



**PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA RSU HIDAYAH DELI TUA
KABUPATEN DELI SERDANG SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh:

JULI DWI ANDANI
NPM 1615311079

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2021**



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI MEDAN
PENGESAHAN SKRIPSI**

NAMA : JULI DWI ANDANI
NPM : 1615311079
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RSU
HIDAYAH DELI TUA KABUPATEN DELI SERDANG
SUMATERA UTARA.

MEDAN, MEI 2021

KETUA PROGRAM STUDI

RAMADHAN HARAHAHAP, S.E., S.Psi., M.Si



Dr. BAMBANG WIDJANARKO, S.E., M.M

PEMBIMBING I

Dr. BAMBANG WIDJANARKO, S.E., M.M

PEMBIMBING II

TEGUH WAHYONO, S.E., M.M



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI MEDAN**

SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH PANITIA UJIAN SARJANA LENGKAP
FAKULTAS SOSIAL SAINS UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

PERSETUJUAN UJIAN

NAMA : JULI DWI ANDANI
NPM : 1615311079
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RSU
HIDAYAH DELI TUA KABUPATEN DELI SERDANG
SUMATERA UTARA.

MEDAN, MEI 2021



DEWI NURMASARIPANE, S.E., M.M

ANGGOTA II

TEGUH WAHYONG, S.E., M.M

ANGGOTA I

Dr. BAMBANG WIDJANARKO, S.E., M.M

ANGGOTA III

RAMADHAN HARAHAP, S.E., S.Psi., M.Si

ANGGOTA IV

EMI WAKHYUNI, S.E., M.Si., CIHCM., CPHCM

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Juli Dwi Andani
NPM : 1615311079
Fakultas/Program Studi : Sosial Sains/Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada RSUD HIDAYAH Deli Tua Kabupaten Deli Serdang Sumatera Utara.

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain (plagiat).
2. Memberikan izin hak bebas *Royalti Non-Eksklusif* kepada UNPAB untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan, mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Demikian pernyataan ini saya perbuat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.



Medan, Mei 2021

Bencliti,

Juli Dwi Andani

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Juli Dwi Andani

NPM : 1615311079

Fakultas : Sosial Sains


Program Studi : Manajemen

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi. Sehubung dengan hal ini, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai dimasa yang akan datang. Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya untuk dapat digunakan semestinya.

Medan, Mei 2021



Peneliti,


Juli Dwi Andani



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

Jl. Jend. Gatot Subroto KM 4.5 PO. BOX 1086 Telp. 061-30106067 Fax. (061) 4514808
 MEDAN - INDONESIA
 Website : www.puncabudi.ac.id - Email : admin@puncabudi.ac.id

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

JULI DWI ANDANI

1615311070

Manajemen

Sains Saku

Dr Bambang Widjansarko, SE., MM

Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada RSUD Hidayah Deli ssa, Kabupaten Deli Serdang Sumatera Utara

	Pembahasan Mator	Status
2020	PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMITMEN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. PLN (Persero) UPDR Pondsri, Jelaskan Pandan di di Kabupaten /Kota Mana, Provinsi ? Kata Pengantar: Ssesuaikan Dengan Buku Pedoman Penulisan Tugas Akhir. Sebaiknya sebelum Data Pta Survey, harus ada Selama Observasi. Penulis menemakan ada beberapa Permasalahan, identifikasi di susuaikan dengan masalah yg ada di Observasi Batasan Masalah di elaskan Pegawai yang mau di teliti apakah Pegawai ASN(Tetap) atau bersama Pegawai Honor, Program SPSS uk usah di setor Versinya, Sesiukan Waktu Penulisan dengan Jadwalnya dimana waktunya Job 2020-Nov 2020, di Jekwa, Jul2022-Des 2020 Dalam Definisi Operasional variabel Y uk Variabel X1, X2 dan X3 tdk ada di Dalam Variabel Y, Kamintrin kan sah di berahjukan	Revisi
2020	Mohon di perbaik sesuai dengan arahan	Revisi
2020	JUDUL PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMITMEN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. PLN (Persero) UPDR Pondsri INI DI DAERAH MANA KABUPATEN APA/KOTA APA PROVINSI APA????? MOHON BACA APA YANG SAYA MINTA KATA PENGANTAR SESUAI DENGAN PANDUAN JANGAN BURU BURU RUTIN APA YANG DIMINTA OLEH PEMBIMBING, MOHON DI PAHAM BAB I DALAM LAYAR BELAKANG HARUS ADA FENOMENANYA YANG JELAS KUTIPAN DARI BUKU HARUS TAJUK DAN HALAMAN MOHON PERBAIKI SEMUASNYA SESUAI APA YANG SAYA MINTA WAKTU DI KOREKSI PERTAMA	Revisi
2020	JUDUL PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMITMEN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. PLN (Persero) UPDR Pondsri INI DI DAERAH MANA KABUPATEN APA/KOTA APA PROVINSI APA????? MOHON BACA APA YANG SAYA MINTA KATA PENGANTAR SESUAI DENGAN PANDUAN JANGAN BURU BURU RUTIN APA YANG DIMINTA OLEH PEMBIMBING, MOHON DI PAHAM BAB I DALAM LAYAR BELAKANG HARUS ADA FENOMENANYA YANG JELAS KUTIPAN DARI BUKU HARUS TAJUK DAN HALAMAN MOHON PERBAIKI SEMUASNYA SESUAI APA YANG SAYA MINTA WAKTU DI KOREKSI PERTAMA	Revisi
2020	Variabel Untuk X1 dan X2 harus ada di Dalam Variabel Y. Mohon diperbaiki ya sesuai Arahan ambil dari Dan Urutan Tabulis yang ada ada di Dalam BAB II	Revisi
2020	Ada Sertifikat SKRIPSI	Diterima
2020	Batasun Masalah nya di susuaikan dengan Proposal, Hasil Data uk Variabel X1, di perbaiki Resimpulannya di perbaiki. Saran diambil dari Hasil Angket yg paling rendah dalam penitikan Responden	Revisi
2020	Batasun Masalah nya di susuaikan dengan Proposal, Hasil Data uk Variabel X1, di perbaiki Resimpulannya di perbaiki. Saran diambil dari Hasil Angket yg paling rendah dalam penitikan Responden	Revisi
2020	Ada Sertifikat Moja Hraji	Diterima

Medan, 07 Desember 2020
 Dosen Pembimbing



Dr Bambang Widjansarko, SE., MM



LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : JULI DWI ANDARI
 NPM : 1815311079
 Program Studi : Manajemen
 Jenjang Pendidikan : Sarjana Satu
 Dosen Pembimbing : Teguh Wahyono, SE., M.M.
 Judul Skripsi : Pengaruh Korporasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada RSU HIDAYAH Deli tua, Kabupaten Deli Serdang Sumatera Utara

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
29 Agustus 2020	revisi pada bab I, dan tatacara penulisan pada keterangan tabel disesuaikan ketentuan	Revisi	
29 Agustus 2020	ACC seminar proposal	Celestial	
05 Desember 2020	penulisan tabel di sempatkan dan disesatkan perkecukupan setelah di perbaiki ACC sedang meja hijau	Cisestaja	

Medan, 07 Desember 2020
 Dosen Pembimbing



Teguh Wahyono, SE., M.M.

SURAT KETERANGAN PLAGIAT CHECKER

Dengan ini saya Ka LPMU UNPAB menerangkan bahwa surat ini adalah bukti pengesahan dari LPMU sebagai pengesah proses plagiat checker Tugas Akhir/ Skripsi/ Tesis selama masa pandemi *Covid-19* sesuai dengan edaran rektor Nomor : 7594/1/VR/2020 Tentang Pemberitahuan Perpanjangan PBM Online.

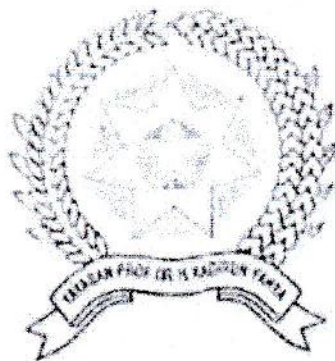
Demikian disampaikan.

NB: Segala penyalahgunaan/ pelanggaran atas surat ini akan di proses sesuai ketentuan yang berlaku UNPAB.



No. Dokumen : PM-UPMA-06-02	Revisi : 00	Tgl Eff : 23 Jan 2019
-----------------------------	-------------	-----------------------

Ace fidang Menj hijin
2020 P.K.B.W



**PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA RSUD HIDAYAH DELI TUA
KABUPATEN DELI SERDANG SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh:

JULI DWI ANDANI
NPM 1615311079

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2020**

Mohonan Meja Hijau

Medan, 23 Desember 2020
Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
Fakultas SOSIAL SAINS
UNPAB Medan
Di -
Tempat

Yth, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : JULI DWI ANDANI
Tempat Lahir : MEDAN / 1997-07-23
Umur : SYAHRUL
No. Pribadi : 1615311079
No. NISN : SOSIAL SAINS
Bidang Studi : Manajemen
No. HP : 082276131662
Alamat : Jl. Karya Gg. Sukaria No.09 Medan Barat

Mohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada RSUD Hidayah Deli tua, Kabupaten Deli Serdang Sumatera Utara, Selanjutnya saya menyatakan :

lampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan

dan mohon menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indek prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah ujian meja hijau.

lampirkan keterangan bebas pustaka

lampirkan surat keterangan bebas laboratorium

lampirkan pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih

lampirkan foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkripnya sebanyak 1 lembar.

lampirkan pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar

ijazah sudah dijilid lux 2 exemplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 exemplar untuk penguji (bentuk dan penjiilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangani dosen pembimbing, prodi dan dekan

copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)

lampirkan keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)

dan menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP

dan melunaskan biaya-biaya yang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan perincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	500,000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1,500,000
3. [202] Bebas Pustaka	: Rp.	100,000
4. [221] Bebas LAB	: Rp.	
Total Biaya	: Rp.	2,100,000

Ukuran Toga :

M

Disetujui oleh :

Hormat saya



Juli Dwi Andani, SE., MM.
Fakultas SOSIAL SAINS

JULI DWI ANDANI
1615311079

Mohonan ini sah dan bertaku bila ;

Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAB Medan.

http://unpab.ac.id/ta/mohonmejahijau



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA
PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
Jl. Jend. Gatot Subroto KM. 4,5 Medan Sunggal, Kota Medan Kode Pos 20122

SURAT BEBAS PUSTAKA
NOMOR: 3450/PERP/BP/2020

Kepala Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi menerangkan bahwa berdasarkan data pengguna perpustakaan atas nama saudara/i:

Nama : JULI DWI ANDANI
N.P.M. : 1615311079
Tingkat/Semester : Akhir
Fakultas : SOSIAL SAINS
Jurusan/Prodi : Manajemen

Bahwasannya terhitung sejak tanggal 23 Desember 2020, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku sekaligus tidak lagi terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 23 Desember 2020
Diketahui oleh,
Kepala Perpustakaan



Sugiarjo, S.Sos., S.Pd.I

No. Dokumen : FM-PERPUS-06-01
Revisi : 01
Tgl. Efektif : 04 Juni 2015

ABSTRAK

Penelitian ini adalah meneliti pengaruh kompensasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan RSUD HIDAYAH Deli Tua dengan jumlah responden sebanyak 55 responden dalam penelitian ini yang dilakukan pada tahun 2020. Analisis ini meliputi : Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Berganda, Uji Hipotesis melalui Uji t dan Uji f, serta Analisis Koefisien Determinasi (R^2). Hasil analisis menggunakan uji t dapat diketahui bahwa variabel independen yaitu kompensasi (X_1) berpengaruh secara positif namun tidak signifikan secara parsial terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y). Dan diketahui bahwa variabel independen yaitu disiplin kerja (X_2) berpengaruh positif namun tidak signifikan secara parsial terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y). Kemudian hasil analisis menggunakan uji f dapat diketahui bahwa dua variabel independen yaitu kompensasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) secara bersama-sama berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y). Hasil analisis menggunakan koefisien determinasi diketahui bahwa 10.1%. Kinerja karyawan dapat diperoleh dan dijelaskan oleh kompensasi dan disiplin kerja. Sedangkan sisanya 89.9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Kompensasi (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan Kinerja Karyawan (Y).

ABSTRACT

This study is examining the effect of compensation (X_1) and work discipline (X_2) on the performance of employees of RSU HIDAYAH Deli Tua with a total of 55 respondents in this study conducted in 2020. This analysis includes : classical assumption test, multiple regression analysis, hypothesis testing through t test and F test, and analysis of the coefficient of determination (R^2). The results of the analysis using the t test can be seen that independent variable namely compensation (X_1) has a positive but not significant effect partially on the dependent variable, namely employee performance (Y) while it is known that independent variable namely work discipline (X_2) has a positive but not significant effect partially on the dependent variable, namely employee performance (Y). The results of the analysis using the F test can be seen that the two independent variables, namely compensation (X_1) and work discipline (X_2) together have a positive but not significant effect on the dependent variable namely employee performance (Y). The results of the analysis using the coefficient of determination is known that 10.1% of employee performance can be obtained and explained by compensation (X_1) and work discipline (X_2). While the remaining 89.9% is explained by other variables not included in this study.

KEY WORDS: COMPENSATION (X_1), WORK DISCIPLINE (X_2) AND EMPLOYEE PERFORMANCE (Y).

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah Swt, Tuhan semesta alam segala nikmat dan karunia-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan penelitian skripsi ini tepat pada waktunya. Adapun skripsi ini berjudul: ” **PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RSU HIDAYAH DELI TUA KABUPATEN DELI SERDANG SUMATERA UTARA**”. Pada kesempatan ini peneliti mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M, selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Bapak Dr. Bambang Widjanarko, S.E., M.M, selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Bapak Ramadhan Harahap, S.E., S.Psi., M.Si, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Bapak Dr. Bambang Widjanarko, S.E., M.M, selaku Dosen Pembimbing I yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk memberi arahan dan bimbingan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Bapak Teguh Wahyono, S.E., M.M, selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan arahan dan bimbingan mengenai ketentuan penulisan skripsi ini dapat tersusun dengan rapi dan sistematis.
6. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

7. Kepada Bapak/Ibu serta rekan dari pihak RSUD Hidayah Deli Tua.
8. Seluruh teman-teman khususnya stambuk 2016 yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu. Terima kasih atas dukungan moral dari kalian semua.

Peneliti menyadari masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini yang disebabkan keterbatasan pengetahuan dan pengalaman. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi para pembaca. Mudah-mudahan peneliti dapat segera menyelesaikan skripsi ini dengan tepat waktu.

Diketahui
Medan, Mei 2021
Peneliti

Juli Dwi Andani
NPM. 1615311079

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
BIODATA MAHASISWA/I	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah	9
1. Identifikasi Masalah	9
2. Batasan Masalah	9
C. Perumusan Masalah	9
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	10
1. Tujuan Penelitian	10
2. Manfaat Penelitian	10
E. Keaslian Penelitian	11

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori	12
1. Kinerja Karyawan	12
a. Pengertian Kinerja Karyawan	12
b. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	13
c. Indikator Kinerja Karyawan	15

2. Kompensasi	16
a. Pengertian Kompensasi	16
b. Tujuan Pemberian Kompensasi	18
c. Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi	22
d. Indikator Kompensasi	24
3. Disiplin Kerja	25
a. Pengertian Disiplin Kerja	25
b. Macam-macam Disiplin Kerja	27
c. Tujuan Disiplin Kerja	28
d. Pendekatan Disiplin Kerja	29
e. Pelaksanaan Sanksi Pelanggaran Disiplin Kerja	30
f. Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	32
g. Indikator Disiplin Kerja	33
B. Penelitian Terdahulu	34
C. Kerangka Konseptual	36
D. Hipotesis	38

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian	39
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	39
1. Lokasi Penelitian	39
2. Waktu Penelitian	39
C. Populasi dan Sampel	40
1. Populasi	40
2. Sampel	40
3. Teknik Sampling	41
4. Jenis Data	41
5. Sumber Data	41
D. Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional	42
1. Variabel Penelitian	42
a. Variabel Dependen (Y)	42
b. Variabel independen (X)	43
2. Defenisi Operasional	42

E. Skala Pengumpulan Variabel	44
F. Teknik Pengumpulan Data	45
1. Kuisisioner	45
2. Wawancara	46
3. Dokumentasi	46
G. Teknik Analisa Data	46
1. Uji Kualitas Data	46
a. Uji Validitas	46
b. Uji Reliabilitas	47
2. Uji Asumsi Klasik	48
a. Uji Normalitas	48
b. Uji Multikolinieritas	49
c. Uji Heteroskedatisitas	50
H. Uji Kesesuaian (<i>Test Goodness Of Fit</i>)	51
1. Uji Regresi Linier Berganda	51
2. Uji Hipotesis	52
a. Uji F	52
b. Uji t	53
c. Koefisien Determinasi	54

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Objek Penelitian	56
1. Sejarah Perusahaan	56
B. Visi, Misi dan Motto Perusahaan	57
1. Visi Perusahaan	57
2. Misi Perusahaan	57
3. Motto Perusahaan	57
C. Struktur Organisasi	57
D. Deskripsi Karakteristik Responden	58
1. Berdasarkan Jenis Kelamin	58
2. Berdasarkan Pendidikan	59
3. Berdasarkan Usia	60
E. Uji Kualitas Data	77

1. Uji Validitas	77
2. Uji Reliabilitas	78
F. Uji Asumsi Klasik	78
1. Uji Normalitas Data	79
2. Uji Multikolinieritas	81
3. Uji Heteroskedastisitas	81
G. Uji Kesesuaian (<i>Test Goodness Of Fit</i>)	82
1. Regresi Linier Berganda	82
2. Uji Hipotesis	84
a. Uji Parsial	84
b. Uji Simultan	85
3. Uji Determinasi	86
H. Pembahasan Hasil Penelitian	87
1. Hubungan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan	87
2. Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	89
3. Hubungan Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	92

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	95
B. Saran	95

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi saat ini persaingan antar perusahaan di Indonesia semakin ketat bahkan kian menjamur di lingkungan masyarakat yang ada pada saat ini. Untuk memenangkan persaingan saat ini, perusahaan haruslah mampu memiliki visi dan misi yang kuat demi pencapaian tujuan perusahaan yang efektif dan efisien. Pada umumnya perusahaan mempunyai tujuan yang sama, yaitu memperoleh keuntungan sebesar-besarnya serta bisa mempertahankan kehidupan dan kinerja perusahaan. Oleh sebab itu, agar tujuan perusahaan tercapai maka setiap perusahaan harus memanfaatkan sumber daya yang ada dengan menjadikan salah satu dasar bahwa karyawan adalah aset perusahaan yang harus di kelola secara baik agar kinerja yang dihasilkan sesuai dengan tujuan perusahaan.

