

**PENGARUH DISIPLIN, KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BIDANG KEPEGAWAIAN
RSUP Dr. MOHAMMAD HOESIN PALEMBANG**

SKRIPSI



OLEH :

Nama : Muhammad Mifta Hadi

NIM : 21 2016 240

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2020**

**PENGARUH DISIPLIN, KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BIDANG KEPEGAWAIAN
RSUP Dr. MOHAMMAD HOESIN PALEMBANG**

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu persyaratan
memperoleh gelar sarjana manajemen**



OLEH :

Nama : Muhammad Mifta Hadi

NIM : 21 2016 240

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2020**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Nama yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Muhammad Mifta Hadi
Nim : 21 2016 240
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)
Judul : Pengaruh Disiplin, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Bidang Kepegawaian RSUP Dr. Mohammad Hoesin Palembang

Dengan ini saya Menyatakan :

1. Karya ini ditulis adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana strata 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya terdiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan dicantumkan sebagai acuan dalam nasakah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini setara sanksi lainnya sesuai norma yang berlaku diperguruan tinggi ini.

Palembang, 07 September 2020


METERAI
TEMPEL
B9694AHF596853158
6000
RUPIAH
Muhammad Mifta Hadi

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : **Pengaruh Disiplin, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Bidang Kepegawaian RSUP Dr.Mohammad Hosein**

Nama : Muhammad Mifta Hadi
NIM : 21 2016 240
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Manajemen
Konsemtrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal September 2020

Pembimbing I



Kholilah,S.E.,M.Si
NIDN: 0201106001

Pembimbing II



Gumar Herudiansyah,S.E.,M.M
NIDN: 0202039203

Mengetahui
Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Program Studi Manajemen



Laila Lihandayani,S.E.,M.Si
NIDN: 0229057501

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“Sesungguhnya bersama kesukaran itu ada kemudahan, karena itu bila kau telah selesai dan kepada tuhan berharaplah” (Q.S Al Insyrah : 6-8)

“Terlalu memperdulikan apa yang orang pikirkan dan kau akan selalu menjadi tahanan mereka” (Lao Tzu)

PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan syukur ku persembahkan kepada

- ❖ **Ayahku Rusdi dan mamaku Rusiawati yang tercinta senantiasa selalu mendoakan dan mengharapkan keberhasilanku.**
- ❖ **Kakakku Aditya Rahman, Adikku Farah Jihan R, dan Adikku yang terkecil Ghazy Naufal Nadif yang tersayang**
- ❖ **Keluarga besarku yang selalu memberikan aku semangat.**
- ❖ **Sahabat - sahabatku di bumi mas indah**
- ❖ **Sahabatku di Cucok, Ihsan, Kurnia, Rachmad, Panji Anggun, Nisak, Indah, Rere, Messy**
- ❖ **Sahabtku Owner Andilau Ruli Rohmatika, Andi Andika, M. Widad, Iis Dahlia**
- ❖ **Sahabatku di Badminton, Mael, Deni, Rizki, Gusto, Tanto, Dienan, Sapri**
- ❖ **Saudara seperjuangan di kampus hijau sekaligus keluarga dan sahabat baruku, Reksi F, Kresnatama, Radietya R, Dely H, Kartima**

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PRAKATA

Assalamu'alaikum. Wr. Wb.

Alhamdulillah dengan memanjatkan puja dan puji syukur kehadiran Allah SWT, atas nikmat kesehatan, rahmat dan karunianya telah memberikan kemudahan dalam menyelesaikan penulisan penelitian ini.

Pada penelitian ini, penulis menggunakan empat variabel yaitu disiplin, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Bidang Kepegawaian RSUP Dr. Mohammad Hoesin Palembang terdapat 70 sampel. Pada teknik analisis penulis menggunakan teknik regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS versi.22.0.

