



Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Rantetayo

The Influence of Compensation and Work Discipline on Employee Performance at Rantetayo Health Centre

Sinta^{1*}, Jemi Pabisangan Tahris², Dina Ramba³

^{1, 2, 3} Universitas Kristen Indonesia Toraja, Tana Toraja, Indonesia

Abstrak

Permasalahan dalam penelitian ini adalah apakah kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada puskesmas Rantetayo. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai puskesmas Rantetayo. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan teknik regresi linier berganda untuk menguji pengaruh kompensasi dan disiplin kerja secara simultan dan parsial terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Rantetayo. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik pemberian kompensasi dan semakin tinggi tingkat disiplin kerja pegawai, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Dan diharapkan Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai peran kompensasi dan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai, serta memberikan implikasi praktis bagi manajemen sumber daya manusia dalam merancang kebijakan yang efektif untuk meningkatkan produktivitas organisasi.

Kata Kunci: Kompensasi, Disiplin kerja, Kinerja Pegawai.

Abstract

The problem in this study is whether compensation and work discipline affect employee performance at the Rantetayo Health Centre. The population in this study was all employees of the Rantetayo Health Centre. The collected data were analyzed using multiple linear regression techniques to test the simultaneous and partial effects of compensation and work discipline on employee performance. The study's results showed that compensation and work discipline have a significant impact on employee performance at the Rantetayo Health Centre. This indicates that the better the compensation and the higher the level of employee work discipline, the higher employee performance will be. It is hoped that the study's results will provide a deeper understanding of the role of compensation and work discipline in enhancing employee performance, as well as offer practical implications for human resource management in designing effective policies to improve organisational productivity.

Keywords: Promotion, Price, Consumer Satisfaction, Service Quality, Purchasing Decision.

Histori Artikel:

Diterima 24 April 2025, Direvisi 26 Mei 2025, Disetujui 27 Mei 2025, Dipublikasi 31 Mei 2025.

***Penulis Korespondensi:**

sinta18012001@gmail.com

DOI:

<https://doi.org/10.60036/jbm.623>

PENDAHULUAN

Potensi sumber Daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan pemegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai sebuah tujuan perusahaan atau organisasi. Peranan SDM memiliki kedudukan yang sangat penting dalam strategi di dalam organisasi untuk mencapai tujuan. Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan pegawai, sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan (Yusuf, 2015).

Kompensasi adalah imbalan yang diperoleh oleh pegawai berdasarkan prestasi jawaban serta tanggung jawab yg dimilikinya. Semakin tinggi jabatan wewenang yang dimiliki maka akan semakin tinggi kompensasi yang diterimanya pada beberapa perusahaan karyawan. Pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan karena besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran terhadap prestasi yang lebih memadai. Kompensasi merupakan salah satu aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) yang berpengaruh langsung terhadap motivasi, produktivitas, dan kesejahteraan karyawan. Dalam konteks organisasi, kompensasi tidak hanya mencakup gaji atau upah, tetapi juga berbagai bentuk penghargaan, tunjangan, bonus, dan manfaat lain yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas kontribusi mereka terhadap perusahaan.

Kinerja merupakan hal penting yang harus dicapai oleh setiap pegawai di perusahaan manapun karena kinerja merupakan gambaran tentang hasil pekerjaan pegawai yang dilakukan dengan baik dan produktif. Mengelola kerja sebaiknya dilakukan secara adil diantara karyawan, pemimpin dan organisasi dalam suatu karangka kerja atas tujuan terencana, standar kompetensi yang disetujui bersama untuk kinerja yang tinggi dan maksimal dalam suatu organisasi menjadi sangat penting sehingga kinerja menjadi meningkat. Kedisiplinan adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses diserangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan atau ketertiban.

