

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BPJS KESEHATAN CABANG BANDAR LAMPUNG



¹Siska Mutiara, ²Ade Candra

*^{1,2}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Teknokrat Indonesia Bandar Lampung - Indonesia*

e-mail:

¹siskamutiara1311@gmail.com (*corresponding author*)

²adecandra@teknokrat.ac.id

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of work motivation and discipline on employee performance at BPJS Kesehatan, Bandar Lampung branch. Good employee performance is crucial in achieving organizational goals. Factors such as work motivation, including rewards and incentives, and work discipline, such as punctuality and adherence to company regulations, play an important role in improving productivity. This research uses a quantitative method with data collection through questionnaires distributed to 44 respondents. The results of the analysis show that work discipline has a significant impact on employee performance, while work motivation does not have a significant partial effect. However, simultaneously, both variables have a significant influence on employee performance. Therefore, BPJS Kesehatan is expected to focus more on developing work discipline programs and improving the motivation system to enhance employee performance.

Keywords: *Work Motivation; Work Discipline; Employee Performance*

Diterima (Received) : 20-10-2024

Direvisi (Revised) : 05-11-2024

Disetujui (Approved) : 10-11-2024

Dipublikasi (Published) : 16-11-2024



©2024 Copyright (Hak Cipta) : Penulis (Authors)

Diterbitkan oleh (Published by) : Program Studi Manajemen, Universitas Nusa Cendana, Kupang – Indonesia.

Ini adalah artikel akses terbuka di bawah lisensi (This is an open access article under license) :

CC BY (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)

PENDAHULUAN

Menurut Siagian (2018), sumber daya manusia (SDM) adalah faktor strategis yang sangat penting dalam setiap organisasi, baik itu di sektor publik maupun swasta. Siagian menjelaskan bahwa SDM merupakan aset utama yang tidak hanya berperan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab organisasi, tetapi juga sebagai keunggulan kompetitif yang dapat membedakan organisasi dari para pesaingnya. Dengan pengelolaan yang efektif, SDM dapat membantu organisasi mencapai tujuan dan meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Lebih lanjut, Siagian juga menekankan pentingnya aspek motivasi, pelatihan, dan pengembangan berkelanjutan untuk memastikan bahwa tenaga kerja selalu siap menghadapi perubahan dalam lingkungan bisnis yang dinamis. Menurut Yusnita dan Rohana (2022) untuk mencapai tujuan perusahaan, dibutuhkan motivasi agar karyawan bekerja dengan baik. Salah satu cara motivasi adalah memenuhi keinginan karyawan, seperti gaji yang memadai, suasana kerja yang kondusif, penghargaan atas kerja yang dilakukan, kepemimpinan yang adil dan bijaksana, serta insentif sesuai dengan jenjang karir.

Menurut Rivai dan Sagala (2018), motivasi kerja adalah dorongan yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu dalam pekerjaan. Mereka menjelaskan bahwa motivasi kerja sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor internal maupun eksternal, termasuk kompensasi, pengakuan, lingkungan kerja, dan hubungan interpersonal. Rivai dan Sagala menekankan bahwa motivasi yang tepat dapat meningkatkan produktivitas karyawan, karena ketika seseorang merasa termotivasi, ia akan berupaya lebih keras dan menunjukkan komitmen yang lebih tinggi terhadap pekerjaannya. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk memahami apa yang memotivasi karyawan agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi (Siagian, 2018). Motivasi merupakan kekuatan dalam diri seseorang yang memengaruhi arah, intensitas, dan keberlangsungan tindakan sukarela untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Motivasi kerja adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi, yang dipengaruhi oleh kemampuan upaya tersebut untuk memenuhi berbagai kebutuhan individu.