Kinerja merupakan hal yang penting yang harus dicapai oleh setiap karyawan di perusahaan manapun karena kinerja merupakan gambaran tentang hasil pekerjaan karyawan yang telah dilakukan dengan baik dan produktif. Mengelola kinerja sebaiknya dilakukan secara adil antar karyawan, pimpinan dan organisasi melalui pemahaman dan penjelasan kerja dalam suatu kerangka kerja atas tujuan terencana, standar dan kompetensi yang disetujui bersama. Jadi, sangat jelas bahwa untuk mencapai suatu kinerja yang tinggi dan maksimal, maka sinergi antara orang dalam suatu organisasi menjadi sangat penting sehingga kinerja menjadi meningkat. Suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tidak terlepas dari kinerja setiap individu yang ada dalam perusahaan tersebut. Karyawan memainkan peran yang sangat penting dalam mencapai keberhasilan perusahaan,

disamping itu seberapa baik seorang pemimpin mengelola kinerja bawahannya akan secara langsung mempengaruhi kinerja individu.

Salah satu cara untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan yaitu dengan memperhatikan hak dan kewajiban karyawan seperti pemberian kompensasi yang layak dan wajar serta memenuhi kewajiban seperti gaji dan insentif merupakan faktor penting bagi karyawan yang bekerja pada sebuah organisasi. Keberadaan besaran serta komposisi gaji dan insentif yang diterima karyawan yang bekerja di sebuah organisasi akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut Emron (2017:188) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Karyawan yang berkinerja baik akan lebih peduli dengan kemajuan perusahaan sehingga karyawan akan bekerja dengan lebih keras karena keinginan karyawan yang berkinerja baik sangat menguntungkan perusahaan. Emron (2017:202) juga berpendapat bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi karyawan untuk berkinerja baik, diantaranya kompensasi, sistem atau prosedur, pemimpin dan kepemimpinan, budaya perusahaan dan lingkungan, komunikasi, kompetensi dan disiplin kerja. Teori ini juga diperkuat oleh teori lain yang dikemukakan oleh Mugi (2018:7) dimana teori tersebut menjelaskan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kewajiban, pemimpin, kompensasi, dan kedisiplinan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa setidaknya ada dua faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu kompensasi dan disiplin kerja.

Kompensasi merupakan hal yang sangat sensitif yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan yang mendapatkan kompensasi yang mampu mencukupi kebutuhannya akan meningkatkan kinerjanya terhadap perusahaan. Menurut Kasmir (2018:233) kompensasi adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan. Pada dasarnya karyawan bekerja untuk memenuhi kebutuhannya tidak tercukupi, maka karyawan akan mencari pekerjaan lain yang dapat memenuhi kebutuhannya. Sebaliknya jika kompensasi yang diberikan perusahaan mampu mencukupi kebutuhan karyawan, maka karyawan akan meningkat kinerjanya. Hal tersebut sesuai dengan teori Emron (2017:202) yang juga berpendapat bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi karyawan untuk dapat meningkatkan kinerja dimana salah satunya adalah faktor kompensasi. Kompensasi yang memuaskan bagi karyawan membuat karyawan dapat meningkatkan kinerjanya. Teori ini diperkuat dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan Dedy (2019:7) yang menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Disiplin kerja saat bekerja menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Singodimedjo (2015:86) menjelaskan bahwa, disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku sekitarnya. Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin kerja yang baik akan mendorong kesadaran karyawan dalam menjalankan peraturan yang diterapkan oleh perusahaan. Hal ini akan membuat karyawan menjadi meningkatkan kinerja untuk terus bekerja di perusahaan dan berusaha

menggunakan semaksimal mungkin kemampuan yang dimiliki untuk mencapai tujuan perusahaan. Hal tersebut sesuai dengan teori yang ditemukan oleh Emron (2017:202) yang juga berpendapat bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi karyawan untuk dapat meningkatkan kinerja dimana salah satunya adalah disiplin kerja. Disiplin kerja yang berjalan dengan baik akan menciptakan kesadaran yang tinggi sehingga tidak jarang karyawan yang tidak menaati peraturan yang diterapkan oleh perusahaan. Teori itu juga diperkuat dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Elsa (2018:7) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

RSU HIDAYAH Deli Tua yang terletak di jalan Deli Tua km 8,5 no. 55 Suka Makmur, Kab Deli Serdang Sumatera Utara merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pelayanan kesehatan khususnya di kota medan dan sekitarnya. Sebagai perusahaan pelayanan kesehatan, sebagian besar karyawan perusahaan merupakan peran penting yang menjadi ujung tombak dalam melayani pasien. Selain itu, terdapat karyawan yang dibagian kantor yang mengurus berbagai administrasi perusahaan.

Banyak karyawan bagian medis yang menganggap tugas dan pekerjaan yang diberikan cukup berat karena banyaknya pasien yang berobat dan opname. Sementara itu, kompensasi yang mereka dapatkan tidak sesuai dengan upah minimum regional (UMR) yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Hal ini membuat banyak karyawan yang menjadi kurangnya kerja sama dan memikirkan untuk mencari perusahaan yang dapat memberikan kompensasi yang sesuai, terutama bagi karyawan yang sudah memiliki pengalaman dan surat tanda

registrasi (STR). Hampir setiap tahun ada karyawan yang berhenti dan sudah mendapatkan tempat pekerjaan yang dapat memberikan kompensasi yang sesuai. Hal ini menunjukkan rendahnya kinerja karyawan sehingga mereka kurang optimalnya bekerja sama dan tidak ingin keberadaan mereka lebih lama di perusahaan. Karyawan yang berhenti bekerja sebagian besar adalah para karyawan yang sudah habis masa training dan tidak sanggup bekerja dengan kompensasi tersebut. Selain itu, berdasarkan hasil observasi yang peneliti lakukan, cukup banyak karyawan yang saat ini sedang mencari pekerjaan lain yang dapat memberikan kompensasi yang sesuai, sehingga hal ini menunjukkan kinerja karyawan yang rendah. Hasil pra survey yang dilakukan terhadap 10 orang karyawan RSUD HIDAYAH Deli Tua juga menunjukkan adanya masalah pada kinerja karyawan. Hasil pra survey yang dilakukan dapat dilihat pada tabel variabel kinerja karyawan berikut:

Tabel 1.1
Pra Survey Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	Pemilihan jawaban			
		Setuju	%	Tidak	%
1	Karyawan tidak pernah berpikir untuk keluar dari pekerjaan ini	3	30%	7	70%
2	Karyawan berusaha bekerja semaksimal mungkin untuk memberikan hasil kerja yang terbaik	4	40%	6	60%
3	Karyawan bersedia membantu rekan kerja lain meskipun sudah tidak jam kerja	2	40%	8	60%

Sumber: Data diolah Tahun 2020

Hasil pra survey menunjukkan hanya 3 orang karyawan yang setuju bahwa mereka tidak pernah berpikir untuk keluar dari pekerjaan ini. Lalu hanya 4 orang karyawan yang setuju bahwa mereka akan berusaha semaksimal mungkin untuk memberikan hasil kerja yang terbaik. Terakhir, hanya 2 orang karyawan yang

setuju bahwa mereka bersedia membantu rekanya meskipun tidak jam kerjanya. Hal ini menunjukkan besar adanya permasalahan pada kinerja karyawan RSU HIDAYAH Deli Tua yang diidentifikasi dengan karyawan yang tidak ingin membantu rekanya karena alasan tidak jam kerjanya.

Kompensasi yang diberikan RSU HIDAYAH Deli Tua terhadap karyawannya tergolong tidak terlalu besar, terutama untuk karyawan baru, sedangkan untuk karyawan yang telah bekerja lama mendapatkan kompensasi yang tidak terlalu besar setiap tahunnya dan juga mendapatkan jaminan kesehatan dan hari tua (BPJS Ketenagakerjaan), namun untuk karyawan baru jaminan kesehatan ini tidak diberikan. Hasil pra survey yang dilakukan terhadap 10 orang karyawan. Hasil pra survey dilakukan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.2
Pra Survey Kompensasi (X₁)

No	Pernyataan	Pemilihan Jawaban			
		Setuju	%	Tidak	%
1	Kompensasi yang anda terima sudah memenuhi unsur minimal yang ditetapkan pemerintah.	3	30%	7	70%
2	Karyawan diberikan layanan rumah sakit yang baik oleh perusahaan melalui asuransi maupun BPJS	4	40%	6	60%
3	Tunjangan jabatan yang ada sesuai dengan bobot kerja atau tanggungjawab yang anda kerjakan	4	40%	6	60%

Sumber: Data diolah Tahun 2020

Hasil pra survey menunjukkan hanya 3 orang karyawan yang setuju bahwa kompensasi sesuai dengan UMR. Lalu hanya 4 orang karyawan yang setuju bahwa mereka diberikan layanan rumah sakit yang baik oleh perusahaan melalui asuransi maupun BPJS. Terakhir, hanya 4 orang karyawan yang setuju bahwa tunjangan jabatan yang mereka terima sesuai. Hal ini menunjukkan besar adanya

permasalahan pada kinerja karyawan RSUD HIDAYAH Deli Tua yang diidentifikasi dengan karyawan yang berpikir bahwa kompensasi yang diterima tidak sesuai dengan upah minimum yang telah ditetapkan oleh pemerintah.

Berikut daftar upah minimum provinsi tahun 2021:

Daftar Upah Minimum Provinsi 2021	
1. Aceh	Rp 3.165.031,00
2. Sumatera Utara	Rp 2.499.423,06
3. Sumatera Barat	Rp 2.484.041,00
4. Sumatera Selatan	Rp 3.043.111,00
5. Riau	Rp 2.888.564,01
6. Kepulauan Riau	Rp 3.005.460,00
7. Jambi	Rp 2.630.162,13
8. Bangka Belitung	Rp 3.230.023,66
9. Bengkulu	Rp 2.215.000,00
10. Lampung	Rp 2.432.001,57
11. DKI Jakarta	Rp 4.416.186,548
12. Jawa Barat	Rp 1.810.351,36
13. Jawa Tengah	Rp 1.798.979,12
14. Jawa Timur	Rp 1.868.777,08
15. D.I Yogyakarta	Rp 1.765.000,00
16. Banten	Rp 2.460.996,54
17. Bali	Rp 2.494.000,00

Sumber: Kemnaker 2021

Disiplin kerja karyawan di RSUD HIDAYAH Deli Tua tergolong tidak disiplin pada masuk jam kerja, dimana karyawan kurang bersemangat untuk datang bekerja dengan tepat waktu. Hasil pra survey yang dilakukan terhadap 10 orang karyawan RSUD HIDAYAH Deli Tua juga menunjukkan adanya masalah pada disiplin kerja. Hasil pra survey yang dilakukan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.3
Pra Survey Disiplin Kerja (X₂)

No	Pertanyaan	Pemilihan Jawaban			
		Setuju	%	Tidak	%
1	Karyawan berusaha datang ke tempat kerja lebih awal dari waktu yang ditentukan	4	40%	6	60%
2	Karyawan masuk jam kerja sesuai dengan waktu yang ditentukan perusahaan	3	40%	7	60%
3	Karyawan selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu atau jam yang telah ditentukan	5	50%	5	50%

Sumber : Data diolah Tahun 2020

Hasil pra survey menunjukkan bahwa hanya 4 orang karyawan yang setuju bahwa mereka berusaha datang bekerja lebih awal dari waktu yang ditentukan. Lalu hanya 3 orang karyawan yang setuju bahwa mereka masuk jam kerja sesuai dengan waktu yang ditentukan instansi. Terakhir, hanya 5 orang karyawan yang setuju bahwa mereka selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu atau jam yang telah ditentukan. Hal ini menunjukkan besar adanya permasalahan pada disiplin kerja karyawan RSUD HIDAYAH Deli Tua yang diidentifikasi dengan karyawan yang tidak masuk jam kerja sesuai dengan waktu yang ditentukan perusahaan dimana karyawan merasa kurangnya motivasi dan kesadaran dalam menaati peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan.

Berdasarkan fenomena yang terjadi tersebut, peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian untuk melihat seberapa jauh sebenarnya pengaruh dari kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan RSUD HIDAYAH Deli Tua. Adapun hasil penelitian tersebut akan dilaporkan dalam bentuk skripsi yang berjudul : ***“Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan RSUD HIDAYAH DELI TUA”***.

B. Identifikasi dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka dapat diambil beberapa identifikasi masalah yang ada, yaitu:

- a. Karyawan berpikir bahwa kompensasi yang diterima tidak sesuai dengan upah minimum yang telah ditetapkan oleh pemerintah.
- b. Karyawan datang bekerja tidak sesuai dengan jam masuk kerja yang ditentukan perusahaan.
- c. Karyawan yang tidak ingin membantu rekannya karena alasan tidak jam kerjanya.

2. Batasan Masalah

Untuk memperkecil ruang lingkup penelitian, maka peneliti membatasi penelitian ini dan hanya berfokus kepada seluruh karyawan yaitu para medis dan non medis, kecuali dokter untuk menganalisis Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan RSUD HIDAYAH Deli Tua Kab Deli Serdang Sumatera Utara.

C. Perumusan Masalah

Adapun perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan RSUD HIDAYAH Deli Tua .
2. Apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan RSUD HIDAYAH Deli Tua.
3. Apakah kompensasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan RSUD HIDAYAH Deli Tua.

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Mengetahui apakah kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan RSUD Hidayah Deli Tua.
- b. Mengetahui apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan RSUD Hidayah Deli Tua.
- c. Mengetahui apakah kompensasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan RSUD Hidayah Deli Tua.

2. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang dilakukan di RSUD Hidayah Deli Tua adalah sebagai berikut :

- a. Bagi RSUD Hidayah Deli Tua

Untuk memberi saran dan masukan yang bermanfaat bagi RSUD Hidayah Deli Tua dalam melaksanakan kompensasi dan disiplin kerja yang baik untuk meningkatkan kinerja karyawan.

- b. Bagi Peneliti

Penelitian ini merupakan kesempatan yang baik bagi peneliti untuk dapat menerapkan ilmu yang telah diperoleh selama menjalani perkuliahan dan untuk melatih dan mengembangkan kemampuan berfikir ilmiah serta menambah pengetahuan dan wawasan peneliti.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Sebagai referensi yang dapat menambah tambahan ilmu pengetahuan serta perbandingan dan pengembangan dalam melakukan penelitian pada bidang yang sama di masa yang akan datang.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan replika dari penelitian Rafi (2016) dengan judul penelitian “PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN RUMAH SAKIT CONDONG CATUR YOGYAKARTA”.

Sedangkan penelitian ini berjudul: “PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN RSU HIDAYAH DELI TUA KABUPATEN DELI SERDANG SUMATERA UTARA”. Terdapat beberapa perbedaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang yaitu:

1. Variabel penelitian terdahulu, Kompensasi (X_1), Motivasi Kerja (X_2) dan Kinerja Karyawan (Y), sedangkan penelitian ini menggunakan variabel Kompensasi (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan Kinerja Karyawan (Y).
2. Jumlah observasi sampel (n) pada penelitian terdahulu sebanyak 136 orang karyawan, sedangkan pada penelitian sebanyak 56 orang karyawan.
3. Lokasi dan waktu penelitian, lokasi yang dijadikan objek yaitu mode penelitian yang terdahulu yaitu Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta dan penelitian terdahulu dilakukan pada tahun 2016, sedangkan pada penelitian ini objek yang dipakai sebagai penelitian yaitu Rumah Sakit Umum Hidayah Deli Tua Kab Deli Serdang Sumatera Utara dan penelitian ini dilakukan pada tahun 2020.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Dalam melaksanakan kegiatan kerja karyawan tidak akan terlepas dari penilaian kinerja dan sikap kerja, sehingga dengan demikian karyawan tersebut akan selalu melaksanakan pekerjaan dengan baik dan karyawan merasakan adanya semangat dalam melakukan pekerjaannya.

Menurut Kasmir (2018:182) menjelaskan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Lebih lanjut menurut Harun (2019:75) kinerja karyawan adalah tingkat keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Semakin tinggi kinerja para karyawan di suatu organisasi, maka semakin mudah bagi organisasi itu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Begitu pula sebaliknya, bagi organisasi yang tidak berkinerja baik, maka semakin sulit bagi organisasi tersebut untuk mencapai tujuan-tujuan organisasinya yang telah ditetapkan sebelumnya oleh para pemilik organisasi.

Menurut Emron (2017:188) kinerja karyawan berarti hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Sedangkan kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2018:67), hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan

dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan kinerja dalam penelitian ini adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

b. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Emron (2017:188) menjelaskan bahwa kinerja karyawan akan tercipta apabila karyawan merasa tercukupi dalam memenuhi kebutuhan hidup dari pekerjaannya, sehingga mereka dapat meningkatkan kinerjanya.

Menurut Emron (2017:202) juga berpendapat bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi karyawan untuk dapat meningkatkan kinerjanya diantaranya:

1) Kompensasi

Besarnya kompensasi yang diberikan perusahaan yang dapat memenuhi kebutuhan karyawan sehari-hari.

2) Sistem atau prosedur

Prosedur pekerjaan yang akan memudahnya karyawan dalam mencapai tujuannya.

