

Nim: 201820119

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

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 keteledoran, 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 mengefisieni 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”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang ada maka, rumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja perawat honorer pada RSUD Andi Djemma Kota Masamba?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat honorer pada RSUD Andi Djemma Kota Masamba?
3. Apakah kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja perawat honorer pada RSUD Andi Djemma Kota Masamba?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang ada maka, tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja perawat honorer pada RSUD Andi Djemma Kota Masamba.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja perawat honorer pada RSUD Andi Djemma Kota Masamba.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja perawat honorer pada RSUD Andi Djemma Kota Masamba.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk mengembangkan konsep yang erat hubungannya dengan konsep kompensasi dan disiplin kerja. Serta dapat menjadi

salah-satu sumber referensi dalam pengembangan teori untuk penelitian dengan tema dan cakupan masalah yang sama.

1.4.2 Secara Praktis

1. Bagi RSUD Andi Djemma Kota Masamba manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini sebagai masukan pada pimpinan sebagai pedoman kebijakan selanjutnya untuk meningkatkan kualitas kinerja tenaga honorer pada RSUD Andi Djemma Kota Masamba
2. Bagi akademik dan masyarakat sebagai tambahan informasi dan referensi tentang hal-hal yang berkaitan dengan penelitian ilmiah secara informasi dalam menunjang penelitian di masa yang akan datang. Khususnya dalam masalah pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja perawat honorer.
3. Bagi penulis bermanfaat untuk menambah pengetahuan dan pengalaman penulis. Khususnya mengenai Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perawat Honorer, serta untuk melengkapi tugas akhir dan memenuhi syarat guna memperoleh gelar sarjana (S1) manajemen.

1.5 Ruang Lingkup dan Batasan Penelitian

Batasan masalah pada penelitian ini bertujuan untuk membatasi pembahasan pada pokok permasalahan penelitian saja. Ruang lingkup menentukan konsep utama dari permasalahan sehingga masalah-masalah dalam penelitian dapat dimengerti dengan mudah dan baik. Ruang lingkup penelitian ini secara khusus dilakukan di RSUD Andi Djemma Kota Masamba dan diarahkan untuk mengumpulkan data yang mendukung untuk menjawab permasalahan yang telah disebutkan diatas.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kompensasi

2.1.1 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 diatas 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.

2.1.2 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 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.

2.1.3 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 didaerah itu tinggi maka tingkat kompensasi/upah semakin besar. Sebaliknya, jika tingkat biaya hidup didearah itu rendah maka tingkat kompensasi/ upah relative kecil. Seperti tingkat upah dijakarta lebih besar dari di bandung, karna 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.

2.1.4 Indikator Kompensasi

Adapun indikator kompensasi yang dikemukakan (Mangkunegara, 2017) adalah :

1. Tingkat bayaran bisa diberikan tinggi
2. Struktur Pembayaran

3. Penentuan bayaran individu
4. Metode pembayaran
5. Kontrol Pembayaran

Selain itu Rivai (2018) mengemukakan bahwa indikator kompensasi adalah:

1. Gaji

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan.

2. Upah

Upah merupakan imbalan *financial* langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan.

3. Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.

Ada beberapa hal yang dapat dijadikan sebagai indikator kompensasi menurut (Mangkunegara, 2018) adalah sebagai berikut:

1. Tingkat pembayaran, yaitu besarnya kompensasi yang diberikan kepada karyawan.
2. Metode pembayaran, yaitu cara pembayaran kompensasi yang dilakukan perusahaan.
3. Kontrol pembayaran, yaitu pengawasan yang dilakukan terhadap pembayaran kompensasi.

Berdasarkan pendapat di atas penghargaan atau kompensasi yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu.

2.2 Disiplin Kerja

2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan hal yang sangat mempengaruhi kinerja pegawai, karena semakin tinggi disiplin pegawai semakin Tinggi prestasi diraihinya. Disiplin Merupakan kepatuhan, kesediaan, kesadaran pegawai untuk mematuhi peraturan dan norma-norma perusahaan. karena dengan disiplin pegawai lebih teratur dalam mencapai tujuan perusahaan.

Sutrisno (2016) menyatakan bahwa disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh pegawai dan menyebabkan pegawai dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan prilaku. Hasibuan (2017) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan, badan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku, kesadaran adalah sikap seseorang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya.

Sedangkan Sedarmayanti (2017) mengatakan kedisiplinan adalah salah satu fungsi manajemen sumberdaya manusia yang terpenting dan merupakan kunci terwujudnya tugas. Tanpa adanya disiplin maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal. Menurut (Saripuddin, 2018) disiplin kerja adalah sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Dengan demikian pendapat para ahli di atas ditarik kesimpulan bahwa disiplin adalah suatu kegiatan manajemen untuk menegakan peraturan-peraturan perusahaan yang berlaku. Peraturan sangat berlaku memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan. Dan dengan tata tertib yang baik semangat kerja, moral kerja, efisiensi dan efektivitas kerja karyawan akan meningkat. Hal ini sangat mendukung tercapainya tujuan perusahaan.

2.2.2 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 sanksi 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.

2.2.3 Indikator Disiplin Kerja

Disiplin kerja dapat diukur dengan beberapa indicator, (Sutrisno, 2019) ada beberapa indikator disiplin kerja karyawan yaitu sebagai berikut:

1. Ketepatan Waktu

Para pegawai datang ke kantor tepat waktu, tertib dan teratur, dengan begitu dapat dikatakan disiplin kerja baik.

2. Tanggung Jawab Yang Tinggi

Pegawai yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab atas hasil kerja, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik.

3. Menggunakan Peralatan Kantor Dengan Baik

Sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor dapat mewujudkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik, sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan.

4. Ketaatan Terhadap Aturan Kantor

Pegawai memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda pengenal/identitas, membuat ijin bila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan dari disiplin yang tinggi.

Sedangkan (Afandy, 2017) mengatakan indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1. Ketaatan Waktu

- a. Masuk kerja tepat waktu
- b. Penggunaan waktu secara efektif
- c. Tidak pernah mangkir/tidak kerja

2. Tanggung Jawab Kerja

- a. Mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan
- b. Target pekerjaan
- c. Membuat laporan kerja harian

Adapun (Agustin, 2018) mengemukakan disiplin kerja dapat diukur dengan beberapa indikator yaitu tingkat kehadiran, tata cara kerja, ketaatan pada atasan, kesadaran bekerja, tanggung jawab.

Dapat disimpulkan dari berbagai macam indikator disiplin kerja, maka apabila dalam diri pegawai telah tertanam beberapa indikator di atas, seorang pegawai telah mencerminkan disiplin yang baik dan bertanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

2.3 Kinerja

2.3.1 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.

