

PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BADAN PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN BANDUNG

THE EFFECT OF COMPENSATION AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN BADAN PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN BANDUNG

Resti Ainun Rizkia¹, Syarifuddin²

^{1,2} Universitas Telkom, Bandung

restiaainunrizkia@telkomuniversity.ac.id¹, syarifuddin@telkomuniversity.ac.id²

Abstrak

Penelitian ini dilatar belakangi oleh fakta empiris berupa data kinerja karyawan pada Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Bandung, bahwa pada tahun 2017, 2018, dan 2019 terdapat gejala-gejala yang dapat menghambat kinerja karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana kompensasi, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Bandung, serta dengan mengetahui pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif dan kausalitas. Sampel dalam penelitian ini adalah sampel jenuh dengan jumlah 31 responden. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, kuesioner dan studi pustaka. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linear berganda.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel kompensasi sudah termasuk dalam kategori baik, variabel disiplin kerja sudah termasuk dalam kategori baik dan variabel kinerja karyawan juga sudah termasuk dalam kategori baik sebesar Hasil analisis menunjukkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Besarnya pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 45,5%, sedangkan sisanya 54,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini..

Kata kunci: Kompensasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.

Abstract

This research is motivated by empirical facts in the form of employee performance data at the Bandung Manpower Social Security Administration, that in 2017, 2018 and 2019 there are symptoms that can hinder employee performance. The purpose of this study was to determine how compensation, work discipline on employee performance at the Bandung Employment Social Security Administration, and to determine the effect of compensation and work discipline on employee performance.

The research method used in this research is a quantitative method with descriptive and causal research types. The sample in this study is a saturated sample with a total of 31 worker responses. The data collection techniques used were observation, questionnaires, literature study. The data analysis technique used is descriptive analysis and multiple linear regression analysis.

The results of the descriptive analysis show that the compensation variable is in the good category, the work discipline variable is in the good category and the employee performance variable is also in the good category. The results of the analysis show that compensation and work discipline have a positive and significant effect on employee performance. The magnitude of the influence of compensation and work discipline on employee performance is 45.5%, while the remaining 54.5% is influenced by other variables not examined in this study..

Keywords : Compensation, Work Discipline, Employee Performance

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Semakin berkembangnya era globalisasi menuntut sebuah organisasi untuk mempunyai strategi bersaing agar dapat bertahan dalam persaingan yang kompetitif. Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai suatu tujuan tertentu yang ingin dicapai dengan mengandalkan berbagai asset yang di miliki oleh Perusahaan, salah satunya adalah Sumber daya Manusia. Hal tersebut sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Kasmir (2016:6) Manajemen Sumber Daya Manusia

dapat didefinisikan sebagai proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder*.

Menurut penelitian dari (Mahardika et al, 2016:2) mengatakan bahwa kinerja karyawan sangat penting bagi suatu perusahaan sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Karena semakin tinggi kinerja karyawan, maka keuntungan perusahaan juga semakin tinggi. Kinerja yang tinggi dapat dibentuk jika setiap pimpinan perusahaan memberikan dukungan kepada karyawan berupa keikutsertaan pemimpin untuk memberikan dukungan langsung kepada karyawan mengenai pekerjaan yang dilakukan oleh setiap karyawan, dengan demikian setiap karyawan dapat lebih memahami tanggung jawab atas pekerjaan yang mereka lakukan.

Kehidupan berorganisasi seperti di perusahaan mengharapkan setiap karyawan dapat menyesuaikan diri dan mentaati segala peraturan serta nilai-nilai yang diterapkan dalam perusahaan tersebut. Menurut Hasibuan (2017:194) kedisiplinan berarti setiap karyawan dapat mematuhi aturan kerja yang berlaku di perusahaan seperti datang dan pulang tepat waktu, dan mengerjakan tanggung jawabnya dengan baik. Oleh karena itu, sikap disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan sangat penting bagi suatu perusahaan, tanpa adanya disiplin kerja sulit bagi suatu perusahaan mencapai hasil kinerja yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya serta meningkatkan gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan (Poiyo et al, 2018).