Menurut Hasibuan (2016), disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, mematuhi, dan menaati peraturan-peraturan yang berlaku di perusahaan serta berperilaku sesuai dengan peraturan yang ada. Disiplin kerja yang baik mencerminkan tanggung jawab seorang karyawan terhadap tugasnya dan menunjukkan loyalitas serta dedikasinya terhadap perusahaan. Hasibuan menekankan bahwa disiplin yang kuat dalam diri karyawan akan membawa dampak positif pada produktivitas dan pencapaian tujuan organisasi, karena disiplin membantu menciptakan lingkungan kerja yang tertib dan terstruktur. Tingkat pembelajaran kerja yang tinggi menunjukkan tingkat kepemilikan pekerja terhadap tugas dan tugas yang diberikan kepadanya (Nurmayanti, 2020). Upaya yang dilakukan untuk meningkatkan pembelajaran kerja, perusahaan dapat mempertahankan persetujuan peraturan kepada karyawan dan kebutuhan perusahaan. Pemberian penghargaan dan hukuman harus diterapkan dalam undang-undang disiplin kerja, yang diharapkan dapat memotivasi pekerja untuk menerapkan undang-undang disiplin yang ada. Pembelajaran karir penting karena perusahaan mempertimbangkan masa kerja dan potensi karyawan untuk promosi ketika mengevaluasi jabatan. Menurut Hasibuan (2016), untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam hal kondisi kerja, mereka harus mampu memanfaatkan waktu kerja sebaik mungkin. Hal ini bertujuan untuk menyelesaikan pekerjaan pokoknya dengan efektif serta meningkatkan kinerjanya sebagai bagian dari upaya pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut Siagian (2018), kinerja adalah pencapaian hasil kerja dari seorang individu atau kelompok dalam suatu organisasi yang menunjukkan seberapa jauh individu atau kelompok tersebut mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Siagian menekankan bahwa kinerja yang baik ditentukan oleh adanya komitmen, keterampilan, dan dukungan yang memadai dari organisasi. Menurut Siagian (2018), kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang individu atau kelompok dalam suatu organisasi yang menunjukkan seberapa jauh individu atau kelompok tersebut mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Siagian menekankan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kemampuan individu, motivasi, kondisi kerja, dan dukungan dari manajemen. Kinerja yang baik mencerminkan kualitas dan kuantitas hasil kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh organisasi. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, organisasi perlu memberikan pelatihan, umpan balik yang konstruktif, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

BPJS Kesehatan adalah lembaga di Indonesia yang mengelola program jaminan kesehatan nasional. BPJS Kesehatan didirikan pada tanggal 1 Januari, 2014. Dasar pendirian operasional BPJS Kesehatan adalah UU Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN) dikeluarkan oleh pemerintah pada tahun 2004, diikuti dengan UU Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) pada tahun 2011 PT Askes (Persero) BPJS Kesehatan berlokasi Lampung dan peran BPJS kesehatan adalah meningkatkan kualitas layanan kepada peserta melalui layanan terintegrasi berbasis teknologi informasi, menjaga keberlanjutan program JKN-KIS dengan menyeimbangkan antara Dana Jaminan Sosial dan biaya manfaat yang terkait dan memberikan Jaminan Kesehatan yang berkeadilan dan inklusif mencakup seluruh penduduk Indonesia.

Permasalahan yang dihadapi Kantor BPJS kota Bandar Lampung antara lain seperti karyawan yang beban kerja yang tinggi, kurangnya sumber daya manusia, pelatihan dan pengembangan komunikasi internal yang buruk, manajemen waktu dan jadwal kerja, stres, dan tuntutan peran karyawan sering dihadapkan dengan berbagai masalah dalam perusahaan sehingga sangat mungkin terkena stres faktor inilah yang terjadi di BPJS Kesehatan cabang Bandar Lampung. Untuk itu perlunya perusahaan memahami penyebab permasalahan pekerjaan agar karyawan dapat menikmati bekerja di perusahaan tersebut. Apabila karyawan mengalami stres kerja maka keadaan ini akan berdampak pada menurunnya prestasi kerja yang sangat merugikan bagi karyawan dan perusahaan. Berdasarkan latar belakang tersebut tersebut, penulis ingin meneliti tentang pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di BPJS kesehatan cabang Bandar Lampung.

