



## HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN BPJS KETENAGAKERJAAN BOGOR KOTA

Khoirunnisa<sup>1)</sup>, Dewi Atika<sup>2)</sup>, Tutus Rully<sup>3)</sup>

<sup>1,2,3)</sup> Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor

<sup>1,2,3)</sup> [khairunisa211022@gmail.com](mailto:khairunisa211022@gmail.com), [dewi.atika@unpak.ac.id](mailto:dewi.atika@unpak.ac.id), [Tutusrully270@gmail.com](mailto:Tutusrully270@gmail.com)

### ARTICLE HISTORY

Received:

July 1, 2025

Revised

July 16, 2025

Accepted:

July 17, 2025

Online available:

July 21, 2025

### Keywords:

*Work discipline, employee performance.*

\*Correspondence:

Name: Dewi Atika

E-mail: [dewi.atika@unpak.ac.id](mailto:dewi.atika@unpak.ac.id)

### Editorial Office

Ambon State Polytechnic

Centre for Research and

Community Service

Ir. M. Putuhena Street, Wailela-

Rumahtiga, Ambon

Maluku, Indonesia

Postal Code: 97234

### ABSTRACT

**Introduction:** The BPJS Ketenagakerjaan Bogor City probe is a response to employee performance difficulties caused by less-than-ideal work discipline. Here, we are interested in the strength of the relationship between work discipline (X) and employee performance (Y), one of the dependent variables. Specifically, this study tests its assumptions using the explanatory survey research method.

**Methods:** . A combination of qualitative and quantitative data is present in this researcher's dataset. We use primary and secondary sources to compile our data. The sample consists of 319 comments and responses from BPJS Ketenagakerjaan Bogor City employees. Many types of analyses are used, including descriptive analysis, quantitative analysis, determination coefficient, and Pearson product-moment correlation coefficient. Data is processed using IBM's SPSS 25 software.

**Results:** . The results showed that at BPJS Ketenagakerjaan Bogor City, there is a substantial correlation between workers' work discipline and their performance ( $r=0.946$ ). Employee performance is positively connected with work discipline at BPJS Ketenagakerjaan Bogor City.

**Keywords:** *Work discipline, employee performance.*

## PENDAHULUAN

Pengelolaan sumber daya manusia adalah aspek krusial bagi perusahaan untuk mengatur dan menyusun tenaga kerja demi mencapai sasaran perusahaan. Karena sumber daya manusia pada setiap perusahaan berperan dalam menciptakan kesinambungan antara pekerja, kebutuhan perusahaan, dan tujuan yang ingin dicapai. Di zaman globalisasi dan kemajuan teknologi yang cepat, perusahaan perlu meningkatkan kualitas pengelolaan sumber dayanya untuk memastikan perusahaan dapat mencapai tujuan dan visinya. “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, masyarakat dan karyawan” (Hasibuan, 2021). Keberlanjutan sumber daya manusia dalam jangka panjang bergantung pada penilaian kualitas dan kinerjanya. Pada akhirnya, setiap bisnis bertujuan untuk mendapatkan hasil maksimal dari usahanya. Kualitas staf harus diperhatikan oleh manajer tingkat atas untuk menjamin manajemen sumber daya manusia yang efisien.

Tingkat kesuksesan perusahaan asuransi sangat bergantung pada bagaimana karyawan tersebut menjalankan perannya dalam memberikan pelayanan yang terbaik. Sumber daya manusia dengan kinerja optimal dapat meningkatkan kualitas layanan sekaligus menjaga kepuasan peserta BPJS Ketenagakerjaan. Kinerja dapat dilihat dari hasil kontribusi yang diberikan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, dilihat dari kualitas maupun kuantitasnya, ketepatan waktu dan efektivitas. Jika BPJS Ketenagakerjaan ingin terus memberikan jaminan sosial yang prima, maka sumber daya manusianya haruslah sangat disiplin dan kompeten. Ukuran kedisiplinan menunjukkan kepatuhan terhadap kebijakan dan prosedur, tanggung jawab terhadap hasil kerja, dan komitmen terhadap prinsip perusahaan. Mengapa? Karena seorang pekerja. Para eksekutif di setiap organisasi selalu memperhatikan kinerja, yang digambarkan sebagai "pencapaian ideal seorang karyawan dalam kaitannya dengan potensinya" (Robbins, 2019).

Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan merupakan lembaga hukum publik yang menyelenggarakan empat program jaminan sosial yang masing-masing memberikan kontribusi bagi kesejahteraan karyawan. Program jaminan sosial seperti BPJS Ketenagakerjaan sangat penting untuk dilaksanakan karena masalah sosial ekonomi dapat terjadi kapan saja dan dapat menimpa siapa saja. Beberapa contoh dari banyak hal yang tidak diketahui yang termasuk dalam kategori bahaya ini adalah pensiun, kecelakaan kerja, penyakit, dan kematian. Salah satu tujuan BPJS Ketenagakerjaan adalah “Menjadi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) yang terpercaya, ramah, dan unggul dalam pelayanan dan operasional.” Dengan misi “Memberikan perlindungan dasar yang layak bagi pekerja dan keluarganya, menjadi mitra terpercaya bagi pemberi kerja, dan berpartisipasi dalam pembangunan,” BPJS Ketenagakerjaan berdiri teguh di atas semua tugasnya.

