

PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT HONORER PADA RSUD ANDI DJEMMA MASAMBA

Muhammad Panji Justitia

Universitas Muhammadiyah Palopo

panjimuhpanji@gmail.com

Abstract: *This study aims to: (1) determine the effect of compensation on the performance of honorary nurses at Andi Djemma Hospital, Masamba City, (2) determine the effect of work discipline on the performance of honorary nurses at Andi Djemma Hospital, Masamba City, (3) determine the effect of compensation and work discipline on performance of honorary nurses at Andi Djemma Hospital, Masamba City. The population selected in this study were all honorary nurses at the Andi Djemma Masamba Hospital, North Luwu Regency, as many as 145 people, the researchers took a sample of 59 people, with purposive sampling technique. The data analysis method used is multiple linear regression analysis. The results showed that compensation had a significant effect on the performance of honorary nurses at Andi Djemma Masamba Hospital, North Luwu Regency. Work discipline has a significant effect on the performance of honorary nurses at Andi Djemma Masamba Hospital, North Luwu Regency. Compensation and work discipline together affect the performance of honorary nurses at Andi Djemma Masamba Hospital, North Luwu Regency.*

Keywords: *Compensation, work discipline, performance of honorary nurses*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk: (1) mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja perawat honorer pada RSUD Andi Djemma Kota Masamba, (2) mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja perawat honorer pada RSUD Andi Djemma Kota Masamba, (3) mengetahui pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja perawat honorer pada RSUD Andi Djemma Kota Masamba. Populasi yang dipilih dalam penelitian adalah semua perawat honorer di RSUD Andi Djemma Masamba Kabupaten Luwu Utara sebanyak 145 orang, peneliti mengambil sampel sebanyak 59 orang, dengan teknik pengambilan sampel purposive sampling. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat honorer pada RSUD Andi Djemma Masamba Kabupaten Luwu Utara. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat honorer pada RSUD Andi Djemma Masamba Kabupaten Luwu Utara. Kompensasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja perawat honorer pada RSUD Andi Djemma Masamba Kabupaten Luwu Utara.

Kata kunci: Kompensasi, disiplin kerja, kinerja perawat honorer

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor utama yang sangat penting dalam suatu perusahaan. Pemanfaatan Sumber Daya Manusia secara efektif merupakan jalan bagi suatu perusahaan untuk mempertahankan kelangsungan hidup dan pertumbuhan dimasa yang akan datang. Dengan kata lain, keberhasilan atau kemunduran suatu perusahaan tergantung pada keahlian dan keterampilan Karyawannya masing-masing yang bekerja didalamnya. Perusahaan juga dihadapkan pada tantangan besar untuk memenangkan persaingan, sehingga dibutuhkan strategi yang akurat.

Suatu organisasi atau perusahaan harapannya akan mengalami perubahan, yang mengarah pada kemajuan dan perkembangan menuju yang lebih baik. Setiap perusahaan akan berusaha meningkatkan dan mengembangkan perusahaan dengan mengadakan berbagai kegiatan guna meningkatkan kinerja para karyawan. Adanya kegiatan tersebut, diharapkan perusahaan akan mencapai tujuan perusahaan yaitu untuk memperoleh keuntungan (*profit oriented*).

Setiap organisasi harus memiliki sumber daya manusia yang kompeten untuk meningkatkan mutu dan kualitas dalam organisasi untuk memajukan bisnisnya. Pada hakikatnya sumber daya manusia merupakan faktor terpenting sebagai penggerak dalam pelaksanaan seluruh kegiatan perusahaan didasarkan pada kemampuan serta kreatifitas yang dimilikinya sebagai kebutuhan untuk mencapai tujuan perusahaan. Berhasil tidaknya suatu perusahaan biasanya akan diketahui dari kemampuan perusahaan tersebut dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki agar segala tujuan yang diinginkan tercapai.

Tujuan perusahaan itu tercapai tidak hanya tergantung pada peralatan serta sarana maupun prasarana yang lengkap, namun lebih kepada faktor manusia tersebut dalam mencapai suatu tujuan. Setiap karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat berkontribusi untuk mencapai tujuan serta sasaran- sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Karyawan merupakan bagian terpenting dalam mencapai tujuan perusahaan. Dalam hal ini, manajemen perusahaan harus mendorong karyawannya agar dapat memaksimalkan kinerja untuk mencapai tujuan perusahaan. Hal ini

berkaitan dengan tugas dan fungsi seorang karyawan yang penting dalam perusahaan, sehingga karyawan dalam perusahaan harus dikelola secara baik dan benar. Secara umum, pengelolaan sumber daya manusia dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja perusahaan, sehingga pembentukan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan mumpuni merupakan suatu keharusan. Oleh sebab itu, pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya manusia tersebut harus menjadi perhatian untuk dikembangkan secara maksimal.

