BAB IV

HASIL PENELITIAN

Bab ini merupakan sajian dari analisis data yang di sajikan dalam analisis kualitatif dan kuantitatif. Gambaran umum dalam obyek penelitian dalam hal ini akan terlebih dahulu di sajikan gambaran mengenai sejarah adanya Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan Divisi Regional Jawa Timur, selanjutnya letak geografis kantor BPJS Kesehatan Divisi Regional Jawa Timur dan Struktur Organisasi, serta penyajian data yang berupa data dan fakta variable – variable penelitian, yang terakhir yaitu pembahasan hasil penelitian (analisis data).

A. Gambaran Umum Obyek Penelitian

1. Sejarah BPJS Kesehatan

Adanya pengeluaran yang tidak terduga apabila seseorang terkena penyakit, apalagi tergolong penyakit berat yang menuntut stabilisasi yang rutin seperti hemodialisa atau biaya operasi yang sangat tinggi. Hal ini berpengaruh pada penggunaan pendapatan seseorang dari pemenuhan kebutuhan hidup pada umumnya menjadi biaya perawatan dirumah sakit, obat-obatan, operasi, dan lain lain. Hal ini tentu menyebabkan kesukaran ekonomi bagi diri sendiri maupun keluarga. Sehingga munculah istilah "SADIKIN", sakit sedikit jadi miskin. Dapat disimpulkan, bahwa kesehatan tidak bisa digantikan dengan uang, dan tidak ada orang kaya

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dalam menghadapi penyakit karena dalam sekejap kekayaan yang dimiliki seseorang dapat hilang untuk mengobati penyakit yang dideritanya.

Begitu pula dengan resiko kecelakaan dan kematian. Suatu peristiwa yang tidak kita harapkan namun mungkin saja terjadi kapan saja dimana kecelakaan dapat menyebabkan merosotnya kesehatan, kecacatan, ataupun kematian karenanya kita kehilangan pendapatan, baik sementara maupun permanen.

Belum lagi menyiapkan diri pada saat jumlah penduduk lanjut usia dimasa datang semakin bertambah. Pada tahun Pada 2030, diperkirakan jumlah penduduk Indonesia adalah 270 juta orang.70 juta diantaranya diduga berumur lebih dari 60 tahun. Dapat disimpulkan bahwa pada tahun 2030 terdapat 25% penduduk Indonesia adalah lansia. Lansia ini sendiri rentan mengalami berbagai penyakit degenerative yang akhirnya dapat menurunkan produktivitas dan berbagai dampak lainnya.Apabila tidak aday ang menjamin hal ini maka suatu saat hal ini mungkin dapat menjadi masalah yang besar. Seperti menemukan air di gurun, ketika Presiden Megawati mensahkan UU No. 40/2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN) pada 19 Oktober 2004, banyak pihak berharap tudingan Indonesia sebagai ”negara tanpa jaminan sosial” akan segera luntur dan menjawab permasalahan di atas. Munculnya UU SJSN ini juga dipicu oleh UUD Tahun 1945 dan perubahannya Tahun 2002 dalam Pasal 5 ayat (1), Pasal 20, Pasal 28H ayat (1), ayat (2) dan ayat (3), serta Pasal 34 ayat (1) dan ayat (2) mengamanatkan untuk mengembangkan Sistem Jaminan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Sosial Nasional. Hingga disahkan dan diundangkan UU SJSN telah melalui proses yang panjang, dari tahun 2000 hingga tanggal 19 Oktober 2004.

Diawali dengan Sidang Tahunan MPR RI Tahun 2000, dimana Presiden Abdurrahman Wahid menyatakan tentang Pengembangan Konsep SJSN.Pernyataan Presiden tersebut direalisasikan melalui upaya penyusunan konsep tentang Undang-Undang Jaminan Sosial (UU JS) oleh Kantor Menko Kesra (Kep.Menko Kesra dan Taskin No. 25KEP/MENKO/KESRA/VIII/2000, tanggal 3 Agustus 2000, tentang Pembentukan Tim Penyempurnaan Sistem Jaminan Sosial Nasional). Sejalan dengan pernyataan Presiden, DPA RI melalui Pertimbangan DPA RI No. 30/DPA/2000, tanggal 11 Oktober 2000, menyatakan perlu segera dibentuk Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Nasional dalam rangka mewujudkan masyarakat sejahtera.

Dalam Laporan Pelaksanaan Putusan MPR RI oleh Lembaga Tinggi Negara pada Sidang Tahunan MPR RI Tahun 2001 (Ketetapan MPR RI No. X/ MPR-RI Tahun 2001 butir 5.E.2) dihasilkan Putusan Pembahasan MPR RI yang menugaskan Presiden RI "Membentuk Sistem Jaminan Sosial Nasional dalam rangka memberikan perlindungan sosial yang lebih menyeluruh dan terpadu". Pada tahun 2001, Wakil Presiden RI Megawati Soekarno putri mengarahkan Sekretaris Wakil Presiden RI membentuk Kelompok Kerja Sistem Jaminan Sosial Nasional (Pokja SJSN)[54]