Puskesmas merupakan salah satu instansi pemerintah yang dibangun di beberapa desa di Tana Toraja, guna sebagai wadah masyarakat untuk mendapatkan pelayanan kesehatan. Pelayanan yang diberikan puskesmas berupa pelayanan kesehatan perorangan dan pelayanan masyarakat di wilayah kerja puskesmas. Puskesmas memiliki fungsi sebagai pusat pembangunan kesehatan masyarakat di wilayah kerjanya, memberikan pembinaan tentang keterlibatan masyarakat dalam rangka meningkatkan kemampuan untuk hidup sehat, dan memberikan pelayanan kesehatan secara menyeluruh dan terpadu kepada masyarakat di wilayah kerja puskesmas untuk dapat menjalankan fungsinya dengan baik, puskesmas harus menegakkan disiplin kerja.

Puskesmas Rantetayo merupakan salah satu instansi pemerintah yang terletak di Kelurahan Tapparan, Kecamatan Rantetayo, Kabupaten Tana Toraja. Puskesmas Rantetayo bertanggung jawab terhadap Desa dan Lembang yang ada di kecamatan Rantetayo. Puskesmas Rantetayo memberikan pelayanan kepada pasien atau masyarakat yang datang ke puskesmas untuk mendapatkan layanan kesehatan, dan juga langsung turun kebeberapa desa atau lembang yang dibawahinya untuk memberikan pelayanan kesehatan berupa posyandu balita, ibu hamil dan juga posyandu lansia. Oleh karna itu, pegawai pada puskesmas Rantetayo harus menerapkan disiplin kerja yang baik agar dapat memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat dan dapat menjalankan fungsinya dengan baik.

Studi ini mengkaji ketiga variabel utama (kompensasi, disiplin, kinerja) dalam konteks instansi publik. Meskipun bukan Puskesmas, BPS juga merupakan lembaga pemerintah dan bisa menjadi pembanding dalam hal bagaimana faktor-faktor ini bekerja di sektor publik. Sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Almira (2023), bahwa kompensasi dan disiplin kerja bersama dengan motivasi menjadi salah satu yang berpengaruh dalam kinerja sebuah organisasi atau Perusahaan. Sama halnya peneltian yang dilakukan oleh Angel (2019), bahwa penelitian

yang dilakukan melibatkan kompensasi dan disiplin kerja bersama dengan motivasi terhadap kinerja.

Penelitian mengenai pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, khususnya di sektor publik seperti Puskesmas, merupakan topik yang sangat relevan dan penting. Keberhasilan Puskesmas dalam memberikan pelayanan kesehatan yang optimal sangat bergantung pada kinerja pegawainya. Kompensasi yang adil dan disiplin kerja yang ditegakkan dengan baik diyakini menjadi dua faktor kunci yang dapat mendorong peningkatan kinerja tersebut. Secara keseluruhan, dengan kerangka penelitian yang terstruktur dan didukung oleh referensi yang relevan, penelitian ini memiliki potensi besar untuk memberikan wawasan penting bagi manajemen Puskesmas Rantetayo dalam merumuskan kebijakan yang efektif untuk meningkatkan kinerja pegawainya.

LANDASAN TEORI

Kompensasi

Kompensasi adalah imbalan yang di peroleh oleh pegawai berdasarkan prestasi jawaban serta tanggu yang di miliki maka semakin tinggi kompensasi yang di terimanya pada tanggung jawab yang di miliknya. Semakin tinggi jabatan atau wewenang beberapa perusahaan. Kompensasi merupakan suatu bentuk biaya yang haru dikeluarkan oleh perusahaan dengan harapan bahwa perusahaan akan memperoleh imbalan-imbalan dalam bentuk prestasi kerja dari karyawan (Sofyandi, 2015).

Adapun indikator kompenasasi yaitu sebagai berikut, 1) Upah dan gaji dua hal yang berbeda, upah merupakan suatu bayaran untuk pekerja harian bukan pekerja tetap; 2) Insentif tambahan kompensasi diluar upah dan gaji; 3) Tunjangan suatu bayaran atau jada yang diberikan oleh perusahaan 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.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja sangatlah penting bagi suatu perusahaan atau instansi pemerintah dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Disiplin kerja adalah suatu sikap menghargai, mematuhi, menaati, serta tanggung jawab menjalankan peraturan-peraturan organisasi, baik yang tertulis maupun aturan yang tidak tertulis dan berlaku pada sebuah organisasi, serta sikap menerima sangsi apabila ia tidak menjalankan aturan-aturan tersebut (Susanto, 2019).

