
**KOMPENSASI, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DI RSUD BESUKI KABUPATEN SITUBONDO**

Imam Hariyono[✉], Ramli Tarigan, Andre Ferdian, Chamariyah
Program Magister Universitas Wijaya Putra Surabaya
Email: mirzahakeem22@gmail.com

ABSTRACT

This research was conducted at Besuki Regional Hospital. This study consists of two variables, namely the independent variable (free) which consists of compensation (x_1), work discipline (x_2), and work motivation (x_3), while the dependent variable (bound) is Employee Performance (y). This study aims to determine whether there is a significant influence between compensation, work discipline, and work motivation on employee performance with a sample of 162 respondents. In this study data collection using interview techniques, observation, questionnaires, and literature study. The data analysis technique in this study uses multiple linear analysis with data processing using statistical product and service solutions (SPSS) software 20. The data analysis methods used are validity test, reliability test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, partial t test, f test simultaneous and coefficient of determination (R^2). The results of this study indicate that the variables of Compensation, Work Discipline and Work Motivation have a simultaneous influence on employee performance, partially showing that the Compensation and Work Motivation variables have an influence. Based on the results of the analysis of the coefficient of determination, where the value of R square is 0.810 or 81%.

Keywords: Compensation, Work Discipline, Work Motivation.

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan di RSUD Besuki. Penelitian ini terdiri dari dua variabel yaitu variabel bebas yang terdiri dari kompensasi (x_1), disiplin kerja (x_2), dan motivasi kerja (x_3), sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja pegawai (y). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan sampel sebanyak 162 responden. Dalam pengumpulan data, penelitian ini menggunakan teknik wawancara, observasi, angket dan studi literatur. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis linier berganda dengan pengolahan data menggunakan software statistic product and service solution (SPSS) 20. Metode analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji t parsial, uji f. simultan dan koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja mempunyai pengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai, secara parsial menunjukkan bahwa variabel Kompensasi dan Motivasi Kerja mempunyai pengaruh. Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi diperoleh nilai R square sebesar 0,810 atau 81%.

Kata Kunci: Kompensasi, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Kata.

PENDAHULUAN

Pegawai atau karyawan adalah setiap orang yang bekerja dengan baik kepada suatu lembaga, baik lembaga pemerintah atau swasta dan memperoleh balas jasa sesuai dengan peraturan atau perjanjian.(Departemen Pendidikan dan Kebudayaan,1995) Besarnya balas jasa telah ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga pegawai atau karyawan tersebut secara pasti mengetahui balas jasa / kompensasi yang akan diterimanya. Kompensasi inilah yang akan dipergunakan pegawai itu beserta keluarganya untuk memenuhi kebutuhan - kebutuhannya. Apabila balas jasa yang diterima cukup baik, maka kebutuhan yang dapat dipenuhi oleh seorang pegawai semakin baik pula. Dengan demikian, kepuasan kerjanya juga semakin baik. Adanya kompensasi yang sesuai bagi pegawai yang bekerja secara fisik dan pikiran sangatlah penting karena kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi lembaga. Lembaga mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari pegawainya. Jadi, nilai prestasi kerja pegawai harus lebih besar dari kompensasi yang dibayar lembaga, supaya lembaga mendapatkan keuntungan atau kredibilitas yang di inginkan. Berdasarkan uraian diatas jelaslah pentingnya masalah kompensasi ini untuk pegawai dan lembaga (Bakti, 2020).

Selain masalah kompensasi, tempat kerja atau organisasi harus memperhatikan masalah disiplin kerja para karyawan. Sebagaimana Singomedjo dalam Agustin (2020) menyatakan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk memenuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku, tanpa adanya disiplin yang baik akan sulit bagi organisasi maupun instansi mencapai hasil yang optimal.

Kinerja yang tinggi dapat dibentuk dengan adanya kesadaran setiap pimpinan organisasi atau instansi untuk memberikan arahan mengenai pekerjaan yang dilakukan oleh setiap karyawan dengan demikian karyawan dapat lebih memahami tanggung jawab pekerjaan yang mereka lakukan. Apabila kinerja karyawan baik maka tujuan organisasi akan mudah tercapai. Begitu sebaliknya apabila kinerja karyawan buruk maka tujuan organisasi akan sulit tercapai.