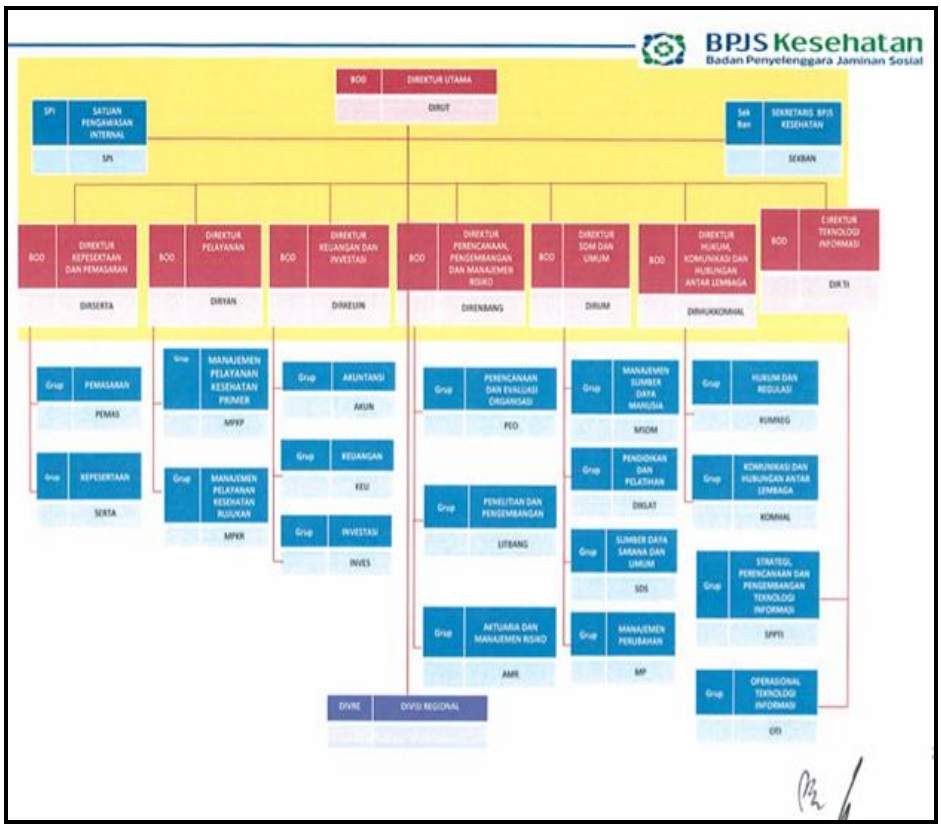
[54] Hasil dokumentasi sejarah BPJS Kesehatan. tanggal 12 Agustus 2014 pukul 15.15 WIB

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. Letak Geografis

Adapun objek yang akan digunakan dalam penelitian yaitu para pegawai tetap maupun tidak tetap di kantor BPJS Kesehatan Divisi Regional Jawa Timur yang terletak di Jalan Raya Jemursari No.234 Surabaya 60299 – Jawa Timur. BPJS Kesehatan divisi regional Jawa Timur juga membawahi kantor cabang baik pegawai pada kantor pelayanan badan usaha maupun mandiri.

3. StrukturOrganisasi



Gambar 4.1 Struktur Organisasi
BPJS Kesehatan Divisi Regional Jawa Timur

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

4. Pegawai BPJS Kesehatan

Tabel 4.2 Data Nama Pegawai BPJS Kesehatan Divisi Regional Jawa Timur

LAPORAN DATA NAMA PEGAWAI TETAP
BPJS KESEHATAN KANTOR DIVISI REGIONAL JAWA TIMUR
BULAN MARET 2015
TAHUN 2015

FORMAT 5A

PEGAWAI BPJS KESEHATAN

No	Nama Pegawai	STATUS	DIVISI
1	2	3	4
1	MULYO WIBOWO	KEPALA	REGIONAL
2	YESSY ISNATULLAILI	KEPALA	KCU KEPESERTAAN
3	DIANA AYU	KEPALA	KCU MARKETING
4	BUDI NUGROHO	STAFF	PELAYANAN
5	TANIA INTAN	STAFF	SDM DAN UMUM
6	DESI PERMATASARI	STAFF	PELAYANAN
7	MISBAH	KEPALA	SDM DAN UMUM
8	ARIEF RIAN	STAFF	SDM DAN UMUM
9	Tjarda Muchtar	PENGAWAS	PUSAT
10	INDRINA FITRI LESTARI	KEPALA	MARKETING
11	Hasrul Lutfi Hamid	PENGAWAS	PUSAT
12	Prastuti Soewondo	PENGAWAS	PUSAT
13	Ridwan Monoarfa	PENGAWAS	PUSAT
14	AITA YUNITA	STAFF	SDM DAN UMUM
15	HARMAN	STAFF	KEPESERTAAN
16	LARASATI RAMADHANI PUTRI	STAFF	PELAYANAN
17	FIYANTI	STAFF	KEUANGAN DAN PERENCANAAN
18	ANANG YULIANTO	STAFF	SDM DAN UMUM
19	PRADANA NUR OVIYANTI	STAFF	PELAYANAN
20	R. R. ANGGRAENI TRI HABSARI	STAFF	PELAYANAN
21	RASMI ADELAIDE INDAH J	STAFF	PELAYANAN
22	DEBY SELLA MARIANA	STAFF	SDM DAN UMUM
23	BANGKIT	KEPALA	KEUANGAN DAN PERENCANAAN
24	LIA	STAFF	KEUANGAN DAN PERENCANAAN
25	ASTRID IRMASARI SOEDIBJO	STAFF	KEUANGAN DAN PERENCANAAN
26	DHINDA AYU DWI P	STAFF	KEUANGAN DAN PERENCANAAN
27	MIRDA	STAFF	SDM DAN UMUM
28	LISTA AMILIA FIRDAUS	STAFF	SDM DAN UMUM
29	AGUSTINA AYU KRISANTIHARDI	STAFF	SDM DAN UMUM
30	IRA ENDRA KARTIKA	STAFF	SDM DAN UMUM
31	SULIH YEKTI NGUTAMANI	STAFF	SDM DAN UMUM
32	EDSUR	KEPALA	TI
33	PAJAR	STAFF	KEUANGAN DAN PERENCANAAN
34	YUNI	STAFF	TI
35	SRI RATNA AYU	STAFF	KEPESERTAAN
36	SYAFIRA RISKE SHILA	STAFF	KEPESERTAAN
37	TRICIA ISABELA NILAM	STAFF	PELAYANAN
38	VIRA ANGGRAENI	STAFF	PELAYANAN
39	WIDYA WASKITO	STAFF	KEPESERTAAN
40	FEBBY AGGARAWAN P	STAFF	MARKETING
41	DIAN RAHMA FITRIANI	STAFF	MARKETING
42	SUSI	STAFF	MARKETING
43	BUDI AGUNG YUWONO	STAFF	PELAYANAN

