

PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN RUMAH SAKIT GIGI & MULUT FAKULTAS KEDOKTERAN GIGI UNIVERSITAS PROF. DR. MOESTOPO (BERAGAMA)

Bambang Fajarisman dan Annisa Nurma

Universitas Prof Dr. Moestopo (Beragama), Jakarta, Indonesia.

e-mail penulis pertama/korespondensi: bambang.fajarisman@dsn.moestopo.ac.id

Abstract

This study aims to determine the extent of the influence of compensation factors, work discipline, joint compensation on employee work performance at RSGM FKG Univ. Prof. Dr. Moestopo (Religious). The hypothesis tested is; (1) there is the influence of the compensation variable (X1) on employee performance (Y); (2) there is the influence of work discipline variables (X2) on employee performance (Y); There is the influence of the compensation variable (X1) and the Work Disciplinary Variable (X2) together on employee performance (Y) at RSGM FKG Univ. Prof. Dr. Moestopo (Religious). This research was conducted by quantitative research methods, and for data collection will be carried out by survey methods. The survey was conducted by providing a questionnaire or questionnaire to 59 respondents with simple random sampling techniques. The data analysis model used is simple and multiple linear regression using SPSS software. The results obtained conclusions: there is a positive and significant influence of the compensation variable (X1) with work performance (Y) with the correlation coefficient $R = 0.032$ which means that the work discipline variable has a moderate level of influence on the productivity variable. There is a positive and significant effect of work discipline variables (X2) on work performance (Y) with the correlation coefficient $R = 0.023$, which means that the compensation variable has a moderate level of influence on the productivity variable. There is a joint influence with the compensation variable (X1) and work discipline variables (X2) on employee performance (Y), with a double correlation value $R = 0.007$, this means that the compensation and work discipline variables together have a level of influence low on employee performance variables.

Keywords: Compensation, work discipline and employee performance.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh faktor kompensasi, disiplin kerja, kompensasi secara bersama-sama terhadap kinerja kerja karyawan pada RSGM FKG Univ. Prof. Dr. Moestopo (Beragama). Hipotesis yang diuji adalah; (1) terdapat pengaruh variabel kompensasi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y); (2) terdapat pengaruh variabel disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y); terdapat pengaruh variabel kompensasi (X_1) dan variabel disiplin kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan (Y) pada RSGM FKG Univ. Prof. Dr. Moestopo (Beragama). Penelitian ini dilakukan dengan metode penelitian kuantitatif, dan untuk pengumpulan data akan dilakukan dengan metode survei. Survei dilakukan dengan memberikan angket atau kuesioner kepada 59 responden dengan teknik *simple random sampling*. Model analisis data yang digunakan adalah regresi linier sederhana dan berganda dengan menggunakan software SPSS. Hasil penelitian didapatkan kesimpulan: terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel kompensasi (X_1) terhadap kinerja kerja (Y) dengan koefisien korelasi $R = 0,032$ yang berarti bahwa variabel disiplin kerja memiliki tingkat pengaruh sedang terhadap variabel produktivitas. Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja kerja (Y) dengan koefisien korelasi $R = 0,023$, yang berarti bahwa variabel kompensasi memiliki tingkat pengaruh yang sedang terhadap variabel produktivitas. Terdapat pengaruh secara bersama-sama variabel kompensasi (X_1) dan variabel disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y), dengan nilai korelasi ganda adalah $R = 0,007$, hal ini berarti bahwa variabel kompensasi dan disiplin kerja secara bersama-sama memiliki tingkat pengaruh yang rendah terhadap variabel kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kompensasi, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Rumah sakit adalah organisasi pelayanan kesehatan yang sangat penting dalam masyarakat yaitu melakukan pelayanan kesehatan. Pemberian pelayanan kesehatan yang optimal di rumah sakit, diperlukan sumber daya yang berkualitas serta diharapkan rumah sakit dapat menghasilkan suatu output yang maksimal berupa produk atau jasa untuk meningkatkan pelayanan. Mengingat persaingan di sektor pelayanan kesehatan yang terus meningkat dengan tuntutan peningkatan kualitas pelayanan maka dibutuhkan karyawan dengan kinerja yang baik (Dikutip dari Suandana, 2018).

Kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan (Handoko, 2008). Selain itu, karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan, karena memiliki akal, bakat, tenaga, keinginan, pengetahuan, perasaan, dan kreatifitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai visi dan misi perusahaan (Mangkunegara, 2008).

Guna mengetahui seberapa pentingnya peran karyawan dalam suatu perusahaan khususnya dalam RSGM FKG Univ. Prof. Dr. Moestopo (Beragama), peneliti mencermati perlunya dikembangkan layanan yang unggul dalam rangka meningkatkan kinerja karyawannya, sehingga peneliti harus menggali fenomena-fenomena masalah yang ada. Karyawan dituntut untuk memberikan kinerja yang terbaik, namun pada hasil observasi menunjukkan beberapa karyawan di

RSGM FKG Univ. Prof. Dr. Moestopo (Beragama) ditemukan karyawan yang belum disiplin dalam jam waktu kerja, adanya ketidakpuasan antara gaji dan beban kerja serta beberapa karyawan yang kurang dalam menyelesaikan tugasnya.

Menurut Siagian (2002) bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya.

Menurut Jalil (2018) rendahnya tingkat kinerja karyawan dalam suatu perusahaan dapat dilihat dari besaran gaji maupun tunjangan yang diberikan oleh perusahaan. Peningkatan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan cara pemberian kompensasi, karena adanya pemberian kompensasi karyawan menjadi lebih bersemangat untuk bekerja semaksimal mungkin. Salah satunya dengan meningkatkan kinerja karyawan melalui pemberian kompensasi yang sesuai dengan balas jasa kepada karyawan atas usaha mereka lakukan kepada perusahaan dengan besarnya tanggung jawab pekerjaan yang dilakukan.