(Rivai, 2017) tujuan penilaian kinerja didasarkan pada alasan pokok, yaitu: Manajer memerlukan evaluasi yang objektif terhadap kinerja karyawan pada masa lalu yang di gunakan untuk membuat keputusan di bidang SDM dimasa yang akan datang. Manajer memerlukan alat yang mungkin untuk membantu karyawan untuk memperbaiki kinerja, merencanakan pekerjaan, mengembangkan kemampuan dan keterampilan untuk mengembangkan karir dan memperkuat kualitas hubungan antara manajer yang bersangkutan dengan karyawan.

Dengan demikian berdasarkan kutipan diatas dapat diketahui bahwa kinerja merupakan suatu fungsi untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu.

2.3.2 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 pengwasan 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.

3. Mengidentifikasi kinerja karyawan menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program promosi jabatan.
4. Menyediakan suatu dasar bagi distribusi penghargaan untuk di promosikan

Berdasarkan pendapat di atas bahwa tujuan penilaian kinerja sangat penting artinya dan peranannya dalam pengambilan keputusan tentang berbagai hal, seperti identifikasi kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, rekrutment, seleksi, program pengenalan, penempatan, promosi, sistem imbalan dan berbagai aspek lain dari proses dari manajemen sumber daya manusia secara efektif.

2.3.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja yang baik. (Mangkunegara, 2018), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

1. Faktor Kemampuan

Secara Psikologis, karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110 – 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatan dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh sebab itu karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Pendapat lain mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dikemukakan oleh (Wibowo, 2018) sebagai berikut :

1. *Personal factors*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan kompetensi, disiplin kerja, motivasi dan komitmen individu.
2. *Leadership factors*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan dan dukungan yang dilakukan manajer dan *team leader*.
3. *Team factors*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja.
4. *System factors*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja, imbalan/kompensasi dan fasilitas yang diberikan organisasi.
5. *Contextual / situational factors*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Berdasarkan kutipan diatas dapat diketahui bahwa faktor kinerja merupakan hal yang paling penting dalam menunjang kinerja seorang Karyawan dalam pekerjaannya dan dapat bersikap baik dalam menghadapi situasi kerja agar karyawan terarah untuk mencapai tujuan perusahaan.

2.3.4 Indikator Kinerja

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang di lakukan atau tidak di lakukan oleh karyawan. Menurut (Mangkunegara, 2017) unsur-unsur yang di nilai dari kinerja adalah :

1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja adalah keadaan yang dapat berubah dari seseorang terhadap hasil kerja yang di berikan kepada perusahaan sehingga dapat memenuhi atau melebihi harapan perusahaan tersebut dimana kualitas ini di nilai dari ketepatan, keterampilan, ketelitian, dan kebersihan dari kerja seseorang.

2. Kuantitas Kerja

Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan adalah suatu nilai untuk menentukan karya tersebut memiliki kuantitas kerja yang baik atau tidak.

3. Keandalan

Keandalan seorang karyawan merupakan penilaian dari kinerja yang di miliknya sehingga mampu melakukan kegiatan-kegiatan yang di inginkan perusahaan. Dimana seorang karyawan dapat di katakan handal jika dapat mengikuti instruksi ketika bekerja, mempunyai inisiatif, rajin dan selalu memiliki kehati-hatian dalam bekerja.

4. Sikap

Sikap ini terdiri dari sikap seorang karyawan terhadap perubahan, maupun sikap karyawan tersebut terhadap karyawan lain dan pekerjaan serta kerja sama. Sedangkan (Bangun, 2018) bahwa indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Jumlah Pekerjaan

Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut karyawan harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai. Berdasarkan persyaratan pekerjaan tersebut dapat diketahui jumlah karyawan yang dibutuhkan untuk mengerjakannya, atau setiap karyawan dapat mengerjakan berapa unit pekerjaan.

2. Ketepatan Waktu

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Setiap pekerjaan mempunyai standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakan sesuai ketentuan. Karyawan memiliki kinerja baik apabila dapat menghasilkan pekerjaan sesuai persyaratan kualitas yang dituntut pekerjaan tersebut.

3. Kualitas Pekerjaan

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi, bila pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, sehingga mempengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan.

4. Kemampuan Kerjasama

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerjasama antara karyawan sangat dibutuhkan. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerjasama dengan rekan sekerja lainnya.

5. Kehadiran

Suatu jenis pekerjaan tertentu menurut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan. Ada tipe pekerjaan yang menuntut kehadiran karyawan selama delapan jam sehari untuk lima kerja

seminggu. Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.

Berdasarkan kutipan diatas dapat disimpulkan bahwa indikator kinerja mampu membuat seorang Karyawan menghasilkan kinerja yang baik dalam menjalankan tugas atau pekerjaan apa yang telah ditugaskan kepadanya.

2.4 Penelitian Terdahulu

Adapun penelitian terdahulu yang pernah dilakukan adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	(Panjaitan 2020)	Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Hexalab Sumatera	X1 : Kompensasi X2 : Disiplin Kerja Y : Kinerja Karyawan	Kuantitatif	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Hexalab Sumatera dengan, hasil pengujian menunjukkan disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Hexalab Sumatera dan kompensasi dan disiplin kerja secara simultan

No	Nama dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
					berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Hexalab Sumatera. Kata
2	(Armansyah, Azis, and Rossanty 2020)	Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Bpjs Kesehatan Cabang Palu	X1 : Kompensasi X2 : Disiplin Kerja Y : Kinerja Pegawai	Kuantitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor BPJS Kesehatan Cabang Palu. Dan secara parsial kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor BPJS Kesehatan Cabang Palu.
3	(Rumambi et al. 2019)	Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Samudra Mulia Abadi Manado	X1 : Kompensasi X2 : Disiplin Kerja Y : Kinerja Karyawan	Kuantitatif	Hasil penelitian menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja

No	Nama dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
					<p>karyawan, kompensasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Untuk lebih memperhatikan lagi pemberian kompensasi terhadap karyawan agar dapat menciptakan kesan yang baik antara pimpinan dan karyawan. Pemberian kompensasi juga perlu dilakukan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.</p>
4	(Utami 2019)	<p>Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Gapura Omega Alpha Land, Depok) Skripsi</p>	<p>X1 : Kompensasi X2 : Disiplin Kerja Y : Kinerja Karyawan</p>	Kuantitatif	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja, disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan kompensasi dan</p>

No	Nama dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
					disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara simultan.
5	(Goda 2018)	Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Tetap Dari Semua Unit/Departemen PT. Andes Agro Investama)	X1 : Disiplin Kerja X2 : Kompensasi X3 Motivasi Kerja Y : Kinerja Karyawan	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan: 1) disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan secara positif, 2) kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, 3) motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan 4) Disiplin Kerja, Kompensasi, Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kata
6	(Sutanto 2018)	Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Menara Deli Meda	X1 : Kompensasi X2 : Disiplin Kerja Y : Kinerja Karyawan	Kuantitatif	Hasil penelitian yang diperoleh yaitu berdasarkan uji simultan (F) bahwa variabel kompensasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja

No	Nama dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
					<p>karyawan PT. Sinar Menara Deli Medan, dimana nilai F hitung lebih besar dari F tabel ($23,442 > 2,56$), dengan nilai signifikansi lebih kecil dari taraf signifikansi ($0,000 < 0,1$). Berdasarkan uji parsial (uji t) untuk variabel kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan, dimana untuk variabel kompensasi diperoleh nilai beta positif sebesar 0,441 dan nilai signifikansi sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,1 ($0,001 < 0,1$), dan hasil uji parsial (uji t) untuk variabel disiplin kerja diperoleh nilai beta positif sebesar 0,307 dan nilai signifikansi sebesar 0,000</p>

No	Nama dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
					lebih kecil dari 0,1 ($0,000 < 0,1$)
7	(Satedjo and Kempa 2017)	Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Modern Widya Tehnical Cabang Jayapura	X1 : Kompensasi X2 : Disiplin Kerja Y : Kinerja Karyawan	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu variabel kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Modern Widya Tehnical Cabang Jayapura.
8	(Novianti 2017)	Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karuyawan Pada PT. Konektra Mandiri Palembang	X1 : Kompensasi X2 : Disiplin Kerja X3 : Kompetensi	Kuantitatif	Hasi l peneltia n menunjukka n bahw a dar i perhitunga n $F_{h,tung} (35,108) > F_{t3hei} (3,15)$ da n $t_{h,tung} (2,903) X$, $(3,411)$ da n $(4,346) X ^ > t_{taHei}(1,999)$. Berart i H o ditola k da n H a diterim a yan g

No	Nama dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
					artinya terdapat pengaruh Kompensasi (X_1), disiplin kerja (X_2) dan kompetensi (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y), baik secara simultan maupun parsial
9	(Isvandiani and Fuadah 2017)	Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PG. Meritjan Kediri	<p>X_1 : Kompetensi</p> <p>X_2 : Disiplin Kerja</p> <p>Y : Kinerja Karyawan</p>	Kuantitatif	<p>Hasil penelitian ini menemukan bahwa ada pengaruh yang bermakna (signifikan) secara parsial antara variabel kompensasi dan variabel disiplin kerja terhadap variabel terikat kinerja karyawan serta ada pengaruh secara simultan variabel penelitian yang terdiri dari kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dari hasil yang ditemukan dalam penelitian ini maka pemimpin PG. Meritjan Kediri harus memperhatikan</p>

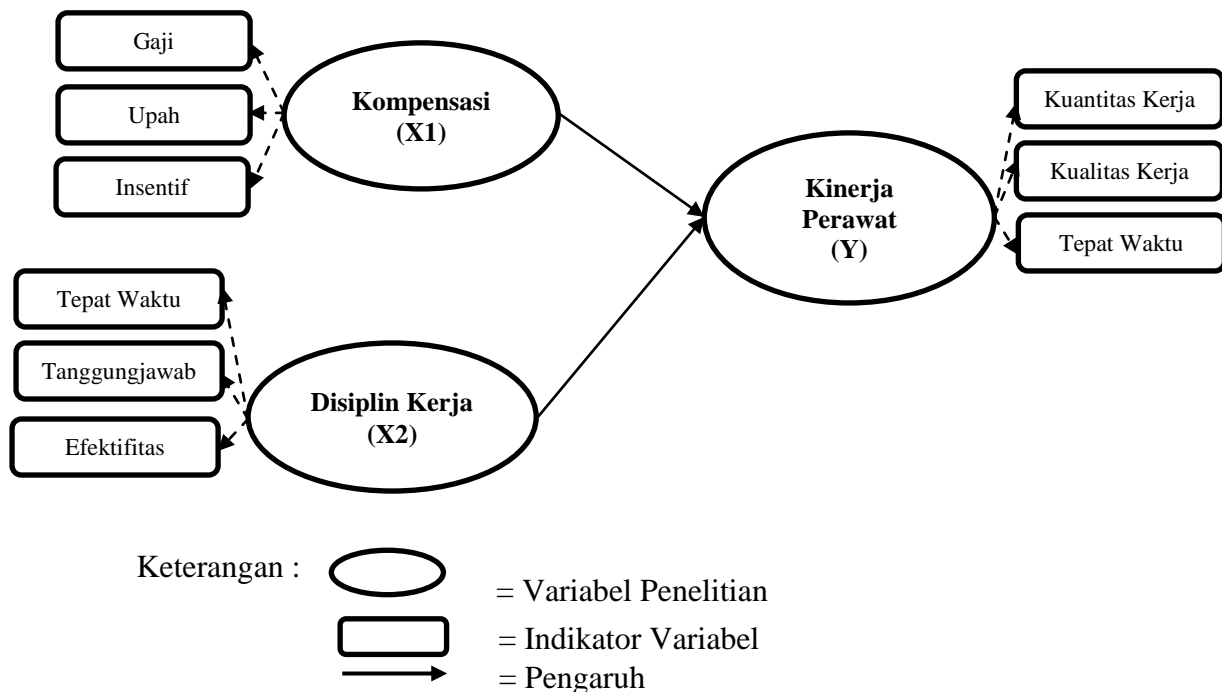
No	Nama dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
					kompensasi, disiplin kerja dan mengawasi semua aktivitas karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan Bagian Produksi PG. Meritjan Kediri
10	(Mahardika, 2016)	Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Puri Bagus Lovina	X1 : Kompensasi X2 : Disiplin Kerja Y : Kinerja Karyawan	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (2) kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, (3) kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan (4) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Puri Bagus Lovina.

Sumber: Penelitian Terdahulu

2.5 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 karyawan, sehingga peneliti tertarik untuk meneliti lebih dalam tentang seberapa besar variabel kompensasi dan variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan.

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:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Penelitian

2.6 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.

Nim: 201820119

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 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.”

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di RSUD Andi Djemma Kota Masamba dan waktu penelitian dilakukan \pm 3 Bulan.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017). Populasi pada

penelitian ini adalah seluruh perawat honorer yang bekerja di RSUD Andi Djemma Kota Masamba dengan jumlah 145.

3.3.2 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. Jumlah sampel dalam penelitian ini ditentukan berdasarkan rumus Slovin:

$$n = \frac{N}{1 + N (d)^2}$$

Dimana :

n = besar sampel d = tingkat kemaknaan (0,1)

N = populasi

Karena jumlah populasi yang ada sebanyak 145 orang, jadi jumlah sampel dalam penelitian ini adalah:

$$n = \frac{N}{1 + N (d)^2}$$

$$n = \frac{145}{1 + 145 (0,1)^2}$$

$$n = \frac{145}{1 + 145 (0,01)}$$

$$n = \frac{145}{1 + 1,45}$$

$$n = \frac{145}{2,45}$$

$$n = 59$$

Pada penelitian ini, pengambilan karyawan sebanyak 59 orang sebagai sampel menggunakan purposive sampling.

3.4 Jenis dan Sumber 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.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Hasil penelitian yang baik dibutuhkan data yang benar-benar valid sehingga analisis yang dilakukan tidak menyimpang dari tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Untuk mendapatkan data yang digunakan maka diperlukan adanya :

1. Penyebaran Kuesioner, dengan memberikan daftar pertanyaan tertulis yang telah disusun secara terstruktur kepada para pegawai honorer yang ada di RSUD Andi Djemma Kota Masamba.
2. Melakukan Observasi, yaitu dengan meninjau langsung tentang perilaku responden, pelaksanaan penerapan kebijakan pada RSUD Andi Djemma Kota Masamba.

