

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada BPJS Kesehatan Manado

Melsa Sonia Iryanti Ronsumbre,¹ Tonny Maringka,² Farly Teneh.³

^{1,2,3}Faculty Of Economics and Business Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Eben Haezar

Email: ronsumbreemelsaa@gmail.com ts_maringka@yahoo.com farlyteneh@gmail.com

Article History

Received:

Revised:

Published:

Key Words:

Work Discipline,
Employee
Performance

Abstract: *The study investigated the correlation between work discipline and employee performance at BPJS Kesehatan Manado. Employing simple linear regression, the analysis revealed a significant positive association between the two variables, with a regression coefficient of 0.362. This suggests that higher levels of work discipline are positively correlated with improved employee performance. The findings imply that BPJS Kesehatan Manado should continue to refine its policies concerning work discipline to further enhance employee performance. The statistical significance of the relationship between work discipline and employee performance is evident, with a t-statistic of 3.555 and a significance level of less than 0.001. These results emphasize the crucial role of work discipline in elevating employee performance at BPJS Kesehatan Manado. The study offers valuable insights for management in refining systems and policies related to work discipline to boost overall employee performance. The primary objective of this study was to determine and analyze the influence of work discipline on employee performance at BPJS Kesehatan Manado.*

Pendahuluan

Sebagai jantung dari setiap organisasi, sumber daya manusia berperan aktif dalam mendorong pertumbuhan dan inovasi. Keterlibatan individu dalam setiap proses bisnis menjadi faktor penentu keberlangsungan dan kesuksesan perusahaan. Pelatihan kerja merupakan proses yang digunakan untuk membantu pegawai dalam mempelajari konsep, keterampilan, dan pengetahuan baru. Organisasi dapat mencapai rencana dan aspirasi mereka ketika terdapat individu-individu yang memiliki visi yang seragam dalam memajukan organisasi sebagai tempat bekerja dan sumber penghidupan, serta berkontribusi pada kemajuan dan pertumbuhan yang positif. Perkembangan zaman saat ini, membuat lembaga negara yang mandiri dalam penyelenggaraan program jaminan sosial diharapkan mampu melaksanakan peran dan fungsi dalam penyediaan jaminan sosial karena penting bagi kesejahteraan Perusahaan (Mewengkang et al., 2024). Sumber Daya Manusia harus diperlengkapi dengan pengetahuan dan keterampilan sehingga mereka dapat memberikan layanan yang baik bagi perusahaan. Menurut Gary Dessler (2022) sumber daya manusia adalah jantung dari setiap organisasi. Setiap individu, mulai dari karyawan lini depan hingga pimpinan tertinggi, memiliki peran yang unik dan saling melengkapi dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan kata lain, sumber daya manusia adalah kumpulan individu yang beragam dengan keahlian, pengalaman, dan perspektif yang berbeda-beda, namun memiliki visi yang sama untuk membawa organisasi menuju kesuksesan.

Salah satu faktor utama yang diperlukan untuk meraih keberhasilan dalam suatu perusahaan adalah implementasi disiplin kerja oleh para pegawai, sebab hal ini memegang peranan penting dalam menentukan keberhasilan dan kemajuan organisasi dalam mencapai tujuannya. Disiplin merupakan fondasi kokoh bagi keberhasilan suatu organisasi. Tanpa disiplin, tujuan organisasi akan sulit tercapai secara optimal. Seperti yang ditekankan oleh (Mananoma et al., 2023), disiplin yang tinggi memungkinkan organisasi meraih kinerja terbaik. Sutrisno (2023) turut menegaskan bahwa disiplin kerja yang baik mendorong produktivitas, efisiensi, dan tanggung jawab pegawai. Dengan kata lain, disiplin adalah kunci untuk membuka potensi



maksimal setiap individu dan organisasi. Pedoman disiplin yang jelas dan konsisten menjadi instrumen penting dalam mewujudkan lingkungan kerja yang disiplin.

