

**THE EFFECT OF MOTIVATION AND WORK DISCIPLINE ON
EMPLOYEE PERFORMANCE IN KETENAGAKERJAAN BPJS
PALEMBANG BRANCH OFFICE**

Hazairin Habe

Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai

Hazairin.habe@gmail.com

Abstract. *That attitude and value is an invisible one that gives strength to encourage individuals to behave in achieving their goals. In an organization, efforts to create discipline other than through rules or regulations also require a clear and simple description of duties and authority that can be easily followed if the rules, legal norms and applicable regulations have been implemented and obeyed. In reviewing the theoretical approach and figures related to one another. In this research is quantitative where the explanation is objective by explaining the existing approaches. This study uses 45 respondents. From the results of data processing, the following hypothesized answers have been found; there is an influence of Motivation (X1) on Employee Performance (Y), with a level of influence (R-square) of 15.3% which means Motivation gives an effect of 15.3% on Employee Performance. There is an influence of Work Discipline (X2) on Employee Performance (Y), with a level of influence of 56.4% which means that Work Discipline gives an effect of 56.4% on Employee Performance. There is the influence of Motivation (X1), Work Discipline (X2) with Employee Performance (Y), with a level of influence of 57.1% which means that Work Motivation and Discipline gives an effect of 57.1% on Employee Performance*

Keywords: *Motivation, Work Discipline, Employee Performance.*

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA BPJS KETENAGAKERJAAN KANTOR
CABANG PALEMBANG**

Hazairin Habe

Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai

Hazairin.habe@gmail.com

Abstrak. Sikap dan nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertindak laku dalam mencapai tujuan. Pada sebuah organisasi, usaha-usaha untuk menciptakan disiplin selain melalui tata tertib atau peraturan diperlukan juga adanya penjabaran tugas dan wewenang yang jelas dan sederhana yang dapat dengan mudah diikuti. Dalam penelitian ini bersifat kuantitatif dimana penjelasannya bersifat objektif dengan menjelaskan pendekatan-pendekatan yang ada. Penelitian ini menggunakan 45 responden. Dari hasil pengolahan data telah berhasil ditemukan jawaban hipotesis yakni sebagai berikut; terdapat pengaruh Motivasi (X₁) terhadap Kinerja Pegawai (Y), dengan tingkat pengaruh (R-square) sebesar 15,3% yang berarti Motivasi memberikan pengaruh sebesar 15,3% terhadap Kinerja Pegawai. Terdapat pengaruh Disiplin Kerja (X₂) terhadap Kinerja Pegawai (Y), dengan tingkat pengaruh sebesar 56,4% yang berarti bahwa Disiplin Kerja memberikan pengaruh sebesar 56,4% terhadap Kinerja Pegawai. Terdapat pengaruh Motivasi (X₁), Disiplin Kerja (X₂) dengan Kinerja Pegawai (Y), dengan tingkat pengaruh sebesar 57,1% yang berarti bahwa Motivasi dan Disiplin Kerja memberikan pengaruh sebesar 57,1% terhadap Kinerja Pegawai.

Kata kunci : Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai.

PENDAHULUAN

Organisasi mempunyai tujuan tertentu yang struktur dan tujuannya saling berhubungan serta tergantung pada komunikasi manusia untuk mengkoordinasikan aktivitas dalam organisasi tersebut. Organisasi mengharapkan para pegawai dapat berprestasi dan mampu menciptakan situasi dan kondisi yang kondusif, sehingga pegawai tidak akan mengalami kejenuhan, kebosanan, dan malas bekerja yang mengakibatkan penurunan kinerja. Kinerja pegawai yang menurun akan mengakibatkan kerugian pada organisasi.

Faktor motivasi dipengaruhi oleh faktor kemampuan dan pengetahuan serta keterampilan. Kemampuan berkaitan erat dengan kecerdasan. Dan kecerdasan seseorang berhubungan dengan latar belakang pendidikan orang tersebut.

