

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA, DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN BADAN PENYELENGGARA
JAMINAN SOSIAL (BPJS) KETENAGAKERJAAN MEDAN**

**Dina Unzila Hidayah, Lydia Monica Velentine Siregar, Mesra Turut Enjelina
Purba, Cut Fitri Rostina**

Universitas Prima Indonesia

E-mail: cutfitri@unprimdn.ac.id

RINGKASAN - Pelaksanaan penelitian berlangsung di Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan Medan yang beralamat di Jl. Kapten Pattimura No. 334, Darat, Kecamatan Medan Baru. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan ialah lembaga yang dimandatkan oleh pemerintah melalui Undang-Undang dan regulasi yang berlaku guna menjamin perlindungan terhadap tenaga kerja. Penelitian ini memiliki tujuan guna melakukan pengujian dan analisa perihal pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan Medan. Teknik *sampling* jenuh dipergunakan dalam upaya untuk menghimpun sampel, dimana peneliti menjadikan keseluruhan populasi sebagai sampel. 70 orang karyawan BPJS Ketenagakerjaan Medan dijadikan sampel pada penelitian. Penelitian memiliki sifat deskriptif kuantitatif. Metode yang dipergunakan ialah analisis linier berganda, koefisien determinasi, dan pengujian hipotesis secara parsial dan simultan. Hasil uji parsial (Uji-t) yang didapat yaitu Variabel Kepemimpinan (X_1) tidak berpengaruh serta tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), Variabel Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh positif serta signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), dan Variabel Motivasi (X_3) memengaruhi secara positif serta signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Sementara hasil pengujian secara simultan (Uji-F) yang didapat memperlihatkan bahwasanya, Variabel Kepemimpinan (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Motivasi (X_3) dengan serentak memengaruhi Kinerja Karyawan (Y) BPJS Ketenagakerjaan Medan.

Kata Kunci : *Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Motivasi dan Kinerja Karyawan.*

PENDAHULUAN

Aspek paling krusial pada suatu perusahaan maupun lembaga pemerintahan ialah sumber daya manusia, sebab, pihak yang bekerja guna menggapai suatu tujuan pada suatu lembaga maupun perusahaan ialah tenaga kerja yang dimiliki oleh lembaga maupun perusahaan tersebut. Kemajuan dan kualitas yang dimiliki suatu lembaga maupun perusahaan sangat bergantung pada kepemilikan sumber daya manusia yang berkualifikasi serta dapat menghasilkan performa prima.

Sejumlah upaya guna mewujudkan peningkatan kinerja karyawan dalam suatu lembaga diyakini sebagai suatu tantangan manajemen yang paling fundamental. Kinerja seseorang karyawan terpengaruh oleh beberapa faktor, seperti kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi yang mendorong para karyawan untuk menghasilkan kinerja yang efektif dan efisien agar mencapai suatu tujuan dengan maksimal.

Faktor pertama adalah kepemimpinan. Kepemimpinan menjadi salah satu aspek yang dominan dalam memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan di suatu lembaga. Pemimpin mempunyai peranan yang menentukan pada suatu lembaga. Pemimpin yang baik ialah yang memiliki kapabilitas pengelolaan lembaga dengan efektifitas tinggi dan menerapkan efektifitas pula dalam kepemimpinannya. Dengan terciptanya kepemimpinan yang baik maka karyawan akan menyelesaikan pekerjaannya dengan lebih maksimal serta terarah. Dari hasil pengamatan ini, fenomena yang terjadi di BPJS Ketenagakerjaan Medan adalah penyelesaian pekerjaan yang dilaksanakan oleh karyawan masih kurang begitu memperoleh atensi dari pimpinannya, masih minimnya semangat yang diberikan pimpinan pada karyawan serta masih dijumpai jarak antara pimpinan dan bawahan sehingga berimplikasi pada minimnya efektivitas terhadap hubungan pemimpin dan bawahan.