Hasil studi pendahuluan dengan pengelola kepegawaian UOBK RSUD Besuki didapatkan bahwa tingkat disiplin karyawan dalam periode 2020 sampai dengan bulan agustus 2023 menunjukkan trend yang fluktuatif, dimana pada tahun 2020 yang terlambat, alfa dan bolos mencapai 32,6 % . Tahun 2021 mengalami penurunan menjadi 26,2%, tahun 2022 mengalami kenaikan kembali menjadi 28,1 % dan pada periode tahun 2023 sampai dengan bulan agustus diketahui pegawai yang terlambat, alfa dan bolos mengalami penurunan dari tahun sebelumnya yakni 16,6%. Hal ini terjadi karena adanya kebijakan dari instansi dimana disiplin kerja atau absensi ini dijadikan salah satu dasar dalam perhitungan kompensasi yang diberikan kepada karyawan RSUD Besuki Kabupaten Situbondo.

TINJAUAN PUSTAKA

E-Kompensasi

Kompensasi secara istilah terkait dengan imbalan finansial yang diberikan kepada pegawai yang terhubung dengan lembaga tertentu. Secara umum, Kompensasi adalah semua bentuk pembayaran yang diberikan kepada pegawai dalam bentuk pembayaran langsung (dalam bentuk uang) atau tidak langsung (dalam bentuk tunjangan dan insentif). Pemberian kompensasi merupakan salah satu bagian penting dari sebuah instansi.

Saat ini sistem kompensasi telah menjadi sangat sensitive dan kompleks. Biaya kompensasi menjadi perhatian besar lembaga karena kerja membutuhkan biaya cukup besar. Pada prinsipnya, pemberian kompensasi itu merupakan hasil balas jasa bagi pegawai terhadap kinerjanya. Namun dalam hal ini terkandung pula pengertian bahwa pegawai telah memberikan segala kemampuan kerjanya kepada lembaga, maka lembaga sewajarnya mengahargai jerih payah pegawainya itu dengan cara memberi balas jasa yang setimpal kepadanya.

Motivasi kerja

Motivasi merupakan daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya. Dengan pengertian bahwa tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan.

Agar dapat mencapai tujuan perusahaan yang maksimal seorang pemimpin harus dapat memberikan motivasi kerja yang tepat bagi karyawannya. Hal ini tentu saja tidaklah mudah untuk dilakukan karena setiap karyawan mempunyai tingkat kebutuhan yang berbeda-beda. Seorang pemimpin harus mampu memahami dan mengetahui bagaimana memenuhi kebutuhan karyawannya agar semangat dan produktivitas kerjanya dapat meningkat. Menurut Adella Hotyada Siregar motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan keinginan bagi seseorang atau pekerja baik yang berasal dari dalam dirinya maupun yang berasal dari luar untuk melaksanakan pekerjaan atau kegiatan dengan rasa tanggung jawab guna mencapai tujuan yang diinginkan.

Disiplin Kerja

Disiplin menurut Moenir adalah suatu bentuk ketataan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis, yang telah ditetapkan (Moenir, 2010:94). Moenir berpendapat bahwa : "Dalam pelaksanaan tugas / pekerjaan disiplin terdiri atas dua jenis disiplin, yaitu disiplin waktu dan disiplin perbuatan. Menurutnya bahwa disiplin adalah ketataan yang sikapnya impersonal, tidak memakai perasaan dan tidak memakai perhitungan pamrih atau kepentingan pribadi. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan lembaga dan norma-norma sosial yang berlaku.

Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu lembaga, tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit lembaga untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci suatu lembaga dalam mencapai tujuannya. Disiplin juga dapat diartikan sebagai proses latihan pengendalian diri untuk bekerja efektif, efisien, dan produktif. Tujuan disiplin adalah latihan pengendalian diri untuk meningkatkan prestasi kerja sehingga tercapai tujuan lembaga.

Kinerja Pegawai

Pengertian kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan oleh organisasi atau instansi dimana seseorang bekerja.

Menurut Mathis (2018) Kinerja karyawan adalah apa yang dilakukan oleh seseorang karyawan yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yaitu dalam arti kualitas, kuantitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif.