Efisiensi dan efektivitas dalam menjalankan tugas menjadi indikator utama kinerja. Setiap pegawai diberi kemampuan yang sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Robbins dan Judge (2023) mengartikan kinerja pegawai sebagai tingkat pencapaian tugas atau pekerjaan yang diukur berdasarkan kriteria tertentu, seperti efisiensi, efektivitas, dan kualitas kerja.

Perbedaan temuan penelitian mengenai dampak disiplin kerja terhadap kinerja pegawai cukup mencolok. Pratiwi dkk. (2023) melaporkan adanya pengaruh positif yang signifikan, sementara Irawan dkk. (2021) tidak menemukan bukti yang mendukung hipotesis tersebut secara parsial.

Sumber daya manusia (SDM) di BPJS Kesehatan adalah aset strategis yaitu para pegawainya, Kedisiplinan dalam hal waktu sangat penting bagi pegawai BPJS Kesehatan. Namun pegawai BPJS Kesehatan Manado sering menghadapi tekanan pekerjaan yang tinggi, terutama saat menangani kasus-kasus kritis atau lonjakan jumlah peserta. Hal ini dapat mempengaruhi tingkat stress dan kedisiplinan pegawai jika tidak dikelola dengan baik.

Penelitian ini bermaksud mengkaji pengaruh mendalam disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di cabang BPJS Kesehatan Manado. Dengan menyelidiki aspek-aspek seperti kehadiran 100%, ketepatan waktu, dan kepatuhan terhadap prosedur kerja, penelitian ini bertujuan untuk mengungkap korelasi antara disiplin kerja dan indikator kinerja seperti produktivitas, kualitas layanan, serta hasil evaluasi kinerja tahunan. Harapannya, temuan ini dapat menjadi landasan bagi BPJS Kesehatan dalam merancang program pelatihan yang lebih efektif dan kebijakan sumber daya manusia yang optimal, termasuk penegakan disiplin yang konsisten serta pemberian insentif yang relevan. Didasarkan pada paparan pendahuluan, permasalahan yang akan diteliti adalah "Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada BPJS Kesehatan Manado?".

Disiplin Kerja

Hasibuan (2023) mendefinisikan disiplin kerja sebagai hasil dari kesadaran dan kepatuhan karyawan terhadap aturan dan norma perusahaan. Beliau menegaskan bahwa disiplin kerja adalah kunci utama penentu kinerja individu maupun organisasi secara menyeluruh. Senada dengan itu, Siagian (2023) juga menekankan pentingnya disiplin kerja sebagai cerminan sikap dan perilaku karyawan dalam menjalankan tugas. Menurut Siagian, disiplin kerja yang tinggi berkontribusi signifikan terhadap efektivitas dan efisiensi kerja organisasi, serta menjadi fondasi bagi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya.

Menurut Robbins dan Coulter (2022) ada beberapa jenis-jenis disiplin kerja diantaranya yaitu: 1. Disiplin Ketaatan (Compliance Discipline): Disiplin yang berfokus pada kepatuhan terhadap aturan dan kebijakan yang sudah ada. Karyawan diharapkan untuk mengikuti instruksi dan perintah secara tepat waktu dan sesuai dengan ketentuan. 2. Disiplin Ketepatan Waktu (Punctuality Discipline): Disiplin yang menekankan pentingnya ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas dan hadir di tempat kerja. Ini mencakup kedisiplinan dalam mematuhi jadwal kerja dan tenggat waktu. Disiplin kerja memiliki beberapa indikator diantaranya menurut Mangkunegara (2020) tiap individu dalam perusahaan berkomitmen penuh terhadap segala ketentuan yang berlaku, menuntaskan setiap tugas sesuai dengan sasaran dan tenggat waktu yang telah ditetapkan, serta senantiasa hadir tepat waktu dalam menjalankan segala tanggung jawabnya.

Hasil penelitian Fadilah dan Nasution (2022) mengkonfirmasi bahwa disiplin kerja merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kinerja pegawai. Temuan ini sejalan dengan asumsi bahwa pegawai yang disiplin cenderung lebih produktif. Meskipun motivasi tidak menyiratkan pengaruh signifikan secara mandiri, kombinasi antara disiplin kerja dan motivasi terbukti mampu meningkatkan kinerja secara signifikan. Hal ini menyiratkan bahwa kedua faktor tersebut saling melengkapi dan berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai.