Berikutnya, faktor kedua adalah disiplin kerja. Untuk menciptakan karyawan yang memiliki kinerja baik, maka salah satu aspek krusial yang diperhatikan adalah disiplin kerja. Kedisiplinan yang diterapkan dalam suatu lembaga dimaksudkan agar setiap karyawan yang bekerja dapat menyelesaikan tugasnya selaras dengan regulasi / peraturan yang sudah disahkan serta mematuhi norma-norma yang berlaku di lembaga tersebut. Dengan begitu maka tujuan suatu lembaga dapat terealisasikan dengan baik. Disiplin kerja di BPJS Ketenagakerjaan Medan masih kurang maksimal, masih terdapat karyawan yang tidak tepat waktu dengan yang sudah ditentukan dalam kehadiran.

Selain faktor kepemimpinan dan disiplin kerja, faktor ketiga adalah motivasi. Setiap tenaga kerja memerlukan motivasi yang kuat agar mereka terdorong dalam menghasilkan kinerja yang baik untuk suatu lembaga. Tingginya kinerja yang dimiliki suatu karyawan tidak terlepas dari motivasi kerja yang ia

miliki, yaitu motivasi untuk memberikan performa terbaik kepada lembaga tempat ia bekerja. Motivasi kerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Medan juga masih belum maksimal dikarenakan masih rendahnya semangat karyawan dalam hal pencapaian target sesuai dengan keinginan manajemen.

Berlandaskan latar belakang yang sudah dieksplanasikan, penulis memiliki ketertarikan dalam melaksanakan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan Medan.”**

KAJIAN TEORI

A. Kepemimpinan

(Daulay et. al 2016:135) mengemukakan, kepemimpinan ialah tahapan memberikan pengaruh ataupun memberikan representasi oleh pimpinan pada seluruh pengikut perihal langkah menggapai tujuan organisasi. Kepemimpinan ialah kapabilitas suatu pihak guna memberikan pengaruh terhadap pihak lain sehingga bekerja menggapai tujuan serta target.

Sehubungan dengan pendapat para ahli di atas, kepemimpinan ialah kapabilitas individu dalam memimpin pihak lain (bawahannya) supaya dapat menyelesaikan tugas secara maksimal sesuai dengan arahnya agar dapat mencapai tujuan dan sasaran secara maksimal.

Menurut (Tohardi 2010:222) indikator-indikator kepemimpinan adalah:

1. Komunikasi
2. Pengarahan
3. Memotivasi
4. Pengambilan keputusan

B. Disiplin Kerja

(Sutrisno 2016:86) mengemukakan, disiplin ialah tindakan kesanggupan seseorang agar patuh dan taat dengan norma yang ditegakkan di lingkungannya. Disiplin kerja mampu memberikan dorongan pada karyawan agar patuh serta taat terhadap regulasi perusahaan serta melaksanakan tugas dengan bertanggungjawab.

Sehubungan dengan pendapat para ahli di atas, disiplin kerja ialah suatu wujud kepatuhan serta ketaatan setiap pegawai terhadap sejumlah regulasi dan ketetapan yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan.

(Hasibuan 2016:194) mengemukakan bahwasanya sejumlah parameter/indikator disiplin kerja diuraikan demikian yang berupa:

1. Balas jasa
2. Hubungan kemanusiaan
3. Keadilan
4. Teladan pemimpin
5. Sanksi hukuman
6. Waskat
7. Tujuan dan kemampuan
8. Ketegasan

C. Motivasi

(Sukrispiyanto 2019:164) mengemukakan, motivasi mampu menjadi konstruksi perilaku dengan penandaan oleh sejumlah wujud aktivitas dengan sejumlah tahapan psikologis, baik yang dipicu oleh pengaruh dalam dan luar, yang mampu memberikan pedoman dalam menggapai apa yang didambkannya (tujuan).

Sehubungan dengan pandangan para ahli tersebut, maka motivasi ialah suatu dorongan yang dimiliki oleh seseorang, baik itu bersumber dari internal ataupun eksternal seseorang, yang menimbulkan suatu keinginan demi menjadi lebih baik agar dapat mencapai tujuan yang sudah ditargetkan.