3) Pemimpin dan kepemimpinan

Perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

4) Budaya perusahaan dan lingkungan

Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.

5) Komunikasi

Kualitas komunikasi yang terjadi antara perusahaan terhadap karyawan yang biasanya diwakili oleh komunikasi antar atasan atasan terhadap bawahan.

6) Kompetensi

Kemampuan karyawan untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian dan sikap.

7) Disiplin kerja

Usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh.

Menurut Mugi (2018:7) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

1) Kewajiban

Segala sesuatu yang harus ditaati dan diikuti sesuai dengan peraturan yang ditetapkan oleh organisasi.

2) Pemimpin

Seseorang yang mengemban tugas dan tanggung jawab untuk memimpin dan bisa mempengaruhi orang yang dipimpinya.

3) Kompensasi

Karyawan yang memiliki kompensasi dan tunjangan yang tidak mencukupi kebutuhan karyawan akan membuat karyawan menurunkan tingkat kinerja dan kurangnya semangat dalam bekerja.

4) Disiplin kerja

Perusahaan teliti dalam memperhatikan tingkat absensi dan ketepatan waktu karyawan dalam pekerjaan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah kompensasi dan disiplin kerja.

c. Indikator Kinerja Karyawan

Hasil kinerja yang dilakukan perusahaan akan menimbulkan berbagai bentuk kepuasan dan ketidakpuasan bagi karyawan. Disamping itu hasilnya terkadang akan menimbulkan konflik antar karyawan dengan karyawan atau karyawan dengan manajemen. Yang lebih menyakitkan lagi bahwa kinerja yang dihasilkan tidak menunjukkan hasil yang sebenarnya. Seharusnya kinerja yang dilakukan perusahaan akan memberikan suasana yang kondusif dan memotivasi karyawan lebih kuat lagi. Oleh karena itu, dalam melakukan penilaian kinerja perlu dilakukan dengan suatu alat ukur atau teknik yang baik dan benar sesuai dengan kondisi perusahaan, sehingga dapat meminimalkan hal-hal yang bersifat negatif bagi karyawan.

Menurut Emron (2017:193) ada beberapa indikator kinerja karyawan yaitu sebagai berikut:

1) Target

Target merupakan indikator terhadap pemenuhan jumlah barang, pekerjaan, atau jumlah uang yang dihasilkan.

2) Kualitas

Kualitas terhadap hasil yang dicapai, dan ini adalah elemen penting, karena kualitas merupakan kekuatan dalam mempertahankan kepuasan pelanggan.

3) Waktu penyelesaian

Penyelesaian yang tepat waktu atau penyerahan pekerjaan menjadi pasti. Ini adalah modal untuk membuat kepercayaan pelanggan.

4) Taat asas

Tidak saja memenuhi target, kualitas dan tepat waktu tapi juga harus dilakukan dengan cara yang benar, transparan dan dapat dipertanggung jawabkan.

2. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas organisasi. Dalam ketenagakerjaan, ada yang menggunakan istilah “gaji” dan “upah” untuk pembayaran bulanan atau harian yang diterima karyawan. Defenisi gaji disandingkan dengan upah yang isinya

menyatakan bahwa, gaji dan upah adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pemberi kerja kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayar menurut sesuatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undang, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan jasa yang telah dilakukan. Namun apapun yang diterima atas segala sesuatu sebagai imbalan dapat pula disebut “kompensasi”.

Menurut Kasmir (2018:233) kompensasi adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan. Kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai suatu sebanding. Kompensasi adalah pemberian balas jasa, baik secara langsung berupa uang (*financial*) maupun tidak langsung berupa penghargaan (*nonfinancial*). Perihal kompensasi yang berkaitan dengan dengan finansial, seperti halnya upah, dalam standar akuntansi merupakan biaya, baik biaya langsung maupun tidak langsung, sesuai dengan perilakunya. Tapi dalam memandang kompensasi ini para manajer sering berbeda pendapat. Sebab kompensasi finansial adalah efek dari keberadaan tenaga kerja dan tenaga kerja seharusnya diperlakukan sebagai aset, sehingga perlakuan kompensasi finansial harus dipandang sebagai aset bukan biaya. Namun kompensasi finansial jelas merupakan aset ketika berperan dalam merekrut dan memperkerjakan orang-orang yang terbaik serta mendorong untuk upaya terbaik serta tetap berada dalam pekerjaan mereka. Sebuah perusahaan yang membayar dengan baik bisa

mendapatkan banyak pelamar, yang memungkinkan manajemen mengambil dan memilih keterampilan serta sifat-sifat yang bernilai.

Menurut Supomo (2019:95) kompensasi adalah segala sesuatu yang dikontribusikan atau dianggap sebagai suatu balas jasa atau ekuivalen. Menurut Emron (2017:151) kompensasi adalah pemberian dalam bentuk imbalan dari pemberi kerja kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayar menurut perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarga atau suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan dilakukan namun apa pun yang diterima atas segala sesuatu sebagai imbalan dapat pula disebut dengan istilah kompensasi. Jadi, gaji maupun upah yang diterima setiap bulan ataupun yang didapat dari hasil kerja termasuk juga kompensasi.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan kompensasi dalam penelitian ini adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan.

b. Tujuan Pemberian Kompensasi

Kebijakan aturan pemberian kompensasi oleh setiap perusahaan relatif sama. Hanya yang membedakan banyaknya jenis kompensasi yang diberikan serta besarnya penentuan kompensasi untuk tiap jenis kompensasinya. Dasar penentuan jenis dan besarnya kompensasi yang diterima dilakukan dengan berbagai pertimbangan, misalnya pendidikan, jabatan, kinerja atau lamanya bekerja.

Penentuan besarnya kompensasi berdasarkan pendidikan, artinya makin tinggi pendidikan seseorang, maka kompensasinya relatif lebih banyak. Demikian pula dengan jabatan yang dibebankan akan memberikan kompensasi yang lain, dibandingkan dengan mereka yang tidak memiliki jabatan.

Selanjutnya kompensasi berdasarkan kinerja, artinya kompensasi dinilai dari kinerja yang diperoleh dari suatu periode tertentu. Bagi mereka yang memiliki kinerja yang terbaik, tentu akan memperoleh kompensasi yang lebih baik dibandingkan dengan yang tidak atau kurang memiliki kinerja.

Menurut Samsudin (2019:97) menjelaskan bahwa organisasi atau instansi dalam memberikan jasa atau kompensasi memiliki tujuan sebagai berikut:

- 1) Pemenuhan kebutuhan ekonomi.

Karyawan menerima kompensasi berupa gaji, upah, atau bentuk lainnya adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari dengan kata lain kebutuhan ekonomi.

- 2) Meningkatkan produktifitas kerja.

Pemberian kompensasi yang makin baik akan mendorong karyawan bekerja secara produktif.

- 3) Memajukan organisasi atau perusahaan.

Semakin berani suatu perusahaan atau organisasi memberikan kompensasi yang tinggi, semakin menunjukkan betapa makin suksesnya suatu perusahaan, sebab pemberian kompensasi yang tinggi

hanya mungkin apabila pendapatan perusahaan yang digunakan makin besar.

4) Menciptakan keseimbangan dan keadilan.

Hal ini berarti bahwa pemberian kompensasi berhubungan dengan persyaratan yang harus dipenuhi oleh karyawan pada jabatan sehingga tercipta keseimbangan antara “*input*” dan “*output*”.

Menurut Kasmir (2018:236) tujuan pemberian kompensasi oleh perusahaan sebagai berikut :

1) Memberikan hak karyawan.

Artinya kompensasi harus diberikan karena hak karyawan atas jerih payahnya dalam bekerja.

2) Memberikan rasa keadilan.

Artinya pemberian kompensasi yang dilakukan secara terbuka dan penentuan besarnya kompensasi didasarkan kepada kinerjanya.

3) Memperoleh karyawan yang berkualitas.

Artinya pemberian kompensasi yang baik akan menarik pelamar yang berkualitas untuk melamar ke perusahaan.

4) Mempertahankan karyawan.

Artinya dengan pemberian kompensasi yang sesuai atau layak, maka akan mengurangi karyawan yang keluar.

5) Menghargai karyawan.

Pemberian kompensasi salah satu bentuk penghargaan terhadap jasa karyawan.

6) Pengendalian biaya.

Dengan pemberian kompensasi yang layak akan dapat mengurangi biaya rekrutmen dan seleksi karyawan.

7) Memenuhi peraturan pemerintah.

Artinya pemberian kompensasi yang sesuai dengan kebijakan pemerintah, berarti ikut mendukung program pemerintah.

8) Menghindari konflik.

Artinya dengan kompensasi perselisihan atau pertentangan antar karyawan dengan perusahaan atau karyawan dengan karyawan, dapat diminimalkan jika kompensasi dibayar secara layak dan wajar dan sesuai aturan yang berlaku.

Pemberian kompensasi harus sesuai dengan kondisi dan aturan yang berlaku, baik aturan perusahaan maupun aturan pemerintah. Penentuan kompensasi juga harus memberikan rasa keadilan dengan melakukan berbagai pertimbangan untuk menentukan besarnya kompensasi masing-masing karyawan.

Jadi dapat disimpulkan dengan memberikan sejumlah kompensasi banyak hal-hal positif yang diterima perusahaan dan karyawan. Pada akhirnya kompensasi akan memberikan kesejahteraan dan kebahagiaan bagi karyawan yang merupakan hak mereka seharusnya mereka terima.

Bagi perusahaan dengan pemberian kompensasi juga memudahkan dan meringankan dalam pelaksanaan aktivitas pekerjaan mereka. Seluruh tujuan perusahaan akan mudah dicapai jika pemberian kompensasi kepada

karyawan dilakukan secara adil dan benar. Bahkan hal-hal yang bersifat negatif dapat diminimalkan.

c. Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Kompensasi yang diterima oleh karyawan dipengaruhi beberapa pertimbangan. Artinya besar kecilnya jumlah kompensasi yang diterima seseorang dalam satu bulan didasarkan kepada pertimbangan yang telah ditetapkan perusahaan. Hanya saja dalam praktiknya tidak semua perusahaan mempertimbangkan hal tersebut dengan berbagai alasan. Sebaliknya banyak juga perusahaan menggunakan semua pertimbangan yang ada, namun jumlahnya diberikan tidak sesuai dengan kelayakan kompensasi yang benar. Jadi yang benar seharusnya perusahaan memasukkam semua pertimbangan dengan jumlah yang benar pula. Berikut beberapa yang dapat mempengaruhi kinerja, yaitu:

Menurut Mangkunegara (2018:84) ada enam faktor yang mempengaruhi kompensasi yaitu:

1) Faktor pemerintah.

Peraturan pemerintah yang berhubungan dengan penentuan standar gaji minimal, pajak penghasilan, penetapan harga bahan baku, biaya transportasi atau angkutan, inflasi maupun devaluasi sangat mempengaruhi perusahaan dalam menentukan kebijakan kompensasi karyawan.

2) Penawaran bersama antar perusahaan dan karyawan.

Kebijakan dalam menentukan kompensasi dapat dipengaruhi pula pada saat terjadinya tawar menawar mengenai besarnya upah maupun gaji yang harus diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya.

3) Standar dan biaya hidup karyawan.

Kebijakan kompensasi perlu mempertimbangkan standar dan biaya hidup minimal karyawan.

4) Ukuran perbandingan upah.

Kebijakan dalam menentukan kompensasi dipengaruhi pula oleh ukuran besar kecilnya perusahaan, tingkat pendidikan karyawan, masa kerja karyawan.

5) Permintaan dan persediaan.

Dalam menentukan kebijakan kompensasi karyawan perlu mempertimbangkan tingkat persediaan dan permintaan pasar.

6) Kemampuan membayar.

Dalam menentukan kebijakan kompensasi karyawan perlu didasarkan pada kemampuan perusahaan dalam membayar upah maupun gaji karyawan.

Menurut Kasmir (2018:238) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kompensasi yaitu:

1) Pendidikan.

Merupakan faktor utama dalam menentukan besarnya jumlah kompensasi yang diterima.

2) Pengalaman.

Artinya jangka waktu dan keahlian seseorang dalam bekerja.

3) Beban pekerjaan dan tanggung jawab.

Yang diemban oleh seseorang menjadi pertimbangan untuk menentukan besar kecilnya kompensasi yang diterimanya.

4) Jabatan.

Kenaikan jabatan tentu akan mampu meningkatkan kompensasinya.

5) Jenjang kepangkatan atau golongan.

Merupakan faktor pertimbangan untuk menambah kompensasi yang diterima seseorang.

6) Prestasi kerja.

Kinerja merupakan prestasi kerja yang diperoleh seseorang dalam jangka waktu tertentu.

d. Indikator Kompensasi

Seperti dijelaskan sebelumnya bahwa pemberian kompensasi yang layak dan benar akan dapat memberikan banyak manfaat, baik bagi karyawan maupun perusahaan. Kompensasi memang merupakan salah satu masalah yang penting, bahkan terpenting dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Kompensasi memiliki hubungan atau pengaruh kepada karyawan dalam berbagai hal. Artinya jika kompensasi ditingkatkan maka, faktor lain akan juga meningkat. Demikian pula sebaliknya jika kompensasi tidak memenuhi harapan karyawan, maka akan ikut mempengaruhi variabel lainnya. Berikut ini beberapa indikator kompensasi yaitu:

Menurut Kasmir (2018:253) ada dua belas indikator kompensasi antara lain:

1. Motivasi kerja.
2. Semangat kerja.
3. Suasana kerja.
4. Jenjang karier.
5. Komitmen.
6. Kepuasan kerja.
7. Kinerja.
8. Loyalitas.

Menurut Supomo (2019:96) ada lima indikator kompensasi yaitu:

1. Gaji.
2. Upah.
3. *Insentif*.
4. *Benefit and service*.

3. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin berasal dari bahas Latin “*Disciplina*” yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat. jadi sifat disiplin berkaitan dengan pengembangan sikap yang layak terhadap pekerjaan. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial. Disiplin merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku sebagai

upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan. Disiplin kerja yaitu suatu sikap dan perilaku seseorang yang menunjukkan ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban pada peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Singodimedjo (2015:86) menjelaskan bahwa, disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku sekitarnya. Ada juga menurut Mangkunegara (2019:133), disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghargai, menghormati, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik secara tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu, setiap manajer dapat dikatakan efektif dalam kepemimpinannya jika para bawahannya berdisiplin tinggi. Menegakkan disiplin kerja sangat penting bagi perusahaan. Adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan kerja perusahaan, sehingga memperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan, disiplin kerja memberikan dampak suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat dalam melaksanakan pekerjaannya. Disiplin kerja di kantor bukan hanya masalah dominasi peraturan dan hukuman yang diterapkan oleh perusahaan. Memang, terkadang perusahaan memberlakukan beberapa pendisiplinan agar karyawan terbiasa menjaga kedisiplinan.

Padahal, perilaku disiplin kerja akan terbentuk sendiri ketika karyawan dan manajemen perusahaan memiliki rasa percaya satu sama lain. Hal ini juga mendukung tujuan dari kerja disiplin yang bertujuan untuk membuat lingkungan kerja jadi nyaman.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat disimpulkan yang dimaksud disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku sekitarnya.

b. Macam-macam Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2018:129) ada dua macam disiplin kerja, yaitu:

1) Disiplin *preventif*

Adalah suatu upaya untuk menggerakkan karyawan mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan karyawan berdisiplin diri. Dengan cara *preventif*, karyawan dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan.

Disiplin *preventif* merupakan suatu sistem yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian sistem yang ada dalam organisasi. Jika sistem organisasi baik, maka diharapkan akan lebih mudah menegakkan disiplin kerja.

2) Disiplin *korektif*

Adalah suatu upaya penggerakkan karyawan dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

c. Tujuan Disiplin Kerja

Menurut Sastrohadiwiryo (2019:139) menjelaskan bahwa tujuan umum melakukan pembinaan disiplin kerja yaitu agar kelangsungan hidup perusahaan sesuai dengan tujuan yang direncanakan organisasi. Sementara itu, tujuan khusus yang direncanakan dari pembinaan disiplin kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Agar tenaga kerja menaati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku.
- 2) Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya.
- 3) Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.
- 4) Dapat bertindak berperilaku sesuai dengan norma yang berlaku pada perusahaan.
- 5) Tenaga kerja mampu menghasilkan produktifitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

d. Pendekatan Disiplin Kerja

Ada tiga pendekatan disiplin, yaitu pendekatan disiplin modern, disiplin dengan tradisi, dan disiplin bertujuan. Menurut Mangkunegara (2018:130) yaitu:

1) Pendekatan Disiplin Modern

Yaitu mempertemukan sejumlah keperluan atau kebutuhan baru di luar hukuman. Pendekatan ini berasumsi:

- a) Disiplin modern merupakan suatu cara menghindarkan bentuk hukuman secara fisik.
- b) Melindungi tuduhan yang benar untuk diteruskan pada proses hukuman yang berlaku.
- c) Keputusan-keputusan yang semauanya terhadap kesalahan atau prasangka harus diperbaiki dengan mengadakan proses penyuluhan dengan mendapatkan fakta-faktanya.
- d) Melakukan protes terhadap keputusan yang berat sebelah pihak terhadap kasus disiplin.

2) Pendekatan Disiplin dengan Tradisi

Yaitu pendekatan disiplin dengan cara memberikan hukuman. Pendekatan ini berasumsi:

- a) Disiplin dilakukan oleh atasan kepada bawahan, dan tidak pernah ada peninjauan kembali bila telah diputuskan.
- b) Disiplin adalah hukuman untuk pelanggaran, pelaksanaannya harus disesuaikan dengan tingkat pelanggarannya.

