

---

## **PENGARUH DISIPLIN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RSUP PROF. DR. R.D. KANDOU, MANADO**

*INFLUENCES OF DISCIPLINE AND COMPENSATION TO THE EMPLOYEE  
PERFORMANCE IN PROF. DR. R.D. KANDOU PUBLIC HOSPITAL, MANADO*

**Sisilia Naibaho<sup>1</sup>, Lotje Kawet<sup>2</sup>, Christoffel Kojo<sup>3</sup>**

*<sup>1,2,3</sup>Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,  
Universitas Sam Ratulangi, Manado 95115, Indonesia*

*Email: [jelitainaray@yahoo.com](mailto:jelitainaray@yahoo.com)*

### **ABSTRAK**

Setiap perusahaan akan selalu berusaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Untuk mencapai tujuan yang ditetapkan tersebut faktor disiplin dan faktor kompensasi merupakan faktor kunci dari sekian banyak faktor kunci yang dimiliki perusahaan. Kemampuan memberdayakan faktor-faktor ini menjadi tantangan perusahaan dalam mengoptimalkan tujuan yang akan dicapai. Penelitian ini bertujuan untuk mengungkap pengaruh disiplin dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada RSUP Prof. Dr. R.D. Kandou, Manado. 85 dari 684 karyawan di RSUP ini telah di survei sebagai responden. Hasil penelitian ini menunjukkan Disiplin Kerja dan Kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada RSUP Prof. Dr. R.D. Kandou, Manado. Masing – masing Disiplin Kerja dan Kompensasi secara parsial juga berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Kompensasi, Kinerja Karyawan

### **ABSTRACT**

*Every companies have an effort to achieve their company goal which have been specified. To achieve the company goal, discipline and compensation are the important factors of many keys factors company has. The ability to raise those factors is the challenge of company to optimum the achieving goals. This study aims to reveal the influences of discipline and compensation to the employee performance in Prof. Dr. R.D. Kandou Public Hospital, Manado. 85 out of 684 employees of Prof. Dr. R.D. Kandou Public Hospital were surveyed as samples. The results show working discipline and compensation simultaneously have a positive and significant influences to the employee performance in Prof. Dr. R.D. Kandou Public Hospital, Manado. Respectively, working discipline and compensation partially has a positive and significant influence to the employee performance.*

*Keywords : Working Discipline, Compensation, Employee Performance*

## 1. PENDAHULUAN

Setiap perusahaan akan selalu berusaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam usahanya mencapai tujuan perusahaan seringkali dihadapkan pada berbagai masalah, baik yang internal maupun yang eksternal, juga yang bersifat finansial/ non finansial. Masalah-masalah tersebut saling satu sama lain dimana pada akhirnya hal-hal tersebut memaksa organisasi atau badan usaha untuk selalu cepat dan tanggap dalam mengatasinya. Pengelolaan perusahaan/organisasi meliputi penentuan kebijakan dan pelaksanaan operasional yang melibatkan unsur manusia. Manusia merupakan salah satu hal terpenting dalam suatu perusahaan karena pada dasarnya sumber daya manusialah yang dapat menentukan tinggi rendahnya kesejahteraan

Disiplin merupakan fungsi operatif dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya (Payaman, 2011). Tingkat disiplin dapat diukur melalui ketaatan pada peraturan yang telah ditentukan oleh perusahaan dan dari kesadaran pribadi. Sehingga dapat diartikan bahwa disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memilih tuntutan berbagai ketentuan tersebut.

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh pegawai berupa gaji, upah, insentif, bonus, premi, pengobatan, asuransi dan lain-lain yang sejenis yang di bayar langsung perusahaan (Umar, 2007). Perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang diberikan memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan, pengelolaan kompensasi adalah tugas penting didalam organisasi dan biasanya merupakan tanggung jawab Departemen Sumber Daya Manusa. Pemberian kompensasi haruslah ditentukan secara benar dan diketahui sebelumnya sehingga karyawan tahu secara pasti berapa besarnya kompensasi yang akan diterima karyawan tersebut.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009). Agar bisa mencapai kinerja yang tinggi pemimpin Rumah Sakit harus bekerja keras dalam hal disiplin kerja dan kompensasi pada karyawan. Hilangnya kompensasi dan disiplin kerja akan berpengaruh terhadap efisien kerja dan efektifitas kerja tugas pekerjaan. Dengan dimunculkan kedisiplinan maka sangat diharapkan para karyawan akan melakukan pekerjaan mereka secara seefektif mungkin.