Berikut ini adalah data absensi kehadiran juga terdapat karyawan yang tidak hadir tanpa memberikan alasan yang jelas sehingga absensi karyawan mengalami fluktuasi setiap bulannya, yang dapat dikatakan bahwa waktu datang dan kehadiran karyawan belum stabil di karenakan kondisi covid-19 yang mengharuskan pekerja melakukan pekerjaan di rumah (WFH) dibulan Agustus s/d Oktober. Hal ini terlihat dari tingkat absensi karyawan pada bulan Agustus-Oktober 2020, sebagai berikut:

TABEL 1.2
DATA ABSENSI KARYAWAN BPJS KETENAGAKERJAAN BANDUNG
PERIODE AGUSTUS S.D OKTOBER 2020

Bulan	Jumlah karyawan	Kehadiran	Keterlambatan	Persentase Kehadiran	Persentase Keterlambatan
Agustus	31	26	5	84%	16%
September	31	23	8	74%	26%
Oktober	31	27	6	87%	13%

Sumber: Data Internal Perusahaan BPJS Ketenagakerjaan

Tabel 1.2 menjelaskan tentang tingkat kedisiplinan karyawan BPJS Ketenagakerjaan Bandung yang dilihat dari faktor kehadiran dan keterlambatan selama bulan Agustus hingga Oktober 2020. Dapat dilihat pada bulan Agustus dari total 31 karyawan hanya 26 karyawan yang hadir dan sebanyak 5 karyawan yang terlambat. Pada bulan September dari total 31 karyawan hanya 23 karyawan yang hadir dan sebanyak 8 karyawan yang terlambat. Pada bulan Oktober dari total 31 karyawan hanya 27 karyawan yang hadir dan sebanyak 6 karyawan yang terlambat. Dari data di atas dapat dilihat bahwa tingkat kehadiran dan tingkat keterlambatan mengalami fluktuasi setiap bulannya.

Kinerja akan meningkat apabila dibarengi dengan pemberian kompensasi yang adil dan tepat waktu. Kompensasi yang besar merupakan daya tarik sendiri bagi perusahaan yang akan mendorong setiap orang ingin bekerja pada perusahaan tersebut. Karyawan memberikan prestasi kerja yang berkualitas demi kemajuan perusahaan, sedangkan perusahaan memberikan kompensasi kepada karyawan sesuai dengan prestasi kerja yang telah diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2017:75).

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada karyawan BPJS Ketenagakerjaan Bandung yaitu Ibu Agnes Septiriana diketahui bahwa kompensasi yang diberikan oleh BPJS Ketenagakerjaan Bandung berupa kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung yang diberikan oleh perusahaan. Kompensasi langsung mencakup gaji pokok dan insentif/ bonus. Gaji pokok yang diberikan perusahaan kepada seluruh karyawan yang jumlah besarnya didasarkan kepada kinerja. Sedangkan untuk insentif yang diberikan yaitu bonus uang, besar insentif yang diberikan berdasarkan jabatan karyawan, dan juga masa kerja yang ditentukan perusahaan. Sedangkan kompensasi tidak langsung mencakup asuransi, cuti sakit, dan THR.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada perusahaan BPJS Ketenagakerjaan Bandung mengenai pemberian kompensasi yang diberikan masih dirasakan kurang memadai dengan kebutuhan karyawan yang terus meningkat setiap tahunnya. Menurut Kasmir (2016:225) “kinerja karyawan memiliki hubungan dengan pemberian kompensasi”

Dalam penelitian yang dilakukan (Mahardika et al, 2016:1) menyatakan bahwa kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga ada dalam penelitian (Leonardo dan Andreani (2015:2) yang menyatakan kompensasi finansial dan non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian data di atas, penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian di BPJS Ketenagakerjaan dengan judul **“PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BPJS KETENAGAKERJAAN BANDUNG.”**