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang berupa sejumlah pertanyaan tertulis untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang diketahuinya. Menurut Ferdinand (2006: 42) kuesioner menghasilkan data primer,

dimana data primer adalah data yang diperoleh dari hasil penelitian langsung di lapangan pada perusahaan yang menjadi objek penelitian. Daftar pertanyaan dalam kuesioner ini harus sesuai dengan permasalahan yang diteliti dan memperoleh data berkaitan dengan kepuasan kerja dan motivasi kerja serta memperoleh data yang berkaitan dengan kinerja. Menurut Sugiyono (2016) skala yang digunakan dalam kuesioner adalah skala likert 1-5 dengan penjelasan sebagai berikut:

- Sangat Setuju (SS) : 5
- Setuju (S) : 4
- Ragu-Ragu (R) : 3
- Tidak Setuju (TS) : 2
- Sangat Tidak Setuju (STS) : 1

3.6 Defenisi Operasional Penelitian

3.6.1 Kinerja (Y)

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.

3.6.2 Kompensasi (X1)

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).

3.6.3 Disiplin Kerja (X2)

Disiplin kerja merupakan hal yang sangat mempengaruhi kinerja pegawai, karena semakin tinggi disiplin pegawai semakin Tinggi prestasi diraihinya. Disiplin Merupakan kepatuhan, kesediaan, kesadaran pegawai untuk mematuhi peraturan dan norma-norma perusahaan. karena dengan disiplin pegawai lebih teratur dalam mencapai tujuan perusahaan.

(Sutrisno, 2016) menyatakan bahwa disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh pegawai dan menyebabkan pegawai dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku. (Hasibuan, 2017) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan, badan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku, kesadaran adalah sikap seseorang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya.

Tabel 3.1 Defenisi Operasional Penelitian

No	Variabel	Indikator	Skala
1	Kompensasi (X1)	<ul style="list-style-type: none"> • Gaji • Upah • Insentif 	<i>Likert</i>
2	Disiplin Kerja Kerja (X2)	<ul style="list-style-type: none"> • Ketepatan Waktu • Tanggungjawab • Efektifitas 	<i>Likert</i>
3	Kinerja (Y)	<ul style="list-style-type: none"> • Kualitas Kerja • Kuantitas Kerja • Tepat Waktu 	<i>Likert</i>

3.7 Instrumen Penelitian

3.7.1 Uji Validasi

Validitas berasal dari kata *validity* dalam penelitian menyatakan derajat ketepatan alat ukur penelitian terhadap isi sebenarnya yang diukur. Menurut Ghazali (2012) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas adalah uji yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur yang digunakan dalam suatu mengukur apa yang diukur. Uji validitas

menggunakan rumus *The Product Moment Coefficient correlation* yaitu dengan melihat r_{hitung} dan nilai signifikan/probabilitas masing-masing item pertanyaan dibandingkan dengan tingkat signifikan 5 %.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas berasal dari kata *reliability* yang berarti sesuatu yang dapat dipercaya. Menurut Ghazali (2012) reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Reliabilitas suatu tes merujuk pada derajat stabilitas, konsistensi, daya prediksi, dan akurasi. Pengukuran yang memiliki reliabilitas yang tinggi adalah pengukuran yang dapat menghasilkan data yang reliabel. Untuk menguji reliabilitas instrumen pengukuran digunakan prosedur *Cronbach's Alpha* yaitu 0,05.

3.8 Metode Analisis Data

3.8.1 Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah digunakan untuk mengetahui pengaruh variable bebas dengan variable terikat, yaitu pengaruh Pelatihan (X1) dan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada dinas Perhubungan PJU (Penerangan Jalanan Umum) Kabupaten Luwu. Adapun rumus regresi linear berganda adalah sebagai berikut (Sugiyono, 2008):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y : Kinerja Perawat Honorer

- A : Koefisien regresi
 b_1 : Koefisien regresi
 X_1 : Kompensasi
 b_2 : Variabel independent
 X_2 : Disiplin Kerja

3.8.2 Uji T

(Sugiyono, 2016) Uji statistik T pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variable penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Rumus yang digunakan untuk menguji hipotesis tersebut adalah :

$$n = \frac{rs\sqrt{n-2}}{rs\sqrt{1-rs^2}}$$

Keterangan :

n = jumlah data

r = koefisien korelasi

Langkah-langkah uji hipotesis:

$H_0 : t_s < 0$: menunjukkan tidak terdapat pengaruh antara kepuasan kerja

dan keterlibatan kerja dengan kinerja karyawan.

$H_1 : t_s > 0$: menunjukan terdapat pengaruh antara kepuasan kerja dan

keterlibatan kerja dengan kinerja karyawan.

Kriteria Keputusannya adalah :

- Jika t hitung $>$ t table, dan $sig < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- Jika t hitung $<$ t table, dan $sig > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- Taraf signifikan = 5 %

d. Derajat kebebasan (df) = $n - 3$

3.8.3 Uji F

(Sugiyono, 2016) Uji F digunakan untuk menentukan apakah secara serentak variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen dengan baik atau apakah variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen secara bersama-sama. Rumus yang digunakan untuk menguji hipotesis tersebut adalah:

$$F \text{ hitung} = \frac{R^2(k - 1)}{(1 - R^2)N - k}$$

Keterangan :

R^2 = Koefisien determinasi

N = Banyaknya sampel

K = Banyaknya parameter/koefisien regresi plus konstanta

Kriteria pengujian :

1. Apabila nilai F hitung < F tabel, maka H_0 diterima. Artinya semua koefisien regresi secara bersama-sama tidak signifikan pada taraf signifikansi 5%
2. Apabila nilai F hitung > F tabel, maka H_0 ditolak. Artinya semua koefisien regresi secara bersama-sama signifikan pada taraf signifikansi 5%.

3.9 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi R^2 digunakan untuk mengetahui berapa persen Variasi Variabel Dependent dapat dijelaskan oleh Variasi Variabel Independent. Nilai R^2 ini terletak antara 0 dan 1. Bila nilai R^2 mendekati 0, berarti sedikit sekali Variasi Variable Dependen yang diterangkan oleh Variable Independen. Jika nilai R^2 bergerak mendekati 1 berarti semakin besar Variasi Variable Dependent yang

dapat diterangkan oleh Variable Independen jika ternyata dalam perhitungan nilai R^2 sama dengan 0 maka ini menunjukkan bahwa Variable Dependent tidak bisa dijelaskan oleh Variable Independent.

