostek memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan minimal bagi tenaga kerja dan keluarganya, dengan memberikan kepastian berlangsungnya arus penerimaan penghasilan keluarga sebagai pengganti sebagian atau seluruhnya penghasilan yang hilang, akibat risiko sosial. Selanjutnya pada akhir tahun 2004, Pemerintah juga

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

Kiprah Perusahaan PT Jamsostek (Persero) yang mengedepankan kepentingan dan hak normatif Tenaga Kerja di Indonesia dengan memberikan perlindungan 4 (empat) program, yang mencakup Program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JKM), Jaminan Hari Tua (JHT) dan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK) bagi seluruh tenaga kerja dan keluarganya terus berlanjutnya hingga berlakunya UU No 24 Tahun 2011. Tahun 2011, ditetapkanlah UU No 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Sesuai dengan amanat undang-undang, tanggal 1 Januari 2014 PT Jamsostek akan berubah menjadi Badan Hukum Publik.

PT Jamsostek (Persero) yang bertransformasi menjadi BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) Ketenagakerjaan tetap dipercaya untuk menyelenggarakan program jaminan sosial tenaga kerja, yang meliputi JKK, JKJ, JHT dengan penambahan Jaminan Pensiun mulai 1 Juli 2015. 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.

Visi Dan Misi

- a. Visi
Menjadi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kebanggaan Bangsa, yang Amanah, Bertatakelola Baik serta Unggul dalam Operasional dan Pelayanan.
- b. Misi
Melalui Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan, BPJS Ketenagakerjaan berkomitmen untuk:
 - 1) Melindungi dan Menyejahterakan seluruh pekerja dan keluarganya.

- 2) Meningkatkan produktivitas dan daya saing pekerja.

METODE ANALISIS DATA

Uji Validitas Instrumen

a. Uji Validitas Instrumen Variabel X (Motivasi)

Validitas instrumen dalam penelitian ini ditentukan dengan mengorelasikan antara skor yang diperoleh setiap butir pernyataan dengan skor total. Dimana skor total adalah jumlah dari semua skor pernyataan. Selanjutnya, nilai r dibandingkan dengan r_{tabel} pada tingkat alfa (taraf kesalahan) 5%

Tabel 4.10

Rangkuman Hasil Perhitungan Validitas Instrumen Variabel Motivasi (X)

Butir Instrumen	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,755	0.259	Valid
2	0,670	0.259	Valid
3	0,806	0.259	Valid
4	0,728	0.259	Valid
5	0,680	0.259	Valid
6	0,620	0.259	Valid
7	0,730	0.259	Valid
8	0,544	0.259	Valid
9	0,699	0.259	Valid
10	0,724	0.259	Valid

Sumber : Data diolah SPSS

b. Uji Validitas Instrumen Variabel Y (Kinerja)

Validitas instrumen dalam penelitian ini ditentukan dengan mengorelasikan antara skor yang diperoleh setiap butir pernyataan dengan skor total. Dimana skor total adalah jumlah dari semua skor pernyataan. Selanjutnya, nilai r dibandingkan dengan r_{tabel} pada tingkat alfa (taraf kesalahan) 5%

Selanjutnya, nilai r dibandingkan dengan r_{tabel} pada tingkat alfa (taraf kesalahan) 5%.

Tabel 4.12

Rangkuman Hasil Perhitungan Validitas Instrumen Variabel Kinerja (Y)

Butir Instrumen	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,573	0.259	Valid
2	0,643	0.259	Valid
3	0,662	0.259	Valid
4	0,784	0.259	Valid
5	0,562	0.259	Valid
6	0,568	0.259	Valid
7	0,604	0.259	Valid
8	0,466	0.259	Valid
9	0,606	0.259	Valid
10	0,709	0.259	Valid

Sumber : Data diolah SPSS

Uji Reliabilitas Instrumen

a. Uji Reliabilitas Instrumen Variabel Motivasi (X)

Metode yang digunakan dalam penelitian ini untuk menghitung reliabilitas instrumen yaitu dengan menggunakan metode Cronbach Alpha.