Kompensasi yang diberikan oleh RSGM FKG Univ. Prof. Dr. Moestopo (Beragama) kepada karyawannya terbagi atas kompensasi langsung dan tidak langsung. Kompensasi langsung yang diberikan pihak RSGM FKG Univ. Prof. Dr. Moestopo (Beragama) yaitu gaji perbulan dan tunjangan / THR. Gaji yang diberikan sesuai dengan UMR daerah dan digolongkan berdasarkan jabatan

karyawan. Karyawan terbagi atas karyawan sementara, semi permanen dan permanen yang ditentukan oleh pihak RSGM FKG Univ. Prof. Dr. Prof. Dr. Moestopo (Beragama) yang sebelumnya diajukan karyawan. Gaji yang didapatkan pada karyawan semi permanen berupa 80% dari gaji total.

Kompensasi yang diberikan kepada karyawan hanya berupa gaji. Karyawan tidak mendapatkan insentif tambahan apabila terdapat jam tambahan kerja. Kompensasi tidak langsung yang diberikan pihak RSGM FKG Univ. Prof. Dr. Moestopo (Beragama) kepada karyawan yaitu asuransi BPJS Kesehatan dan Ketenagakerjaan.

Kompensasi merupakan hal yang sensitif bila dikaitkan dengan kelayakan dalam memenuhi kebutuhan, apalagi semakin besarnya tingkat kebutuhan saat ini sehingga gaji yang diberikan masih dirasa kurang cukup. Pemberian kompensasi yang makin baik akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan makin baik dan produktif (Hasibuan, 2012:118). Pemberian kompensasi yang layak dapat menjadikan karyawan bekerja dengan tenang dan mengkonsentrasikan seluruh pikirannya untuk menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung

jawabnya. Perusahaan yang telah berhasil memberikan kompensasi yang layak dan tepat, akan dapat berkembang dan menghasilkan produk yang dibutuhkan masyarakat (Soetrisno, 2009). Kinerja karyawan yang rendah juga dapat dilihat dari tingkat kehadiran ditempat kerja yang diakibatkan oleh kurangnya disiplin kerja karyawan serta penggunaan waktu secara tidak efektif dalam melaksanakan pekerjaan. Untuk itu perusahaan perlu mengawasi setiap perilaku maupun tindakan yang dilakukan oleh seluruh karyawan pada saat bekerja. Kedisiplinan adalah suatu sikap tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis. (Alex Nitisemito, 2000)

Berdasarkan data kehadiran karyawan RSGM FKG Univ. Prof. Dr. Moestopo (Beragama) pada tahun 2019 terdapat indikator penilaian kehadiran yaitu nilai baik pada 95-105 jam/bulan dan beberapa karyawan dengan hasil kehadiran yang cukup pada 53-94 jam/bulan. Dari data pada Tabel I.1, masih ada kehadiran kinerja karyawan yang cukup dan belum mendapatkan kehadiran yang baik pada setiap bulan dapat diartikan bahwa terjadi ketidak selarasan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan.

Tabel I.1
Tabel Jumlah Rata-rata Kehadiran Karyawan
RSGM FKG Universitas Prof. Dr. Moestopo (Beragama)

Bulan	Rata-rata Kehadiran	Standar/bulan
Mei	59	
Juni	44	
Januari	96	

Agustus	100	65
September	108	
Oktober	85	
November	50	

Disiplin tidak mungkin dapat ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah ubah sesuai dengan kondisi dan situasi. Dengan adanya aturan tertulis yang jelas, para pegawai akan mendapatkan kepastian mengenai pedoman apa saja yang boleh dilakukan dan tidak boleh dilakukan. Sehingga akan menghindarkan diri dari perilaku yang tidak sesuai dengan peraturan tersebut (Soetrisno, 2009).

Menurut Undang Undang Republik Indonesia nomor 44 tahun 2009 tentang Rumah Sakit bahwa rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan bagi masyarakat dengan karakteristik tersendiri yang dipengaruhi oleh perkembangan ilmu pengetahuan kesehatan, kemajuan teknologi, dan kehidupan sosial ekonomi masyarakat yang harus tetap mampu meningkatkan pelayanan yang lebih bermutu dan terjangkau oleh masyarakat agar terwujud derajat kesehatan yang setinggi-tingginya. Dikutip dalam situs website RSGM Moestopo, RSGM FKG UPDMB menyediakan layanan kesehatan gigi yang komprehensif dan didukung oleh dokter gigi umum dan spesialis. Rumah Sakit Gigi Mulut (RSGM) FKG UPDMB memiliki visi untuk menjadi menjadi RSGM yang terdepan dalam pelayanan, pendidikan dan penelitian secara komprehensif yang berlandaskan IPTEKDOGI dan Ilmu

Kedokteran.

RSGM berdasarkan Peraturan pemerintah Menteri Kesehatan nomer 1173 tahun 2004, menurut fungsinya dapat di bagi menjadi dua, yaitu RSGM pendidikan dan RSGM non pendidikan. RSGM pendidikan adalah RSGM yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan gigi dan mulut, yang juga di gunakan sebagai sarana proses pembelajaran, pendidikan dan penelitian bagi profesi tenaga kesehatan kedokteran gigi dan tenaga kesehatan lainnya dan terikat melalui kerja sama dengan fakultas kedokteran gigi. Sasaran RSGM adalah tercapainya mutu pelayanan kesehatan gigi yang dapat memberi perlindungan kepada masyarakat melalui pelayanan kesehatan gigi, pendidikan dan penelitian (Depkes RI, 2003).

Berdasarkan uraian pada latar belakang diatas, penulis menduga adanya permasalahan yang berkaitan dengan kinerja karyawan RSGM FKG UPDM (Beragama), sehingga diperlukan penelitian yang berkaitan dengan kinerja. Dugaan penulis bahwa pengaruh dominan terhadap kinerja tersebut adalah kompensasi dan disiplin kerja.

Identification and Study Framework

1. Apakah terdapat pengaruh variabel kompensasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) di RSGM FKG Univ. Prof. Dr. Moestopo (Beragama)?
2. Apakah terdapat pengaruh variabel disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) di RSGM FKG Univ. Prof. Dr. Moestopo (Beragama)?
3. Apakah terdapat pengaruh variabel kompensasi (X1) dan variabel disiplin kerja (X2) secara bersama-sama terhadap variabel kinerja karyawan (Y) di RSGM FKG Univ. Prof. Dr. Moestopo (Beragama)?

