



Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Bantarsari

Adam Triana Irawan¹, Mila Karmila², Rita Tri Yusnita³

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Perjuangan Tasikmalaya

***Abstract** This study aims to determine the effect of compensation and work discipline simultaneously or partially on the performance of Bantarsari Puskesmas employees. The method used in this research is quantitative with a survey approach. With a research sample of 45 people as respondents to the Bantarsari Puskesmas based on 45 known population data. The data used is primary data. The analytical tool used in this study is multiple linear regression using the SPSS version 25 support application. Simultaneously compensation and work discipline have a significant effect on employee performance. Partially, the compensation variable has a significant effect on employee performance, as well as the work discipline variable, which partially has a significant effect on employee performance.*

Keywords: Compensation, Discipline, Performance

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan disiplin kerja secara simultan maupun parsial terhadap kinerja pegawai Puskesmas Bantarsari. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan survei. Dengan sampel penelitian 45 orang sebagai responden Puskesmas Bantarsari berdasarkan 45 data populasi yang di ketahui. Data yang digunakan adalah data primer. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda dengan menggunakan aplikasi support SPSS versi 25. Secara simultan kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, begitu juga dengan variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci: Kompensasi, Disiplin, Kinerja

LATAR BELAKANG

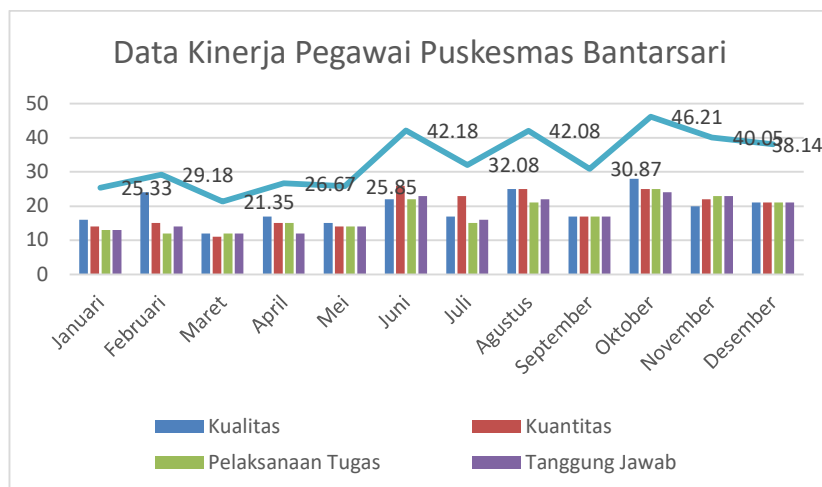
Kinerja merupakan hal penting yang harus dicapai oleh setiap pegawai di perusahaan manapun karena kinerja merupakan gambaran tentang hasil pekerjaan pegawai yang telah dilakukan dengan baik dan produktif. Mengelola kinerja sebaiknya dilakukan secara adil diantara karyawan, pimpinan dan organisasi melalui pemahaman dan penjelasan kerja dalam suatu kerangka kerja atas tujuan terencana, standar dan kompetensi yang disetujui bersama jadi sangat jelas bahwa untuk kinerja yang tinggi dan maksimal, maka sinergi antara orang dalam suatu organisasi menjadi sangat penting sehingga kinerja menjadi meningkat.

Kompensasi adalah imbalan yang diperoleh oleh pegawai berdasarkan prestasi jawaban serta tanggung jawab yang dimilikinya. Semakin tinggi jabatan atau wewenang yang dimiliki maka akan semakin tinggi kompensasi yang diterimanya pada beberapa perusahaan kompensasi tidak selalu berupa uang adayang memberikan seperti tunjangan atau asuransi (Sumber: Muchlisin Riadi, 2020).

Kedisiplinan adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dariserangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan kepatuhan, kesetiaan keteraturan dan atau ketertiban. (Sumber: David, 2021)

Received Juli 30, 2023; Revised Agustus 2, 2023; Accepted September 16, 2023

* Adam Triana Irawan,



Gambar 1.1 Data Kinerja Pegawai Puskesmas Bantarsari 2022

Berdasarkan Gambar 1.1 menunjukkan bahwa penilaian dilakukan pada tahun 2022, dimana dilihat dari segi kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab. Dapat dilihat bahwa penilaian yang dilakukan oleh Puskesmas Bantarsari selama satu tahun pada tahun 2022 dari bulan Januari sampai dengan bulan Desember terjadi kenaikan dan penurunan yang tidak merata, dan nilai persentase tersebut berfluktuasi dari bulan ke bulan, semakin tinggi persentase maka semakin baik kinerja pegawai Puskesmas Bantarsari. Oleh karena itu penilaian ini dapat mengacu pada kurangnya kualitas kinerja pegawai. Jika kualitas kinerja pegawai menurun, dapat dipastikan Puskesmas Bantarsari belum maksimal dalam menjalankan tugas dan tujuannya belum efektif.