METODE PENELITIAN

Desain penelitian ini menggunakan observasional analitik dengan menggunakan pendekatan cross sectional. Desain penelitian ini menggunakan observasional analitik. Sampel penelitian ini sebanyak 60 orang. Variabel penelitian ini adalah variabel independen yaitu kompensasi, motivasi kerja dan disiplin kerja, serta variabel dependen pada penelitian ini adalah kinerja pegawai. Analisis bivariat dilakukan terhadap dua variabel yang diduga memiliki hubungan atau berkorelasi (Notoatmodjo, 2018).

Analisis bivariat dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan kompensasi, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di RSUD Besuki.

Analisis multivariat merupakan analisa dengan metode statistik yang memungkinkan peneliti atau penulis melakukan penelitian terhadap 2 variabel secara bersamaan. Fungsi dari analisa ini adalah dapat mengetahui hubungan antara variabel bebas yaitu kompensasi, motivasi kerja dan disiplin kerja dengan variabel terikat yaitu kinerja pegawai dalam waktu yang bersamaan. Analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi logistic dengan menggunakan software SPSS. 25

HASIL DAN PEMBAHASAN
Karakteristik Responden

Tabel 1. Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Umur, Jenis Kelamin, Jabatan, Pendidikan dan Lama Bekerja.

Variabel	Frekuensi (n)	(%)
Umur		
18 – 25 Tahun	26	16.04
26 – 45 tahun	127	78.39
Lebih Dari 45 tahun	9	5.57
Jenis Kelamin		
Laki-laki	52	32.09
Perempuan	110	67.91
Pendidikan Terakhir		
SD	2	1.23
SMP	0	0.00
SMA	17	10.49
Diploma	49	30.25
Sarjana/Magister	94	58.03
Jabatan		
Medis	77	47.53
Perawat	22	13.58
Bidan	30	18.52
Tenaga Kefarmasian	5	3.08
Tenaga Gizi	2	1.24
Tenaga ATLM	4	2.47
Dukungan Manajemen	22	13.58
Lama Bekerja		
< 1 Tahun	24	14.81
1 – 5 Tahun	56	34.57
5 – 10 Tahun	50	30.86
Lebih dari 10 Tahun	32	19.76

Sumber : Data diolah Peneliti (2024)

Berdasarkan tabel 4.1 diatas, dapat diketahui bahwa dari 162 orang responden, sebagian besar responden berusia antara 26 – 45 tahun yaitu sebanyak 127 orang (78.39%), sebanyak 110 orang (67.91%) berjenis kelamin perempuan, sebagian besar mempunyai riwayat pendidikan terakhir yaitu sarjana/magister sebanyak 94 orang (58.03%), sebagian besar mempunyai jabatan sebagai tenaga medis sebanyak 77 orang (47.53%) dan sebagian besar responden telah bekerja selama 1 – 5 tahun di RSUD Besuki yaitu sebanyak 56 orang (34.57%)

Kompensasi

Tabel 2. Distribusi Frekuensi dan Persentase Kompensasi

No	Indikator	F Skor	Skor					Jumlah	Rata-Rata
			STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)		
1.	Insetif (X1.1)	F		18	54	72	18	162	3,44
		F x s		36	162	288	90	558	
2.	Gaji (X1.2)	F			85	68	9	162	3,33
		F x s			255	240	45	540	
3.	Bonus (X1.3)	F		9	45	104	4	162	3,63
		F x s		18	135	416	20	589	
4.	Tunjangan (X1.4)	F		4	90	54	14	162	3,48
		F x s		8	270	216	70	564	
Rata - Rata								3,47	

Sumber : Data peneliti diolah (2024)

Dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa jawaban responden terhadap variabel kompensasi yaitu dengan jumlah rata-rata adalah 3,47 dan dalam kategori yang tinggi atau baik, artinya variabel kompensasi dipengaruhi oleh keempat indikator yaitu insetif, gaji, bonus, upah, dan tunjangan dinilai baik oleh responden. Dari keempat indikator tersebut, indikator bonus memiliki nilai yang paling tinggi sehingga yang paling baik dalam kompensasi adalah bonus.