Nim: 201820119

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

RSUD Andi Djemma Masamba adalah Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Luwu Utara yang dibangun pada tahun 1988 dan diresmikan oleh menteri Kesehatan RI pada tanggal 18 Januari 1990. Berdasarkan Surat Keputusan Menteri Kesehatan Nomor 211/MENKES/SU/II/1993 tanggal 26 Pebruari 1993, ditetapkan menjadi Rumah Sakit Kelas C. Instruktur Gubernur Kepala Daerah Provinsi Sulawesi Selatan dan merupakan Rumah Sakit Milik pemerintah Daerah Kabupaten Luwu Utara, Secara teknis fungsional dan tehnik operasional di Pimpin oleh Direktur RS sebagai SKPD yang melaksanakan Pelayanan di Bidang Kesehatan dan bertanggung jawab langsung kepada Bupati.

Perkembangan RSUD Andi Djemma Masamba yang mulai beroperasi pada tahun 1989 mengalami kemajuan yang sangat signifikan mulai dari peningkatan kunjungan pasien dan jumlah hari rawat, peningkatan Sumber Daya Manusia baik kualitas maupun kuantitas, peningkatan dan penambahan sarana dan prasarana mulai dari pembangunan fisik dan peningkatan fasilitas pelayanan serta peningkatan pendapatan asli daerah.

Sejak tanggal, 01 januari 2014 RSUD Andi Djemma Masamba telah menerapkan pola Pengelolaan Keuangan (PPK) BLUD, berdasarkan Keputusan Bupati Luwu Utara Nomor : 188.4.45/446/X/2013 Tanggal 28 Oktober 2013, dimana pengelolaan Keuangan dimulai tahun Anggaran 2014. Sejak saat itu juga

RSUD Andi Djemma Masamba tidak lagi menyetorkan pendapatannya secara langsung ke Kas Daerah, tetapi dikelola langsung berdasarkan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku untuk membiayai seluruh kegiatan operasional Rumah Sakit.

Rumah Sakit Umum Daerah Andi Djemma Masamba merupakan rumah sakit pertama di Kabupaten Luwu Utara, dengan luas lahan yang dimiliki kurang lebih 49,677 M2 dengan luas bangunan gedung sekitar 5 hektar lebih. Pada tahun 2008 RSUD Andi Djemma Masamba Kabupaten Luwu Utara terakreditasi untuk 5 (lima) pelayanan dasar, yaitu Administrasi, Manajemen, Keperawatan, Pelayanan Medik, Unit Gawat Darurat (UGD) dan Rekam Medik.

Dalam rangka meningkatkan mutu pelayanan Kesehatan di Rumah Sakit Daerah Andi Djemma Masamba maka dibentuk Tim persiapan akreditasi versi Versi SNARS EDISI I Tahunu 2018 yaitu dengan 15 (lima Belas) standar pelayanan yaitu Sasaran Keselamatan Pasien (SKP), Akses Ke Rumah Sakit dan Kontinuitas (ARK), hak pasien dan keluarga (HPK), asesmen pasien (AP), Pelayanan Asuhan Pasien (PAP), pelayanan Anastesi dan Bedah (PAB), Pelayanan Kefarmasian dan Penggunaan Obat (PKPO), Manajemen Komunikasi dan Edukasi (MKE), Peningkatan Mutu dan Keselamatan Pasien (PMKP), Pencegahan dan Pengendalian Infeksi (PPI), Tata Kelola Rumah Sakit (TKRS), manajemen fasilitas dan keselamatan (MFK), Kompetensi dan Kewenangan Staf (KKS), Manajemen Informasi dan Rekam Medik (MIRM), Integrasi Pendidikan Kesehatan dalam Pelayanan Rumah Sakit (IPKP).

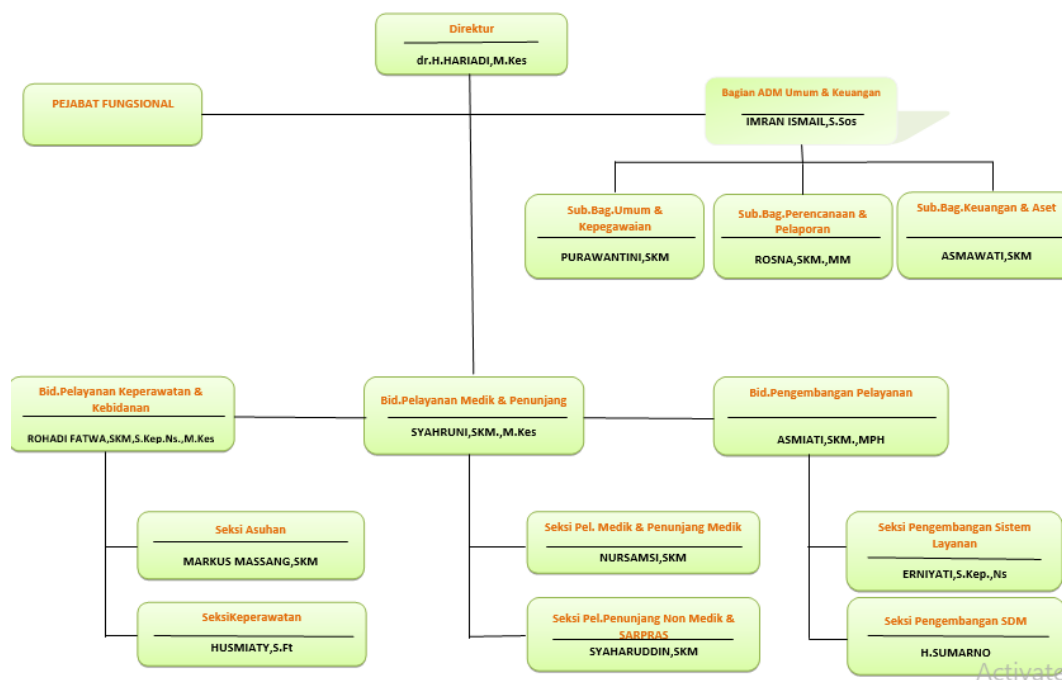
Pada Tahun 2018 Rumah Sakit Umum Daerah Andi Djemma Masamba telah membuktikan bahwa mutu pelayanan di bidang kesehatan telah dilaksanakan

dengan baik, ini dapat dilihat dengan adanya survey Akreditasi pada tanggal 26-29 November 2018 dan Pengumuman Nilai Akreditasi ini di Umumkan melalui Situs Resmi KARS yang di rilis pada tanggal 27 Desember 2017 dengan peringkat akreditasi utama.