Ucapan terimakasih penulis sampaikan kepada Bpk. Drs. Rusdi Ayahanda Tercinta dan Ibu Rusiawati Ibunda tercinta. Mereka adalah orang yang telah banyak berjasa dan menyayangi penulis dengan tulus. “ *Wahai Tuhanku, kasihilah keduanya, sebagaimana mereka mengasihi aku sejak kecil*”. Kakakku Aditya Rahman S.stp

Dalam penyusunan skripsi ini masih banyak kelemahan yang terdapat didalamnya baik isi ataupun penyajian, hal ini disebabkan karena keterbatasan kemampuan serta informasi yang didapatkan penulis.

Keberhasilan dalam penulisan skripsi ini tentu tidak terlepas dari bantuan semua pihak, oleh karena itu pada kesempatan ini dengan tulus hati penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Bapak DR. Abid Djazuli, S.E., MM., Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.

2. Ibu Hj. Maftuhah Nurrahmi, SE., M.Si. Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si Ketua Jurusan Manajemen dan Bpk. Mister Candra, S.Pd.,M.Si Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Hj. Kholilah, S.E., M.Si dan Bpk. Gumar Herudiansyah, S.E., M.M selaku Pembimbing penelitian yang telah mengajarkan, membimbing, mendidik, serta memberikan dorongan kepada penulis sehingga penelitian ini dapat di selesaikan dengan baik.
5. Bapak dan Ibu Dosen Pengajar Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
6. Pimpinan dan Seluruh karyawan di RSUP Dr. Mohammad Hoesin terutama di Bidang Kepegawaian yang telah memberikan izin penulis melakukan penelitian dan membantu memberikan saran kepada penulis.
7. Keluarga Besarku tercinta yang telah memberikan do'a serta dukungannya kepada penulis selama menempuh pendidikan.
8. Keluarga besar paket Manajemen yang telah membuat hari-hari penulis sangat indah di bangku perkuliahan.
9. Teman seperjuangan terima kasih buat bantuan dan dukungannya
10. Sahabat tercinta terimakasih atas semangatnya.
11. Keluarga besar KKN Posko 206 serta keluarga besar di Gasing terima kasih buat perhatiannya dan kebaikannya selama KKN.

Penulis mengharapkan agar penelitian ini dapat bermanfaat, bagi Mahasiswa/i Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah

Palembang pada khususnya dan untuk semua pihak yang akan melakukan penelitian dimasa yang akan datang pada umumnya. Akhirnya dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu menyelesaikan dalam penulisan penelitian ini. Semoga amal dan ibadah yang dilakukan mendapatkan balasan yang setimpal dari Allah SWT, Aamiin.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Palembang, 07 September 2020

Penulis

(Muhammad Mifta Hadi)

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN	
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN DAN MOTTO	iv
HALAMAN PRAKATA	v
HALAMAN DAFTAR ISI.....	viii
HALAMAN DAFTAR TABEL	xi
HALAMAN DAFTAR GAMBAR	xii
HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN	xiii
ABSTRAK	xiv
ABSTRACT	xv
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	9
BAB II. KAJIAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori	10
1. Kinerja Karyawan.....	10
2. Disiplin Kerja.....	15
3. Kompensasi.....	19

4. Kepuasan Kerja.....	20
B. Penelitian Sebelumnya	21
C. Kerangka Pemikiran.....	23
D. Hipotesis	23
BAB III. METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian	24
B. Tempat penelitian	24
C. Operasionalisasi Variabel	25
D. Populasi dan sampel	25
E. Data yang Diperlukan	26
F. Tehnik Pengumpulan data	27
G. Analisis Data dan Tehnik Analisis	28
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian	35
1. Sejarah Singkat Perusahaan	35
2. Gambaran Umum Variabel.....	37
3. Karakteristik responden.....	39
4. Hasil Uji Instrumen.....	43
5. Gambaran Umum Jawaban Responden.....	45
6. Proses Pengujian.....	52
B. Pembahasan Hasil penelitian.....	58
BAB V. SIMPULAN DAN SARAN	
A. Simpulan	70
B. Saran	70