1.1 Rumusan Masalah

- a. Bagaimana pemberian kompensasi di BPJS Ketenagakerjaan Bandung?
- b. Bagaimana disiplin kerja di BPJS Ketenagakerjaan Bandung?
- c. Bagaimana kinerja karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Bandung?
- d. Bagaimana pengaruh secara parsial maupun simultan kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di BPJS Ketenagakerjaan

1.3 Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui bagaimana pemberian kompensasi yang ada di BPJS Ketenagakerjaan Bandung.
- b. Untuk mengetahui bagaimana disiplin kerja di BPJS Ketenagakerjaan Bandung.
- c. Untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Bandung.
- d. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh secara parsial maupun simultan kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di BPJS Ketenagakerjaan.

2. TINJAUAN PUSTAKA PENELITIAN

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Kasmir (2016:6) Manajemen Sumber Daya Manusia dapat didefinisikan sebagai proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder*. Sedangkan Menurut Edison (2017:10) menjelaskan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah manajemen yang memfokuskan diri memaksimalkan kemampuan karyawan atas anggotanya melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai/ karyawan menuju pengoptimalan tujuan organisasi.

2.2 Kinerja Karyawan

Menurut Marwansyah (2016:228) kinerja merupakan pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja dapat pula dipandang sebagai perpaduan dari hasil kerja (apa yang harus dicapai dari seseorang) dan kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya). Menurut Kasmir (2016:208) mengemukakan terdapat beberapa dimensi kinerja yaitu:

- a. Kualitas
Kualitas merupakan suatu tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. Makin sempurna suatu produk, maka kinerja makin baik, demikian pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah.
 - b. Kuantitas (Jumlah)
Kuantitas merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.
 - c. Waktu
Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi.
 - d. Penekanan Biaya
Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan.
 - e. Pengawasan
Oleh karena itu, setiap aktivitas pekerjaan memerlukan pengawasan sehingga tidak melenceng dari yang telah ditetapkan. Dengan adanya pengawasan maka setiap pekerjaan akan menghasilkan kinerja yang baik dan suatu pekerjaan tanpa pengawasan akan mempengaruhi kinerja seseorang.
- Hubungan Antar Karyawan

Dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain.

2.1 Disiplin Kerja

Menurut Sinambela (2016:335) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma social yang berlaku, dengan demikian disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan dan kedisiplinan harus ditegakkan artinya tanpa dukungan disiplin kerja pegawai yang baik, sulit bagi organisasi untuk mewujudkan tujuannya sehingga kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk mengukur tingkat disiplin kerja Karyawan Mangkunegara (2015:326) dalam penelitiannya menggunakan 4 indikator antara lain:

- a. Ketaatan pada aturan waktu atau (Frequency of attendance)
Ketaatan pada aturan waktu dapat dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang dan jam istirahat yang tepat waktu, sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan. Aturan waktu yang telah ditetapkan perusahaan sebagai kewajiban karyawan kapan harus masuk kerja, waktu penyelesaian tugas kerja, waktu istirahat dan waktu pulang kerja. Pentingnya aturan waktu adalah agar setiap kegiatan yang dilakukan karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.
- b. Ketaatan pada SOP perusahaan atau (Obedience At Work Standard)
Ketaatan pada SOP (Standar Operasional Perusahaan) perusahaan ditunjukkan dengan ketaatan mematuhi standar cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain. Tujuan SOP adalah untuk memastikan setiap aktivitas karyawan dan menjadi dasar untuk melakukan perbaikan secara terus-menerus.
- c. Ketaatan pada regulasi perusahaan atau (Obedience In Regulation)
Ketaatan pada regulasi perusahaan ditunjukkan dengan kepatuhan terhadap kewajiban-kewajiban, tata tertib, serta larangan-larangan yang ditetapkan perusahaan. Pentingnya regulasi perusahaan bertujuan untuk menjamin keseimbangan antara hak dan kewajiban karyawan terhadap perusahaan.
- d. Ketaatan pada etika kerja atau (Work ethics)
Ketaatan pada etika kerja ditunjukkan dengan kepatuhan mengikuti standar etika yang ditetapkan perusahaan yang meliputi cara berpakaian, sikap maupun ucapan. Etika kerja adalah aturan normatif yang mengandung sistem nilai dan prinsip moral yang merupakan pedoman bagi karyawan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya dalam perusahaan.