Literature :

Kompensasi

Menurut Hasibuan (2017:122), asas kompensasi harus berdasarkan asas adil dan asas layak serta mempertahankan undang-undang perburuhan yang berlaku.

- 1). Asas adil
Besarnya kompensasi harus sesuai dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, risiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan pekerja, dan memenuhi persyaratan internal konsistensi.
- 2). Asas layak dan wajar
Suatu kompensasi harus disesuaikan dengan kelayakannya. Meskipun tolak ukur layak sangat relatif, perusahaan dapat mengacu pada batas kewajaran yang sesuai dengan ketentuan yang diterapkan oleh pemerintah dan aturan lain secara konsisten.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat dirumuskan sintesis berkaitan dengan tujuan dan asas kompensasi adalah ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, pengaruh serikat buruh, pengaruh buruh serta asas kompensasi berdasarkan asas adil dan asas layak mempertahankan undang undang perburuhan yang berlaku.

Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2016), disiplin kerja adalah fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi maupun instansi mencapai hasil yang optimal. Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan instansi yang dibuat manajemen yang mengingatkan anggota instansi agar dapat dijalankan semua pegawai baik dengan kesadaran sendiri maupun dengan paksaan. Disiplin kerja harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya.

Indikator-indikator disiplin kerja menurut Hasibuan (2017:194) sebagai berikut:

- 1). Tujuan dan Kemampuan
Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan.
- 2). Teladan Pimpinan
Pimpinan harus memberi

contoh yang baik, jujur, adil sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, disiplin kerja bawahan pun akan ikut baik.

- 3). Waskat (pengawasan melekat)
Tindakan nyata dan paling efektif untuk mewujudkan disiplin kerja karyawan organisasi. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral sikap, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya.
- 4). Sanksi Hukuman
Dengan sanksi hukuman, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan organisasi, sikap dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.
- 5). Ketegasan
Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi disiplin kerja karyawan dalam suatu organisasi. Ketegasan pimpinan menegur dan menghukum setiap karyawan yang indisipliner akan mewujudkan disiplin kerja yang baik pada perusahaan tersebut.

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2000:69) Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

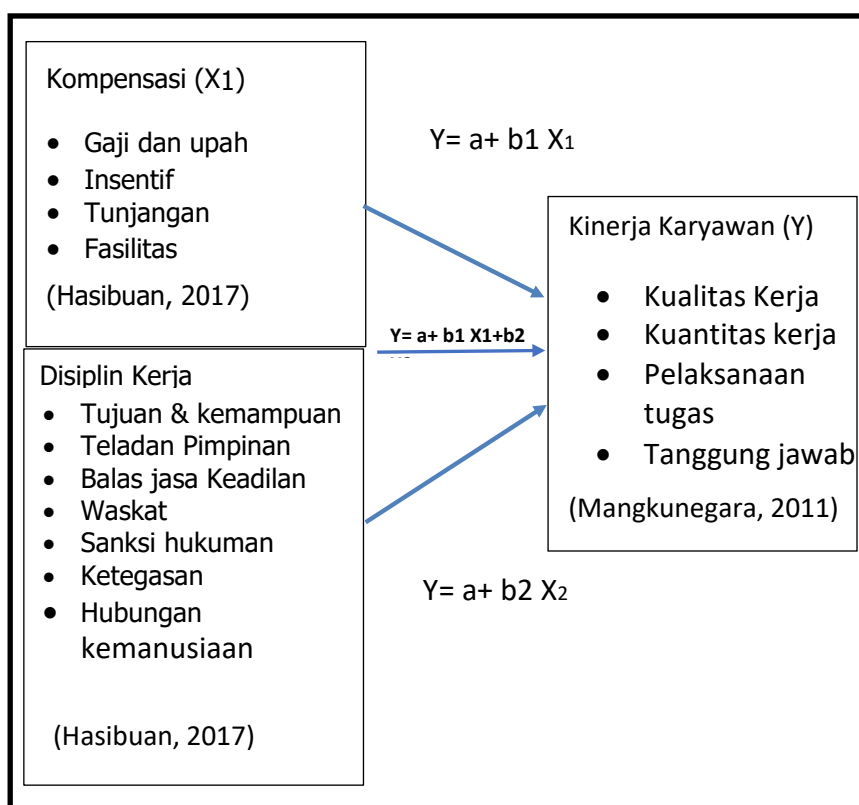
Menurut Mangkunegara (2013) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah sebagai berikut:

- 1). Faktor kemampuan (Ability)
Secara psikologis, kemampuan karyawan terdiri dari potensi Intelegent Quotient (IQ), serta kemampuan pengetahuan dan keterampilan. Artinya karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata (I1 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk pekerjaan dan terampil dalam mengerjakan tugas, maka akan lebih mudah dalam mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.
- 2). Faktor motivasi (Motivation)
Motivasi terbentuk dari sikap seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Karyawan harus memiliki sikap mental yang siap, mampu secara isik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan, dan menciptakan situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk berusaha mencapai prestasi kerja dan dalam mencapai tujuan perusahaan. Motivasi berpretasi adalah suatu dorongan dalam diri karyawan untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mampu mencapai kinerja.

Hypotheses

1. Secara teoretik, diduga terapat pengaruh variabel kompensasi (X1) terhadap variabel kinerja

2. Secara teoretik, diduga terapat pengaruh variabel disiplin kerja (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) Rumah Sakit Gigi dan Mulut FKG Univ. Prof. Dr. Moestopo (Beragama).
3. Secara teoretik, diduga terapat pengaruh variabel kompensasi (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) Rumah Sakit Gigi dan Mulut FKG Univ. Prof. Dr. Moestopo (Beragama).



Study Methodology

Penelitian pada dasarnya untuk menunjukan kebenaran dan pemecahan masalah atas apa yang diteliti untuk mencapai tujuan tersebut, dilakukan suatu metode yang tepat dan relevan untuk tujuan yang diteliti. Pengertian Metode Penelitian menurut Sugiyono (2014:2) yaitu metode penelitian diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.