Dengan menggunakan proram SPSS versi 22.0, maka didapat hasil uji Reliabilitas Instrumen sebagai berikut :

Tabel 4.13
 Perhitungan Uji Reabilitas Variabel Motivasi (X)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.768	.909	11

Sumber : Data diolah SPSS

Dengan demikian, karena hasil perhitungan r_{ca} lebih besar daripada r_{tabel} ($0.768 > 0.6$) sehingga instrumen penelitian dapat dikatakan reliabel.

b. Uji Reliabilitas Instrumen Variabel Kinerja (Y)

Metode yang digunakan dalam penelitian ini untuk menghitung reliabilitas instrumen yaitu dengan menggunakan metode Cronbach Alpha.

Dengan menggunakan proram SPSS versi 22.0, maka didapat hasil uji Reliabilitas Instrumen sebagai berikut :

Tabel 4.14
 Perhitungan Uji Reabilitas Variabel Kinerja (Y)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.753	.865	11

Sumber : Data diolah SPSS

Dengan demikian, karena hasil perhitungan r_{ca} lebih besar daripada r_{tabel} ($0.753 > 0.6$) sehingga instrumen penelitian dapat dikatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik ini bertujuan untuk mengetahui dan menguji kelayakan atas model regresi yang digunakan dalam penelitian ini. Pengujian ini juga dimaksudkan untuk memastikan bahwa data yang dihasilkan berdistribusi normal dan di dalam model regresi yang digunakan tidak terjadi

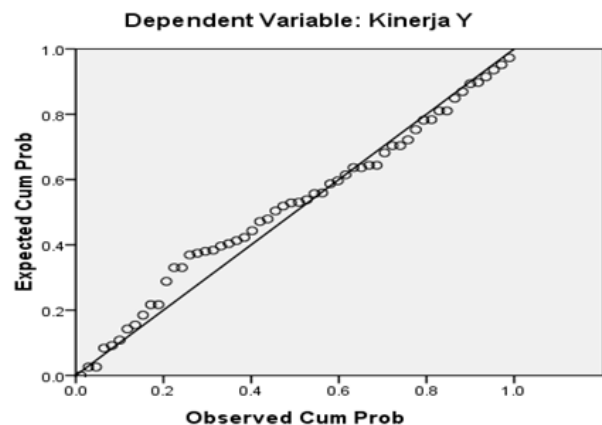
autokorelasi, serta heteroskedasititas. Dengan pengujian ini diharapkan agar model regresi yang diperoleh dapat dipertanggung jawabkan.

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas data bertujuan untuk melihat apakah variabel independen yaitu motivasi terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan, keduanya berdistribusi normal atau tidak. Untuk menganalisis normalitas data digunakan normal *Probability Plot*, yaitu deteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik. Dengan menggunakan SPSS versi 22.0, maka didapat gambar hasil uji normalitas dari motivasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y) :

Gambar 4.2

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Dari gambar 4.2 menunjukkan Normal P-P Plot (Normalitas) terlihat bahwa sebaran data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa data yang digunakan sebagai bahan penelitian ini memiliki data berdistribusi normal. Maka model regresi dalam penelitian ini memenuhi syarat asumsi normalitas Singgih Santoso (2012:293).

b. Hasil Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi merupakan pengujian asumsi dalam regresi dimana variabel dependen tidak berkorelasi dengan dirinya sendiri. Maksud korelasi dengan diri sendiri adalah bahwa nilai dari variabel dependen tidak berhubungan dengan nilai variabel itu sendiri, baik nilai variabel sebelumnya atau nilai periode sesudahnya. Dengan menggunakan proram SPSS versi 22.0, maka didapat hasil uji Autokorelasi sebagai berikut :

Tabel 4.15
 Hasil Pengujian Autokorelasi

Model Summary ^a					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.877 ^a	.768	.764	4.106	1.957

a. Predictors: (Constant), Motivasi X
 b. Dependent Variable: Kinerja Y

Sumber : Data diolah SPSS

Uji Autokorelasi yang digunakan adalah uji Durbin-Watson. Berdasarkan tabel diatas menunjukkan nilai Durbin-Watson sebesar 1,957. Karena angka D-W berada antara -2 sampai +2, yakni $-2 \leq D-W \leq 2$ hal ini berarti tidak terdapat masalah autokorelasi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada Autokorelasi atau Uji Autokorelasi terpenuhi.