Studi Fitriani (2021) menggarisbawahi signifikansi disiplin kerja dalam mendorong motivasi dan kinerja pegawai sektor publik. Pegawai yang menjunjung tinggi disiplin kerja umumnya lebih termotivasi dan produktif. Mengungkapkan bahwa disiplin kerja memegang peranan krusial dalam meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai di instansi pemerintah. Suatu organisasi atau instansi pemerintah membutuhkan disiplin kerja. Disiplin kerja sangat mempengaruhi produktivitas kinerja pegawai karena kondisi dan konsekuensi bekerja. Setiap pekerja harus disiplin terhadap tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan hak yang diberikannya.

Penelitian Ichsan dkk. (2020) berhasil mengidentifikasi disiplin kerja sebagai variabel yang berkontribusi signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Ajendam. Model regresi yang dikembangkan menyiratkan bahwa sekitar 84,8% variasi dalam kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh tingkat kedisiplinan mereka. Hal ini menegaskan pentingnya peran disiplin kerja dalam meningkatkan efektivitas dan produktivitas pegawai.

Kinerja Pegawai

Robbins dan Judge (2021) mendefinisikan kinerja pegawai sebagai hasil total dari kontribusi individu dalam organisasi, diukur berdasarkan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Sementara itu, Bernardin dan Russell (2021) lebih spesifik, menggambarkan kinerja sebagai hasil dari upaya seorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya, dengan kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, dan efektivitas sebagai indikator utama. Kinerja harus dievaluasi secara komprehensif dengan mempertimbangkan berbagai aspek dari pekerjaan, termasuk bagaimana pegawai memanfaatkan waktu, bagaimana mereka memenuhi target yang ditetapkan, dan bagaimana kualitas hasil kerja mereka.

Menurut Mangkunegara (2022) faktor-faktor kinerja pegawai ada beberapa diantaranya yaitu: 1. Kemampuan (Ability): Kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh kemampuan individu dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Kemampuan ini mencakup kompetensi teknis, pengetahuan, dan keterampilan yang relevan dengan pekerjaan. 2. Motivasi (Motivation): Motivasi kerja adalah dorongan internal yang mempengaruhi seberapa keras seorang pegawai bekerja. Motivasi dapat berasal dari kebutuhan pribadi, penghargaan, atau keinginan untuk mencapai tujuan tertentu. 3. Lingkungan Kerja (Work Environment): Lingkungan kerja yang kondusif, baik fisik maupun non-fisik, seperti hubungan antar rekan kerja, fasilitas, dan suasana kerja, memainkan peran penting dalam mendukung atau menghambat kinerja pegawai. Indikator kinerja pegawai adalah parameter yang digunakan untuk mengukur dan menilai seberapa baik karyawan melakukan pekerjaannya dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Berikut adalah beberapa indikator kinerja pegawai yang umum digunakan: 1. Tanggung jawab, 2. Inisiatif, 3. Kualitas Kerja, 4. Kuantitas Kerja, 5. Ketepatan waktu.

Hidayah dkk. (2022) berhasil mengidentifikasi peran penting kepuasan kerja dalam memediasi hubungan antara kepemimpinan, disiplin kerja, dan komitmen pegawai dengan kinerja karyawan. Penelitian ini menyiratkan bahwa gaya kepemimpinan yang baik, lingkungan kerja yang disiplin, serta komitmen yang kuat dari para pegawai dapat meningkatkan kepuasan

kerja mereka. Ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka, mereka cenderung lebih termotivasi dan produktif, sehingga berdampak positif pada kinerja organisasi.

Hidayat dkk. (2024) berhasil mengungkap hubungan yang kuat antara motivasi kerja dan kinerja karyawan. Analisis data menyiratkan bahwa peningkatan motivasi kerja secara signifikan berkontribusi pada peningkatan kinerja individu sebesar 0,438 unit. Temuan ini didukung oleh nilai t-statistik yang melampaui ambang batas signifikansi pada tingkat kepercayaan 95%. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan tidak adanya pengaruh motivasi kerja dapat ditolak.