Demi tercapainya tujuan organisasi, pegawai memerlukan motivasi untuk lebih giat dalam bekerja sehingga hasil pekerjaan menjadi lebih baik dan lebih tepat waktu. Melihat pentingnya pegawai dalam organisasi, maka pegawai perlu lebih serius dalam melaksanakan tugasnya sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Fungsi komunikasi dan motivasi Pimpinan sangatlah penting untuk memberikan perubahan pada kinerja pegawai, bukan hanya sekedar komunikasi mengenai info-info kedinasan, aturan. Motivasi juga bukan hanya sekedar memberikan pujian dengan kata-kata melainkan komunikasi melalui

tegur sapa, bersalaman, dan mampir ke tempat kerjanya dengan ketulusan hati. Rasanya sudah terlalu lama dan rindu terhadap situasi lingkungan kerja pada awal masuk kerja dengan adanya tegur sapa, bersalaman antara sesama teman kerja, apalagi dengan seorangan pimpinan minimal dengan satu instansi kerja. Perlu disadari bahwa 1 hal tersebut dapat mengarah pada perubahan kinerja pegawai.

Adanya komunikasi dan motivasi lancar dan dapat diterima oleh para staf akan menimbulkan semangat kerja, sehingga merasa nyaman dalam lingkungan kerja. Hubungan antar sesama kerja akan tetap terjalin dan juga akan menimbulkan kerja sama yang baik. Kekuatan motivasi tenaga kerja untuk berkinerja secara langsung tercermin sebagai upayanya seberapa jauh ia bekerja keras.

KAJIAN TEORI

Motivasi menurutnya adalah Sebuah fungsi dari pengharapan individu bahwa upaya tertentu akan menghasilkan tingkat kinerja yang pada gilirannya akan membuahkan imbalan atau hasil yang dikehendaki Henry Simamora (2008;13).

Menurut Soemanto (2010:36) secara umum mendefinisikan motivasi sebagai suatu perubahan tenaga yang ditandai oleh dorongan efektif dan reaksi-reaksi pencapaian tujuan. Karena kelakuan manusia itu selalu bertujuan, kita dapat menyimpulkan bahwa perubahan tenaga yang memberi kekuatan bagi tingkahlaku mencapai tujuan, telah terjadi di dalam diri seseorang.

Dalam hubungannya dengan lingkungan kerja (Mangkunegara, 2009:94) mengemukakan bahwa motivasi kerja

didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Adanya motivasi terutama motivasi untuk berprestasi akan mendorong seseorang mengembangkan pengetahuan dan kemampuannya demi mencapai prestasi kerja yang lebih baik. Biasanya seseorang yang memiliki motivasi kuat akan mempunyai tanggung jawab untuk menghasilkan prestasi yang lebih baik. Menurut Trisnaningsih (2006) dengan adanya motivasi kerja, diharapkan setiap individu mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai kinerja yang tinggi.

Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau dengan kata lain pendorong semangat kerja (Martoyo, 2009). Tanpa motivasi, seorang pegawai tidak dapat memenuhi pekerjaannya sesuai standar atau melampaui standar karena apa yang menjadi motivasi dalam bekerja tidak terpenuhi. Sekalipun seorang pegawai yang memiliki kemampuan dalam bekerja tinggi tetapi tidak memiliki motivasi untuk menyelesaikan tugasnya maka hasil akhir dalam pekerjaannya tidak akan memuaskan. Untuk menciptakan kinerja pegawai agar berjalan dengan efektif, hal tersebut tidak hanya didorong dengan adanya motivasi saja tetapi dengan mempunyai disiplin kerja yang tinggi.