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

44	HENI LINDA FAMELA	STAFF	PELAYANAN
45	IKE YULIANA WIDIASTUTI	STAFF	PELAYANAN
46	OCKY DWI SAKTIAN KUSUMA	STAFF	PELAYANAN
47	DAVID	STAFF	TI
48	IMAM BUKHORI	STAFF	TI
49	INTAN MASKIYAH	STAFF	TI
50	MITA FEBRININGYAS	STAFF	TI
51	NUGROHO TRI HAMDANI	STAFF	PELAYANAN
52	TRI EKA KUSUMANINGRUM	STAFF	PELAYANAN
53	ELISA LAURA OKTRINITA S	STAFF	PELAYANAN
54	ABNES APRIANI SIDABUTAR	STAFF	PELAYANAN
55	SRI WAHYUNI	STAFF	KEUANGAN DAN PERENCANAAN
56	AHMAD SAIFUL WALID	STAFF	KEUANGAN DAN PERENCANAAN
57	IKA	STAFF	PELAYANAN
58	EKA CHANDRA K. W	STAFF	PELAYANAN
59	ERA AJAR SISWADIKA	STAFF	PELAYANAN
60	ERWIN MUHAMMAD FAUZI	STAFF	PELAYANAN
61	FEBRIA RIKE ERLIANA	STAFF	PELAYANAN
62	HENIK SHOLIHAH	STAFF	PELAYANAN
63	IDA BAGUS IGO	STAFF	PELAYANAN
64	IRINE PUSPITA S	STAFF	PELAYANAN
65	DYAH PURWANINGRUM	STAFF	PELAYANAN
66	NUR KHASANAH	STAFF	PELAYANAN
67	DIAN HOTMAIDA AGUSTINA	STAFF	PELAYANAN
68	ANDY BAGUS LAKSANA S	STAFF	PELAYANAN
69	TIARA APRIANI HASIBUAN	STAFF	KEPESERTAAN
70	DITYA LAVINA SARI	STAFF	KEPESERTAAN
71	HEDIATY SYAFIERA	STAFF	KEPESERTAAN
72	RENIYUSTI ROSMAN	STAFF	KEPESERTAAN
73	NATALIA ARUM NARESWARI	STAFF	KEPESERTAAN
74	GALIH PARWITA NINGRUM	STAFF	KEPESERTAAN
75	GERALD ANDRIAN HEDIYANTO	STAFF	PELAYANAN
76	CITRA WIDYA ASMARA	STAFF	PELAYANAN
77	KHAIRUNNISA NOOR	STAFF	PELAYANAN
78	AMSAL AMRI	STAFF	PELAYANAN
79	AYU SANTIKA SANTANINGRUM	STAFF	PELAYANAN
80	MEYSKE KUMBANGSILA	STAFF	KEPESERTAAN
81	CAESARY MERYBELLA N	STAFF	KEPESERTAAN
82	MARGARETTA	STAFF	SDM DAN UMUM
83	BONA ANGGI PARDEDE	STAFF	SDM DAN UMUM
84	DEWI MARANTIKA SIREGAR	STAFF	SDM DAN UMUM
85	TANNIA PRIMA PUTRI	STAFF	SDM DAN UMUM
86	IRFANY KHAIRUNNISA	STAFF	SDM DAN UMUM
87	ANGELIA PERMATASARI	STAFF	SDM DAN UMUM
88	ANDI ASO SUDARMIN	STAFF	PELAYANAN
89	DEWI FLORENSI	STAFF	PELAYANAN
90	MICHAEL JONATHAN	STAFF	PELAYANAN
91	ROSITA DEWI	STAFF	PELAYANAN
92	MUHAMAD ARIFUDIN	STAFF	PELAYANAN
93	KHAIRUNNISA MASTUROH	STAFF	PELAYANAN
94	HAKIM	STAFF	MARKETING
95	FARADINA UTAMI	STAFF	MARKETING
96	FRANSISKA ALFRIDA	STAFF	MARKETING
97	MOHAMMAD ARIEF RIZKI	STAFF	MARKETING
98	PRUBO SISWATI	STAFF	MARKETING
99	GITA CHANDRA IRMAWATY	STAFF	MARKETING
100	TANYA RAHAYU	KEPALA	KEPESERTAAN
101	GALUH RAHMAYANI	STAFF	KEPESERTAAN
102	MUJOKO	STAFF	MARKETING

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

103	SABRINA ANALISA	STAFF	MARKETING
104	SAFRIN AULIA EKAWATI	STAFF	MARKETING
105	SONY GUNAWAN	STAFF	KEPESERTAAN
106	AYU ASRI	STAFF	KEPESERTAAN
107	SAGAN HASLEN SISWOYO	STAFF	KEPESERTAAN
108	RESTININGTYAS WINDA DYAH	STAFF	KEPESERTAAN
109	YOSSIE PUSVITA SARI	STAFF	KEPESERTAAN
110	YULI	STAFF	MARKETING
111	MAYA	STAFF	PELAYANAN
112	INDRIANY FITRIA HASANAH	STAFF	PELAYANAN
113	WIJI AVIA HIDAYATI	STAFF	PELAYANAN
114	EKKYWONA RUMIAZIZAH N	STAFF	PELAYANAN
115	ANDINI CURISTY	STAFF	KEUANGAN DAN PERENCANAAN
116	RIZKA AWALIA RAMADHANI	STAFF	KEUANGAN DAN PERENCANAAN
117	SHINTIA PUSPITASARI	STAFF	KEPESERTAAN
118	SYARIFAH MAHAMI	STAFF	KEPESERTAAN
119	ABDUL RAHMAN SIDDIK	STAFF	PELAYANAN
120	ARIS	STAFF	PELAYANAN
121	YUPI WIDYANINGRUM	STAFF	MARKETING
122	ANNISAA NUUR MUSLIMAH	STAFF	PELAYANAN
123	YANTI RATNASARI	STAFF	TI
124	ARIFA ARINDINA	STAFF	TI
125	KARUNIA RAMADHAN	STAFF	TI
126	NURMA	STAFF	PELAYANAN
127	FAJAR NURSUHUD	STAFF	PELAYANAN
128	NADIYAH WIJAYANTHIE	STAFF	PELAYANAN
129	INTAN CORINA INDRA	STAFF	PELAYANAN
130	YEFI KURNIAWAN	STAFF	KEPESERTAAN
131	FEBRIAN SULIKTIYO	STAFF	KEPESERTAAN
132	SHEELLFIA JUNI PERMANA	STAFF	KEPESERTAAN
133	SITI MUSTAROHMAH	STAFF	KEPESERTAAN
134	ARIO WERDO SASMITO	STAFF	KEPESERTAAN
135	IRMA HANIFAH ANGGRAINY	STAFF	PELAKSANA
136	MUTIAH	STAFF	KEUANGAN DAN PERENCANAAN
137	AMELIA RUMENTA	STAFF	PELAYANAN
138	DEFI CYNTHIA DEWI	STAFF	KEUANGAN DAN PERENCANAAN
139	VIONA PRISCILIA	STAFF	PELAYANAN
140	MYRA DIANA	STAFF	MARKETING

B. Penyajian Data

Subyek dalam penelitian ini adalah pegawai BPJS Kesehatan Divre VII di Surabaya. Data penelitian ini selain dengan menggunakan kuisioner, dengan dokumen data pegawai. Pada bagian ini terlebih dahulu akan di tinjau mengenai data – data demografis yang menjadi responden dalam penelitian. Seluruh responden adalah pegawai di BPJS Kesehatan Divisi Regional Jawa

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Timur. Tinjauan factor demografis responden menyangkut umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, jabatan dan masa kerja.