Berdasarkan pengamatan awal terhadap terhadap karyawan BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota, saat ini perusahaan menghadapi tantangan dalam menjaga performa karyawan, tercermin dari data internal mengenai fluktuasi penilaian kinerja, meningkatkan tingkat keterlambatan dan ketidakhadiran, serta penurunan efisiensi kerja. Kondisi ini menuntut perhatian terhadap aspek kedisiplinan sebagai faktor penentu kinerja. Setiap aspek operasional BPJS Ketenagakerjaan Kota Bogor dipantau menggunakan serangkaian Indikator Kinerja Utama (KPI). Tingkat pencapaian kinerja dan tujuan organisasi dapat diukur melalui indikator kinerja utama ini. Penilaian dilakukan paling sering setiap tiga bulan. Tiap indikator masing-masing bidang/divisi memiliki bobot nilai tersendiri. Kemudian dari keseluruhan total nilai masing-masing bidang/divisi total nilai tersebut memiliki predikat diantaranya predikat Sangat Memuaskan, Memuaskan, Baik, Kurang, dan Sangat Kurang. yang kemudian hasil akhir dari keseluruhan indikator penilaian kinerja setiap bidang dapat ditemukan pada tabel berikut:

**Tabel 1. Data Penilaian Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota Tahun 2021 sampai dengan Tahun 2023**

Tahun	Jumlah Karyawan	SM	%	M	%	B	%	K	%	SK	%
2021	43	1	2,32	9	20,93	26	60,46	6	13,59	1	2,32
2022	42	2	4,76	12	28,57	24	57,14	2	4,76	2	4,76
2023	43	2	4,65	6	13,95	23	53,48	8	18,60	4	9,30

Sumber: BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota Tahun 2021, 2022, dan 2023.

perbandingan penilaian kinerja tahun 2021 dan 2023 menunjukkan adanya beberapa heterogenitas, seperti yang terlihat pada tabel 1. Dari tahun 2020 hingga 2023, tingkat kepegawaian tidak menentu. Evaluasi terhadap satu karyawan pada tahun 2021 jelas dianggap sangat memuaskan, kemudian sedikit ada perbaikan pada tahun 2022 – 2023 dengan jumlah 2 karyawan mendapat penilaian sangat memuaskan. Selanjutnya penilaian kinerja pada tahun 2021 sebanyak 9 karyawan dinilai memuaskan, 26 karyawan dinilai baik, dan nilai kurang sebanyak 6 karyawan. Pada tahun 2022 sebanyak 12 karyawan dinilai memuaskan, 24 karyawan dinilai baik, dan nilai kurang sebanyak 2 karyawan. Untuk penilaian kinerja dengan nilai kurang mengalami fluktuasi. Pada tahun 2021 sebanyak 6 karyawan dinilai kurang, menurun menjadi 2 karyawan di tahun 2022, namun meningkat kembali menjadi 8 karyawan dinilai kurang di tahun 2023. Pada penilaian kinerja sangat kurang juga mengalami kenaikan dari tahun 2021 – 2023.

Berdasarkan hal itu, pihak manajemen harus memastikan bahwa karyawannya dapat memahami tujuan perusahaan dan memiliki target yang jelas serta relevan dengan posisi masing-masing karyawan. Hal ini menjadi perhatian bagi perusahaan, karena jika diabaikan maka dapat menyebabkan penurunan kinerja yang berkelanjutan dan pada akhirnya akan menghambat pencapaian tujuan organisasi.

**Tabel 2. Jumlah Klaim Peserta BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota**

No	Tahun	Jumlah Klaim	Rata-Rata Klaim
1.	2022	41.254	3.438
2.	2023	61.327	5.111
3.	2024 (Januari – Juni)	27.162	4.527

*Sumber : BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota, 2022-2024*

Berdasarkan data BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota, jumlah klaim pada tahun 2022 – 2024 mengalami *fluktuatif*. Adanya kenaikan pada tahun 2023 sebanyak 61.327 dengan rata-rata klaim sebesar 5.111. Kemudian pada tahun 2022 jumlah klaim sebanyak 41.254 dengan rata-rata klaim sebesar 3.438. Namun pada tahun 2024 dari bulan Januari – Juni, jumlah klaim tersebut mengalami penurunan yaitu jumlah klaim sebanyak 27.162 dengan rata-rata klaim sebesar 4.527.

