

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR CABANG BPJS KESEHATAN MANADO

Perly Sumendap¹, Hongky Drygo², Farly Teneh³

¹Stie Eben Haezar, Fakultas Ekonomi, Program Manajemen
Kota Manado dan Kode Pos 95254, Indonesia

Histori Artikel:

Received: 2025-00-00

Revised: 2025-00-00

Accepted: 2025-00-00

✉ Korespondensi:

Nama Penulis: Perly Sumendap

Telp : 0895805188706

E-mail: perlymesta12@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah terdapat pengaruh antara disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Cabang BPJS Kesehatan Manado. Metode yang digunakan dalam penelitian tersebut menggunakan metode kuantitatif, populasi penelitian berjumlah 50 responden. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan uji validitas, reabilitas, normalitas, heteroskedastisitas, multikolinearitas, dan analisis menggunakan regresi linear berganda. Hasil analisis variabel Disiplin Kerja (X1) tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y) karena nilai probabilitas Disiplin Kerja (X1) memiliki nilai probabilitas lebih besar dari 0,05 yaitu 0,670 dan nilai t-hitung $0,428 < t\text{-tabel } 2,012$, sedangkan variabel Kompensasi (X2) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y) karena nilai probabilitas Kompensasi (X2) memiliki nilai probabilitas kurang dari 0,05 yaitu 0,000 dan nilai t-hitung $8,213 > t\text{-tabel } 2,012$. Pada uji F menunjukkan nilai f-hitung sebesar $75,448 > f\text{-tabel } 3,191$ dengan signifikansi 0,000, sehingga menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja dan Kompensasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai. Pada uji regresi menunjukkan bahwa hasil koefisien determinasi (R²) sebesar 0,763 yang menjelaskan bahwa Kinerja Pegawai (Y) dipengaruhi oleh Disiplin Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) sebesar 76,3% dan sisanya sebesar 24,7% dipengaruhi oleh faktor - faktor lainnya yang tidak termasuk dalam variabel.

Kata Kunci: Disiplin Kerja_1; Kompensasi_2; Kinerja Pegawai_3; dst(alphabetical)

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang menentukan keberhasilan suatu organisasi atau lembaga dalam mencapai tujuannya. Saat ini dunia sedang menghadapi era globalisasi teknologi semakin maju dan kebutuhan organisasi semakin meningkat terutama kebutuhan akan sumber daya manusia yang berkualitas yang akan memudahkan organisasi dalam mengatur aktivitasnya sehingga tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai. Menurut Hasibuan (2019:10), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni untuk mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar dapat berjalan efektif dan efisien dalam membantu dan mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan, dan juga masyarakat.

Disiplin merupakan fungsi yang sangat penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujudnya tujuan yang maksimal, disiplin semakin tinggi maka kinerja pada karyawan juga akan meningkat sehingga karyawan akan dengan ikhlas bekerja sebaik mungkin untuk mencapai tujuan dari sebuah perusahaan (Jepry & Mardika, 2020). Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima baik fisik maupun non-fisik dan harus dihitung dan diberikan kepada seseorang yang



biasanya merupakan objek yang dikecualikan dari pajak pendapatan. Tujuan dari kompensasi adalah untuk memberikan manfaat bagi karyawan dan organisasi. Kinerja pegawai merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu.

Di Kantor Cabang BPJS Kesehatan Manado masih ada pegawai yang kurang disiplin dalam melaksanakan pekerjaan masih ada pegawai yang datang terlambat dalam mengikuti kegiatan apel sebelum memulai kerja meskipun tidak semua pegawai datang terlambat tetapi itu akan mempengaruhi kinerja pegawai karena tidak disiplin dalam pekerjaan dan tidak mematuhi peraturan yang ditetapkan oleh instansi dan pada saat jam istirahat masih ada pegawai yang kurang menaati peraturan tersebut, kecuali pegawai yang melaksanakan pekerjaan diluar kantor. Selain disiplin kerja, kompensasi berupa gaji hampir semua perkantoran menjadi masalah karena terlambat dalam memberikan gaji terhadap pegawai termaksud di Kantor BPJS Kesehatan, instansi tersebut masih terlambat dalam memberikan gaji terhadap pegawai itu akan mengakibatkan kinerja pegawai akan turun. Sehingga mengakibatkan permasalahan yang dihadapi oleh Kantor Cabang BPJS Kesehatan Manado.