Hasil studi terbaru (Runda dkk., 2024) menyiratkan bahwa semakin baik karakteristik pekerjaan, semakin tinggi pula kinerja pegawai yang dapat dicapai. Ini berarti bahwa fitur-fitur tertentu dari pekerjaan, seperti tantangan, otonomi, dan kompleksitas tugas, berkontribusi secara langsung terhadap peningkatan kinerja pegawai. Ketika karakteristik pekerjaan dirancang dengan baik dan sesuai dengan kebutuhan serta kemampuan pegawai, pegawai akan lebih termotivasi dan mampu menyiratkan kinerja yang lebih baik. Signifikansi pengaruh ini menyiratkan bahwa perbaikan dalam desain dan struktur pekerjaan dapat berdampak positif pada produktivitas dan efektivitas pegawai, menggarisbawahi pentingnya memperhatikan elemen-elemen pekerjaan yang mempengaruhi bagaimana pegawai menjalankan tugasnya dan mencapai hasil yang optimal.

Perumusan Hipotesis



Berdasarkan apa yang diuraikan di atas dapat dibentuk hipotesis sebagai berikut :

Diduga disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Metedologi Penelitian

Penelitian ini mengadopsi pendekatan kuantitatif sebagaimana dijelaskan oleh Sugiyono (2020). Dengan menggunakan data numerik, penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis bahwa peningkatan disiplin kerja (X) akan berdampak positif pada kinerja pegawai (Y). Variabel-variabel ini dipilih karena dianggap memiliki hubungan yang signifikan dalam konteks kinerja individu.

Populasi dan Sampel

Studi kuantitatif ini dilaksanakan selama tiga bulan, dari Mei hingga Agustus 2024, dengan melibatkan 50 pegawai BPJS Kesehatan Cabang Manado sebagai responden. Penelitian yang berlokasi di Jalan Tololiu Supit Nomor 11, Kecamatan Wanea, Kota Manado, Sulawesi Utara ini, menggunakan kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data. Analisis data dilakukan dengan menggunakan teknik regresi linier.

Hasil Uji Validitas

Validitas merupakan konsep kunci dalam pengembangan instrumen penelitian, karena instrumen yang tidak valid akan menghasilkan data yang bias dan tidak dapat diinterpretasikan secara benar.

Tabel 1

Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X) dan Kinerja Pegawai (Y)

Variabel	Indikator	r-Hitung	r-Tabel	Keterangan
Disiplin Kerja	P1	0,486	0,273	Valid
	P2	0,586	0,273	Valid
	P3	0,576	0,273	Valid
	P4	0,682	0,273	Valid
	P5	0,614	0,273	Valid
Kinerja Pegawai	P1	0,647	0,273	Valid
	P2	0,788	0,273	Valid
	P3	0,594	0,273	Valid
	P4	0,565	0,273	Valid
	P5	0,417	0,273	Valid

Sumber: Hasil Olahan data SPSS

Melalui uji validitas, keberhasilan pengukuran variabel Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai telah terkonfirmasi. Setiap item pertanyaan pada kedua variabel menyiratkan korelasi yang signifikan dengan skor totalnya. Penelitian ini menegaskan peran krusial disiplin kerja dalam menciptakan lingkungan kerja yang efisien dan produktif, serta pengaruhnya terhadap kinerja individu.

Hasil Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas menyiratkan sejauh mana instrumen atau alat ukur konsisten dalam mengukur variabel yang sama. Reliabilitas mengacu pada stabilitas dan konsistensi hasil yang diperoleh dari instrumen dalam pengukuran berulang.