Pemilihan metode deskriptif korelasional dalam penelitian ini didasarkan dari penelitian yang ingin mengkaji dan melihat Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Gigi dan Mulut Prof. Dr. Moestopo (Beragama).

Study Result :

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan cara menyebar

kuesioner untuk mendapatkan data-data kinerja karyawan Rumah Sakit Gigi dan Mulut Prof. Dr. Moestopo (Beragama). Data tersebut mengenai kompensasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 59 orang. Adapun hasil penelitian yang diperoleh dari lapangan disajikan sebagai berikut :

Uji Validitas

Validitas berasal dari kata validity yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurannya (Azwar 1986). Selain itu validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan bahwa variabel yang diukur memang benar-benar variabel yang hendak diteliti oleh peneliti (Cooper dan Schindler, dalam Zulganef, 2006).

Sedangkan menurut Sugiharto dan Sitinjak (2006), validitas berhubungan dengan suatu peubah mengukur apa yang seharusnya diukur. Validitas dalam penelitian menyatakan derajat ketepatan alat ukur penelitian terhadap isi sebenarnya yang diukur. Uji validitas adalah uji yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur yang digunakan dalam suatu mengukur apa yang diukur. Ghazali (2009) menyatakan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah, atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Suatu tes dapat dikatakan memiliki validitas yang tinggi jika tes tersebut menjalankan fungsi

ukurannya, atau memberikan hasil ukur yang tepat dan akurat sesuai dengan maksud dikenakannya tes tersebut. Suatu tes menghasilkan data yang tidak relevan dengan tujuan diadakannya pengukuran dikatakan sebagai tes yang memiliki validitas rendah.

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variable. Validitas merupakan alat untuk melihat sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Sebagai contoh jika populasi sebanyak 30 dengan nilai r table adalah 0,361, maka dapat dinyatakan valid apabila r hitung lebih besar dari r table. Apabila pertanyaan / pernyataan tidak valid, maka dilakukan analisis kembali dengan melihat substansi dan struktur kuesioner. Jika substansi salah, maka pertanyaan direvisi dan diuji coba kembali. Jika struktur yang salah, maka pertanyaan / pernyataan yang direvisi tetapi tidak diuji coba kembali.

Hasil Uji Validitas Kompensasi

Tabel IV.2

Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.01	86.7119	155.450	.645	.739
X1.02	86.6780	152.843	.692	.735
X1.03	86.7119	149.795	.819	.728
X1.04	86.7288	149.373	.706	.728
X1.05	87.0339	146.964	.792	.723
X1.06	85.9661	158.964	.349	.750
X1.07	85.8814	165.279	.346	.760
X1.08	87.0847	151.010	.571	.733
X1.09	86.9661	153.551	.475	.739
X1.10	87.2034	153.786	.468	.739
X1.11	86.7288	149.098	.760	.727
X1.12	86.7627	150.667	.679	.731
X1.13	87.0847	150.734	.643	.732
Kompensasi	45.1017	41.231	1.000	.862

Tabel diatas (Tabel IV.2) menunjukkan bahwaseluruh r hitung (nilai Corrected Item-Total Correlation) > r table (0,2521), maka seluruh pernyataan pada variabel Kompensasi dikatakan valid.

Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja

Tabel IV.3

Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.01	103.1017	77.852	.313	.730
X2.02	103.7627	69.943	.794	.693
X2.03	103.7458	70.503	.775	.695
X2.04	103.5254	75.736	.349	.723
X2.05	104.0339	70.654	.752	.696
X2.06	103.8983	68.541	.683	.690
X2.07	103.5593	74.906	.471	.715
X2.08	103.5763	75.938	.376	.720
X2.09	103.1525	77.200	.266	.725
X2.10	103.4746	78.598	.337	.738

X2.11	103.1864	78.258	.309	.730
-------	----------	--------	------	------

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.12	103.0169	74.741	.577	.713
X2.13	102.8983	74.438	.457	.714
X2.14	103.4576	70.666	.802	.695
Disiplin Kerja	53.6441	19.854	1.000	.775

Tabel diatas (Tabel IV.3) menunjukkan bahwaseluruh r hitung (nilai Corrected Item-Total Correlation) > r table (0,2521), maka seluruh pernyataan pada variabel Disiplin Kerja dikatakan valid.

Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Tabel IV.4

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.01	112.7458	103.124	.479	.737
Y.02	112.7627	100.253	.765	.727
Y.03	112.8305	97.764	.817	.720
Y.04	113.1525	104.063	.379	.740
Y.05	112.9322	101.995	.557	.733
Y.06	112.6441	105.647	.266	.745
Y.07	113.0000	110.034	.352	.758
Y.08	112.9153	101.975	.735	.732
Y.09	112.8475	98.200	.874	.720
Y.10	112.7966	99.199	.897	.723
Y.11	112.5932	101.935	.474	.734
Y.12	113.5254	94.047	.508	.720
Y.13	112.6610	100.297	.818	.727
Y.14	112.7797	98.968	.726	.724

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
--	----------------------------------	-----------------------------------	--	-------------------------------------

Kinerja Karyawan	58.5254	27.150	1.000	.851
------------------	---------	--------	-------	------

Tabel diatas (Tabel IV.4) menunjukkan bahwaseluruh r hitung (nilai Corrected Item-Total Correlation) $> r$ table (0,2521), maka seluruh pernyataan pada variabel Kinerja Karyawan dikatakan valid.

Uji Reliabilitas

Realibilitas (keandalan) merupakan alat ukur suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab pertanyaan. Uji

realibiltas dapat dilakukan secara bersamaan terhadap seluruh pertanyaan pada lebih dari satu variable, pada uji realibilitas yang dilakukan pada masing-masing variable pada lembar kerja yang berbeda dapat diketahui konstruksi variable mana yang tidak reliabel dengan kriteria variable yang dikatakan baik jika memiliki nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$ (Purnomo, 2017:73).

Hasil Uji Reliabilitas Kompensasi

Tabel IV.5
Hasil Uji Reabilitas Variabel Kompensasi
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.862	13

Pada tabel diatas (Tabel IV.5) nilai Cronbach's Alpha (0,862) $> 0,6$. Maka item pernyataan pada

variabel dinyatakan reliabel.

