



ARTIKEL RISET

URL artikel: <http://jurnal.fkm.umi.ac.id/index.php/woph/article/view/woph7219>

HUBUNGAN MOTIVASI INTERNAL DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA
KANTOR BPJS KETENAGAKERJAAN KOTA MAKASSAR

^KDwi Putry Rejeki Jacobus¹, Nurfardiansyah Bur², Ikhrum Hardi S³

^{1,3}Peminatan Kesehatan dan Keselamatan Kerja, Fakultas Kesehatan Masyarakat,
Universitas Muslim Indonesia

²Peminatan AKK, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Muslim Indonesia

Email Penulis Korespondensi (^K): putryjacobus02@gmail.com

putryjacobus02@gmail.com¹, nurfardiansyah.bur@umi.ac.id², ikhram.hardi@umi.ac.id³

ABSTRAK

Menurut Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009, pelayanan publik yang baik merupakan salah satu indikator keberhasilan lembaga pemerintah dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Namun, dalam pelaksanaannya masih ditemukan berbagai keluhan terkait pelayanan BPJS Ketenagakerjaan. Hasil investigasi Ombudsman Republik Indonesia menemukan adanya maladministrasi dalam pelayanan BPJS Ketenagakerjaan, termasuk di Kota Makassar, seperti lamanya waktu tunggu, kesulitan dalam proses klaim, serta kurangnya informasi yang jelas bagi peserta. Kondisi tersebut juga tercermin pada ulasan pelanggan melalui *Google Review* yang menunjukkan tingkat kepuasan masyarakat yang masih rendah terhadap pelayanan BPJS Ketenagakerjaan Makassar. Salah satu faktor yang diduga memengaruhi kualitas pelayanan adalah motivasi intrinsik karyawan, karena motivasi yang baik diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara motivasi intrinsik dengan kinerja karyawan pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Kota Makassar. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan *cross-sectional study*. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan Kantor BPJS Ketenagakerjaan Kota Makassar yang berjumlah 30 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan *total sampling*, sehingga seluruh populasi dijadikan responden penelitian. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dan dianalisis menggunakan uji *chi-square* dengan tingkat kepercayaan $\alpha = 0,05$. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan antara motivasi intrinsik dengan kinerja karyawan pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Kota Makassar ($p\text{-value} = 0,193 > \alpha = 0,05$). Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi intrinsik tidak berhubungan secara signifikan dengan kinerja karyawan. Penelitian ini menyarankan agar pihak Kantor BPJS Ketenagakerjaan Kota Makassar terus meningkatkan kualitas pelayanan melalui komunikasi yang lebih informatif, responsif, dan cepat tanggap terhadap kebutuhan peserta guna meminimalkan keluhan masyarakat terhadap pelayanan yang diberikan.

Kata kunci : motivasi intrinsik, kinerja karyawan, pelayanan publik, BPJS Ketenagakerjaan.

PUBLISHED BY :

Pusat Kajian dan Pengelola Jurnal
Fakultas Kesehatan Masyarakat UMI

Address :

Jl. Urip Sumoharjo Km. 5 (Kampus II UMI)
Makassar, Sulawesi Selatan.

Email :

jurnal.woph@umi.ac.id

Article history :

Received : 26 Maret 2024

Received in revised form : 19 April 2024

Accepted : 23 Februari 2026

Available online : 30 April 2026

licensed by [Creative Commons Attribution-ShareAlike4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).