Berdasarkan latar belakang di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Cabang BPJS Kesehatan Manado”**

Berdasarkan latar belakang yang ada, maka dapat dirumuskan beberapa masalah ini sebagai berikut :

1. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Cabang BPJS Kesehatan Manado ?
2. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Cabang BPJS Kesehatan Manado ?
3. Apakah Disiplin Kerja dan Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Cabang BPJS Kesehatan Manado ?

2. Pengembangan Hipotesis

Manajemen

Manajemen adalah proses pengorganisasian, pengaturan, pengelolaan, dan pengendalian sumber daya manusia untuk mencapai tujuan suatu kegiatan. Menurut Hersey dan Blanchard, manajemen adalah proses bekerja sama antara individu dan kelompok beserta sumber daya lainnya, dalam mencapai tujuan organisasi. Proses ini dimaknai sebagai fungsi dan aktivitas yang dilaksanakan oleh pemimpin dan para anggotanya dalam bekerja sama agar tujuan organisasi dapat tercapai. Sumber daya manusia juga penting dalam menunjang keberhasilan dan tujuan suatu organisasi dengan pesatnya perkembangan teknologi organisasi tidak bisa lagi berdiam diri dan menyaksikan gelombang waktu yang bergejolak berlalu. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus dikelola dengan baik supaya bisa meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi perusahaan. Manajemen sumber daya manusia mengacu pada pemanfaatan sejumlah besar sumber daya manusia secara efisiensi dan efektif yang dapat dikerahkan secara optimal untuk mencapai tujuan organisasi atau operasional. Menurut Edy Sutrisno (2016:6) Manajemen sumber daya manusia adalah kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu bentuk tindakan manajemen untuk menegakkan aturan yang telah disepakati berdasarkan atas standar – standar organisasi (Anggi Risnawati et al., 2022). Sedangkan menurut (Sumadhinata,2018) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma social yang berlaku disuatu perusahaan.

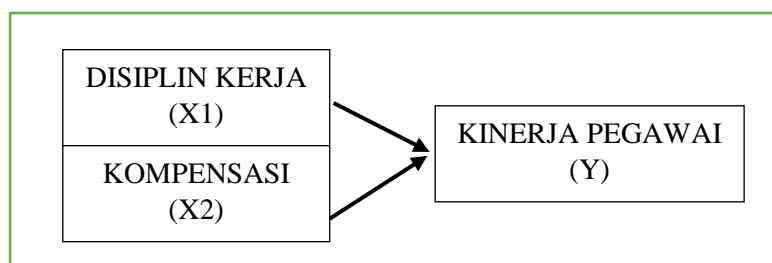
Kompensasi

Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia, karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitive di dalam hubungan kerja.(Azhar et al., 2020) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang, langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut (Siagian, 2018:25) kompensasi diartikan sebagai balasan imbal jasa atas layanan yang didapat oleh pegawai, sebagai hasil berkontribusi serta pemikiran atas jasa memajukan dan mengembangkan organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang ditetapkan.

Kinerja Pegawai

Kinerja adalah hasil kualitatif dan kuantitatif yang mampu dilakukan seorang pegawai dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya sesuai pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan atau dilimpahkan. Kinerja pegawai merupakan perbandingan prestasi kerja atau hasil kerja actual yang terlihat dengan standar kerja yang ditetapkan oleh organisasi.

Kerangka Pemikiran



H1 : Dduga Disiplin Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai

H2 : Diduga Kompensasi memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai

H3 : Diduga Disiplin Kerja dan Kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

3. Metodologi Penelitian

Penulis menggunakan metode kuantitatif. Metode kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang mana metode ini mengumpulkan data berupa angka – angka dan selanjutnya analisis statistic untuk menghasilkan informasi yang objektif dan dapat di ukur. Penulis menggunakan kuesioner sebagai teknik dalam mengumpulkan data, kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang di mana setiap responden akan diberikan pertanyaan dan pernyataan yang akan di jawab oleh responden. Populasi dari peneelitian ini adalah seluruh pegawai dan sampel adalah jumlah dari populasi. Menggunakan metode teknik sampel jenuh.