Adapun indikator disiplin kerja dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: 1) Kehadiran yaitu dapat dilihat dari jam masuk, jam pulang dan jam istirahat yang tepat dan sesuai dalam peraturan perusahaan; 2) Sanksi hukuman di perusahaan yaitu tentang apa saja hukuman yang diberikan kepada pegawai yang melanggar peraturan perusahaan; 3) Tanggung jawab, ditunjukkan dengan cara melakukan pekerjaan yang sesuai dengan tugas, jabatan dan tanggung jawab serta cara bekerja sama dengan unit lainnya dalam perusahaan; 4) Taat terhadap peraturan perusahaan taat terhadap peraturan perusahaan dasar tentang cara berpakaian yang baik dan rapi dan tingkah laku dalam melakukan pekerjaan.

Kinerja

Kinerja merupakan hasil-hasil kerja seseorang atau sekelompok pada periode waktu tertentu. Kinerja diartikan sebagai prestasi aktual karyawan dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari karyawan oleh organisasi (Raspaty dkk. 2018). Kinerja adalah hasil-hasil fungsi

pekerjaan/ kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu (Milala, 2022). Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja menurut Akbar (2019) adalah sebagai berikut: a) Faktor personal/individual, meliputi: pengetahuan, keterampilan (skill), kemampuan kepercayaan diri, motivasi, etos kerja, disiplin kerja, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu; b) Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan yang diberikan manajer dan team leader; c) Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggaran tim; d) Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi; e) Faktor kontekstual (situasional), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Untuk mengukur kinerja ditentukan melalui beberapa indikator sebagai berikut (Yesabella & Nugroho, 2023): 1) Kuantitas Kerja, yaitu jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan; 2) Kualitas Kerja, yaitu berlaku sebagai standar proses pelaksanaan kegiatan rencana organisasi; 3) Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, yaitu pemenuhan kesesuaian waktu yang dibutuhkan atau diharapkan dalam pelaksanaan kegiatan.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan metode ilmiah (*scientific*) karna telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit (empiris), obyektif, terukur, rasional dan sistematis (Sugiyono 2015). Jenis data dalam penelitian ini ialah data primer. Data primer dalam penelitian ini menggunakan metode survei yang berupa pembagian koesioner (Sugiarto, 2017). Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini ialah data sekunder. Data sekunder adalah sumber data yang diperoleh dengan cara membaca, mempejari dari dokumen. Data sekunder dapat diperoleh atau dikumpulkan oleh orang yang melakukan penelitian dari sumber-sumber yang telah ada.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2015). Adapun populasi dalam penelitian ini yaitu semua pegawai yang ada di puskesmas Rantetayo sebanyak 38 pegawai. Sampel adalah bagian dan ciri yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2017). Karena jumlah populasi dalam penelitian yang dilakukan oleh penulis kurang dari 38 populasi. Maka jumlah populasi semua dijadikan sampel.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini ialah teknik kuantitatif. Dalam penelitian ini perhitungan menggunakan program SPSS (*Statistic Program for Social Science*). Adapun metode analisis data yang digunakan yaitu sebagai berikut:

- 1) Uji validitas, Uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan alat pengukur dapat mengungkap konsep gejala/kejadian yang diukur. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner namun untuk mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas diukur dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan nilai r_{tabel} , jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ (pada taraf signifikansi 0,05) maka pernyataan tersebut dinyatakan valid.
- 2) Uji Reliabilitas, Uji reabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator data variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika memberikan nilai cronbach's alpha (α) $> 0,60$ jika sebaliknya nilai cronbach's alpha (α) $< 0,6$ maka dianggap tidak reliabel.
- 3) Uji Asumsi Klasik
- 4) Analisis Regresi Linear Berganda, Analisis regresi linear berganda merupakan teknik analisis regresi yang dapat digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antar dua variabel atau

lebih atau pengaruh beberapa variabel independen terhadap satu variabel dependen. Analisis regresi berganda yang bertujuan untuk menganalisis hubungan variabel bebas (X) secara serentak terhadap variabel terikat (Y). Untuk melihat hubungan antara variabel digunakan rumus regresi berganda.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y : Variabel dependen (kinerja pegawai)