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Crobach's Alpha	Keterangan
Disiplin Kerja (X)	0,728	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,739	Reliabel

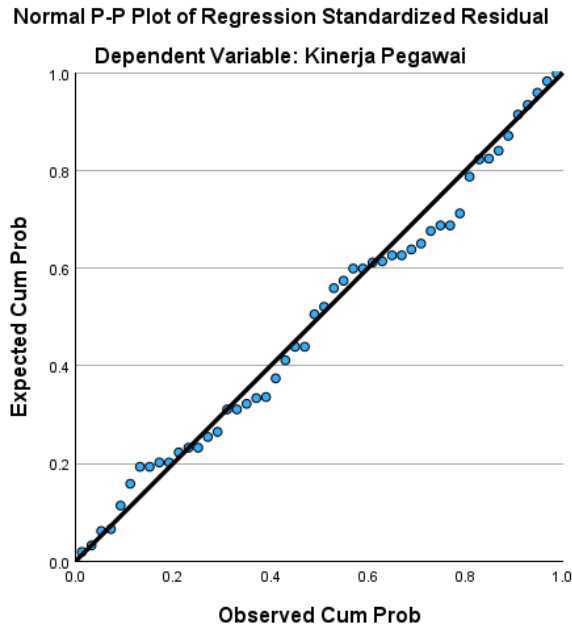
Sumber : Hasil Olahan data SPSS

Analisis reliabilitas dengan menggunakan uji Cronbach's Alpha menyatakan bahwa sangat andal. Nilai Alpha yang melebihi ambang batas 0,7 mengindikasikan bahwa alat ukur tersebut konsisten dan dapat diandalkan dalam mengukur konstruk yang diteliti. Hasil ini menegaskan bahwa data yang diperoleh dari penelitian ini memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi.

Hasil Uji Normalitas

Hasil pemeriksaan terhadap karakteristik distribusi data akan menentukan kelayakan penerapan berbagai metode statistik inferensial yang populer.

Gambar 3
Hasil Uji Normalitas



Sumber : Hasil olahan data SPSS

Grafik **Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual** digunakan untuk memeriksa asumsi normalitas residual dalam regresi linier. Pada grafik ini, sumbu X menyiratkan probabilitas kumulatif dari residual yang diamati, sedangkan sumbu Y menyiratkan probabilitas kumulatif yang diharapkan jika residual mengikuti distribusi normal. Titik-titik pada grafik sebagian besar mengikuti garis diagonal, yang menyiratkan bahwa residual mendekati distribusi normal. Penyimpangan kecil dari garis diagonal dianggap umum dan dapat diterima, selama tidak ada penyimpangan yang signifikan. Oleh karena itu, asumsi normalitas residual dalam model regresi ini terpenuhi dengan baik, yang menyiratkan validitas model regresi tersebut.

Hasil Penelitian hasil uji normalitas ini menyiratkan bahwa analisis yang dilakukan dapat dipertanggungjawabkan dan memberikan gambaran yang akurat mengenai hubungan antara disiplin kerja dan kinerja pegawai. Merekomendasikan agar BPJS Kesehatan Manado terus memantau dan menganalisis kinerja pegawai menggunakan pendekatan ini untuk memastikan strategi manajemen yang efektif.

Hasil Uji Multikolinearitas

Adanya hubungan linear yang tinggi antara variabel bebas dalam model regresi mengakibatkan ketidakpastian dalam mengestimasi parameter model dan menghambat interpretasi hasil.

Tabel 4
Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Partial	Tolerance	VIF
1	(Constant)	11.894	1.715		6.935	<,001					
	Disiplin Kerja	.362	.102	.457	3.555	<,001	.457	.457	.457	1.000	1.000

Sumber : Hasil olahan data SPSS

Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Hasil pengujian multikolinearitas menyatakan bahwa asumsi independensi antar variabel bebas terpenuhi. Nilai toleransi dan VIF yang mendekati satu menyiratkan tidak adanya masalah inflasi varian akibat korelasi antar variabel, sehingga model regresi yang diperoleh dapat diandalkan.

Hasil Uji Autokorelasi

Adanya autokorelasi dalam suatu model regresi mengindikasikan pelanggaran terhadap asumsi independensi error. Hal ini dapat mengakibatkan estimator menjadi tidak efisien dan uji statistik menjadi tidak valid.