Kompensasi

Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja

Tabel IV.6
Hasil Uji Reabilitas Variabel Disiplin Kerja
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.775	14

Pada tabel diatas (Tabel IV.6) nilai Cronbach's Alpha (0,775) $> 0,6$.

Maka item pernyataan padan variabel Disiplin Kerja dinyatakan reliabel.

Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

Tabel IV.7
Hasil Uji Reabilitas Variabel Kompensasi
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.851	14

Pada tabel (Tabel IV.7) diatas nilai Cronbach'sAlpha (0,851) > 0,6. Maka item pernyataan pada variabel Kinerja Karyawan dinyatakan reliabel.

Analisis Deskriptif

Data deskriptif diinterpretasikan dengan tujuan untuk

memberikan informasi dan gambaran baik secara umum maupun spesifik untuk mendukung analisis statistic dan pengambilan kesimpulan. Analisis deskriptif dengan menggunakan rumus untuk menghitung rentang skala Likert yang memiliki skor minimum 1 dan maksimal 5 (Riyanto & Hatmawan, 2005: 54).

$$\begin{aligned}\text{Rentang skala} &= \frac{\text{Skor tertinggi} - \text{skor terendah}}{\text{Jumlah pilihan jawaban}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0,80\end{aligned}$$

Rumus Analisis Deskriptif menggunakan Rentang Skala(Riyanto & Hatmawan, 2022: 54)

Tabel IV.8
Hasil Analisis Deskriptif
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kompensasi	59	31.00	61.00	45.1017	6.42113
Disiplin Kerja	59	47.00	66.00	53.6441	4.45577
Kinerja Karyawan	59	51.00	70.00	58.5254	5.21059
Valid N (listwise)	59				

Pernyataan di dalam variabel Kompensasi (Tabel IV.8) mempunyai nilai minimum 31, nilai maksimum 61, nilai rata-rata 45.1017 dan nilai standart deviasi 6.42113.

Pernyataan di dalam variabel Disiplin Kerja (Tabel IV.8) mempunyai nilai minimum 47, nilai maksimum 66, nilai rata-rata 53.6441 dan nilai standart deviasi 4.45577.

Pernyataan di dalam variabel Kinerja Karyawan (Tabel IV.8) mempunyai nilai minimum 51, nilai maksimum 70, nilai rata-rata 58.5254 dan nilai standart deviasi 5.21059.

Analisis Statistik Inferensial

Statistik Inferensial mencakup semua metode yang berhubungan dengan analisis sebagai data (sampel) untuk kemudian ditarik kesimpulan mengenai keseluruhan data (populasi). Pada penelitian ini menggunakan statistik inferensial parametrik dengan analisis bivariat yang akan menguji pengaruh

kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Gigi dan Mulut Prof. Dr. Moestopo (Beragama) (Riyanto & Hatmawan, 2005: 41).

Analisis Regresi Linier Ganda

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variable pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji statistik sederhana yang sering digunakan untuk menguji asumsi normalitas adalah dengan menggunakan uji normalitas dari Kolmogorov Smirnov. Data yang baik adalah data yang normal dalam pendistribusiannya dengan nilai signifikan lebih besar dari $\alpha = 0.05$. (Widarjono, 2010 dikutip dalam buku Metodologi Penelitian Kuantitatif oleh Duli tahun 2019 halaman 114)

Tabel IV.9 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		59
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.14937411
Most Extreme Differences	Absolute	.188
	Positive	.188
	Negative	-.126
Kolmogorov-Smirnov Z		1.442
Asymp. Sig. (2-tailed)		.081

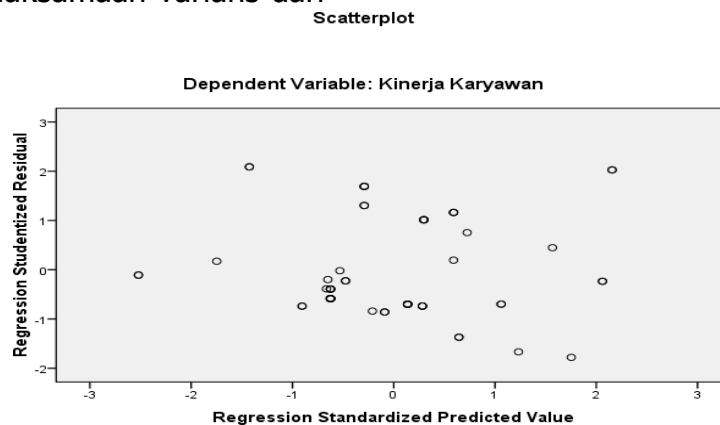
Test distribution is Normal.

Pada tabel diatas (Tabel IV.9) menunjukkan bahwa nilai signifikan (0,081) lebih besar dari alpha (0,05 atau 5%) maka menunjukkan distribusi data normal.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari

residual satu pengamatan ke pengamatan yang lainnyadikutip dalam Ujiini dapat dilakukan sengan metode scatter plot dengan memlotkan nilai ZPERD (nilai prediksi dengan SRESID (nilai residualnya) (Widarjono, 2010 dikutip dalam buku Metedologi Penelitian Kuantitatif oleh Duli tahun 2019 halaman 117).



Gambar IV.1
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Pada gambar di atas (Gambar IV.1) dapat disimpulkan bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut berarti tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Multikolonieritas

Uji Multikolonieritas bertujuan untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variable bebas dalam suatu model regresi linear berganda. Jika terdapat hubungan, variable terikatnya menjadi terganggu. Alat statistic yang sering digunakan yaitu dengan inflation factor (VIF), korelasi

pearson antara variable bebas atau dengan melihat eigenvalues dan condition index (CI). Dasar pengambilan keputusan Uji Multikolonieritas dapat dilakukan dengan dua cara yaitu jika nilai tolerance > 0.10 maka artinya tidak terjadi multikolonieritas atau dengan melihat nilai VIF dimana jika nilai VIF < 100 maka tidak terjadi multikolonieritas serta apabila hasil dari nilai tersebut sebaliknya maka terjadi multikolonieritas terhadap data yang diuji (Widarjono, 2010 dikutip dalam buku Metodologi Penelitian Kuantitatif oleh Duli tahun 2019 halaman 120)

Tabel IV.10
Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Correlations			Collinearity Statistics	
	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 Kompensasi	.150	.141	.140	1.680	4.471
DisiplinKerja	.060	-.030	-.030	1.680	4.471

Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tabel diatas (Tabel IV.10) menunjukkan bahwa nilai VIF berada dibawah 10 dan nilai Tolerance mendekati 1, maka diambil kesimpulan bahwa model regresi tersebut tidak terdapat problem multikolonieritas.