X₁ : Variabel independen (Kompensasi)

X₂ : Variabel independen (Disiplin kerja)

a : Nilai Konstanta

b₁, b₂ : Koefisien Regresi X₁X₂

e : Error

- 5) Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji t), Uji t digunakan untuk menguji hipotesis secara parsial guna menunjukkan pengaruh setiap variabel independen secara individu terhadap variabel dependen (Ghozali, 2023). Dikatakan berpengaruh signifikan apa bila sig < α (0,05).
- 6) Uji Signifikansi Simultan (Uji F), Uji F bertujuan untuk mengetahui variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat (Ghozali, 2013). Uji F mempunyai signifikan 0,05, jika nilai F < 0,05, maka hipotesis alternatif diterima, yang artinya bahwa semua variabel independen secara simultan dan signifikan mempengaruhi variabel bebas.05.
- 7) Uji Koefisien Korelasi, Koefisien determinasi (R) digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Jika koefisien determinasi mendekati nol (0), maka pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat lemah. Jika koefisien determinasi mendekati satu (1), maka pengaruh variabel terikat kuat (Ghozali, 2013).

Untuk jenis penelitian kuantitatif, metode berisi: 1. jenis penelitian, jelaskan secara rinci jenis penelitian dan mengapa jenis tersebut relevan untuk menjawab tujuan penelitian, sebagai contoh penelitian eksperimen; 2. Variabel penelitian, berisi tentang definisi dan pengukuran variabel; 3. Data penelitian, jelaskan tentang sampel, jenis dan sumber data; 3. Teknik analisis data, jelaskan tentang teknik analisis data yang digunakan untuk menjawab tujuan penelitian. (Candara font 12, spasi 1).

Untuk naskah artikel konseptual dapat menggunakan pendekatan *scoping review* ataupun *systematic review*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Pengujian Validitas

Variabel	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Kompensasi (X ₁)	X1.1	0.638	0,432	Valid
	X1.2	0.618	0,432	Valid
	X1.3	0.435	0,432	Valid
	X1.4	0.654	0,432	Valid
	X1.5	0.888	0,432	Valid
	X1.6	0.678	0,432	Valid
Disiplin Kerja (X ₂)	X2.1	0.884	0,432	Valid
	X2.2	0.670	0,432	Valid
	X2.3	0.765	0,432	Valid
	X2.4	0.884	0,432	Valid
	X2.5	0.815	0,432	Valid
	X2.6	0.815	0,432	Valid

Variabel	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	X2.7	0.784	0,432	Valid
	X2.8	0.768	0,432	Valid
	Y1	0.747	0,432	Valid
	Y2	0.658	0,432	Valid
	Y3	0.354	0,432	Valid
	Y4	0.747	0,432	Valid
	Y5	0.829	0,432	Valid
	Y6	0.770	0,432	Valid
	Y7	0.517	0,432	Valid

Sumber: data diolah (2025)

Berdasarkan tabel diatas, maka diketahui bahwa seluruh pernyataan dalam variabel adalah valid, hal ini terlihat pada kolom r hitung setiap item pernyataan lebih besar (>) dari nilai r tabel dengan tingkat signifikansi untuk semua item pernyataan pada level 0,05 atau 5%.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Kompensasi
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.805	6

Sumber: data diolah (2025)

Uji reliabilitas dilakukan dengan uji statistik Cronbach's Alpha yaitu suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel (layak) jika Cronbach's Alpha > 0,60. Berdasarkan hasil output spss pada tabel diatas, menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha sebesar, 0,805 yakni lebih besar dari 0,60. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi (X1) dalam penelitian ini reliabel.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.938	8