DAFTAR PUSTAKA.....	72
LAMPIRAN.....	73

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel I.1 Data Laporan Capaian Kerja.....	4
Tabel I.2 Presentase Tingkat Kehadiran.....	5
Tabel I.3 Hasil Wawancara Dengan Karyawan.....	7
Tabel III.1 Operasional Variabel.....	24
Tabel III.2 Kerangka Sampel.....	25
Tabel IV.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	38
Tabel IV.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	39
Tabel IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	39
Tabel IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	40
Tabel IV.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Karyawan.....	41
Tabel IV.6 Uji Validitas.....	42
Tabel IV.7 Uji Realiabilitas.....	43
Tabel IV.8 Kinerja Karyawan.....	44
Tabel IV.9 Disiplin Kerja.....	46
Tabel IV.10 Kompensasi.....	48
Tabel IV.11 Kepuasan Kerja.....	50
Tabel IV.12 Analisis Regresi Linier Berganda.....	52
Tabel IV.13 Uji Hipotesis.....	54
Tabel IV.14 Uji T.....	55
Tabel IV.15 Uji Koefisien Determinasi.....	56

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran.....	21
-------------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner

Lampiran 2. Surat Pernyataan Selesai Melakukan Riset Penelitian

Lampiran 3. Data dan pengolahan data

Lampiran 4. Aktivitas bimbingan skripsi

Lampiran 5. Sertifikat TOEFL

Lampiran 6. Sertifikat AIK

Lampiran 7. Plagiarsm Checker X Originality report

Lampiran 8. Biodata penulis

ABSTRAK

Muhammad Mifta Hadi/212016240/2020/ Pengaruh Disiplin, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bidang Kepegawaian RSUP Dr. Mohammad Hoesin Palembang/Manajemen

Rumusan-rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Adakah pengaruh disiplin, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Bidang Kepegawaian RSUP Dr. Mohammad Hoesin Palembang. Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif. Lokasi penelitian ini berlokasi di jalan Jendral Sudirman KM. 3,5 Palembang 30126 Sumatera Selatan. Jumlah populasi 236, dengan sampel sebanyak 70 orang, dengan tehnik *proportionate stratified random sampling*. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Metode pengumpulan data melalui wawancara, kuesioner dan data pegawai. Analisis data yang digunakan adalah analisis kualitatif dan kuantitatif. Teknik analisis menggunakan regresi linier berganda, uji F (simultan), uji t (parsial) dan koefisien determinasi.

Hasil persamaan regresi linier berganda menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara disiplin, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Bidang Kepegawaian RSUP Dr. Mohammad Hoesin Palembang. Hasil uji Hipotesis F menunjukkan ada pengaruh signifikan variabel disiplin, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di bidang kepegawaian RSUP Dr. Mohammad Hoesin Palembang. Hasil uji Hipotesis t menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan variabel disiplin atau kompensasi atau kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di bidang kepegawaian RSUP Dr. Mohammad Hoesin Palembang. Hasil koefisien determinasi sebesar 0,635 yang artinya variabel disiplin, kompensasi dan kepuasan kerja mampu berkontribusi terhadap naik turunnya kinerja karyawan di bidang kepegawaian RSUP Dr. Mohammad Hoesin Palembang sebesar 63,5% sedangkan sisanya sebesar 36,5% dijelaskan oleh variabel – variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh Disiplin, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan RSUP Dr. Mohammad Hoesin Palembang.