Regresi Ganda

Analisis regresi ganda digunakan peneliti yang bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), dimana dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor manipulasi (dinaik turunkan nilainya). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat (dependen atau Y) adalah kinerja

karyawan, sedangkan yang menjadi variabel bebas (independen atau X) adalah kompensasi dan disiplin kerja. Model hubungan loyalitas dengan variabel-variabel tersebut dapat disusun dalam fungsi persamaan sebagai berikut (Suyono, 2018:99):

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_n X_n + \dots + E$$

Rumus Regresi Linier Ganda (Suyono, 2018:100)

Keterangan :

Y : Kinerja Karyawan

α : Konstanta

β : Koefisien regresi

X1 : Kompensasi

X2 : Disiplin kerja

Tabel IV.11
Hasil Uji Regresi Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	54.564	8.314		6.563	.000
Kompensasi	.138	.130	.170	3.064	.032
DisiplinKerja	.042	.187	.036	3.226	.023

Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel (Tabel IV.11)

dias atas dapat diketahui persamaan

regresi yang terbentuk adalah :
 $Y = 54.564 + 0.138X_1 + 0.042X_2$
 Keterangan:

X_1 = Kompensasi
 X_2 = Disiplin Kerja
 Y = Kinerja Karyawan

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa :

1. Nilai konstanta diperoleh sebesar 54.564
2. Kompensasi memberikan nilai sebesar 0,138 yang berarti bahwa Kompensasi semakin tinggi dengan asumsi variabel lain tetap maka Kinerja Karyawan akan mengalami

kenaikan.

3. Koefisien Disiplin Kerja memberikan nilai sebesar 0,042 yang berarti bahwa jika Disiplin Kerja semakin tinggi dengan asumsi variabel lain tetap maka Kinerja Karyawan akan mengalami peningkatan.

Uji Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian atau pertanyaan penelitian. Hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah untuk membuktikan apakah terdapat

pengaruh yang signifikan dari ketiga variabel (Duli, 2019:130). Adapun penetapan hipotesis dalam penelitian ini yaitu kompensasi dan disiplin kerja secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tabel IV.12
Hasil Uji T
 Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	54.564	8.314		6.563	.000
Kompensasi	.138	.130	.170	3.064	.032
Disiplin Kerja	.042	.187	.036	3.226	.023

Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari tabel diatas (Tabel IV.12) terlihat bahwa hasil pengujian hipotesis Kompensasi menunjukkan t hitung sebesar 3,064 > t tabel sebesar 2,001 dengan taraf signifikansi 0,032. Taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 yang

berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima H1. Dengan demikian, ini berarti bahwa hipotesis H1 Kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

Dari tabel diatas (Tabel IV.12) terlihat bahwa hasil pengujian hipotesis disiplin kerja

menunjukkan t hitung sebesar $3,226 > t$ tabel sebesar $2,001$ dengan taraf signifikansi $0,023$. Taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari $0,05$ yang berarti bahwa

hipotesis dalam penelitian ini menerima H_1 . Dengan demikian, ini berarti bahwa hipotesis H_1 disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel IV.13
Hasil Uji F
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	36.781	2	18.390	10.67	.006 ^a
Residual	1537.931	56	27.463	0	
Total	1574.712	58			

Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kompensasi
Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dengan melihat tabel di atas (Tabel IV.13) dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1) F hitung $> F$ tabel

Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai $F_{hitung} = 10,670$ Ini berarti bahwa F hitung lebih besar dari F tabel sebesar $2,773$ atau $(10,670 > 2,773)$

1). Signifikansi $< 0,05$
2). Signifikansi sebesar $0,006$. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari $0,05$.

Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa kompensasi dan disiplin Kerja secara simultan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan sebelumnya

menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan mengenai kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Berikut merupakan penjelasan atas jawaban dari hipotesis penelitian.

1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Kerja Karyawan Berdasarkan analisis data atau pengolahan data melalui program SPSS diperoleh regresi $Y = 54.564 + 0.138 X_1 + 0,042 X_2$ yang menggambarkan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Kompensasi memberikan nilai sebesar $0,138$ yang berarti bahwa kompensasi semakin tinggi dengan asumsi variabel lain tetap maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan Hal ini dapat diartikan bahwa jika ada perubahan satu satuan pada variabel kompensasi, maka akan ada perubahan pada kinerja (Y) sebesar $0,1381$ satuan dengan arah yang

sama. Pemberian kompensasi yang memuaskan pegawai diharapkan untuk dapat bekerja lebih giat lagi. Namun sebaliknya, pemberian kompensasi yang kurang memuaskan maka dapat terjadi penurunan dalam kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari hasil analisis regresi linear sederhana. Dari persamaan regresi tersebut dapat diketahui bahwa nilai dari konstanta (a) menunjukkan bahwa pada saat kompensasi (X1) bernilai nol, maka kinerja pegawai (Y) akan bernilai (+). Sedangkan nilai dari koefisien arah regresi (Beragama) menunjukkan bahwa ketika terjadi kenaikan sebesar satu satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat. Selain itu terlihat tanda positif (+) yang berarti adanya pengaruh positif antara kompensasi terhadap kinerja pegawai.