Mengacu pada uraian diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul tentang Analisis pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan khususnya pada RSUP Prof. Dr. R.D. Kandou, Manado.

### **Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk:

1. Mengetahui pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi secara simultan terhadap kinerja kerja karyawan pada RSUP PROF. R.D. Kandou Manado.
2. Mengetahui pengaruh Disiplin Kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada RSUP PROF. R.D. Kandou Manado
3. Mengetahui pengaruh Kompensasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada RSUP PROF. R.D. Kandou Manado

## **Tinjauan Pustaka**

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumberdaya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu (Umar, 1998). Manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan sumberdaya manusia agar tercapai beberapa tujuan individu, organisasi dan masyarakat (Flippo, 1990).

### **Disiplin Kerja**

Kedisiplinan adalah sikap yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan menyadari semua tugas dan tanggungjawabnya. Dalam dunia kerja disiplin kerja dapat diartikan sebagai sikap karyawan yang mematuhi semua peraturan perusahaan; datang dan pulang tepat waktu, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, tidak mangkir (Fathoni, 2006). Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Sastrodiwiryono, 2002).

### **Kompensasi**

Dessler (2007), kompensasi karyawan adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka. Pada dasarnya terdapat dua cara untuk membuat pembayaran keuangan kepada karyawan, yaitu pembayaran langsung dan pembayaran tidak langsung. Pembayaran langsung adalah pembayaran dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi dan bonus. Sedangkan pembayaran tidak langsung adalah pembayaran dalam bentuk tunjangan-tunjangan keuangan seperti asuransi. Simamora (2004), kompensasi (*compensation*) meliputi imbalan finansial dan jasa nirwujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian.

### **Kinerja**

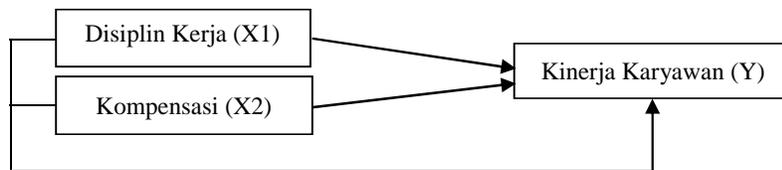
Hasibuan, (2007) menyatakan kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan langkah untuk tercapainya tujuan organisasi. Sehingga perlu diupayakan usaha untuk meningkatkan kinerja. Tetapi hal ini tidak mudah sebab banyak faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja seseorang. Dharmawan (2001) menyatakan sesuatu yang dikerjakan atau produk/jasa yang dihasilkan atau diberikanseseorang atau sekelompok orang. Bernardin dan Russel, (2000) menyatakan kinerja adalah catatan perolehan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama satu periode pekerjaan tertentu.

### **Penelitian Terdahulu**

Alimuddin (2012) melakukan penelitian 'pengaruh kompensasi terhadap produktivitas karyawan pada PT. Bakrie Telecom Area Makassar'. Tujuan penelitian untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi finansial dan non-finansial terhadap produktivitas karyawan PT. Bakrie Telecom Area Makassar. Labudo (2013) melakukan penelitian "Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap produktivitas karyawan pada PT. Sinar Galesong Pramata cabang Manado. Tujuan

penelitian ini untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap peningkatan produktivitas karyawan dalam sebuah organisasi. Hasil penelitian menunjukkan pengaruh yang signifikan disiplin kerja dan kompensasi, serta terdapat pengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. **Dewi (2012)** melakukan penelitian "Pengaruh Disiplin kerja terhadap produktivitas pegawai pada Rutan Klas 1 di Bandar Lampung. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas pegawai pada Rutan Klas 1 di Bandar Lampung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas Rutan Klas 1 di Bandar Lampung. **Hartiti (2012)** melakukan penelitian 'Program Orientasi dan Karakteristik dengan Kinerja Perawat Pelaksanaan di RS Islam Roemani PKU Muhammadiyah Semarang'. Hasil studi didapatkan 60% perawat belum memahami tentang visi dan misi pelayanan keperawatan, sehingga dapat dibayangkan dalam melaksanakan pekerjaannya hampir 60% perawat belum berlandaskan pada visi, misi institusi, sehingga pencapaian tujuan institusi belum optimal. Hampir 90 % program orientasi yang dilaksanakan dijawab sebagai bagian dari kelanjutan program rekrutment pegawai baru tanpa mengetahui kontribusi dalam pencapaian kinerja perawat. **Sajangbati (2013)** melakukan penelitian "Motivasi, disiplin, dan kepuasan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai PT. Pos Indonesia (persero) cabang Bitung". Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh motivasi, disiplin, dan kepuasan secara simultan dan parsial terhadap kinerja PT. Pos Indonesia (persero) cabang Bitung. Hasil penelitian menunjukkan motivasi, disiplin, dan kepuasan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (persero) cabang Bitung.