1. Tabulasi data penelitian

Tabel 4.2 Tabulasi Data Penelitian Variabel Motivasi Kerja (X)

No	MOTIVASI KERJA										TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
2	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	45
3	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	45
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
6	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
8	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	40
9	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
11	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
13	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	40
14	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
17	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	45
18	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	45
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
20	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
21	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
23	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	40
24	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
27	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	45
28	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	45
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
30	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
31	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
33	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	40
34	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
37	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	45
38	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	45
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
40	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

41	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
43	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	40
44	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
47	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	45
48	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	45
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
50	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
52	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	45
53	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	45
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
55	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
56	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
57	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
58	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	40
59	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
60	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
61	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
62	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	45
63	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	45
64	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
65	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
66	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
67	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
68	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	40
69	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
70	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
71	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
72	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	45
73	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	45
74	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
75	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
76	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
77	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
78	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	40
79	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
80	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
81	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
82	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	45
83	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	45
84	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
85	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
86	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
87	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
88	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	40
89	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
90	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
91	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

92	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	45
93	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	45
94	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
95	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
96	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
97	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
98	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	40
99	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
100	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50

Tabel 4.3 Tabulasi Data Penelitian Variabel Kinerja (Y)

No	KINERJA										TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
2	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	42
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	3	3	3	4	4	3	4	2	4	4	34
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
8	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	42
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
12	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
13	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	42
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
15	3	3	3	4	4	3	4	2	4	4	34
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
18	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	42
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
22	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
23	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	42
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
25	3	3	3	4	4	3	4	2	4	4	34
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
28	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	42
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
32	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
33	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	42
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
35	3	3	3	4	4	3	4	2	4	4	34
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
38	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	42
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
42	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
43	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	42
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
45	3	3	3	4	4	3	4	2	4	4	34
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
48	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	42
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
52	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
53	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	42
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
55	3	3	3	4	4	3	4	2	4	4	34
56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
57	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
58	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	42
59	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
61	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
62	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
63	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	42
64	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
65	3	3	3	4	4	3	4	2	4	4	34
66	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
67	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
68	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	42
69	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
70	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
71	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
72	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
73	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	42
74	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
75	3	3	3	4	4	3	4	2	4	4	34
76	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
77	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
78	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	42
79	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
80	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
81	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
82	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
83	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	42
84	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
85	3	3	3	4	4	3	4	2	4	4	34
86	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
87	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

88	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	42
89	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
90	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
91	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
92	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
93	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	42
94	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
95	3	3	3	4	4	3	4	2	4	4	34
96	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
97	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
98	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	42
99	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
100	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40

Tabel 4.4 Tabulasi Data Penelitian Variabel Lingkungan Kerja

No	LINGKUNGAN KERJA										TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	37
2	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	45
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
8	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	45
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
11	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	38
12	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	45
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
15	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
18	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	45
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
21	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	38
22	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	45
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
25	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
28	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	45
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
31	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	38
32	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	45

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
35	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
38	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	45
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
41	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	38
42	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	45
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
45	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
48	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	45
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
51	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	37
52	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	45
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
55	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
57	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
58	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	45
59	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
61	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	37
62	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	45
63	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
64	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
65	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
66	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
67	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
68	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	45
69	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
70	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
71	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	37
72	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	45
73	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
74	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
75	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
76	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
77	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
78	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	45
79	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
80	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
81	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	37
82	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	45
83	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

84	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
85	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
86	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
87	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
88	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	45
89	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
90	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
91	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	37
92	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	45
93	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
94	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
95	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
96	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
97	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
98	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	45
99	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
100	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40

2. Uji validitas instrumen

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Suatu instrument dapat dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dalam mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Dalam penelitian ini digunakan tehnik uji validitas internal, yakni validitas yang dicapai apabila terdapat kesesuaian antara bagian-bagian instrumen secara keseluruhan[55].

Korelasi Produk Momen Pearson

Analisis ini dengan cara mengkorelasikan masing – masing skor item dengan skor total. Skor total adalah penjumlahan dari keseluruhan item – item pertanyaan yang berkolerasi signifikan dengan skor total menunjukkan item – item tersebut mampu memberikan dukungan dalam mengungkap apa yang ingin

[55] Sugiyono.2012. *Metode Penelitian Bisnis.*Bandung: Alfabeta.hal 207

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

diungkap.[56] Untuk mengukur validitas menggunakan korelasi product moment dengan bantuan SPSS 16.0. Adapun hasilnya sebagai berikut:

Tabel 4.5 Korelasi Uji Validitas Instrumen

Correlations

		X1	Y1	Z1
X1	Pearson Correlation	1	-.076	.141
	Sig. (2-tailed)		.450	.162
	N	100	100	100
Y1	Pearson Correlation	-.076	1	.440**
	Sig. (2-tailed)	.450		.000
	N	100	100	100
Z1	Pearson Correlation	.141	.440**	1
	Sig. (2-tailed)	.162	.000	
	N	100	100	100

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Untuk mengetahui valid tidaknya instrument dengan cara r_{xy} hitung dikonsultasikan dengan r_{table} dengan taraf signifikan > 0.3. Jika didapat kan harga r_{xy} hitung > r_{tabel}, maka butir instrument dapat dikatakan valid, akan tetapi sebelumnya jika harganya $r_{xy} < r_{tabel}$, maka dikatakan bahwa instrument tersebut tidak valid.