Menurut Liang Gie dalam bukunya Martoyo (2009:67), motivasi kerja adalah suatu dorongan yang menjadi pangkal seseorang melakukan sesuatu atau bekerja. Seseorang yang sangat termotivasi, yaitu orang yang melaksanakan upaya substansial, guna menunjang tujuan-tujuan produksi kesatuan kerjanya, dan organisasi dimana ia bekerja. Seseorang yang tidak termotivasi, hanya memberikan upaya minimum dalam hal bekerja. Konsep

motivasi, merupakan sebuah konsep penting studi tentang kinerja individual.

Menurut Martoyo (2009:11) motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Dari pengertian-pengertian motivasi kerja diatas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan sebagai sesuatu yang menimbulkan semangat kerja dan menjadi landasan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.

Sihotang (2012:245) berpendapat bahwa motivasi kerja melibatkan dua faktor:

1. Faktor-faktor individual:
 - a. Kebutuhan-kebutuhan
 - b. Tujuan-tujuan orang
 - c. Sikap-sikap
 - d. Kemampuan-kemampuan orang
2. Faktor-faktor organisasi
 - a. Pembayaran gaji/upah
 - b. Keselamatan kesehatan kerja
 - c. Para mandor (supervisi)
 - d. Para pengawas fungsional

Menurut Singodimedjo (2009:86) dalam buku Ambar Teguh Sulistiyani Rosidah mengatakan, disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan pemperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut Terry (2009:87) dalam buku Ambar Teguh Sulistiyani Rosidah mengatakan, disiplin merupakan alat penggerak karyawan. Menurut Latainer (2009:87) dalam buku Ambar Teguh Sulistiyani Rosidah mengartikan disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di

dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku.

Menurut Beach (2009:88) dalam buku Ambar Teguh Sulistiyani Rosidah mengatakan disiplin mempunyai dua pengertian. Arti yang pertama, melibatkan belajar atau mencetak perilaku dengan menerapkan imbalan atau hukuman. Arti kedua lebih sempit lagi, yaitu disiplin ini hanya bertalian dengan tindakan hukuman terhadap pelaku kesalahan.

Menurut Robbins, (2006) kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Berbagai cara akan ditempuh oleh organisasi atau instansi dalam meningkatkan kinerja pegawainya.

Kinerja menurut Mangkunegara A. A. Anwar Prabu (2009:67) “Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”Sementara menurut Sulistiyani (2003:223) “Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya”. Menurut Maluyu S.P. Hasibuan (2008:34) kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Menurut Mathis, Robert L. dan Jackson, John H. (2007:82), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja yaitu :

1. Kemampuan mereka (individual)
2. Motivasi

3. Dukungan yang diterima
4. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan
5. Hubungan mereka dengan organisasi

Menurut Vincent Gaspersz (2006:57), dalam buku “Perencanaan Strategis untuk Peningkatan Kinerja”, indikator kinerja secara keseluruhan harus berkaitan dengan misi, atau sasaran dan tujuan yang akan dicapai. Dengan mengandalkan kemampuan dalam mengukur hasil dan perbaikan-perbaikan prioritas yang berguna untuk pelanggan internal dan *external stakeholders* dan pembuatan kebijakan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Kantor BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Palembang. Menurut data yang ada jumlah pegawai di Kantor BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Palembang yaitu sebanyak 45 pegawai.

Dalam Penelitian ini jenis data yang diperlukan adalah:

a. Data Primer

Data Primer merupakan data yang diperoleh langsung tanpa perantara orang atau lembaga lain sebagai pihak ketiga, data primer ini diperoleh dengan wawancara melalui responden

b. Data Sekunder

Merupakan data yang diperoleh melalui orang lain yang berhubungan dengan permasalahan yang dipecahkan. Data sekunder ini diperoleh melalui cara studi dokumenter yaitu mengumpulkan dan mempelajari brosur brosur serta dokumen kantor.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini, adalah:

1. Observasi
Yaitu melakukan penelitian dengan pengamatan langsung dengan cara mendekati objek yang akan diteliti.
2. Wawancara
Yaitu pengumpulan data dengan cara mengadakan tanya jawab secara langsung dengan pejabat dan pegawai setempat.
3. Telaah dokumentasi dan kepustakaan
Yaitu suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan peneliti dengan cara mengkaji buku buku bacaan, dokumen dokumen, peraturan peraturan dan ketentuan undang undang serta kebijaksanaan kebijaksanaan yang berkaitan dengan pokok permasalahan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Palembang yaitu sebanyak 45 orang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 45 orang responden.