### Karangka Pemikiran



**Gambar 1. Karangka berpikir penelitian**

*Sumber: Tinjauan pustaka, 2016*

### Hipotesis

Hipotesis dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Disiplin Kerja dan Kompensasi diduga secara bersama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada RSUP Prof. Dr. R.D. Kandou, Manado.
2. Disiplin kerja diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada RSUP Prof. Dr. R.D. Kandou, Manado.
3. Kompensasi diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada RSUP Prof. Dr. R.D. Kandou, Manado.

## 2. METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang akan dipakai dalam penelitian adalah penelitian kuantitatif dan metode penelitian yang akan digunakan adalah penelitian asosiasi yang bertujuan untuk mencari keterhubungan antara variabel dalam penelitian.

### **Tempat dan Waktu**

Penelitian ini dilakukan di Kota Manado Sulawesi Utara, khususnya di RSUP Prof. Dr. R.D. Kandou, Manado. Waktu penelitian bulan Maret sampai dengan Juni 2014.

### **Populasi dan Sampel**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek / subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012). Dalam penelitian ini populasi yang dipakai adalah seluruh karyawan pada RSUP Prof. Dr. R.D. Kandou, Manado yang berjumlah 684 orang. Sampel menurut Sugiyono (2010) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pengambilan sampel pada penelitian ini dilakukan pada karyawan. Menurut Umar (2008), untuk menentukan sampel yang dibutuhkan pada populasi yang diketahui maka dapat menggunakan rumus Slovin. Berdasarkan hasil perhitungan dengan toleransi kesalahan 10% diperoleh jumlah sampel minimal yakni 85 sampel.

### **Metode Pengumpulan Data**

Metode yang digunakan dalam pengumpulan data untuk penelitian ini adalah Penelitian kepustakaan (*Library research*) yakni melalui buku-buku menyangkut masalah yang berhubungan dengan penelitian ini. Penelitian *lapangan (Field research)* dilakukan melalui; Wawancara dan Daftar Pertanyaan (Kuesioner).

### **Jenis Data**

Menurut Arsyad (2003) data-data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah: Data kualitatif, yaitu data yang disajikan secara deskriptif atau dalam bentukuraian atau penjelasan serta tidak dapat diukur dalam angka-angka. Data kualitatif berupa sejarah perusahaan. Data kuantitatif, yaitu data yang diukur dalam skala *numeric* (angka). Data, kuantitatif berupa jumlah karyawan.

### **Sumber Data**

Indriantoro, dan Supomo (2002) menyatakan data penelitian dapat dikelompokkan menjadi: Data Primer, merupakan data penelitian yang diperoleh secara langsung dari responden. Data Sekunder merupakan data yang diperoleh melalui data yang telah diteliti dan dikumpulkan oleh pihak lain yang berkaitan dengan permasalahan.

### **Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel**

#### **Definisi Operasional**

Definisi operasional variabel (definisi dan indikator) dalam penelitian ini antara lain:

1. Disiplin kerja (X1), yaitu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2005). Pengukuran menggunakan skala ordinal. Indikatornya (Hasibuan, 2007): Datang tepat waktu, Pulang tepat waktu, Mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, Mematuhi semua peraturan dan Mematuhi semua norma.
2. Kompensasi (X2) merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang telah diberikan kepada perusahaan, yang terbagi atas kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung. Variabel ini di ukur dengan indikator: Gaji, Komisi, Bonus, Tunjangan Pensiun dan THR.
3. Kinerja karyawan (Y), yaitu kadar pencapaian tugas yang membentuk sebuah

pekerjaan karyawan (Simamora, 2004). Pengukuran Penggunaan skala ordinal. Indikatornya (Mudjiati, 2008): Pengetahuan, Ketrampilan, Kemampuan, Kebiasaan/Sikap dan Perilaku.