Visi dan misi RSUD Andi Djemma Masamba, yaitu:

1. Visi: menjadi rumah sakit berbasis pelanggan
2. Misi: membangun kepercayaan masyarakat

Struktur organisasi RSUD Andi Djemma Masamba, yaitu:



Gambar 4.1 Struktur organisasi

4.1.2 Karakteristik Responden

Pada penelitian yang dilakukan selama kurang lebih dua bulan, peneliti memperoleh data dari responden yang telah diberikan lembar kuesioner oleh peneliti, adapun data tersebut dijelaskan pada tabel berikut ini:

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia yaitu menguraikan atau menggambarkan usia responden. Hal ini dapat dikelompokkan menjadi 3 kelompok yaitu: usia 20-30 tahun, 31-40 tahun dan usia > 40 tahun. Adapun karakteristik responden menurut usia dapat disajikan melalui tabel 4.1 berikut ini:

Tabel 4.1
Karakteristik responden berdasarkan usia

No	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1	20-30 tahun	21	35,6
2	31-40 tahun	29	49,2
3	> 40 tahun	9	15,2
Jumlah		59	100

Sumber : Data diolah SPSS, 2022

Berdasarkan data pada tabel 4.1 tentang karakteristik responden berdasarkan usia, dapat kita ketahui bahwa jumlah responden yang berusia 20-30 tahun yaitu sebanyak 21 orang atau sekitar 35,6% dari seluruh jumlah responden, responden yang berusia 31-40 tahun yaitu sebanyak 29 orang atau sekitar 49,2% dari seluruh jumlah responden dan responden yang berusia > 40 tahun yaitu berjumlah 9 orang atau sekitar 15,2% dari seluruh jumlah responden.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yaitu menguraikan atau menggambarkan jenis kelamin responden. Hal ini dapat dikelompokkan menjadi 2

kelompok yaitu: laki-laki dan perempuan. Adapun karakteristik responden menurut jenis kelamin dapat disajikan melalui tabel 4.2 berikut ini:

Tabel 4.2
Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-laki	18	30,5
2	Perempuan	41	69,5
Jumlah		59	100

Sumber: Data diolah SPSS, 2022

Berdasarkan data pada tabel 4.2 tentang karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, dapat kita ketahui bahwa jumlah responden yang berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 18 orang atau sekitar 30,5% dari seluruh jumlah responden. Sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 41 orang atau sekitar 69,5% dari seluruh jumlah responden.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan menguraikan atau menggambarkan tingkat pendidikan terakhir responden. Hal ini dapat dikelompokkan menjadi 3 kelompok yaitu: D3, S1 dan Ners. Adapun karakteristik responden menurut tingkat pendidikan terakhir dapat disajikan melalui tabel berikut ini:

Tabel 4.3
Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	D3	9	15,3
2	S1	31	52,5
3	Ners	19	32,2
Jumlah		59	100

Sumber: Data diolah SPSS, 2022

Berdasarkan data pada tabel 4.3 tentang karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan, dapat kita ketahui bahwa jumlah responden yang

berpendidikan terakhir D3 yaitu sebanyak 9 orang atau sekitar 15,3% dari seluruh jumlah responden, responden yang berpendidikan S1 yaitu sebanyak 31 orang atau sekitar 52,5% dari seluruh jumlah responden dan responden yang berpendidikan terakhir Ners yaitu sebanyak 19 orang atau sekitar 32,2% dari seluruh jumlah responden.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja menguraikan atau menggambarkan lamanya kerja responden di RSUD Andi Djemma Masamba. Hal ini dapat dikelompokkan menjadi 3 kelompok yaitu: < 5 tahun, 5-10 tahun dan > 10 tahun. Adapun karakteristik responden menurut masa kerja dapat disajikan melalui tabel berikut ini:

Tabel 4.4
Karakteristik responden berdasarkan masa kerja

No	Masa Kerja	Jumlah	Persentase (%)
1	< 5 tahun	25	42,4
2	5-10 tahun	22	37,3
3	> 10 tahun	12	20,3
Jumlah		59	100

Sumber: Data diolah SPSS, 2022

Berdasarkan data pada tabel 4.4 tentang karakteristik responden berdasarkan masa kerja, dapat kita ketahui bahwa jumlah responden yang lama kerja < 5 tahun yaitu sebanyak 25 orang atau sekitar 42,4% dari seluruh jumlah responden, responden yang lama kerja 5-10 tahun yaitu 22 orang atau sekitar 37,3% dari seluruh jumlah responden dan responden yang lama kerja > 10 tahun yaitu sebanyak 12 orang atau sekitar 20,3% dari seluruh jumlah responden.

4.1.3 Analisa Data

1. 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:

Tabel 4.5
Uji validitas variabel kompensasi (X₁)

Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
K1	0,613	0,254	Valid
K2	0,292	0,254	Valid
K3	0,423	0,254	Valid
K4	0,633	0,254	Valid
K5	0,446	0,254	Valid
K6	0,279	0,254	Valid
K7	0,549	0,254	Valid
K8	0,381	0,254	Valid
K9	0,656	0,254	Valid

Sumber: Data diolah SPSS, 2022

Untuk mengukur nilai validitas kompensasi (X₁) ditentukan dengan melihat nilai dengan jumlah responden yaitu 59 responden dan taraf signifikansi 0,05 sehingga nilai pada Tabel Product Moment dan didapat nilai $r = 0,254$. Jika hasil validitas berada di atas 0,254 maka dianggap butir pernyataan atau instrumen sudah valid. Hasil analisis validitas untuk semua Instrumen pada variabel kompensasi (X₁) pada tabel 4.5, hasil analisisnya diatas $r = 0,254$ sehingga dapat disimpulkan bahwa 9 skor pernyataan atau instrumen pada variabel kompensasi (X₁) tersebut dinyatakan valid dan sudah layak untuk dijadikan pengukuran variabel penelitian.

Tabel 4.6
Uji validitas variabel disiplin kerja (X₂)

Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
DK1	0,312	0,254	Valid
DK2	0,256	0,254	Valid
DK3	0,523	0,254	Valid
DK4	0,450	0,254	Valid
DK5	0,603	0,254	Valid
DK6	0,351	0,254	Valid
DK7	0,299	0,254	Valid
DK8	0,431	0,254	Valid
DK9	0,458	0,254	Valid

Sumber: Data diolah SPSS, 2022

Untuk mengukur nilai validitas disiplin kerja (X₂) ditentukan dengan melihat nilai dengan jumlah responden yaitu 59 responden dan taraf signifikansi 0,05 sehingga nilai pada Tabel Product Moment dan didapat nilai $r = 0,254$. Jika hasil validitas berada di atas 0,254 maka dianggap butir pernyataan atau instrumen sudah valid. Hasil analisis validitas untuk semua Instrumen pada variabel disiplin kerja (X₂) pada tabel 4.6, hasil analisisnya diatas $r = 0,254$ sehingga dapat disimpulkan bahwa 9 skor pernyataan atau instrumen pada variabel disiplin kerja (X₂) tersebut dinyatakan valid dan sudah layak untuk dijadikan pengukuran variabel penelitian

Tabel 4.7
Uji validitas variabel kinerja perawat honorer (Y)

Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
KP1	0,625	0,254	Valid
KP2	0,531	0,254	Valid
KP3	0,473	0,254	Valid
KP4	0,507	0,254	Valid
KP5	0,602	0,254	Valid
KP6	0,483	0,254	Valid
KP7	0,390	0,254	Valid
KP8	0,331	0,254	Valid
KP9	0,438	0,254	Valid

Untuk mengukur nilai validitas kinerja perawat honorer (Y) ditentukan dengan melihat nilai dengan jumlah responden yaitu 59 responden dan taraf signifikansi 0,05 sehingga nilai pada Tabel Product Moment dan didapat nilai $r = 0,254$. Jika hasil validitas berada di atas 0,254 maka dianggap butir pernyataan atau instrumen sudah valid. Hasil analisis validitas untuk semua Instrumen pada variabel kinerja perawat honorer (Y) pada tabel 4.7, hasil analisisnya diatas $r = 0,254$ sehingga dapat disimpulkan bahwa 9 skor pernyataan atau instrumen pada variabel kinerja perawat honorer (Y) tersebut dinyatakan valid dan sudah layak untuk dijadikan pengukuran variabel penelitian.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas (keandalan) merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pernyataan berbentuk kuesioner.