Tujuan penelitian ini adalah untuk melihat bagaimana hubungan disiplin kerja dengan prestasi kerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kota Bogor. Diharapkan hasil dari penelitian ini tidak semata-mata menyajikan gambaran empiris tentang pentingnya disiplin kerja dalam menciptakan kinerja yang tinggi, tetapi juga menjadi rujukan bagi pengambil kebijakan dalam menyusun strategi peningkatan kualitas sumber daya manusia. Dengan memperkuat aspek kedisiplinan, diharapkan pelayanan publik dapat berjalan lebih efektif, efisien, serta berorientasi pada kepuasan peserta BPJS Ketenagakerjaan. Disiplin mencakup hal-hal seperti datang tepat waktu setiap hari, tidak melanggar aturan apa pun, memiliki tanggung jawab atas pekerjaan, dan bertindak profesional setiap saat. Disiplin di tempat kerja mengarah pada peningkatan produktivitas karyawan. Kebalikannya juga benar: jika pekerja tidak disiplin, mereka tidak akan melakukan pekerjaan terbaik mereka, yang dapat menghambat kemajuan perusahaan menuju tujuannya. Untuk mencapai tujuan perusahaan, kinerja yang sukses bergantung pada kapasitas manajemen untuk meningkatkan disiplin staf. Inilah sebabnya mengapa peneliti mengambil langkah-langkah ekstra untuk memvalidasi hubungan antara dedikasi karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kota Bogor terhadap pekerjaan mereka dan output mereka. Peneliti harus meneliti "Hubungan antara Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kota Bogor." Hal ini didasarkan pada informasi latar belakang dan jawaban yang diberikan.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Landasan Teori

#### Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen dan pengembangan personalia merupakan fokus utama manajemen sumber daya manusia (SDM). Karena tenaga kerja berperan krusial dalam perkembangan suatu organisasi, pengelolaan tenaga kerja harus dilakukan dengan sebaik mungkin untuk meningkatkan performa karyawan.

Menurut (Kasmir, 2020), MSDM adalah bagian dari pengelolaan tenaga kerja, yang mencakup pengadaan, pelatihan, penilaian, dan pembayaran kompensasi karyawan.

"Ilmu dan seni mengelola hubungan dan peranan pekerja untuk membantu mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat" (Hasibuan, 2021) merupakan definisi yang diberikan kepada sumber daya manusia.

Manajemen sumber daya manusia mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan, serta pengadaan dan pengembangan (Sutrisno, 2019). Segala sesuatu yang berkaitan dengan membuat, mempertahankan, dan berpisah dengan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi, baik secara finansial maupun lainnya.

### Disiplin Kerja

Dalam iklim bisnis yang sulit saat ini, kesuksesan jangka panjang membutuhkan etos kerja yang kuat. Memiliki kedisiplinan bukan hanya sekadar mengikuti aturan, tetapi juga berarti mampu menunjukkan bahwa Anda berkomitmen, jujur, dan bertanggung jawab dalam pekerjaan Anda. Menurut Ummah (2019). Menurut Sinambela (2018), mampu bekerja secara konsisten, cermat, dan sesuai dengan peraturan yang ditetapkan merupakan tanda disiplin kerja. Menyadari dan ingin mematuhi norma sosial dan peraturan organisasi yang berlaku juga penting. Di BPJS Ketenagakerjaan Kota Bogor, kami menggunakan sejumlah kriteria untuk menilai seberapa baik karyawan kami mengikuti kebijakan tempat kerja:

1. Frekuensi Kehadiran, diukur melalui jumlah kehadiran karyawan dalam periode tertentu, jumlah ketidakhadiran tanpa keterangan, ketepatan waktu datang, dan kepatuhan terhadap jam kerja.
2. Ketaatan pada standar kerja, diukur dari kepatuhan terhadap prosedur operasional standar (SOP), kualitas dan kuantitas hasil kerja.
3. Ketaatan pada peraturan kerja diukur dari kepatuhan terhadap peraturan perusahaan, kepatuhan terhadap kebijakan manajemen, dan tidak terlibat dalam pelanggaran disiplin.
4. Tingkat kewaspadaan, diukur melalui responsivitas dalam menyelesaikan tugas, tingkat kesalahan dalam bekerja, kesiapsiagaan terhadap kondisi darurat atau pun beban kerja yang mendadak, dan fokus serta perhatian saat bekerja.
5. Menjaga hubungan baik dengan atasan dan rekan kerja, mengambil tanggung jawab pribadi atas pekerjaan, dan bertindak sopan di tempat kerja merupakan indikator etika kerja yang kuat.

### Kinerja Karyawan

Kinerja seseorang diukur dari seberapa baik mereka mengerjakan tugas dalam batas waktu yang diberikan. Kinerja merupakan ukuran kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan ketika karyawan melaksanakan kewajibannya sesuai dengan ketentuan, target, atau tujuan yang ditetapkan.