Tabel 5
Hasil Uji Autokorelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				Sig. F Change	Selection Criteria				
					R Square Change	F Change	df1	df2		Akaike Information Criterion	Ameiya Prediction Criterion	Mallows' Prediction Criterion	Schwarz Bayesian Criterion	Durbin-Watson
1	.457 ^a	.208	.192	2.68368	.208	12.637	1	48	<,001	100.678	.858	2.000	104.502	1.671

Sumber: Hasil olahan data SPSS

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Analisis autokorelasi menggunakan uji Durbin-Watson menghasilkan nilai 1.671, mendekati ambang batas 2. Temuan ini mengindikasikan tidak adanya pola korelasi serial yang signifikan pada residual model, sehingga mendukung asumsi tidak adanya autokorelasi. Ditemukan bahwa sekitar 20.8% dari total variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh tingkat kedisiplinan mereka, sebagaimana ditunjukkan oleh koefisien determinasi (R-kuadrat) sebesar 0.208. Hubungan antara disiplin kerja dan kinerja ini memiliki kekuatan sedang, dengan koefisien korelasi sebesar 0.457. Meskipun telah memperhitungkan pengaruh variabel bebas lainnya, hasil

uji F yang sangat signifikan ($p < 0.001$) menyiratkan bahwa pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja tetap signifikan secara statistik.

Uji Analisis Regresi Linear Sederhana

Metode statistik ini berguna untuk mengidentifikasi dan mengukur hubungan sebab-akibat antara dua faktor yang saling berkaitan.

Tabel 6
Uji Analisis Regresi Linear Sederhana

		Coefficients ^a									
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Correlations			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	11.894	1.715		6.935	<,001					
	Disiplin Kerja	.362	.102	.457	3.555	<,001	.457	.457	.457	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil olahan data SPSS

Setiap peningkatan satu unit pada skala disiplin kerja diproyeksikan berkontribusi sebesar 0.362 unit pada peningkatan kinerja. Temuan ini diperkuat oleh nilai signifikansi yang sangat rendah, mengindikasikan bahwa hubungan tersebut bukan kebetulan. Hasil ini menyiratkan bahwa disiplin kerja menjadi faktor kunci dalam menentukan tingkat keberhasilan pegawai.

Uji Parsial (Uji t)

Uji t ialah alat yang sangat berharga dalam penelitian kuantitatif. Dengan menggunakan uji t, peneliti dapat membangun model yang lebih akurat dan komprehensif untuk menjelaskan fenomena yang sedang dikaji.

Tabel 7
Uji Parsial (Uji t)

		Coefficients ^a									
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Correlations			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	11.894	1.715		6.935	<,001					
	Disiplin Kerja	.362	.102	.457	3.555	<,001	.457	.457	.457	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS

Analisis statistik mengkonfirmasi pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Setiap peningkatan satu unit pada skala pengukuran disiplin kerja berkorelasi positif dengan peningkatan kinerja sebesar 0,362 unit. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin disiplin

seorang pegawai, semakin tinggi pula tingkat performanya. Kekuatan hubungan ini sangat signifikan secara statistik, menepis kemungkinan bahwa hasil tersebut terjadi secara kebetulan.

Uji Simultan (Uji F)

Uji F dimanfaatkan untuk memeriksa apakah variabel-variabel bebas yang di pilih benar-benar relevan dan mampu menjelaskan perubahan pada variabel terikat.

Tabel 8
Uji Simultan (Uji F)

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	91.017	1	91.017	12.637	<,001 ^b
	Residual	345.703	48	7.202		
	Total	436.720	49			

- a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
 - b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja
- Sumber: Hasil Olahan Data SPSS

Analisis varian menyiratkan pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, didukung oleh nilai F hitung yang sangat tinggi dan tingkat signifikansi yang sangat rendah ($p < 0.001$).