Menurut (Feriyanto and Triana 2015:86) indikator motivasi adalah:

1. Penghargaan (*recognition*)
2. Kesempatan (*opportunity*)
3. Tanggung jawab (*responsibility*)
4. Kinerja (*achievement*)
5. Pengembangan (*development*)
6. Keterlibatan (*involvement*)
7. Tantangan (*challenge*)

D. Kinerja Karyawan

(Wibowo 2017:7) mengemukakan, kinerja ialah perihal melaksanakan tugas serta hasil yang dicapai dari aktivitas kerja tersebut.

Kinerja karyawan ialah hasil kerja yang mampu dicapai individu atau sekumpulan pihak pada organisasi selaras dengan kewenangan, tugas, serta tanggungjawab nya masing-masing.

(Wirawan 2012:67) mengemukakan sejumlah parameter/indikator pada kinerja karyawan, yakni:

1. Tanggung jawab
2. Kerja sama
3. Kualitas kerja
4. Inisiatif
5. Kuantitas kerja

E. Teori Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

(Suwatno and Priansa 2016:139) menafsirkan, pimpinan serta kepemimpinan yang dijalannya mempunyai peranan fundamental perihal penentuan kinerja organisasi. Efektivitas kinerja pimpinan mampu memberikan dorongan gerakan pada seseorang atau kumpulan pihak menuju tujuan yang hendak dicapai, hendak dijadikan panutan serta teladan. Kebalikannya, jikalau pimpinan dengan posisi hanya sebagai figur saja serta tidak mempunyai pengaruh dan kapabilitas dalam memimpin, akan berakibat kinerja organisasi melemah karena tidak adanya kemampuan dalam memberikan performa terbaik.

F. Teori Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

(Sinambela 2017:332) menafsirkan, terkandung keterkaitan relasional yang signifikan antara variabel kinerja dengan disiplin kerja. Secara kontekstual, jikalau ditinjau lebih jauh, kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel disiplin kerja. Hal ini mengindikasikan bahwasanya, semakin tinggi tingkatan disiplin kerja berimplikasi pada tingkatan kinerja individu.

G. Teori Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

(Kasmir 2016:190) menafsirkan, motivasi kerja dipahami sebagai dorongan terhadap individu yang berpartisipasi melaksanakan pekerjaan. Jikalau karyawan mempunyai dorongan yang kuat pada dirinya yang terdalam ataupun

dorongan dari luar diri (contohnya bersumber pada pihak perusahaan), maka karyawan akan terpacu melaksanakan suatu hal sebaik-baiknya. Implikasinya, kinerja yang baik pun tercipta.

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan kuantitatif dipakai oleh peneliti dalam pelaksanaan penelitian. (Sugiyono 2012:13), mengemukakan bahwasanya pendekatan ini merupakan metode penelitian dengan didasari oleh filsafat positivisme. Dipakai guna melakukan penelitian atas populasi ataupun sampel tertentu.

B. Jenis Penelitian

Sifat dari penelitian yang dilakukan ini ialah deskriptif kuantitatif yang berdasarkan pandangan (Sugiyono 2012:35), merupakan rumusan masalah berkaitan terhadap pertanyaan yang mengandung variabel independen, mulai dari satu variabel ataupun lebih. Sehingga penelitian ini hanya melakukan pencarian hubungan antar variabel.

C. Sifat Penelitian

Deskriptif eksplanatori ialah sifat penelitian yang dipilih penulis. (Sugiyono 2012:35) mengemukakan bahwasanya, penelitian eksplanatori memiliki tujuan guna mengeksplanasikan relasional antar variabel pada penelitian.

D. Populasi

(Sugiyono 2012:115) mengemukakan bahwasanya, populasi ialah area generalisasi yang mengandung objek ataupun subjek dengan kepemilikan mutu dan suatu ciri khas dengan ketetapan peneliti untuk ditelaah kemudian diambil konklusinya. Populasi yang digunakan pada penelitian ini berupa semua karyawan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan Medan sebanyak 70 orang karyawan.