- c) Pelanggaran hukuman untuk memberikan pelajaran kepada pelanggar maupun kepada karyawan lainnya.
 - d) Peningkatan perbuatan pelanggaran diperlukan hukuman yang lebih keras.
 - e) Pemberian hukuman terhadap pegawai yang melanggar kedua kalinya harus diberi hukuman yang lebih berat.
- 6) Pendekatan disiplin bertujuan
- Pendekatan disiplin bertujuan berasumsi bahwa:
- a) Disiplin kerja harus dapat diterima dan dipahami oleh semua karyawan.
 - b) Disiplin bukanlah suatu hukuman, tetapi merupakan pembentukan perilaku.
 - c) Disiplin ditunjukkan untuk perubahan perilaku yang lebih baik.
 - d) Disiplin karyawan bertujuan agar karyawan bertanggung jawab terhadap perbuatannya.

e. Pelaksanaan Sanksi Pelanggaran Disiplin Kerja

Pelaksanaan sanksi terhadap pelanggar disiplin dengan memberikan peringatan, harus segera, konsisten, dan impersonal. Menurut Mangkunegara (2018:131) sebagai berikut:

1) Pemberian peringatan

Karyawan yang melanggar disiplin kerja perlu diberikan surat peringatan pertama, kedua dan ketiga. Tujuan pemberian peringatan adalah agar karyawan yang bersangkutan menyadari pelanggaran yang telah dilakukannya. Di samping itu pula surat peringatan tersebut dapat

dijadikan bahan pertimbangan dalam memberikan penilaian kondite karyawan.

2) Pemberian sanksi harus segera

Karyawan yang melanggar disiplin harus segera diberikan sanksi yang sesuai dengan peraturan organisasi yang berlaku. Tujuannya, agar karyawan yang bersangkutan memahami sanksi pelanggaran yang berlaku di perusahaan. Di samping itu, memberi peluang pelanggar untuk mengabaikan disiplin perusahaan.

3) Pemberian sanksi harus konsisten

Pemberian sanksi kepada karyawan yang tidak disiplin harus konsisten. Hal ini bertujuan agar karyawan sadar dan menghargai peraturan-peraturan yang berlaku pada perusahaan. Ketidak konsistenan pemberian sanksi dapat mengakibatkan karyawan merasakan adanya diskriminasi karyawan, ringannya sanksi, dan pengabaian disiplin.

4) Pemberian sanksi harus impersonal

Pemberian sanksi pelanggaran disiplin harus tidak membedakan karyawan, tua muda, pria-wanita tetap diberlakukan sama sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuannya agar karyawan menyadari bahwa disiplin kerja berlaku untuk semua karyawan dengan sanksi pelanggaran yang sesuai dengan peraturan yang berlaku di perusahaan.

f. Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo (2015:89) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja diantaranya:

1) Besar kecil pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia akan merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikannya bagi perusahaan.

2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya sendiri ucapan, perbuatan, dan sikap yang merugikan aturan disiplin kerja yang sudah ditetapkan.

3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin kerja tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.

4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Bila ada seseorang karyawan yang melanggar disiplin kerja, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan pelanggaran yang dibuatnya.

5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat

melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

6) Ada tidaknya perhatian kepada karyawan

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lainnya.

g. Indikator Disiplin Kerja

Pada dasarnya, banyak indikator-indikator yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan suatu organisasi. Adapun indikator disiplin kerja sebagai berikut:

Menurut Singodimedjo (2015:94) ada beberapa indikator disiplin kerja yaitu:

- 1) Taat terhadap peraturan.
- 2) Taat terhadap peraturan perusahaan.
- 3) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan.
- 4) Taat terhadap peraturan lainnya diperusahaan.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2019:138) indikator disiplin kerja terdapat enam macam, yaitu:

- 1) Tanggungjawab.
- 2) Prakarsa.
- 3) Kerjasama.
- 4) Ketaatan.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan dalam melakukan penelitian sehingga peneliti dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang digunakan. Dari penelitian terdahulu, peneliti tidak menemukan penelitian dengan judul seperti penelitian peneliti. Namun peneliti mengangkat beberapa penelitian sebagai referensi dalam memperkaya bahan kajian penelitian peneliti.

Beberapa penelitian yang telah dilakukan terkait dengan kinerja karyawan, kompensasi dan disiplin kerja antara lain:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama/ Tahun	Judul	Variabel (X)	Variabel (Y)	Model Analisa	Hasil Penelitian
1	Dedy / 2019	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rsu Manuaba Denpasar	Kompensasi (X_1)	Kinerja karyawan	Regresi Linear Berganda	hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh dari Kompensasi secara positif berpengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan pada Rsu Manuaba Denpasar

2	Novi / 2020	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Hermina Palembang.	Kompensasi (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2)	Kinerja Karyawan	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh Kompensasi dan motivasi kerja bagi karyawan Rumah Sakit Hermina Palembang mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan
3	Nita / 2017	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Rsj Atma Husada Mahakam Samarinda	Kompensasi (X_1)	Kinerja Karyawan	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh Kompensasi pada karyawan Rsj Atma Husada Mahakam Samarinda berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
4	Rafi / 2016	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja pada Karyawan Rsu Condong Catur Yogyakarta.	Kompensasi (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2)	Kinerja Karyawan	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian bahwa pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja sangat signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Rsu Condong Catur Yogyakarta.

5	Simon /2015	Pengaruh Disiplin Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Rsu Panti Rapih Yogyakarta	Disiplin Kerja (X_1), Stres Kerja (X_2)	Kinerja Karyawan	Regresi linear berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh Disiplin Kerja dan Stres kerja sangat berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Rsu Panti Rapih Yogyakarta
6	Elsa /2018	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan RSU Darmayu Ponorogo	Disiplin Kerja (X_1)	Kinerja Karyawan	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan RSU Darmayu Ponorogo

Sumber: Data diolah (2020)

C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan model konseptual tentang bagaimana hubungan dengan berbagai faktor yang telah di indentifikasi sebagai masalah yang penting. Kinerja karyawan berhubungan erat dengan perusahaan. Setiap perusahaan ingin mempunyai karyawan-karyawan yang terbaik guna memajukan perusahaan. Seseorang yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Untuk dapat memiliki kinerja yang tinggi dan baik, seseorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan harus memiliki kemampuan dan keterampilan yang sesuai dengan pekerjaan yang ditekuninya. Berikut adalah penjelasan hubungan keterkaitan antara variabel independen dengan variabel dependen.

1. Hubungan Kompensasi (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Menurut Kasmir (2018:233) kompensasi adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan. Dengan adanya kompensasi yang sesuai karyawan akan semangat dalam bekerja. Demikian pula sebaliknya jika kinerja tidak baik, akan dapat menurunkan gaji atau tunjangan yang diperolehnya. Besar kecilnya kompensasi yang diperoleh tentu disesuaikan dengan peraturan perusahaan. Dengan demikian artinya kinerja akan mempengaruhi kompensasi karyawan.

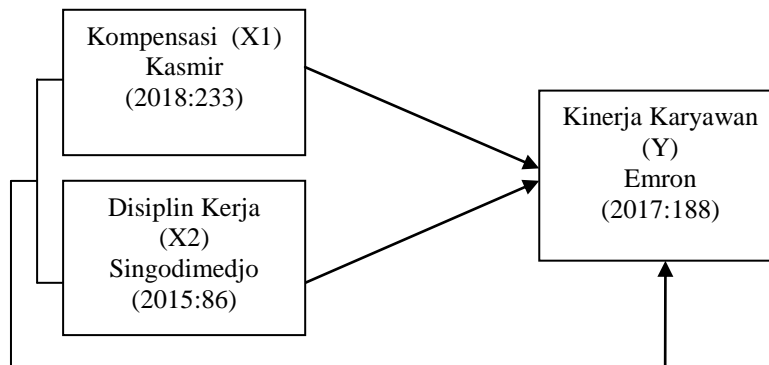
2. Hubungan Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Disiplin kerja merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Menurut Singodimedjo (2015:86) menjelaskan bahwa, disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku sekitarnya. Karyawan yang disiplin akan sangat mempengaruhi kinerja.

3. Hubungan Kompensasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Menurut Emron (2017:188) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kompensasi, sistem atau prosedur, pemimpin dan kepemimpinan, budaya perusahaan dan lingkungan, komunikasi, kompetensi, disiplin kerja.



Gambar 2.1 kerangka konseptual

D. Hipotesis

Hipotesis adalah pernyataan keadaan populasi yang akan diuji kebenarannya menggunakan data atau informasi yang dikumpulkan melalui sampel. Jadi hipotesis adalah suatu pendapat atau kesimpulan yang sifatnya masih sementara, belum benar-benar berstatus sebagai suatu tesis. Hipotesis memang baru merupakan suatu kemungkinan jawaban dari masalah yang diajukan. Ia mungkin timbul sebagai dugaan yang bijaksana dari si peneliti atau diturunkan (*deduced*) dari teori yang telah ada. Dengan menguji hipotesis, dan menegaskan perkiraan hubungan, diharapkan bahwa solusi dapat ditemukan untuk mengatasi masalah yang dihadapi. Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut :

Hipotesis H₁: Kompensasi secara parsial berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan RSUD HIDAYAH Deli Tua.

Hipotesis H₂: Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan RSUD HIDAYAH Deli Tua.

Hipotesis H3: Kompensasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan RSUD Hidayah Deli Tua.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang bersifat asosiatif. Penelitian ini merupakan penelitian yang analisis datanya menggunakan statistik inferensial, dengan tujuan mengetahui derajat hubungan dan bentuk pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Menurut Rusiadi (2015:12) penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau bilangan. Sesuai dengan bentuknya, kuantitatif dapat diolah atau dianalisis menggunakan teknik perhitungan matematika atau statistika. Dengan penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Peneliti melakukan penelitian pada RSUD HIDAYAH Deli Tua Kabupaten Deli Serdang Sumatera Utara yang beralamat di Jl. Deli Tua Km 8,5 No. 55 Suka Makmur, Kabupaten Deli Serdang Sumatera Utara.

2. Waktu Penelitian

Penelitian dimulai pada bulan Agustus 2020 hingga bulan April 2021. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari uraian tabel skedul proses penelitian berikut ini:

Tabel 3.1
Skedul Proses Penelitian

No	Aktivitas	Bulan/Tahun									
		Agus 2020	Sep 2020	Okt 2020	Nov 2020	Des 2020	Jan 2021	Feb 2021	Mar 2021	Apr 2021	
1	Riset Awal/ Pengajuan Judul	■									
2	Penyusunan Proposal	■									
3	Perbaikan Proposal	■	■								
4	Seminar Proposal			■							
5	Pengolahan Data			■							
6	Penyusunan Skripsi				■						
7	Bimbingan Skripsi				■	■	■	■	■		
8	Sidang Meja Hijau									■	

Sumber: *Rencana Penelitian, 2020*

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Rusiadi (2015:185) populasi adalah seluruh objek atau subjek yang menjadi sasaran penelitian yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Pada penelitian ini populasi sebanyak 56 karyawan yaitu para medis dan non medis yang bekerja pada RSUD HIDAYAH Deli Tua.

2. Sampel

Menurut Rusiadi (2015:185) sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Menurut Rusiadi (2015:30) mengatakan bahwa apabila subjeknya kurang 100, maka seluruh populasi menjadi sampel penelitian, akan tetapi jika subjeknya lebih dari 100 maka dapat diambil 10-15% atau 15-25%. Berdasarkan definisi di atas, maka pada penelitian ini sampel sebanyak 55 responden kecuali pimpinan tidak termasuk karena pimpinan yang menilai kinerja.

3. Teknik Sampling

Menurut Rusiadi (2015:36) teknik sampling adalah teknik pengambilan sampel. Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat berbagai teknik sampling yang digunakan. Teknik sampling pada dasarnya dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu *probability* sampling dan *nonprobability* sampling. Dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Pada penelitian ini menggunakan seluruh bagian dari populasi sebanyak 55 responden untuk yang dijadikan sampel, teknik ini biasa disebut dengan sampel populasi.

4. Jenis Data

Jenis data yang dipakai pada penelitian ini yaitu jenis data primer. Menurut Rusiadi (2015:21) data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dari sumber datanya.

5. Sumber Data

Sumber data penelitian adalah subjek dari mana data dapat diperoleh. Penelitian ini menggunakan kuisisioner atau wawancara dalam pengumpulan data, maka sumber data disebut responden, yaitu orang yang merespon atau menjawab peneliti baik pertanyaan tertulis maupun tidak tertulis.

D. Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional

1. Variabel Penelitian

a. Variabel Dependen (Y)

Menurut Rusiadi (2015:50) menjelaskan bahwa variabel dependen adalah faktor-faktor yang di observasi dan diukur untuk menentukan

adanya pengaruh variabel bebas, yaitu faktor yang muncul, atau tidak muncul, atau berubah sesuai dengan yang diperkenalkan oleh peneliti. Variabel dependen (Y) atau variabel terikat pada penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y).

b. Variabel Independen (X)

Menurut Rusiadi (2015:50) menjelaskan bahwa variabel independen adalah variabel yang menyebabkan atau mempengaruhi, yaitu faktor-faktor yang diukur, dimanipulasi atau dipilih oleh peneliti untuk menentukan hubungan antara fenomena yang di observasi atau diamati. Variabel independen (X) atau variabel bebas dalam penelitian ini adalah:

- 1) Kompensasi (X_1).
- 2) Disiplin Kerja (X_2).

2. Defenisi Operasional

Menurut Rusiadi (2015:88) defenisi operasional merupakan penjabaran akan defenisi variabel dan indikator pada penelitian. Selanjutnya defenisi operasional menggambarkan pula pengukuran atas variabel dan indikator yang dikembangkan pada penelitian. Defenisi operasional adalah aspek penelitian yang memberikan informasi kepada kita tentang bagaimana caranya mengukur variabel. Defenisi operasional menjelaskan tentang batasan atau ruang lingkup variabel penelitian, sehingga memudahkan pengukuran dan pengamatan serta pengembangan instrumen atau alat ukur. Variabel-variabel yang di operasionalkan dalam penelitian ini adalah semi variabel yang tergantung dalam hipotesis yang telah dirumuskan untuk memberi gambaran yang jelas dan memudahkan dalam pelaksanaan

penelitian, maka peneliti memberikan defenisi variabel-variabel yang akan di teliti sebagai dasar dalam membuat kuisioner penulisan sebagai berikut :

Tabel 3.2
Defenisi Operasional Variabel

Variabel	Defenisi Operasional	Indikator	Skala
Kinerja	Kinerja karyawan adalah suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya . Menurut Emron (2017:188).	1. Kompensasi. 2. Sistem atau prosedur. 3. Pemimpin dan kepemimpinan. 4. Budaya perusahaan dan lingkungan. 5. Komunikasi. 6. Kompetensi. 7. Disiplin kerja. Menurut Emron (2017:188).	<i>Likert</i>
Kompensasi	Kompensasi adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan . Menurut Kasmir (2018:233).	1. Motivasi kerja. 2. Semangat kerja. 3. Suasana kerja. 4. Jenjang karier. 5. Komitmen. 6. Kepuasan kerja. 7. Kinerja. 8. Loyalitas. Menurut Kasmir (2018:253).	<i>Likert</i>
Disiplin Kerja	Disiplin kerja adalah kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku sekitarnya. Menurut Singodimedjo (2015:86).	1. Taat terhadap peraturan. 2. Taat terhadap peraturan perusahaan. 3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan. 4. Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan. Menurut Singodimedjo (2015:84).	<i>Likert</i>

Sumber: Data Diolah Tahun 2020

E. Skala Pengukuran Variabel

Skala adalah suatu instrumen atau mekanisme untuk membedakan individu dalam hal terkait variabel yang diteliti. Skala atau instrumen bisa menjadi sesuatu yang mentah dalam pengertian bahwa hal tersebut hanya akan mengategorikan individu secara luas pada variabel tertentu, atau menjadi instrumen yang di setel dengan baik yang akan membedakan individu pada variabel dengan tingkat kerumitan yang bervariasi.

Menurut Rusiadi (2015:102) menjelaskan skala *likert* adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Penentuan skor atau nilai disusun berdasarkan skala *likert* skor pendapat responden merupakan hasil penjumlahan dari nilai skala yang diberikan pada tiap jawaban kuisisioner.

Skor pendapat responden merupakan hasil penjumlahan dari nilai skala yang diberikan dari tiap jawaban pada kuisisioner, seperti yang disajikan pada tabel 3.3 pada tahap ini masing-masing jawaban responden dalam kuisisioner diberikan kode sekaligus skor guna menentukan dan mengetahui frekuensi kecenderungan responden terhadap masing-masing pertanyaan yang diukur dengan angka.

Tabel 3.3
Instrumen Skala *Likert*

No	Instrumen	Skala <i>Likert</i>
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Netral	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Rusiadi (2015:102)

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini menggunakan metode, yaitu:

1. Kuisisioner

Menurut Rusiadi (2015:101) kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Bila penelitian dilakukan pada lingkup yang tidak terlalu luas, sehingga kuisisioner dapat diantarkan secara langsung dalam waktu tidak terlalu lama, maka pengiriman angket kepada responden tidak perlu melalui pos. Dengan adanya kontak langsung antara peneliti dengan responden akan menciptakan suatu kondisi yang cukup baik, sehingga responden dengan sukarela akan memberikan data objektif dan cepat. Angket data yang diperoleh berupa nilai skor untuk menentukan skor pilihan jawaban angket menggunakan skala *likert*.

2. Wawancara

Wawancara atau tanya jawab dilakukan kepada beberapa karyawan di RSUD HIDAYAH Deli Tua untuk memahami berbagai masalah dan

pengumpulan data-data yang diperlukan dalam mendukung penelitian yang dilakukan. Wawancara dilakukan dengan cara menentukan tanya jawab langsung antara pewawancara dengan yang diwawancarai tentang segala sesuatu yang diketahui oleh pewawancara.

3. Dokumentasi

Menurut Rusiadi (2015:101) dokumentasi adalah peneliti menyelidiki benda-benda tertulis seperti buku-buku, majalah, dokumen, peraturan-peraturan, notulen rapat, catatan harian, dan sebagainya. Metode dokumentasi ini merupakan metode utama apabila peneliti melakukan pendekatan analisis isi. Dalam pengertian lebih luas, dokumentasi bukan hanya yang berwujud tulisan saja, tetapi dapat berupa benda-benda peninggalan seperti prasasti dan simbol-simbol.

G. Teknik Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

Sebelum data dianalisis dan di evaluasi terlebih dahulu data tersebut di uji dengan uji validitas dan uji reabilitas.

a. Uji Validitas

Validitas (*validity*) yaitu sejauh mana suatu alat ukur tepat dalam mengukur suatu data, dengan kata lain apakah alat ukur yang dipakai memang mengukur sesuatu yang ingin diukur. Validitas adalah tingkat keandalan dan kesalihan alat ukur yang digunakan. Instrumen dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang dipergunakan untuk mendapatkan data itu valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Dengan demikian, instrumen yang valid

merupakan instrumen yang benar-benar tepat untuk mengukur apa yang hendak diukur. Jadi validitas suatu instrumen berhubungan dengan tingkat akurasi dari suatu alat ukur mengukur apa yang akan diukur.

Menurut Rusiadi (2015:113) pengujian validitas tiap butir pertanyaan digunakan analisis di atas pertanyaan, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir. Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan (angket) yang akan disajikan kepada para responden maka diperlukan uji validitas setiap pertanyaan lebih besar ($>$) 0,30 maka butir pertanyaan tersebut dianggap valid atau sah.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah ukuran yang menunjukkan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian mempunyai keandalan sebagai alat ukur, diantaranya diukur melalui konsistensi hasil pengukuran dari waktu ke waktu jika fenomena yang diukur tidak berubah. Uji reliabilitas adalah tingkat kestabilan suatu alat pengukur dalam mengukur suatu gejala atau kejadian. Semakin tinggi reliabilitas alat pengukur, semakin stabil pula alat pengukur tersebut. Butir kuisisioner dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seorang terhadap kuisisioner adalah konsisten. Dalam penelitian ini, untuk menentukan kuisisioner reliabel atau tidak dengan menggunakan *alpha cronbach*. Menurut Rusiadi (2015:115) kuisisioner dikatakan reliabel jika *alpha cronbach* $>$ 0,60 dan tidak reliabel jika sama dengan atau di bawah.

2. Uji Asumsi Klasik

Menurut Rusiadi (2015:148) pengujian asumsi klasik diperlukan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan benar-benar bebas dari adanya gejala heteroskedastisitas dan gejala multikolinieritas. Jika terdapat heteroskedastisitas, maka varian tidak konstan sehingga dapat menyebabkan *error*. Jika terdapat multikolinieritas, maka akan sulit untuk mengisolasi pengaruh-pengaruh individual dari variabel, sehingga tingkat signifikansi koefisien regresi menjadi rendah. Oleh karena itu, uji asumsi klasik perlu dilakukan.

a. Uji Normalitas

Menurut Rusiadi (2015:149) uji normalitas data dilakukan sebelum data diolah berdasarkan model-model penelitian yang dianjurkan. Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu atau residu memiliki distribusi normal. Asumsi ini harus terpenuhi untuk model regresi linier yang baik. Uji normalitas dilakukan pada nilai residu model. Asumsi normalitas dapat diperiksa *output* normal P-P Plot. Asumsi normalitas terpenuhi ketika penyebaran titik-titik *output* Plot mengikuti garis diagonal plot. Untuk uji normalitas ini menggunakan gambar histogram dan P-P plot. Grafik histogram menempatkan gambar variabel dependent sebagai sumbu vertikal sedangkan nilai residual terstandarisasi dari sumbu horisontal. Kriteria untuk histogram, yaitu:

- 1) Jika garis membentuk lonceng dan miring ke kiri maka tidak berdistribusi normal.

- 2) Jika garis membentuk lonceng dan di tengah maka berdistribusi normal.
- 3) Jika garis membentuk lonceng dan miring ke kanan maka tidak berdistribusi normal.

Normal probability plot dilakukan dengan cara membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari data distribusi normal. Distribusi normal digambarkan dengan garis diagonal dari kiri bawah ke kanan atas. Distribusi kumulatif dari data sesungguhnya digambarkan dengan plotting. Kelemahan grafik dan gambar P-P Plot adalah tidak memberikan kepastian standar apakah terdistribusi normal atau tidak. Kriteria untuk P-P Plot, yaitu :

- 1) Jika titik data sesungguhnya menyebar berada di sekitar garis diagonal maka data terdistribusi normal.
- 2) Jika titik data sesungguhnya menyebar berada pada jauh dari garis diagonal maka data tidak terdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independent). Uji multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS.

Menurut Rusiadi (2015:154) uji multikolinieritas adalah pengujian untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi yang signifikan antara variabel-variabel bebas dalam suatu metode regresi linier berganda. Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor*

(VIF) dari hasil analisa dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai *tolerance value* $> 0,10$ atau $VIF < 10$ maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Rusiadi (2015:157) uji Heteroskedastisitas digunakan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan variasi dan residual suatu pengamatan lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan yaitu model yang terdapat kesamaan varian dan residul satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau disebut homoskedastisitas. Deteksi heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan metode *scatter plot* dengan memplotkan nilai ZPRED (nilai prediksi) dengan SRESID (nilai residualnya). Model yang baik di dapatkan jika tidak terdapat pola tertentu pada grafik, seperti pengumpul di tengah, menyempit kemudian melebar atau sebaliknya melebar kemudian menyempit. Kriterianya adalah sebagai berikut :

- 1) Jika ada titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur maka mengidentifikasi telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

H. Uji Kesesuaian (*Test Goodness Of fit*)

1. Uji Regresi Linier Berganda

Regresi linier merupakan alat ukur yang digunakan untuk mengukur ada atau tidaknya korelasi antar variabel. Istilah regresi linier berarti ramalan garis yang menunjukkan hubungan disebut garis regresi. Analisis regresi

lebih akurat dalam melakukan analisis korelasi, karena pada analisis itu mengalami kesulitan dalam menunjukkan slope (tingkat perubahan suatu perubahan suatu variabel terhadap variabel lainnya).

Jadi dengan analisis regresi, peramalan atau perkiraan nilai variabel terikat pada nilai variabel bebas lebih akurat pula. Tujuan dari analisis regresi adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Dalam penelitian ini peneliti menggunakan analisis regresi berganda karena pengukuran pengaruh antar variabel melibatkan lebih dari satu variabel bebas yaitu, Kompensasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2). Analisis regresi berganda bermaksud meramalkan bagaimana naik turunnya variabel dependen bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor *predictor* dimanipulasi atau dinaik turunkan nilainya.

Adapun bentuk umum dari persamaan regresi linear berganda secara sistematis menurut Rusiadi (2015:142) adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan (*Dependent Variabel*)

X_1 = Kompensasi (*Independent Variabel*)

X_2 = Disiplin Kerja (*Independent Variabel*)

α = Konstanta

β = Koefisien Regresi

ϵ = *Error Tern* / Tingkat Kesalahan

2. Uji Hipotesis

Hipotesis adalah asumsi atau dengan mengenai suatu hal yang dibuat untuk menjelaskan suatu hal yang sering dituntut untuk melakukan pengecekannya. Uji signifikan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan menggunakan F dan secara parsial menggunakan uji t .

a. Uji Simultan (Uji F)

Menurut Rusiadi (2015:258) uji F menguji pengaruh simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Kriteria pengujiannya adalah :

- 1) Terima H_0 (tolak H_1) apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $\text{sig } F > \alpha 5\%$
- 2) Tolak H_0 (terima H_1) apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $\text{sig } F < \alpha 5\%$

Rumus uji F adalah sebagai berikut :

$$F = \frac{R^2/K}{(1 - R^2)/(n - 1 - K)}$$

Keterangan :

R^2 = Koefisien Korelasi Berganda Di kuadratkan

N = Jumlah Sampel

K = Jumlah Variasi Bebas

b. Uji Parsial (Uji t)

Menurut Kuncoro dalam buku Rusiadi (2015:257) uji t dilakukan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan. Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu

variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel terkait dengan taraf signifikan 5%. Kriteria pengujianya adalah sebagai berikut :

- 1) $H_0 : \beta_i = 0$, tidak ada pengaruh signifikan secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat.
- 2) $H_0 : \beta_i \neq 0$, ada pengaruh signifikan secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat.
- 3) Apabila t hitung $< t$ tabel pada $\alpha = 5\%$, maka H_0 diterima (H_a ditolak).
- 4) Apabila t hitung $> t$ tabel pada $\alpha = 5\%$, maka H_0 ditolak (H_a diterima).

Rumus uji t adalah sebagai berikut :

$$t = \frac{r\sqrt{(n-2)}}{\sqrt{(1-r^2)}} \text{ dengan } dk = n - 2$$

Keterangan :

t = uji pengaruh parsial.

r = koefisien korelasi.

n = banyaknya data.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Rusiadi (2015:235) analisis determinasi ini digunakan untuk mengetahui persentase besarnya variasi perubahan dari variabel bebas terhadap perubahan variabel terikat. Rumus koefisien determinan adalah : $R^2 \times 100\%$. Keterangan : Range nilai R^2 adalah 0 (nol) sampai dengan 1 (satu), ($0 \leq R^2 \leq 1$) apabila determinasi R^2 semakin kecil

(mendekati nol) berarti model titik tidak baik atau variasi model dalam menjelaskan amat terbatas, sebaliknya mendekati satu model semakin baik.

Koefisien determinasi akan menjelaskan seberapa besar perubahan atau variasi suatu variabel bisa dijelaskan oleh perubahan atau variasi pada variabel yang lain. Dalam bahasa sehari-hari adalah kemampuan variabel bebas untuk berkontribusi terhadap variabel terikatnya dalam satuan persentase. Nilai koefisien ini antara 0 dan 1. Jika hasil mendekati angka 0 berarti kemampuan variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

Kuatnya hubungan antar variabel dinyatakan dalam koefisien korelasi. Koefisien korelasi positif terbesar = 1 dan koefisien korelasi negatif terbesar = -1, sedangkan yang terkecil adalah 0. Bila hubungan antar dua variabel atau lebih memiliki koefisien korelasi -1 atau = 1. Maka hubungan tersebut sempurna. Jika terdapat $r = -1$ maka terdapat korelasi negatif sempurna, artinya setiap peningkatan pada variabel tertentu maka terjadi perumusan pada variabel lainnya. Sebaliknya jika di dapat $r = 1$, maka diperoleh korelasi positif sempurna, artinya ada hubungan yang positif antara variabel dan kuat atau tidaknya hubungan ditunjukkan oleh besarnya nilai koefisien korelasi dan koefisien korelasi adalah 0 maka tidak terdapat hubungan. Untuk dapat memberikan interpretasi terhadap kuatnya hubungan X terhadap Y maka digunakan pedoman pada tabel berikut:

Tabel 3.4
Pedoman Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Rusiadi (2015:235)

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Objek Penelitian

1. Sejarah Perusahaan

Rumah Sakit Umum Hidayah pada mulanya berasal dari Rumah Bersalin yang terdiri sejak tanggal 15 September 2004 yang beralamat di Jl. Medan Delitua km 8,5 No. 55 Delitua Kabupaten Deli Serdang Sumatera Utara. Kemudian pada tanggal 27 Juli 2007 berubah menjadi Rumah Sakit yang diberi nama Rumah Sakit Umum Hidayah.

Pada tanggal 27 Juli 2007 Rumah Sakit Umum Hidayah telah mendapatkan izin mendirikan dengan No. 2177/440/DS/2007 sesuai dengan keputusan Kepala Dinas Kesehatan Deli Serdang Sumatera Utara. Kemudian tertanggal 06 Maret 2009 Rumah Sakit Umum Hidayah mendapatkan izin penyelenggaraan sementara dengan No. 440,441/1957/III/2009 sesuai dengan keputusan Kepala Dinas Kesehatan Prop. Sumatera Utara 445/77066/VIII/2009. Kemudian pada tanggal 07 Juni 2011 Rumah Sakit Umum Hidayah mendapatkan izin operasional tetap dengan No. 1921/440/DS/SIRS/2011 sesuai dengan keputusan Kepala Dinas Kesehatan Deli Serdang Sumatera Utara.

Saat ini Rumah Sakit Umum Hidayah Delitua yang berlantai 3 (tiga) mempunyai kapasitas 50 tempat tidur dan dilengkapi dengan Instalansi Gawat Darurat dan Ruang Spesialis atau Poli Rumah Sakit Umum Hidayah juga dilengkapi dengan 1 (satu) Ruang Operasi, Ruang Bersalin, Ruang Bayi, dan Ruang HCU.

B. Visi, Misi dan Motto RSU HIDAYAH DELI TUA

1. Visi RSU HIDAYAH DELI TUA

"Menjadi Rumah Sakit yang Memberikan Pelayanan yang Kompeten Sesuai dengan Harapan dan Kebutuhan Masyarakat".

2. Misi RSU HIDAYAH DELI TUA

- a. Memberikan Pelayanan Asuhan Keperawatan Terbaik berdasarkan nilai-nilai yang bersifat kekeluargaan dan bertanggung jawab sehingga disukai masyarakat.
- b. Melengkapi sarana dan prasarana Rumah Sakit Umum Hidayah Delitua.
- c. Melakukan tugas keperawatan dengan tidak membedakan bedakan Suku, Agama, serta Kedudukan.
- d. Membangun SDM Rumah Sakit Umum Hidayah Delitua yang kompeten dan profesional.

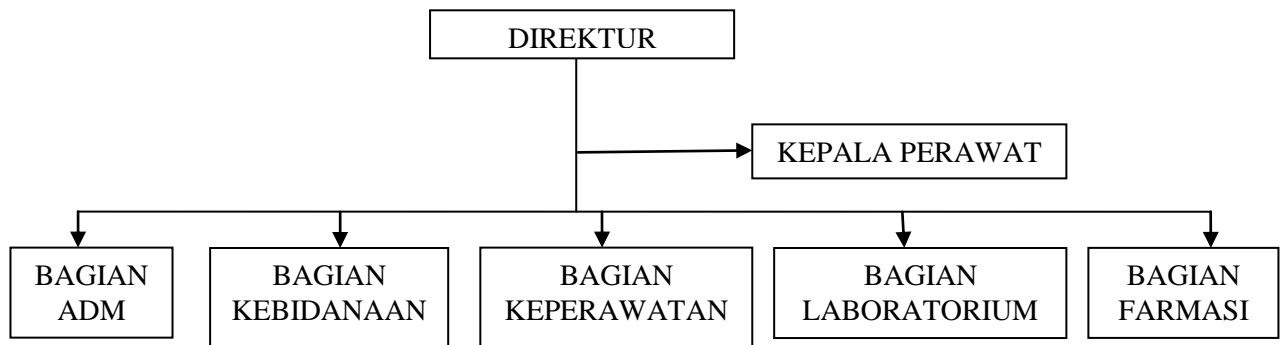
3. Motto RSU HIDAYAH DELI TUA

"Kesembuhan dan Kepuasan Pasien adalah Kepuasan Kami"

C. Struktur Organisasi

Struktur organisasi perusahaan sudah tentu menghadapi berbagai bentuk persoalan yang timbul di dalam proses kegiatan sehari-hari untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan terlebih dahulu, maka setiap orang yang bersangkutan di dalam pengelolaan perusahaan harus mengerti dan mengetahui posisinya. Berikut struktur organisasi di bawah ini:

STRUKTUR ORGANISASI RSU HIDAYAH DELITUA



Gambar 4.1 struktur organisasi RSU HIDAYAH DELITUA

D. Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik responden diperoleh melalui hasil kuisioner yang telah diisi oleh 55 responden. Karakteristik responden merupakan gambaran dari keberadaan responden di tempat penelitian. Karakteristik tersebut dilihat berdasarkan jenis kelamin, pendidikan dan usia yang akan dipaparkan di bawah ini:

Tabel 4.1
Data Statistik

		Jenis Kelamin	Pendidikan	Usia
N	Valid	55	55	55
	Missing	0	0	0

Sumber: hasil pengelolaan SPSS16 Tahun 2020

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut ini data responden yang berdasarkan pada jenis kelamin sebagai berikut:

Tabel 4.2
Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid LAKI-LAKI	9	16.4	16.4	16.4
PEREMPUAN	46	83.6	83.6	100.0
Total	55	100.0	100.0	

Sumber: hasil pengelolaan SPSS16 Tahun 2020

Pada tabel 4.2 jumlah laki-laki sebanyak 9 orang dengan persentase 16.4% dan jumlah perempuan sebanyak 46 orang dengan persentase 83.6%. Jadi penelitian ini responden menurut jenis kelamin paling banyak perempuan dari pada laki-laki.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Berikut ini data responden yang berdasarkan pada pendidikan sebagai berikut:

Tabel 4.3
Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA	4	7.3	7.3	7.3
D-3	37	67.3	67.3	74.5
S-1	14	25.5	25.5	100.0
Total	55	100.0	100.0	

Sumber: hasil pengelolaan SPSS16 Tahun 2020

Pada tabel 4.3 responden yang berpendidikan SMA sebanyak 4 orang dengan persentase 7.3%, D-3 sebanyak 37 orang dengan persentase 67.3%, S-1 sebanyak 14 orang dengan persentase 25.5%. Jadi penelitian ini responden menurut pendidikan paling banyak D-3 dari pada S-1 dan SMA.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berikut ini data responden yang berdasarkan pada usia sebagai berikut:

Tabel 4.4
Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid <20 Tahun	3	5.5	5.5	5.5
21-30 Tahun	35	63.6	63.6	69.1
31-40 Tahun	15	27.3	27.3	96.4
>40 Tahun	2	3.6	3.6	100.0
Total	55	100.0	100.0	

Sumber: hasil penelitian SPSS16 Tahun 2020

Pada tabel 4.4 responden yang usia <20 tahun sebanyak 3 orang dengan persentase 5.5%, usia 20-30 tahun sebanyak 35 orang dengan persentase 63.6%, usia 31-40 tahun sebanyak 15 orang dengan persentase 27.3%, usia >40 tahun sebanyak 2 orang dengan persentase 3.6%. Jadi pada penelitian ini responden menurut usia paling banyak usia 21-30 tahun dari pada usia <20 tahun, 31-40 tahun, dan >40 tahun.