Interpretasi Hasil

Rumus umum untuk analisis regresi linear sederhana adalah:

$$Y = a + Bx$$

Berdasarkan hasil analisis diatas dapat diperoleh sebagai berikut:

$$Y = 11,894 + 0,362x$$

Penjelasan:

- a. Nilai kostanta sebesar 11,894 yang artinya besaran kostanta yang menyiratkan pengaruh rata-rata variable Disiplin Kerja (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah 11,894
- b. Terdapat korelasi positif antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai. Setiap peningkatan disiplin kerja berkontribusi pada peningkatan kinerja sebesar 0,362 satuan.
- c. Implikasi Praktis: Secara praktis, temuan ini berarti bahwa untuk meningkatkan kinerja pegawai, organisasi dapat fokus pada peningkatan disiplin kerja. Setiap peningkatan dalam disiplin kerja akan berdampak langsung pada peningkatan kinerja pegawai, meskipun peningkatan tersebut tidak besar (0.362 unit per satu unit disiplin kerja).
- d. Persentase kontribusi disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dalam penelitian ini adalah sebesar 20%.

Pembahasan/Diskusi

Hasil pengujian hipotesis menggunakan SPSS 18 memberikan bukti kuat bahwa terdapat hubungan yang erat antara disiplin kerja dan kinerja pegawai. Model regresi yang digunakan menyiratkan bahwa semakin tinggi tingkat kedisiplinan yang diterapkan, semakin baik pula hasil kerja yang dicapai. Temuan ini mengindikasikan bahwa disiplin kerja bukan hanya sekadar nilai

tambah, melainkan merupakan faktor kunci yang dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi kinerja individu dalam organisasi. Secara praktis, hasil ini memberikan implikasi penting bagi manajemen organisasi. Meningkatkan disiplin kerja di lingkungan kerja melalui penerapan aturan yang jelas, pengawasan yang konsisten, dan pemberian umpan balik yang konstruktif dapat menjadi strategi efektif untuk meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan. Dengan demikian, fokus pada pengembangan dan penerapan kebijakan disiplin kerja yang baik harus menjadi salah satu prioritas utama dalam upaya meningkatkan produktivitas dan efektivitas pegawai di tempat kerja.

Kesimpulan

BPJS Kesehatan Manado harus memiliki kebijakan disiplin yang jelas dan terbukti. Hal ini membantu pegawai memahami harapan dan konsekuensi yang terkait dengan disiplin kerja, yang dapat mendorong mereka untuk menjadi lebih fokus pada pekerjaan mereka. Dengan demikian, setiap pegawai yang ada dapat mendorong diri mereka sendiri untuk memaksimalkan disiplin kerja mereka, memastikan bahwa kinerja mereka tidak menurun. BPJS Kesehatan Manado perlu menetapkan dan menerapkan kebijakan disiplin kerja yang jelas dan terukur. Kebijakan ini akan membantu pegawai memahami ekspektasi serta konsekuensi yang terkait dengan disiplin kerja, sehingga mereka lebih terdorong untuk fokus dan meningkatkan kinerja mereka.

Temuan penelitian ini sejalan dengan studi-studi sebelumnya yang menggarisbawahi pentingnya disiplin sebagai fondasi kinerja yang unggul. Disiplin kerja tidak hanya mencakup aspek teknis seperti ketepatan waktu dan kualitas pekerjaan, tetapi juga melibatkan aspek perilaku seperti proaktivitas, inisiatif, dan komitmen terhadap tujuan organisasi. Dengan demikian, disiplin kerja dapat dipandang sebagai faktor multidimensi yang berkontribusi pada keberhasilan individu maupun organisasi.

Saran

BPJS Kesehatan Manado perlu menerapkan pengelolaan disiplin kerja yang baik memastikan pegawai mematuhi jadwal dan tenggat waktu, yang pada gilirannya meningkatkan efisiensi operasional dan produktivitas. Pegawai yang datang tepat waktu dan mengikuti prosedur dengan ketat akan lebih produktif dalam menyelesaikan tugas. Dengan disiplin yang baik, penundaan dan keterlambatan dalam menyelesaikan tugas dapat diminimalisir, yang mendukung kelancaran proses kerja dan mencapai target yang ditetapkan. Pegawai pun mampu bertanggung jawab dalam pekerjaan & tugas yang diberikan jika pegawai disiplin memiliki kinerja yang tinggi, beberapa hasil positif dapat terjadi, baik untuk individu pegawai itu sendiri maupun untuk BPJS Kesehatan Manado secara keseluruhan. Disiplin kerja yang tinggi memastikan pegawai mengikuti prosedur dan standar yang telah ditetapkan. Dengan disiplin yang baik, pegawai cenderung lebih teliti dan konsisten dalam pekerjaan mereka, yang mengurangi kesalahan dan meningkatkan akurasi dalam pelaporan dan layanan.