Tabel 4.8
Uji reliabilitas

Variabel	r Alpha	Nilai reliabilitas	Keterangan
Kompensasi	0,678	0,600	Reliabel
Disiplin kerja	0,623	0,600	Reliabel
Kinerja perawat honorer	0,630	0,600	Reliabel

Sumber: Data diolah SPSS, 2022

Cara Pengambilan Keputusan :

- a. Jika $r \text{ Alpha} > 0,600$ maka reliabel.
- b. Jika $r \text{ Alpha} < 0,600$ maka tidak reliabel.

Hasil pengujian reliabilitas pada kuesioner dengan nilai Cronbach's Alpha atau r Alpha dapat dilihat pada tabel 4.8. Hal ini membuktikan kuesioner adalah reliabel karena r Alpha yang bernilai lebih besar dari 0,600.

3. Uji Regresi Linear Berganda

Berdasarkan data-data yang telah diperoleh dibuat suatu analisis yang merupakan hasil regresi linier berganda. Model regresi linier berganda menggambarkan pengaruh kompensasi dan disiplin kerja yang merupakan variabel independen terhadap variabel dependen yaitu kinerja perawat honorer.

Model estimasi persamaannya adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja perawat honorer

a = Konstanta

b_{1,2} = Koefisien regresi

X₁ = Variabel kompensasi

X₂ = Variabel disiplin kerja

e = Variabel pengganggu (Standard error)

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil dan telah diolah ke dalam model perhitungan komputer dengan menggunakan program SPSS 23 dapat dilihat dari tabel sebagai berikut:

Tabel 4.9
Regresi linear berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.439	5.011		.088	.930
	Kompensasi	.381	.092	.394	4.115	.000
	Disiplin kerja	.606	.113	.513	5.357	.000
a. Dependent Variable: Kinerja perawat honorer						

Sumber: Data diolah SPSS, 2022

Berdasarkan tabel di atas, dapat dibuat hasil model estimasi sebagai berikut: $Y = 0,439 + 0,381 X_1 + 0,606 X_2$

Interpretasi model tersebut di atas, yaitu:

- Nilai a (konstanta) sebesar 0,439, artinya apabila tidak ada variabel independen atau sama dengan nol maka kinerja perawat honorer sebesar 0,439.
- Nilai koefisien kompensasi (b1) sebesar 0,381. Artinya, setiap ada kenaikan variabel kompensasi (X1) sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja perawat honorer sebesar 0,381.
- Nilai koefisien disiplin kerja (b2) sebesar 0,606. Artinya, setiap ada kenaikan variabel disiplin kerja (X2) sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja perawat honorer sebesar 0,606.

4. Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil dan telah diolah ke dalam model perhitungan komputer dengan menggunakan program SPSS 23 dapat dilihat dari tabel sebagai berikut:

Tabel 4.10
Koefisien determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.717 ^a	.514	.496	1.608

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

Sumber: Data diolah SPSS, 2022

Tabel dapat dilihat R-square adalah 0,514 atau 51,4% yang berarti variabel kompensasi dan disiplin kerja mampu menjelaskan terhadap kinerja perawat honorer sebesar 51,4%, sedangkan sisanya sebesar 48,6% (100% - 51,4%) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

5. Uji T-Statistik (Uji Parsial)

Berdasarkan hasil persamaan model estimasi dapat diketahui pengaruh variabel independen terhadap kinerja perawat honorer. Untuk mengetahui pengaruh nyata variabel secara parsial dapat dilakukan dengan uji t.

Tabel 4.11
Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.439	5.011		.088	.930
	Kompensasi	.381	.092	.394	4.115	.000
	Disiplin kerja	.606	.113	.513	5.357	.000

a. Dependent Variable: Kinerja perawat honorer

Sumber: Data diolah SPSS, 2022

Pada tabel 4.11 diketahui bahwa nilai t hitung kompensasi (X1) adalah 4,115 dan nilai t hitung disiplin kerja (X2) adalah 5,357. Sedangkan untuk menentukan nilai t tabel pada penelitian ini, dapat dilihat pada tabel t yang sudah ada. Df adalah hasil pengurangan jumlah data dikurangi jumlah variabel penelitian (59-3 = 56). Nilai signifikan pada $\alpha=5\%$, sehingga taraf signifikansi

yang digunakan adalah 0,05. Selanjutnya tentukan nilai t tabel dengan melihat tabel t. Pada penelitian ini nilai signifikansi 0,05 dan Df adalah 56, sehingga diperoleh nilai t tabel adalah 1,672.

Nilai t-hitung kompensasi $>$ t-tabel ($4,115 > 1,672$), dengan demikian hipotesis diterima. Ini berarti bahwa variabel kompensasi signifikan dan berpengaruh nyata terhadap variabel kinerja perawat honorer dengan tingkat kepercayaan 95%.

Nilai t-hitung disiplin kerja $>$ t-tabel ($5,357 > 1,672$), dengan demikian hipotesis diterima. Ini berarti bahwa variabel disiplin kerja signifikan dan berpengaruh nyata terhadap variabel kinerja perawat honorer dengan tingkat kepercayaan 95%.

6. Uji F-Statistik (Uji Simultan)

Berdasarkan hasil persamaan model estimasi dapat diketahui pengaruh variabel independen terhadap kinerja perawat honorer. Untuk mengetahui pengaruh nyata variabel secara simultan dapat dilakukan dengan uji F.

Tabel 4.12
Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	152.913	2	76.457	29.566	.000 ^b
	Residual	144.816	56	2.586		
	Total	297.729	58			
a. Dependent Variable: Kinerja perawat honorer						
b. Predictors: (Constant), Disiplin kerja, Kompensasi						

Sumber: Data diolah SPSS, 2022

Pada tabel 4.12 diketahui bahwa nilai F hitung adalah 29,566. Sedangkan untuk menentukan nilai F tabel pada penelitian ini, dapat dilihat pada tabel F yang sudah ada. Nilai F tabel adalah 3,16.

Nilai F -hitung $>$ F -tabel ($29,566 > 3,16$), dengan demikian hipotesis diterima. Ini berarti bahwa variabel kompensasi dan disiplin kerja secara bersama-sama signifikan dan berpengaruh nyata terhadap variabel kinerja perawat honorer dengan tingkat kepercayaan 95%.