Sumber: data diolah (2025)

Uji reliabilitas dilakukan dengan uji statistik Cronbach's Alpha yaitu suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel (layak) jika Cronbach's Alpha > 0,60. Berdasarkan hasil output spss pada tabel diatas, menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha sebesar, 0,938 yakni lebih besar dari 0,60. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X2) dalam penelitian ini reliabel.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.870	7

Sumber: data diolah (2025)

Uji reliabilitas dilakukan dengan uji statistik Cronbach's Alpha yaitu suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel (layak) jika Cronbach's Alpha > 0,60. Berdasarkan hasil output spss pada tabel diatas, menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha sebesar, 0,870 yakni lebih besar

dari 0,60. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja pegawai (Y) dalam penelitian ini reliabel.

Uji Normalitas

**Tabel 5. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		22
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1.53861859
Most Extreme Differences	Absolute	.176
	Positive	.176
	Negative	-.138
Kolmogorov-Smirnov Z		.828
Asymp. Sig. (2-tailed)		.500

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: data diolah (2025)

Uji Normalitas menggunakan statistik *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* dilakukan dengan melihat nilai sig > 0,05 data terdistribusi normal. Berdasarkan hasil analisis uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov Test menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,500 > alpha 0,05 yang berarti data terdistribusi normal.

Uji Multikoleneritas

**Tabel 6. Hasil Uji Multikoleneritas
Coefficients^a**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 Kompensasi	.307	3.258
Disiplin Kerja	.307	3.258

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: data diolah (2025)

Berdasarkan hasil pengujian multikolinearitas pada tabel diatas diperoleh nilai VIF (*Variance Inflation Faktor*) sebesar 3,258 untuk variabel bebas. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah multikolineritas variabel bebas dalam model regresi

Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 7. Hasil Uji Heteroskedastisitas
Coefficients^a**

Model	t	Sig.
1 (Constant)	-.622	.542
Kompensasi	.075	.941
Disiplin Kerja	.637	.532

a. Dependent Variable: abs_res

Sumber: data diolah (2025)

Berdasarkan hasil analisis uji *Glejser* menunjukkan nilai sig variabel Kompensasi sebesar 0,941 > alpha 0,05 dan variabel Disiplin Kerja sebesar 0,532 yang berarti kedua variabel tersebut tidak terjadi gejala heteroskedasitas.

Uji Koefisien Determinasi (R)

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.792 ^a	.627	.588	1.618

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: data diolah (2025)

Berdasarkan hasil analisis uji koefisien determinasi pada tabel diatas, diperoleh nilai R Square (Koefisien Determinasi) sebesar 0,627 yang artinya variabel independen Kompensasi (X1) dan Variabel Disiplin kerja (X2) terhadap variabel dependen Kinerja Pegawai (Y) sebesar 62,7% dan sisanya 37,3% yang dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

Uji Koefisien Korelasi

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Korelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.792 ^a	.627	.588	1.618

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: data diolah (2025)

Berdasarkan hasil analisis uji koefisien korelasi, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,792. Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel Kompensasi (X1) dan Variabel Disiplin Pegawai (X2) terhadap variabel dependen Kinerja Pegawai (Y) memiliki hubungan yang Kuat.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 10. Hasil Uji Persamaan Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	14.593	3.593		4.062	.001
1 Kompensasi	-.409	.256	-.404	-1.598	.127
Disiplin Kerja	.742	.171	1.096	4.337	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: data diolah (2025)

Berdasarkan model regresi diatas maka hasil regresi linear berganda diatas dapat disimpulkan bahwa:

- Konstanta sebesar 14,593 menunjukkan kondisi dimana jika tidak ada kompensasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) maka kinerja pegawai sebesar 14,593.
- Nilai b sebesar 0,409 menunjukkan bahwa variabel kompensasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai. Artinya jika variabel kompensasi mengalami kenaikan satu satuan maka kinerja pegawai meningkat sebesar 0,409, sebaliknya apabila kinerja pegawai mengalami penurunan satu satuan maka kompensasi akan menurun sebesar 0,409.
- Nilai b sebesar 0,742 menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai. Artinya jika variabel Disiplin Kerja mengalami kenaikan satu satuan maka variabel kinerja pegawai meningkat sebesar 0,742, sebaliknya apabila variabel kinerja pegawai mengalami penurunan satu satuan maka variabel Disiplin Kerja akan menurun sebesar 0,742.