Mangkunegara (2018) mengatakan bahwa “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang Karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.” Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Adapun faktor yang mempengaruhi kinerja Karyawan yaitu motivasi, disiplin kerja, komitmen, dukungan, evaluasi, kompensasi, lingkungan dan kemampuan. Intinya salah satu dari faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kompensasi. Dimana pemberian kompensasi sangat penting bagi Karyawan yang diharapkan mampu memberikan kesejahteraan hidup

bagi yang akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

Sutrisno (2018) mengemukakan “Kompensasi adalah Segala sesuatu yang diterima oleh Karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka”. Kompensasi sangat penting bagi Karyawan. Hal ini karena kompensasi merupakan sumber penghasilan bagi mereka dan keluarganya. Menurut Rivai (2018) Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima Karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas organisasi. Kompensasi merupakan biaya utama atas keahlian atau pekerjaan dan kesetiaan dalam bisnis perusahaan pada abad ini. Kompensasi menjadi alasan utama mengapa kebanyakan orang mencari pekerjaan.

Adapun faktor lain yang mempengaruhi kinerja yaitu disiplin. Disiplin kerja sangat penting dalam suatu organisasi, karena dengan disiplin kerja karyawanlah suatu organisasi dapat menggapai tujuan dari program kerja yang dikerjakannya. Disiplin

kerja merupakan bagian atau variabel yang sangat penting dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia, karena itu disiplin diperlukan dalam suatu organisasi agar tidak terjadi kekelelahan, penyimpangan atau kelalaian dan akhirnya pemborosan dalam melakukan pekerjaan.

Disiplin adalah suatu bentuk ketaatan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan. Disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap sumber daya manusia dalam organisasi, karena dengan kedisiplinan organisasi akan berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuannya dengan baik pula (Hakim, 2016). Disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Disiplin kerja yang tinggi dari karyawan dalam suatu perusahaan menunjukkan integritas dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan. Dengan disiplin kerja yang tinggi, memudahkan perusahaan mencapai tujuannya, jika karyawan memiliki disiplin kerja maka karyawan akan bekerja secara efektif dan dapat mengoptimalkan waktu dalam bekerja sehingga tidak akan terjadi penyimpangan-penyimpangan yang dapat merugikan

perusahaan dan dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri.

Dalam meningkatkan kinerja Karyawan pada suatu perusahaan hal-hal yang dapat mempengaruhi kinerja dalam suatu perusahaan adalah kompensasi. Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen Sumber daya manusia, Karena Kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif di dalam hubungan kerja. Salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kapasitas kerja adalah menghubungkan kompensasi dengan disiplin kerja. Lebih mudah untuk menarik karyawan potensial dan mempertahankan karyawan agar lebih kinerja karyawan, sehingga produktivitas meningkat dan perusahaan mampu menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas.

Disiplinan dapat diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat waktu, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Purnama, 2016). Perusahaan dalam usahanya meningkatkan kedisiplinan karyawan juga mengeluarkan peraturan-peraturan seperti karyawan harus datang lima menit sebelum jam kerja dimulai. Namun dalam praktiknya

masih banyak karyawan yang datang tidak tepat waktu atau dengan kata lain terlambat. Ketidaksiplinan ini seakan menjadi budaya terlebih pada karyawan lama dan pada akhirnya akan mempengaruhi karyawan baru juga.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Yulandri, 2020) mengenai pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pada PT. Tunas Hijau Samarinda, yaitu menyimpulkan hasil bahwa kompensasi memberikan pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hal ini berbeda dengan penelitian Rumambi (2019) mengenai pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Samudra Mulia Abadi Manado yang menyimpulkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kemudian berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Godaa (2018) mengenai Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Andes Agro Investama yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan secara positif. Hal ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Satedjo (2017)

mengenai pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Modern Widya Tehnical Cabang Jayapura yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal tersebut menunjukkan adanya gap penelitian terkait pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sehingga penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perawat Honorer Pada RSUD Andi Djemma Kota Masamba”**.