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PENELITIAN, DAN HIPOTESIS

Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata motif yang berarti kekuatan dalam diri setiap individu yang menyebabkan setiap individu dapat berbuat dan bertindak (Sudaryo, 2018). Motivasi adalah kondisi psikologis dalam diri individu yang menggerakkan individu untuk bertindak, sehingga terjadi perubahan tingkah laku yang disadari untuk mencapai tujuan (Fahmi, 2018). Motivasi berasal dari dalam individu, sehingga pemimpin perusahaan perlu mampu memberikan motivasi kepada karyawan. Motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan (Mulyadi, 2018)

Disiplin Kerja

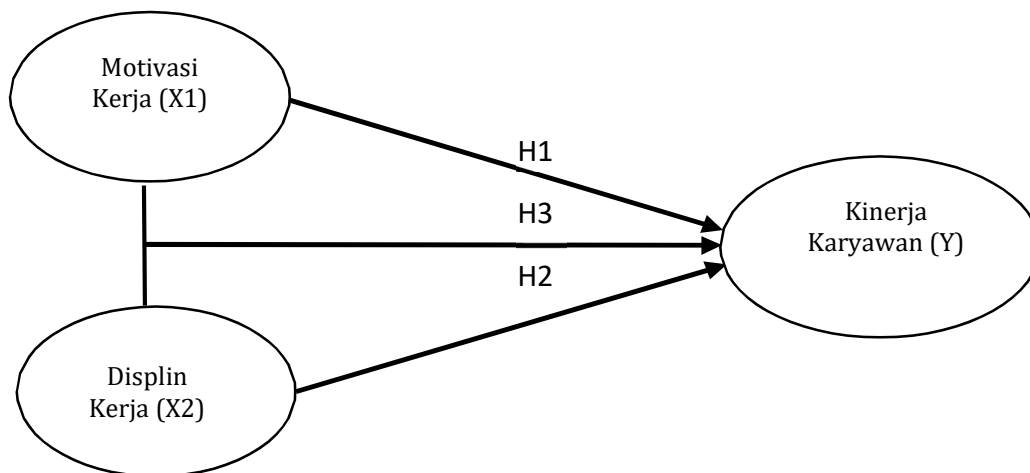
Menurut Mohtar (2019), kedisiplinan adalah kesadaran dan keinginan seseorang untuk mematuhi semua peraturan dan norma sosial mendefinisikan disiplin kerja sebagai aplikasi pedoman manajemen dan disiplin kerja merupakan sikap ketaatan terhadap aturan atau ketentuan yang berlaku dalam sebuah perusahaan atau organisasi berdasarkan kesadaran dan keinsyafan. Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis (Sastrohadiwiryono, 2021). Karyawan harus sanggup menjalankan aturan tersebut dan siap untuk menerima sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepada mereka (Hussaini dkk., 2020). Menjadikan seseorang lebih produktif, efisien, dan berkomitmen disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, yang hasilnya adalah keberhasilan suatu organisasi. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang menentukan berhasil tidaknya tujuan organisasi

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dan seberapa banyak mereka dapat memberi kontribusi kepada organisasi. Kinerja merupakan aspek penting dalam mencapai tujuan. Kinerja adalah upaya yang dikeluarkan setiap individu untuk setiap pekerjaannya. Menurut Sudaryo (2018), kinerja merupakan aspek penting dalam mencapai tujuan. Kinerja adalah upaya yang dikeluarkan setiap individu untuk setiap pekerjaannya. Menurut Fauzi (2020), kinerja atau performa adalah pencapaian yang diperoleh oleh seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaan atau tugasnya. Karyawan tersebut mengaplikasikan pengetahuan dan kemampuan penuhnya bagi tenaga kerja atau karyawan berbasis kompetensi, performanya diukur berdasarkan kemampuan, keterampilan, dan sikapnya saat menjalankan tugas. Semakin tinggi kuantitas dan kualitas dari kerja, maka kinerjanya juga akan semakin tinggi. Maka, kinerja adalah pencapaian karyawan dalam pekerjaannya. Indikator kinerja karyawan menurut Fauzi (2020) adalah pencapaian yang diperoleh oleh seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaan atau tugasnya. Karyawan tersebut mengaplikasikan pengetahuan dan kemampuan penuhnya. Bagi tenaga kerja atau karyawan berbasis kompetensi, performanya diukur berdasarkan kemampuan, keterampilan, dan sikapnya saat menjalankan tugas. Semakin tinggi kuantitas dan kualitas dari kerja, maka kinerjanya juga akan semakin tinggi.