E. Sampel

(Sugiyono 2012:116) berpendapat bahwasanya, sampel ialah bagian dari keseluruhan karakteristik milik populasi tersebut. Metode sampling jenuh dipakai guna memperoleh sampel, akumulasi anggota populasi dipakai semua sebagai sampel yaitu 100% dari jumlah populasi, sejumlah 70 responden. Dan pada uji validitas dan reliabilitas sejumlah 30 responden diambil dari kantor BPJS

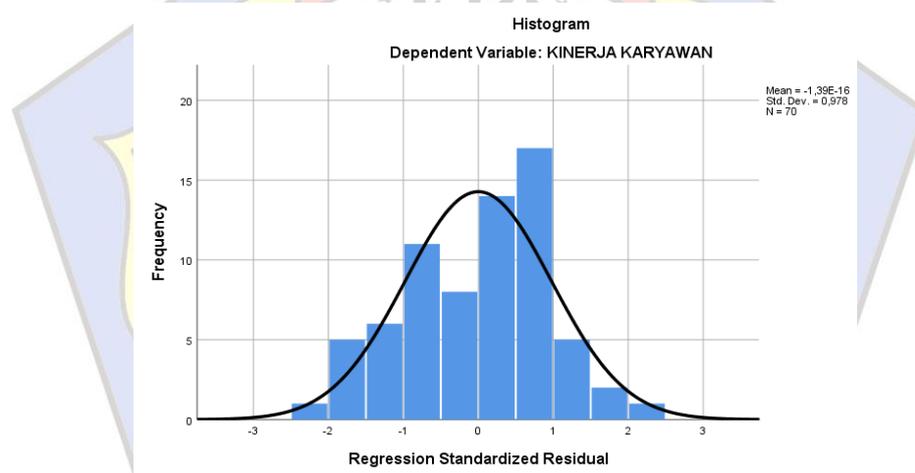
Ketenagakerjaan Cabang Binjai yang beralamat di Jalan Soekarno-Hatta No. 262, Km No. 19,5 Tunggurono, Kec. Binjai Timur, Kota Binjai, Sumatera Utara.

F. Teknik Pengumpulan Data

1. Wawancara (interview), dengan cara bertanya langsung kepada BPJS Ketenagakerjaan Medan.
2. Daftar pertanyaan (kuesioner), dengan menyusun daftar pertanyaan berwujud angket pada para karyawan BPJS Ketenagakerjaan Medan.
3. Studi dokumentasi, berupa sejarah singkat BPJS Ketenagakerjaan Medan, visi misi BPJS Ketenagakerjaan Medan, dan jumlah karyawan yang ada di BPJS Ketenagakerjaan Medan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik



Gambar II. Grafik Uji Normalitas Histogram

Berlandaskan gambar II di atas mampu terlihat bahwasanya, distribusi data mempunyai kurva berwujud lonceng, yang mana pendistribusian data tidak melenceng ke arah manapun (kanan/kiri) sehingga data berdistribusi normal.

Uji Multikolonieritas

Tabel I. Uji Multikolonieritas

Coefficients^a

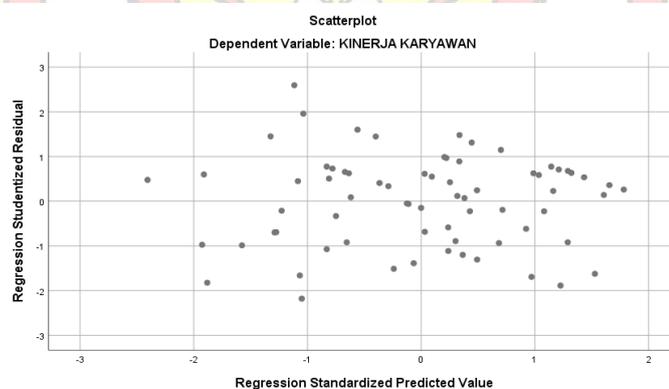
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	KEPEMIMPINAN	,940	1,064
	DISIPLIN KERJA	,989	1,011
	MOTIVASI	,949	1,053

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Hasil penelitian, 2021 (Data diolah)

Berlandaskan tabel I bisa dicermati bahwa nilai toleransi setiap variabel independen yaitu Kepemimpinan (X_1) senilai $0.940 > 0.1$, Disiplin Kerja (X_2) senilai $0.989 > 0.1$, Motivasi (X_3) senilai $0.949 > 0.1$, sedangkan nilai VIF setiap variabel independen berupa Kepemimpinan (X_1) senilai $1.064 < 10$, Disiplin Kerja (X_2) senilai $1.011 < 10$, Motivasi (X_3) $1.053 < 10$, hal tersebut menyatakan bahwasanya pada data ini tidak terjadi multikolonieritas.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar III. Grafik Heteroskedastisitas Scatter Plot