ABSTRACT

According to Law Number 25 of 2009, good public service is essential for effective governance and should inspire a sense of purpose among researchers, policymakers, and managers committed to improving government functions. However, during implementation, various complaints regarding BPJS of Employment services are still being reported. An investigation by the Indonesian Ombudsman (Ombudsman) found maladministration in BPJS of Employment services, including in Makassar City, such as long wait times, difficulties in the claims process, and a lack of clear information for participants. This condition is also reflected in customer reviews via Google Reviews, which indicate a low level of public satisfaction with BPJS of Employment services in Makassar. One factor suspected of influencing service quality is employee intrinsic motivation, as strong motivation is expected to improve employee performance. This study aims to determine the relationship between intrinsic motivation and employee performance at the BPJS of Employment Office in Makassar City. This research is a quantitative study employing a cross-sectional approach, focusing on all 30 employees at the BPJS of Employment Office in Makassar City. The entire population was sampled using a total sampling technique. Data collection involved questionnaires, and analysis was conducted using a chi-square test at $\alpha = 0.05$ to determine relationships between variables. The analysis indicated no significant relationship between intrinsic motivation and employee performance at the Makassar City BPJS of Employment Office ($p\text{-value} = 0.193 > \alpha = 0.05$). These findings suggest that enhancing intrinsic motivation alone may not directly improve performance, highlighting the need for comprehensive strategies to boost service quality and public satisfaction. This study recommends that the Makassar City BPJS of Employment Office continue to improve service quality through more informative, responsive, and participant-focused communication. Such efforts can help build trust and motivate stakeholders to work together to minimize public complaints about the services provided.

Keywords: Work motivation; internal motivation; employee performance; BPJS employment.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset dari sebuah tempat kerja yang paling mahal dibanding dengan aset-aset lain karena sumber daya manusia merupakan penggerak utama organisasi tempat kerja tersebut. Sumber daya manusia harus dikelola secara optimal, *continue* dan diberi ekstra perhatian dan memenuhi hak-haknya. Selain itu sumber daya manusia adalah *partner* dari sebuah tempat kerja untuk mencapai tujuan organisasi.¹ Karyawan merupakan sumber daya manusia yang berperan besar dalam kemajuan ataupun kemunduran suatu perusahaan. Karyawan menjadi salah satu asset yang utama bagi suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.²

Motivasi merupakan salah satu topik yang sering diteliti dalam perilaku organisasi. Memberikan motivasi kepada karyawan, maka karyawan akan selalu berusaha memberikan kinerja terbaik kepada perusahaan dan bekerja dengan program yang telah diterapkan.³ BPJS Ketenagakerjaan menurut UU No. 24 Tahun 2011, lebih lanjut merupakan suatu Badan Penyelenggara Jaminan Sosial yang menyelenggarakan program jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan pensiun, dan jaminan kematian bagi seluruh pekerja yang ada di Negara Indonesia, termasuk orang asing yang bekerja di Negara Indonesia paling singkat 6 (enam) bulan.⁴

Terhitung sejak 1 Juli 2015, BPJS Ketenagakerjaan beroperasi penuh untuk menyelenggarakan Jaminan Sosial Bidang Ketenagakerjaan dalam bentuk Jaminan Hari Tua (JHT), Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Pensiun (JP) dan Jaminan Kematian (JKm).⁵ Berdasarkan penelitian⁶, yang dilakukan pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Makassar, berdasarkan data Badan Pusat Statistik Kota Makassar, jumlah peserta BPJS Ketenagakerjaan cabang Makassar yang membawahi 24 kabupaten/kota di Sulawesi Selatan dan Barat hingga Tahun 2017 telah mencakup 4.100 perusahaan dan 202 ribu pekerja. Pencairan klaim jaminan hari tua serta rentang waktu yang terlalu lama dalam pencairan dana yakni sekitar satu bulan

sehingga hal inilah yang mengakibatkan terjadinya ketidakpuasan nasabah.⁶

Menurut data BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Makassar setiap harinya melayani total rata-rata sebanyak 150-200 antrean yang terdiri dari antrean klaim dan antrean pelayanan perusahaan. Pada hari tertentu antrean bisa mencapai 300 antrean sehingga pelayanan harus dibatasi terkhusus pada klaim Jaminan Hari Tua maksimal 100 per hari. Hal ini menimbulkan lambatnya pelayanan sehingga masyarakat harus menunggu kurang lebih 2 jam lebih awal dari waktu seharusnya.⁷