Menurunnya kualitas kinerja pegawai dapat disebabkan oleh beberapa faktor, diantaranya terjadi karena kompensasi. Kompensasi yang diberikan oleh pihak Puskesmas Bantarsari belum sesuai dengan keinginan pegawai sehingga kinerja yang dihasilkan oleh pegawai menurun dari bulan ke bulan. Pentingnya kompensasi bagi karyawan karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai kerja karyawan, yaitu rekan kerja, keluarga, dan masyarakat. Sistem kompensasi yang memadai seharusnya dimiliki oleh suatu perusahaan atau unit bisnis dengan ketidakpastian lingkungan yang lebih tinggi.

KAJIAN TEORITIS

Pengertian Kompensasi

Pemberian kompensasi kepada pegawai yang terdapat pada perusahaan atau organisasi merupakan sesuatu yang sangat relatif rumit, karena pada kebijakan kompensasi yang diberikan haruslah berlandaskan pada aturan-aturan yang telah ditetapkan oleh Negara, tepat, adil, sesuai dengan kelayakan hidup, disuatu daerah, sesuai dengan latar belakang SDM

(pendidikan, skill, status sosial dan lain-lain), sesuai dengan kondisi perekonomian suatu Negara dan lain sebagainya. Jika kebijakan kompensasi yang diberikan telah tepat dan sesuai, tetapi pada pemberian kompensasi tersebut tidak memberikan dampak yang baik pada kinerja, maka dapat dikatakan bahwa pegawai masih belum memberikan kualitas kinerja yang maksimal.

Tujuan Kompensasi

Menurut Hasibuan (2017: 121) tujuan dari kompensasi yaitu :

1. Ikatan kerja sama dimana dengan pemberian kompensasi akan terjalin korelasi antara atasan dan bawasanya.
2. Kepuasan kerja dimana para pegawai dapat memenuhi kebutuhannya berdasarkan pada kompensasi jabatannya
3. Pengadaan efektif yaitu ketika kompensasi yang di berikan besar, maka pengadaan kualitas pegawai menjadi lebih mudah
4. Motivasi yaitu ketika kompensasi yang diberikan sesuai maka dapat memotivasi pegawai
5. Stabilitas pegawai dimana berdasarkan pada pemberian kompensasi yang adil maka dapat menjadikan stabilitas pegawai terjamin
6. Disiplin dimana ketika pegawai mendapatkan kompensasi yang besar maka dapat dipastikan disiplin pegawai meningkat.
7. Pengaruh serikat buruh yaitu ketika program kompensasi yang baik maka pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan, serta pegawai akan focus terhadap pekerjaannya
8. Pengaruh pemerintah yaitu jika kompensasi yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan undang undang yang berlaku maka intervensi antara buruh dan pemerintah tidak akan terjadi.

Faktor Yang Mempengaruhi Besarnya Kompensasi

Menurut Hasibuan (2017:105) faktor faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi adalah :

1. Penawaran dan permintaan Tenaga Kerja
Jika pencari kerja lebih banyak dari pada lowongan pekerjaan maka kompensasi relatif kecil.
2. Kemampuan dan kesediaan perusahaan
Apabila kemampuan dan kesediaan untuk membayar semakin baik, maka tingkat kompensasi akan semakin besar.
3. Serikat buruh atau organisasi pegawai

Apabila serikat buruhnya kuat maka tingkat kompensasinya semakin besar.

4. Produktivitas kerja pegawai

Jika produktivitas kerja pegawai baik dan banyak maka akan semakin besar.

5. Peraturan pemerintah

Pemerintah menetapkan besarnya batas upah jasa minimum.

6. Biaya hidup

Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasinya semakin besar.

7. Posisi jabatan pegawai

Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji lebih besar.

Indikator Kompensasi

Menurut Sinambela (2016:235) mengungkapkan secara umum terdapat berbagai indikator kompensasi sebagai berikut:

1. Upah dan gaji dua hal yang berbeda, upah merupakan suatu bayaran untuk pekerja harian bukan pekerja tetap. Gaji bayaran yang diberikan kepada pekerja tetap.
2. Insentif tambahan kompensasi diluar upah dan gaji.
3. Tunjangan suatu bayaran atau jada yang diberikan kepada karyawan sebagai pelengkap gaji pokok.
4. Fasilitas bentuk kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan berupa fasilitas untuk mempermudah memotivasi karyawan dalam bekerja, seperti kendaraan, akses internet, tempat tinggal dan sebagainya.

Bentuk – Bentuk Kompensasi

Menurut Warmansyah (2016:276) kompensasi di kelompokkan menjadi 2 bentuk yaitu:

1. Kompensasi langsung yang terdiri dari:
 - Gaji
 - Upah
 - Insentif
2. Kompensasi tidak langsung yang terdiri dari:
 - Kesejahteraan
 - Pelayanan

Manfaat Kompensasi

Menurut Rishna Maulina (2019), pemberian kompensasi yang baik kepada karyawan akan memberikan dampak positif pada sebuah perusahaan, diantaranya adalah sebagai berikut ini:

1. Dapat memacu karyawan untuk berprestasi dan bekerja lebih giat lagi.
2. Perusahaan mendapat karyawan yang berkualitas baik.
3. Memudahkan proses administrasi dan aspek hukum dalam perusahaan.
4. Kompensasi dapat menjadi daya pikat bagi para pencari kerja yang berkualitas.
5. Perusahaan memiliki kelebihan tersendiri dibanding perusahaan lain atau kompetitor.

Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja sangatlah penting bagi suatu perusahaan atau instansi pemerintah dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Tanpa adanya disiplin kerja yang baik sulit bagi suatu perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Kedisiplinan merupakan fungsiumberdaya manusia yang keenam dari fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin banyak disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin kerja karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil kerja yang optimal.

Jenis jenis Disiplin Kerja

Disiplin merupakan suatu kegiatan manajemen untuk menjalankan standar dan prosedur organisasi. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja karyawan maka semakin prestasi kerja yang dicapai. Kurangnya kedisiplinan karyawan akan membuat perusahaan sulit mencapai hasil kerja yang optimal, Sutrisno (2019:86) menyebutkan beberapa bentuk disiplin yang baik yang tercermin pada suasana, sebagai berikut:

1. Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
2. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan.
3. Besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik baiknya.
4. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi di kalangan karyawan.
5. Meningkatkan efisiensi dan produktifitas kerja para karyawan perusahaan berperan mengelola karyawannya agar mampu mematuhi segala peraturan, norma yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Bentuk Disiplin Kerja

Mangkunegara (2017:129) menyatakan ada dua bentuk disiplin kerja yang harus diperhatikan dalam mengarahkan karyawan untuk mematuhi aturan, yaitu :

1. Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan

mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri.

2. Disiplin korektif, adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan

Indikator Disiplin Kerja

Terdapat beberapa indikator yang dapat mempengaruhi disiplin kerjamenurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2019:94) yaitu:

1. Kehadiran yaitu dapat dilihat dari jam masuk, jam pulang dan jamistirahatyang tepat dan sesuai dalam peraturan perusahaan.
2. Sanksi Hukuman di perusahaan yaitu tentang apa saja hukuman yangdiberikan kepada pegawai yang melanggar peraturan perusahaan.
3. Tanggung jawab, ditunjukkan dengan cara melakukan pekerjaan yang sesuai dengan tugas, jabatan dan tanggung jawab serta cara berkerja sama dengan unit lainnya dalam perusahaan.
4. Taat terhadap peraturan perusahaan Taat terhadap peraturan prusahaanseperti dasar tentang cara berpakaian yang baik dan rapidan tingkah laku dalam melakukan pekerjaan.

Fungsi Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2015:86) menyebutkan beberapa fungsi antara lain:

1. Tingginya rasa kepedulian pegawai terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
2. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para pegawai dalammelakukan pekerjaan.
3. Besarnya tanggung jawab para pegawai untuk melakukan tugasnya.
4. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solideritas.
5. Meningkatnya efisien da produktivitas kerja para karyawan.

Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut Afandi (2018:83) menyatakan bahwa:

“Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang atau tanggungjawab masing masing dalam upaa pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.”

Menurut Hasibuan (2017:94) menyatakan bahwa:

“Kinerja pegawai merupakan suatu kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.”

Menurut Mangkunegara (2017:73) menyatakan bahwa:

“Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai seseorang sesuai dengan pekerjaan untuk mencapai suatu tujuan perusahaan.