### **Pengukuran Variabel**

Pengukuran variabel menggunakan skala Likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai negatif yang dapat berupa kata-kata. Objek terkecil diberikan angka satu, objek kedua diberikan angka dua dan selanjutnya (Sugiyono, 2008).

### **Metode Analisis Data**

#### **Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen**

##### **Uji Validitas (*Validiti Test*)**

Mengukur sejauh mana ketepatan dan keceraiatan alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya (Yamin dan Kumiawan, 2009). Indikator yang valid adalah indikator yang memiliki tingkat kesalahan pengukuran yang kecil. Instrumen dikatakan sah berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur, atau mampu mengukur apa yang ingin dicari secara tepat (Sugiyono, 2010).

##### **Uji Reliabilitas (*Realibility Test*)**

Ukuran yang menunjukkan seberapa tinggi suatu instrument dapat dipercaya atau dapat diandalkan, artinya reliabilitas menyangkut ketepatan (dalam pengertian konsisten) alat ukur (Mustafa, 2009). Uji reliabilitas atau keandalan menggunakan koefisien *Alpha Cronbach* yang dihitung berdasarkan varian skor dari setiap butir dan varians total butir ataupun melalui koefisien korelasi produk momen antar skor setiap butir (Mustafa, 2009).

##### **Uji Asumsi Klasik**

Pengujian asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui apakah data mengalami penyimpangan atau tidak.

##### **Analisis Regresi Linear Berganda**

Penelitian ini adalah penelitian bersifat kuantitatif maka data yang diperoleh dari responden melalui kuisioner dikodekan sesuai dengan skala Likert 1 – 5, selanjutnya ditabulasi dengan menggunakan analisis statistik dengan program komputer. Data yang terkumpul akan dianalisis dengan teknik statistik regresi linear berganda.

##### **Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model regresi dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2005). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol (0) dan satu (1). Nilai R<sup>2</sup> yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati (1) berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen.

##### **Uji t**

Untuk melihat ada tidaknya pengaruh secara parsial Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap

kinerja karyawan dapat dilakukan dengan menggunakan kriteria uji hipotesis sebagai berikut:  
 thitung  $\leq$  ttabel ( = 0,05), maka  $H_0$  diterima sehingga  $H_a$  ditolak.  
 thitung  $>$  ttabel ( = 0,05), maka  $H_0$  ditolak sehingga  $H_a$  diterima.

**Uji F**

Untuk mengetahui pengaruh secara bersama variabel Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan, maka dilakukan uji hipotesis. Uji hipotesis pengaruh secara bersama menggunakan angka F. Pengujian dilakukan dengan cara membandingkan angka tarif signifikan hasil perhitungan dengan tarif signifikan 0,05 (5%) dengan kriteria sebagai berikut:

- Jika Fhitung (sig)  $\geq$  0,05 maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  di tolak.
- Jika Fhitung (sig)  $<$  0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  di terima.

**3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**Uji Validitas dan Reliabilitas**

**Tabel 1. Uji Validitas dan Reliabilitas**

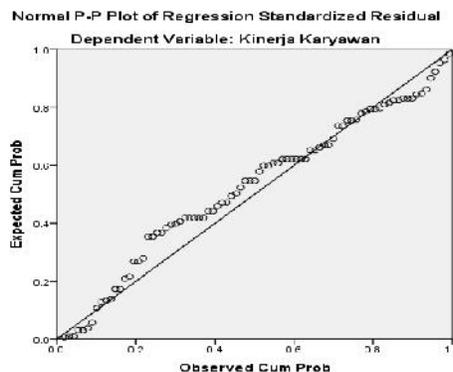
Variabel	Pernyataan	Sig	Status	Cronbach Alpha	Status
Disiplin Kerja (X <sub>1</sub> )	X <sub>1.1</sub>	0,000	Valid	0,658	Reliabel
	X <sub>1.2</sub>	0,000	Valid		Reliabel
	X <sub>1.3</sub>	0,000	Valid		Reliabel
	X <sub>1.4</sub>	0,000	Valid		Reliabel
Kompensasi (X <sub>2</sub> )	X <sub>2.1</sub>	0,000	Valid	0,617	Reliabel
	X <sub>2.2</sub>	0,000	Valid		Reliabel
	X <sub>2.3</sub>	0,000	Valid		Reliabel
	X <sub>2.4</sub>	0,000	Valid		Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	Y <sub>1.1</sub>	0,000	Valid	0,798	Reliabel
	Y <sub>1.2</sub>	0,000	Valid		Reliabel
	Y <sub>1.3</sub>	0,000	Valid		Reliabel
	Y <sub>1.4</sub>	0,000	Valid		Reliabel

Sumber: Hasil Olahan Data, 2016

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikan untuk setiap pernyataan adalah  $<$  alpha yaitu 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dikatakan valid. Nilai alpha cronbach untuk setiap pernyataan  $>$  0,6 maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dikatakan reliable.