Analisis Kuantitatif yang dilakukan berdasarkan data primer yang diperoleh dari penyebaran instrument (daftar pertanyaan) kepada sampel, dan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas (independen variabel) terhadap variabel terikat (dependen variabel).

Rumus yang digunakan untuk mengukur sejauh mana pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Palembang dengan persamaan regresi linear berganda dengan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + et$$

Keterangan:

Y = Kinerja pegawai
a = Konstanta
b₁ = Koefisien regresi X₁
b₂ = Koefisien regresi X₂
X₁ = Motivasi
X₂ = Disiplin Kerja
et = Error Term

Untuk menguji secara hipotesis secara parsial digunakan Uji t dengan rumus :

$$t_{hitung} = \frac{\sqrt{r} \cdot \sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

Keterangan:

t_{hitung} = Nilai t
r = Koefisien Korelasi
n = Jumlah responden

Kriteria untuk Uji t adalah sebagai berikut :

- a. Jika t_{hitung} > t_{tabel} maka Ha diterima dan Ho ditolak.
- b. Jika t_{hitung} ≤ t_{tabel} maka Ha ditolak dan Ho diterima.

Taraf signifikan dalam penelitian ini digunakan α = 0,05 atau 5%.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Perhitungan simultan antara variabel Motivasi (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Palembang melalui hasil perhitungan melalui Program SPSS 21 sebagai berikut :

Tabel 1 Perhitungan Koefisien Korelasi secara Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.755 ^a	.571	.544	2.80920
a. Predictors: (Constant), x1, x2				

Korelasi Motivasi dan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai sebesar 0,755, artinya ketiga variabel tersebut mempunyai hubungan yang kuat dan positif. Berarti semakin baik Motivasi dan Disiplin Kerja maka Kinerja Pegawai akan semakin meningkat, sebaliknya jika Motivasi dan Disiplin Kerja tidak baik maka Kinerja Pegawai pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Palembang akan menurun.

Koefisien Determinasi (KD) = $R^2 = 0,571 = 57,1\%$. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa besarnya pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai sebesar 57,1% dan sisanya sebesar 42,9% akibat penyesuaian faktor lain yang tidak penulis teliti dalam penelitian ini.

Tabel 2. Perhitungan Regresi Ganda Antara Motivasi, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai.

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	
	B	Std. Error			
1 (Constant)	19.016	4.982	3.817	.000	
Peng_SDM	.085	.119	.105	.717	
Motivasi_Kerja	.787	.141	.814	.000	
a. Dependent Variable: y					

Berdasarkan tabel di atas, kemudian dimasukkan persamaan :

$$Y = 19,016 + 0,085X_1 + 0,787X_2.$$

1. Setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel Motivasi sebesar satu point, maka Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 0,085 point.
2. Setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel Disiplin Kerja sebesar satu point, maka Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 0,787 point.

Berdasarkan keterangan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai koefisien regresi $X_1 = 0,085$ lebih kecil daripada koefisien regresi $X_2 = 0,787$. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel Motivasi lebih kecil atau Disiplin Kerja lebih dominan dibandingkan Motivasi dalam meningkatkan Kinerja Pegawai pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Palembang.