Faktor - faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut Sedarmayanti (2017) faktor faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

1. Sikap dan mental berupa motivasi, disiplin dan etika kerja
2. Pendidikan
3. Keterampilan
4. Manajemen kepemimpinan
5. Tingkat penghasilan
6. Gaji dan kesehatan
7. Jaminan sosial
8. Iklim kerja
9. Sarana dan prasarana

Tujuan Kinerja Pegawai

Menurut Fakmi (2014:131) tujuan kinerja karyawan sebagai berikut:

1. Mencapai peningkatan yang dapat diraih dalam kinerja organisasi
2. Bertindak sebagai pendorong perubahan dalam mengembangkan suatu budaya yang berorientasi pada kinerja
3. Meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan

METODE PENELITIAN

Metode Penelitian yang Digunakan

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif melalui metode kasualitas dengan pendekatan survei. Menurut Sugiyono (2019: 13) menyatakan bahwa kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positiv, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian,

analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Dalam penelitian survei ini, penulis melakukan penelitian langsung pada karyawan Puskesmas Bantarsari. Untuk memperoleh data yang berhubungan dengan penelitian ini. Data yang diperoleh akan dianalisis menggunakan uji statistik agar dikemukakan fakta dari masing masing variabel yang diteliti serta diketahui pengaruhnya antara variabel bebas dengan terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Kualitas Data

Mutu dari hasil penelitian dapat ditentukan oleh kebenaran dari data yang diperoleh. Untuk menguji kualitas data digunakan dua pengujian berikut:

Uji Validitas

Pengujian validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasi *product moment* dan dianggap valid apabila nilai $r \geq 0,2876$ maka instrumen tersebut dapat dikatakan valid dan apabila nilai $r \leq 0,2876$ maka instrumen tersebut dikatakan tidak valid atau jika $P \geq 0,05$ maka pernyataan tersebut dapat dikatakan valid dan apabila $P \leq 0,05$ maka pertanyaan tersebut dapat dikatakan tidak valid.

Hasil uji validitas pada lampiran 4 halaman 79-81 menunjukkan bahwa masing-masing item pertanyaan dari masing masing variabel terhadap skor total menunjukkan hasil yang signifikan (valid) jika dibandingkan dengan nilai r tabel sebesar 0.2876 atau nilai Sig. yang lebih kecil dari taraf signifikan sebesar 0,05 atau 5%.

Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas pada lampiran 4 halaman 82 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* variabel kompensasi sebesar 0.959, nilai *Cronbach Alpha* variabel disiplin kerja sebesar 0.953, dan nilai *Cronbach Alpha* variabel kinerja pegawai sebesar 0.962. Ketiga variabel tersebut dapat dikatakan reliabel, hal ini karena nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,6.

Analisis Deskriptif

Dalam penelitian ini penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 20 pernyataan untuk variabel X_1 (Kompensasi), 20 pernyataan untuk variabel X_2 (Disiplin Kerja), dan 20 pernyataan untuk variabel Y (Kinerja Karyawan). Angket yang disebarakan ini diberikan kepada kepada 45 karyawan sebagai sampel penelitian dan menggunakan metode skala ordinal.

Karakteristik Responden

Karakteristik yang menjadi identitas responden dalam tabel berikut ini menunjukkan responden berdasarkan kriteria jenis kelamin, usia dan tingkat pendidikan. Data identitas tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut:

Tabel 1.2 Karakteristik Responden

	Karakteristik	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-Laki	14	31,11
	Perempuan	31	68,89
	Total	45	100
Usia	21-25 Tahun	21	46,67
	26-30 Tahun	17	37,78
	31 Tahun Keatas	7	15,56
	Total	45	100
Tingkat Pendidikan	SLTA	9	20,00
	D3	22	48,89
	S1	14	31,11
	Total	45	100

Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2023

Berdasarkan Tabel 1.2 diatas, dari 45 responden dalam penelitian ini didominasi oleh perempuan sebanyak 31 orang (68,89%) dengan rentang usia antara 21-25 Tahun dengan jumlah 21 orang (46,67%), dan untuk tingkat pendidikan didominasi oleh responden dengan pendidikan D3 sebanyak 22 orang (48,89%).

Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Tabel 1.3 Kelompok Kategori

Interval	Kategori
1,00 s/d 1,79	Sangat Rendah
1,80 s/d 2,59	Rendah
2,60 s/d 3,39	Sedang
3,40 s/d 4,19	Tinggi
4,20 s/d 5,00	Sangat Tinggi

Sumber: Data primer yang diolah Tahun 2023

Selain menganalisis kategori tiap item pertanyaan, penulis juga menganalisa rata-rata nilai tiap indikator. Rekapitulasi tersebut bertujuan untuk mengetahui apakah ada indikator yang memiliki nilai sangat tinggi atau sangat rendah, sehingga dapat menilai indikator mana yang paling berpengaruh dalam variabel yang dimaksud.

Uji Multikolinieritas

Hasil uji multikolinieritas pada lampiran 5 halaman 84 menunjukkan bahwa nilai *tolerance* variabel kompensasi sebesar 0.337, dan nilai *tolerance* variabel disiplin kerja sebesar 0.337, dan nilai VIF variabel kompensasi sebesar 2.963, dan nilai VIF variabel disiplin kerja sebesar 2.963. Data variabel bebas tidak terjadi multikolinieritas, hal ini karena nilai *tolerance* tidak lebih dari angka 1 serta nilai VIF diantara angka 1 dan tidak lebih 10.

Uji Heterokedastisitas

Hasil uji heterokedastisitas pada lampiran 5 halaman 84 menunjukkan bahwa nilai Sig. variabel kompensasi sebesar 0.307 dan nilai Sig. variabel disiplin kerja sebesar 0.628, maka data variabel bebas tidak terjadi heterokedastisitas, hal ini karena nilai signifikasinya lebih dari 0,05.

Uji Autokorelasi

Hasil uji autokorelasi pada lampiran 5 halaman 85 menunjukkan bahwa regresi yang dibangun dari variabel X (kompensasi dan disiplin kerja) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) tidak terindikasi adanya autokorelasi karena nilai Durbin Watson (2,172) melebihi nilai DU (1,6148) serta tidak melebihi nilai dari 4 – DU (2,3852).

Pembahasan

Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Bantarsari

Pada lampiran 6 halaman 86 terdapat hasil persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 4591,271 + 0,336 X_1 + 0,576 X_2$$

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pegawai Puskesmas Bantarsari yang memiliki tingkat disiplin kerja tinggi akan sadar dan bersedia menaati semua peraturan perusahaan dan mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik. Salah satu faktor terbesar yang berpengaruh dalam munculnya perilaku disiplin pada pegawai adalah kompensasi.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Yulandri, Onsardi (2020) dan Andi Armansyah, Idris Azis, Niluh Putu, Evy Rossanty (2018) yang menyatakan bahwa kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Kompensasi Secara Parsial Terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Bantarsari

Pada kenyataannya, faktor kompensasi cukup berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Bantarsari. Hal tersebut terbukti dengan tingkat disiplin yang tinggi

dikarenakan pemberian kompensasi yang baik kepada para pegawai, sehingga memicu tingkat kinerja yang semakin baik. Pihak Puskesmas Bantarsari telah memberikan kompensasi kepada para pegawai sesuai dengan aturan-aturan yang telah ditetapkan oleh Pemerintah Negara Indonesia, yakni tepat, adil, sesuai dengan kelayakan hidup di daerah Bantarsari, sesuai dengan latar belakang SDM (pendidikan, skill, status sosial dan lain-lain), sesuai dengan kondisi perekonomian Negara Indonesia dan lain sebagainya.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Yulandri, Onsardi (2020) dan Andi Armansyah, Idris Azis, Niluh Putu, Evy Rossanty (2018) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Kompensasi Secara Parsial Terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Bantarsari

Nilai koefisien korelasi parsial (R) hasil dari perhitungan regresi pada lampiran 6 halaman 86 ialah sebesar 0.508 yang menunjukkan bahwa keeratan hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai termasuk dalam klasifikasi kategori yang sedang karena berada dalam kriteria 0,40-0,599. Dalam arti semakin baiknya tingkat disiplin kerja pegawai maka akan berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja pegawai di Puskesmas Bantarsari.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan berkaitan dengan kompensasi, disiplin kerja, dan kinerja pegawai di Puskesmas Bantarsari, dapat dibuat kesimpulan bahwa:

1. Kompensasi di Puskesmas Bantarsari terqualifikasi dengan kategori tinggi, disiplin kerja di Puskesmas Bantarsari terqualifikasi dengan kategori tinggi, serta untuk kinerja pegawai di Puskesmas Bantarsari berada dalam klasifikasi sedang.
2. Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa secara simultan kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Bantarsari. Semakin baiknya kompensasi dan semakin baiknya disiplin kerja yang dapat dioptimalkan maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai di Puskesmas Bantarsari.
3. Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa secara parsial kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Bantarsari.
4. Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Bantarsari.

Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian diatas, terdapat beberapa saran peneliti yang diharapkan dapat bermanfaat bagi semua pihak serta mampu membantu pihak Puskesmas Bantarsari untuk lebih baik. Adapun saran-saran tersebut yaitu:

1. Kompensasi di Puskesmas Bantarsari secara keseluruhan sudah masuk dalam kategori tinggi. Namun *mean* terendah dalam variabel ini adalah pernyataan X1.2 yakni “Saya menerima gaji yang cukup dan sesuai berdasarkan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan kepada saya” dengan *mean* 3,2889. Maka saran dari peneliti kepada manajemen Puskesmas Bantarsari untuk memperhatikan gaji yang diberikan kepada para pegawai dan sesuaikan gaji tersebut dengan tanggung jawab dan pekerjaan yang dilakukan oleh para pegawai.
2. Disiplin kerja di Puskesmas Bantarsari secara keseluruhan sudah masuk kategori tinggi. Namun *mean* terendah dalam variabel ini ialah pernyataan X2.7 yakni “Saya menerima sanksi sesuai dengan aturan yang ada” dengan *mean* 3,1556. Maka saran dari peneliti kepada manajemen Puskesmas Bantarsari untuk tetap memperhatikan peraturan tentang kedisiplinan dalam bekerja bagi para pegawai, sehingga pegawai yang melanggar peraturan instansi dapat di sanksi sesuai dengan aturan yang ada. Sehingga kuantitas yang dihasilkan dari para pegawai dapat sesuai dengan tujuan instansi.
3. Kinerja pegawai di Puskesmas Bantarsari secara keseluruhan sudah masuk kategori sedang. Namun *mean* terendah dalam variabel ini kinerja pegawai ialah pernyataan Y11 tentang “Pelaksanaan tugas selama ini telah sesuai dengan SOP instansi” dengan *mean* 3,2000. Maka saran dari peneliti kepada manajemen Puskesmas Bantarsari adalah lebih memperhatikan SOP instansi dan sosialisasikan tentang SOP instansi tersebut agar pegawai dapat bekerja sesuai dengan SOP instansi yang berlaku. Hal tersebut guna untuk menjunjung profesionalitas dalam bekerja sehingga kinerja dari para pegawai instansi tersebut semakin meningkat.
4. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel penelitian seperti variabel motivasi kerja, kecerdasan emosional, kepuasan kerja, budaya organisasi, dan lain-lain, sehingga dapat menyempurnakan penelitian ini dan selanjutnya.

DAFTAR REFERENSI

- Afandi, p. 2018. *Manajemen sumber daya manusia (teori, konsep dan indikator)*. Riau: Zanafa Publishing
- Andi Armansyah, Idris Azis Nuluh Putu Rossanty. 2018. "Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin

- Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Bpjs Kesehatan Cabang Palu." *Jurnal Ilmu Manajemen* Vol Iv No 3: 70-78.
- Fakmi, Irhan 2014. Analisis Kinerja Keuangan. Bandung : Alfabeta
- Hasibuan, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : BumiAksara.
- Mangkunegara, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Muchlisin Riadi 2020. "PENGERTIAN JENIS MANFAAT LINGKUNGAN KERJA" Kajian Pustaka.
- Rishna Maulina. (2019). *Tujuan dan Manfaat Pemberian Kompensasi Karyawan di Perusahaan*. <https://sleekr.co/blog/tujuan-dan-manfaat-kompensasi-karyawan/> . Diakses pada 02 Agustus 2023.
- Sedarmayanti, 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM Kinerja*. PT Refika Aditama. Bandung.
- Sinambela, Lijan Poltan, (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*, Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Bandung: ALFABETA
- Sutrisno, Edy. 2019 *Manajemen Sumber daya Manusia*, cetakan 9. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wibowo, 2016. *Manajemen Kerja*. Edisi Kelima. Jakarta : PT. Rajawali Pers. Warmansyah, J. 2016. *Pengaruh Metode Pembelajaran Kooperatif dan Motivasi Belajar Terhadap Hasil Belajar Matematika Warmansyah*. *Jurnal Pendidikan Usia Dini*. 10(1):99-120
- Yulandri, Onsardi Onsardi. 2020. "Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT SBS Sinar Bengkulu." *Jurnal of Bussines, Management and Accounting* Vol 1 No 2: 50-65