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut menunjukkan bahwa untuk dengan taraf signifikan > 0.3 Demikian dapat dikatakan bahwa variable Motivasi kerja yang digunakan dalam penelitian ini ada valid yang dan tidak valid, karena sudah terwakili oleh pernyataan lainnya dan tidak digunakan dalam pengambilan data dan pernyataan yang valid dapat digunakan dalam pengambilan data.

[56] Duwi Priyanto, *Mandiri belajar SPSS*. Hal79

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut menunjukkan bahwa untuk dengan taraf signifikan > 0.3 Demikian dapat dikatakan bahwa variable Kinerja yang digunakan dalam penelitian ini ada yang valid dan tidak valid, karena sudah terwakili oleh pertanyaan lainnya dan tidak digunakan dalam pengambilan data dan pernyataan yang valid dapat digunakan dalam pengambilan data.

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut menunjukkan bahwa untuk dengan taraf signifikan > 0.3 Diketahui seluruh instrument variable Lingkungan Kerja yang di uji coba kan memenuhi ketentuan validitas, Sehingga pernyataan instrument tersebut dapat dilanjutkan untuk dipakai dalam penelitian.

Setelah melakukan uji validitas korelasi, untuk memastikan kembali instrumen tersebut benar atau tidaknya, selanjutnya peneliti, melakukan uji reabilitas. Uji reliabilitas digunakan untuk menunjukkan bahwa sesuatu instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik[57]. Reliabilitas menunjukkan pada tingkat keandalan (dapat dipercaya) dari suatu indikator yang digunakan dalam penelitian. Dalam penelitian ini teknik yang digunakan untuk mengetahui reliabilitas instrument adalah rumus alpha dari Cronbach dengan bantuan SPSS 16.0. Adapun hasil pengolahannya adalah sebagai berikut:

[57] Sugiyono.2012. *Metode Penelitian Bisnis.*Bandung: Alfabeta.hal 207

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 4.6 Uji Reabilitas Instrumen

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	100	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	100	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.297	3

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X1	41.70	3.541	100
Y1	39.90	2.130	100
Z1	40.64	2.333	100

Dari uji coba yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa hasil Cronbach's Alpha setiap variable lebih dari standar minimal Cronbach's Alpha yang disyaratkan yaitu 0,60, maka variable Motivasi kerja, kinerja, dan lingkungan kerja reliable dan layak di gunakan dalam pengambilan data.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Uji Analisis Determinasi (R)

Analisis Determinasi digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen.[58]

Tabel 4.7 Uji Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.462[a]	.213	.197	1.909

a. Predictors: (Constant), Z1, X1

Dari output model summary di atas didapatkan nilai *R Squer* sebesar 213. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependensebesar 21,3%. Sedangkan sisanya sebesar 78,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

C. Pengujian Hipotesis

1. Pengujian Hipotesis 1

H1 : Motivasi kerja berpengaruh pada kinerja pegawai BPJS Kesehatan Divisi Regional Jawa Timur

H0 : Motivasi kerja tidak berpengaruh pada kinerja pegawai BPJS Kesehatan Divisi Regional Jawa Timur

[58] Duwi Priyanto, *Mandiri belajar SPSS*. Hal79

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Hipotesis ini bertujuan untuk menguji apakah motivasi kerja berpengaruh pada kinerja pegawai di BPJS Kesehatan Divisi Regional Jawa Timur. Berdasarkan hasil perhitungan table coefficient Variabel Motivasi kerja (X1) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y1) dengan nilai p-value 0.124 > 0.025.

Tabel 4.8 Coefficients Hipotesa 1

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	26.387	3.803		6.939	.000
X1	-.085	.055	-.141	-1.551	.124
Z1	.420	.083	.460	5.053	.000

a. Dependent Variable: Y1

Maka dapat disimpulkan bahwa H1 yang menyatakan motivasi kerja tidak pengaruh langsung terhadap kinerja pegawai di BPJS Kesehatan Divisi Regional Jawa Timur. Artinya, secara statistic dapat ditunjukkan bahwa motivasi kerja dalam penelitian ini tidak berpengaruh positif dantidak signifikan pada kinerja pegawai di BPJS Kesehatan Divisi Regional Jawa Timur. Hal ini mengindikasikan bahwa penurunan motivasi kerja akan mengakibatkan menurunnya kinerja pegawai. Hasil ini tidak sejalan dengan temuan widodo bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang besar dalam meningkatkan kinerja karyawan. Untuk menciptakan suatu hasil kinerja pelayanan pegawai yang baik dan unggul perlu adanya

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

motivasi[59]. Untuk memberikan motivasi kepada para karyawannya, terlebih dahulu seorang manajer harus mengetahui dorongan atau kebutuhan karyawannya agarmau melakukan aktivitas tertentu sehingga kinerja akan menjadi meningkat.

Dalam hal ini menyebabkan faktor persepsi motivasi kerja tidak berpengaruh langsung dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hal inilah tentunya yang harus dilaksanakan oleh staf untuk mencapai tujuan, walaupun kurang mendapatkan motivasi akan tetapi mereka harus tetap meningkatkan kualitas kinerja mereka dan perlu adanya evaluasi kinerja agar pegawai mendapatkan motivasi kerja yang baik dan akan menghasilkan kinerja yang baik pula sesuai dengan teori motivasi Abraham Maslow[60] mengemukakan bahwa pada dasarnya semua menusia memiliki kebutuhan pokok menunjukkannya dalam lima tingkatan yang berbentuk pyramid, orang memulai dorongan dari tingkatan terbawah. Lima tingkat kebutuhan itu dikenal dengan Hierarki kebutuhan Maslow, dimulai dari kebutuhan biologis dasar sampai motif psikologis yang lebih kompleks yang hanya akan penting setelah kebutuhan dasar terpenuhi.