Kinerja karyawan didefinisikan sebagai hasil usaha individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya dengan sebaik-baiknya (Rasyifa et al., 2024).

Robbins (2019) mencantumkan enam metrik yang dapat digunakan untuk mengevaluasi kinerja karyawan:

1. Kualitas

Kinerja karyawan meningkat ketika mereka mampu menggunakan kekuatan mereka untuk menyelesaikan tugas;

2. Kuantitas

diselesaikan, sebagai total semua pekerjaan yang diselesaikan di dalamnya;

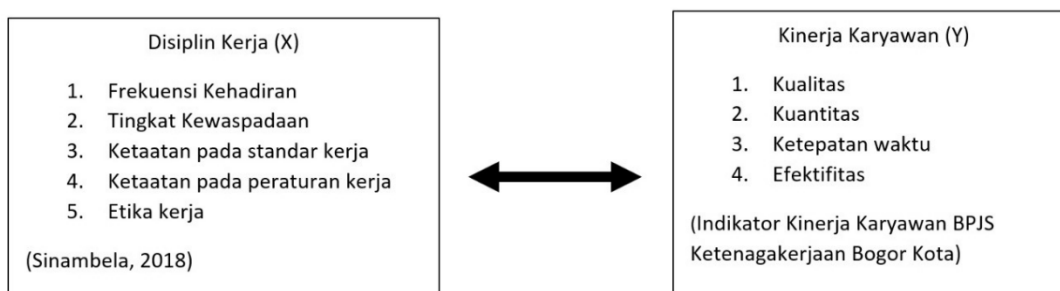
3. Ketepatan Waktu

Dengan mempertimbangkan kondisi perencanaan dan manajemen waktu saat ini dan masa mendatang, seberapa banyak yang dapat diselesaikan dalam jangka waktu tertentu;

4. Efektivitas

Merupakan strategi untuk mengoptimalkan penggunaan waktu, tenaga, uang, dan teknologi dalam operasi SDM. Peningkatan harus menjadi tujuan dari setiap unit yang memanfaatkan sumber daya ini.

Berdasarkan latar belakang penelitian dan kerangka pemikiran tersebut, peneliti mengembangkan model konseptual mengenai hubungan antar variabel yang digambarkan pada konstelasi berikut:



Gambar 1. Konstelasi Penelitian

Gagasan teoritis dan latar belakang masalah penulis menjadi dasar hipotesis penelitian ini:

1. Disiplin kerja BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota cukup baik.
2. Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota cukup baik.
3. Adanya hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan teknik verifikasi dengan metode penelitian survei eksplanatif. Variabel independen dalam penelitian ini adalah disiplin kerja, sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan. Penelitian ini ditujukan untuk karyawan BPJS Ketenagakerjaan di Bogor Kota. Pendekatan yang tidak memperhitungkan probabilitas menjadi dasar penelitian ini. Penelitian ini melibatkan 39 karyawan dari bagian kepesertaan, bagian pelayanan, dan bagian keuangan BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota. Dua sumber utama menjadi dasar penelitian studi ini: pertama, tanggapan survei pribadi penulis; dan kedua, data yang dikumpulkan dari berbagai sumber sekunder. Semua data yang digunakan dalam analisis ini berasal dari BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota serta publikasi teoritis terkait, termasuk jurnal akademik dan penelitian sebelumnya. Hasil studi dianalisis menggunakan berbagai pendekatan statistik, seperti uji reliabilitas dan validitas, analisis deskriptif dan kuantitatif, koefisien determinasi, dan estimasi koefisien korelasi momen produk Pearson.

### Kalibrasi Instrumen

#### Uji Validitas

Setiap item pertanyaan harus memiliki nilai  $r$  yang lebih besar daripada  $r$  dalam tabel agar sah. Untuk menentukan keandalan skor total terhadap masing-masing item, kami menggunakan pendekatan korelasi Product Moment sebagai bagian dari prosedur pengujian validitas:

$$r = \frac{n(\sum XY) - \sum X(\sum Y)}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2][n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

$r_{xy}$  = Koefisien korelasi antara variabel X dan Y  
 $N$  = Jumlah responden  
 $\sum X$  = Jumlah nilai dalam distribusi X  
 $\sum Y$  = Jumlah nilai dalam distribusi Y

Perlu dicatat, ketika 5% ( $\alpha = 0,05$ ) digunakan, hitung  $r$  lebih tinggi atau sama dengan tabel  $r$ . Berikut ini adalah langkah-langkah untuk menetapkan evaluasi uji validitas:

- a. Apabila  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$  (pada taraf signifikan 5%), maka dapat dikatakan valid.
- b. Apabila  $r_{hitung} < r_{tabel}$  (pada taraf signifikan 5%), maka dapat dikatakan tidak valid.