Pimpinan di BPJS Kesehatan Manado pun perlu membangun komunikasi yang baik dengan pegawainya dalam dunia pekerjaan, komunikasikan kebijakan dan prosedur kerja yang jelas dan terperinci. Pastikan semua pegawai memahami apa yang diharapkan dari mereka dalam hal disiplin dan kinerja. Pimpinan harus menjadi contoh dalam hal disiplin kerja. Pegawai cenderung mengikuti perilaku dan sikap pimpinan, sehingga penting bagi pimpinan untuk menyiratkan kedisiplinan dan komitmen yang tinggi. Selenggarakan pelatihan yang fokus pada

manajemen waktu, kepatuhan terhadap prosedur, dan etika kerja. Ini membantu pegawai memahami pentingnya disiplin kerja dan cara menerapkannya dalam pekerjaan sehari-hari.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja. *Ekonomi Bisnis*, 35–36.
- Argita Endraswara. (2013). Metode penelitian. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Azwar, S., Penelitian, M., Gaffar, V., Management, C. R., Relations, M. P., Azwar, S., & Penelitian, M. (1998). 931311715_Bab 3. X, 33–48.
- Bawole, V. A., & Mewengkang, R. C. (2023). *Analisis perlakuan akuntansi atas barang gadai emas yang tidak ditebus atau terlambat ditebus pada PT . Pegadaian cabang Manado Utara*. 2(2), 39–48.
- Dianti, Y. (2017). *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 5–24. [http://repo.iain-tulungagung.ac.id/5510/5/BAB 2.pdf](http://repo.iain-tulungagung.ac.id/5510/5/BAB%202.pdf)
- Lestari, J. S., Farida, U., & Chamidah, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan, Dan Lingkungan Kerjaterhadap Prestasi Kerja Guru. *ASSET: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(2), 38–55. <https://doi.org/10.24269/asset.v2i2.2388>
- Mailangkay, V., Mewengkang, R., & Rumenser, P. (2024). Evaluasi Penerapan Sistem Akuntansi Keuangan Pemerintah Pada Kantor Kecamatan Wanea Kota Manado. *MANACSE : Management & Accounting Research*, 1(1), 60–71.
- Mananoma, S., Dyrgo, H., & Teneh, F. (2023). Wanea Kota Manado. *MANACSE : Management & Accounting Research*, 2(2).
- Mewengkang, R., Maase, A., & Watuseke, N. (2024). PENERAPAN CROSS AUDIT (REMOTE AUDIT) DIMASA PANDEMI COVID-19 SEBUAH STUDI RETAIL PT . GRAMEDIA ASRI MEDIA CAB . MANADO. *MANACSE : Management & Accounting Research*, 1(1), 40–47.
- Nugrahani Farida. (2014). dalam Penelitian Pendidikan Bahasa. Metode Penelitian Kualitatif, 1(1), 305. <http://e-journal.usd.ac.id/index.php/LLT%0Ahttp://jurnal.untan.ac.id/index.php/jpdpb/article/viewFile/11345/10753%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.04.758%0Awww.iosrjournals.org>
- Rusli. (2014). Bab III - Metode Penelitian Metode Penelitian. Metode Penelitian, 32–41.
- Sukinah. (2015). Pengaruh Kinerja Karyawan terhadap Kepuasan Nasabah Koperasi Syari'ah Muhammadiyah Kota Kediri. 13–33.
- Wibowo. (2021). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Di Lembaga Pemasarakatan Kelas Ii a Purwokerto. *Journal of Management Review*, 5(3), 655–663. <http://jurnal.unigal.ac.id/index.php/managementreview>
- Yosepa, H., Samsudin, A., & Ramdan, A. M. (2020). Nomor 3-Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya 2020. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8, 741–747.