Hasil tersebut mengandung arti bahwa jika nilai variabel bebas berupa kompensasi ditingkatkan maka variabel terikat yaitu kinerja pegawai pada Rumah Sakit Gigi dan Mulut FKG Univ. Prof. Dr. Moestopo (Beragama) akan meningkat pula. Nilai positif koefisien regresi masing-masing variabel diteliti memberi arti jika variabel kompensasi ditambah sebesar satu-satuan maka akan memberi kontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai. Kemudian hasil penelitian diketahui adanya pengaruh positif kompensasi terhadap

kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil pengujian hipotesis proses rekrutmen menunjukkan t hitung sebesar sebesar 3,064 > t tabel sebesar 2,001 dengan taraf signifikansi 0,032. Taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima H1. Dengan demikian, ini berarti bahwa hipotesis H1 Kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja. Hasil ini memiliki hasil yang serupa dengan penelitian sebelumnya oleh Nita Nur Faradilah (2017). Faradilah menyatakan bahwa kompensasi yang diberikan pegawai sangat penting untuk meningkatkan kinerja para pegawai tersebut dalam mencapai tujuan visi dan misi Rumah Sakit dan apabila kompensasi lebih ditingkatkan lagi maka kinerja pegawai pun akan meningkat. Secara sederhana kompensasi merupakan sesuatu yang diterima pegawai untuk balas jasa kerja mereka. Kompensasi yang mereka terima sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikan kepada Rumah Sakit. Dalam bentuk non finansial juga sangat penting bagi karyawan untuk pengembangan karir mereka. Hal ini dapat diartikan bahwa kompensasi sangatlah penting untuk meningkatkan kinerja

para karyawan.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Berdasarkan analisis data atau pengolahan data melalui program SPSS diperoleh regresi $Y = 54.564 + 0.138 X_1 + 0,042 X_2$ yang menggambarkan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Koefisien Disiplin Kerja memberikan nilai sebesar 0,042 yang berarti bahwa jika Disiplin Kerja semakin tinggi dengan asumsi variabel lain tetap maka Kinerja Karyawan akan mengalami peningkatan. Hal ini dapat diartikan bahwa jika ada perubahan satu satuan pada variabel disiplin kerja, maka akan ada perubahan pada kinerja (Y) sebesar 0,042 satuan dengan arah yang sama. Peningkatan disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik. Apabila disiplin kerja menurun maka akan mengalami penurunan juga pada kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari hasil analisis regresi linear sederhana. Dari persamaan regresi tersebut dapat diketahui bahwa nilai dari konstanta (a) menunjukkan bahwa pada saat disiplin kerja (X_2) bernilai nol, maka kinerja pegawai (Y) akan bernilai (+). Sedangkan nilai dari koefisien arah regresi (Beragama) menunjukkan bahwa ketika terjadi kenaikan sebesar satu satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat. Selain itu terlihat tanda positif (+) yang berarti

adanya pengaruh positif antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Hasil tersebut mengandung arti bahwa jika nilai variabel bebas berupa disiplin kerja ditingkatkan maka variabel terikat yaitu kinerja pegawai pada Rumah Sakit Gigi dan Mulut FKG Univ. Prof. Dr. Moestopo (Beragama) akan meningkat pula. Nilai positif koefisien regresi masing-masing variabel diteliti memberi arti jika variabel disiplin kerja ditambah sebesar satu-satuan maka akan memberi kontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Kemudian hasil penelitian diketahui adanya pengaruh positif disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil pengujian hipotesis proses rekrutmen menunjukkan t hitung sebesar sebesar 3,226 > t tabel sebesar 2,001 dengan taraf signifikansi 0,023. Taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima H_1 . Dengan demikian, ini berarti bahwa hipotesis H_1 Kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja. Hasil ini memiliki hasil yang serupa dengan penelitian sebelumnya oleh Vina Mida Fatimah (2016). Fatimah menyatakan bahwa Kinerja pegawai sangat

dipengaruhi oleh etos kerja dan disiplin kerja pegawai. Etos kerja yang profesional adalah sebuah rute kunci menuju jalan keberhasilan. Salah satu sikap yang mendukung kepada etos kerja yang tinggi adalah disiplin kerja. Kinerja karyawan akan berjalan sesuai dengan tujuan yang diharapkan karena etos kerja dan disiplin kerja sudah diterapkan sehingga setiap pekerjaan akan dilaksanakan dengan efektif dan efisien. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan akan meningkat apabila ditunjang dengan kerja sama team yang solid, etos kerja yang tinggi serta disiplin kerja yang terus menerus dilaksanakan dimanapun dan kapanpun seorang karyawan berada. Jarang sekali individu bekerja sendirian atau berpisah dengan oranglain dalam suatu pekerjaan yang menuntut kemajuan Bersama Disiplin kerja adalah suatu sikap dan tingkah laku yang menunjukkan ketaatan karyawan terhadap peraturan organisasi. Apabila karyawan sudah membiasakan diri untuk disiplin dalam segala hal maka setiap pekerjaan yang dilakukan pasti akan dengan cepat selesai dan tertata dengan baik sehingga secara tidak langsung akan meningkatkan etoskerja yang baik. Jika disiplin kerja bagus maka setiap karyawan akanmenjaga pekerjaannya dengan baik dan tidak akan

membiarkan pekerjaannya terbengkalai. Sikap yang seperti ini akan membuat pelayanan rumah sakit memuaskan sehingga pasien memperoleh layanan kesehatan yang lebih baik di Rumah Sakit Gigi dan Mulut FKG Univ. Prof. Dr. Moestopo (Beragama). Apabila karyawan mempunyai disiplin kerja yang tinggi maka akan berdampak positif pada kinerja pegawai tersebut.

3. Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji menunjukkan bahwa variabel independen yang terdiri dari kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai F hitung = 10,670 Ini berarti bahwa F hitung lebih besar dari F tabel sebesar 2,773 atau ($10,670 > 2,773$) dengan signifikansi sebesar 0,006. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa secara simultan kompensasi dan disiplin kerja secara simultan mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil ini memiliki hasil yang serupa dengan penelitian sebelumnya oleh Rahman dan Avriyanti

(2019) dan Naibaho, Kawet dan Kojo (2016) yang berpendapat bahwa adanya pengaruh positif antara kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Research Result:

Berdasarkan hasil analisis yang diuraikan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di rumah sakit gigi dan mulut Prof. Dr. Moestopo (Beragama). Dapat disimpulkan dari hipotesis kedua terbukti berdasarkan hasil analisis yang diperoleh bahwa variabel kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan pembuktian signifikan $0,032 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa dengan kompensasi yang sesuai maka semakin baik kinerja karyawan.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di rumah sakit gigi dan mulut Prof. Dr. Moestopo (Beragama). Dapat disimpulkan dari hipotesis ketiga terbukti berdasarkan hasil analisis yang diperoleh bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan pembuktian signifikan $0,023 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja semakin tinggi pula kinerja karyawan tersebut.
3. Kompensasi dan disiplin kerja

berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di rumah sakit gigi dan mulut Prof. Dr. Moestopo (Beragama). Dapat disimpulkan dari hipotesis keempat terbukti berdasarkan analisis regresi yang diperoleh bahwa variabel kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan pembuktian signifikan $0,007 < 0,05$. Kompensasi dan disiplin kerja yang baik, karyawan akan memiliki kinerja yang baik pula sehingga dapat memberikan dampak yang positif terhadap pelayanan rumah sakit gigi dan mulut prof. Dr. Moestopo (beragama).

Reference:

- Alex S. Nitisemito. 2000. Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia, Ed. 3. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Basuki dan Puspita. 2018. Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Non Medis RSIA YK Madira Palembang. Jurnal Ecoment Global. 3(1). ISSN 2540-816X.
- Budi, Setiyawan dan Waridin. 2006. Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi. JRBI. 2(2):181-198.
- Darsono dan Tjatur, Siswandoko. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Abad 21. Jakarta: Nusantara Consulting.

- Dessler, G. 1994. Human Resource Management. Printice Hall. International Edition Engewood Cliffs NY.
- Duli. 2019. Metodologi Penelitian Kuantitatif. Sleman: CV. Budi Utama.
- Evie K. Sardjana, Sudarmo, Suharto. 2018, Effect of Remuneration, Work Discipline, Motivation on Performance. International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding. 5(6): 136-150.
- Fatihudin Didin. 2015. Metode Penelitian. Sidoarjo: PT. Zifatama Publisher.
- Fatimah. 2016. Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit. Jurnal Manajemen dan Kewirusahaan. 1(2):181-190.
- Handoko, T. Hani. 2008. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Liberty: Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hayati, Rahman, Avriyanti. 2019. Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Pertamina Tanjung Tabalong. Jurnal Administrasi Publik & Administrasi Bisnis. 2(2):174-192.
- Indah Hartatik Puji. 2014 Buku Praktis Mengembangkan SDM. Cetakan Pertama. Jogjakarta: Laksana.
- Isvandiari. 2017. Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PG. Meritjan Kediri. Jurnal JIBEKA. 11(1).
- Jalil. 2018. Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Candana Putra Nusantara. Jurnal Manajemen Bisnis, 8(1): 47-56.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- _____. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- _____. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- _____. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Naibaho, Kawet, Kojo. 2016. Pengaruh Disiplin dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada RSUP Prof. Dr. R. D. Kandou, Manado. Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi. 16(2): 471-482.
- Nawawi, 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif, Gajahmada University Press, Yogyakarta.
- Nurfardillah. 2017. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Rumah Sakit Jiwa Atma Husada Mahakam Kota Samarinda. Jurnal Administrasi Bisnis. 5(1): 79-92.
- Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 1173 Tahun 2004 Tentang Rumah Sakit Gigi dan Mulut.
- Presilawati. 2016. Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMAN

- Negeri 6 Banda Aceh. Jurnal Visioner dan Strategis. 5(2): 83-94.
- Purnomo. 2017. Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis dengan SPSS. Ponorogo : CV. Wade Group.
- Riyanto.S, Hatmawan. 2022. Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitiandi Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan dan Eksperiman. Sleman: CV. Budi Utama.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT Raja Grafind.
- Robert L. Mathis – John H. Jackson. 2006. Human Resource Management, edisi 10. Jakarta : Salemba Empat.
- Robbins SP. 2001. Perilaku Organisasi. Jakarta: PT. Indeks, Kelompok Gramedia.
- RSGM FKG Univ. Prof. Dr. Moestopo (Beragama). 2022. Visi Misi RSGM Moestopo. Diakses dari [RSGM .moestopo.co.id/visi-misi/](https://rsgm.moestopo.co.id/visi-misi/) pada tanggal 5 November 2022.
- Siagian, S. P. 2002. Kiat Meningkatkan Prodktivitas Kerja. Jakarta: RinekaCipta.
- Simamora, Henry. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta:STIE YKPN.
- Suandana I Nyoman. 2018. Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Shanti Graha Seririt. Widya Amerta Jurnal Manajemen Fak. Ekonomi. Vol. 5 No. 2
- Sugiyono. 2002. Metode Penelitian Administrasi. Bandung: CV Alfabeta
- Surajiyo, S.E., M.M. , Nasruddin, S.E., M.M. , Herman Paleni, S.H.I., S.E., M.Si. 2022. Penelitian Sumber Daya Manusia, Pengertian, Teori Dan Aplikasi. Yogyakarta: Deeppublish.
- Suyono. 2018. Analisis Regresi. Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Soetrisno Edy. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta:Kencana.
- Umar, Husein. 2004. Riset Manajemen Sumber Daya Manudia dan Organisasi. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- _____ 2013. Metode penelitian untuk skripsi dan tesis bisnis (Edisikedua). Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- _____ 2019. Metode Penelitian Kuantitatif. Jakarta: Penerbit Univ. Katolik Indonesia Atma Jaya.
- Undang Undang Republik Indonesia. Nomor 44 Tahun 2009 Tentang Rumah Sakit.
- Untari Dhian Tyas. 2018. Metodologi Penelitian (Penelitian Kontemporer Bidang Ekonomi dan Bisnis). Jawa Tengah: CV. Pena Persada Redaksi.
- Wibisono, 2003. Panduan Praktisi dan Akademis. Jakarta: PT. Gramedia Pusaka Utama.
- Wibowo. 2007. Manajemen Kinerja. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Wirawan. 2013. Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.