(Sugiyono, 2019)

Maka hasil uji validitas SPSS 25 dengan korelasi product moment adalah:

- Berdasarkan uji validitas variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) yang terdiri dari 11 pernyataan dan melibatkan 39 responden, diperoleh hasilnya bahwa seluruh pernyataan valid, dengan koefisien  $r_{hitung} > 0,2673$  dari  $r_{tabel}$
- Berdasarkan uji validitas variabel kinerja karyawan ( $X_2$ ) yang terdiri dari 11 pernyataan dan melibatkan 39 responden, diperoleh hasilnya bahwa seluruh pernyataan valid, dengan koefisien  $r_{hitung} > 0,2673$  dari  $r_{tabel}$

### Uji Reliabilitas

Tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk mengetahui seberapa konsisten alat ukur memberikan data, bukan bergantung pada peluang, dan seberapa konsisten alat ukur tersebut. Setelah pengujian reliabilitas yang ketat dilakukan pada setiap pernyataan, instrumen dianggap dapat diandalkan jika skor Alpha lebih dari 0,600. Metodologi penelitian ini didasarkan pada rumus *Alpha Croanbach*:

$$r_i = \frac{k}{(k-1)} \left( 1 - \frac{\sum S_i^2}{\sum S_i^2} \right)$$

Keterangan:

$r_i$  = Nilai Reliabilitas

$k$  = Jumlah item

$\sum S_i^2$  = Jumlah varians tiap-tiap skor

$s_x^2$  = Varians total

**Tabel 3. Kriteria Uji Reliabilitas**

No	Interval	Keterangan
1	$\alpha < 0,6$	Kurang Reliabel
2	$0,6 < \alpha < 0,8$	Cukup Reliabel
3	$\alpha > 0,8$	Sangat Reliabel

Sumber: (Sugiyono, 2018)

Uji

reliabilitas dengan metode Cronbach alpha dilakukan dengan menggunakan SPSS 25 dan hasilnya menunjukkan bahwa disiplin kerja (X1) dan kinerja karyawan (Y) masing-masing memiliki nilai Cronbach Alpha sebesar 0,852 dan 0,874. Dapat disimpulkan bahwa pernyataan tersebut cukup reliabel karena persyaratan Cronbach alpha-nya lebih tinggi dari 0,8.

## Metode Analisis Data

### Analisis Deskriptif

Tanggapan responden dihitung dengan rumus total tanggapan responden sebagai berikut:

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

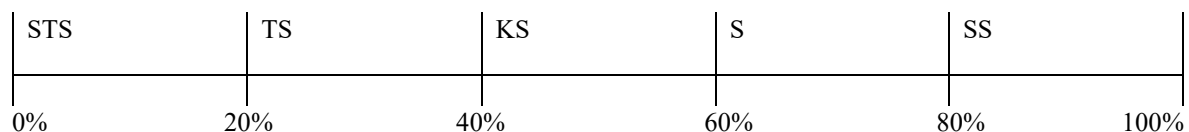
Kriteria interpretasi nilai kuesioner yang dihasilkan dengan kriteria sebagai berikut:

**Tabel 4. Kriteria Nilai Kuesioner**

Persentase	Keterangan
0% - 20%	Sangat Tidak Baik
20% - 40%	Tidak Baik
40% - 60%	Cukup Baik
60% - 80%	Baik
80% - 100%	Sangat Baik

Sumber: (Sugiyono, 2017)

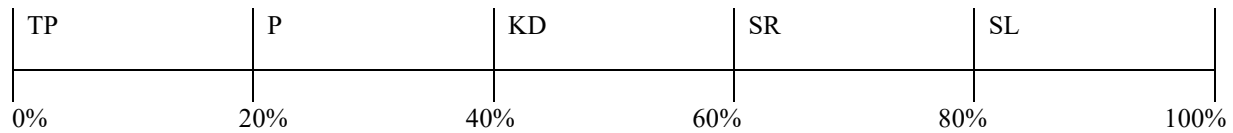
Secara kontinum interval indeks Disiplin Kerja dapat digambarkan sebagai berikut:



**Gambar 1. Garis Kontinum (Disiplin Kerja)**

Sumber: Sugiyono (2017)

Secara kontinum interval indeks Kinerja Karyawan dapat digambarkan sebagai berikut:



**Gambar 2. Garis Kontinum (Kinerja Karyawan)**

Sumber: Sugiyono (2017)

### Analisis Koefisien Korelasi

Tujuan dari alat analisis statistik yang dikenal sebagai Korelasi Pearson, yang juga disebut Korelasi Pearson Product-Moment (PPMC), adalah untuk menemukan kekuatan dan arah hubungan antara dua variabel yang diukur pada skala rasio atau interval.