2. Pengujian Hipotesa 2

H2 : Motivasi kerja berpengaruh pada lingkungan kerja pegawai BPJS Kesehatan Divisi Regional Jawa Timur

[59] Widodo, Sri, 2006. *Pengaruh Motivasi danKepuasan Kerja Pada Kinerja Guru diSMP Kab. Blora*. Tesis. Program Pascasarjana Magister Manajemen UNS.
[60]Sofyandi dan Garniwa. 2007. *Perilaku Organisasional*. Edisi Pertama. GrahaIlmu. Yogyakarta.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

H0 : Motivasi kerja tidak berpengaruh pada lingkungan kerja pegawai BPJS Kesehatan Divisi Regional Jawa Timur

Hipotesis ini bertujuan untuk menguji apakah motivasi kerja berpengaruh pada kinerja pegawai di BPJS Kesehatan Divisi Regional Jawa Timur. Berdasarkan hasil perhitungan table coefficient ternyata variabel Motivasi kerja (X1) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap lingkungan kerja (Z1). Hal ini menunjukkan nilai p value variabel Z1 sebesar 0.053 > 0.025.

Tabel 4.9 Coefficients Hipotesa 2

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	26.387	3.803		6.939
	X1	-.085	.055	-.141	-1.551
	Z1	.420	.083	.460	5.053

a. Dependent Variable: Y1

Dapat disimpulkan bahwa persepsi motivasi kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap lingkungan kerja pada kinerja pegawai BPJS Kesehatan Divisi Regional Jawa Timur sehingga H2 tidak didukung. Artinya, secara statistik dapat ditunjukkan bahwa persepsi motivasi kerja tidak memperkuat pengaruh lingkungan kerja

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pada kinerja pegawai BPJS Kesehatan Divisi Regional Jawa TimurHal ini dapat disebabkan oleh faktor sumber daya manusia di BPJS Kesehatan Divisi Regional Jawa Timur yang kurang mempedulikan persepsi motivasi kerja mereka, yang terpenting adalah bertugas sesuai prosedur dan perintah untuk mendapatkan kebutuhan primer mereka. Dalam hal ini menyebabkan faktor persepsi motivasi kerja dalam hal ini tidak berpengaruh signifikan dalam lingkungan kerja karyawan.

Hasil ini tidak sejalan dengan penelitian ditemukan bahwa persepsi lingkungan kerja menentukan hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan. Motivasi dan persepsi lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan kinerja. Hal inilah tentunya yang harus dilaksanakan oleh staf untuk mencapai tujuan, walaupun motivasi dan persepsi lingkungan kerja bukan syarat mutlak yang dapat memberikan kepuasan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.baik, perlu diciptakan bentuk-bentuk sosialisasi terhadap kebijakan yang ada, dan juga perlu diciptakan adanya suasana yang dapat menghindarkan kejenuhan, tuntutan instansi yang disesuaikan dengan kondisi dan kebutuhan pegawai. Sesuai dengan teori lingkungan kerja adalah hal baik dalam mendorong pegawai agar senang dalam bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik sehingga terarah dalam peningkatan produktivitas kerja. Adapun indikator-indikator dari Lingkungan dan iklim kerja yang akan dipakai dalam penelitian ini diadaptasi dari pendapat Sedermayanti terdiri atas otonomi dan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

fleksibilitas, menaruh kepercayaan dan terbuka, simpatik dan memberi dukungan, serta jujur dan menghargai.[61]

3. Pengujian Hipotesa 3

H3 : Lingkungan kerja berpengaruh pada kinerja pegawai BPJS Kesehatan Divisi Regional Jawa Timur

H0 : Lingkungan kerja tidak berpengaruh pada kinerja pegawai BPJS Kesehatan Divisi Regional Jawa Timur

Hipotesis ini bertujuan untuk menguji apakah motivasi kerja berpengaruh pada kinerja pegawai di BPJS Kesehatan Divisi Regional Jawa Timur. Berdasarkan hasil perhitungan table coefficient Variabel lingkungan kerja (Z) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja (Y) dengan nilai p-value 0.000 < 0.025.

Tabel 4.10 Coefficients Hipotesa 3

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.002	4.793		3.338	.001
	X1	.116	.059	.175	1.956	.053
	Y1	.497	.098	.453	5.053	.000

a. Dependent Variable: Z1

Dapat disimpulkan bahwa persepsi lingkungan kerja memberikan pengaruh yang signifikan kinerja pegawai BPJS Kesehatan Divisi Regional Jawa Timur sehingga H3 didukung. Artinya, secara statistik dapat

[61]Sedarmayanti.2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja.* Bandung: CV. Mandar Maju.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

ditunjukkan bahwa persepsi lingkungan kerja memperkuat atau berpengaruh pada kinerja pegawai BPJS Kesehatan Divisi Regional Jawa Timur. Hal ini dapat disebabkan oleh faktor sumber daya manusia di BPJS Kesehatan Divisi Regional Jawa Timur. yang mempedulikan persepsi lingkungan kerja mereka, yang terpenting adalah bertugas sesuai prosedur dan perintah untuk mendapatkan kebutuhan primer mereka. Dalam hal ini menyebabkan faktor persepsi lingkungan kerja dalam hal ini berpengaruh signifikan dalam kinerja kerja karyawan.

Maka dapat di simpulkan bahwa perubahan lingkungan kerja sangat berpengaruh kepada para pegawainya. Baik teknologi, politik, sosial, dan ekonomi juga sangat berpengaruh pada perusahaan - perusahaan besarmaupun menengah khususnya dalam menghadapi tuntutan – tuntutan pekerjaan. Pada umumnya perusahaan yang tidak mampu menghadapi tututan – tututan pekerjaan karena memiliki kinerja dan kualitas produk yang rendah, Maka dari itu untuk mampu membawa organisasi/perusahaan dalam memasuki lingkungan kerja yang produktif manajer harus bertanggung jawab untuk merencanakan dan memiliki kompetensi untuk melakukan perubahan sesuai dengan yang diharapkan dengan menciptakan suatu kondisi lingkungan kerja yang dapat memotivasi dan memberikan kinerja yang baik.

Menurut Sedermayanti, Lingkungan dan iklim kerja adalah hal baik dalam mendorong pegawai agar senang dalam bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik sehingga

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

terarah dalam peningkatan produktivitas kerja. Adapun indikator-indikator dari Lingkungan dan iklim kerja yang akan dipakai dalam penelitian ini diadaptasi dari pendapat Sedermayanti terdiri atas otonomi dan fleksibilitas, menaruh kepercayaan dan terbuka, simpatik dan memberi dukungan, serta jujur dan menghargai[62]. Sumber daya manusia didalam perusahaan harus terus dikembangkan, karena tidak seperti halnya mesin yang selalu melakukan aktivitas yang sama setiap waktunya, manusia selalu mengalami perkembangan dan perubahan yang disitu akan menimbulkan tantangan yang harus dihadapi dengan baik. Selain itu sumber daya manusia juga mempunyai berbagai kebutuhan yang ingin dipenuhi. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan inilah dipandang sebagai pendorong seseorang untuk melakukan sesuatu, termasuk melakukan kinerja yang baik.