Tabel 4.5
Tabulasi Data Responden

No	Jenis Kelamin	Pendidikan	Usia	Jabatan
1	Laki-laki	D-3	21-30 Tahun	Perawat
2	Perempuan	D-3	21-30 Tahun	Perawat
3	Perempuan	D-3	21-30 Tahun	Perawat
4	Perempuan	D-3	21-30 Tahun	ADM
5	Perempuan	D-3	21-30 Tahun	Analisis Lab
6	Perempuan	SMA	<20 Tahun	ADM
7	Perempuan	D-3	31-40 Tahun	Bidan
8	Perempuan	SMA	21-30 Tahun	Analisis Lab
9	Laki-laki	D-3	31-40 Tahun	Perawat
10	Laki-laki	D-3	31-40 Tahun	Perawat
11	Laki-laki	S-1	31-40 Tahun	Perawat
12	Laki-laki	D-3	31-40 Tahun	Perawat

13	Laki-laki	D-3	31-40 Tahun	Farmasi Apotek
14	Perempuan	D-3	31-40 Tahun	Bidan
15	Perempuan	D-3	21-30 Tahun	Bidan
16	Perempuan	D-3	21-30 Tahun	Bidan
17	Perempuan	D-3	>40 Tahun	Bidan
18	Perempuan	D-3	21-30 Tahun	Bidan
19	Perempuan	S-1	21-30 Tahun	Perawat
20	Perempuan	D-3	>40 Tahun	Perawat
21	Perempuan	S-1	21-30 Tahun	Perawat
22	Perempuan	S-1	21-30 Tahun	Perawat
23	Laki-laki	D-3	21-30 Tahun	Perawat
24	Laki-laki	D-3	21-30 Tahun	Perawat
25	Perempuan	D-3	31-40 Tahun	Perawat
26	Perempuan	S-1	31-40 Tahun	Perawat
27	Perempuan	S-1	31-40 Tahun	Perawat
28	Perempuan	S-1	31-40 Tahun	Farmasi Apotek
29	Perempuan	D-3	21-30 Tahun	Bidan
30	Perempuan	D-3	21-30 Tahun	Analisis Lab
31	Perempuan	D-3	21-30 Tahun	Bidan
32	Laki-laki	D-3	21-30 Tahun	Perawat
33	Perempuan	D-3	21-30 Tahun	Bidan
34	Perempuan	D-3	21-30 Tahun	Bidan
35	Perempuan	D-3	21-30 Tahun	Analisis Lab
36	Perempuan	D-3	21-30 Tahun	Perawat
37	Perempuan	S-1	21-30 Tahun	Perawat
38	Perempuan	S-1	21-30 Tahun	Perawat
39	Perempuan	S-1	31-40 Tahun	Farmasi Apotek
40	Perempuan	D-3	31-40 Tahun	Perawat
41	Perempuan	D-3	31-40 Tahun	Analisis Lab
42	Perempuan	D-3	21-30 Tahun	Perawat
43	Perempuan	D-3	21-30 Tahun	Perawat
44	Perempuan	D-3	21-30 Tahun	Perawat
45	Perempuan	D-3	21-30 Tahun	Perawat
46	Perempuan	S-1	21-30 Tahun	Perawat
47	Perempuan	D-3	21-30 Tahun	Perawat
48	Perempuan	SMA	<20 Tahun	ADM
49	Perempuan	S-1	21-30 Tahun	Farmasi Apotek
50	Perempuan	S-1	21-30 Tahun	Farmasi Apotek
51	Perempuan	S-1	21-30 Tahun	Farmasi Apotek
52	Perempuan	D-3	21-30 Tahun	Bidan
53	Perempuan	D-3	21-30 Tahun	Bidan
54	Perempuan	D-3	31-40 Tahun	Bidan
55	Perempuan	SMA	< 20 Tahun	ADM

Sumber: diolah peneliti 2020

Berdasarkan tabel 4.5 data tabulasi identitas responden pada jenis kelamin laki-laki sebanyak 9 orang dan jenis kelamin perempuan sebanyak 46. Pada pendidikan SMA sebanyak 4 orang, pendidikan D-3 sebanyak 37

orang, pendidikan S-1 sebanyak 14 orang. Pada usia < 20 tahun sebanyak 3 orang, usia 21-30 tahun sebanyak 35 orang, usia 31-40 tahun sebanyak 15 orang, usia > 40 tahun sebanyak 2 orang. Pada jabatan perawat sebanyak 27 orang, jabatan adm sebanyak 4 orang, jabatan farmasi apoteker sebanyak 6 orang, jabatan analis laboratorium sebanyak 5 orang, jabatan bidan sebanyak 13 orang. Jadi kesimpulan untuk tabel tabulasi data responden penelitian ini pada jenis kelamin lebih banyak perempuan dari pada laki-laki, pada pendidikan lebih banyak D-3 dari pada yang lain, pada usia lebih banyak usia 21-30 tahun dari pada yang lainnya, dan pada jabatan yang lebih banyak jabatan perawat dari pada lainnya.

Tabel 4.6
Tabulasi Data Penelitian

No	KOMPENSASI (X ₁)						DISIPLIN KERJA (X ₂)					KINERJA KARYAWAN (Y)					
	1	2	3	4	5	JML	1	2	3	4	JML	1	2	3	4	5	JML
1	1	1	1	1	1	5	2	3	3	2	10	2	2	2	2	2	10
2	3	2	2	3	3	13	2	2	3	1	8	1	1	1	1	1	5
3	1	2	2	2	2	9	1	1	1	1	4	1	1	5	1	1	9
4	2	1	1	2	2	8	1	1	1	1	4	2	2	2	2	2	10
5	2	3	2	2	2	11	3	3	3	3	12	2	3	2	2	2	11
6	5	5	5	5	5	25	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	20
7	2	2	2	2	1	9	1	2	2	1	6	1	1	1	1	1	5
8	1	1	2	2	2	8	2	1	2	1	6	2	3	3	3	2	13
9	2	1	2	2	2	9	1	2	2	1	6	2	2	2	3	3	12
10	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	8	3	3	3	3	3	15
11	1	1	1	1	1	5	2	2	2	2	8	5	1	1	1	1	9
12	2	2	2	2	1	9	2	2	3	1	8	2	2	2	2	2	10
13	1	2	2	2	1	8	2	2	2	1	7	2	2	2	2	2	10
14	1	1	1	1	1	5	2	2	1	2	7	1	1	1	1	1	5
15	3	2	3	3	3	14	2	2	2	2	8	2	2	2	2	2	10
16	2	2	1	2	2	9	2	2	2	2	8	2	2	2	2	2	10
17	2	1	2	1	1	7	3	2	2	2	9	2	2	3	3	3	13
18	2	2	1	1	2	8	2	1	1	2	6	3	4	3	3	3	16
19	1	1	2	3	2	9	2	1	2	1	6	2	2	2	2	2	10
20	1	2	2	3	1	9	2	2	1	2	7	3	3	1	1	3	11
21	2	2	1	1	5	11	1	1	2	1	5	1	1	3	2	3	10
22	2	2	2	2	2	10	2	1	1	2	6	2	2	3	2	3	12
23	2	2	2	1	2	9	2	2	1	1	6	3	2	2	2	3	12

24	2	1	2	2	1	8	1	2	2	2	7	3	3	3	3	4	16
25	2	2	1	2	2	9	2	1	1	1	5	1	1	5	1	1	9
26	2	2	2	2	2	10	2	1	2	2	7	3	3	3	1	3	13
27	2	2	1	2	2	9	1	2	2	2	7	2	3	2	3	3	13
28	1	2	2	2	1	8	2	2	1	2	7	1	1	1	1	3	7
29	1	1	2	1	1	6	3	3	3	3	12	1	3	1	1	3	9
30	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	8	2	2	2	2	2	10
31	1	1	2	2	1	7	2	1	2	1	6	4	4	4	4	4	20
32	2	1	1	2	2	8	1	1	1	1	4	2	2	2	2	2	10
33	1	5	1	1	1	9	2	1	1	1	6	3	1	3	1	3	11
34	1	2	1	2	1	7	2	1	2	1	6	4	4	4	4	4	20
35	2	2	2	2	1	9	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25
36	5	1	2	1	1	10	1	1	2	1	5	1	3	3	3	3	13
37	1	1	2	3	1	8	2	2	1	2	7	1	1	1	1	1	5
38	1	3	3	2	2	11	2	2	2	2	8	2	2	2	2	2	10
39	2	2	1	2	2	9	2	1	2	1	6	4	4	3	4	4	19
40	1	1	2	1	2	7	1	5	2	2	10	2	2	3	3	2	12
41	1	1	2	1	1	6	1	2	1	2	6	3	2	2	3	1	11
42	1	5	1	2	2	11	1	5	1	1	8	1	1	5	1	1	9
43	2	2	2	2	2	10	1	1	2	1	5	1	5	3	3	3	15
44	2	1	2	2	2	9	2	2	2	2	8	3	3	3	3	3	15
45	1	1	1	5	1	9	1	1	2	1	5	1	1	1	1	1	5
46	2	2	2	2	2	10	1	2	2	2	7	3	4	3	3	4	17
47	1	1	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	1	1	1	7
48	1	2	1	1	1	6	3	3	3	3	12	2	2	1	1	5	11
49	2	2	2	2	2	10	2	2	2	1	7	3	3	2	2	4	14
50	2	2	3	3	2	12	3	1	3	3	10	3	3	3	3	3	15
51	2	2	2	2	2	10	2	3	2	3	10	3	4	4	3	3	17
52	1	2	1	1	2	7	2	2	2	2	8	2	2	2	2	2	10
53	3	2	2	2	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	15
54	1	2	3	1	2	9	1	2	1	2	6	3	4	3	3	3	16
55	2	2	2	2	2	10	2	2	2	1	7	2	2	2	2	2	10
JM	9	1	1	1	9	504	1	1	10	9	409	1	1	1	1	1	657
L	2	0	0	0	9		0	0	5	6		2	3	3	2	3	
		2	0	7	9		2	6				6	3	7	2	9	

Sumber: diolah peneliti Tahun 2020

Dari hasil tabulasi data kuisisioner responden terlihat hasil kuisisioner yang terendah dari variable kompensasi (X_1) yaitu gaji yang diterima karyawan belum memenuhi unsur (UMR) yang diterapkan oleh pemerintah, pada variabel disiplin kerja (X_2) yaitu masih adanya karyawan yang tidak mengikuti kegiatan yang diadakan oleh perusahaan seperti mengikuti rapat dan seminar, pada variabel kinerja karyawan (Y) yaitu karyawan merasakan bahwa kompensasi yang diterima dari perusahaan

tidak meningkatkan kinerja karyawan.

Table 4.7
Tabulasi Hasil Penelitian Kompensasi (X₁)

		X _{1.1}	X _{1.2}	X _{1.3}	X _{1.4}	X _{1.5}
N	Valid	55	55	55	55	55
	Missing	0	0	0	0	0

X_{1.1}

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SANGAT TIDAK SETUJU	23	41.8	41.8	41.8
	TIDAK SETUJU	27	49.1	49.1	90.9
	NETRAL	3	5.5	5.5	96.4
	SANGAT SETUJU	2	3.6	3.6	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Sumber: diolah SPSS 16

Berdasarkan hasil pertanyaan pertama dari kuisioner kompensasi terlihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 23 responden dengan persentase 41.8%, menyatakan tidak setuju sebanyak 27 responden dengan persentase 49.1%, menyatakan netral sebanyak 3 responden dengan persentase 5.5%, dan menyatakan sangat setuju sebanyak 2 responden dengan persentase 3.6%. Jadi kesimpulan penelitian ini banyak responden yang menyatakan tidak setuju pada kuisioner pertama yaitu “gaji diterima sudah memenuhi unsur minimal yang diterapkan oleh pemerintah” dari pada yang menyatakan sangat tidak setuju, netral dan sangat setuju.

X_{1.2}

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
SANGAT TIDAK SETUJU	19	34.5	34.5	34.5
TIDAK SETUJU	31	56.4	56.4	90.9
NETRAL	2	3.6	3.6	94.5
SANGAT SETUJU	3	5.5	5.5	100.0
Total	55	100.0	100.0	

Sumber: diolah SPSS 16

Berdasarkan hasil pertanyaan kedua dari kuisisioner kompensasi terlihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 19 responden dengan persentase 34.5%, menyatakan tidak setuju sebanyak 31 responden dengan persentase 56.4%, menyatakan netral sebanyak 2 responden dengan persentase 3.6% dan menyatakan sangat setuju sebanyak 3 responden dengan persentase 5.5%. Jadi kesimpulan penelitian ini banyak responden yang menyatakan tidak setuju pada kuisisioner kedua yaitu “pemberian gaji yang diterima sudah sesuai dengan pekerjaannya” dari pada yang menyatakan sangat tidak setuju, netral dan sangat setuju.

X_{1.3}

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SANGAT TIDAK SETUJU	17	30.9	30.9	30.9
TIDAK SETUJU	33	60.0	60.0	90.9
NETRAL	4	7.3	7.3	98.2
SANGAT SETUJU	1	1.8	1.8	100.0
Total	55	100.0	100.0	

Sumber: diolah SPSS 16

Berdasarkan hasil pertanyaan ketiga dari kuisioner kompensasi terlihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 17 responden dengan persentase 30.9%, menyatakan tidak setuju sebanyak 33 responden dengan persentase 60.0%, menyatakan netral sebanyak 4 responden dengan persentase 7.3%, dan menyatakan sangat setuju sebanyak 1 responden dengan persentase 1.8%. Jadi kesimpulan penelitian ini banyak responden yang menyatakan tidak setuju pada kuisioner ketiga yaitu “gaji yang diberikan sesuai dengan pengalaman dan lamanya bekerja” dari pada yang menyatakan sangat tidak setuju, netral dan sangat setuju.

X_{1.4}

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SANGAT TIDAK SETUJU	15	27.3	27.3	27.3
TIDAK SETUJU	32	58.2	58.2	85.5
NETRAL	6	10.9	10.9	96.4
SANGAT SETUJU	2	3.6	3.6	100.0
Total	55	100.0	100.0	

Sumber: diolah SPSS 16

Berdasarkan hasil pertanyaan keempat dari kuisioner kompensasi terlihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 15 responden dengan persentase 27.3%, menyatakan tidak setuju sebanyak 32 responden dengan persentase 58.2%, menyatakan netral sebanyak 6 responden dengan persentase 10.9%, dan menyatakan sangat setuju sebanyak 2 responden dengan persentase 3.6%. Jadi kesimpulan penelitian ini banyak responden yang menyatakan tidak setuju pada kuisioner ketiga yaitu “tunjangan jabatan yang ada sesuai dengan bobot kerja atau tanggung jawab” dari pada yang menyatakan sangat tidak setuju, netral dan sangat setuju.

X_{1.5}

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SANGAT TIDAK SETUJU	20	36.4	36.4	36.4
TIDAK SETUJU	30	54.5	54.5	90.9
NETRAL	3	5.5	5.5	96.4
SANGAT SETUJU	2	3.6	3.6	100.0
Total	55	100.0	100.0	

Sumber: diolah SPSS 16

Berdasarkan hasil pertanyaan kelima dari kuisioner kompensasi terlihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 20 responden dengan persentase 36.4%, menyatakan tidak setuju sebanyak 30 responden dengan persentase 54.5%, menyatakan netral sebanyak 3 responden dengan persentase 5.5%, dan menyatakan sangat setuju sebanyak 2 responden dengan persentase 3.6%. Jadi kesimpulan penelitian ini banyak responden yang menyatakan tidak setuju pada kuisioner kelima

yaitu “anda merasa puas dengan gaji yang anda terima” dari pada yang menyatakan sangat tidak setuju, netral dan sangat setuju.

Dengan hasil kuisisioner pada kompensasi di tarik kesimpulan yaitu gaji yang diterima belum memenuhi unsur minimal (UMR) yang telah ditetapkan oleh pemerintah.

Table 4.8
Tabulasi Hasil Penelitian Disiplin Kerja (X₂)

		X _{2.1}	X _{2.2}	X _{2.3}	X _{2.4}
N	Valid	55	55	55	55
	Missing	0	0	0	0

X_{2.1}

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SANGAT TIDAK SETUJU	17	30.9	30.9	30.9
	TIDAK SETUJU	31	56.4	56.4	87.3
	NETRAL	6	10.9	10.9	98.2
	SANGAT SETUJU	1	1.8	1.8	100.0
Total		55	100.0	100.0	

Sumber: diolah SPSS 16

Berdasarkan hasil pertanyaan pertama dari kuisisioner disiplin kerja terlihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 17 responden dengan persentase 30.9%, menyatakan tidak setuju sebanyak 31 responden dengan persentase 56.4%, menyatakan netral sebanyak 6 responden dengan persentase 10.9% dan menyatakan sangat setuju sebanyak 1 responden dengan persentase 1.8%. Jadi kesimpulan penelitian

ini banyak responden yang menyatakan tidak setuju pada kuisisioner pertama yaitu “anda berusaha datang kerja lebih awal dari waktu yang ditentukan” dari pada yang menyatakan sangat tidak setuju, netral dan sangat setuju.

X_{2.2}

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SANGAT TIDAK SETUJU	19	34.5	34.5	34.5
TIDAK SETUJU	27	49.1	49.1	83.6
NETRAL	6	10.9	10.9	94.5
SANGAT SETUJU	3	5.5	5.5	100.0
Total	55	100.0	100.0	

Sumber: diolah SPSS 16

Berdasarkan hasil pertanyaan kedua dari kuisisioner disiplin kerja terlihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 19 responden dengan persentase 34.5%, menyatakan tidak setuju sebanyak 27 responden dengan persentase 49.1%, menyatakan netral sebanyak 6 responden dengan persentase 10.9%, dan menyatakan sangat setuju sebanyak 3 responden dengan persentase 5.5%. Jadi kesimpulan penelitian ini banyak responden yang menyatakan tidak setuju pada kuisisioner kedua yaitu “anda datang bekerja sesuai dengan waktu yang ditentukan” dari pada yang menyatakan sangat tidak setuju, netral dan sangat setuju.