Kata Kunci : Kinerja Karyawan, Disiplin, Kompensasi dan Kepuasan Kerja

Abstract

Muhammad Mifta Hadi/212016240/2020/ The Influence of Discipline, Compensation and The Working Satisfaction in Civil Service of RSUP Dr. Mohammad Hoesin Palembang/Management

The formulation of the problem in this study was whether or not there was any influence of discipline, compensation and the working satisfaction in Civil Service of RSUP Dr. Mohammad Hoesin Palembang. This study was associative research. This study was conducted at jalan Jendral Sudirman KM. 3,5 Palembang 30126 South Sumatera. The population in this study was 236, where the sample was 70 people collected through proportionate stratified random sampling technique. The data used was primary and secondary data. Data collection methods were through interview, questionnaire and employees' data. The analysis the data used were the qualitative and quantitative analysis using liner regression multiple, the f (simultaneous), the t (partial) and coefficients determined.

The results of the multiple linear regression equation showed that there was a positive influence between discipline, compensation and job satisfaction on employees' performance of Civil Service at RSUP Dr. Mohammad Hoesin Palembang. The result of Hypothesis F test showed that there was a significant influence of discipline variables, compensation and job satisfaction on employees' performance in Civil Service of RSUP Dr. Mohammad Hoesin Palembang. The coefficient of determination was 0.635, which means that the variables of discipline, compensation and job satisfaction could contribute to the fluctuation of employees' performance in the field of staffing Dr. Mohammad Hoesin Palembang was 63.5% while the remaining 36.5% was explained by other variables not included in this study. The results showed that there was an influence of Discipline, Compensation and Job Satisfaction on Employees' Performance of Dr. Mohammad Hoesin Palembang.

Key Words : Employee Performance, Discipline, Compensation and Job Satisfaction

PENGESAHAN

NO. 502 /Abstract LB UMP/ VII / 2020

Telah di Koreksi oleh

Lembaga Bahasa

Universitas Muhammadiyah Palembang

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia pada zaman modern ini sangat dibutuhkan agar terciptanya sumber daya yang memiliki kualitas yang disiplin dan integritas yang tinggi, karena dengan sumber daya yang berkualitas akan menghasilkan pegawai-pegawai yang berkompeten dan memiliki integritas yang tinggi sehingga suatu instansi suatu perusahaan atau organisasi akan lebih optimal kinerjanya sehingga tujuan perusahaan atau organisasi dapat tercapai titik manajemen sumber daya manusia yang sangat dibutuhkan suatu rumah sakit agar terciptanya sumber daya manusia yang berkualitas. Menurut Hasibuan (2012:10) mengatakan manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Manajemen kinerja sebagai sarana untuk mendapatkan hasil yang lebih baik dari organisasi, tim dan individu dengan cara memahami dan mengelola kinerja dalam suatu kerangka tujuan, standard dan persyaratan yang disepakati Armstrong dalam buku Wibowo (2009:8). Melalui proses tersebut karyawan diharapkan lebih memaksimalkan kinerjanya begitu pula rumah sakit dibentuk untuk melayani konsumen di bidang kesehatan titik untuk mencapai sebuah keberhasilan itu memerlukan landasan yang kuat yaitu organisasi yang mampu memperkuat dan memaksimalkan kinerja karyawannya.

Begitu juga Disiplin kerja berpengaruh dalam melihat kinerja karyawan, menurut Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2010:86) mengatakan disiplin

kerja merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi, menurut Siagian (2007:268) mengatakan kompensasi bisa berupa kompensasi langsung, tidak langsung dan imbalan bukan berupa uang.

Selain disiplin kerja dan kompensasi ada juga faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kepuasan kerja karyawan, menurut Hasibuan (2007:202) mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya.

RSUP Dr. Mohammad Hoesin adalah rumah sakit umum milik pemerintah di kota Palembang yang melayani berbagai pelayanan kesehatan memiliki 661 tempat tidur dengan karyawan mencapai 1700 pegawai medis dan non medis, dengan suasana yang tenang aman dan nyaman dapat melayani kebutuhan pelayanan kesehatan secara cepat dan tepat sesuai dengan yang dibutuhkan oleh masyarakat sekitar dan masyarakat luas pada umumnya.