Tabel 3. Uji hipotesis simultan

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	335.641	2	167.782	21.266	.000 ^b
Residual	252.530	32	7.892		
Total	588.171	34			
a. Dependent Variable: y					
b. Predictors: (Constant), x2, x1					

Dari uji anova atau F test didapat F hitung sebesar 21,266 dengan tingkat signifikan 0,000 karena probability jauh lebih kecil dari 0,05, kemudian nilai F tabel 3,29, ini berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka Motivasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Palembang. Dengan demikian maka hipotesis yang menyatakan : Terdapat pengaruh antara Motivasi (X_1) dan Disiplin

Kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Palembang adalah dapat terbukti atau diterima berdasarkan hasil analisis yang dilakukan di atas.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya, diperoleh simpulan sebagai berikut:

1. Dari hasil analisis kuantitatif pada penelitian ini berhasil mendukung hipotesis penelitian pertama yaitu bahwa Motivasi berpengaruh nyata terhadap Kinerja Pegawai pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Palembang dengan pengaruh sebesar 15,3%.
2. Pengujian yang kedua menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh nyata terhadap Kinerja Pegawai pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Palembang dengan kontribusi pengaruh sebesar 56,4%, dengan demikian hipotesis kedua dari penelitian ini dapat diterima.
3. Pengujian pada hipotesis ketiga dapat disimpulkan bahwa Motivasi dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh nyata terhadap Kinerja Pegawai pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Palembang dengan kontribusi pengaruh secara bersama-sama sebesar 57,1% atau hipotesis ketiga diterima. Sisanya 42,9% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian di atas, saran dirumuskan sebagai berikut :

1. Variabel motivasi yang perlu mendapat perhatian adalah memberikan promosi bagi pegawai yang berprestasi. Peningkatan indikator ini dapat dilakukan dengan sikap perhatian atasan terhadap bawahan yang mempunyai ketrampilan khusus. Dengan begitu staf atau bawahan akan merasa lebih dihargai dan rasa kekeluargaan akan semakin kuat baik antara atasan dan staf atau staf dengan staf lain dikantor. Karena mereka dapat mengharumkan nama instansi maupun daerah.
2. Variabel disiplin kerja yang perlu mendapat perhatian adalah indikator sanksi. Sanksi atau punishment sangat penting guna meningkatkan disiplin pegawai. Hal ini dilakukan untuk memberikan efek jera bagi pegawai yang indisipliner, dan para pegawai harus mengerti tugas dan tanggung jawab tupoksi masing-masing.
3. Variabel kinerja pegawai yang perlu ditingkatkan berdasarkan jawaban responden terkecil adalah merasa nyaman bekerja dengan orang lain. Pegawai harus cepat beradaptasi dengan lingkungan baik lingkungan kantor maupun orang-orang yang berada dalam kantor. Pegawai harus dapat bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan kantor sebab semua masalah dan pekerjaan kantor akan cepat terselesaikan bila ada kerjasama antar pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Ambar Teguh Sulistiyani, 2003.
Mewujudkan *Good Governance*

melalui Pelayanan Publik.
Yogyakarta : Gajah Mada Press.

Hasibuan. 2008. *Asas-Asas Motivasi*. Jakarta
: Bumi Aksara.

Henry Simamora.2008. *Tujuan Motivasi
Pegawai*. Jakarta : Rineka Cipta.

Mathis, R. L., dan J.H. Jackson, 2007.
*Manajemen Sumber Daya
Manusia*, buku 1 dan buku 2,
Terjemahan, Jakarta : Salemba
Empat.

Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu, 2009.
*Evaluasi Kinerja Sumber Daya
Manusia*. Bandung : Refika
Aditama.

Robbins , 2009 *Manajemen Personalia*,
Yogyakarta : BPFE.

Singodimedjo. 2009. *Pengertian
Kedisiplinan*. Jakarta : Pustaka
sinar Harapan.

Soemanto, 2010. *Kamus Istilah Motivasi*,
Jakarta : Pustaka sinar Harapan.

Sulistiyani dan Rosidah. 2009. *Pendekatan
Kesidiplinan Antar Pegawai*.
Jakarta : Cetakan II Bumi
Aksara.

Trisnaningsih. 2006. *Arti dan Tujuan
Kinerja*. Yogyakarta : Graha
Ilmu.