Berlandaskan gambar III, dapat dilihat persebaran data (titik-titik) tak menciptakan sejumlah pola dan terdistribusi baik melebihi angka 0. Hal ini mengindikasikan bahwasanya data diklasifikasikan terbebas dari heteroskedastisitas atau tidak terjadinya heteroskedastisitas di model regresi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel II. Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	12,764	5,175		2,467	,016
	KEPEMIMPINAN	,048	,102	,047	,473	,638
	DISIPLIN KERJA	,535	,095	,547	5,631	,000
	MOTIVASI	,194	,076	,254	2,559	,013

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Hasil penelitian, 2021 (Data diolah)

Analisis regresi linier berganda dipergunakan perihal menguji hipotesis yang ada dalam penelitian ini. Terlihat ada tiga variabel independen/bebas, yaitu Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Motivasi, dan satu variabel dependen/terikat yaitu Kinerja Karyawan. Persamaan regresinya yang dipakai yakni berupa: $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$

Kinerja = 12.764 + 0,048 Kepemimpinan + 0.535 Disiplin Kerja + 0.194 Motivasi

Koefisien Determinasi

Tabel III. Koefisien Determinasi Hipotesis

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,620 ^a	,385	,357	3,94716

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, DISIPLIN KERJA, KEPEMIMPINAN

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Hasil Penelitian, 2021 (Data diolah)

Berlandaskan tabel III, dapat dilihat bahwasanya diperoleh nilai koefisien determinasi Adjusted R Square senilai 0.357. Terindikasi kapabilitas variabel Kepemimpinan (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Motivasi (X_3) menjelaskan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan senilai 35.7%, serta selebihnya senilai 64.3% dieksplanasikan

oleh sejumlah variabel bebas/independen yang tak diteliti di penelitian ini meliputi kompensasi, budaya organisasi, serta pelatihan.

Uji Simultan (Uji-F)

Tabel IV. Hasil uji simultan (uji-F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	642,858	3	214,286	13,754	,000 ^b
	Residual	1028,285	66	15,580		
	Total	1671,143	69			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI, DISIPLIN KERJA, KEPEMIMPINAN

Sumber: Hasil Penelitian, 2021 (Data diolah)

Berlandaskan tabel IV diperoleh hasil F_{hitung} senilai 13.754, sedangkan F_{tabel} pada $\alpha = 0.05$ didapatkan melalui sumber probabilitas F_{tabel} yang ada ialah senilai 2.74. Dapat disimpulkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$, dan signifikansi senilai 0.000 atau di bawah $\alpha = 0.05$, maka terindikasi bahwasannya H_0 ditolak dan H_4 diterima. Kondisi ini memiliki makna variabel Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Motivasi sama-sama memengaruhi secara positif juga signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Medan.

Uji Parsial (Uji-t)

Tabel V. Hasil uji parsial (uji-t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	12,764	5,175		2,467	,016
	KEPEMIMPINAN	,048	,102	,047	,473	,638
	DISIPLIN KERJA	,535	,095	,547	5,631	,000
	MOTIVASI	,194	,076	,254	2,559	,013

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Hasil Penelitian, 2021 (Data diolah)

Uji hipotesis secara parsial variabel Kepemimpinan (X_1) mempunyai t_{hitung} senilai 0.473 dan nilai signifikansi senilai 0.638. Terindikasi bahwasanya H_0 diterima dan H_1 ditolak sebab besaran t_{hitung} lebih rendah dibandingkan t_{tabel}

($0.473 < 1.996$) dengan nilai signifikansi di atas 0.05 ($0.683 > 0.05$) yang mana variabel Kepemimpinan (X_1) tak memberi pengaruh serta tidak signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Uji hipotesis secara parsial variabel Disiplin Kerja (X_2) mempunyai thitung senilai 5.631 dan nilai signifikansi senilai 0.000. Terindikasi bahwasanya H_0 ditolak dan H_2 diterima sebab nilai t_{hitung} bernilai di atas t_{tabel} ($5.631 > 1.996$) dengan nilai signifikansi di bawah 0.05 ($0.000 < 0.05$) yang berarti variabel Disiplin Kerja (X_2) memiliki pengaruh secara positif serta signifikan kepada variabel Kinerja Karyawan (Y).