Visi dari RSUP Dr. Mohammad Hoesin adalah menjadi rumah sakit pendidikan dan rujukan nasional yang berstandar internasional sedangkan misi dari RSUP Dr. Mohammad Hoesin adalah menyelenggarakan pelayanan pendidikan dan penelitian berstandar internasional. Menyelenggarakan promosi, mampu menjalin kemitraan dan melaksanakan sistem rujukan dengan rumah sakit jejaring dan meningkatkan kompetensi kinerja dan kesejahteraan pegawai.

Dalam pencapaian visi dan misi tersebut maka diharapkan kinerja karyawan di RSUP Dr. Mohammad Hoesin dapat terus meningkat titik akan

tetapi pada kenyataannya kinerja karyawan pada bidang kepegawaian RSUP Dr. Mohammad Hoesin mengalami pasang surut masalah penurunan kinerja karyawan di bidang kepegawaian.

Berdasarkan wawancara peneliti memperoleh data dan informasi terkait variable yang diteliti, bahwa karyawan di bidang kepegawaian RSUP Dr. Mohammad Hoesin Palembang berjumlah 236 karyawan, di antaranya 84 orang PNS, 20 orang BLU (Badan Layanan Umum) dan 132 karyawan kontrak atau Honorer.

Hasil wawancara dengan beberapa karyawan di bidang kepegawaian RSUP Dr. Mohammad Hoesin Palembang diperoleh informasi bahwa mereka setiap 6 bulan sekali karyawan melakukan laporan capaian kerja dengan menggunakan form laporan yang sudah di berikan yang bertujuan untuk mengetahui kekurangan – kekurangan dan kelebihan yang dimiliki oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Hasil dari laporan capain kerja bertujuan untuk menilai kinerja karyawan dalam pembinaan karyawan antara lain sebagai tolak ukur kenaikan pangka, pendidikan dan pelatihan.

Hasil dari laporan capaian kerja di buat dalam bentuk daftar tabel penilaian kerja :

TABEL I.1
Data Laporan Capaian Kerja Karyawan Kepegawaian
Di RSUP Dr. Mohammad Hoesin Palembang

Skor	Banyak Karyawan	Persentase	Kategori
85 – 100	43	18,22%	Sangat Baik
75 – 84	78	33,05%	Baik
65 – 74	95	40,25%	Cukup
55 – 64	20	8,48%	Kurang
50 kebawah	-		Kurang Baik
Total	236	100%	

Sumber : Data Karyawan Kepegawain di RSUP Dr. Mohammad Hoesin Palembang, 2018

Pada Tabel I.1 dapat dilihat bahwa kinerja karyawan di RSUP Dr. Mohammad Hoesin Palembang masih belum dapat sesuai dengan target yang di harapkan yaitu banyaknya kategori kinerja karyawan yang belum sampai di skor 85 -100 karena kurangnya pengarahan dan tanggung jawab serta sanksi yang diberikan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepada karyawan sehingga kinerja pada karyawan banyak yang menurun, tidak menyelesaikan tugas yang diberikan serta kurangnya kerjasama dan komunikasi antara rekan kerja membuat tugas menjadi lambat dan tidak terselesaikan . Hal ini menunjukkan kinerja karyawan di bidang kepegawaian belum dapat memiliki komitmen, kerjasama yang baik dan disiplin kerja yang tinggi maka dari itu RSUP Dr. Mohammad Hoesin perlu melakukan tindak lanjut dan melakukan pembinaan yang diperlukan.

Selain itu menurunnya kinerja dapat diindikasikan disiplin kerja merupakan faktor yang menentukan buruk baiknya kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang baik cenderung melakukan aktivitas dengan Sop yang baik dan melakukan tugas yang sudah menjadi tanggung jawabnya dengan tepat, setiap instansi mempunyai peraturan dan standar kinerja pada karyawan nya untuk

mengukur tingkat efektivitas kinerja karyawan dengan begitu dapat dengan begitu karyawan dapat meninjau tingkat kinerjanya.

