



Prodi Ekonomi  
Syariah

Ekobis: Jurnal Ekonomi dan Bisnis Syariah

Journal homepage: <http://jurnal.ar-raniry.ac.id/index.php/ekobis>

Volume 2, No. 2  
Juli-Desember 2018  
Halaman: 24-34

## Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan Pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Banda Aceh Menurut Perspektif Ekonomi Islam

Putri Santika, Muhammad Yasir Yusuf, Abrar Amri

Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh, Indonesia

### INFO ARTIKEL

#### Riwayat Artikel:

Submit 4 April 2018  
Revisi 3 Agustus 2018  
Diterima 2 Oktober 2018

#### Kata Kunci:

Hubungan Kerja,  
Pengalaman Kerja,  
Penghargaan  
Motivasi Kerja

### ABSTRACT

*This study aims to know both partially and jointly (simultaneously) the effect of work relations, work experience, and appreciation on employee motivation at the Banda Aceh Branch of BPJS Ketenagakerjaan according to an Islamic Economic perspective. The sampling method used in this study is Non Probability Sampling. The data used in this study are primary data in the form of a questionnaire. For the data analysis method, using multiple linear regression analysis method. The partial test results show that the work relationship variable does not have a significant effect on employee work motivation. Meanwhile, work experience and rewards have a significant effect on employee motivation at the Banda Aceh branch of the BPJS Ketenagakerjaan from an Islamic Economic perspective. The simultaneous test results show that work relations, work experience, and rewards have a significant effect on employee motivation at the Banda Aceh branch of BPJS Ketenagakerjaan according to the Islamic Economic Perspective.*

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui baik parsial maupun bersama-sama (simultan) pengaruh hubungan kerja, pengalaman kerja, dan penghargaan terhadap motivasi kerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Banda Aceh menurut perspektif Ekonomi Islam. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Non Probability Sampling. Data yang digunakan dalam penelitian adalah data primer dalam bentuk kuesioner. Untuk metode analisis datanya, menggunakan metode analisis regresi linear berganda. Hasil uji parsial menunjukkan bahwa variabel hubungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Sedangkan pengalaman kerja, dan penghargaan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Banda Aceh menurut perspektif Ekonomi Islam. Untuk hasil uji secara simultan menunjukkan bahwa hubungan kerja, pengalaman kerja, dan penghargaan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Banda Aceh menurut Perspektif Ekonomi Islam..

## 1. PENDAHULUAN

Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan ini merupakan badan hukum publik yang bertanggung jawab kepada Presiden, dimana BPJS Ketenagakerjaan memberikan perlindungan kepada seluruh pekerja Indonesia baik sektor formal maupun informal dan orang asing yang bekerja di Indonesia sekurang-kurangnya 6 bulan. Perlindungan yang diberikan berupa: Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JK), Jaminan Hari Tua (JHT) dan Jaminan Pensiun (JP). BPJS Ketenagakerjaan adalah program pemerintah yang menitikberatkan pada pelayanan jaminan sosial terkhusus kepada tenaga kerja atau pegawai baik pegawai negeri maupun swasta (Wijaya, 2017:58).

Seiring perjalanan waktu, BPJS Ketenagakerjaan terus meningkatkan kompetensi di seluruh lini pelayanan disamping mengembangkan berbagai program dan manfaat yang langsung dapat dinikmati oleh pekerja dan keluarganya. 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. Berdasarkan hal ini, BPJS Ketenagakerjaan harus terus menumbuhkan motivasi karyawannya untuk

\* Corresponding author: Abrar Amri

E-mail address: [abrar.amri@ar-raniry.ac.id](mailto:abrar.amri@ar-raniry.ac.id)

meningkatkan kompetensinya ([www.bpjsketenagakerjaan.go.id](http://www.bpjsketenagakerjaan.go.id), 2015). Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Oleh karena itu, motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang (Sutrisno, 2012:109).

Direktur Umum dan Sumber Daya Manusia (SDM) BPJS Ketenagakerjaan Naufal Mahfudz mengatakan "Karyawan BPJS Ketenagakerjaan yang melakukan kecurangan dalam masalah keuangan harus dikembalikan kepada perusahaan, sedangkan bagi yang berprestasi akan diberikan hadiah umrah, kenaikan pangkat dan lain sebagainya". Menurut Naufal hal itu dapat menjawab pertanyaan pers seusai menerima penghargaan Indonesia Employed Engagement Index (IEEI) 2017 dari Konsultan Riset Internasional Blessing White Indonesia, untuk kategori perusahaan dengan jumlah pekerja sampai 7000 orang. Adapun penghargaan tersebut merupakan bukti dedikasi karyawan terhadap institusi. Kerja keras dan penciptaan lingkungan kerja yang harmonis mendorong karyawan senantiasa meraih target kinerja yang telah ditetapkan. Dalam menjalin hubungan yang baik dengan Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimiliki, manajemen perusahaan menggunakan berbagai metode yang diperkirakan memiliki dampak yang positif bagi karyawan. Dengan harapan, para karyawan akan lebih termotivasi dan memiliki pandangan positif tentang kemajuan perusahaan ([www.pikiran-rakyat.com](http://www.pikiran-rakyat.com), 2018).

Dalam Islam motivasi kerja harus berdasarkan niat baik dan benar (mengharap rida Allah SWT), takwa dalam bekerja, ikhlas dalam bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup. Kerja merupakan sebagai tuntutan fardu untuk semua umatnya. Sebagaimana yang diperintahkan dalam Al-Quran surat At-Taubah ayat 105, "Dan katakanlah, bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasulnya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang gaib dan yang nyata, lalu diberikannya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan." (QS. At-Taubah [9] : 105)

Motivasi dalam Islam juga dapat diartikan sebagai energi bagi amal yang dilakukan, sebagaimana yang di sebutkan dalam surat Al-An'am ayat 162-163 : "katakanlah (Muhammad) "Sesungguhnya sembahyangku, ibadahku, hidupku dan matiku hanyalah untuk Allah, Tuhan semesta alam. Tiada sekutu bagi-NYA, dan demikian itulah yang diperintahkan kepadaku dan aku adalah orang yang pertama-tama menyerahkan diri (kepada Allah)." (QS. Al-An'am [6] : 162-163).

Ayat di atas menjelaskan bahwa motivasi sebagai pendorong bagi seseorang (karyawan) akan membuatnya lupa akan rasa lelah, letih, dan jenuh dalam bekerja sehingga akan membuat diri seseorang mampu bekerja dengan semaksimal mungkin. Islam memandang niat dan motivasi kerja itu dengan serius. Lurusnya niat dan murninya motivasi karena Allah SWT akan menjadikan urusan duniawi menjadi urusan ukhrawi. Begitu juga sebaliknya. Niat yang kotor dan motivasi yang buruk tidak akan ada harganya di hadapan Allah SWT.

Motivasi setidaknya dipengaruhi oleh tiga hal yaitu hubungan kerja, pengalaman kerja, dan penghargaan. Hubungan kerja dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) mempunyai tujuan untuk membicarakan kepentingan-kepentingan organisasi dan para pegawai atau tenaga kerja yang ada dalam organisasinya agar dapat berhasil sesuai dengan tujuan dan sasaran organisasi. Mekanisme kerja dan hubungan kerja yang dilakukan apapun bentuknya dalam mencapai tujuan organisasi ada saja yang tidak sesuai dengan rencana.

Hubungan kerja yang dilakukan oleh karyawan secara terbuka dan ada pula dilakukan hubungan secara tertutup dimaksudkan untuk membedakan kriteria permasalahan. Dalam hubungan kerja, seseorang perlu memperoleh informasi dalam reaksinya, pendapat-pendapat dan perasaan-perasaan, serta dimana kemungkinan diadakan diskusi tentang tindakannya yang harus dilakukan. Hubungan kerja sangat dipengaruhi oleh lingkungan dan motivasi, baik secara indogen maupun eksogen. Gabungan eksogen dan indogen tersebut dapat berpengaruh pada kondisi fisik dan sikap mental manusia. Sejauh mana masalah satu unsur tersebut lebih penting, sangat bergantung pada sifat dan pentingnya pekerjaan dan pegawai (Fathoni, 2006:150).

Faktor kedua yang mempengaruhi motivasi adalah pengalaman kerja. Maudoma (2017) mengemukakan bahwa pengalaman kerja adalah pengetahuan dan keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai seseorang yang akibat dari perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan selama beberapa waktu tertentu. Seorang karyawan yang mempunyai pengalaman kerja yang baik pasti mempunyai motivasi yang tinggi dalam bekerja. Dengan hasil kerja yang baik, mereka akan mendapatkan upah atau gaji yang tinggi pula. Seorang karyawan yang memiliki pengalaman yang baik tentunya memungkinkan jika mereka meminta imbalan yang lebih tinggi atau imbalan yang wajar dan layak diterimanya.

Faktor ketiga yang mempengaruhi motivasi kerja adalah penghargaan. Penghargaan (reward) adalah ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan yang bertujuan agar seseorang menjadi lebih giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang telah dicapai (Triyanto, 2014:30). Penghargaan sangat berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan. Dengan adanya penghargaan, karyawan merasa lebih dihargai dalam bekerjanya sehingga dapat mendorong karyawan untuk mencapai tingkat kinerja yang tinggi.

Pradhanawati & Puspita (2018) mengemukakan bahwa adanya complain pelanggan atas kinerja karyawan menyebabkan peningkatan motivasi kerja karyawan. Motivasi kerja di RM Soto Bangkong Semarang diduga dipengaruhi oleh kompensasi dan hubungan kerja. RM Soto Bangkong Semarang semakin meningkat dan hubungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan

terhadap motivasi kerja karyawan RM Soto Bangkong Semarang. Sedangkan Prasetya, Cendhikia & Utami (2016) mengemukakan bahwa karyawan yang bekerja dikatakan berhasil apabila telah mencapai semua tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dalam usaha untuk mencapai tujuan, ada kemungkinan terjadi konflik kerja pada karyawan dikarenakan perbedaan pandangan dalam pencapaian tersebut. Hal ini dapat berpengaruh negatif terhadap hubungan kerja karyawan itu sendiri sehingga terjadi penurunan motivasi kerja karyawan disaat konflik tersebut terjadi.

Handayani (2010) mengemukakan bahwa PT Trubus Primadi Gemolong dalam penerimaan karyawan, memilih kualifikasi pekerjaan yang dibutuhkan untuk memangku suatu jabatan, seperti pendidikan, pengalaman, keterampilan yang harus dimiliki oleh karyawan tersebut". Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang karyawan, dia akan memiliki pengetahuan atau wawasan yang luas dan didukung dengan pengalaman kerja yang dimilikinya. Seseorang karyawan dengan kualifikasi tersebut sudah memiliki nilai plus di perusahaan PT Trubus Primadi Gemolong.

Minarsih (2009) mengemukakan bahwa penghargaan atas motivasi kerja karyawan adalah penghargaan yang diberikan oleh pihak manajemen kepada karyawan yang telah menunjukkan prestasi kerja yang baik. Biasanya, prestasi kerja ini dapat dilihat dari kinerja dan produktivitas kerja karyawan maupun setelah diadakannya evaluasi penilaian prestasi kerja karyawan oleh pihak manajemen. Penghargaan ini dapat berbentuk sejumlah uang, barang, bonus, asuransi, piagam penghargaan, perjalanan wisata, jenjang karier yang lebih tinggi maupun sekedar ucapan terima kasih. Sedangkan Ratnaningsih (2013) mengemukakan bahwa tidak semua karyawan memiliki pengalaman kerja yang baik dalam melaksanakan pekerjaan. Masih adanya kesalahan dalam melakukan pekerjaan mendapatkan hasil yang kurang memuaskan. Oleh karenanya, karyawan hendaknya berusaha untuk mengurangi tingkat kesalahan dalam melaksanakan pekerjaannya supaya hasil pekerjaan dapat memuaskan dan berpengaruh terhadap motivasi kerja.

Dari penelitian-penelitian di atas, menunjukkan bahwa banyak faktor yang mendorong tumbuhnya motivasi kerja dalam sebuah perusahaan dan apabila manajemen perusahaan mengabaikan faktor tersebut, maka motivasi dan kinerja karyawan akan berpengaruh dalam menjalankan tugasnya. Akibatnya, akan berdampak pada perusahaan. Perusahaan tidak akan mencapai target yang telah direncanakan.

---

## 2. TINJAUAN TEORITIS

### Konsep Motivasi Kerja Islam

Secara etimologis, istilah motivasi berasal dari bahasa Latin yakni *Movere*, yang berarti "menggerakkan". Secara terminologi, motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal (Hasibuan, 2002:141). Menurut Sutrisno (2012:109), "motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Oleh karena itu, motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang".

Rivai (2004:455), menjelaskan motivasi sebagai serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Lebih lanjut Sangadji (2013:155), mendefinisikan motivasi sebagai dorongan yang muncul dari dalam diri atau dari luar diri (lingkungan) yang menjadi faktor penggerak ke arah tujuan yang ingin dicapai.

Sedangkan menurut Rosidah (2009:76), motivasi merupakan proses pemberian dorongan kepada anak buah supaya anak buah dapat bekerja sejalan dengan batasan yang diberikan guna mencapai tujuan organisasi secara optimal. Pengertian proses pemberian dorongan tersebut adalah serangkaian aktivitas yang harus dilalui atau dilakukan untuk menumbuhkan dorongan kepada pegawai untuk bekerja sejalan dengan tujuan organisasi.

Motivasi dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Yang termasuk faktor internal adalah perilaku manusia itu sendiri sedangkan faktor eksternal adalah serangkaian aktivitas manusia itu yang berasal dari luar diri seseorang yang dapat mendorong agar tercapainya suatu tujuan. Dengan demikian, motivasi sangat berperan dalam melakukan suatu kegiatan, karena tanpa adanya motivasi suatu kebutuhan tidak akan terpenuhi dan apa yang kita inginkan tidak akan bisa kita dapatkan kecuali dengan usaha untuk mendapatkannya. Begitu juga sebaliknya, orang yang memiliki motivasi yang kuat akan selalu menanamkan niat yang sungguh-sungguh, bekerja keras.

Pramadhika (2011:35), mengatakan bahwa motivasi kerja dalam Islam yaitu harus adanya:

1. Niat baik dan benar (mengharap ridha Allah SWT). Niat inilah yang menentukan arah pekerjaan, jika niat bekerja hanya ingin mendapatkan gaji maka hanya itulah yang akan di dapat. Jika niat bekerja sekaligus untuk menambah simpanan akhirat, menambah harta halal, serta menafkahi keluarga, tentu akan mendapat sebagaimana yang diniatkan.
2. Takwa dalam bekerja. Taat melaksanakan perintahnya dan menjauhi segala larangannya. Orang yang bertakwa dalam bekerja adalah orang yang mampu bertanggung jawab terhadap segala tugas yang diamanahkan. Orang yang bertakwa juga harus

komitmen dan senantiasa dalam memelihara ibadahnya dan amal shalehnya serta juga harus meningkatkan produktivitas kerja sebagai bentuk kesungguhannya demi meraih kemuliaan hidupnya.

3. Ikhlas dalam bekerja. Ikhlas adalah syarat kunci diterimanya amal perbuatan manusia disisi Allah SWT, suatu kegiatan atau aktivitas termasuk kerja jika dilakukan dengan ikhlas maka akan mendatangkan rahmat dari Allah SWT.

Munculnya motivasi kerja dalam Islam disebabkan adanya niat yang baik yang hanya mengharap ridha Allah SWT, takwa dalam bekerja, dan ikhlas dalam bekerja. Seperti yang telah dijelaskan di atas bahwa niat inilah yang menentukan arah pekerjaan. Jika niat bekerja hanya ingin mendapatkan gaji maka hanya itulah yang akan didapatkannya. Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dalam Islam harus adanya niat yang baik dan benar yang hanya mengharap ridha Allah SWT, takwa dalam bekerja, dan ikhlas dalam bekerja. Dengan adanya ketiga hal tersebut, maka suatu tujuan akan mudah tercapai karena niat kita yang sungguh-sungguh dalam bekerja.

Dari beberapa pengertian di atas, dapat kita pahami bahwa motivasi adalah keadaan dalam diri pribadi seseorang atau dari luar diri (lingkungan) yang dapat mendorong keinginan individu untuk melakukan suatu kegiatan tertentu, yang mana suatu kegiatan tersebut dapat memenuhi sasaran organisasi dengan mempengaruhi seseorang untuk melakukan sesuatu yang kita inginkan sehingga karyawan akan bekerja sejalan dengan tujuan organisasi dan sasaran suatu organisasi pun akan tercapai pada saat yang diinginkan.

Motivasi mempunyai beberapa tujuan. Tujuan tersebut diharapkan dapat meningkatkan kinerja pada karyawannya. Tujuan yang ingin dicapai oleh seorang pimpinan tidak mungkin akan terwujud tanpa bantuan serta kerja sama yang baik dari bawahannya. Apabila kerjasama itu berjalan dengan baik, maka dengan mudah seorang pimpinan mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkannya. Tujuan motivasi menurut Hasibuan (2002:146) adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan.
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas- tugasnya.
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat- alat dan bahan baku.

Adapun tujuan motivasi yang lain adalah sebagai berikut: (Kadarisman, 2014:292).

1. Untuk mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan.
2. Untuk meningkatkan gairah dan semangat kerja.
3. Untuk meningkatkan disiplin kerja.
4. Untuk meningkatkan prestasi kerja.
5. Untuk meningkatkan rasa tanggung jawab.
6. Untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi.
7. Dan untuk menumbuhkan loyalitas karyawan pada perusahaan.

Dari pendapat di atas, dapat kita pahami bahwa tujuan utama motivasi adalah untuk meningkatkan kedisiplinan. Dengan meningkatnya kedisiplinan, suatu produktivitas, kreativitas, partisipasi dari seorang karyawan akan muncul. Dengan demikian, kesejahteraan dan rasa tanggung jawab karyawan akan meningkat. Dengan adanya hal tersebut akan menyebabkan karyawan efisiensi dalam bekerja sehingga tercapainya suatu tujuan sesuai dengan apa yang diharapkan.

### **Motivasi Kerja Karyawan dan Faktor-faktor yang Mempengaruhinya**

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja dalam Islam harus berdasarkan dengan hablumminannas. Menurut Zhafran & Ramadin (2015), "hablumminannas yaitu hubungan secara horizontal dengan cara mempererat hubungan silaturahmi antar sesama umat Islam, membina kerukunan hidup antara umat beragama, dan menjadikan para pemuda islam di Indonesia berkualitas modern". Fungsi ini akan tercapai dengan adanya fasilitas-fasilitas. Islam menganjurkan umatnya untuk bekerja. Sebagaimana motivasi kerja dalam Islam adalah komitmen terkait pekerjaan yang berasal dari hubungan seorang karyawan dengan Tuhannya. Selama ini banyak orang yang bekerja untuk mengejar materi belaka demi kepentingan duniawi, mereka tidak sedikitpun memperdulikan kepentingan akhirat kelak. Oleh karena itu sebaiknya, pekerja perlu memiliki motivasi yang

dapat memberikan kepribadian yang baik dan dibenarkan oleh Islam yaitu bisa dilihat melalui hubungan kerja, pengalaman kerja dan penghargaan (Anoraga & Prasetyo, 2015).

Berdasarkan ungkapan di atas, dapat disimpulkan bahwa dalam skripsi ini ada tiga faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan yaitu hubungan kerja, pengalaman kerja, dan penghargaan kerja. Faktor-faktor tersebut akan berpengaruh besar terhadap motivasi kerja karyawan apabila diterapkan sesuai dengan kebutuhan karyawan dan sesuai dengan keadaan perusahaan yang bersangkutan.

## **Keterkaitan antar Variabel, Paradigma Penelitian dan Hipotesis**

### **Pengaruh Hubungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan**

Sebagai manusia kita harus menjaga tali shilaturahmi sesama manusia, Allah memberikan rujukan kepada manusia agar hubungan dengan sesama manusia dapat terjalin dengan harmonis, hal ini sesuai dengan ajaran Islam yang berdasarkan hablumminannas. Hablumminannas ialah amalan lahir kita yang termasuk kedalam bidang muamalat (kerja-kerja yang ada hubungannya dengan masyarakat), munakahat (persoalan kekeluargaan), jinayah serta tarbiyah Islamiyah, soal siasah, fisabilillah, jihad dan persoalan alam dan beserta isinya. Hubungan dengan sesama manusia yang harus dilandaskan dengan prinsip-prinsip keadilan, saling menghargai dan ujung-ujungnya adalah hubungan yang saling menguntungkan (mutualisme).

Hubungan kerja adalah hubungan-hubungan dalam pelaksanaan kerja antara suatu perusahaan yang berlangsung dalam batas pakat tenaga kerja dengan perjanjian kerja dan peraturan kerja yang telah bersama dengan terwujudnya hubungan kerja itu, maka baik pengusaha maupun tenaga kerja yang bersangkutan, masing-masing telah terikat oleh isi perjanjian kerja tersebut dan masing-masing telah memperoleh hak, dimana pengusaha berhak memerintah dan menugaskan pekerja agar bekerja dengan giat dan rajin tanpa melampaui batas isi perjanjian itu, dan tenaga kerja berhak meminta upah dan jaminan-jaminan lainnya kepada pengusaha tanpa melampaui batas-batas isi perjanjian tersebut (Ismail & Zainuddin, 2018:169).

Hubungan kerja dalam arti sempit adalah interaksi antara seseorang dengan orang lain dalam situasi kerja dan dalam arti luas adalah interaksi antara seseorang dengan orang lain menuju pada satu situasi kerja yang dapat memotivasi mereka untuk bekerjasama secara produktif dengan perasaan puas, baik ekonomi, psikologi, dan sosial dalam mencapai suatu tujuan organisasi. Hubungan kerja merupakan satu faktor yang paling berpengaruh terhadap motivasi kerja seseorang dimana dapat menyebabkan seseorang mencintai pekerjaannya dan meningkatkan semangat terhadap pekerjaannya bilamana terdapat hubungan kerja yang baik antar sesama. Hubungan kerja dalam manajemen sumber daya manusia mempunyai tujuan untuk membicarakan kepentingan-kepentingan organisasi dan para pegawai atau tenaga kerja yang ada dalam organisasinya agar dapat berhasil sesuai dengan tujuan dan sasaran organisasi. Mekanisme kerja dan hubungan kerja yang dilakukan apapun bentuknya dalam mencapai tujuan organisasi ada saja yang tidak sesuai dengan rencana. Hubungan kerja yang menyangkut pemeliharaan yang berkaitan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia, yaitu untuk menciptakan keserasian dan keterpaduan kerja sama baik antar manusia dalam organisasi maupun hubungannya dengan manusia yang berada di luar organisasi. Hubungan kerja sangat dipengaruhi oleh lingkungan dan motivasi, baik secara endogen maupun eksogen, gabungan eksogen dan endogen tersebut dapat berpengaruh pada kondisi fisik dan sikap mental manusia. Se jauh mana masalah satu unsur tersebut lebih penting, sangat bergantung pada sifat dan pentingnya pekerjaan dan pegawai. Faktor lain adalah perangsang dan ikut serta dalam pekerjaan, membuat karyawan ikut bertanggung jawab menyukseskan pencapaian tujuan dan sasaran organisasi (Fathoni, 2006:150). Ada tiga bentuk hubungan kerja menurut Widyanti (2010), yaitu hubungan manusiawi (*human relations*), hubungan seorang atasan (*pimpinan*) dengan bawahan, dan hubungan teman-sekerja. Berikut penjelasan ketiga bentuk hubungan kerja tersebut adalah:

#### **1. Hubungan Manusiawi (*Human Relations*)**

Pada hakikatnya manusia sebagai makhluk sosial akan selalu mengadakan hubungan dengan manusia lainnya. Hubungan manusia atau hubungan antar manusia merupakan terjemahan dari *human relations* yang tertuju kepada kebahagiaan berdasarkan watak, sifat, perangai, kepribadian, sikap, tingkah laku dan lain-lain aspek kejiwaan yang terdapat pada diri manusia. Karena itu, terjemahan yang paling mendekati makna dan maksud *human relations* adalah hubungan manusiawi dan hubungan insani.

#### **2. Hubungan Seorang Atasan (*Pimpinan*) dengan Bawahan**

Setiap bentuk persekutuan antara dua orang atau lebih yang bekerjasama secara formal terikat aturan tertentu dalam rangka pencapaian suatu tujuan yang telah ditentukan dalam ikatan mana terdapat seorang atasan dan seorang atau sekelompok orang yang disebut bawahan. Sedangkan yang mendapat sorotan dalam hubungan dengan perilaku pimpinan terhadap perhatian kepada bawahan adalah:

- a. Iklim saling percaya mempercayai;
- b. Penghargaan terhadap ide bawahan;

- c. Memperhitungkan perasaan para bawahan;
- d. Perhatian pada kenyamanan kerja bagi para karyawan;
- e. Perhatian pada kesejahteraan bawahan;
- f. Pengakuan atas status para bawahan secara tepat dan proporsional;
- g. Memperhitungkan faktor kepuasan kerja para bawahan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dipercayakan kepadanya.

### 3. Hubungan Sesama Rekan Kerja

Dalam kenyataannya individu-individu tidak bekerja sendirian tetapi berada dalam kelompok. Seluruh pekerjaan dalam organisasi tidak dapat dikerjakan secara sendirian, melainkan dikerjakan secara bersama-sama oleh anggota organisasi. Kerjasama dapat tercipta dengan memahami tingkah laku orang lain yaitu menerima orang lain sebagai anggota kelompok dan mengerti kegiatan-kegiatannya masing-masing sehingga tumbuh berkembang saling membantu dalam memikirkan dan memecahkan sesuatu masalah dalam melakukan kegiatan bersama. Untuk itu hubungan sesama rekan kerja yang merupakan lingkungan kerja terdekat sangat mempengaruhi situasi kerja dan juga akan mempengaruhi dalam pencapaian tujuan organisasi.

Pencapaian tujuan organisasi yang menjadi acuanya adalah bahwa dalam memotivasi karyawannya harus ada hubungan kerja yang baik antar sesama. Jadi, kesimpulan yang dapat kita kutip adalah bahwa seorang karyawan dapat termotivasi dalam bekerja karena terdapat hubungan kerja atau hubungan sosial yang baik antar sesama. Semakin baik hubungan kerja sesama maka semakin nyaman seorang karyawan untuk bekerja, hal tersebut akan berdampak baik bagi perusahaan karena dapat berjalan dengan lancar tujuan yang ingin dicapainya.

### Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan

Dalam bermasyarakat pengalaman kerja sangat dibutuhkan oleh setiap orang. Karena dengan adanya pengalaman kerja, akan membantu individu dalam berkomunikasi dan memahami orang-orang yang ada di sekitarnya pada akhirnya dapat menghindari atau setidaknya mengurangi adanya salah komunikasi (*miscommunication*) dan salah interpretasi (*misinterpretation*). Pengalaman kerja sangat erat kaitannya dengan hubungan manusiawi (*Hablumminannas*). *Hablumminannas* adalah hubungan secara horizontal dengan cara mempererat hubungan silaturahmi antar sesama umat Islam, membina kerukunan hidup antara umat beragama, dan menjadikan para pemuda Islam di Indonesia berkualitas modern. Fungsi ini akan tercapai dengan adanya fasilitas-fasilitas. Islam menganjurkan umatnya untuk bekerja (Anoraga & Prasetyo, 2015). Dalam bekerja maka dibutuhkannya pengalaman. Pengalaman kerja merupakan suatu penguasaan pengetahuan dan keterampilan karyawan yang diukur dari lama masa kerjanya, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh seorang karyawan. Pengalaman kerja hanya bisa didapatkan melalui tempat kerja saja. Pengalaman kerja yang baik akan memberikan keahlian dan keterampilan kerja berdasarkan pada jangka waktu dalam menjalani pekerjaan tersebut (Pamungkas, Hamid & Prasetya, 2017:98).

Pengalaman kerja menjadi salah satu faktor terpenting untuk meningkatkan hasil kerja karyawan baik secara kuantitas maupun kualitas. Banyak orang mengatakan bahwa pengalaman adalah guru terbaik, hal ini juga berlaku pada pengalaman kerja karyawan dalam sebuah perusahaan. Pengalaman kerja merupakan modal utama seseorang untuk terjun dalam bidang tertentu. Karyawan yang sudah berpengalaman dalam bekerja akan membentuk keahlian dibidangnya, sehingga dalam mengerjakan suatu produk akan cepat terselesaikan. Perusahaan yang belum begitu besar omset keluaran produksinya, seperti pada rumah industri cenderung lebih mempertimbangkan pengalaman bekerja daripada pendidikan yang telah diselesaikannya (Zahro, Suyadi & Djaja, 2018).

Untuk meningkatkan kualitas diperlukan pengalaman kerja. Banyak faktor yang mempengaruhi seseorang berhasil dalam mencari pekerjaan salah satunya yang sangat penting adalah pengalaman yang dimiliki dengan kualifikasi yang diminta. Pengalaman akan membantu dalam mengerjakan suatu pekerjaan. Mereka yang mempunyai pengalaman tertentu akan lebih mudah untuk mencari pekerjaan dibandingkan mereka yang tidak mempunyai bakat sama sekali tentunya akan sulit.

Pengalaman kerja sangat penting karena pengalaman dapat menunjukkan apa yang dikerjakan oleh calon karyawan pada saat dia melamar kerja. Keahlian dan pengalaman merupakan kualifikasi yang selalu diperhatikan dalam proses pemilihan karyawan. Hal ini dapat diartikan bahwa orang yang mempunyai pengalaman selalu akan lebih pandai dari mereka yang sama sekali tidak mempunyai pengalaman. Kesanggupan untuk dapat menyelesaikan sesuatu tugas tertentu dengan berhasil tidak saja ditentukan oleh pengalaman, akan tetapi lebih banyak dipengaruhi oleh inteligensia seseorang. Karyawan yang mempunyai pengalaman lima tahun misalnya, belum tentu akan lebih pandai dalam menyelesaikan tugasnya dari seseorang yang belum mempunyai pengalaman, tetapi mempunyai inteligensia yang baik. Intelinjesia itu menampakkan diri dalam kemampuan belajar seseorang. Orang yang mempunyai inteligensia yang baik adalah orang yang cerdas.

Pengalaman saja juga tidak tepat digunakan menentukan kemampuan seseorang pelamar dalam menyelesaikan tugas dengan baik, pada taraf permulaan memang mereka yang mempunyai pengalaman tidak membutuhkan bimbingan dan pengawasan, namun pada masa berikutnya, apabila kepada karyawan diberikan pendidikan secara sistematis maka mereka yang mempunyai inteligensia yang baik akan menunjukkan prestasi yang lebih baik dari mereka yang berpengalaman tetapi tidak mempunyai inteligensia yang baik (Manulang, 1981:54).

Dari pendapat di atas, dapat kita pahami bahwa semakin bertambahnya pengalaman kerja, semakin mudah memecahkan kesulitan dan semakin terampil menggunakan peralatan serta menerapkan keahlian. Pengalaman akan melahirkan sikap berhati-hati dan menjauhi kesalahan-kesalahan yang dapat menyebabkan kerugian bagi pihak perusahaan. Karena semakin banyak pengalaman kerja, semakin rendah kesalahan-kesalahan yang dilakukan karyawan. Pengalaman kerja dapat menambah individu-individu semakin terampil dan mampu melihat kemungkinan-kemungkinan terjadinya bahaya. Dengan demikian kesuksesan kerja dapat diraih dan dapat menghindari peristiwa-peristiwa yang tidak diinginkan.

### **Pengaruh Penghargaan Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan**

Islam menekankan kepada umatnya untuk bekerja. Allah SWT berfirman dalam Al-Quran surat At-Taubah ayat 105: "Dan katakanlah, bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasulnya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang gaib dan yang nyata, lalu diberikannya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan."(QS. At-Taubah [9]:105)

Dalam hal ini agama Islam mewajibkan setiap Muslim khususnya yang memiliki tanggungan untuk bekerja. Bekerja merupakan salah satu sebab pokok yang memungkinkan manusia memiliki harta kekayaan (Bahri, 2018). Orang yang bekerja berhak masuk surga. Penghargaan Islam terhadap kemauan bekerja seseorang tidak saja dalam kerangka jangka pendek saja, namun bagi yang bekerja secara baik dan benar, surga telah dijanjikan untuk mereka.

Penghargaan adalah sesuatu yang diberikan pada perorangan atau kelompok jika mereka melakukan sesuatu keulungan di bidang tertentu. Penghargaan biasanya diberikan dalam bentuk medali, piala, gelar, sertifikat, plaket atau pita. Suatu penghargaan kadang-kadang disertai pemberian hadiah berupa uang beserta hadiah Nobel untuk konstibusi terhadap masyarakat dan hadiah Pulitzer untuk penghargaan bidang literatur. Penghargaan atau "Reward adalah ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan yang bertujuan agar seseorang menjadi lebih giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang telah dicapai (Triyanto, 2014:30).

Menurut Saputra, Nurlina & Hasan (2017:4), "penghargaan (*reward*) merupakan suatu motivasi bagi pegawai dalam melakukan pekerjaannya". Suatu sistem imbalan yang baik adalah sistem yang mampu menjamin kepuasan para pegawai perusahaan yang pada gilirannya memungkinkan perusahaan memperoleh, memelihara, dan mempekerjakan sejumlah orang yang dengan berbagai sikap dan perilaku positif bekerja dengan produktif bagi kepentingan perusahaan. Para pegawai harus mendapat perhatian dalam arti bahwa reward yang diterima atas jasa yang diberikan kepada perusahaan harus memungkinkannya mempertahankan harkat dan martabat sebagai insan yang terhormat. Oleh sebab itu, memberikan berbagai macam jenis reward untuk pegawai yang berprestasi dan memiliki loyalitas tinggi terhadap perusahaan. Selain memberikan reward dalam bentuk gaji, perusahaan juga masih memberikan reward dalam bentuk lainnya. Bentuk reward tersebut yaitu berupa penghargaan yang diberikan kepada pegawai yang berprestasi dan sudah cukup lama mengabdikan pada perusahaan. Adapun yang menjadi indikator penghargaan (*reward*) adalah upah, gaji, insentif, tunjangan, penghargaan interpersonal, dan Promosi.

Pemberian penghargaan dari pihak manajemen sangat berperan dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan, karena pada dasarnya karyawan pun memiliki keinginan untuk mendapat pengakuan atas hasil kerjanya. Adanya perhatian dari pihak manajemen sangat besar perannya bagi karyawan, karena mereka akan merasa dihargai dan bilamana hal ini senantiasa dilakukan oleh pihak manajemen maka performance kerja dari karyawan pun akan cenderung lebih baik. Penghargaan atas hasil kerja sangat dibutuhkan oleh karyawan untuk mendorong semangat kerjanya (Minarsih, 2009).

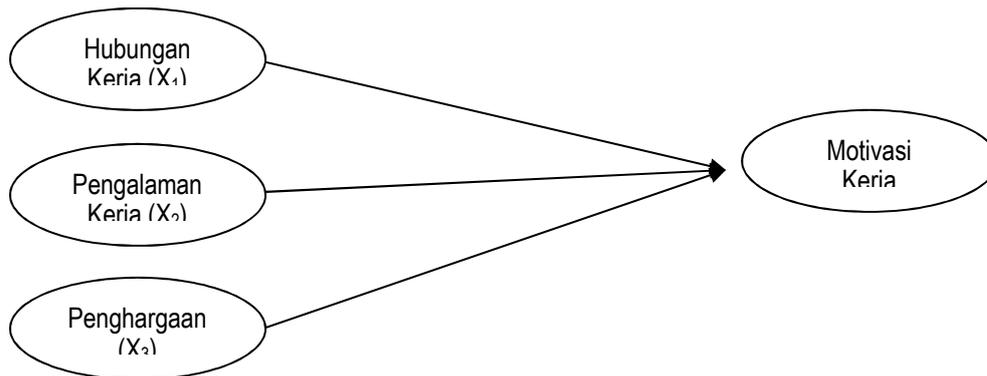
Dari pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa penghargaan merupakan suatu bentuk imbalan baik dalam bentuk material maupun non material yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas prestasi yang didapatkannya sehingga mereka dapat bekerja dengan motivasi yang tinggi dan selalu berprestasi dalam mencapai sebuah tujuan perusahaan. Jika kita ingin mempunyai sebuah perasaan berprestasi, kita harus memiliki suatu cara untuk mengukur kemajuan. Kita ingin tahu bagaimana hasil kerja kita. Hanya dengan menetapkan suatu tujuan dan tahu bahwa kita telah mencapainya, kita dapat merasakan sebuah prestasi.

Dari ketiga faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu hubungan kerja, pengalaman kerja, dan penghargaan. Dalam hubungan kerja harus memiliki hubungan yang baik, begitu juga dengan pengalaman kerja, akan tetapi tidak semua orang yang memiliki pengalaman kerja yang banyak itu baik dalam bekerjanya, dikarenakan mungkin sifatnya yang pemalas. Dan yang terakhir adalah penghargaan, dimana pimpinan harus memberikan penghargaan terhadap karyawan yang sungguh-sungguh dalam bekerja, karena dengan adanya penghargaan tersebut maka karyawan akan senang dan merasa kalau pekerjaan mereka dihargai.

Jadi, kesimpulan yang dapat kita kutip, bahwa ketiga faktor tersebut harus ada pada semua karyawan, karena dengan adanya ketiga faktor tersebut, maka karyawan akan termotivasi dalam bekerjanya sehingga tujuan suatu perusahaan akan tercapai pada waktu yang diharapkan.

### Paradigma Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah dijelaskan sebelumnya, maka paradigma penelitian atau keterkaitan antara variabel atau konsep dalam penelitian ini seperti terlihat dalam Gambar 1.



**Gambar 1**  
**Paradigma Penelitian**

Berdasarkan latar belakang penelitian dan landasan teori yang telah dikemukakan sebelumnya, maka yang menjadi hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H<sub>1</sub> : Hubungan Kerja berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Karyawan.

H<sub>2</sub> : Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Karyawan.

H<sub>3</sub> : Penghargaan berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Karyawan.

H<sub>4</sub> : Hubungan Kerja, Pengalaman Kerja dan Penghargaan berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Karyawan.

## 3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Banda Aceh. Objek penelitian berkaitan dengan keterkaitan antara Hubungan Kerja, Pengalaman Kerja dan Penghargaan dengan Motivasi Kerja Karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Banda Aceh terutama mereka yang bekerja pada tahun 2018 yang berjumlah 30 orang. Keseluruhan populasi dijadikan sampel, sehingga penarikan sampel menggunakan metode sensus

Pengumpulan data dilakukan dengan mengedarkan kuesioner yang berisi pernyataan/pernyataan yang berhubungan dengan Hubungan Kerja, Pengalaman Kerja dan Penghargaan dengan Motivasi Kerja Karyawan. Masing-masing pernyataan disediakan alternatif pilihan jawaban dalam bentuk tingkat kesetujuan yang diberikan skor menurut skala Likert 1-5. Responden diminta untuk memberikan respon terhadap masing-masing pernyataan terkait dengan memilih salah satu alternatif pilihan jawaban yang paling cocok. Selanjutnya peralatan analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda.

## 4. TEMUAN DAN PEMBAHASAN

Model analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Dengan menggunakan software SPSS sebagai alat bantu pengolahan data. Hasil pengolahan data bisa dilihat pada tabel 1 di bawah ini.

**Tabel 1. Hasil Regresi Linear Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	F	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constan)	2.235	.477		4.68		.000

Hubungan Kerja	-.233	.155	-.245	-1.499		1.915
Pengalaman Kerja	.280	.114	.388	2.460		.021
Penghargaan	.441	.112	.673	3.921		.001
					17,02	.000

Sumber: Data Primer (Diolah), 2019.

### Analisis Pengaruh Hubungan Kerja terhadap Motifasi Kerja Karyawan

Diketahui bahwa  $t_{hitung}$  hubungan kerja sebesar -1,499 dan  $t_{tabel}$  sebesar 2,048. Maka variabel hubungan kerja (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan, sedangkan perbandingan nilai signifikannya dengan tingkat kesalahan pada taraf ( $\alpha$ ) 0,05 yaitu  $0,146 > 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa tingkat signifikan lebih besar dari tingkat kesalahan, maka dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  ditolak dan  $H_o$  diterima yang artinya bahwa hubungan kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap motivasi kerja karyawan.

Motivasi kerja dalam Islam dimana hubungan kerja merupakan salah satu indikator motivasi kerja dalam islam. Akan tetapi hubungan kerja tidak berpengaruh signifikan karena tidak tercapainya faktor-faktor yang telah ditentukan didalam motivasi kerja dalam islam. Hal ini sesuai dengan penelitian Sari, Astuti & Nurtjahjono (2015) bahwa terdapat hubungan tidak signifikan antara konflik kerja dengan motivasi kerja karyawan. Dengan demikian, apabila terjadi peningkatan konflik kerja maka akan menimbulkan penurunan motivasi kerja karyawan. Begitu juga sebaliknya, apabila terjadi penurunan konflik kerja akan menimbulkan peningkatan motivasi kerja karyawan.

### Analisis Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Motifasi Kerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 1, diketahui bahwa pengalaman kerja memiliki  $t_{hitung}$  sebesar 2.460 dan lebih besar dari  $t_{tabel}$  (2.048), sedangkan perbandingan nilai signifikannya dengan tingkat kesalahan yang ditentukan sebesar 0,05 adalah  $0,021 < 0,05$ . Dari nilai tersebut dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan secara parsial. Dari hasil analisis linear berganda pada Tabel 1 dapat dilihat bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh sebesar 0,280 terhadap motivasi kerja karyawan, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh pengalaman kerja. Artinya pengalaman kerja memiliki pengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan. Jadi, apabila pengalaman kerja karyawan meningkat maka motivasi kerja karyawan juga meningkat. Begitu juga sebaliknya, apabila pengalaman kerja menurun maka motivasi kerja akan menurun pula. Hal ini juga dikaitkan dengan motivasi kerja dalam Islam dimana pengalaman kerja merupakan salah satu indikator motivasi kerja dalam Islam dikarenakan tercapainya faktor-faktor yang telah ditentukan didalam motivasi kerja dalam Islam. Hal ini sesuai dengan penelitian Handayani (2010) bahwa pengalaman kerja dengan motivasi kerja karyawan berpengaruh signifikan.

### Analisis Pengaruh Penghargaan terhadap Motifasi Kerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 1, diketahui bahwa penghargaan memiliki  $t_{hitung}$  sebesar 3.921 dan lebih kecil dari  $t_{tabel}$  (2.048), sedangkan perbandingan nilai signifikannya dengan tingkat kesalahan yang ditentukan sebesar 0,05 adalah  $0,001 > 0,05$ . Dari nilai tersebut dapat disimpulkan bahwa penghargaan memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Dari hasil analisis linear berganda pada Tabel 1 dapat dilihat bahwa penghargaan memiliki pengaruh sebesar 0,441 terhadap motivasi kerja karyawan, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh penghargaan. Artinya penghargaan memiliki pengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan. Jadi, apabila penghargaan karyawan meningkat maka motivasi kerja karyawan juga meningkat. Begitu juga sebaliknya, apabila penghargaan menurun maka motivasi kerja akan menurun pula. Hal ini juga dikaitkan dengan motivasi kerja dalam Islam dimana penghargaan merupakan salah satu indikator motivasi kerja dalam Islam dikarenakan tercapainya faktor-faktor yang telah ditentukan didalam motivasi kerja dalam Islam. Hal ini sesuai dengan penelitian Sarinadi (2014) bahwa penghargaan berpengaruh signifikan dan signifikan terhadap peningkatan motivasi kerja penyuluh perindustrian pada Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Medan.

### Analisis Pengaruh Hubungan Kerja, Pengalaman Kerja dan Penghargaan Terhadap Motifasi Kerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 1, diketahui bahwa variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan uji F yang memiliki hasil nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  atau  $17.012 > 2,98$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa secara silmultan (keseluruhan) variabel hubungan kerja, pengalaman kerja dan penghargaan karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel motivasi kerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Banda Aceh. Penelitian yang hampir sama juga dilakukan oleh widyanti (2010), yang memperoleh hasil bahwa secara simultan variabel

hubungan kerja, pengalaman kerja serta motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

## 5. KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Berdasarkan hasil pengujian terhadap variabel hubungan kerja menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Banda Aceh. Variabel pengalaman kerja menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Banda Aceh. Variabel penghargaan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Banda Aceh. Secara simultan atau secara bersama-sama yang diperoleh bahwa hubungan kerja, pengalaman kerja dan penghargaan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Banda Aceh.

Berdasarkan kesimpulan yang telah dijelaskan di atas maka yang menjadi saran-saran dan rekomendasi penelitian inisebagai berikut.

1. Diharapkan bagi perusahaan dapat meningkatkan lagi motivasi kerja karyawannya agar karyawan terus semangat dalam bekerja dan akan terus memberikan yang terbaik untuk perusahaannya.
2. Diharapkan bagi peneliti selanjutnya, semoga penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan acuan untuk melaksanakan penelitian yang akan datang. Adapun penambahan dan pengujian variabel-variabel lainnya dapat dilakukan pada penelitian yang akan datang karena masih banyak faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, B., & Prasetyo, A. (2015). Motivasi Kerja Islam dan Etos Kerja Islam Karyawan Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya. *Jurnal Ekonomi Syariah* vol. 2, No.7, 1-11.
- Bahri. (2018). Kewirausahaan Islam: Penerapan Konsep Berwirausaha dan Bertransaksi Syariah dengan Metode Dimensi Vertikal (Hablumminallah) dan Dimensi Horizontal (Hablumminannas). *Jurnal Ekonomi Syariah dan Bisnis*, Vol. 1. No. 2, 67-87.
- BPJS Ketenagakerjaan. (2014, Januari 01). BPJS Ketenagakerjaan. Dipetik Desember 16, 2019, dari [www.bpjsketenagakerjaan.go.id](http://www.bpjsketenagakerjaan.go.id): <https://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/>
- Fathoni, A. (2006). *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT. Asdi Mahasatya.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gustisyah, R. (2009). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Penyuluh Perindustrian pada Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Medan. Sumatera Utara: *Thesis*. Pascasarjana Universitas Sumatera Utara.
- Handayani, L. (2010). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Bagian Produksi pada CV. Trubus Prima di Gemolong. Surakarta: *Skripsi*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Hasibuan, M. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Haslinda. (2016). Pengaruh Perencanaan Anggaran dan Evaluasi Anggaran Terhadap Kinerja Organisasi dengan Standar Biaya Sebagai Variabel Moderating. Makassar: *Skripsi*. UIN Alauddin Makassar.
- Islamiyah, D. I. (2018). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Jamaah Haji dalam Pengambilan Keputusan Bergabung di KBIH Multazam Surabaya. Surabaya: *Skripsi* UIN Sunan Ampel Surabaya.
- Ismail, N., & Zainuddin. (2018). Hukum dan Fenomena Ketenagakerjaan. *Jurnal Pekerjaan Sosial* Vol.1, No.3, 166-182.
- Kadarisman. (2014). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Manulang. (1981). *Management Personalia*. Jakarta: Balai Aksara.
- Maudoma, R. N. (2017). Pengaruh Pengalaman Kerja, Pembagian Kerja dan Pemberdayaan Karyawan Terhadap Produktivitas Karyawan PT. PLN (Persero) Manado Area. *Jurnal EMBA*, 18-47.
- Minarsih, M. M. (2009). Pengaruh Penghargaan, Promosi Jabatan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Semarang*, Vol 6, No 1, 1-8.
- Mohammad, F. Z., & Ramadin, T. y. (2015). Nur Madani Youth Islamic Center. *Jurnal Tingkat Sarjana Bidang Senirupa dan Desain*, 1-10.
- Pamungkas, A. D., Hamid, D., & Prasetya, A. (2017). Pengaruh Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kemampuan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol 43, No1, 96-103.
- Peraturan Menteri Perburuhan (PMP) No.48/1952 jo PMP No.8/1956 Tentang Pengaturan Bantuan Untuk Usaha Penyelenggaraan Kesehatan Buruh.
- Peraturan Menteri Perburuhan (PMP) No.15/1957 Tentang Pembentukan Yayasan Sosial Buruh.
- Peraturan Menteri Perburuhan (PMP) No.5/1964 Tentang Pembentukan Yayasan Dana Jaminan Sosial (YDJS).

- Peraturan Pemerintah (PP) No.33 Tahun1977 Tentang Pelaksanaan Program Asuransi Sosial Tenaga Kerja (ASTEK).
- Peraturan Pemerintah (PP) No.34/1977 Tentang Pembentukan Wada Penyelenggaraan ASTEK.
- Pikiran Rakyat. (2018, Maret 28). BPJS Ketenagakerjaan Terapkan "Reward and Punishment" Secara Ketat. Dipetik Desember 2019, 16, dari [www.pikiran-rakyat.com](http://www.pikiran-rakyat.com/): <http://www.pikiran-rakyat.com/>
- Pradhanawati, A., & Puspita, A. M. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Hubungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 1-7.
- Pramadhika, A. (2011). Motivasi Kerja Dalam Islam. *Jurnal UNDIP*, 1-29.
- Prasetya, A., Cendhikia, D. B., & Utami, H. N. (2016). Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol 35, No 2, 136-145.
- Ratnaningsih, N. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Yogyakarta. Yogyakarta: Skripsi. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Rivai, V. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rosidah. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sangadji. (2013). *Perilaku Konsumen*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Saputra, D., Nurlina, & Lenny, H. (2017). Pengaruh Reward (Penghargaan) dan Punishment (Sanksi) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional Li Sumatera Barat. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* Vol 8, No 1, 1-14.
- Sutrisno, E. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Thoha, M. (2008). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Triyanto, A. (2014). Pengaruh Kompetensi dan Penghargaan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. KAI di Stasiun Sragen. *Jurnal Paradigma Universitas Islam Batik Surakarta* Vol 12, No 1, 1-15.
- Undang-Undang (UU) No.33/1947 jo UU No.2/1951 Tentang Kecelakaan Kerja.
- Undang-Undang (UU) No.14/1969 Tentang Pokok-Pokok Tenaga Kerja.
- Undang-Undang (UU) No.3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK).
- Undang-Undang (UU) Nomor 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional Berhubungan dengan Amandemen UUD 1945 Tentang Perubahan Pasal 34 Ayat 2.
- Undang-Undang (UU) No 24 Tahun 2011 Tentang Badang Penyelenggaraan Jaminan Sosial.
- Widyanti, L. (2010). Pengaruh Hubungan Kerja, Pengalaman Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Central Asia (BCA) Cabang Borobudur, Malang. *Jurnal Wacana* Vol 13, No 2, 214-226.
- Wijaya, M. A. (Tinjauan Yuridis Terhadap Pelaksanaan Jaminan Kecelakaan Kerja dan Pemeliharaan Kesehatan Pekerja pada PT. Telkom di Kota Makassar). 2017. Makassar: *Skripsi*. Universitas Hasanuddin Makassar.
- Zahro, H. M., Suyadi, B., & Djaja, S. (2018). Pengaruh Pengalaman Karja dan Curahan Jam Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Home Industry Tas Pita Plastik Bapak Almunir di Desa Setail Kecamatan Genteng Kabupaten Banyuwangi). *Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, Ilmu Ekonomi, dan Ilmu Sosial* Vol 12, No 1, 8-14.