Pernyataan diatas diperkuat berdasarkan rating penilaian yang tersedia di *website* kantor BPJS ketenagakerjaan kota Makassar. Terdapat penilaian yang kurang memuaskan perihal pelayanan yang diberikan pihak kantor BPJS ketenagakerjaan kepada peserta BPJS, diantaranya penilaian enam tahun lalu dari Faiz Property, “kantornya keren, bersih, tapi ngantrinya lama sekali bisa seharian ngantri disini”. Penilaian tiga tahun lalu dari Nurul Hasma, “pelayanan sangat kurang, antrian lama, karyawannya harus lebih melayani yang duluan antri, lama prosesnya” dan pada tujuh bulan terakhir masih ada yang mengeluhkan soal pelayanan yakni dari Fitriyanty Dwi, “Tolong perbaiki pelayanannya pada sistem antriannya, miris sekali sistem pelayanan BPJS Ketenagakerjaan Makassar masyarakat yang antri sehari bisa mencapai seratusan orang dan tenaga kerja yang tersedia hanya empat orang, tolong dibaca dan di evaluasi keluhan ini. Sampai dengan saat ini masih banyak keluhan-keluhan yang dilontar para pengguna jasa BPJS Ketenagakerjaan yang bisa kita lihat melalui *website* atau *Google Review*. Dengan demikian pihak BPJS ketenagakerjaan dinilai belum melakukan pelayanan yang maksimal sehingga membuat para peserta BPJS harus menunggu lama dalam antrian.

Beragam keluhan menunjukkan mendesaknya salah satu harapan agar perubahan kinerja karyawan kantor BPJS ketenagakerjaan kota Makassar menuju kearah yang lebih baik. Untuk mendukung perubahan diperlukan adanya motivasi dan komitmen kerja yang sistematis untuk menuntun para karyawan kantor melakukan peningkatan serta pembentukan sikap dan perilaku yang berkualitas yang dapat menghasilkan kinerja yang maksimal.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk mengkaji lebih dalam tentang “Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Kota Makassar”.

METODE

Jenis penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan pendekatan *Cross Sectional Study* yang bertujuan untuk mengetahui hubungan variabel motivasi kerja (teori motivasi Herzberg) dengan kinerja karyawan pada kantor BPJS Ketenagakerjaan Kota Makassar. Penelitian ini dilakukan di Kantor BPJS Ketenagakerjaan kota Makassar tepatnya di jalan Urip Sumuharjo km 4,5. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Kantor BPJS Ketenagakerjaan Kota Makassar yang berjumlah 30 orang.

Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *total populasi*. Sampel yang diambil ialah seluruh karyawan Kantor BPJS Ketenagakerjaan Kota Makassar yang berjumlah 30 orang. Instrument atau alat yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan kuesioner untuk mengetahui

hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada karyawan kantor BPJS Ketenagakerjaan kota Makassar yang dilakukan secara langsung dengan menyebarkan kuesioner.

HASIL

Karakteristik Responden

Tabel 1. Distribusi Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (n)	Presentase (%)
Laki-laki	17	56,7
Perempuan	13	43,3
Total	30	100

Berdasarkan tabel 1 mengenai responden berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa distribusi karyawan kantor BPJS Ketenagakerjaan yang berjenis kelamin laki-laki sebesar 56,7% lebih banyak dibandingkan karyawan kantor BPJS Ketenagakerjaan yang berjenis kelamin perempuan sebesar 43,3%.

Tabel 2. Distribusi Berdasarkan Umur

Umur	Jumlah (n)	Presentase (%)
25-35	25	83,3
36-45	4	13,3
>45	1	3,3
Total	30	100

Berdasarkan Tabel 2 mengenai responden berdasarkan umur menunjukkan bahwa distribusi karyawan kantor BPJS Ketenagakerjaan paling banyak yang berumur 25-35 Tahun sebesar 83,3% sedangkan pada umur 36-45 tahun sebesar 13,3% dan yang paling sedikit >45 Tahun sebesar 3,3%.