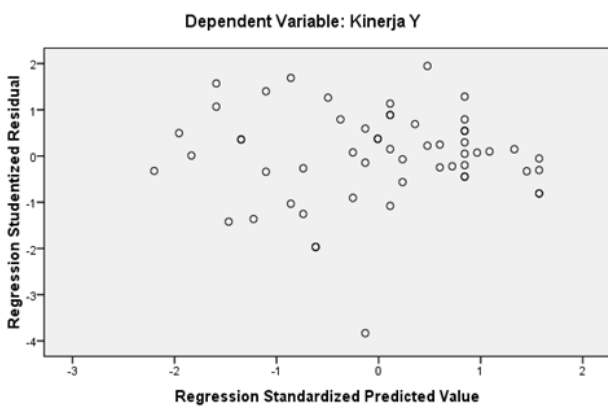
c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Gujarati (2012:406) “uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, jika terjadi kesamaan disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut dengan heteroskedastisitas”.

Dengan menggunakan proram SPSS versi 22.0, maka didapat hasil uji Heteroskedastisitas sebagai berikut :

Gambar 4.3

Hasil Pengujian Heteroskedastisitas
 Scatterplot



Berdasarkan gambar 4.3 diatas terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi atau dapat

disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi kinerja berdasarkan masukan variabel independen motivasi.

Interpretasi Hasil

1. Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi adalah mengetahui seberapa kuat pengaruh / hubungan antara variabel bebas dengan variabel tidak bebas. Untuk meningkatkan kembali nilai korelasi antara variabel ditunjukkan dengan r. Pada dasarnya r dapat bervariasi, yaitu dari nilai -1 sampai dengan 1, dimana bila $r = 0$ menunjukkan tidak ada hubungan antara variabel X dan Y. Bila $r = 1$ atau mendekati 1 menunjukkan adanya hubungan yang sangat erat antara masing-masing variabel yaitu hubungan yang searah. Sedangkan $r = -1$ atau mendekati -1 menunjukkan hubungan antara masing-masing variabel menunjukkan arah yang berlawanan kearah yang negatif. Dapat dirumuskan bahwa nilai koefisien korelasi berada pada interval $-1 < r < 1$.

Untuk mengetahui ke-eratan pengaruh/hubungan atau korelasi antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) dapat juga dilihat dari tabel model summary yang dihasilkan dengan menggunakan program SPSS versi 22.0 :

Tabel 4.16

Hasil Uji Koefisien Korelasi

		Motivasi X	Kinerja Y
Motivasi X	Pearson Correlation	1	.877 ^{**}
	Sig. (1-tailed)		.000
	N	56	56
Kinerja Y	Pearson Correlation	.877 ^{**}	1
	Sig. (1-tailed)	.000	
	N	56	56

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Sumber : Data diolah SPSS

Berdasarkan analisis diatas, menunjukkan korelasi antara motivasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y). Nilai koefisien korelasi untuk X dengan Y sebesar 0,877. Hal ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh/hubungan positif antara motivasi dengan kinerja karyawan dikatakan sangat kuat (0.80 – 1.00), arah hubungan adalah positif karena setiap kenaikan motivasi karyawan maka kinerja karyawan naik. Sesuai dengan tabel dibawah ini :

Tabel 4.17
Kualifikasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien korelasi	Tingkat Hubungan
0,000 – 0,199	Sangat Lemah
0,200 – 0,399	Lemah
0,400 – 0,599	Cukup Kuat
0,600 – 0,799	Kuat
0,800 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Data diolah SPSS

2. Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi (R^2) dilakukan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen, yaitu motivasi (X), dalam menjelaskan variabel dependen, yaitu Kinerja karyawan (Y). Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Nilai R square yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Sedangkan yang mendekati 1 berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen.

Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada kolom R square dari tabel model summary yang dihasilkan dengan menggunakan program SPSS versi 22.0 :

Tabel 4.18
Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary ^a					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.877 ^a	.768	.764	4.106	1.957

a. Predictors: (Constant), Motivasi X

b. Dependent Variable: Kinerja Y

Sumber : Data diolah SPSS

Berdasarkan analisis tabel diatas diperoleh nilai koefisien R square yang dihasilkan oleh variabel-variabel independen sebesar 0,768 atau 76,8% hal ini dapat diartikan bahwa variabel bebas yaitu motivasi (X) mampu mempengaruhi atau menjelaskan 76,8% terhadap Kinerja karyawan (Y). Sedangkan sisanya sebesar 23,2% (100% - 76,8%) dipengaruhi oleh variabel atau faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

3. Uji Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi ini digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

Rumus Persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + bx$$

Dengan menggunakan bantuan SPSS versi 22.0 didapat model regresi seperti pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.19
Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Variabel Motivasi (X) terhadap Variabel Kinerja (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.919	2.426		.791	.432
Motivasi	.902	.067	.877	13.388	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah SPSS

Berdasarkan persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 1,919 + 0,902 X$ maka model regresi tersebut dapat diinterpretasikan jika motivasi = 0, besarnya kinerja karyawan sebesar 1,919. Jika motivasi naik 1, maka Kinerja karyawan akan naik sebesar 0,902 dan sebaliknya jika motivasi turun sebesar 1, maka kinerja karyawan akan turun sebesar -0,902.

4. Uji Hipotesis (Uji t)

Uji hipotesis secara parsial (uji t) berguna untuk menguji pengaruh-pengaruh variabel independen, yaitu motivasi (X) secara parsial terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y). Langkah untuk menguji hipotesis dengan membandingkan besarnya angka t hitung (statistik) dengan t tabel dengan ketentuan sebagai berikut :

Jika t-hitung < t-tabel ($\alpha/2$, n-k) : Ho diterima dan Ha ditolak.

Jika t-hitung > t-tabel ($\alpha/2$, n-k) : Ho ditolak dan Ha diterima.

Kemudian membandingkan antara angka taraf signifikansi (sig) hasil perhitungan dengan taraf signifikansi 0.05 (5%). Jika nilai probabilitas $t > 0.05$ maka tidak ada pengaruh variabel independen (koefisien regresi tidak signifikan) sedangkan jika nilai probabilitas $t < 0.05$ maka terdapat pengaruh dari variabel independen (koefisien regresi signifikan).

Dengan menggunakan bantuan SPSS versi 22.0 didapat uji t seperti dibawah ini :

Tabel 4.20
Hasil Uji Statistik t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.919	2.426		.791	.432
Motivasi	.902	.067	.877	13.388	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah SPSS

Hasil pengujian dari tabel Diatas diperoleh angka t_{hitung} motivasi sebesar 13,388. Maka diketahui bahwa $t_{hitung} (0.05/2, 56-2) = t_{tabel}$ sebesar 2,005.

Hasil pengujian statistik t didapatkan angka t_{hitung} motivasi sebesar $13,388 > t_{tabel} 2,005$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti terdapat pengaruh antara variabel independen yaitu motivasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y).

Hasil pengujian untuk motivasi kerja ini mempunyai angka signifikansi sebesar 0.000 sehingga nilai tersebut lebih kecil dari 0.05. Dengan demikian menerima H_a . Hal ini berarti bahwa motivasi kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (BPJSTK).

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Pengaruh Motivasi (X) terhadap Kinerja (Y)

Pengertian motivasi dalam penelitian ini adalah dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Hasibuan (2012:115). Motivasi kerja adalah dorongan dalam mengarahkan individu yang merangsang tingkah laku individu serta organisasi untuk melakukan tindakan dalam mencapai tujuan yang diharapkan.

Hasil pengujian penelitian yang telah dijelaskan diatas diperoleh nilai koefisien korelasi antara motivasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,877. Hal ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh/ hubungan positif antara motivasi dengan kinerja karyawan dikatakan sangat kuat. Hasil pengujian statistik t didapatkan angka t_{hitung} motivasi sebesar $13,388 > t_{tabel} 2,005$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti terdapat pengaruh antara variabel independen yaitu motivasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y).

Hasil pengujian untuk variabel motivasi ini, mempunyai angka signifikansi sebesar 0.000 sehingga nilai tersebut lebih kecil dari 0.05. Dengan demikian menerima H_a . Hal ini berarti bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Tutik Pebrianti (2013) dengan judul Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Biro Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan. Variabel disiplin pegawai berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja. Variabel motivasi pegawai juga berpengaruh secara

positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja. Variabel disiplin dan motivasi pegawai serentak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja di lingkungan Biro Humas dan Protokol Setda Provinsi Sumatera Selatan.