Tabel 3. Distribusi Frekuensi dan Persentase Motivasi Kerja

No	Indikator	F Skor	Skor					Jumlah	Rata-Rata
			STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)		
1.	Kebutuhan Fisiologis (X2.1)	F		13	54	81	14	162	3,59
		F x s		26	162	324	70	582	
2.	Kebutuhan Keselamatan (X2.2)	F	4	86	40	11	162	3,02	
		F x s	8	258	160	55	481		
3.	Kebutuhan Sosial (X2.3)	F	4	72	68	18	162	3,61	
		F x s	8	216	272	90	586		
4.	Kebutuhan Akan Penghargaan (X2.4)	F	9	45	90	18	162	3,72	
		F x s		18	135	360	90	603	
5.	Aktualisasi Diri (X2.5)	F			81	63	18	162	3,61
		F x s			243	252	90	585	
Rata-Rata								3,51	

Sumber : Data peneliti diolah (2024)

Dari tabel diatas, hasil jawaban kuesioner dari responden menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja yang ada RSUD Besuki sudah berjalan baik. Terbukti dari nilai rata- rata skor yang menunjukkan angka 3,51. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata jawaban responden menyatakan baik dengan motivasi kerja yang ada akan mampu meningkatkan kinerja karyawan RSUD Besuki dengan indikator tertingginya adalah kebutuhan akan penghargaan pada skor rata- rata 3,72.

Disiplin Kerja

Tabel 4. Distribusi Frekuensi dan Persentase Disiplin Kerja

No	Indikator	F Skor	Skor					Jumlah	Rata-Rata
			STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)		
1.	Ketepatan Waktu (X3.1)	F		4	95	40	23	162	3,5
		F x s		8	285	160	115	568	
2.	Sarana Prasarana	F		9	45	90	18	162	3,72
		F x s		18	135	360	90	603	
3.	Memiliki Tanggung Jawab Yang Tinggi (X3.3)	F			81	58	23	162	3,64
		F x s			243	232	115	590	
4.	Ketaatan Aturan Perusahaan (X3.4)	F		18	49	68	27	162	3,64
		F x s		36	147	272	135	590	
Rata - Rata								3,62	

Sumber : Data Peneliti diolah (2024)

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa jawaban responden terhadap variabel disiplin kerja yaitu dengan jumlah rata-rata adalah 3,62 dan dalam kategori tinggi atau baik, artinya variabel disiplin kerja dipengaruhi oleh keempat indikator yaitu ketepatan waktu, dengan baik, memiliki tanggung jawab yang tinggi, dan ketaatan aturan tempat kerja. Dari keempat indikator tersebut, indikator menggunakan sarana prasarana dengan baik memiliki nilai yang paling tinggi yaitu 3,72. Hal ini menunjukkan disiplin kerja.

Kinerja Karyawan

Tabel 5. Distribusi Frekuensi dan Persentase kinerja Karyawan

No	Indikator	F Skor	Skor					Jumlah	Rata-Rata
			STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)		
1.	Kualitas Kerja (Y1)	F			81	58	23	162	3,64
		F x s			24	232	115	590	

2.	Kuantitas (Y2)	F	18	49	68	27	162	
		F x s	36	14 7	272	135	590	3,64
3.	Ketepatan Waktu (Y3)	F	4	76	64	18	162	
		F x s	8	22 8	256	90	582	3,63
Rata-Rata								3,51

Sumber : Data peneliti diolah (2024)

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa jawaban responden terhadap variabel kinerja karyawan yaitu dengan jumlah rata-rata adalah 3,51 dalam kategori tinggi atau baik, artinya variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh keempat indikator yaitu kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas dan kemandirian. Dari keempat indikator tersebut, indikator kualitas kerja dan kuantitas memiliki nilai yang paling tinggi.