**Uji Asumsi Klasik**

**Uji Asumsi Klasik Normalitas**

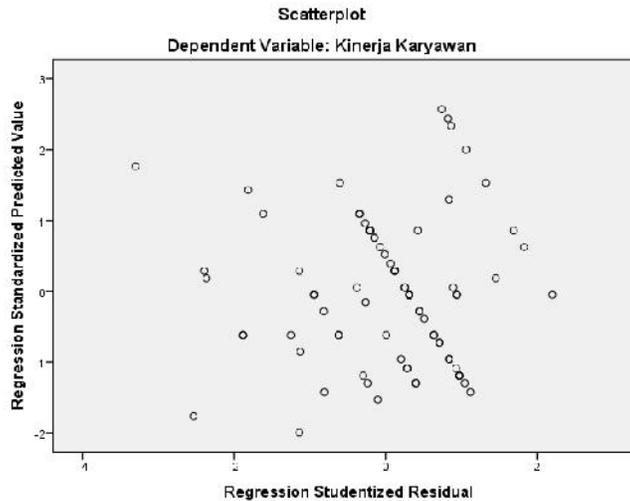


**Grafik 1. Uji Normalitas**

Sumber: Hasil Olahan Data, 2016

Grafik diatas menunjukkan bahwa grafik Normal *P-P of Regression Standardized Residual* menggambarkan penyebaran data di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

**Uji Asumsi Klasik Heteroskedastis**



**Grafik 2. Uji Heterokedastisitas**  
*Sumber: Hasil Olahan Data, 2016*

Grafik diatas grafik Scatterplot yang ditampilkan untuk uji heterokedastisitas menampakkan titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak ada pola yang jelas terbentuk serta dalam penyebaran titik-titik tersebut menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut mengidentifikasi tidak terjadinya heterokedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel Kinerja Karyawan (Y)

**Uji Asumsi Klasik Multikolinearitas**

**Tabel 2. Uji Multikolineraritas**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Disiplin Kerja	.997	1.003
Kompensasi	.997	1.003

*Sumber: Hasil Olahan Data, 2016*

Berdasarkan hasil diatasdapat dilihat pada output coefficient model, dikatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas jika nilai VIF < 10. Hasil perhitungan menghasilkan nilai VIF untuk Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>), dan Kompensasi (X<sub>2</sub>) dibawah angka 10maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi tersebut.

**Analisa Regresi Linier Berganda**

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan bantuan program SPSS seperti pada tabel dibawah maka dapat dilihat bahwa model regresi yang diperoleh adalah:

**Tabel 3. Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1 (Constant)	12.118	2.773
Disiplin Kerja	.517	.115
Kompensasi	-.306	.129

Sumber: Hasil Olahan Data, 2016

Persamaan regresi  $Y = 12,118 + 0,517 X_1 - 0.306 X_2 + e$  menggambarkan bahwa variabel bebas (*independen*) Disiplin Kerja ( $X_1$ ) dan Kompensasi ( $X_2$ ) dalam model regresi tersebut dapat dinyatakan jika satu variabel independen berubah sebesar 1 (satu) dan lainnya konstan, maka perubahan variabel terikat (*dependen*) Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar nilai koefisien (b) dari nilai variabel independen tersebut. Konstanta ( $\alpha$ ) sebesar 12,118 memberikan pengertian bahwa jika Disiplin Kerja ( $X_1$ ) dan Kompensasi ( $X_2$ ) secara serempak atau bersama-sama tidak mengalami perubahan atau sama dengan nol (0) maka besarnya Kinerja Karyawan (Y) sebesar 12,118 satuan. Jika nilai  $b_1$  yang merupakan koefisien regresi dari Disiplin Kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,517 yang artinya mempunyai pengaruh positif terhadap variabel dependen (Y) mempunyai arti bahwa jika variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) bertambah 1 satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,517 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan. Jika nilai  $b_2$  yang merupakan koefisien regresi dari Kompensasi ( $X_2$ ) sebesar -0.306 yang artinya mempunyai pengaruh negatif terhadap variabel dependen (Y) mempunyai arti bahwa jika variabel Kompensasi ( $X_2$ ) bertambah 1 satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami penurunan sebesar 0.343 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan.

**Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

**Tabel 4. Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.497 <sup>a</sup>	.247	.229	1.60046

Sumber: Hasil Olahan Data, 2016

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan bantuan program SPSS 20 seperti yang ada pada tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai (R) yang dihasilkan adalah sebesar 0.497 artinya mempunyai hubungan cukup kuat. Nilai R square adalah 0,247 atau 24,7% Artinya pengaruh semua variabel bebas: Disiplin Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) terhadap *variable independent* Kinerja Karyawan adalah sebesar 24,7% dan sisanya sebesar 75,3% di pengaruhi variabel lain

**Pengujian Hipotesis**

Perumusan hipotesis yang diuji dengan tingkat signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini sebesar 5 % atau  $\alpha = 0,05$  maka hasil pengujian hipotesis tersebut adalah sebagai berikut :

**Uji F**

Pada tabel dibawah ini dapat dilihat uji F untuk menguji semua variabel bebas Disiplin Kerja ( $X_1$ ) dan Kompensasi ( $X_2$ ) mempengaruhi variabel Kinerja Karyawan (Y)

**Tabel 5. Hasil Analisa Uji F**

F	Sig.
13.463	.000 <sup>b</sup>

Sumber: Hasil Olahan Data, 2016

Hasil analisis regresi menggunakan SPSS 20.0 di dapatkan signifikan  $p\text{-value} = 0,000 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima yang berarti bahwa Disiplin Kerja ( $X_1$ ) dan Kompensasi ( $X_2$ ) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

### Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel independen terhadap variabel *dependen* dalam model regresi yang sudah dihasilkan. Maka digunakan uji t untuk menguji masing-masing variabel *independen* terhadap variabel *dependen*.

Tabel 6. Hasil Analisa Uji t

Model		T	Sig.
1	(Constant)	4.370	.000
	Disiplin Kerja	4.482	.000
	Kompensasi	-2.376	.020

Sumber: Hasil Olahan Data, 2016

Dari hasil uji t pada tabel diatas dapat dilihat bahwa signifikansi  $p\text{-value} = 0,000 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima dan menolak  $H_0$  atau Disiplin Kerja ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dari hasil uji t pada tabel diatas dapat dilihat bahwa Kompensasi ( $X_2$ ) signifikansi  $p\text{-value} = 0,020 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima dan menolak  $H_0$  atau Kompensasi ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

### Pembahasan

#### Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja karyawan sangat penting bagi suatu perusahaan dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Disiplin kerja adalah sebagai sikap mental tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan pemerintah atau etik norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu. Disiplin kerja mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada RSUP Prof. Dr. R. D. Kandou, Manado. Artinya setiap peningkatan Disiplin akan meningkatkan kinerja karyawan. Adanya penerapan kedisiplinan maka karyawan akan merasa memiliki tanggung jawab akan organisasi serta pekerjaannya, sehingga mereka akan bekerja sebaik mungkin yang berdampak pada peningkatan kinerja. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Labudo (2013) yang menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

#### Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi juga merupakan hal penting, yang merupakan dorongan atau motivasi utama seorang karyawan untuk bekerja. Gaji yang diberikan oleh perusahaan pada setiap karyawan dibayar setiap awal bulan (dibayar perbulan dan dihitung lembur apabila karyawan tersebut bekerja lembur). Perusahaan juga memberikan kompensasi berupa tunjangan dan penghargaan. Tunjangan diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya yaitu pada setiap hari raya keagamaan, sedangkan untuk penghargaan yang diberikan berupa gaji, upah, insentif dan penghargaan karyawan, maka kelangsungan hidup perusahaan dapat dipertahankan dan tujuan

perusahaan dapat tercapai secara efektif dan efisien dengan ini maka kinerja karyawan akan meningkat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada RSUP Prof. Dr. R. D. Kandou Manado. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Alimuddin (2012) yang menemukan bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### 4. KESIMPULAN DAN SARAN

##### Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian ini, sebagai berikut :

1. Disiplin Kerja dan Kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada RSUP Prof. Dr. R. D. Kandou, Manado.
2. Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada RSUP Prof. Dr. R. D. Kandou, Manado.
3. Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada RSUP Prof. Dr. R. D. Kandou, Manado.