4.2 Pembahasan

1. Pengaruh kompensasi (X_1) terhadap kinerja perawat honorer (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai t -hitung kompensasi (X_1) $>$ t -tabel ($4,115 > 1,672$), dengan demikian hipotesis diterima. Ini berarti bahwa variabel kompensasi signifikan dan berpengaruh nyata terhadap variabel kinerja perawat honorer pada RSUD Andi Djemma Masamba Palopo.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil uji sesuai dengan yang dikemukakan oleh Putra (2013) bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi yang diberikan kepada para karyawan harus sesuai dengan kinerja yang mereka hasilkan agar mereka bisa termotivasi dan bisa lebih semangat lagi dalam bekerja. Hal ini harus lebih ditingkatkan lagi agar kinerja perawat honorer yang ada pada RSUD Andi Djemma Masamba tidak akan menurun melainkan bisa lebih meningkat lagi.

Implikasi dalam penelitian ini adalah dengan mempertahankan dan meningkatkan kompensasi yang ada. Untuk mempertahankan dan meningkatkan kompensasi yaitu ditunjang dengan beberapa faktor seperti keahlian dalam bekerja, keahlian seseorang dalam bekerja harus terus-menerus ditingkatkan, peningkatan keahlian seorang karyawan dapat dilihat dari pengalaman-pengalaman mereka dalam bekerja. Dengan hasil pekerjaan yang mereka lakukan

sesuai dengan keahlian maka kompensasi yang diberikan kepada mereka juga sesuai dengan apa yang mereka lakukan. Dengan itu juga mereka akan termotivasi dalam bekerja dan mereka bisa mendapatkan prestasi kerja sesuai apa yang diharapkan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Kurnia (2016) yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta sebesar (β) 0,224 ($p < 0.01$; $p = 0,000$), dengan ΔR^2 Kompensasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,027. (2) kompensasi (β) 0,205 ($p < 0.01$; $p = 0,000$) dan motivasi kerja (β) 0,189 ($p < 0.01$; $p = 0,001$) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta, dengan ΔR^2 adalah sebesar 0,047.

2. Pengaruh disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja perawat honorer (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai t-hitung disiplin kerja (X_2) > t-tabel ($5,357 > 1,672$), dengan demikian hipotesis diterima. Ini berarti bahwa variabel disiplin kerja signifikan dan berpengaruh nyata terhadap variabel kinerja perawat honorer pada RSUD Andi Djemma Masamba.

Disiplin merupakan perilaku kerja pegawai, disiplin mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidakmampuan, dan keterlambatan. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai suatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun kelompok, bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal, sedangkan bagi pegawai akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan tugasnya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Mariam (2016) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat.

3. Pengaruh kompensasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja perawat honorer (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai F-hitung $>$ F-tabel ($17,198 > 3,29$), dengan demikian hipotesis diterima. Ini berarti bahwa variabel kompensasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) secara bersama-sama signifikan dan berpengaruh nyata terhadap variabel kinerja perawat honorer (Y) pada RSUD Andi Djemma Masamba Palopo.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Pratama (2017) yang menunjukkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor Dinolransos Boyolali.

Nim: 201820119

BAB V

PENUTUP

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka disimpulkan sebagai berikut:

1. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat honorer pada RSUD Andi Djemma Masamba Kabupaten Luwu Utara.
2. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat honorer pada RSUD Andi Djemma Masamba Kabupaten Luwu Utara.
3. Kompensasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja perawat honorer pada RSUD Andi Djemma Masamba Kabupaten Luwu Utara.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian, maka disarankan:

1. Sebaiknya RSUD Andi Djemma Masamba Kabupaten Luwu Utara tetap mempertahankan dan meningkatkan kompensasi yang sudah baik agar kinerja perawat honorer dapat meningkat.
2. Saran untuk akademik atau pihak lain yang tertarik untuk melanjutkan studi penelitian ini dapat menggunakan variabel lain yang dapat berpengaruh pada kinerja dengan menggunakan objek penelitian yang berbeda. Dan juga peneliti lain dapat mencari topik lanjutan yang dapat digunakan untuk mengembangkan topik penelitian ini.

3. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat dijadikan acuan untuk mengembangkan penelitian ini guna mengkaji lebih dalam mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja perawat honorer.

DAFTAR RUJUKAN

- Armansyah, Andi, Idris Azis, and Niluh Putu Evvy Rossanty. 2020. "Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Bpjs Kesehatan Cabang Palu." *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako (JIMUT)* 4(3): 235–44.
- Goda, M Veronica Europhraci. 2018. "Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Tetap Dari Semua Unit/Departemen PT. Andes Agro Investama)." *Moderat: Jurnal Ilmiah Ilmu Pemerintahan* 2(January): 6.
<http://ieeauthorcenter.ieee.org/wp-content/uploads/IEEE-Reference-Guide.pdf><http://www.lib.murdoch.edu.au/find/citation/ieee.html><https://doi.org/10.1016/j.cie.2019.07.022><https://github.com/ethereum/wiki/wiki/White-Paper><https://tore.tuhh.de/hand>.
- Hakim, Lukman. 2016. "Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sai Apparel Industries Semarang Departemen RAW Material Store (Gudang)." *Ekuitas: Jurnal Pendidikan Ekonomi* 1.
- Hasibuan, H. Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Isvandiari, Any, and Lutfiatul Fuadah. 2017. "Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PG. Meritjan Kediri." *Jurnal Ilmiah Bisnis dan Ekonomi Asia* 11(2): 1–8.
- Mahardika, Agus Candra, I Wayan Bagia, Ni Nyoman Yulianthini. 2016. "Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Puri Bagus Lovina." *E-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha* 4(1).
- Novianti, Rizky. 2017. "Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karuyawan Pada PT. Konektra Mandiri Palembang." *JEBMA: Jurnal Ekonomi Bisnis Manajemen Akuntansi, Universitas Labuhanbatu* 1.

- Panjaitan, Raju Afandi. 2020. "Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Hexalab Sumatera." *SELL Journal* 5(1): 55.
- Purnama, Catherine. 2016. "Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Cahaya Citrasurya Indoprima." *Agora* 4(2): 269.
- Rumambi, Y A et al. 2019. "Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Samudra Mulia Abadi Manado." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 7(4): 5831–40.
- Satedjo, Ananta Dwikristianto, and Sesilya Kempa. 2017. "Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Modern Widya Tehnical Cabang Jayapura." *Agora* 5(3): 1–9.
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Refika Aditama. Bandung
- Sutanto, Mugi. 2018. "Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Menara Deli Meda." *JIMFE (Jurnal Ilmiah Manajemen Fakultas Ekonomi)* 10(1): 56–67.
- Sutrisno, E. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana. Jakarta.
- Utami, Firziyanah Mustika. 2019. "Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Gapura Omega Alpha Land, Depok) Skripsi." *Skripsi Universitas Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta*.
- Yulandri. 2020. "Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Warung Padang Upik." *BUDGETING: Journal of Business, Management and Accounting* 1(2): 214–21.