Tabel 6. Nilai Variable

Variabel	t tabel	t hitung	sig. t
Kompensasi	1,694	-1.538	0,123
Motivasi Kerja	1,694	10.330	0,000
Disiplin Kerja	1,694	4.386	0,000

Pada tabel 4.9 diatas dapat diketahui bahwa nilai t hitung ($-1,538 < 1,694$) dan sig ($0,123 > 0,05$). Hal ini menunjukan H_0 diterima dan H_a ditolak. Yang artinya bahwa variabel Kompensasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Dengan begitu hipotesis pertama ditolak. Hal ini dikarenakan indikator kompensasi yaitu tunjangan, diberikan kepada karyawannya berdasarkan pada lamanya karyawan tersebut bekerja di RSUD Besuki, kemudian untuk Insentif yang diberikan kepada karyawannya tidak sesuai dengan pekerjaan yang diakukan oleh karyawan, sehingga Insentif yang diberikan kurang memberikan rasa semangat kepada karyawannya dan masih belum bisa meningkatkan kinerja karyawan, oleh sebab itu kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di RSUD Besuki.

KESIMPULAN

- Tidak ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai di RSUD Besuki Kabupaten Situbondo

-
- b. Ada pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di RSUD Besuki Kabupaten Situbondo
 - c. Tidak ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di RSUD Besuki Kabupaten Situbondo

DAFTAR PUSTAKA

- Adamy, M. (2016). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Ljokseumawe: Unimal Press
- Adhari, I. Z. (2020). *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja*. Pasuruan: Qiara Media.
- Agustin, D. 2020. Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada Karyawan Konveksi Kalary Sukoharjo. *Skripsi*. Universitas Muhammadiyah. Surakarta.
- Alfian Amidhan Akbar (2015). *Pengaruh kompensasi, motivasi, disiplin kerja terhadap kinerja Karyawan*. CV. Cemara Production. Sitohang Sekolah Tinggi.
- Arianto, Nurmin. (2020). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia, JENIUS*. (3)3.
- Arif Muhammad, Maulana Taufik dan Lesmana Taufik Muhammad. Pengaruh Disiplin kerja dan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja karyawan. Sumatera utara:Meda, 2020. Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya
- Bagong Suyanto & Sutinah, (2007). *Metode Penelitian Sosial: Berbagai Alternatif Pendekatan*, Jakarta: Kencana.
- Bakti, U., & Hairudin, H. (2020). Pengaruh disiplin terhadap prestasi kerja karyawan pada pt. semen baturaja (persero),tbk. panjang plant. *GEMA : Jurnal gentiaras manajemen dan akuntansi*, 12(2), 115–124.
<https://doi.org/10.47768/gema.v12i2.193>
- Carvalho Cruz Da Adelina and Riana Gede I (2020). *Motivation on Job Satisfaction and Employee Performance*. 7,13-23
- Darsono dan Tjatjunk Suswandoko, (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Nusantara Consulting.
- Departemen Agama RI, (2004), *Al-Quran Terjemahan*, Jakarta: KaryaInsan Indonesia.
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan (1995), *Kamus Besar bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka.
- Fairing, Resiren Watmanlussy. (2020). Overview of Nurse Performance in Service Quality in the Inpatient Room RSUD dr. D. Anatototi Larat. *Thesis*. Universitas Hasanuddin.

-
- Hasibuan Malayu, (2001), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Hikmawati Fenti, (2018), *Metodologi Penelitian*, Depok: Rajawali Pers.
- Indrawati, (2018), *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung: RafikaAditama.
- Kadarisman, Muhammad (2018), *Manajemen Aparatur Sipil Negara*, Depok:
- Khan Ali and Afzal Muhammad (2016). *The Effect of reward Systems, Organizational Commitment and Experience on Job Satisfaction with respect to Employee's Perceived Performance*, 11, 1-15
- Moenir A S, (2010). *Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia*. Bumi Aksara : Jakarta. Hlm 88
- Prof. Dr. Sugiono, (2006). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, Bandung: Alfabeta.,
- Sonang Ahmad Suffian Mohd Zahari, Rosminta Kamaruddin, Raja Mariam Rja Banimin (2020). The Relationship Between Compensation System And Employee Performance: A Literature Review. Universiti Teknologi MARA Cawangan Terengganu, Malaysia.
- Tim Relaksi Laksana, (2019), Himpunan Peraturan Tentang ASN dan Manajemen PNS, Yogyakarta, Laksana. [Http://kemenag.go.id/](http://kemenag.go.id/)
- Yusuf Murni, (2013), Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif Gabungan, Jakarta: Kencana.