Kerangka Penelitian

Adapun kerangka penelitian pada penelitian ini seperti ditunjukkan pada Gambar 1.



Sumber : dikonstruksi untuk penelitian ini, 2024

Gambar 1
Kerangka Penelitian

Hipotesis

Menurut Sugiyono (2019), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Setelah melalui pembuktian dari hasil penelitian, maka hipotesis ini dapat benar atau salah, dapat diterima atau ditolak. Uno (2021) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang, besar kecilnya pengaruh motivasi kerja pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Abraham Maslow dalam Robbins (2018), dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dapat mendorong dan menggerakkan seseorang dari dalam diri sendiri atau dari luar dirinya dengan keterampilan dan kemampuan yang dimilikinya untuk melakukan suatu kegiatan supaya mendapatkan hasil kerja yang baik dan tercapainya suatu tujuan. Motivasi sebenarnya memiliki beberapa teori dari beberapa pendapat tokoh, dan dalam penelitian ini, indikator yang digunakan untuk pengukuran motivasi kerja adalah teori motivasi yang sangat terkenal yaitu hierarki teori kebutuhan. Berdasarkan teori penelitian terdahulu maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BPJS Kesehatan

Menurut Rivai & Sagala (2018), disiplin kerja dapat diartikan sebagai alat manajer komunikasi kepada karyawannya agar merubah perilaku lalu untuk menambah kesadaran dan kesediaandalam menaati peraturan perusahaan. Menurut Hasibuan (2018), disiplin kerja menjadi fungsi yang penting untuk organisasi karena apabila disiplin karyawan baik maka akan meningkatkan prestasi kerja. Menurut Siagian (2019), disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk mendukung karyawan dalam memenuhi tuntutan dan memenuhi sebuah ketentuan yang berlaku. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Singodimejo dalam Sutrisno (2018), menunjukkan bahwa disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan dan mencakup sikap, tingkah

laku, dan tindakan yang sesuai dengan aturan, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Pelanggaran terhadap aturan tersebut akan berakibat pada sanksi atau hukuman (Sutrisno, 2018). Beberapa indikator mempengaruhi tingkat disiplin karyawan dalam sebuah organisasi adalah ketaatan terhadap aturan waktu dapat diobservasi dari kedatangan dan kepergian kerja serta jam istirahat yang sesuai dengan kebijakan perusahaan, ketaatan terhadap peraturan perusahaan meliputi kepatuhan pada peraturan dasar tentang berpakaian dan perilaku di tempat kerja. Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu maka dapat dirumuskan sebagai berikut:

H2 :Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BPJS Kesehatan

Menurut Porter dan Laverne dalam Nabawi (2018), kinerja karyawan adalah keinginan untuk bekerja, keterampilan, pengetahuan terhadap apa dan bagaimana melakukannya. Menurut Kasmir (2019), melakukan tugas dan tanggung jawab pekerjaan adalah hasil kinerja seseorang dalam tugas dan tanggung jawabnya. Menurut Rodman (2019) dalam Gulo (2018), tindakan karyawan disebut dengan perilaku terfokus atau tindakan yang mempunyai tujuan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan menurut Ramdhani (2018), motivasi kerja dan disiplin kerja dapat mendorong kinerja karyawan atau hasil pencapaian individu atau kelompok dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu maka dapat dirumuskan sebagai berikut

Setelah menganalisis kerangka berpikir maka rumusan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H3: Motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama sama (simultan)_berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BPJS kesehatan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif (Sugiyono, 2019). Metode penelitian kuantitatif memperoleh data dari masa lalu dan sekarang tentang keyakinan, pendapat, sikap, perilaku, hubungan antar variabel dan menguji banyak hipotesis tentang hubungan antar variabel. Menurut Sugiyono (2019), tujuan penelitian adalah suatu proyek ilmiah untuk memperoleh data sehingga menghasilkan kesimpulan berupa penjelasan objek peneliti.