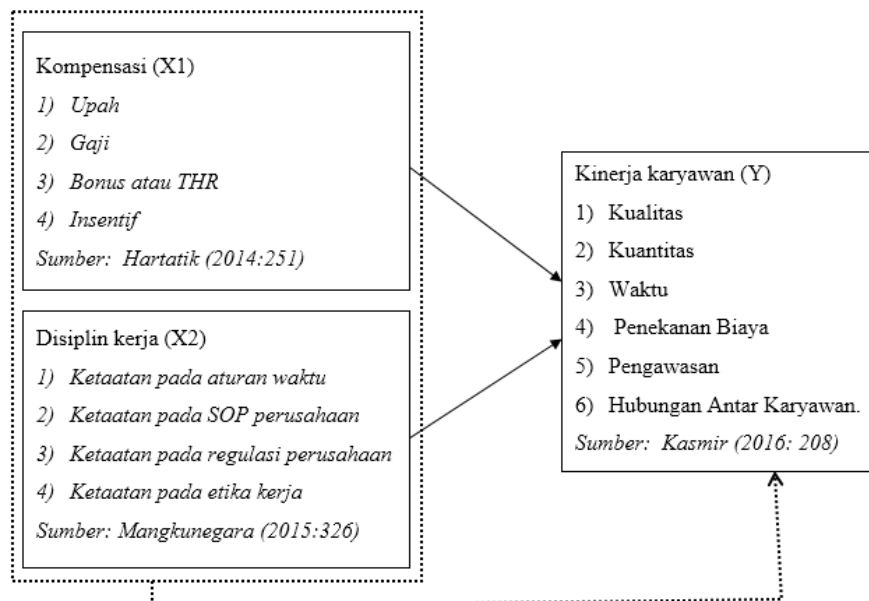
2.4 Kompensasi

Kompensasi merupakan suatu bentuk biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan dengan harapan bahwa perusahaan akan memperoleh imbalan dalam bentuk prestasi kerja dari kayawannya (sudah barang tentu bahwa prestasi kerja yang diberikan karyawan harus lebih besar daripada kompensasi yang dikeluarkan oleh perusahaan) (Bernando dalam Wardhana, 2019:14). Menurut Marwansyah (2016:269) “kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial, yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atau kontribusi/ jasanya terhadap pencapaian tujuan perusahaan”. Menurut Hartatik (2014:251) kompensasi dapat dibagi menjadi kompensasi finansial langsung dan tidak langsung yaitu :

- a. Kompensasi Finansial Langsung yaitu :
 - 1) Upah
Upah adalah Harga untuk jasa-jasa yang telah diberikan seseorang kepada orang lain. Berdasarkan indikator kesesuaian dengan harapan, kebutuhan dan beban pekerjaan karyawan.
 - 2) Gaji
Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima pegawai sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang pegawai yang memberikan sumbangan dalam mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan indikator kesesuaian dengan harapan, kebutuhan dan ketepatan waktu pembayaran.
 - 3) Bonus atau THR
Bonus atau THR adalah pembayaran satu kali yang tidak menjadi bagian dari gaji pokok karyawan. Berdasarkan indikator kepuasan, harapan, kebutuhan karyawan.
 - 4) Insentif
Insentif adalah Imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Berdasarkan indikator kesesuaian dengan harapan dan kinerja karyawan.
- b. Kompensasi Finansial Tidak Langsung/ Tunjangan yaitu :