Uji t

Tabel 11. Uji t Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16.570	4.899		3.382	.003
1 Kompensasi	.515	.195	.509	2.642	.016

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: data diolah (2025)

Berdasarkan tabel diatas didapatkan bahwa hasil uji t (parsial menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh kompensasi (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,642 >$ nilai t tabel $2,093$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai secara signifikan.

Tabel 12. Uji t Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12.060	3.347		3.604	.002
1 Disiplin Kerja	.514	.098	.760	5.228	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: data diolah (2025)

Berdasarkan tabel diatas didapatkan bahwa hasil uji t parsial menunjukkan bahwa nilai signifikansi Disiplin Kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $5,228 >$ nilai t tabel $2,093$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai secara signifikan.

Tabel 13. Uji f Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	83.740	2	41.870	16.002	.000 ^b
1 Residual	49.714	19	2.617		
Total	133.455	21			

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai					
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kompensasi					

Sumber: data diolah (2025)

Berdasarkan tabel diatas didapatkan bahwa hasil uji f menunjukkan bahwa nilai signifikansi Kompensasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $16,002 > \text{nilai t tabel } 3,52$. Hal tersebut memuktikan bahwa H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima. Artinya terdapat pengaruh antara Kompensasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap kinerja pegawai secara signifikan.

Pembahasan

Berdasarkan hasil uji t (parsial) yang telah dibahas sebelumnya diperoleh bahwa nilai signifikansi pengaruh kompensasi (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah $0,000 < 0,05$. Selain itu, nilai t hitung sebesar 2,642 lebih besar dibandingkan dengan nilai t tabel sebesar 2,093. Dengan demikian, H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima. Artinya, terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil uji t (parsial) yang telah dibahas sebelumnya diperoleh bahwa nilai signifikansi pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Selain itu, nilai t hitung sebesar 5,228 lebih besar dibandingkan dengan nilai t tabel sebesar 2,093. Dengan demikian, H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima. Artinya, terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil uji F yang telah dibahas sebelumnya, diperoleh bahwa nilai signifikansi pengaruh Kompensasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Selain itu, nilai F hitung sebesar 16,002 lebih besar dibandingkan dengan nilai F tabel sebesar 3,52. Dengan demikian, H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima. Artinya, terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Kompensasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap kinerja pegawai.

Hasil ini menunjukkan bahwa kombinasi antara pemberian kompensasi yang memadai dan tingkat disiplin kerja yang tinggi dari pegawai mampu memberikan dampak yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai di Puskesmas Rantetayo. Kompensasi yang adil dan sesuai, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial, memberikan motivasi kepada pegawai untuk bekerja dengan lebih baik. Di sisi lain, kedisiplinan yang diterapkan dalam pekerjaan, seperti kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu, dan konsistensi dalam menyelesaikan tugas, turut mendorong pencapaian kinerja yang optimal.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Rantetayo. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh kompensasi (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Selain itu, nilai F hitung sebesar 16,002 lebih besar dibandingkan dengan nilai F tabel sebesar 3,52. Dengan demikian, H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima, yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara kompensasi (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik pemberian kompensasi dan semakin tinggi tingkat disiplin kerja pegawai, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Diharapkan penelitian selanjutnya dapat menggali lebih dalam pengaruh kompensasi non-finansial (misalnya, pengakuan, pujian, fleksibilitas kerja, tunjangan kesejahteraan) terhadap kinerja. Dan menganalisis perbedaan pengaruh antara disiplin preventif (pencegahan pelanggaran) dan disiplin korektif (tindakan atas pelanggaran) terhadap kinerja.