Penelitian ini dilakukan di Kantor BPJS kesehatan cabang Bandar Lampung yang berlokasi di Jl. ZA. Pagar Alam No.35, Rajabasa, Kec. Rajabasa, Kota Bandar Lampung, Lampung yang berjumlah 44 orang karyawan dengan metode pengambilan sampel *purposive sampling* dimana penentuan sampel ditentukan dengan kriteria tertentu melalui kuesioner, yang diberikan secara *online* menggunakan Google Form kepada responden mengenai pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Sugiyono, 2019)

Agar data yang terkumpul bermanfaat bagi penelitian, maka harus diolah dan dianalisis terlebih dahulu menggunakan alat ukur SPSS agar dapat dijadikan dasar pengambilan keputusan. Pengujian data dalam penelitian ini meliputi uji analisis deskriptif, uji validitas, uji realibilitas, uji asumsi klasik dan analisis regresi linier berganda, serta uji hipotesis yaitu uji parsial.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Menurut Arikunto (2019), dalam penelitian kuantitatif, kualitas instrumen penelitian menyangkut validitas dan reliabilitas instrumen dan kualitas data pengumpulan menyangkut ketepatan metode yang digunakan untuk mengumpulkan data. Uji validitas digunakan untuk memastikan bahwa item-item pertanyaan dapat mengukur objek yang akan diteliti. Berikut ini adalah syarat-syaratnya: Jika nilai rhitung > rtabel, maka pertanyaan tersebut valid. Jika nilai rhitung < rtabel, maka pertanyaan tersebut tidak valid (Widoyoko, 2018).

Tabel 1
Hasil uji Validitas

Rhitung	Rtabel	Keterangan
	Motivasi Kerja	
0.901	0.2973	VALID
0.916	0.2973	VALID
0.952	0.2973	VALID
0.935	0.2973	VALID
0.864	0.2973	VALID
0.883	0.2973	VALID
	Disiplin Kerja	
0.911	0.2973	VALID
0.924	0.2973	VALID
0.924	0.2973	VALID
0.937	0.2973	VALID
0.938	0.2973	VALID
0.906	0.2973	VALID
	Kinerja Karyawan	
0.891	0.2973	VALID
0.891	0.2973	VALID
0.917	0.2973	VALID
0.926	0.2973	VALID
0.893	0.2973	VALID
0.820	0.2973	VALID

Sumber : Data SPSS, 2024

Dapat dilihat pada Tabel 1 bahwa hasil dari seluruh item indikator memiliki r hitung > r tabel yaitu signifikan pada 0,05 dengan menggunakan sampel sebanyak 44 responden, nilai r tabel dengan degree of freedom (df) = 120-2 = 118, dan menghasilkan nilai r tabel = 02973 sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap item pernyataan dari masing-masing variabel dalam penelitian.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur sejauh mana suatu kuesioner dapat dipercaya sebagai indikator suatu konstruk atau variabel (Sugiyono, 2019). Suatu kuesioner dianggap reliabel jika jawaban responden terhadap pernyataan di dalamnya tetap

konsisten dari waktu ke waktu. Dalam penelitian ini teknik *Cronbach Alpha* digunakan untuk mengukur reliabilitas instrumen (Anggraini dkk., 2023), *Cronbach Alpha* membantu menentukan apakah instrumen yang digunakan konsisten atau tidak, terutama jika jawaban responden menggunakan skala atau berkaitan dengan penelitian sikap instrumen dikatakan reliabel jika koefisien reliabilitas $> 0,7$ adalah reliabel.

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

Item	Batas Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha	Keterangan
Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan	0,6	0,982	Reliabel

Sumber: Data SPSS, V20, 2024

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang disajikan pada Tabel 2 menunjukkan bahwa variabel yang terdapat konsisten menjawab setiap item pernyataan yang mengukur masing-masing variabel. Jadi semua pernyataan dari variabel dalam penelitian ini yang terdiri dari motivasi kerja (X1), disiplin kerja (X2) dan kinerja karyawan pada penelitian ini memiliki nilai Cronbach Alpha $> 0,6$ artinya semua jawaban responden.

Regresi Linier Berganda

Menurut Anggraini dkk., (2023), regresi linier berganda digunakan untuk menguji apakah hubungan antara lebih dari dua variabel yang diuji signifikan atau tidak. Teknik ini digunakan untuk variabel dependen dan beberapa variabel independen. Dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan BPJS kesehatan cabang Bandar Lampung.