(Iii, 2018) Menurut Sugiyono (2018:456) data primer sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. data sekunder yaitu, sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen.

4. Hasil Penelitian

Uji Validitas

Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

No	Pernyataan	r-Hitung	r-Tabel	Keterangan
1.	X1	0,708	0,273	Valid
2.	X2	0,772	0,273	Valid
3.	X3	0,767	0,273	Valid
4.	X4	0,728	0,273	Valid

Sumber : Hasil olahan data PASW Statistic 18

Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi

No	Pernyataan	r-Hitung	r-Tabel	Keterangan
1.	X1	0,810	0,273	Valid
2.	X2	0,812	0,273	Valid
3.	X3	0,670	0,273	Valid
4.	X4	0,810	0,273	Valid

Sumber : Hasil olahan data PASW Statistic 18

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai

No	Pernyataan	r-Hitung	r-Tabel	Keterangan
1.	Y1	0,782	0,273	Valid
2.	Y2	0,817	0,273	Valid
3.	Y3	0,741	0,273	Valid
4.	Y4	0,775	0,273	Valid
5.	Y5	0,766	0,273	Valid
6.	Y6	0,812	0,273	Valid

Sumber : Hasil olahan data PASW Statistic 18

Berdasarkan dari tabel di atas dapat dilihat bahwa semua butir pertanyaan dalam variabel dapat dianggap “Valid” karena memiliki nilai korelasi r-Tabel di atas 0,273.

Uji Reliabilitas

Hasil Uji Reliabilitas

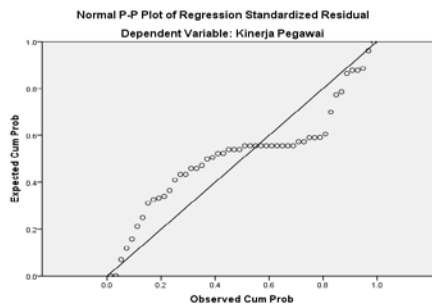
Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0,725	Reliabel
Kompensasi (X2)	0,782	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0.873	Reliabel

Sumber : Hasil olahan data PASW Statistic 18

Dengan ini dapat dilihat dari hasil olahan data menunjukkan bahwa masing – masing variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,6. Sehingga dapat dikatakan bahwa setiap hasil dari uji reliabilitas terhadap keseluruhan variable dianggap “Reliabel”.

Uji Normalitas

Hasil Uji Normalitas

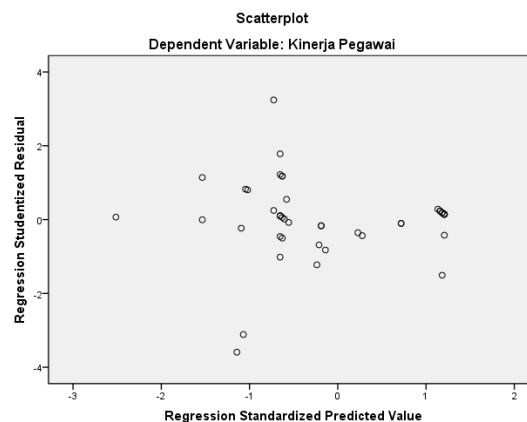


Sumber : Hasil olahan data SPSS 18

Dapat dilihat grafik di atas menunjukkan bahwa grafik Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual menggambarkan penyebaran data di sekitar garis diagonal dan penyebarannya sebagian tidak mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut, sehingga dapat disimpulkan model regresi yang digunakan data tidak berdistribusi secara normal.

Uji Heteroskedastisitas

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Hasil olahan data SPSS 18

Dapat dilihat scatterplot yang menunjukkan hubungan antara Regression Standardized Predicted Value dan Regression Studentized Residual dengan variabel dependen Kinerja Pegawai yang mana memperlihatkan penyebaran titik – titik data yang acak pola tertentu dan sebagian pola penyebaran mengandung pola bergelombang, sehingga dapatkan disimpulkan bahwa gejala tersebut belum pasti mengalami gejala heteroskedastisitas atau tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi tersebut.