Uji hipotesis secara parsial variabel Motivasi (X_3) mempunyai thitung senilai 2.559 serta nilai signifikansi senilai 0.013. Terindikasi bahwasanya H_0 ditolak serta H_3 diterima sebab nilai t_{hitung} bernilai di atas t_{tabel} ($2.559 > 1.996$) dengan nilai signifikansi di bawah 0.05 ($0.013 < 0.05$) bermakna variabel Motivasi (X_3) memiliki pengaruh secara positif serta signifikan kepada variabel Kinerja Karyawan (Y).

Pembahasan

A. Pengaruh Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berlandaskan hasil uji hipotesis secara parsial (Uji-t), diperoleh bahwasannya Kepemimpinan (X_1) mempunyai nilai t_{hitung} senilai 0.473 dengan nilai t_{tabel} senilai 1.996, sehingga nilai t_{hitung} bernilai di bawah t_{tabel} ($0.473 < 1.996$) serta nilai signifikansi senilai $0.683 > 0.05$. Sehingga dari penelitian diperoleh hasil bahwasannya variabel Kepemimpinan (X_1) tak memiliki pengaruh serta tak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Bisa diartikan bahwasannya kepemimpinan tidak memberi pengaruh pada kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Medan.

Perolehan dari penelitian sependapat terhadap penelitian Sitompul dan Sri (2019) berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Takamori Indonesia Batam” dengan perolehan bahwasannya kepemimpinan tak memengaruhi serta tak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Konklusi yang mampu diambil ialah bahwasannya, kepemimpinan tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Medan.

Meskipun demikian kepemimpinan yang diterapkan harus ditingkatkan karena seorang pemimpin merupakan suatu teladan bagi karyawan-karyawannya. Dalam meningkatkan kepemimpinannya, seorang pemimpin dapat melakukan upaya seperti meningkatkan pengawasan, memberikan pengarahan-pengarahan kepada karyawan, serta menciptakan komunikasi yang baik antar pimpinan dan karyawannya.

B. Pengaruh Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berlandaskan hasil uji hipotesis secara parsial (Uji-t) diperoleh bahwasanya Disiplin Kerja (X_2) mempunyai nilai t_{hitung} senilai 5.631 dengan nilai t_{tabel} senilai 1.996, sehingga nilai t_{hitung} di atas t_{tabel} ($5.631 > 1.996$) serta nilai signifikansi senilai $0.000 < 0.05$. Maka dari penelitian didapatkan hasil berupa variabel Disiplin Kerja (X_2) memengaruhi secara positif serta signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dapat diartikan bahwasannya disiplin kerja memiliki pengaruh pada kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Medan.

Perolehan dari penelitian sependapat pula dengan penelitian oleh Isvandiar dan Bagus (2018) berjudul “Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Central Capital Futures Cabang Malang”, yang menyatakan bahwasanya disiplin kerja berpengaruh positif juga signifikan kepada kinerja karyawan.

Disiplin kerja dalam sebuah lembaga atau perusahaan tentunya mempengaruhi kinerja karyawan tersebut, baik dalam hal menyelesaikan tugas, ataupun perihal absensi dan kehadiran. Berlandaskan hasil penelitian, mampu ditarik konklusi bahwasanya, disiplin kerja memengaruhi kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Medan, maka dari itu disiplin kerja karyawan harus di tingkatkan dan lebih diperhatikan agar mampu menyajikan kinerja dan performa terbaik sejalan dengan target yang sudah ditetapkan.