4. Pengujian Hipotesa 4

H4 : Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan lingkungan kerja sebagai variable antara (intervening)

H0 : Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan lingkungan kerja sebagai variable antara (intervening)

Hipotesis ini bertujuan untuk menguji apakah motivasi kerja berpengaruh pada kinerja pegawai dengan lingkungan kerja sebagai variable intervening di BPJS Kesehatan Divisi Regional Jawa Timur. Berdasarkan hasil perhitungan table Model Summary berdasarkan nilai

[62]Sedarmayanti.2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja.* Bandung: CV. Mandar Maju

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

R, dapat diketahui bahwa besarnya koefisien regresi antara X1 dan Z1 dengan Y1 adalah sebesar 0.462 (cukup kuat) dan table Tabel Anova memperkuat interpretasi bahwa hubungan X1 dan Z1 dengan Y1 adalah signifikan, terlihat dari nilai F sebesar 13.127 dengan nilai p-value adalah 0.000 (<0.05) yang berarti hubungan tersebut adalah signifikan.

Tabel 4.11 Coefficients Hipotesa 4

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.462[a]	.213	.197	1.909

a. Predictors: (Constant), Z1, X1

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	95.638	2	47.819	13.127	.000[a]
	Residual	353.362	97	3.643		
	Total	449.000	99			

a. Predictors: (Constant), Z1, X1
b. Dependent Variable: Y1

Dapat disimpulkan bahwa persepsi motivasi kerja terhadap kinerja dengan lingkungan kerja memberikan pengaruh yang signifikan pada pegawai BPJS Kesehatan Divisi Regional Jawa Timur sehingga H4 didukung. Artinya, secara statistik dapat ditunjukkan bahwa persepsi motivasi kerja terhadap kinerja dengan lingkungan kerja BPJS Kesehatan Divisi Regional Jawa Timur ini berpengaruh dalam arti bahwa lingkungan kerja memediasi atau menengahi antara motivasi kerka terhadap kinerja karyawan. Jadi tidak hanya motivasi

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

saja yang selalu mendukung kinerja pegawai akan tetapi ada hal lain diantaranya adalah lingkungan kerja yang mendorong pegawai agar senang dalam bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik sehingga terarah dalampeningkatan produktivitas kerja dengan menciptakan lingkungan kerja yang fleksibilitas yaitu lingkungan yang tetap menjunjung tinggi rasa hormat kepada atasan akan tetapi tidak terlalu kaku atau tidak terlalu menganggap aku atasan dan kamu bawahan dalam arti kita bekerja bersama untuk mencapai tujuan yang sama satu visi dan satu misi untuk target yang sudah di rencanakan jadi tercipta sebuah kerjasama antara pegawai dengan atasan mereka dengan rasa keakraban seperti saudara ataupun teman jadi tidak ada pembeda akan tetapi masih menjunjung tinggi rasa hormat, menaruh kepercayaan kepada pegawai dengan memberinya beberapa tugas dan percaya bahwa tugas itu akan terlaksana dengan baik walaupun tetap dengan pengawasan dan evaluasi, terbuka kepada sesama pegawai ketika mendapat kesulitan dalam menggerjakan tugas selalu terbuka saling berkomunikasi agar untuk meminta bantuan kepada sesame pegawai lainnya.

Hal ini perlu agar setiap pekerjaan dapat menghasilkan pekerjaan yang baik, ketika mendapat masalah saling terbuka agar tidak terjadi ke salah pahaman antar pegawai yang akan mengakibatkan rasa kerjasama yang kurang baik, simpatik kepada

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

sesame pegawai ketika teman kerja sedang sakit atau sedang mendapat musibah sebaiknya saling membantu dan memberi dukungan agar tetap semangat, serta jujur dalam melaksanakan tugasnya tidak menyalah gunakan wewenang ataupun jabatan dan menghargai sesame pegawai , atasan agar selalu tercipta lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan. Karena meningkatnya kinerja pegawai mengharuskan perusahaan swasta maupun perusahaan di bawah naungan pemerintah memeriksa ulang ukuran kinerja perusahaan mereka agar tercipta suatu kinerja yang efektif dengan menciptakan motivasi dengan lingkungan kerja yang saling menengahi atau memediasi.

D. Pembahasan Hasil Penelitian (Analisis Data)

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa penilaian responden terhadap variabel - variabel penelitian ini secara umum dalam kategori cukup baik. Hal ini dapat ditunjukkan dari kecenderungan jawaban tiap indikatornya. Berikut beberapa Hasil setelah di uji berdasarkan hipotesisnya, menunjukkan bahwa Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan pada kinerja, Motivasi kerja tidak berpengaruh pada lingkungan kerja pegawai, Lingkungan kerja berpengaruh pada kinerja pegawai, variabel bebas dalam penelitian ini yaitu motivasi kerja terhadap kinerja dengan lingkungan kerja sebagai variable antara ini signifikan berpengaruh untuk menghasilkan kinerja baik maupun secara simultan taupun parsial. Berikut ini penjelasan dari pemaparan diatas :

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

1. Secara simultan, variabel Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan pada variabel kinerja Berdasarkan hasil perhitungan table coefficient Variabel Motivasi kerja (X1) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y1) dengan nilai p-value 0.124 > 0.025. yang berati bahwa hubungan tersebut tidak berpengaruh signifikan. Artinya, secara statistic dapat ditunjukkan bahwa motivasi kerja dalam penelitian ini tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan pada kinerja pegawai di BPJS Kesehatan Divisi Regional Jawa Timur. Hal ini mengindikasikan bahwa penurunan motivasi kerja akan mengakibatkan menurunnya kinerja pegawai. Hasil ini tidak sejalan dengan temuan widodo bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang besar dalam meningkatkan kinerja karyawan. Untuk menciptakan suatu hasil kinerja pelayanan pegawai yang baik dan unggul perlu adanya motivasi[63]. Untuk memberika motivasi kepada para karyawannya, terlebih dahulu seorang manajer harus mengetahui dorongan atau kebutuhan karyawannya agar mau melakukan aktivitas tertentu sehingga kinerja akan menjadi meningkat.