Keterbatasan penelitian ini adalah jumlah populasi sedikit atau kecil. Diharapkan untuk peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian yang sama dengan jumlah populasi yang cukup besar.

Penelitian ini dapat menyoroti pentingnya disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai. Oleh karena itu, Organisasi perlu merumuskan dan mengkomunikasikan kebijakan disiplin kerja yang jelas, konsisten, dan adil. Implikasinya adalah perlunya sosialisasi peraturan perusahaan secara efektif, pemberian contoh kepemimpinan yang baik, serta penegakan aturan yang konsisten tanpa pandang bulu.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, R. S. (2019). Analisis faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada bidang aset di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Pelalawan. *Disertasi Doktoral*. Universitas Islam Riau].
- Alfian, R. G. (2017). *Pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Lubuk Tarok*. [Jenis tesis/skripsi tidak tersedia, nama institusi tidak tersedia].
- Almira, R., & Handayani, T. (2023). Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pahlawan Jaya Lestari. *Jurnal Ekonomi, Keuangan, Manajemen Dan Industri*, 7(1), 108–117.
- Angel, et al. (2019). *Pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai PT.PLN (Persero) UP3 Manado*. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. 9(2), 70-77
- David. (2021). Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Bantarsari. *Skripsi*. Jawa Tengah. Universitas Ibnu Sina Ajibarang.
- Fahlevi, R., & Novitasari, A. (2022). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada PT. X. *Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah*, 12(2), 241–252.
- Hariyanti, Y. (2021). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai Puskesmas Pringkuku Kabupaten Pacitan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen*, 10(1), 1–10.
- Hartati, I., & Wulansari, D. (2021). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Plered. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 7(1), 154–165.
- Herawati, H. (2017). Pengaruh kompensasi dan kedisiplinan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Gending Kabupaten Probolinggo. *Skripsi*. Universitas Panca Marga.
- Irfanto, F. (2016). Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai (Studi pada pegawai non PNS Puskesmas Mayangan Jogorota). *Skripsi*. STIE PGRI Dewantara Jombang.
- Kurniati Terae. (2017). Pengaruh motivasi kinerja dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja pegawai pada UPT Puskesmas Seko. *Skripsi*. Universitas Krsiten Satya Wacana
- Kurniawan. (2020). *Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai*. Jakarta: Andi.
- Milala, J. A. S. (2022). Analisis kinerja karyawan pada CU Merdeka Berastagi. *Disertasi Doktoral*. Universitas Quality Berastagi.
- Muchlisin Riandi. (2020). Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Bantarsari. *Skripsi*. STIE IBMI
- Patima, S. (2019). Pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan pada Haluan Riau Pekanbaru. *Disertasi Doktoral*. Universitas Islam Riau.
- Raspaty, D., Gosal, R., & Mantiri, M. (2018). Kinerja Aparatur Sipil Negara Kantor Imigrasi Kelas I Manado dalam penerbitan paspor. *Jurnal Eksekutif*, 1(1), [halaman tidak tersedia].
- Reksanti, R., & Wahyunigtyas. (2015). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan UPTD Puskesmas Sukarja. *Skripsi*. Telkom University

- Silas, B., & Lumintang, G. (2019). Pengaruh motivasi, pengembangan karir, dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan PT. Marga Dwitaguna Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(4), [halaman tidak tersedia].
- Susanto, D. (2019). Pengaruh motivasi kerja dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja pegawai UPT Puskesmas Seko. *Skripsi*. Unoversitas Proklamasi 45 Yogyakarta.
- Wicaksono, D., & Ningsih, R. K. (2020). Pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(3), 856–868.
- Yesabella, T. A., & Nugroho, B. (2023). Pengaruh kepuasan kerja, keadilan prosedural dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT Bengawan Solo Trans. *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 23(1).