Uji Multikolinearitas

Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.103	2.322		.044	.965		
	Disiplin Kerja	.078	.181	.044	.428	.670	.482	2.075
	Kompensasi	1.405	.171	.841	8.213	.000	.482	2.075

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil olahan data SPSS 18

Berdasarkan olahan data di atas menunjukkan bahwa nilai tolerance dari variabel independen masing – masing adalah 0,482 artinya variabel independen lebih besar dari 0,10 dan Variance Inflation Factor (VIF) dari variabel independen memiliki nilai yang lebih besar dari 10,0 yaitu 2.075. berarti dengan ini menunjukkan bahwa setiap variabel – variabel penelitian tersebut tidak menunjukkan adanya gejala multikolinieritas dalam model regresi tersebut.

Uji Autokorelasi

Hasil Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.873 ^a	.763	.752	1.816	.763	75.448	2	47	.000	2.580

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil olahan data SPSS 18

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai dari Durbin-Watson sebesar 2.580. artinya dalam model regresi pada penelitian ini tidak ada autokorelasi.

Hasil Teknik Analisis

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.103	2.322		.044	.965		
Disiplin Kerja	.078	.181	.044	.428	.670	.482	2.075
Kompensasi	1.405	.171	.841	8.213	.000	.482	2.075

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil olahan data SPSS 18

Dari hasil analisis, yang diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 0,103 + 0,078 X_1 + 1,405 X_2 + e$$

Dari persamaan regresi linear berganda di atas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar 0,103 merupakan nilai besarnya tingkat koefisien terhadap kinerja dan apa apabila variabel X1 dan X2 yang diteliti bernilai tetap, maka variabel independent dianggap konstan atau tetap, dengan rata – rata kinerja pegawai sebesar 0,103.
2. Koefisien variabel disiplin kerja (X1) sebesar 0,078 mengandung arti bahwa setiap penambahan besar satuan maka hal itu akan meningkatkan kinerja sebesar 0,078.
3. Koefisien variabel kompensasi (X2) sebesar 1.405 mengandung arti bahwa setiap penambahan besar satuan maka hal itu akan meningkatkan kinerja sebesar 1.045.

Uji Analisis Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R²)

Hasil Uji Analisis Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.873 ^a	.763	.752	1.816	.763	75.448	2	47	.000	2.580

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil olahan data SPSS 18

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat hasil uji koefisien korelasi (R) sebesar 0,873 yang mana koefisien ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Ini berarti menjelaskan hubungan atau korelasi antara variabel bebas X1 dan X2 terhadap variabel terikat Y sangat kuat. Sedangkan nilai koefisien determinasi R Square (R²) sebesar 0,763 yang menjelaskan bahwa Kinerja Pegawai (Y) dipengaruhi oleh Disiplin Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) sebesar 76.3% dan sisanya sebesar 24,7% dipengaruhi oleh faktor – faktor lainnya yang tidak termasuk dalam penelitian variabel. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,752. Artinya variabel Disiplin Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 75,2% pengaruh ini dikategorikan sangat kuat karena memiliki nilai 75,2% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor – faktor lain yang tidak diteliti dalam variabel 24,8%.

Uji Hipotesis

Uji T

Hasil Uji Parsial (Uji t) Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.103	2.322		.044	.965		
Disiplin Kerja	.078	.181	.044	.428	.670	.482	2.075
Kompensasi	1.405	.171	.841	8.213	.000	.482	2.075

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil olahan data SPSS 18

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa Disiplin Kerja (X1) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Karena hal ini dapat dilihat dari nilai probabilitas Disiplin Kerja (X1) memiliki nilai probabilitas Disiplin Kerja (X1) memiliki nilai probabilitas lebih besar dari 0,05, yaitu 0,670 dan nilai t-hitung < t-tabel yaitu 0,428 < 2.012. Dengan demikian secara parsial, Disiplin Kerja (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y), sehingga membuat H1 (Ha) ditolak dan H0 diterima. Sedangkan Kompensasi (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Karena hal ini dapat dilihat dari nilai probabilitas Kompensasi (X2) kurang dari 0,05, yaitu 0,000 dan nilai t-hitung > t-tabel yaitu 8,213 > 2.012. Dan untuk Kompensasi (X2), secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y), sehingga membuat H2 (Ha) diterima dan H0 ditolak.

Hasil Uji Parsial (Uji f)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	497.532	2	248.766	75.448	.000 ^a
	Residual	154.968	47	3.297		
	Total	652.500	49			

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil olahan data SPSS 18

Berdasarkan tabel 10 di atas, menunjukkan bahwa hasil dari uji F menunjukkan nilai f-hitung sebesar 75.448 > f-tabel 3.191 dengan signifikansi 0,000. Karena f-hitung lebih besar dari f-tabel (yang dimana tingkat signifikansi 0,05) sedangkan signifikan p-value = 0,000 < 0,05. Dapat disimpulkan bahwa H₀ ditolak, yang menunjukkan secara simultan, variabel Disiplin Kerja dan Kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja dan Kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai, artinya H₀ ditolak dan H_a diterima.

Interpretasi Hasil

1. Nilai konstanta sebesar 0,103 merupakan nilai besarnya tingkat koefisien terhadap kinerja dan apabila variabel X₁ dan X₂ yang diteliti bernilai tetap, maka variabel independent dianggap konstan atau tetap, dengan rata – rata kinerja pegawai sebesar 0,103. Koefisien variabel disiplin kerja (X₁) sebesar 0,078 mengandung arti bahwa setiap penambahan besar satuan maka hal itu akan meningkatkan kinerja sebesar 0,078. Koefisien variabel kompensasi (X₂) sebesar 1.405 mengandung arti bahwa setiap penambahan besar satuan maka hal itu akan meningkatkan kinerja sebesar 1,405.
2. Hasil uji koefisien korelasi (R) sebesar 0,873 yang mana koefisien ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Ini berarti menjelaskan hubungan atau korelasi antara variabel bebas X₁ dan X₂ terhadap variabel terikat Y sangat kuat. Sedangkan nilai koefisien determinasi R Square (R²) sebesar 0,763 yang menjelaskan bahwa Kinerja Pegawai (Y) dipengaruhi oleh Disiplin Kerja (X₁) dan Kompensasi (X₂) sebesar 76,3% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor – faktor lainnya yang tidak termasuk dalam penelitian variabel. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,752. Artinya variabel Disiplin Kerja (X₁) dan Kompensasi (X₂) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 75,2% pengaruh ini dikategorikan sangat kuat karena memiliki nilai 75,2% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor – faktor lain yang tidak diteliti dalam variabel 24,8%.
3. Hasil dari uji T, Disiplin Kerja (X₁) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Karena hal ini dapat dilihat dari nilai probabilitas Disiplin Kerja (X₁) memiliki nilai probabilitas > dari 0,05 yaitu 0,670 dan nilai t-hitung 0,428 < t-tabel 2.012. Dengan demikian secara parsial, Disiplin Kerja (X₁) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y), sehingga membuat H₁ (H_a) ditolak dan H₀ diterima. Sedangkan Kompensasi (X₂) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Karena hal ini dapat dilihat dari nilai probabilitas Kompensasi (X₂) < dari 0,05 yaitu 0,000 dan nilai t-hitung 8,213 > t-tabel 2.012. Dan untuk Kompensasi (X₂), secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y), sehingga membuat H₂ (H_a) diterima dan H₀ ditolak.
4. Hasil dari uji F, menunjukkan nilai f-hitung sebesar 75.448 > f-tabel 3,191 dengan signifikansi 0,000. Karena f-hitung > dari f-tabel (yang dimana tingkat signifikansi 0,05) sedangkan signifikan p-value = 0,000 < 0,05. Dapat disimpulkan bahwa H₀ ditolak, yang menunjukkan secara simultan,

variabel Disiplin Kerja dan Kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja dan Kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai, artinya H_0 ditolak dan H_a diterima.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian dari Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Cabang BPJS Kesehatan Manado. Dalam Disiplin Kerja uji T tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai karena dapat dilihat nilai t-hitung pada Disiplin Kerja sebesar $0,428 <$ dari t-tabel 2.012 pada tingkat signifikansi 0,670 yang mana $>$ dari 0,05. Dengan ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai. Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja terhadap kinerja pegawai masih sangat kurang meskipun tidak semua pegawai tidak disiplin, akan tetapi jika semua pegawai selalu disiplin dalam melakukan pekerjaan pasti kinerja pegawai akan menghasilkan kinerja yang baik, tetapi jika sebaliknya pegawai tidak disiplin maka akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai sehingga tidak akan menghasilkan kinerja yang baik dalam pekerjaan.

Berdasarkan hasil penelitian ini, penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Irawan et al., 2021), dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Serpong”. Yang dimana hasil uji T diperoleh nilai t-hitung (-0.232) lebih kecil dibandingkan t-tabel (2.007) dengan taraf signifikan (0.817) lebih besar dari 0,05, artinya H_0 diterima dan H_a ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian dari Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Cabang BPJS Kesehatan Manado. Dalam Kompensasi uji T berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai karena dapat dilihat nilai t-hitung pada kompensasi sebesar $8,213 >$ dari t-tabel 2.012 pada tingkat signifikansi 0,000 yang mana $<$ dari 0,05. Dengan ini menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi terhadap kinerja pegawai sangat penting karena sebagai jasa atas pemberian kompensasi yang layak kepada pegawai karena telah mematuhi segala peraturan yang diberikan perusahaan sehingga dapat memberikan dampak yang baik dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian ini, penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Andrean et al., 2023), dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPTD Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup Wilayah Ciamis Kabupaten Ciamis”. Yang mana dari hasil perhitungan SPSS V.25 nilai koefisien korelasi sebesar 0,632 dan dari hasil analisis uji T diperoleh nilai signifikansi $0,000 <$ 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya kompensasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.

Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa berdasarkan hasil uji F, yang menunjukkan nilai f-hitung sebesar $75,448 >$ f-tabel 3.191 dengan nilai signifikansi 0,000. Karena f-hitung $>$ dari f-tabel dengan signifikan p-value = $0,000 <$ 0,05. Sehingga menunjukkan bahwa variabel independen Disiplin Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y), artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan hasil uji koefisien korelasi (R) sebesar 0,873, ini berarti hubungan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) sangat kuat. Sedangkan nilai koefisien determinasi R Square (R²) sebesar 0,763 yang menjelaskan Kinerja Pegawai (Y) dipengaruhi oleh Disiplin Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) sebesar 76,3% dan sisanya sebesar 24,7% dipengaruhi oleh faktor – faktor lainnya yang tidak termasuk dalam penelitian tersebut.

Berdasarkan hasil penelitian ini, penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Pasca & Nurasih, 2023) dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Proyek Pembangunan DPPU Kertajati PT Wijaya Karya”. Berdasarkan hasil perhitungan variabel Kompensasi dan Disiplin terhadap Kinerja pegawai Proyek Pembangunan DPPU Kertajati dengan bantuan aplikasi SPSS diperoleh nilai korelasi sebesar 0,857 dengan koefisien determinasi 73,4%. Hal ini berarti bahwa Kompensasi dan Disiplin secara simultan memiliki hubungan yang sangat kuat dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,798 dan koefisien determinasi 73,4% yang menunjukkan bahwa kontribusi variabel kompensasi dan disiplin secara simultan dapat mempengaruhi variabel kinerja sebesar 73,4%, dan sisanya 26,6% ditentukan oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan disiplin memiliki pengaruh terhadap kinerja. Oleh karena itu, pemilik proyek perlu memperhatikan Kompensasi yang diterapkan dan disiplin kerja pegawai dalam bekerja agar tercipta Kinerja yang baik. Hasil penelitian ini didukung oleh (Isvandiari & Fuadah, 2017) yang menyatakan bahwa secara simultan variabel kompensasi (X1) dan disiplin kerja (X2) berpengaruh secara nyata terhadap kinerja karyawan Bagian Produksi PG. Meritjan Kediri (Y). Selain itu, (Aromega et al., 2019) menyatakan bahwa Kompensasi dan Disiplin Kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Yuta Hotel Manado.

Kesimpulan, Keterbatasan dan Saran

Kesimpulan

1. Meskipun Disiplin Kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai karena masih ada pegawai yang kurang disiplin itu secara tidak langsung akan mempengaruhi Kinerja Pegawai.
2. Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai karena sangat penting sebagai pemberian jasa atas kinerja pegawai yang telah mematuhi segala peraturan yang diberikan perusahaan sehingga dapat memberikan dampak yang baik dalam meningkatkan Kinerja Pegawai.
3. Disiplin Kerja dan Kompensasi secara simultan sangat berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Cabang BPJS Kesehatan Manado. Artinya H0 ditolak dan Ha diterima.

Keterbatasan dan Saran

Adapun saran yang dapat diberikan untuk Kantor Cabang BPJS Kesehatan Manado adalah sebagai berikut :

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka peneliti memberikan saran yang dapat memberikan manfaat bagi perusahaan :

1. Walaupun Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai, instansi tersebut harus memperhatikan disiplin kerja kepada pegawai agar para pegawai tersebut dapat disiplin dalam melakukan pekerjaan, karena disiplin kerja yang baik akan meningkatkan kinerja pegawai. Apalagi dalam kepatuhan waktu yang sudah ditentukan, agar para pegawai dapat disiplin dan mematuhi setiap aturan – aturan yang ada di instansi. Jika pegawai disiplin maka efektivitas waktu dalam bekerja akan meningkatkan bagi pegawai sehingga setiap tujuan instansi dapat tercapai dengan baik.
2. Meskipun Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai, instansi tersebut harus memperhatikan setiap kompensasi kepada pegawai, jika instansi memberikan kompensasi yang layak kepada pegawai dan pegawai pun akan merasa senang karena usaha mereka diterima serta menjadikan motivasi bagi pegawai dalam meningkatkan kinerja mereka.



3. Bagi peneliti selanjutnya, penulis mengharapkan dapat meningkatkan penambahan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai seperti pengembangan karir, pelatihan, keseimbangan kerja, komunikasi, dan faktor – faktor lainnya.

Referensi

- A, Indah Permatasari. (2022). Bab II – Landasan Teori, Landasan Teori
- Anggi Risnawati, Barin Barlian, & Arga Sutrisna. (2022). PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada Karyawan CV. Sri Rasa Kota Bengkulu). *Jurnal Ekonomi, Manajemen Pariwisata Dan Perhotelan*, 1(3), 261–270. <https://doi.org/10.55606/jempper.v1i3.614>
- Aromega, T. N., Kojo, C., & Lengkong, V. P. K. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Yuta Hotel Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1), 741–750.
- Azhar, M. E., Nurdin, D. U., & Siswadi, Y. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 46–60. <https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i1.422>
- Edi Sutrisno. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Prenadamedia Group
- Iii, B. A. B. (2018). Metope. *Oxford Art Online*, 31–38. <https://doi.org/10.1093/gao/9781884446054.article.t057475>
- Irawan, D., Kusjono, G., & ... (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Serpong. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa ...*, 1(3), 176–185. <https://doi.org/10.32493/jmw.v1i3.15117>
- Isvandiari, A., & Fuadah, L. (2017). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PG. Meritjan Kediri. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 11(2), 1–8. <https://doi.org/10.32812/jibeka.v11i2.54>
- Jepry, & Mardika, N. H. (2020). Pengaruh Kedisiplinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pana Lantas Sindo Ekspres. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1), 1977–1987. <https://doi.org/10.35794/emba.v8i1.28050>
- Pasca, Y. D., & Nurasih, S. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Proyek Pembangunan DPPU Kertajati PT. Wijaya Karya. *Frma*, 6681(6), 305–315.
- Permana, A. S. J., Sutrisna, A., & Oktaviani, N. F. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Management and Creative Business*, 1(2), 226-233.