Pengertian Kompensasi

Menurut (Sirait, 2018) Merancang dan memelihara suatu organisasi sistem kompensasi perusahaan selalu merupakan suatu tanggung jawab kritis untuk para manajer. Dalam hubungannya dengan kesejahteraan hidup para Karyawan, suatu organisasi harus secara efektif memberikan kompensasi sesuai dengan beban kerja yang diterimanya. Kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding dalam Karyawan, hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan kepada Karyawan sebagai penghargaan dari pelayanan mereka. Bentuk

bentuk pemberian upah, bentuk upah, dan gaji upah yang digunakan untuk mengatur pemberian keuangan antara pemimpin dan Karyawannya (Mangkunegara, 2017).

Cahyani (2015) mengemukakan bahwa “Kompensasi merupakan faktor penting untuk mempertahankan karyawan, karena suka atau tidak. Uang adalah faktor penting dalam kehidupan yang dapat meningkatkan motivasi walaupun sulit untuk bisa memuaskan manusia. Sedangkan Wijaya (2019) mengemukakan kompensasi merupakan semua pendapatan yang diterima karyawan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang merupakan bentuk biaya yang harus dikeluarkan perusahaan dengan harapan memperoleh imbalan. Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa Kompensasi adalah pemberian imbalan dari perusahaan yang berbentuk secara langsung atau tidak langsung diterima oleh para Karyawan sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Tujuan Kompensasi

Suatu kegiatan yang dilakukan biasanya ada tujuan yang ingin dicapai, atau minimal kegiatan tersebut diusahakan mengarah/mendekati hal yang dicapai.

Menurut (Sutrisno, 2019) ada beberapa tujuan kompensasi yang perlu diperhatikan yaitu :

1. Menghargai Prestasi Kerja

Dengan pemberian kompensasi yang memadai adalah suatu penghargaan organisasi terhadap prestasi kerja para Karyawan. Selanjutnya akan mendorong perilaku perilaku atau kinerja Karyawan sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan, misalnya produktivitas yang tinggi.

2. Menjamin Keadilan

Dengan adanya sistem-sistem kompensasi yang baik akan menjamin terjadinya keadilan diantara Karyawan dalam organisasi. Masing masing Karyawan akan memperoleh kompensasi yang sesuai dengan tugas, fungsi, jabatan, dan prestasi kerja.

3. Mempertahankan Karyawan

Dengan sistem kompensasi yang baik, para karyawan akan lebih survival bekerja pada organisasi itu. Hal ini berarti mencegah keluarnya Karyawan dari organisasi mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan.

4. Memperoleh Karyawan Yang Bermutu

Dengan sistem kompensasi yang baik akan menarik lebih banyak calon Karyawan banyak pula peluang untuk memilih karyawan yang terbaik.

5. Pengendalian Biaya

Dengan sistem pemberian kompensasi yang baik, akan mengurangi seringnya melakukan rekrutmen, sebagai akibat semakin seringnya karyawan yang keluar mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan ditempat lain. Hal ini berarti penghematan biaya untuk rekrutmen dan seleksi calon Karyawan baru.

6. Memenuhi Peraturan Peraturan

Sistem kompensasi yang baik merupakan tuntutan dari pemerintah. Suatu perusahaan yang baik dituntut adanya sistem administrasi kompensasi yang baik pula.

Sedangkan Khair (2017) mengatakan tujuan pemberian kompensasi adalah:

1. Memperoleh Personel Berkualitas

Kompensasi perlu ditetapkan cukup tinggi untuk mampu menarik jumlah pelamar. Tingkat pembayaran harus tanggap terhadap permintaan penawaran tenaga kerja karena harus bersaing untuk mendapatkan tenaga kerja.

2. Mempertahankan Karyawan yang Ada

Pekerja dapat keluar apabila tingkat kompensasi tidak kompetitif terhadap organisasi lain yang berakibat kepada perputaran tenaga kerja tinggi.

3. Memastikan Keadilan

Manajemen kompensasi berusaha keras menjaga keadilan internal dan eksternal.

4. Menghargai Perilaku yang Diinginkan

Pembayaran harus memperkuat perilaku yang diinginkan dan bertindak sebagai insentif untuk perilaku di masa depan. Berdasarkan pendapat di atas besar kecilnya kompensasi juga menunjukkan penghargaan organisasi terhadap perilaku karyawan yang diinginkan.

Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Hasibuan (2017) menjelaskan beberapa Faktor faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi, antara lain sebagai berikut:

1. Penawaran Dan Permintaan Tenaga Kerja.

Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak dari pada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit dari pada

lowongan pekerjaan, maka kompensasi relatif semakin besar.