Tabel 3. Distribusi Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah (n)	Presentase (%)
S1	28	93,3
S2	2	6,7
Total	30	100

Berdasarkan tabel 3 mengenai responden berdasarkan pendidikan menunjukkan bahwa responden dengan tingkat pendidikan terbanyak ada pada S1 dengan presentase sebesar 93,3% dan tingkat pendidikan yang sedikit ada pada jenjang S2 yakni sebesar 6,7%.

Tabel 4. Distribusi Berdasarkan Status Perkawinan

Status Perkawinan	Jumlah (n)	Presentase (%)
Menikah	24	80
Belum Menikah	6	20
Total	30	100

Berdasarkan tabel 4 mengenai responden berdasarkan status perkawinan menunjukkan bahwa distribusi jumlah karyawan kantor BPJS Ketenagakerjaan yang sudah menikah sebesar 80% dan yang

belum menikah sebesar 20%.

Tabel 5. Distribusi Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah (n)	Presentase (%)
< 5 Tahun	2	6,7
5-10 Tahun	18	60,0
10-15 Tahun	6	20
15-20 Tahun	3	10,0
> 20 Tahun	1	3,3
Total	30	100

Berdasarkan tabel 5 mengenai responden berdasarkan masa kerja menunjukkan bahwa responden yang memiliki masa kerja < 5 tahun sebesar 6,7%, masa kerja 5-10 tahun sebesar 60,0%, masa kerja 10-15 tahun sebesar 20% sementara masa kerja 15-20 tahun sebesar 10,0% dan masa kerja terlama yakni >20 sebesar 3,3%.

Analisis Univariat

Tabel 6. Distribusi Berdasarkan Motivasi Internal

Motivasi Internal	Jumlah (n)	Presentase (%)
Termotivasi	27	90
Tidak Termotivasi	3	10
Total	30	100

Berdasarkan tabel 6 mengenai responden berdasarkan motivasi internal menunjukkan bahwa karyawan kantor BPJS Ketenagakerjaan yang termotivasi dalam bekerja sebanyak 27 (90%) dan yang tidak termotivasi dalam bekerja sebanyak 3 (10%).

Tabel 7. Distribusi Reponden Berdasarkan Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan	Jumlah (n)	Presentase (%)
Baik	28	93,3
Kurang Baik	2	6,7
Total	30	100

Berdasarkan tabel 7 mengenai responden berdasarkan kinerja karyawan menunjukkan bahwa karyawan kantor BPJS Ketenagakerjaan yang memiliki kinerja yang baik sebanyak 28 orang dengan presentase (93,3) dan yang kurang baik sebanyak 2 orang dengan presentase (6,7%). Maksud dari keterangan kinerja yang baik dan kurang baik yakni, ketika dalam proses pengukuran data dan apabila seorang responden memperoleh skor $\geq 60\%$ maka responden tersebut merupakan karyawan yang memiliki kinerja yang baik demikian sebaliknya.

Analisis Bivariat

Tabel 8. Distribusi Reponden Berdasarkan Hubungan Motivasi Internal dengan Kinerja Karyawan

Motivasi Internal	Kinerja Karyawan				Total		P-Value
	Kurang Baik		Baik		N	%	
	n	%	n	%			
Tidak Termotivasi	1	33.3	2	66.7	3	100	0.193
Termotivasi	1	3.7	26	96.3	27	100	
Total	2	6,7	28	93,3	30	100	

Berdasarkan tabel 8 menunjukkan dari 30 orang karyawan kantor BPJS Ketenagakerjaan Kota Makassar terdapat responden yang Tidak Termotivasi hasil uji statistik dengan *Chi-square* diperoleh nilai p value = 0,193 > 0,05 yang berarti hipotesis alternative (Ho) diterima dan (Ha) di tolak yang berarti tidak ada hubungan antara motivasi internal dengan kinerja karyawan.