KESIMPULAN

Dari penelitian dan analisis data yang dilakukan penulis menarik beberapa kesimpulan :

Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan berdasarkan perhitungan angka koefisien korelasi didapatkan nilai sebesar 0,877 berarti pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dapat dikategorikan mempunyai pengaruh yang sangat kuat. Dari perhitungan koefisien determinasi (KD) diperoleh nilai sebesar 0.768 hal ini menunjukkan bahwa besarnya kontribusi motivasi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 76,8%, sedangkan sisanya $(100\%-76,8\%) = 23.2\%$ dipengaruhi faktor lain.

Berdasarkan hasil pengujian maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $13,388 > 2,005$ yang artinya bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (BPJSTK).

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur penulisan, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu:

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian ini hanya terdiri dari dua variabel, yaitu motivasi, sedangkan masih banyak faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan kuesioner yaitu terkadang sulit untuk mengumpulkan jawaban dari kuesioner yang disebar/dibagikan oleh penulis kepada responden.

Rekomendasi

Dibawah ini terdapat beberapa saran yang diberikan penulis sehubungan dengan masalah yang dibahas dalam penelitian ini, yaitu :

1. Motivasi pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (BPJSTK) dikatakan sangat mempengaruhi kinerja karyawan, untuk itu perusahaan harus menjaga konsistensi pada pemberian motivasi agar kinerja karyawan selalu baik. Karena, jika motivasi yang diberikan kepada karyawan baik, maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sehingga karyawan dapat menunjukkan kualitas kerja yang bagus

- untuk dapat meningkatkan lagi kinerja karyawan pada Perusahaan.
2. Perusahaan diharapkan secara berkala melakukan penilaian dan meningkatkan standar kinerja karyawan untuk mengetahui hasil kerja dari karyawannya, agar tujuan dalam perencanaan perusahaan dapat berjalan sesuai dengan visi misi perusahaan.
 3. Diharapkan untuk penelitian selanjutnya dapat mengkaji lebih dalam tentang motivasi kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, agar diperoleh gambaran yang lebih lengkap, sehingga diharapkan hasil penelitian yang akan datang lebih baik dari penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- A.M, Sardiman. 2012. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Rajawali
- Abdullah, M. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : Penerbit Aswaja Pressindo.
- Adella Hotyda Siregar dan Meiwana Sinisula. 2007. "Hubungan Antara Motivasi Kerja, Kesejahteraan dan Pelatihan Kinerja", Jurnal Manajemen Mutu. Juli 2007 No. 2.
- Arif. Ramdhani 2011. *Penilaian Kinerja*. PT. Sarana Panca Karya Nusa
- Bangun, Wilson. 2012. "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". Jakarta: Erlangga.
- Bohlander, George., and Snell, Scott. 2010. *Principles of Human Resource. Management*, 15th ed. Mason, OH: South Western – Cengage Learning.
- Dessler, Gary. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Indeks, Jakarta.
- D h a r m a , A g u s . 2 0 1 0 . *Manajemen Supervisi*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Fahmi Irham. 2010. "*Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*" Cetakan pertama, Alfabeta, Bandung.
- Gujarati. 2012. "*Dasar-dasar ekonometrika*" buku 2 edisi 5. Jakarta: Salemba empat.
- Hamzah B. Uno, M. 2010. *Teori motivasi dan pengukurannya*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- . 2016. *Manajemen : Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.
- Husein Umar. 2010. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2011. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketiga. Bandung: PT. Rafika Aditama.2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- . 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Santoso, Singgih. 2012. *Panduan Lengkap SPSS Versi 20*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Singarimbun, M & Effendi, S. 2011s. *Metode Penelitian Survai*. Jakarta: LP3S.
- Sugiyono.2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- . 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2012. "*Teori, kuesioner, dan Analisis data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*", Penerbit caps. Yogyakarta.
- Suratman, Adji. 2003. *Studi Korelasi antara Motivasi Kerja, Program Pelatihan, dan Persepsi tentang Penembangan Karir dan Kepuasan Kerja Karyawwan*. Ventura Volume 6 No.2.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Syofian, Siregar. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Veithzal Rivai. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956.
- Wibowo.. 2013. *Manajemen Kinerja. Edisi Ketiga*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.