C. Pengaruh Motivasi (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berlandaskan hasil uji hipotesis secara parsial (Uji-t) diperoleh bahwasanya Motivasi (X_3) memiliki nilai t_{hitung} senilai 2.559 dengan nilai t_{tabel} senilai 1.996, sehingga nilai t_{hitung} lebih tinggi daripada t_{tabel} ($2.559 > 1.996$) serta nilai signifikansi senilai $0.013 < 0.05$. Dengan begitu diperoleh hasil dari penelitian ini berupa variabel Motivasi (X_3) memengaruhi secara positif serta

signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Bisa diartikan bahwasannya motivasi memengaruhi kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Medan.

Perolehan dari penelitian ini sependapat pula terhadap penelitian terdahulu oleh Susanto (2019) yang mengambil judul berupa “Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Penjualan PT. Rembaka”, menyatakan jikalau motivasi memengaruhi secara positif serta signifikan pada kinerja karyawan.

Motivasi ialah dorongan yang berperan dalam memberikan semangat bagi karyawan guna menuntaskan keseluruhan tugas yang dimilikinya. Karyawan memerlukan motivasi baik itu dari diri sendiri maupun dari tempat ia bekerja agar dapat memaksimalkan kinerja yang dimilikinya. Dari hasil penelitian ini mampu ditarik konklusi bahwasanya motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Medan, maka dari itu motivasi untuk bekerja yang dimiliki oleh para karyawan harus tinggi, sehingga perusahaan wajib berperan dalam memotivasi karyawannya, missal berwujud penghargaan atas kinerja yang baik, atau bonus yang tinggi kepada karyawan yang berkinerja baik, sehingga para karyawan mempunyai dorongan untuk memberikan performa terbaik.

SIMPULAN

Berdasarkan pengujian hipotesis secara parsial (Uji-t), perolehan variabel bebas Kepemimpinan (X_1) ialah nilai t_{hitung} lebih kecil daripada t_{tabel} ($0.473 < 1.996$) dan nilai signifikansi sebesar $0.683 > 0.05$, maka dapat didefinisikan Kepemimpinan (X_1) tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan Medan.

Berdasarkan pengujian hipotesis secara parsial (Uji-t), perolehan variabel bebas Disiplin Kerja (X_2) ialah nilai t_{hitung} lebih besar daripada t_{tabel} ($5.631 > 1.996$) dan nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$, maka dapat didefinisikan Disiplin Kerja (X_2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan Medan.

Berdasarkan pengujian hipotesis secara parsial (Uji-t), perolehan variabel bebas Motivasi (X_3) ialah nilai t_{hitung} lebih besar daripada t_{tabel} ($2.559 > 1.996$) dan nilai signifikansi sebesar $0.013 < 0.05$, maka dapat didefinisikan Motivasi (X_3) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan Medan.

Berdasarkan pengujian hipotesis secara simultan (Uji-F), diperoleh nilai F_{hitung} lebih besar daripada F_{tabel} ($13.754 > 2.74$) dan nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$, maka dapat didefinisikan bahwa variabel bebas Kepemimpinan (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Motivasi (X_3) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan Medan.

DAFTAR PUSTAKA

- Daulay, Raihanah, and Dkk. 2016. *Manajemen*. Medan: Medan : USU Press.
- Feriyanto, Andri, and Endang Shyta Triana. 2015. *Pengantar Manajemen (3 in 1) Untuk Mahasiswa Dan Umum*. Yogyakarta : Media Tera.
- Hasibuan, Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Isvandiari, Any, and Bagus Al Idris. 2018. "Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Central Capital Futures Cabang Malang." *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia* 12(1):17–22. doi: 10.32812/jibeka.v12i1.7.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sitompul, Taufik Ismail, and Sri Langgeng Ratnasari. 2019. "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Takamori Indonesia Batam." *Jurnal Dimensi* 8(3):386–403. doi: 10.33373/dms.v8i3.2185.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta CV.
- Sukrispiyanto. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 1st ed. Sidoarjo : Indomedia Pustaka.

Susanto, Natalia. 2019. "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka." *Agora* 7(1):6–12.

Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.

Suwatno, and Donni Juni Priansa. 2016. *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*. Bandung : Alfabeta CV.

Tohardi, Ahmad. 2010. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Mandar Maju.

Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*. 5th ed. Jakarta : Rajawali Pers.

Wirawan. 2012. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat.