Secara sistematis, korelasi Pearson dihitung menggunakan rumus berikut:

$$r = \frac{\sum (X - \bar{X})(Y - \bar{Y})}{\sqrt{\sum (X - \bar{X})^2 \sum (Y - \bar{Y})^2}}$$

Keterangan:

- $r$  (koefisien korelasi)
- $X$  dan  $Y$  (variabel yang sedang dianalisis)
- $\bar{X}$  dan  $\bar{Y}$  (rata-rata dari variabel  $X$  dan  $Y$ )

Nilai koefisien korelasi ( $r$ ) yang diperoleh berkisar antara -1 hingga 1, dengan interpretasi sebagai berikut:

- $r = 1$  Hubungan yang sangat positif (ketika satu variabel naik, variabel lainnya juga naik dengan sangat konsisten).
- $r = -1$  : Hubungan yang sangat negatif (ketika satu variabel naik, variabel lainnya turun dengan sangat konsisten).
- $r = 0$  : Tidak terdapat hubungan linear di antara kedua variabel.
- $0 < r < 1$  : Hubungan positif antara kedua variabel, semakin mendekati 1, semakin kuat hubungan positifnya.
- $-1 < r < 0$  : Hubungan negatif antara kedua variabel, semakin mendekati -1, semakin kuat hubungan negatifnya.

Berikut ini adalah beberapa pedoman umum untuk memahami tingkat hubungan antara variabel, dengan nilai koefisien korelasi sebagai landasannya:

**Tabel 5. Koefisien Korelasi dan Tafsirannya**

No	Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
1.	0,00 – 1,99	Sangat Rendah
2.	0,20 – 0,399	Rendah
3.	0,40 – 0,599	Sedang
4.	0,60 – 0,799	Kuat
5.	0,80 – 1,00	Sangat Kuat

Sumber : (Sugiyono, 2018)

### Analisis Koefisien Determinasi

Menurut Sugiyono (2017), tujuan dari analisis ini adalah untuk mengukur pengaruh hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Salah satu cara untuk menentukan koefisien determinasi adalah dengan menggunakan rumus berikut:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

KD = Koefisien determinasi (presentasi variabel X atau independent terhadap variabel Y atau dependent)

R<sup>2</sup> = Koefisien korelasi, menunjukkan keeratan hubungan antarvariabel.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Deskriptif

Hasil untuk variabel disiplin kerja menunjukkan nilai rata-rata sebesar 76,72%. Mengingat nilai tersebut termasuk kategori sangat "setuju", maka dapat diasumsikan bahwa karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kota Bogor memiliki pandangan positif terhadap etos kerja perusahaan.

Hasil pertanyaan kinerja karyawan menghasilkan nilai rata-rata sebesar 78,79%. Karena angka tersebut jelas masuk dalam kategori 'sering', hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang menjadi peserta penelitian ini memiliki kesan yang baik terhadap tingkat kinerja di BPJS Ketenagakerjaan Kota Bogor.

### Analisis Koefisien Korelasi Pearson Product Moment

**Tabel 6. Analisis Koefisien Korelasi Pearson Product Moment**

Correlations			
Disiplin Kerja			Disiplin Kerja
			Kinerja Karyawan
	Pearson Correlation	1	.946**
Kinerja Karyawan	Sig. (2-tailed)		.000
	N	39	39
	Pearson Correlation	.946**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	39	39

Sumber: Output IBM SPSS Statistics 25, 2025.

Dengan metode analisis koefisien korelasi Pearson Product Moment diperoleh nilai 0,946 pada rentang 0,80 sampai dengan 1,00. Masalah disiplin kerja mempunyai korelasi positif dan signifikan terhadap output pekerja. Sebaiknya karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kota Bogor membudayakan etos kerja yang lebih disiplin. Kurangnya disiplin kerja akan berdampak sebaliknya dan menyebabkan kinerja karyawan menurun.

**Tabel 7. Interpretasi Korelasi Pearson Product Moment**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 1,99	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,00	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2018)

### Analisis Koefisien Determinasi

Kami menggunakan uji koefisien determinasi untuk mempelajari kepentingan relatif disiplin kerja (X1) dan kinerja karyawan (Y) dalam penelitian ini.



**Tabel 8. Hasil Uji Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.946 <sup>a</sup>	.896	.893	2.319

Sumber: Output IBM SPSS Statistics 25, 2025

$$\begin{aligned}
 \text{KD} &= r^2 \times 100\% \\
 &= 89,6 \times 100\% \\
 &= 89,6\%
 \end{aligned}$$

Koefisien determinasi disiplin kerja berkontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 89,6%; sementara itu, sisanya 10,4% dijelaskan oleh faktor lain di luar variabel yang diteliti.

## PEMBAHASAN

Untuk mengetahui hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan, penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder serta uji reliabilitas dan validitas terhadap 39 karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kota Bogor. Komponen yang diteliti, yaitu disiplin kerja dan kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kota Bogor, selanjutnya diteliti dengan analisis deskriptif. Untuk mengetahui saling ketergantungan variabel yang diteliti, penelitian ini menggunakan dua metode statistik, yaitu analisis koefisien determinasi R-square dan analisis koefisien korelasi Pearson Product Moment.

### Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota

Peneliti dari BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota menemukan korelasi positif antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Nilai korelasi sebesar 0,946 ditemukan saat menilai data menggunakan korelasi Pearson Product Moment. Nilai ini berada dalam rentang 0,80 hingga 1,00. Penelitian ini melibatkan 39 partisipan. Hal ini membuktikan bahwa disiplin kantor yang efektif akan menghasilkan output yang lebih tinggi. Tingkat kedisiplinan yang ditunjukkan karyawan dalam bekerja memiliki korelasi langsung dengan kinerja mereka di BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota. Ketika disiplin di tempat kerja kurang, kinerja karyawan akan menurun drastis.

Perhitungan koefisien determinasi juga dilakukan. Berdasarkan nilai R-kuadrat penelitian sebesar 0,896, disiplin karyawan bertanggung jawab atas 89,6% variasi kinerja. Sementara itu, sisanya 10,4% dijelaskan oleh faktor lain di luar variabel yang diteliti.

Menurut hasil studi, disiplin di tempat kerja dan produktivitas berjalan beriringan. Pengakuan responden bahwa pengendalian diri sangat penting untuk menyelesaikan berbagai hal di tempat kerja merupakan bukti kuat bahwa disiplin kerja merupakan faktor utama.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Febriansyah (2023) yang menemukan adanya korelasi kuat ( $r=0,934$ ) antara disiplin organisasi dengan kinerja pada penelitiannya pada kurir di PT Sicepat Ekspres Indonesia Wilayah Palembang.

## KESIMPULAN

1. Temuan pertama menunjukkan bahwa disiplin kerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kota Bogor berada pada rentang “baik” yaitu 60% sampai dengan 80%, sebagaimana ditunjukkan oleh analisis deskriptif yang telah dilakukan (80,72%). Indikator kesesuaian terhadap ketentuan kerja memperoleh nilai rata-rata 75,90% dari total jawaban, sedangkan indikator etika memperoleh nilai rata-rata tertinggi yaitu 12,57%.
2. Analisis deskriptif kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kota Bogor menunjukkan tingkat kinerja yang “baik” dengan persentase mencapai 78,79% dalam rentang 60% sampai dengan 80%. Indikator mutu merupakan indikator yang memperoleh nilai rata-rata 83,42%. Indikator ketepatan waktu merupakan indikator yang paling buruk dengan nilai rata-rata 76,61%.
3. Koefisien korelasi Pearson Product Moment digunakan untuk menganalisis hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai. Nilai korelasi, atau nilai- $r$ , ditemukan sebesar 0,946, yang berada di antara 0,80 dan 1,00. Sangat jelas bahwa terdapat hubungan positif dan substansial antara variabel disiplin kerja dan kinerja karyawan. Menurut koefisien determinasi, disiplin kerja berkontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 89,6%. Sementara itu, sisanya 10,4% dijelaskan oleh faktor lain di luar variabel yang diteliti.

## SARAN

1. BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota harus terus menerus menangani masalah kedisiplinan dan produktivitas kerja. “Karyawan jarang terlambat masuk kerja” (persentase 71,79%), sub-indikator terendah dalam Pernyataan 3, merupakan salah satu indikator terlemah dari kedisiplinan kerja. Tingkat kedisiplinan yang rendah dapat menimbulkan berbagai masalah jika dibiarkan dapat menjadi kebiasaan buruk yang menghambat proses kerja, seperti keterlambatan, dan meningkatnya absensi. Oleh karena itu perusahaan perlu, saat menerapkan hukuman sesuai dengan peraturan yang diterapkan dalam perusahaan agar karyawan dapat mematuhi jam masuk kerja yang sudah ditetapkan seperti memberikan pelatihan terkait pentingnya disiplin kerja dan bagaimana ketaatan terhadap peraturan dapat mendukung tujuan perusahaan. Sedangkan untuk meningkatkan kinerja karyawan indikator yang terendah yaitu efektivitas dengan sub indikator terendah terdapat pada butir pernyataan ke-9 dengan pernyataan “Memaksimalkan hasil kerja sesuai dengan target perusahaan.” dan butir pernyataan ke-10 dengan butir pernyataan “Hasil kerja sesuai dengan tujuan perusahaan.” Dengan persentase masing-masing 73,33%. Karyawan yang belum memaksimalkan hasil kerjanya sesuai dengan target perusahaan dan sesuai tujuan perusahaan dapat menyebabkan berbagai masalah, seperti penurunan produktivitas dan beban kerja yang tidak merata. Apabila dibiarkan dapat menghambat pertumbuhan perusahaan dan menurunnya disiplin kerja karyawan. Maka pihak perusahaan perlu mengambil langkah-langkah yang strategis, seperti menetapkan target yang jelas dan realistis, memberikan program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan kerja karyawan, melakukan monitoring dan evaluasi secara berkala dengan demikian karyawan dapat lebih efektif dalam bekerja dan meningkatkan kinerjanya sehingga dapat mencapai target yang selaras dengan tujuan perusahaan.
2. Bagi karyawan, disarankan untuk lebih mematuhi seluruh peraturan perusahaan yang berlaku, khususnya terkait ketepatan waktu saat masuk kerja, serta meningkatkan keterampilan dalam menyelesaikan tugas. Kemudian untuk meningkatkan hal tersebut, karyawan dapat menetapkan target harian yang realistis dan terukur seperti menetapkan jumlah pekerjaan tertentu yang harus diselesaikan setiap hari, mengevaluasi pencapaian target untuk mengetahui bagaimana progres kerja dan mengikuti pelatihan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi kinerja karyawan.
3. Bagi peneliti selanjutnya:  
Meskipun penelitian ini menjelaskan hubungan antara disiplin kerja dan kinerja, penelitian ini kurang mencakup banyak elemen lain yang memengaruhi kinerja selain disiplin. Ada keyakinan bahwa penelitian tambahan dapat meningkatkan atau mengatasi kekurangan penelitian, sehingga data yang diberikan menjadi lebih akurat dan relevan untuk penggunaan di masa mendatang.