2. Kemampuan Dan Kesiediaan Perusahaan
Apabila kemampuan dan kesiediaan perusahaan untuk membayar semakin baik maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Tetapi sebaliknya, jika kemampuan dan kesiediaan perusahaan untuk membayar kurang maka tingkat kompensasi relatif kecil.

3. Produktivitas Kerja Karyawan

Jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya kalau produktivitas kerjanya buruk serta sedikit maka kompensasinya kecil.

4. Biaya Hidup/*Cost Of Living*

Apa bila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi/upah semakin besar. Sebaliknya, jika tingkat biaya hidup di daerah itu rendah maka tingkat kompensasi/ upah relative kecil. Seperti tingkat upah di Jakarta lebih besar dari di Bandung, karena tingkat biaya hidup di Jakarta lebih besar dari pada Bandung.

5. Posisi Jabatan

Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji/kompensasi lebih besar. Sebaliknya Karyawan yang menduduki jabatan yang lebih rendah akan memperoleh gaji/kompensasi yang kecil. Hal ini wajar karena seseorang yang mendapat kewenangan dan tanggung jawab yang besar harus mendapatkan gaji/kompensasi yang lebih besar pula.

6. Pendidikan Dan Pengalaman Kerja

Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji/ balas jasanya akan semakin besar, karena kecakapan serta keterampilannya lebih baik. Sebaliknya, Karyawan yang pendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka tingkat gaji/kompensasinya kecil.

7. Jenis Dan Sifat Pekerjaan

Kalau jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai risiko (*financial*, keselamatan) yang besar maka tingkat upah/balas jasanya semakin besar karena dan sifat pekerjaannya mudah dan risiko (*financial*, kecelakaannya) kecil, tingkat upah/balas jasanya relatif rendah.

Sedangkan Sutrisno (2019) mengemukakan pemberian kompensasi dipengaruhi oleh faktor-faktor antara lain:

1. Produktivitas

Pemberian kompensasi melihat besarnya produktivitas yang disumbangkan oleh karyawan kepada pihak perusahaan. Untuk itu semakin tinggi tingkat output, maka semakin besar pula kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan.

2. Kemampuan Untuk Membayar

Secara logis ukuran pemberian kompensasi sangat bergantung kepada kemampuan perusahaan dalam membayar kompensasi karyawan. Karena sangat mustahil perusahaan membayar kompensasi diatas kemampuan yang ada.

3. Kesiediaan Untuk Membayar

Walaupun perusahaan mampu membayar kompensasi, namun belum tentu perusahaan tersebut mau membayar kompensasi tersebut dengan layak dan adil.

4. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja

Penawaran dan permintaan tenaga kerja cukup berpengaruh terhadap pemberian kompensasi. Jika permintaan tenaga kerja banyak oleh perusahaan, maka kompensasi cenderung tinggi, demikian sebaliknya jika penawaran tenaga kerja ke perusahaan

rendah, maka pembayaran kompensasi cenderung menurun.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Sutrisno (2016) menyatakan faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1. Ada tidaknya keteladanan kepemimpinan dalam perusahaan
2. Ada tidaknya peraturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
3. Keberanian pimpinan dalam mengambil keputusan
4. Besar kecilnya pemberian kompensasi
5. Ada tidaknya perhatian kepada pegawai
6. Diciptakannya kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin
7. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menurut (Afandy,

2017) adalah sebagai berikut :

1. Faktor kepemimpinan

2. Fator kompensasi
3. Faktor penghargaan
4. Faktor kemampuan
5. Faktor keadilan
6. Faktor pengawasan
7. Faktor lingkungan
8. Faktor sangsi hukuman

Dari pendapat para ahli di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa organisasi yang baik harus dapat menciptakan peraturan dan tata tertib yang menjadi aturan- aturan yang wajib untuk dipatuhi oleh pegawai dalam perusahaan. dengan demikian secara umum dapat dikatakan tinggi rendahnya disiplin kerja pegawai dapat dipengaruhi oleh beberapa hal seperti kepemimpinan, sifat individu masing- masing dan peraturan yang berlaku dalam perusahaan.

Pengertian Kinerja

Dalam perusahaan kinerja sangat penting sebagai faktor pendukung untuk mencapai tujuan yang telah di tentukan perusahaan.