Rumus regresi linier berganda adalah sebagai berikut: $Y = b_1x_1 + b_2x_2$. Dalam uji regresi linier berganda pengambilan keputusan dapat mengacu pada dua hal, yaitu membandingkan nilai signifikansi dengan nilai probabilitas 0,05. Nilai signifikansi $< 0,05$ menunjukkan bahwa variabel X berpengaruh terhadap variabel Y, sedangkan nilai signifikansi $> 0,05$ menunjukkan bahwa variabel X tidak berpengaruh terhadap variabel Y.

Tabel 3
Hasil Regresi Linier Berganda

Model	KOEFSIEN							
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
(Constant)	.289	1.700		.170	.866			
1	Motivasi Kerja	.114	.166	.119	.687	.496	.123	8.117
	Disiplin Kerja	.846	.182	.808	4.643	.000	.123	8.117

Sumber : Data SPSS v20, 2024

Persamaan regresi linier berganda diperoleh sebagai berikut:

$$Y = 0.289 + 0,114 X1 + 0846 X2$$

- Konstanta(α) diketahui sebesar 0,289, hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) bernilai 0, maka nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 0,289
- Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja(X1) bernilai positif (+) sebesar 0,114, menunjukkan bahwa pengaruh positif antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,114 kali.
- Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja (X2) bernilai positif (+) sebesar 0,846, menunjukkan bahwa pengaruh positif antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan 0,840 kali

Uji Hipotesis

Uji Parsial

Uji-t atau uji parsial digunakan untuk melihat pengaruh masing-masing variabel dalam penelitian. Uji-t yang signifikan ditunjukkan dengan melihat nilai t-hitung dan nilai signifikansi yang merupakan output dari hasil pengolahan data. Hasil uji t dikatakan berpengaruh atau signifikan apabila nilai t-hitung > nilai t-tabel dan nilai signifikansi < 0,05 (Ghazali, 2018).

Tabel 4
Hasil uji-t (parsial)

Model		Unstandardized Coefficients		Koefisien		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta				Tolerance	
	(Constant)	.289	1.700				.170	.866	
1	Motivasi Kerja	.114	.166	.119			.687	.496	.123
	DisiplinKerja	.846	.182	.808			4.643	.000	.123

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber : data SPSS V20,2024

Berdasarkan Tabel 4, nilai signifikansi motivasi kerja (X1) terhadap Kinerja karyawan (Y) adalah 0,496 dimana > 0,05 dan t hitung nya 0,687 yang < t tabel 2,01954 maka variabel motivasi kerja dinyatakan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga hipotesis pertama ditolak. Sedangkan nilai signifikansi disiplin kerja adalah 0,000 < 0,05 dan t hitung nya 4,643 > t tabel 2,01954 maka variabel disiplin kerja dinyatakan berpengaruh terhadap kinerja dan hipotesis kedua diterima.

Uji Simultan

Berdasarkan data pada Tabel 5 dapat dilihat bahwa nilai signifikan motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah $0,000 < 0,05$ dengan nilai f hitung $113.646 > f$ tabel $3,23$, maka H_3 diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Tabel 5
Hasil Uji F (simultan)

Anova						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	Regression	872.963	2	436.481	113.646	.000 ^b
1	Residual	157.469	41	3.841		
	Total	1030.432	43			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber : Data SPSS V20,2024

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada dasarnya berguna untuk mengukur seberapa besar persentase perubahan atau variasi dependen yang dapat disajikan oleh perubahan atau variasi variabel independen (Widodo, 2018).

Tabel 6
Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.920 ^a	.847	.840	1.960

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja

Sumber: Data SPSS V20,2024

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t, variabel motivasi kerja (X1) menunjukkan bahwa pengaruhnya terhadap kinerja karyawan tidak signifikan. Hal ini mungkin disebabkan oleh kurangnya implementasi yang efektif dalam memenuhi kebutuhan motivasi karyawan, seperti aktualisasi diri, rasa aman, dan kebutuhan fisiologis, yang ditunjukkan dalam respon karyawan terhadap kuesioner.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Sebaliknya, hasil uji t menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja yang tinggi terbukti berdampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Karyawan yang disiplin cenderung mematuhi aturan waktu kerja, mengikuti peraturan perusahaan, dan menyelesaikan tugas-tugas tepat waktu, yang berkontribusi secara signifikan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Hasil ini juga konsisten dengan penelitian oleh Gultom

(2014), yang menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki dampak signifikan terhadap kinerja. Disiplin yang baik tidak hanya menciptakan keteraturan dalam lingkungan kerja, tetapi juga membentuk tanggung jawab yang tinggi di antara karyawan.