##### Saran

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

1. Mengingat Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan serta memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap Kinerja Karyawan pada RSUP RSUP Prof. Dr. R. D. Kandou, Manado. Maka pihak RSUP RSUP Prof. Dr. R. D. Kandou, Manado. harus memperhatikan faktor Disiplin Kerja.
2. Hasil penelitian dapat digunakan untuk pengembangan ilmu pengetahuan manajemen Sumber Daya Manusia khususnya untuk Disiplin Kerja, Kompensasi dan Kinerja Karyawan
3. Dalam penelitian ini yang diteliti hanya terbatas pada pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan faktor-faktor lain yang juga berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan yang belum diungkap berapa besar pengaruhnya, semoga pada penelitian selanjutnya dapat membahas faktor-faktor lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.

#### DAFTAR PUSTAKA

##### *Paper dalam Jurnal*

- [1] Alimuddin Wahyuni, 2012. Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Bakrie Telecom Area Makassar, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin. Makassar.
- [2] Dewi Puspika Iis, 2012. Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Pada Rutan Klas 1 Di Bandar Lampung. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis. Bandar Lampung.
- [3] Hartiti Tri, 2012. Program Orientasi Dan Karakteristik Dengan Kinerja Perawat Pelaksanaan Di RS Islam Roemani PKU Muhammadiyah Semarang, Staff Pengajar Pada Universitas Muhammadiyah. Semarang.
- [4] Labudo, Yusritha., 2013. *Disiplin Kerja dan Kompensasi Pengaruhnya terhadap Produktivitas Karyawan*. Universitas Samratulangi. Manado, Sulawesi Utara. Diakses pada tanggal 27 Juli 2013.
- [5] Sajangbati Ivonne, 2013. Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai PT. Pos Indonesia (persero) Cabang Bitung, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi. Manado.

##### *Buku*

- [6] Abdurrahmat Fathoni, 2006, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung : Rineka Cipta.

- 
- [7] Ardana. Mujiati. Sriathi., 2008. *Perilaku Keorganisasian*. Edisi Kedua. Penerbit Graha Ilmu, Yogyakarta.
- [8] Arsyad, Azhar, 2003. *Manajemen Pengetahuan Praktis Bagi Pimpinan dan Eksekutif, Manajemen Strategik*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- [9] Bernardin, H. John and Joyce, E.A. Russel, 2000, *Human Resource Management*, Alih Bahasa Diana Hertati, Mc. Graw Hill, Inc. Singapura.
- [10] Darmawan, Didit, 2001. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Penerbit JP. Books. Surabaya.
- [11] Dessler, Gary. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh. Jilid 2. Jakarta: PT. Indeks.
- [12] Flippo, Edwin. 1990. *Manajemen Personalia*, edisi ketiga. Bandung: Erlangga.
- [13] Ghozali, Imam. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- [14] Hasibuan, Malayu, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta.
- [15] Indriantoro, dan Supomo, 2002. *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen*, Edisi Pertama, BPFE-Yogyakarta, Yogyakarta.
- [16] Mangkunegara P. Anwar, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT Remaja Rosda Karya Offset: Bandung.
- [17] Mustafa Hasan. 2009. *Metodologi Penelitian*. Penerbit Bumi Aksara. Cetakan kesepuluh. Jakarta
- [18] Rivai, Basri, 2005, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- [19] Sastrodiwiryono, Siswanto. 2002. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*, Penerjemah Dewi Sartika . Edisi ke 2, Jakarta: Erlangga.
- [20] Simanjuntak J. Payaman, 2011. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Fakultas Ekonomi UI: Jakarta.
- [21] Simamora, Henry, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketiga, Cetakan Pertama, Bagian Penerbitan STIE YKPN, Yogyakarta.
- [22] Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. CV. Alfabeta: Bandung.
- [23] Sugiyono, 2008. *Metode Penelitian Bisnis*, Penerbit Alfabeta, Bandung.
- [24] Sugiyono, 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan ke-16 Alfabeta : CV.
- [25] Umar Hasein. 1998. *Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- [26] Umar Hasein. 2007, 2008. *Metode Penelitian Untuk Sripsi Dan Tesis Bisnis*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- [27] Yamin, Sofyan dan Heri Kurniawan, 2009. *SPSS Complete*, Jakarta: Salemba Empat.