PEMBAHASAN

Faktor Hubungan Motivasi Internal Dengan Kinerja Karyawan

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi, dimana motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang untuk berusaha mencapai tujuan atau mencapai hasil yang diinginkan⁸. Motivasi kerja merupakan pemicu atau pendorong untuk seseorang dapat melakukan pekerjaan mereka, motivasi kerja bisa timbul dari luar maupun dari dalam diri sendiri untuk melakukan sesuatu yang baik pada saat melaksanakan pekerjaan atau hal yang sedang dilakukan.⁹

Berdasarkan hasil uji statistik dengan *Chi-square* diperoleh nilai p value = 0,193 > 0,05 yang berarti hipotesis alternative (Ho) diterima dan (Ha) di tolak yang berarti tidak ada hubungan antara motivasi internal dengan kinerja karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Gerry C. Lengkong, dkk (2018) yang berjudul hubungan antara motivasi dan disiplin kerja dengan kinerja di Puskesmas Kakaskasen Tota Tomohon. Dimana berdasarkan hasil analisis uji *chi-square* diperoleh hasil dan kesimpulan bahwa tidak terdapat hubungan antara motivasi dengan kinerja pegawai yang ada di puskesmas Kakaskasen Kota Tomohon.¹⁰

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ersita (2023) dimana berdasarkan uji statistic dengan uji *Chi-Square* didapatkan nilai p value = 0,006 (< dari α 0,05) yang artinya Ho ditolak dan Ha diterima yang berarti ada hubungan yang bermakna antara motivasi internal terhadap kinerja karyawan di Puskesmas Nusa Bakti Kecamatan Belitang Kabupaten OKU Timur.¹¹

Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ma'ruf (2020) yang berjudul pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT, Nira Jaya Teknik Makassar. Dimana pada kesimpulannya motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.¹²

Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurpaidah (1996) tentang pengaruh motivasi internal dan motivasi eksternal terhadap kinerja pegawai negeri sipil Bappeda Kabupaten Kolaka, dimana pada kesimpulannya menyatakan bahwa faktor motivasi internal berpengaruh

signifikan terhadap kinerja pegawai Bappeda Kabupaten Kolaka, yang artinya ada hubungan antara motivasi internal dengan kinerja pegawai.¹³

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ersita (2023) berdasarkan analisis data menggunakan statistik univariat dan bivariat dengan menggunakan uji *Chi Square*, hasil penelitian didapatkan bahwa ada hubungan yang bermakna antara motivasi internal terhadap kinerja perawat dengan *p value* 0,006 (<0,05) yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima.¹¹

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor motivasi, dimana motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang berusaha untuk mencapai tujuan atau mencapai hasil yang diinginkan. Terbentuknya motivasi yang kuat, maka akan dapat memberikan hasil atau kinerja yang baik sekaligus berkualitas dari pekerjaan yang dilaksanakannya.⁸

Frederick Herzberg mengemukakan teori dua faktor (*Two-Factor Theory*), yaitu: (1) *Hygiene Factors* yang meliputi gaji, kehidupan pribadi, kualitas supervisi, kondisi kerja, jaminan kerja, hubungan interpersonal, serta kebijakan dan administrasi perusahaan. Faktor-faktor ini sering disebut sebagai motivasi eksternal karena berkaitan dengan lingkungan kerja. (2) *Motivation Factors* yang berkaitan dengan isi pekerjaan, seperti pencapaian, pengakuan, pekerjaan yang menantang, kesempatan berkembang, dan pertumbuhan dalam pekerjaan. Faktor ini sering disebut sebagai motivasi internal karena berasal dari dalam diri individu dan berhubungan dengan kepuasan kerja.¹⁴

KESIMPULAN DAN SARAN

Dari hasil penelitian yang dilaksanakan di Kantor BPJS Ketenagakerjaan Kota Makassar mengenai hubungan motivasi internal dengan kinerja karyawan pada kantor BPJS Ketenagakerjaan maka dapat ditarik Kesimpulan; tidak ada hubungan antara motivasi internal dengan kinerja karyawan, yang di peroleh nilai nilai *p value* = 0,193 > 0,05 yang berarti hipotesis alternative (H_0) diterima dan (H_a) di tolak. Adapun saran yaitu untuk tetap mempertahankan prestasi kerja yang telah dicapai, tetap mempertahankan hubungan baik dengan sesama rekan kerja, lebih meningkatkan pelayanan terutama pada *customer service* saat memberikan informasi dan bisa menemukan solusi agar antrian tidak menumpuk pada hari-hari tertentu. Diharapkan peneliti selanjutnya yang akan melaksanakan penelitian di kantor BPJS Ketenagakerjaan Kota Makassar agar dapat menganalisa secara mendalam terkait motivasi kerja dengan kinerja karyawan kantor BPJS Ketenagakerjaan sehingga bisa menemukan gap penelitian sebelumnya.

DAFTAR PUSTAKA

1. Cahyani ID, Wahyuni I, Kurniawan B. Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Motivasi Kerja Pada Perawat Rumah Sakit Jiwa. 2016;4.
2. Pratamajaya A. Pengaruh Kontrol Diri Dan Motivasi Kerja Terhadap Prokrastinasi Pada Karyawan BPJS Ketenagakerjaan cabang Kudus. 2019.
3. Andriani M, Widiawati K. Penerapan Motivasi Karyawan Menurut Teori Dua Faktor Frederick Herzberg Pada PT Aristika Kreasi Mandiri. 2017;5(1):83-98.
4. Septiyani I. Kinerja Pegawai BPJS Ketenagakerjaan Cabang Kota Palembang Dan Pemberi Kerja

- Dalam Mengatasi Piutang Iuran Peserta Penerima Upah (UP) Tahun 2018. 2018.
5. Anggraini M, Dr. H. Muhammad Guntur MS. Kualitas Pelayanan Aplikasi E-Klaim Program Jaminan Hari Tua (JHT) Di Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan Kota Makassar (Studi Kasus PT. Sari Agrotama Persada). 2020:1-14.
 6. Bahari AF, Basalamah J. Analisis Kualitas Produk, Kualitas Layanan Dan Customer Relationship Management Serta Dampaknya pada Kepuasan Peserta BPJS Ketenagakerjaan Kota Makassar. *J Manaj Bisnis*. 2019;6(1):11-21.
 7. Alim MN, Haning MT, Syahribulan S. Inovasi Klaim Elektronik Jaminan Hari Tua di BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Makassar. *JAKPP (Jurnal Anal Kebijak Pelayanan Publik)*. 2020:1-14.
 8. Husnah W. Hubungan motivasi kerja dan kinerja pegawai di balai kota makassar. 2022;3(2):161-167.
 9. Rampisela VAJ, Lumintang GG. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Upah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Dayana Cipta. *J EMBA J Ris Ekon Manajemen, Bisnis dan Akunt*. 2020;8(1):302-311.
 10. Gerry C. Lengkong*, Adisti A. Rumayar* FRRM. Hubungan Antara Motivasi Dan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Di Puskesmas Kakaskasen Kota Tomohon. 2018;7(4).
 11. Ersita, Supriyanto. Hubungan Motivasi Internal Dan Eksternal Pendahuluan Seorang perawat menjadi ujung tombak dalam pelayanan kesehatan , primer dapat digunakan untuk mengukur kinerja pekerja Quality , Quantity , Timeliness , Cost Effectiveness , Need for Supervision , Inter. 2023;8:52-60.
 12. Ma'ruf, Chair U. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. nirha jaya tehnik makassar. *J Brand*. 2020;2(1):99-108.
 13. Studi P, Ekonomi I, Universitas P, et al. Corresponding Author : Nurpaida 119 Corresponding Author : Nurpaida 120. 2023;8(1996):119-131.
 14. Sarmin, S.E M. Analisis Hubungan Antaramotivasi Kerja Dengan Produktivitas Dan Kinerja Karyawan. *J Ilm "Dunia Ilmu."* 2018;4(1):116-126.
 15. BPJS Ketenagakerjaan Kota Makassar (2024). <https://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/kantor-cabang-makassar>.