- 1) Program Asuransi
Program Asuransi adalah Jaminan kepada karyawan dan keluarga mereka apabila terjadi suatu risiko finansial atas diri mereka, sesuai dengan jumlah polis yang disepakati. Berdasarkan indikator kesesuaian dengan harapan, kenyamanan saat 17 bekerja dan keluarga dapat terpenuhi dengan program asuransi.
- 2) Program Pensiun
Program Pensiun adalah Program ini diberikan kepada karyawan yang telah bekerja pada perusahaan untuk masa tertentu, dan merupakan program dalam rangka memberikan jaminan keamanan finansial bagi karyawan yang sudah tidak produktif. Berdasarkan indikator kepuasan dan kelayakan dari program pensiun.
- 3) Bayaran Saat Tidak Masuk Kerja
Bayaran saat tidak masuk kerja adalah Dalam hal ini karyawan diberikan istirahat selama jam kerja, cuti sakit, cuti hamil dan liburan, bebas dari kehadiran, serta asuransi pengangguran. Berdasarkan indikator kesesuaian waktu libur, pemberian jatah cuti dengan layak dan penerimaan gaji pada saat cuti.

2.5 Kerangka Pemikiran



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

Sumber: Olahan data Penulis, 2020

Keterangan:

Pengaruh Simultan:

Pengaruh Parsial: _____

2.6 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2017:182) mengemukakan bahwa hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena kalimat pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi, hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah riset, belum jawaban yang empirik dengan pengumpulan data.

Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka pemikiran, maka peneliti menetapkan hipotesis penelitian ini, yaitu: “Terdapat Pengaruh Kompensasi dan Disiplin kerja Secara Simultan dan Parsial Terhadap Kinerja Karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Bandung”

3. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif dan kausal karena penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antar variabel dan mendeskripsikan hasil penelitian. Metode penelitian yang digunakan adalah metode pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian ini yaitu karyawan BPJS Ketenagakerjaan di Bandung dengan jumlah 31 pekerja. Teknik sampel pada penelitian ini adalah *nonprobability sampling* dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis regresi berganda.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Analisis Deskriptif

Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kompensasi

Berdasarkan hasil analisis deskriptif kompensasi sudah dalam kategori baik dengan persentase sebesar 75,39%. Maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi yang di terima oleh karyawan pada perusahaan atau Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Cabang Soetta Bandung sudah baik atau dapat di katakan sudah sesuai dengan harapan karyawannya

Tanggapan Responden Mengenai Variabel Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil analisis deskriptif disiplin kerja sudah dalam kategori baik dengan persentase sebesar 79,26%. Maka dapat di tarik suatu kesimpulan bahwa karyawan pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Soetta Bandung memiliki disiplin kerja yang baik.

Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis deskriptif kinerja karyawan sudah dalam kategori baik dengan persentase sebesar 77,10%. Maka dapat disimpulkan bahwa karyawan pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Soetta Bandung memiliki kinerja yang baik.

4.2 Hasil Uji Analisis Regresi Berganda

TABEL 4.2
HASIL ANALISIS REGRESI BERGANDA

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-.207	.852		-.243	.810
1 Kompensasi	.373	.179	.296	2.082	.047
Disiplin Kerja	.685	.176	.553	3.896	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil olahan SPSS,2021

Berdasarkan hasil regresi linier berganda pada tabel 4.1, maka dapat dirumuskan persamaan sebagai berikut:

$$Y = -0,207 + 0,373 X_1 + 0,685 X_2 + e$$

Persamaan regresi linear berganda dapat diartikan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar -0,207 menyatakan jika tidak ada kompensasi dan disiplin kerja (X) maka nilai konsisten kinerja karyawan (Y) di BPJS Ketenagakerjaan Bandung adalah sebesar -0,207.
- Nilai koefisien regresi X_1 bersifat positif sebesar 0,373 artinya variabel X_1 memiliki hubungan searah dengan Y dan setiap pertambahan satu satuan kompensasi (X_1) akan meningkatkan kinerja karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Bandung (Y) sebesar 0,373.
- Nilai koefisien regresi X_2 bersifat positif sebesar 0,685, artinya variabel X_2 memiliki hubungan searah dengan Y dan setiap pertambahan satu satuan disiplin kerja (X_2) akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) di BPJS Ketenagakerjaan Bandung sebesar 0,685.