Usaha-usaha itu merupakan penyelesaian pekerjaan yang di berikan oleh perusahaan kepada karyawan. Seberapa baik mereka menyelesaikan pekerjaan tersebut sehingga berdampak pada kemajuan perusahaan.

(Rivai, 2017) “Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dilakukan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Sedangkan (Mangkunegara, 2017) “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”Seperti yang diungkapkan oleh (Wibowo, 2018) bahwa meningkatkan kinerja karyawan maka akan meningkatkan pula kinerja organisasi. Maka dari itu perusahaan perlu membentuk atau menciptakan sumber daya manusia dengan kinerja yang baik untuk mewujudkan tujuan-tujuan tersebut.

Tujuan Penilaian Kinerja

Salah satu manajemen paling penting yang harus di bebaskan agar tujuan organisasi dapat tercapai adalah faktor manusia. Tanpa manusia yang berkualitas, betapapun canggihny sistem yang dirancang, tujuan organisasi mungkin hanya sekedar angan-

angan saja. Disamping sarana, prinsip-prinsip organisasi harus pula dipenuhi seperti adanya pembagian tugas yang adil, pendelegasian tugas tentang kekuasaan, tingkat pengawasan yang cukup, kesatuan perintah dan tanggung jawab serta koordinasi masing-masing unit merupakan suatu hal yang harus terus menerus disempurnakan.

(Mulyadi, 2016) “tujuan penilaian kinerja adalah untuk memotivasi karyawan dalam mencapai sasaran organisasi dan dalam mematuhi standar perilaku yang telah ditetapkan sebelumnya agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan.” Standar perilaku dapat berupa kebijakan manajemen atau rencana formal yang dituangkan dalam anggaran. Berdasarkan kutipan di atas penilaian kinerja dimanfaatkan oleh manajemen untuk hal-hal sebagai berikut :

1. Mengelola organisasi secara efektif dan efisien melalui kinerja karyawan secara maksimal.
2. Membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan karyawan seperti promosi jabatan.

Kerangka Konseptual

Berdasarkan prapenelitian yang sudah dilakukan oleh peneliti, peneliti merasa bahwa RSUD Andi Djemma Kota

Masamba merupakan salah satu lembaga dimana kompensasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang cukup kuat terhadap kinerja karyawannya, sehingga peneliti tertarik untuk meneliti lebih dalam tentang seberapa besar variabel kompensasi dan variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawannya.

Penelitian tentang kompensasi (X1) dan disiplin kerja (X2) masing-masing berperan sebagai variabel independen dan kinerja perawat honorer (Y) sebagai variabel dependen. Berdasarkan konsep di atas berikut merupakan model kerangka konseptual kepuasan kerja dan keterlibatan karyawan terhadap kinerja karyawan:

Hipotesis

Untuk menjawab tujuan penelitian yang telah dirumuskan dan berdasarkan teori-teori yang mendukung penelitian ini, penulis menuliskan hipotesis sebagai berikut:

- H1 : Diduga bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja perawat honorer pada RSUD Andi Djemma Kota Masamba.

H2 : Diduga bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat honorer pada RSUD Andi Djemma Kota Masamba.

H3 : Diduga bahwa kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja perawat honorer pada RSUD Andi Djemma Kota Masamba.

METODOLOGI PENELITIAN

Desain Penelitian

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan Kuantitatif. Menurut Sugiyono (2016) bahwa pendekatan kuantitatif merupakan penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dan pengambilan sampel secara random dengan pengumpulan data menggunakan instrumen, analisis data bersifat statistik. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif kuantitatif. Definisi metode penelitian deskriptif menurut (Sugiyono,

2016) adalah: “penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel yang lain.”

Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang akan diteliti (Hidayat, 2013). Sampel yang dipilih dalam penelitian ini adalah sebagian dari perawat honorer yang bekerja di RSUD Andi Djemma Kota Masamba sebanyak 59 orang.

Jenis Data

Data yang digunakan adalah data primer. Data Primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari responden. Sumber data primer pada penelitian ini diperoleh dengan cara membagikan kuesioner (Angket penelitian) kepada objek yang akan diteliti. Data sekunder yaitu jumlah karyawan dengan jabatan pasif serta dokumen pelengkap.

Analisa Data

Uji Validitas

Adapun uji validitas mengetahui besarnya hubungan antara item butir pernyataan dengan total item pernyataan untuk masing-masing variabel yaitu

kompensasi (X1), disiplin kerja (X2) dan kinerja perawat honorer (Y) adalah sebagai berikut: