



## Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada BPJS Banda Aceh)

Ijal Fahmi<sup>\*1</sup>, Nurfiani Syamsuddin<sup>2</sup>, Susanti<sup>3</sup>, Mirhan Dani<sup>4</sup>  
<sup>1,2,3,4</sup>Program Studi Manajemen Universitas Serambi Mekkah

[ijalfahmi@serambimekkah.ac.id](mailto:ijalfahmi@serambimekkah.ac.id)

### ABSTRAK

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada BPJS Banda Aceh. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan BPJS Banda Aceh yang berjumlah sebanyak 34 orang. Karena jumlah populasi terjangkau dan kurang dari 100 maka seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Penarikan sampel berpedoman pada pendapat Arikunto (2009:134) yang mengatakan jika populasi kurang dari 100 lebih baik semua diambil sebagai sampel sehingga penelitian ini merupakan penelitian populasi dengan metode sensus. Pengumpulan data dilakukan dengan membagikan lembaran pertanyaan (kuesioner) yang telah dipersiapkan kepada responden. Data primer tersebut selanjutnya dianalisis dengan menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menjelaskan bahwa disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada BPJS Banda Aceh dengan nilai koefisien regresi 0,391. Pengaruh tersebut signifikan dengan nilai t hitung > Tabel. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada BPJS Banda Aceh, dengan nilai koefisien regresi 0,393. Pengaruh tersebut signifikan dengan nilai t hitung > Tabel. Terdapat hubungan positif dan kuat antara variabel disiplin dan motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada BPJS Banda Aceh. Peran disiplin dan motivasi kerja dalam mendorong meningkatnya kinerja karyawan pada BPJS Banda Aceh sudah lebih dominan di banding faktor lain.

**Kata kunci:** *Disiplin, Motivasi dan Kinerja Karyawan*

### PENDAHULUAN

Implementasi program 553etika553ua kerja sejak dua 553etika silam telah menjadi isu yang kian berkembang seiring dengan kompleksitas dunia usaha, 553etika553u dan ketenagakerjaan. Meningkatnya perhatian terhadap kualitas kehidupan kerja dan produktivitas kerja telah mendorong munculnya berbagai bentuk program yang berkaitan dengan perlindungan 553etika553ua kerja. Kebijakan tersebut juga diperkuat dengan lahirnya undang-undang 553etika553ua dan keselamatan kerja untuk melindungi dan memberi rasa keadilan bagi pekerja (Mauliza, 2020). Kondisi tersebut kemudian mendasari lahirnya organisasi 553etika yang berfungsi menangani langsung jaminan 553etika553ua bagi pekerja. Organisasi tersebut 553etika553 Badan Penyelenggara Jaminan Sosial atau di kenal dengan BPJS.

Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) merupakan Badan Hukum Publik yang bertanggung jawab langsung kepada Presiden dan memiliki tugas untuk menyelenggarakan jaminan Kesehatan Nasional bagi seluruh rakyat Indonesia, terutama untuk Karyawan Negeri Sipil, Penerima Pensiun PNS dan TNI/POLRI, Veteran, Perintis Kemerdekaan beserta keluarganya dan Badan Usaha lainnya. BPJS Kesehatan 553etika553 BPJS Ketenagakerjaan (dahulu etika Jamsostek) merupakan program pemerintah dalam kesatuan Jaminan Kesehatan





Nasional (JKN) yang diresmikan pada tanggal 31 Desember 2013. Namun menghadapi tuntutan layanan jaminan sosial etika yang lebih baik membuat BPJS harus memiliki kinerja yang baik dengan dukungan sumber daya manusia yang berkualitas.

BPJS Banda Aceh adalah salah satu kantor cabang BPJS di Indonesia. Menghadapi dinamika ketenagakerjaan yang terus meningkat sejalan dengan meningkatnya tuntutan semua pihak terhadap layanan jaminan etika yang lebih baik, membuat kinerja karyawan pada BPJS Banda Aceh. Kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan (Ikhbar *et al.* 2022).

Kinerja karyawan pada BPJS Banda Aceh menggambarkan bagaimana karyawan mengutamakan waktu kerja dan berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan siap pada waktunya tanpa harus menunda dan disibukkan dengan berbagai aktivitas lain yang tidak bermanfaat. Kinerja karyawan (*performance*) adalah kuantitas dan kualitas hasil kerja 554etika554ua tau kelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi (Torang, 2013:74). Kinerja juga menggambarkan bagaimana karyawan memiliki kreatifitas yang melebihi dari tanggungjawabnya dalam bekerja (Badaruddin dan Hidayat, 2020). Namun jika dilihat lebih dekat banyak dari karyawan BPJS Banda Aceh yang masih menunda-nunda pekerjaan dan menghindari tugas-tugas yang sulit. Kondisi ini mengisyaratkan bahwa kinerja karyawan pada BPJS masih perlu dipertanyakan. Banyak 554etika yang ikut mempengaruhi kinerja karyawan pada BPJS Banda Aceh termasuk diantaranya kedisiplinan dan motivasi kerja.

Disiplin adalah sikap perilaku sikap untuk bertindak sesuai dengan peraturan organisasi, baik tertulis maupun tidak (Hayanuddin *et al.* 2022). Disiplin juga merupakan kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi semua hukum dan norma 554etika yang berlaku (Robbins dan Timothy, 2014). Disiplin kerja yang tinggi akan mendorong seseorang merasa bertanggung jawab terhadap segala aspek pekerjaannya. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya (Radhiana, 2020). Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan, 2014).

Dampak diberlakukannya konsep penilaian kinerja berdasarkan tunjangan prestasi kerja (remunerasi) yang hanya berorientasi pada jama masuk, jam istirahat dan jam kepulangan karyawan telah membuat tingkat absensi karyawan semakin berkualitas (Mauliza dan Hanum, 2022). Namun belum secara nyata dapat mengurangi perilaku indisipliner karyawan (Amri *et al.* 2021). Banyaknya jumlah karyawan dari jumlah tugas yang harus dikerjakan membuat perilaku ketidakdisiplinan karyawan pada BPJS Banda Aceh akan muncul sewaktu-waktu dan membuat kinerja karyawan akan terus berubah dari waktu ke waktu.

Disamping kinerja dan kedisiplinan, motivasi juga menjadi masalah yang klasik dalam mempengaruhi kinerja karyawan pada BPJS Banda Aceh. Motivasi adalah sebagai proses yang ikut menentukan intensitas, arah dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran (Robins dan Mary, 2013). Motivasi merupakan proses ketersediaan melakukan usaha tingkat tinggi untuk mencapai sasaran organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan usaha tersebut untuk memuaskan kebutuhan (Robins dan Mary, 2013).

Karyawan pada BPJS Banda Aceh adalah manusia yang memiliki kebutuhan dan harapan yang berbeda-beda. Dengan kebutuhan dan harapan tersebut mereka termotivasi untuk bekerja. Namun tidak semua kebutuhan dan harapan tersebut dapat dipenuhi oleh pemerintah daerah sehingga kemudian menimbulkan berbagai masalah yang berkaitan dengan motivasi kerja





karyawan (Heri dan Andayani, 2021). Motivasi menjadi akar masalah utama yang membuat karyawan menghindari dari tugas-tugas dengan waktu yang kompleks dan sering membuat karyawan memperlambat-lambat proses penyelesaian pekerjaan sehingga kinerja mereka akan menurun dalam waktu tertentu (Juned *et al.* 2021).

Pemberian remunasi yang terus meningkat pada organisasi sector public termasuk pada BPJS Banda Aceh, telah membuat dapat meningkatkan motivasi karyawan secara sesaat, namun pemberian remunasi tersebut sebenarnya menjadi masalah dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan secara permanen. Masalahnya adalah 555etika pemberian kompensasi terjadi keterlambatan, maka justru motivasi kerja karyawan akan semakin menurun ditandai dari berbagai bentuk perilaku seperti menghindari dari tugas-tugas atau adanya kecendrungan mengulur-ngulur waktu kerja (Radhiana *et al.* 2022). Kondisi ini akan ikut mempengaruhi kinerja karyawan pada pada BPJS Banda Aceh.

Berdasarkan uraian masalah sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian adalah apakah disiplin dan motivasi karyawan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BPJS Banda Aceh. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin dan motivasi karyawan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada BPJS Banda Aceh.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan pada BPJS Banda Aceh yang berlokasi di Jln. Cut Nyak Dhien. Lamteumen Kec. Jaya Baru Kota Banda Aceh. Objek penelitian adalah seluruh karyawan pada BPJS Banda Aceh. Sementara subjek penelitian adalah data tentang disiplin kerja, motivasi kerja serta kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan BPJS Banda Aceh yang berjumlah sebanyak 34 orang. Karena jumlah populasi terjangkau dan kurang dari 100 maka seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Penarikan sampel berpedoman pada pendapat Arikunto (2009) yang mengatakan jika populasi kurang dari 100 lebih baik semua diambil sebagai sampel sehingga penelitian ini merupakan penelitian populasi dengan metode sensus.

Data yang digunakan dalam penelitian adalah data primer. Data primer merupakan data yang diperoleh dari sumber pertama, misalnya dari individu atau perorangan (Sekaran, 2011). Data primer dalam penelitian ini digunakan kuesioner. Kuesioner atau disebut daftar Pertanyaan merupakan serangkaian atau daftar pertanyaan yang disusun secara sistematis, kemudian dikirim untuk diisi oleh responden. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan maka digunakan model analisis regresi berganda dengan bantuan program aplikasi SPSS (*Statistical Product and Service Solution*). Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji validita, reliabilitas dan pengujian asumsi klasik.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Regresi Linear Berganda

Pengaruh variabel bebas dan terikat dalam model analisis ini dapat dibuktikan melalui formula regresi berganda (*multiple regression*). Formulasi ini bertujuan untuk memprediksi variabel bebas yaitu disiplin (X1) dan motivasi (X2) terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y). Hasil output SPSS regresi linier berganda pengaruh variabel bebas dan terikat dapat dilihat pada Tabel 1.1.

**Tabel 1.1**  
**Hasil Analisis Model Regresi Pengaruh Disiplin dan Motivasi kerja**  
**Terhadap Kinerja Karyawan**





Mode 1		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	0,682	0,451	
	Disiplin	0,391	0,129	0,389
	Motivasi kerja	0,393	0,098	0,512

Sumber: Data Primer (diolah)

Dari hasil output SPSS pada Tabel 1.1, maka persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,682 + 0,391X_1 + 0,393X_2 + \epsilon$$

### Koefisien Korelasi dan Determinasi

Untuk mengetahui seberapa baik suatu persamaan linier dapat dijelaskan melalui hubungan antara variabel-variabel (korelasi). Jika seluruh nilai dari variabel-variabel tersebut dapat memenuhi suatu persamaan dengan benar, maka dapat dikatakan terdapat korelasi yang sempurna dalam model analisis ini. Nilai korelasi bergerak antara -1 sampai dengan +1 dan semakin mendekati nilai 1 atau sama dengan 1 maka korelasi antara variabel akan semakin kuat atau sebaliknya. Out put SPSS hasil analisis korelasi dapat dilihat pada Tabel 1.2.

**Tabel 1.2**  
**Hasil Analisis Korelasi dan Korelasi Diterminasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	0,762	0,581	0,554

Sumber: Data Primer (diolah)

Koefisien korelasi R sebesar 0,762 menjelaskan terdapat hubungan positif antara variabel disiplin ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) dengan kinerja karyawan ( $Y$ ) pada pada BPJS Banda Aceh dengan keeratan hubungan 76,2%. Dengan demikian hubungan tersebut tergolong erat karena lebih 50%. Kemudian nilai korelasi determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,581 menjelaskan, peran variabel disiplin ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) dalam mempengaruhi kenaikan kinerja karyawan ( $Y$ ) pada BPJS Banda Aceh adalah sebesar 0,581 atau 58,1%. Sementara sisa (nilai residu) dari peran variabel tersebut sebesar 0,419 atau 41,90% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak dilibatkan dalam penelitian ini.

### Pengujian Hipotesis

#### Pengujian Secara Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama (secara simultan). Bila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dengan tingkat signifikan 5% maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka dapat disimpulkan variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Pembuktian hipotesis secara simultan dapat dijelaskan sebagai berikut:





**Tabel 1.3**  
**Hasil Analisis Uji F**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	F <sub>-tabel</sub>	Sig.
1	Regression	5,029	2	2,515	21,478	3,305	0,00 <sup>a</sup>
	Residual	3,629	31	0,117			
	Total	8,659	33				

Sumber: Data Primer (diolah)

Hasil perbandingan mean square regresi dan residual diperoleh nilai F hitung sebesar 21,478. Sedangkan nilai F tabel pada taraf signifikan 5% dan n =31 adalah sebesar 3,305. Dengan demikian F hitung (21,478) diperoleh > F tabel (3,305) dengan batasan nilai probabilitas signifikansi 0,000, sehingga hasil penelitian ini dapat diambil suatu keputusan bahwa hipotesis alternatif (Ha) diterima dan menolak hipotesis nol (Ho), artinya disiplin (X<sub>1</sub>) dan motivasi kerja (X<sub>2</sub>) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada BPJS Banda Aceh .

### Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk melihat signifikan dari pengaruh variabel independen secara individu terhadap variabel dependen (secara parsial). Dengan menganggap variabel lainnya konstan. Bila  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  dengan signifikansi 5% maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dengan tingkat signifikansi 5% maka dapat disimpulkan variabel independen tidak berpengaruh terhadap dependen. Pembuktian hipotesis secara parsial dapat dijelaskan sebagai berikut:

**Tabel 1.4**  
**Hasil Analisis Uji t**

Model		Unstandardized Coefficients		t hitung	Sig.	t tabel
		B	Std. Error			
1	(Constant)	0,682	0,451	1,513	0,140	
	Disiplin	0,391	0,129	3,037	0,005	2,035
	Motivasi kerja	0,393	0,098	3,998	0,000	2,035

Sumber: Data Primer (diolah)

a. Pengaruh disiplin terhadap kinerja

Dengan nilai parameter regresi (B) sebesar 0,391 dan tingkat kesalahan (std error) 0,129 menghasilkan nilai t hitung untuk variabel disiplin sebesar 3.037 pada Batasan nilai probabilitas signifikan 0,005. Sementara nilai t tabel pada jumlah sampel 34 dan tingkat signifikan 5% adalah 2,035. Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa t hitung 3.037 lebih besar dari t<sub>-tabel</sub> (2,035), sehingga penelitian ini menerima hipotesis Ha yang menyatakan disiplin berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada BPJS Banda Aceh.

b. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Dengan nilai parameter regresi (B) sebesar 0,391 dan tingkat kesalahan (std error) 0,129 menghasilkan nilai t hitung untuk variabel disiplin sebesar 3,998 pada Batasan nilai probabilitas signifikan 0,000. Sementara nilai t tabel pada jumlah sampel 34 dan tingkat





signifikan 5% adalah 2,035. Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa  $t$  hitung 3,998 lebih besar dari  $t$ -tabel (2,035), sehingga penelitian ini menerima hipotesis  $H_a$  yang menyatakan motivasi karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada BPJS Banda Aceh.

## KESIMPULAN

1. Disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada BPJS Banda Aceh dengan nilai koefisien regresi 0,391. Pengaruh tersebut signifikan dengan nilai  $t$  hitung  $>$  Tabel.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada BPJS Banda Aceh, dengan nilai koefisien regresi 0,393. Pengaruh tersebut signifikan dengan nilai  $t$  hitung  $>$  Tabel.
3. Terdapat hubungan positif dan kuat antara variabel disiplin dan motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada BPJS Banda Aceh.
4. Peran disiplin dan motivasi kerja dalam mendorong meningkatnya kinerja karyawan pada BPJS Banda Aceh sudah lebih dominan di banding faktor lain.

## DAFTAR PUSTAKA

- AMRI, S., IKHBAR, S., & NURFARI. (2021). The Effect of Position Promotion and Motivation on The Performance at Aceh Sharia Bank Employees Branch Office Beurawe Banda Aceh City. *Indonesian Journal Economic Review (IJER)*, 1(2), 84–90. <https://doi.org/10.35870/ijer.v1i2.49>
- Arikunto Suharsimi. (2009). *Prosedur Penelitian*. Rineka Cipta: Jakarta.
- BADARUDDIN, B., & HIDAYAT, R. (2020). Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirta Mountala Aceh Besar. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 6(1). <https://doi.org/10.35870/jemsi.v6i1.334>
- Hasibuan, SP. Melayu. (2014). *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Bumi Aksara: Jakarta.
- Hayanuddin Safri, Zuriani Ritonga, Rahmi, Sufitrayati, N. (2022). *THE EFFECT OF MOTIVATION AND JOB SATISFACTION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. ADI KARYA*. 11(03), 544–549.
- Heri, H., & Andayani, F. (2021). PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BIDANG KEPEMUDAAN DINAS PEMUDA DAN OLAHRAGA KOTA BANDUNG. *NEO POLITEA*, 1(2). <https://doi.org/10.53675/neopolitea.v1i2.105>
- Ikhbar, S., Zulfadli, & Hadi, A. (2022). Effect of Emotional Intelligence and Commitment on The Performance Employees at PT. Angkasa Pura II Aceh Sultan Iskandar Muda Airport. *Indonesian Journal Economic Review (IJER)*, 2(1). <https://doi.org/10.35870/ijer.v2i1.80>
- Juned, V., Sanjaya, J., & Ikhbar, S. (2021). EFFECT OF WORKABILITY AND LEADERSHIP STYLE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT BAPPEDA ACEH JAYA DISTRICT. *Business and Accounting Research (IJEBA) Peer Reviewed-International Journal*, 5.
- MAULIZA, P. (2020). Pengaruh Pengawasan, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Banda Aceh. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 6(2). <https://doi.org/10.35870/jemsi.v6i2.340>.
- Mauliza, P., & Hanum, F. (2022). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Aceh. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(3).





- 
- RADHIANA, AMRI, S., & PUTRA, D. M. (2022). Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Kota Banda Aceh. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 8(1). <https://doi.org/10.35870/jemsi.v8i1.641>
- RADHIANA, R. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional (Emotional Quotients) dan Kecerdasan Spiritual (Spiritual Quotients) Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Aceh. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 6(1). <https://doi.org/10.35870/jemsi.v6i1.336>
- Robbins Stephen P. & Timonthy A. Judge. (2014). *Perilaku Organisasi*. Indeks: Jakarta
- Robbins, Stephen dan Mary Coulter. (2013). *Manajemen*. Jakarta: Indeks.
- Torang, Syamsir. (2013). *Organisasi dan Manajemen*. Afabeta: Bandung.