X_{2.3}

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SANGAT TIDAK SETUJU	16	29.1	29.1	29.1
TIDAK SETUJU	30	54.5	54.5	83.6
NETRAL	8	14.5	14.5	98.2
SANGAT SETUJU	1	1.8	1.8	100.0
Total	55	100.0	100.0	

Sumber: diolah SPSS 16

Berdasarkan hasil pertanyaan ketiga dari kuisioner disiplin kerja terlihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 16 responden dengan persentase 29.1%, menyatakan tidak setuju sebanyak 30 responden dengan persentase 54.5%, menyatakan netral sebanyak 8 responden dengan persentase 14.5%, dan menyatakan sangat setuju sebanyak 1 responden dengan persentase 1.8%. Jadi kesimpulan penelitian ini banyak responden yang menyatakan tidak setuju pada kuisioner ketiga yaitu “perusahaan memberikan sanksi bagi karyawan yang melanggar peraturan” dari pada yang menyatakan sangat tidak setuju, netral dan sangat setuju.

X_{2.4}

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SANGAT TIDAK SETUJU	23	41.8	41.8	41.8
TIDAK SETUJU	25	45.5	45.5	87.3
NETRAL	6	10.9	10.9	98.2
SANGAT SETUJU	1	1.8	1.8	100.0
Total	55	100.0	100.0	

Sumber: diolah SPSS 16

Berdasarkan hasil pertanyaan keempat dari kuisioner disiplin kerja terlihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 23 responden dengan persentase 41.8%, menyatakan tidak setuju sebanyak 25 responden dengan persentase 45.5%, menyatakan netral sebanyak 6 responden dengan persentase 10.9%, dan menyatakan sangat setuju sebanyak 1 responden dengan persentase 1.8%. Jadi kesimpulan penelitian ini banyak responden yang menyatakan tidak setuju pada kuisioner keempat yaitu “anda datang bekerja sesuai dengan waktu yang ditentukan” dari pada yang menyatakan sangat tidak setuju, netral dan sangat setuju.

Dengan hasil kuisioner pada disiplin kerja di tarik kesimpulan yaitu masih adanya karyawan yang jarang mengikuti kegiatan yang diadakan oleh perusahaan seperti rapat dan seminar.

Table 4.9
Tabulasi Hasil Penelitian Kinerja Karyawan (Y)

	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5
N Valid	55	55	55	55	55
Missing	0	0	0	0	0

Y.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SANGAT TIDAK SETUJU	13	23.6	23.6	23.6
TIDAK SETUJU	21	38.2	38.2	61.8
NETRAL	15	27.3	27.3	89.1
SETUJU	4	7.3	7.3	96.4
SANGAT SETUJU	2	3.6	3.6	100.0
Total	55	100.0	100.0	

Sumber: diolah SPSS 16

Berdasarkan hasil pertanyaan pertama dari kuisiner kinerja karyawan terlihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 13 responden dengan persentase 23.6%, menyatakan tidak setuju sebanyak 21 responden dengan persentase 38.2%, menyatakan netral sebanyak 15 responden dengan persentase 27.3%, menyatakan setuju sebanyak 4 responden dengan persentase 7.3%, dan menyatakan sangat setuju sebanyak 2 responden dengan persentase 3.6%. Jadi kesimpulan penelitian ini banyak responden yang menyatakan tidak setuju pada kuisiner pertama yaitu “anda bekerja sama dengan rekan kerja secara baik” dari pada yang menyatakan sangat tidak setuju, netral, setuju dan sangat setuju.

Y.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SANGAT TIDAK SETUJU	12	21.8	21.8	21.8
TIDAK SETUJU	20	36.4	36.4	58.2
NETRAL	13	23.6	23.6	81.8
SETUJU	8	14.5	14.5	96.4
SANGAT SETUJU	2	3.6	3.6	100.0
Total	55	100.0	100.0	

Sumber: diolah SPSS 16

Berdasarkan hasil pertanyaan kedua dari kuisioner kinerja karyawan terlihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 12 responden dengan persentase 21.8%, menyatakan tidak setuju sebanyak 20 responden dengan persentase 36.4%, menyatakan netral sebanyak 13 responden dengan persentase 23.6%, menyatakan setuju sebanyak 8 responden dengan persentase 14.5%. , dan menyatakan sangat setuju sebanyak 2 responden dengan persentase 3.6% Jadi kesimpulan penelitian ini banyak responden yang menyatakan tidak setuju pada kuisioner pertama yaitu “anda menjalin komunikasi yang baik dengan rekan kerja” dari pada yang menyatakan sangat tidak setuju, netral, setuju, dan sangat setuju.

Y.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SANGAT TIDAK SETUJU	11	20.0	20.0	20.0
TIDAK SETUJU	18	32.7	32.7	52.7
NETRAL	18	32.7	32.7	85.5
SETUJU	4	7.3	7.3	92.7
SANGAT SETUJU	4	7.3	7.3	100.0
Total	55	100.0	100.0	

Sumber: diolah SPSS 16

Berdasarkan hasil pertanyaan ketiga dari kuisioner kinerja karyawan terlihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 11 responden dengan persentase 20.0%, menyatakan tidak setuju sebanyak 18 responden dengan persentase 32.7%, menyatakan netral sebanyak 18 responden dengan persentase 32.7%, menyatakan setuju sebanyak 4 responden dengan persentase 7.3%, dan menyatakan sangat setuju sebanyak 4 responden dengan persentase 7.3%. Jadi kesimpulan penelitian ini banyak responden yang menyatakan tidak setuju dan netral pada kuisioner kedua yaitu “atasan sering memberikan arahan dan motivasi kepada karyawan” dari pada yang menyatakan sangat tidak setuju, setuju, dan sangat setuju.

Y.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SANGAT TIDAK SETUJU	16	29.1	29.1	29.1
TIDAK SETUJU	17	30.9	30.9	60.0
NETRAL	17	30.9	30.9	90.9
SETUJU	4	7.3	7.3	98.2
SANGAT SETUJU	1	1.8	1.8	100.0
Total	55	100.0	100.0	

Sumber: diolah SPSS 16

Berdasarkan hasil pertanyaan keempat dari kuisioner kinerja karyawan terlihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 16 responden dengan persentase 29.1%, menyatakan tidak setuju sebanyak 17 responden dengan persentase 30.9%, menyatakan netral sebanyak 17 responden dengan persentase 30.9%, menyatakan setuju sebanyak 4 responden dengan persentase 7.3%, dan menyatakan sangat setuju sebanyak 1 responden dengan persentase 1.8%. Jadi kesimpulan penelitian ini banyak responden yang menyatakan tidak setuju dan netral pada kuisioner keempat yaitu “kompensasi yang diberikan dapat meningkatkan kinerja karyawan” dari pada yang menyatakan sangat tidak setuju, setuju, dan sangat setuju.

Y.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SANGAT TIDAK SETUJU	11	20.0	20.0	20.0
TIDAK SETUJU	15	27.3	27.3	47.3
NETRAL	20	36.4	36.4	83.6
SETUJU	7	12.7	12.7	96.4
SANGAT SETUJU	2	3.6	3.6	100.0
Total	55	100.0	100.0	

Sumber: diolah SPSS 16

Berdasarkan hasil pertanyaan kelima dari kuisisioner kinerja karyawan terlihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 11 responden dengan persentase 20.0%, menyatakan tidak setuju sebanyak 15 responden dengan persentase 27.3%, menyatakan netral sebanyak 20 responden dengan persentase 36.4%, menyatakan setuju sebanyak 7 responden dengan persentase 12.7%, dan menyatakan sangat setuju sebanyak 2 responden dengan persentase 3.6%. Jadi kesimpulan penelitian ini banyak responden yang menyatakan netral pada kuisisioner kelima yaitu “disiplin kerja yang diterapkan dapat bisa meningkatkan kinerja karyawan” dari pada yang menyatakan sangat tidak setuju, tidak setuju, setuju, dan sangat setuju.

Dengan hasil kuisisioner pada kinerja karyawan di tarik kesimpulan yaitu banyak karyawan yang menyatakan bahwa kompensasi yang diberikan belum tentu meningkatkan kinerja karyawan.

E. Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Berikut pengujian validitas dari item kuisisioner yang diberikan kepada responden dan pengolahan tabulasi jawaban responden serta variabel yang digunakan sebagai berikut:

Tabel 4.10
Uji Validitas

No	Variabel Penelitian	Item Kuisisioner	Corrected item-total correlation		Hasil
			R _{hitung}	R _{tabel}	
1	Kompensasi (X ₁)	P ₁	,504	.300	Valid
		P ₂	,342		Valid
		P ₃	,524		Valid
		P ₄	,414		Valid
		P ₅	,559		Valid
2	Disiplin Kerja (X ₂)	P ₁	,665	.300	Valid
		P ₂	,507		Valid
		P ₃	,635		Valid
		P ₄	,735		Valid
3	Kinerja Karyawan (Y)	P ₁	,613	.300	Valid
		P ₂	,786		Valid
		P ₃	,445		Valid
		P ₄	,809		Valid
		P ₅	,673		Valid

Sumber: hasil pengolahan SPSS

Diketahui jumlah sampel penelitian $n = 55$, sehingga diperoleh nilai r_{tabel} sebesar 0.300. Demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh item pada variabel independen dan dependen telah memenuhi syarat validitas yaitu

$r_{hitung} > r_{tabel}$. Oleh sebab itu indikator penelitian tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian ini dan dinyatakan valid.

2. Uji Reabilitas

Uji reabilitas adalah tingkat kestabilan suatu alat pengukur dalam mengukur suatu gejala atau kejadian. Semakin tinggi reliabilitas alat pengukur, semakin stabil pula alat pengukur tersebut. Butir kuisisioner dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap kuisisioner reliabel atau tidak dengan menggunakan *alpha cronbach*. Menurut Rusiadi (2015:115) kuisisioner dikatakan reliabel jika *alpha cronbach* $> 0,60$ dan tidak reliabel jika sama dengan atau di bawah.

Tabel 4.11
Uji Reabilitas

No	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	N of Item
1	Kompensasi (X_1)	,706	5
2	Disiplin Kerja (X_2)	,808	4
3	Kinerja Karyawan (Y)	,849	5

Sumber: hasil pengolahan SPSS

Pada tabel 4.11 hasil output SPSS nilai *Cronbach's Alpha* seluruh variabel independen dan dependen lebih besar $>0,60$ dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang disajikan kepada responden yaitu reliabel atau dikatakan bandal.

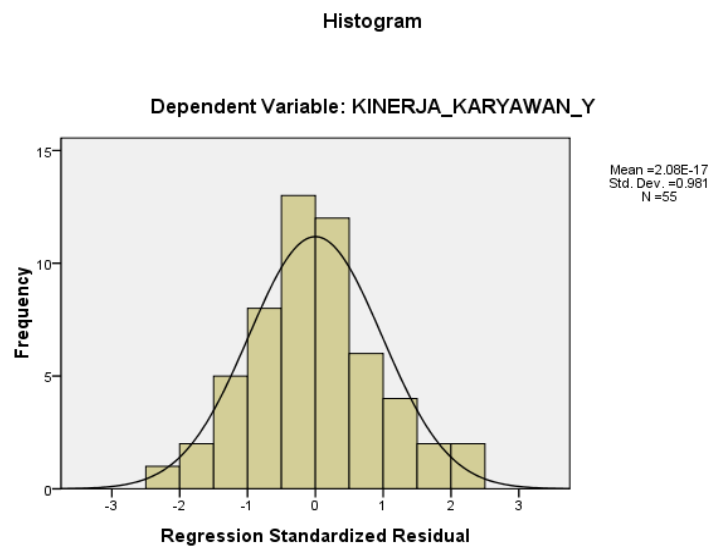
F. Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik diperlukan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan benar-benar bebas dari gejala heteroskedastisitas dan gejala multikolinieritas. Jika terdapat

heteroskedastisitas, maka varian tidak konstan sehingga dapat menyebabkan *error*. Jika terdapat multikolinieritas, maka akan sulit untuk mengisolasi pengaruh-pengaruh individual dari variabel, sehingga tingkat signifikan koefisien regresi menjadi rendah. Oleh karena itu, uji asumsi klasik perlu dilakukan.

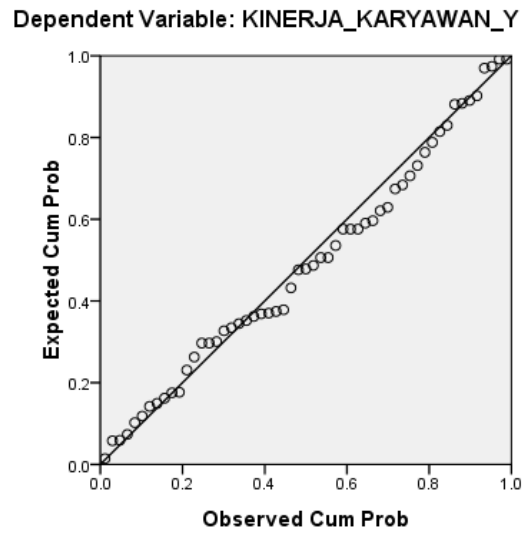
1. Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu atau residul memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik distribusi data normal atau mendekati normal.



Gambar 4.2 Histogram Uji PP Plot Uji Normalitas
Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Tahun 2020

Berdasarkan gambar 4.2 hasil pengujian normalitas diketahui data telah berdistribusi secara normal, dimana garis membentuk lonceng dan di tengah.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Gambar 4.3 Scatterplot Uji PP Plot Uji Normalitas
Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Tahun 2020

Berdasarkan gambar 4.3 pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar P-P Plot terlihat titik-titik data untuk variabel kinerja yang menyebar berada di sekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal.

Dari kedua gambar diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa setelah dilakukan uji normalitas data, data untuk variabel independen dan dependen terdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Tabel 4.12
Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4,919	2,534		1,941	,058		
Kompensasi	,404	,191	,275	2,112	,040	,983	1,017
Disiplin kerja	,447	,207	,281	2,162	,035	,983	1,017

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Pada tabel 4.12 nilai *Tolerance* dan VIF untuk variabel bebas yaitu:

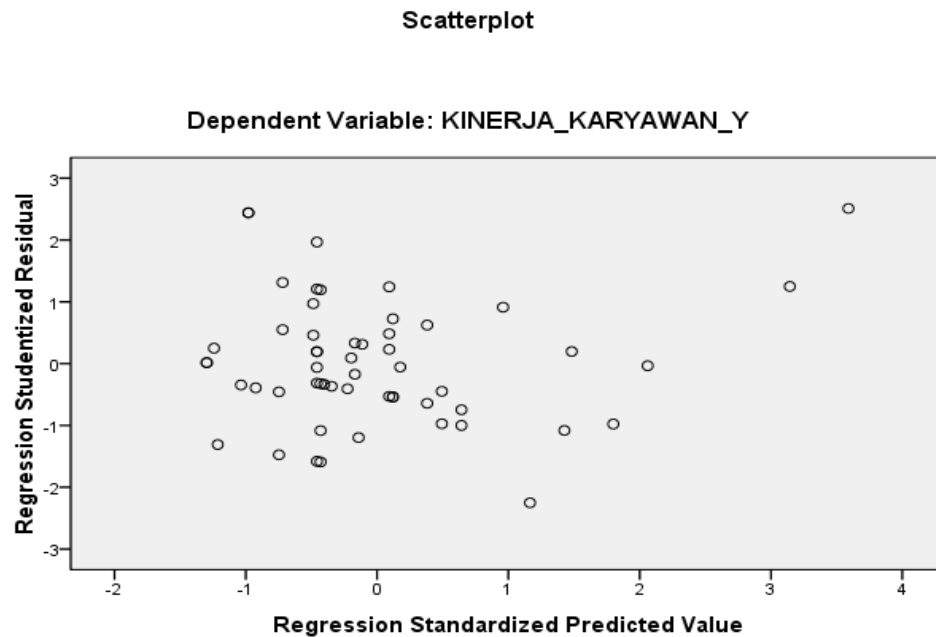
- 1) Variabel Kompensasi (X_1) mempunyai nilai *Tolerance* = 0,983 dan nilai VIF = 1,017.
- 2) Variabel Disiplin Kerja (X_2) mempunyai nilai *Tolerance* = 0,983 dan nilai VIF = 1,017.

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS16 nilai *Tolerance* dan VIF dapat diketahui kompensasi dan disiplin kerja mempunyai nilai *Tolerance* > 0,1 dan nilai VIF > 10 , sehingga disimpulkan bahwa antara variabel independen (kompensasi dan disiplin kerja) tidak terjadi gejala multikolinearitas (antar variabel independen tidak mempunyai korelasi).

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan variasi dan residu suatu pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Dalam penelitian

ini metode yang digunakan untuk mendeteksi gejala heteroskedastisitas dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID).



Gambar 4.4 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas
Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Tahun 2020

Berdasarkan gambar 4.4 bahwa titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Dari hasil pengujian menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan kata lain: variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini homoskedastisitas.

G. Uji kesesuaian (*Test Goodness Of Fit*)

1. Uji Regresi Linier Berganda

Tujuan dari analisa regresi linier berganda adalah untuk mengetahui besar pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Dalam

penelitian ini peneliti menggunakan analisis regresi linier berganda karena pengukuran pengaruh antara variabel melibatkan lebih dari satu variabel bebas, dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

Tabel 4.13
Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4,919	2,534		1,941	,058		
Kompensasi	,404	,191	,275	2,112	,040	,983	1,017
Disiplin kerja	,447	,207	,281	2,162	,035	,983	1,017

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan pada tabel 4.13 diperoleh regresi linier berganda yaitu:

$$Y = 4,919 + 0.404 X_1 + 0.447 X_2 + \epsilon$$

Interprestasi dari persamaan regresi linier berganda adalah:

- 1) Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap 0 (nol) maka kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 4,919.
- 2) Jika terjadi peningkatan kompensasi sebesar 1 (satu) satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,404 atau 40.4%.
- 3) Jika terjadi peningkatan disiplin kerja sebesar 1 (satu) satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,447 atau 44.7%.

2. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial

Uji parsial dilakukan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan.

Tabel 4.14
Uji Parsial

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4,919	2,534		1,941	,058		
Kompensasi	,404	,191	,275	2,112	,040	,983	1,017
Disiplin kerja	,447	,207	,281	2,162	,035	,983	1,017

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Pada tabel 4.14 nilai persamaan t_{hitung} dan signifikan untuk variabel bebas yaitu:

- 1) Variabel kompensasi mempunyai nilai koefisien nilai $t_{hitung} = 2,112$ pada signifikan 0,40.
- 2) Variabel disiplin kerja mempunyai nilai koefisien nilai $t_{hitung} = 2,162$ pada signifikan 0,035.

Pada penelitian ini jumlah sampel sebanyak $n = 55$ responden sehingga dapat diperoleh nilai koefisien $t_{tabel} = 2,006$ pada signifikan 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan yaitu:

- 1) Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

H_1 diterima dan H_0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig. t < \alpha$

H_1 ditolak dan H_0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig. t > \alpha$

Variabel kompensasi menunjukkan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (nilai koefisien $t_{hitung} > t_{tabel}$, $2.112 > 2.006$ pada signifikan $0.040 < 0.05$). Maka hipotesis (H_1) diterima dan H_0 ditolak.

2) Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

H_2 diterima dan H_0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig. t < \alpha$

H_2 ditolak dan H_0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig. t > \alpha$

Variabel disiplin kerja menunjukkan pengaruh secara positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (nilai koefisien $t_{hitung} > t_{tabel}$, $2.162 > 2.006$ pada signifikan $0.035 < 0.05$). Maka hipotesis (H_2) diterima dan H_0 ditolak.

b. Uji Simultan

Uji simultan dilakukan untuk mengetahui pengaruh simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 4.15
Uji Simultan ANOVA^a (Uji F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	129,117	2	64,559	4,046	,023 ^a
Residual	829,719	52	15,956		
Total	958,836	54			

A. *Dependent Variable: Kinerja Karyawan*

B. *Predictors: (Constant), Kompensasi, Disiplin Kerja*

Dapat dilihat dari hasil uji simultan pada tabel 4.15 maka diperoleh nilai koefisien pada $F_{hitung} = 4,046$ pada signifikan 0.023. Jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak $n = 55$ responden dimana $df(1) = n - k = 55 - 3 = 52$. Kemudian dapat diperoleh nilai koefisien $f_{tabel} = 3,175$ pada signifikan 0,05.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (nilai koefisien $F_{hitung} > F_{tabel} 4.046 > 3.175$ pada signifikan $0.023 < 0,05$). Maka hipotesis (H_3) diterima dan H_0 ditolak.

3. Uji Determinasi

Uji determinasi digunakan untuk mengetahui persentase besarnya variasi perubahan dari variabel bebas terhadap perubahan variabel terikat.

Tabel 4.16
Uji Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,367 ^a	,135	,101	3,995

Sumber: diolah SPSS Tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.16 dilihat bahwa angka adjuster R *Square* 0,101 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 10.1% kinerja karyawan dapat diperoleh dan dijelaskan oleh kompensasi dan disiplin kerja. Sedangkan sisanya $100\% - 10.1\% = 89.9\%$ dijelaskan oleh faktor lain atau variabel di luar model, seperti komitmen, jenjang karier, kepribadian, dan lain-lain.

H. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Hubungan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis H_1 yang diajukan pada penelitian ini berbunyi: kompensasi secara parsial berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan RSUD HIDAYAH Deli Tua.

Berdasarkan hasil analisis dari hasil pengujian yang telah dilakukan diketahui bahwa variabel kompensasi (X_1) memiliki nilai regresi sebesar 0,404 yang mengindikasikan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sehingga peningkatan kompensasi karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan, sebaliknya menurunnya kompensasi karyawan akan menurunkan kinerja karyawan tersebut.

Hasil uji t menunjukkan bahwa t_{hitung} yang dimiliki untuk variabel kompensasi (X_1) sebesar 2,112, dengan nilai t_{tabel} 2,006 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Nilai signifikan t dari variabel kompensasi (X_1) sebesar 0,040, dimana nilai ini jauh lebih kecil dari ambang batas signifikan yaitu 0,05. Oleh karena itu, hasil pengujian memenuhi persamaan $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $sig < 0,05$. Maka tolak H_0 (terima H_a) yang artinya secara parsial terhadap pengaruh yang signifikan dari kompensasi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda dan hasil uji t yang dilakukan dapat diambil kesimpulan bahwa kompensasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan RSUD HIDAYAH Deli Tua. Oleh karena itu hipotesis H_1 yang diajukan dapat diterima dan terbukti benar (terima H_a dan tolak H_0). Hal ini sejalan dengan observasi

yang peneliti lakukan yang telah dituliskan di latar belakang masalah bahwa kompensasi karyawan menurun yang disebabkan oleh kompensasi finansial langsung. Hasil tersebut juga diperkuat dengan hasil pra survey yang menunjukkan rendahnya kompensasi karyawan yang diidentifikasi dengan karyawan tidak diberikan besaran gaji yang memuaskan oleh perusahaan dimana karyawan juga sulit untuk pindah posisi yang lebih baik oleh perusahaan walaupun memiliki kinerja yang baik sehingga menyebabkan kinerja karyawan juga menurun. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan meningkatkan kompensasi karyawan sehingga bagaimana meningkatkan kinerja karyawan dengan kompensasi karyawan telah terjawab.

Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk mengetahui apakah kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan RSUD HIDAYAH Deli Tua telah terlaksana. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Emron (2017:202) yang menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor dalam menentukan kinerja karyawan, salah satunya adalah kompensasi. Kompensasi yang memuaskan bagi karyawan membuat karyawan meningkatkan kinerja mereka. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Mugi (2018:7) menjelaskan terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kewajiban, pemimpin, kompensasi dan kedisiplinan. Hasil penelitian ini juga didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh dedy (2019:7) yang menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa semakin meningkat kompensasi karyawan akan memberikan peningkatan terhadap kinerja karyawan. Sehingga hasil penelitian yang dihasilkan sejalan dengan teori dan hasil penelitian terdahulu yang digunakan pada penelitian ini.

Menurut Kasmir (2018:233) kompensasi adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan. Pada dasarnya karyawan bekerja untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari mereka. Jika selama bekerja di suatu perusahaan namun kebutuhan tidak tercukupi, maka karyawan akan mencari pekerjaan lain yang dapat memenuhi kebutuhannya. Sebaliknya jika kompensasi yang diberikan perusahaan mampu mencukupi kebutuhan karyawan, maka karyawan akan meningkatkan kinerja mereka.

2. Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis H_2 yang diajukan pada penelitian ini berbunyi: disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan RSUD HIDAYAH Deli Tua.

Berdasarkan hasil analisis dari hasil pengujian yang telah dilakukan diketahui bahwa variabel disiplin kerja (X_2) memiliki nilai regresi sebesar 0,447 yang mengindikasikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sehingga semakin baik disiplin kerja karyawan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat, sebaliknya semakin menurun disiplin kerja karyawan, maka semakin menurun kinerja karyawan.

Hasil uji t menunjukkan bahwa t_{hitung} yang dimiliki untuk variabel disiplin kerja (X_2) sebesar 2,162, dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,006 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Nilai signifikan t dari variabel disiplin kerja (X_2) sebesar 0,035, dimana nilai ini jauh lebih kecil dari ambang batas signifikan yaitu 0,05. Maka tolak H_0 (terima H_a) yang artinya secara parsial terdapat pengaruh namun tidak signifikan dari disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda dan hasil uji t yang dilakukan dapat diambil kesimpulan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu hipotesis H_2 yang diajukan dapat diterima dan terbukti benar (terima H_a dan tolak H_0). Hal ini sejalan dengan observasi yang peneliti lakukan yang telah dituliskan di latar belakang masalah bahwa masih adanya karyawan yang datang bekerja tidak sesuai dengan jam masuk kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Hasil itu juga diperkuat dengan hasil pra survey yang menunjukkan rendahnya disiplin kerja karyawan yang diidentifikasi dengan karyawan tidak memiliki disiplin kerja yang selalu mengikuti jam masuk kerja sehingga menyebabkan kinerja karyawan juga menurun. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan meningkatkan disiplin kerja, sehingga bagaimana meningkatkan kinerja karyawan dengan disiplin kerja telah terjawab.

Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk mengetahui apakah disiplin kerja secara parsial

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan RSUD Hidayah Deli Tua telah terlaksana. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Emron (2017:202) yang berpendapat bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi karyawan untuk meningkatkan kinerja dimana salah satunya adalah disiplin kerja. Disiplin kerja yang baik akan membuat karyawan mematuhi peraturan dan membuat karyawan menjadi disiplin. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Mugi (2018:7) menjelaskan terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kewajiban, pemimpin, kompensasi dan kedisiplinan. Hasil penelitian ini juga didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Elsa (2018:7) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga hasil penelitian yang dihasilkan tidak sejalan dengan teori dan hasil penelitian terdahulu yang digunakan pada penelitian ini.

Menurut Singodimedjo (2015:86) menjelaskan bahwa, disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku sekitarnya. Mengingat begitu besarnya aktivitas karyawan di dalam perusahaan dalam mencapai tujuan salah satunya adalah kedisiplinan karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan. Kedisiplinan kerja dapat memicu kinerja karyawan, dimana karyawan akan merasa nyaman serta sanggup menjalankan peraturan dengan baik. Kedisiplinan kerja yang baik seperti karyawan

sanggup menjalankan peraturan tanpa ada paksaan serta beban dengan itu akan membuat karyawan menjadi nyaman di tempat kerja.

3. Hubungan Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis H_3 yang diajukan pada penelitian ini berbunyi: kompensasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan RSUD HIDAYAH Deli Tua.

Berdasarkan hasil analisis dari hasil pengujian yang telah dilakukan diketahui bahwa variabel kompensasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) masing-masing memiliki nilai regresi positif yang mengindikasikan bahwa secara bersama-sama (simultan) kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hasil uji F menunjukkan bahwa f_{hitung} yang diperoleh sebesar 4,046. Nilai f_{hitung} ini jauh lebih besar dari nilai f_{tabel} yang sebesar 3,175. Nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,023, dimana nilai ini jauh lebih kecil dari ambang batas signifikan yaitu 0,05. Oleh karena itu, hasil pengujian memenuhi persamaan $f_{hitung} > f_{tabel}$ dan $sig < 0,05$. Maka tolak H_0 (terima H_a) yang artinya kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan RSUD HIDAYAH Deli Tua. Maka hipotesis H_4 dapat diterima dan terbukti benar (terima H_a dan tolak H_0). Hal ini sejalan dengan observasi yang peneliti lakukan yang telah dituliskan di

latar belakang masalah bahwa kinerja karyawan menurun yang disebabkan oleh keberadaan karyawan, keterlibatan karyawan dan ketaatan karyawan yang juga menurun. Selain itu, kinerja karyawan yang menurun juga disebabkan karena kompensasi dan disiplin kerja yang secara simultan juga menurun. Hasil tersebut juga diperkuat dengan hasil pra survey yang menunjukkan rendahnya keberadaan karyawan, keterlibatan karyawan dan ketaatan karyawan sehingga menyebabkan kinerja karyawan juga menurun yang diidentifikasi dengan karyawan sering berfikir untuk keluar dari tempat pekerjaan dan tidak bersemangat untuk datang bekerja di perusahaan ini sehingga karyawan kurang bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan meningkatkan kompensasi dan disiplin kerja di perusahaan, sehingga bagaimana meningkatkan kinerja karyawan dengan kompensasi dan disiplin kerja telah terjawab.

Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu mengetahui apakah kompensasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan RSUD HIDAYAH Deli Tua telah terlaksana. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Emron (2017:202) yang berpendapat bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi karyawan untuk meningkatkan kinerja, diantaranya kompensasi, sistem atau prosedur, pemimpin dan kepemimpinan, budaya perusahaan dan lingkungan, komunikasi, kompetensi dan disiplin kerja. Hasil penelitian ini juga

diperkuat dengan teori yang dikemukakan oleh Mugi (2018:7) yang menjelaskan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kewajiban, pemimpin, kompensasi, dan kedisiplinan. Sehingga hasil penelitian yang dihasilkan sejalan dengan teori yang digunakan pada penelitian ini.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian dan analisis data yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai hasil penelitian sebagai berikut:

1. Kompensasi secara parsial berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan RSUD Hidayah Deli Tua dengan nilai regresi sebesar 0,404, t_{hitung} sebesar 2,112 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,006, dan nilai signifikan sebesar 0,040.
2. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan RSUD Hidayah Deli Tua dengan nilai regresi sebesar 0,447, t_{hitung} sebesar 2,162 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,006, dan nilai signifikan sebesar 0,035.
3. Kompensasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan RSUD Hidayah Deli Tua dengan nilai signifikan 0,023 dan nilai f_{hitung} sebesar 4,046 sedangkan f_{tabel} sebesar 3,175 .

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah didapatkan, maka terdapat beberapa saran yang peneliti ajukan yaitu:

1. Disarankan bagi RSUD Hidayah Deli Tua agar memperhatikan dan meningkatkan kompensasi finansial langsung yang diperoleh dengan memberikan skema peningkatan gaji yang adil bagi karyawan dan memberikan besaran gaji minimal sesuai dengan upah minimum yang

telah ditetapkan oleh pemerintah. Selain itu, saran bagi perusahaan untuk meningkatkan insentif yang diterima oleh karyawan berdasarkan kinerja dan memberikan jaminan kesehatan yang adil kepada karyawan.

2. Disarankan bagi RSUD Hidayah Deli Tua untuk memperhatikan dan meningkatkan kedisiplinan yang diberikan kepada karyawan agar setiap peraturan dapat berfungsi dengan baik dan benar-benar berguna bagi pekerjaan karyawan. Selain itu, disarankan bagi perusahaan agar memberikan form penilaian dan saran perihal kedisiplinan mereka agar perusahaan dapat segera memperbaiki kedisiplinan karyawan sesuai dengan apa yang diinginkan oleh karyawan.
3. Disarankan bagi RSUD Hidayah Deli Tua untuk memperhatikan dan meningkatkan kinerja karyawan dengan memperhatikan skema dan besaran kompensasi yang diterima karyawan, serta memperbaiki kedisiplinan karyawan sesuai dengan apa yang diharapkan karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, Elsa (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rsu Darmayu Ponorogo*. Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat Pascasarjana Stikes Bhakti Husada Mulia Madiun. Diakses tanggal 15 Agustus 2020, Pukul 13.25 Wib.
- Aspan, H., Indrawan, M. I., & Wahyuni, E. S. *The authority of active partners and passive partners in the company type of commanditaire vennootschap*.
- Dedy, Ahmad (2019). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Rsu Manuaba Denpasar*. Jurnal Ilmu Administrasi Dan Kesehatan Pascasarjana Stikes Sahada. Diakses tanggal 20 Agustus 2020, Pukul 10.15 Wib.
- Emron, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. Bandung: Alfabeta.
- Harun. (2018). *Kinerja Karyawan*. Edisi Pertama. Sidoarjo:Indomedia Pustaka.
- Imas, K. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ketiga. Jakarta: PT. Macan Jaya Cemerlang.
- Indrawan, M. I. (2021). *Enhance Effect of Performance, Motivation and Leadership in the Work Environment*. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 4(3), 4331-4339.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori & Praktik*. Cetakan Keempat. Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Keduabelas. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

- Nita, A. (2017). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Rsj Atma Husada Mahakam Samarinda*. Jurnal Ilmu Kesehatan Pascasarjana Stikes Husada. Diakses tanggal 19 Agustus 2020, Pukul 11.43 Wib.
- Novi, F. (2020). *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rsu Hermina Palembang*. Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat Pascasarjana Stikes Bhagia. Diakses tanggal 18 Agustus 2020, Pukul 11.15 Wib.
- Mugi, H. (2018). *Pengaruh Faktor Dalam Perusahaan yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan*. Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis, Vol. 11 No. 1, Mei 2011. 223-232. Diakses tanggal 19 Agustus 2020, Pukul 14.00 Wib.
- Nurhayati. (2019). *Manajemen Personalia Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kelima, Cetakan Keempat. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Rusiadi. (2015). *Metode Penelitian Manajemen dan Aplikasi SPSS*. Cetakan Kedua. Medan: Usu Pers.
- Rafi. (2016). *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rsu Condong Catur Yogyakarta*. Jurnal Ilmu Manajemen Pascasarjana Universitas Negeri Yogyakarta. Diakses tanggal 15 Agustus 2020, Pukul 13.15 Wib.
- Rusiadi, M. I. I., & Lubis, S. A. *MODEL TOWN PLANNING AND REGIONAL DEVELOPMENT FIELD-BASED HUMAN RESOURCES AND INFRASTRUCTURE CITY INTEGRATED*.

- Samsudin. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Grasindo.
- Sastrohadiwiryo, S. (2019). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Simon. (2015). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rs Panti Rapih Yogyakarta*. Jurnal Ilmu Keperawatan Pascasarjana Stikes Budi Mulia. Diakses tanggal 22 Agustus, Pukul 14.00 Wib.
- Singodimedjo. (2015). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pnerbit BPFE.
- Supomo, R. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Cetakan Kedua. Bandung: Yrama Widya.
- Surya, E. D., Rusiadi, K. F. F., Hsb, H. A., Indrawan, M. I., & Nst, M. F. The Power of Brand Awareness, Perceived Value, Perceived Quality and Flagship of Smartphone Purchasing Trust and Decisions in Medan.
- Yohny, A. (2017). *Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.