## REFERENSI

- Adinda, T. N., Firdaus, M. A., & Agung, S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 1 (3), 134–143.[online]. Tersedia di : <https://doi.org/10.31004/ijim.v1i3.15> [Diakses pada 21 Oktober 2024]
- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Pekanbaru : Zanafa Publishing.
- Damanik, D. C., et al. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Nonmedis Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *SEIKO : Journal of Management & Business* 7(1), 653–669.
- Dessler, G. (2017). *Manajemen Personalia (Terjemahan Agus Darma)*. Jakarta : Erlangga.
- Enny W, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya - UBHARA Manajemen Press.
- Fadli, R. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Dalam Perusahaan*. Tangerang Selatan - Penerbit PT. Mediatama Digital Cendekia.
- Fermayani, R., et al. (2023). *Manajemen Kinerja*. Purbalingga - Penerbit Eureka Media Aksara.
- Ferry Sataputera, & Rostiana. (2022). Peran Disiplin Kerja sebagai Moderator dalam Hubungan antara Beban Kerja dengan Kinerja (Vol. 6, Issue 1, pp. 74–79).
- Hasibuan, M. S. . (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.

- Herlambang, G. G., TH, M. N., & Setiawati, A. (2022). Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai. *Dikombis : Jurnal Dinamika Ekonomi, Manajemen, Dan Bisnis*, 1(1), 197–206. [online]. Tersedia di: <https://doi.org/10.24967/dikombis.v1i2.1809>
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- \_\_\_\_\_. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A. . (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Bont Technologies Nusantara. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 18(01), 22–38. [online] Tersedia di: <https://doi.org/10.36406/jam.v18i01.375>. [Diakses pada 22 Oktober 2024]
- Ramadhani, Z. I., Haroen, Z. A., & Wijayaningsih, R. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Sekretariat Pengelola Gedung Aneka Bhakti Ii Bekasi. *Jurnal Economina*, 2(10), 2884–2897.[online] Tersedia di: <https://doi.org/10.55681/economina.v2i10.911> [Diakses pada 22 Oktober 2024]
- Rasyifa, C., Silaningsih, E., & Kartini, T. (2024). PENGARUH KEMAMPUAN KERJA, MOTIVASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KLINIK PRATAMA dr. IDA SKINCARE BOGOR. *JIMFE (Jurnal Ilmiah Manajemen Fakultas Ekonomi)*. [online] 10(1), 35–48. Tersedia di: <https://doi.org/10.34203/jimfe.v10i1.8549>
- Rivai, V. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Sinar Abadi.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Refika Aditama.
- Silaen, N. R., et al. (2021). *Kinerja Karyawan*. Bandung : Widina Bhakti Persada
- Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group
- \_\_\_\_\_. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Syahyuni, D. (2020a). Analisa Hubungan Antara Disiplin Kerja, Budaya Organisasi Dengan Kinerja Karyawan Dalam Perusahaan. *Jurnal Ecodemica: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Bisnis*, 4(2), 210–216.[online] Tersedia di: <https://doi.org/10.31294/jeco.v4i2.8202>
- Syahyuni, D. (2020b). Hubungan Antara Disiplin, Kompensasi Dengan Kinerja Karyawan Pada Pusat Pemanfaatan Penginderaan Jauh Lapan, Jakarta Timur. *Jurnal Perspektif*, 18(1), 16–22.[online]. Tersedia di: <https://doi.org/10.31294/jp.v18i1.7175>. [Diakses pada 23 Oktober 2024]
- Ummah, M. S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Mojokerto - Penerbit Yayasan Darul Falah