TABEL 4.2
Hasil Uji T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-.207	.852		-.243	.810
1 Kompensasi	.373	.179	.296	2.082	.047
Disiplin Kerja	.685	.176	.553	3.896	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil olahan SPSS,2021

Berdasarkan data pada tabel 4.2 di atas untuk uji t pada masing-masing variabel independen adalah sebagai berikut:

- 1) Variabel kompensasi (X_1) memiliki Thitung (2.082) > Ttabel (1.70329) dan tingkat signifikansi $0,047 < 0,05$, maka H_0 di tolak. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh signifikan dari kompensasi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y).
- 2) Variabel disiplin kerja (X_2) memiliki Thitung (3.896) > Ttabel (1.70329) dan tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$, maka H_0 di tolak. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh signifikan dari disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

TABEL 4.3
Hasil Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	4.380	2	2.190	11.671	.000 ^b
Residual	5.254	28	.188		
Total	9.635	30			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Hasil olahan SPSS,2021

Pada Tabel 4.3 dapat dilihat Fhitung adalah 11.023 dengan tingkat signifikansi 0,000. Oleh karena itu, pada kedua perhitungan yaitu Fhitung > Ftabel ($11.671 > 3.35$) dan tingkat signifikansinya $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya kompensasi dan disiplin kerja secara bersama - sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Cabang Soetta Bandung.

4.3 Hasil Uji Koefisien Determinasi

TABEL 4.4

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

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	.674 ^a	.455	.416	.43319	.455	11.671	2	28	.000	1.927
---	-------------------	------	------	--------	------	--------	---	----	------	-------

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil olahan SPSS, 2021

Berdasarkan hasil ditabel 4.4 diatas dapat diketahui bahwa nilai R sebesar 0,674 dan Rsquare (R²) adalah sebesar 0,455. Angka tersebut digunakan untuk melihat Besarnya pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.. Hal ini menunjukkan bahwa 45,5% kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompensasi dan disiplin kerja. Sedangkan sisanya 54,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti di dalam penelitian ini.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai “Pengaruh Kompensasi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Bandung”, maka hasilnya dapat disimpulkan sebagai berikut :

- Kompensasi di BPJS Ketenagakerjaan Soetta Bandung sudah termasuk dalam kategori yang baik dengan nilai persentase rata-ratanya sebesar 75,39%.
- Disiplin kerja di BPJS Ketenagakerjaan Soetta Bandung sudah termasuk dalam kategori yang baik dengan nilai persentase rata-ratanya sebesar 79,26%.
- Kinerja karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Soetta Bandung sudah termasuk dalam kategori yang baik dengan nilai persentase rata-ratanya sebesar 77,10%.
- Kompensasi dan Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap Kinerja Karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Soetta Bandung.

5.2 Saran

5.2.1 Saran Bagi Instansi

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta kesimpulan, maka terdapat beberapa saran yang hendak peneliti ajukan yang mungkin dapat di jadikan sebagai bahan pertimbangan untuk perbaikan dan kemajuan kedepan khususnya bagi karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Soetta Bandung. Adapun saran – saran yang di ajukan adalah sebagai berikut:

- Dari hasil penelitian dan pembahasan pada variabel kompensasi, diketahui pernyataan yang memiliki nilai terendah pada dimensi upah yaitu pada pernyataan “Saya menerima upah sesuai dengan kebutuhan”. Maka saran yang hendak peneliti berikan kepada perusahaan adalah agar selalu berupaya memberikan upah yang sesuai dengan undang-undang yang berlaku di setiap masing-masing daerah. Atau dengan selalu mengacu kepada undang-undang ketenagakerjaan mengenai masalah kelayakan upah tersebut dengan menggunakan pendekatan kebutuhan hidup layak sesuai dengan undang-undang no. 13, tahun 2003 pasal 88. Namun adapun saran peneliti bagi karyawan agar bijak dalam mempergunakan upah yang didapatkan sesuai dengan kebutuhan yang ada, menghindari sifat konsumtif dan berusaha menyisihkan sebagian uang / penghasilan yang di dapatkan untuk keperluan di masa yang akan datang. Sehingga upah yang di dapatkan akan mampu mengakomodir segala kebutuhan karyawan.
- Dari hasil penelitian dan pembahasan pada variabel disiplin kerja, diketahui bahwa dimensi ketaatan pada standar kerja memiliki nilai terendah yaitu pada pernyataan “Saya taat dalam mengikuti aturan dalam melakukan koordinasi dengan rekan kerja saya di perusahaan”. Maka disarankan bagi perusahaan agar setiap karyawan mampu membangun komunikasi yang baik, di samping itu, alangkah baiknya agar setiap karyawan mampu membagi setiap tugas dengan proporsional dan selalu berperan aktif dan berpartisipasi dalam setiap pekerjaan yang melibatkan tim dan rekan kerja. Sehingga kordinasi yang di bangun di harapkan dapat memudahkan dalam penyelesaian pekerjaan baik individu maupun team
- Dari hasil penelitian dan pembahasan pada variabel kinerja karyawan, yang terakhir diketahui memiliki nilai terendah adalah pada dimensi hubungan antar karyawan yaitu pada pernyataan “Saya dapat bekerja sama dengan karyawan lain atau rekan kerja saya”. Maka saran yang hendak peneliti berikan kepada perusahaan adalah mengadakan kegiatan-kegiatan kebersamaan dalam setahun sekali salah satunya seperti mengadakan *employee gathering* dan *fun games* antar karyawan yang diharapkan dapat mempererat hubungan dan kerjasama antar karyawan, karyawan dan pimpinan serta membangun tim kerja yang solid dan kompak.

5.2.2 Saran Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Melakukan penelitian sejenis, sehingga hasilnya dapat dijadikan sebagai bahan perbandingan.
- b. Peneliti menyarankan untuk penelitian selanjutnya agar melakukan penelitian yang lebih lanjut mengenai variabel kinerja karyawan, seperti variabel produktivitas kerja karyawan, kepuasan kerja dan gaya kepemimpinan dan dengan judul lainnya yang memiliki keterkaitan dengan kinerja karyawan agar khasanah keilmuan mengenai kinerja karyawan lebih luas dan mengembangkan pemikiran-pemikiran yang lebih luas pula.
- c. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat memperbanyak sampel dan melakukan penelitian dengan metode yang lebih komprehensif dan mendalam, misalnya dengan menggunakan metode penelitian analisis faktor, *path analysis* atau *structural equation modeling* agar hasil yang di ketahui lebih detail dan terperinci dengan jumlah sampel yang lebih banyak.

Referensi:

- [1] Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi (Cetakan Ketiga)*. Bandung: Alfabeta.
- [2] Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- [3] Hartatik, I. P. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana.
- [4] Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- [5] Leonardo, Edrick dan Andreani, Fransisca. (2015). Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kopanitia, *AGORA Vol. 3, No. 2*.
- [6] Mahardika et al. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Puri Bagus Lovina, *Retrieved from e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha*.
- [7] Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- [8] Mangkunegara, A. P. (2015). Effect Of Work Discipline, Work Motivation and Job Satisfaction On Employee Organizational Commitment In The Company (Case Study In PT. Dada Indonesia). *Universal Journal Of Management*, 3(8), 318-328.
- [9] Poiyo, Y., Mandey, S. L., & Maramis, J. B. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Balai Pelestarian Nilai Budaya Manado. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 6(4), 2248-2257.
- [10] Sinambela. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [11] Sugiyono.(2017). *Metode penelitian & Pengembangan (Reserch and Development / R&D)*. Bandung: Alfabeta.