Pengaruh Simultan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji F, ditemukan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun motivasi kerja secara individu tidak memiliki pengaruh yang signifikan, ketika digabungkan dengan disiplin kerja, kedua variabel tersebut mampu meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di BPJS Kesehatan Cabang Bandar Lampung, dapat disimpulkan bahwa Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji parsial menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. Hal ini mungkin disebabkan oleh kurang optimalnya implementasi faktor-faktor motivasi seperti aktualisasi diri, rasa aman, dan pemenuhan kebutuhan fisiologis yang belum sepenuhnya dirasakan oleh karyawan.

Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki dampak yang sangat signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki tingkat kedisiplinan tinggi, seperti mematuhi peraturan dan tepat waktu dalam menjalankan tugas, cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik.

Motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Meskipun motivasi kerja secara individu tidak berpengaruh signifikan, ketika digabungkan dengan disiplin kerja, keduanya mampu memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan. Hal ini menunjukkan pentingnya sinergi antara motivasi kerja dan disiplin dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan mendukung kinerja yang optimal.

Faktor disiplin kerja menjadi faktor yang paling dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan, sedangkan motivasi kerja perlu mendapat perhatian lebih dalam hal implementasinya, terutama dalam peningkatan kesejahteraan dan sistem penghargaan yang lebih efektif.

Dengan demikian, manajemen BPJS Kesehatan disarankan untuk fokus pada pengembangan program-program yang meningkatkan disiplin kerja karyawan dan memperbaiki sistem motivasi untuk memaksimalkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

DAFTAR RUJUKAN

- Anggrainy, I. F., Darsono, N., & Putra, T. R. I. (2018). Pengaruh Fasilitas Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Implikasinya Pada Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Provinsi Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*, 2(1), 1-10.
- Aprianis, A. (2019). Peningkatan Kinerja Pegawai Dengan Kontribusi Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Pada Dinas Kesehatan Kota Bandar Lampung. *Derivatif: Jurnal Manajemen*, 13(1)

- Hasyim, W., Putra, M., & Wijayati, A. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Eqien-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 10(2), 583-589.
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81
- Jintar, C. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Anugerah Abadi. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 3(9), 7693-7696
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9-
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183.
- Nurfadilah, I., & Farihah, U. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah. *JIEMAN: Journal Of Islamic Educational Management*, 3(1), 105-128
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9-25
- Ramawati, D., & Tridayanti, H. (2020). The Effect Of Work Communication, Motivation And Discipline On Employee Performance Pt. Seven Surabaya Jaya In Sidoarjo. *IJESS International Journal Of Education And Social Science*, 1(1), 1-15
- Ratnasari, Langgeng, S., Buulolo, M., and Nasrul, H. W., .(2020): "Analisis Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Iklim Organisasi, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan." *Manor: Jurnal Manajemen Dan Organisasi Review* 2.1 15-25
- Suryawan, I. N., & Salsabilla, A. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(1), 137-146.
- Sudaryo, Y., Purnamasari, D., & Kartikawati, G. (2018). Pengaruh Profitabilitas, Leverage, Kualitas Audit Dan Komite Audit Terhadap Tax Avoidance Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Pada Bursa Efek Indonesia Periode 2013-2017. *Jurnal Indonesia Membangun*, 17(3), 1-18
- Sugiyono, S., Sutarman, S., & Rochmadi, T. (2019). Pengembangan Sistem Computer Based Test (CBT) Tingkat Sekolah. *Indonesian Journal Of Business Intelligence (IJUBI)*, 2(1), 1-8
- Sastrohadiwiryo, S., & Syuhada, A. H. (2021). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Bumi Aksara.