   Hal ini bisa terjadi di sebabkan karena ketidak cocokan teori tersebut untuk di ujikan kepada kantor BPJS Kesehatan Divisi Regional Jawa Timur atau memang perlu adanya perhatian khusus tentang motivasi untuk manajemen BPJS Kesehatan Divisi Regional Jawa

[63] Widodo, Sri, 2006. *Pengaruh Motivasi danKepuasan Kerja Pada Kinerja Guru diSMP Kab. Blora*. Tesis. Program Pascasarjana Magister Manajemen UNS.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Timur dalam rangka mengevaluasi kekurangan – kekurangan sejenis motivasi untuk meningkatkan kinerja pegawainya.

2. Secara simultan, Variabel Motivasi kerja tidak berpengaruh pada lingkungan kerja pegawai Berdasarkan hasil perhitungan table coefficient ternyata variabel Motivasi kerja (X1) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap lingkungan kerja (Z1) . Hal ini menunjukkan nilai p value variabel Z1 sebesar 0.053 > 0.025. yang berarti bahwa hubungan tersebut tidak berpenagruh signifikan. Artinya, secara statistik dapat ditunjukkan bahwa persepsi motivasi kerja tidak memperkuat pengaruh lingkungan kerja pada kinerja pegawai BPJS Kesehatan Divisi Regional Jawa Timur. Hal ini dapat disebabkan oleh faktor sumber daya manusia di BPJS Kesehatan Divisi Regional Jawa Timur yang kurang mempedulikan persepsi motivasi kerja mereka, yang terpenting adalah bertugas sesuai prosedur dan perintah untuk mendapatkan kebutuhan primer mereka. Dalam hal ini menyebabkan faktor persepsi motivasi kerja dalam hal ini tidak berpengaruh signifikan dalam lingkungan kerja.

Maka sudah sepatutnya keduanya menjadi perhatian khusus bagi manajemen BPJS Kesehatan Divisi Regional Jawa Timur dalam rangka meningkatkan kinerja para peagawai di dalam perusahaan tersebut dengan mengevaluasi dan menciptakan beberapa cara atau metode dalam motivasi dan lingkungan kerja nyaman agar tercipta

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kesinambungan antara motivasi dengan lingkungan kerja yang nyaman bagi pegawainya.

3. Secara simultan, variabel Lingkungan kerja berpengaruh pada variabel kinerja pegawai. Berdasarkan hasil perhitungan table coefficient Variabel lingkungan kerja (Z) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja (Y) dengan nilai p-value 0.000 < 0.025. Artinya, secara statistik dapat ditunjukkan bahwa persepsi lingkungan kerja memperkuat atau berpengaruh pada kinerja pegawai BPJS Kesehatan Divisi Regional Jawa Timur. Hal ini dapat disebabkan oleh faktor sumber daya manusia di BPJS Kesehatan Divisi Regional Jawa Timur yang mempedulikan persepsi lingkungan kerja mereka dan bertugas sesuai prosedur dan perintah untuk mendapatkan kebutuhan primer mereka. Dalam hal ini menyebabkan faktor persepsi lingkungan kerja dalam hal ini berpengaruh signifikan dalam kinerja kerja karyawan.

   Maka dapat di simpulkan bahwa perubahan lingkungan kerja sangat berpengaruh kepada para pegawainya. Baik teknologi, politik, sosial, dan ekonomi juga sangat berpengaruh pada perusahaan - perusahaan besarmaupun menengah khususnya dalam menghadapi tuntutan – tuntutan pekerjaan. Pada umumnya perusahaan yang tidak mampu menghadapi tututan – tututan pekerjaan karena memiliki kinerja dan kualitas produk yang rendah, Maka dari itu untuk mampu membawa organisasi/perusahaan dalam memasuki lingkungan kerja yang produktif manajer harus bertanggung jawab untuk merencanakan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dan memiliki kompetensi untuk melakukan perubahan sesuai dengan yang diharapkan dengan menciptakan suatu kondisi lingkungan kerja yang dapat memotivasi dan memberikan kinerja yang baik.

4. Secara simultan, variabel motivasi kerja terhadap kinerja dengan lingkungan kerja pegawai BPJS Kesehatan Divisi Regional Jawa Timur dengan hasil perhitungan table Model Summary berdasarkan nilai R, dapat diketahui bahwa besarnya koefisien regresi antara X1 dan Z1 dengan Y1 adalah sebesar 0.462 (cukup kuat) dan table Tabel Anova memperkuat interpretasi bahwa hubungan X1 dan Z1 dengan Y1 adalah signifikan, terlihat dari nilai F sebesar 13.127 dengan nilai p-value adalah 0.000 (<0.05) yang berarti hubungan tersebut adalah signifikan. Dengan melihat besarnya pengaruh lingkungan kerja untu memediasi atau menengahi antara motivasi terhadap kinerja maka sudah sepatutnya keduanya menjadi perhatian khusus bagi manajemen BPJS Kesehatan Divisi Regional Jawa Timur dalam rangka meningkatkan kinerja para peagawai di dalam perusahaan tersebut.

   Bentuk pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja terhadap kinerja dengan lingkungan kerja sebagai variabel antara adalah pengaruh positif yang ditunjukkan dari harga koefisien regresi maupun koefisien korelasi yang bertanda positif.

   Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa jika variabel motivasi, dan lingkungan kerja meningkat, maka akan diikuti pula

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dengan meningkatnya kinerja dari pegawai BPJS Kesehatan Divisi Regional Jawa Timur, dan sebaliknya jika variabel motivasi dan lingkungan kerja menurun, maka akan diikuti pula dengan menurunnya kinerja dari pegawai BPJS Kesehatan Divre VII Suarabaya Salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan selalu menjaga dan meningkatkan motivasi, dan lingkungan kerja yang ada sesuai dengan hasil kesepakatan yang ditetapkan bersama oleh para karyawan dan para pimpinan BPJS Kesehatan Divisi Regional Jawa Timur

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id