Akan tetapi kebanyakan karyawan tidak lagi meninjau maupun mengikuti standar kerja karyawan masih banyak karyawan yang kurang memakai atribut pakaian kerja dan telat jam kehadiran absen. Ini di buktikan dengan adanya penelitian yang didapat melalui data absen kehadiran karyawan yang peneliti dapatkan dari hasil *finger print* yang di peroleh dari hasil rekapitulasi absen karyawan pada tahun 2018 - 2019.

Tabel I.2
Persentase Tingkat Kehadiran Karyawan
Tahun 2018 – 2019

No	Bulan	2018 (%)	2019 (%)
1	Januari	76,3%	83,48%
2	Febuari	74,2%	80,09%
3	Maret	70,8%	66,95%
4	April	77,6%	71.61%
5	Mei	71,1%	64,83%
6	Juni	54,2%	70,77%
7	Juli	73,3%	72,89%
8	Agustus	69,5%	69,92%
9	September	75%	72,89%
10	Oktober	64,9%	61,44%
11	November	71,2%	65,68%
12	Desember	59,4%	68,65%

Sumber : Data Absen Karyawan dari Januari Sampai Desember 2018 - 2019

Berdasarkan Tabel I.2 Dapat dijelaskan bahwa tingkat keterlambatan di Bidang Kepegawaian RSUP Dr. Mohammad Hoesin Palembang cukup tinggi dari tahun 2018 – 2019 persentase tingkat keterlambatan mengalami peningkatan dan keterlambatan ini diakibatkan kurangnya tanggung jawab dan sanksi hukuman tegas di Bidang Kepegawaian sehingga karyawan kurang peduli terhadap hukuman yang diberikan. padahal RSUP Dr. Mohammad

Hoesin Palembang sudah memberikan toleransi keterlambatan yaitu 30 menit dari waktu jam masuk yaitu 07:30 WIB sehingga jam masuk paling telat jam 08:00 WIB. Dan jam pulang seharusnya sesuai dengan jam kerja yang sudah ditentukan. Hal diatas dikarenakan kurangnya pengawasan dari atasan masing-masing pegawai seperti tidak adanya evaluasi terhadap pegawai yang terlambat atau tidak masuk kerja serta kurangnya rasa keadilan karena tidak ada perbedaan perlakuan terhadap pegawai yang disiplin dan tidak disiplin.

Selain disiplin kerja, kompensasi pada Bidang Kepegawaian RSUP Dr. Mohammad Hoesin Palembang dirasakan masih kurang dirasakan oleh karyawan, seperti tidak ada pemberian bonus sesuai masa kerja dan resiko pekerjaan, perusahaan kurang memberikan tunjangan kepada karyawan yang memiliki kinerja yang baik, serta gaji masih di bawah standar dan belum ada pemerataan gaji yang adil sesuai jabatan serta tunjangan remunisasi yang masih belum merata.

Selanjutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adala kepuasan kerja hasil prariset yang dilakukan dengan wawancara terhadap 120 karyawan di bagian kepegawaian RSUP Dr. Mohammad Hoesin Palembang yang dapat dilihat dari Tabel I.3 berikut :

Tabel I.3
Indikator Kepuasan Kerja Karyawan di Bidang Kepegawaian RSUP Dr. Mohammad Hoesin Palembang

Indikator kepuasaan kerja	Pertanyaan	Jawaban	
		Ya (Orang)	Tidak (Orang)
Pekerjaan pada tempat yang tepat	Apakah pekerjaan bapak/ibu yang dilakukan sudah sesuai dengan keahlian dan kemampuan yang dimiliki	46	74
Promosi	Apakah setiap karyawan yang memiliki hasil kinerja yang baik mendapatkan kesempatan yang sama untuk kenaikan jabatan?	40	80
Atasan/ Pemimpin	Apakah bapak/ibu suka dengan gaya kepemimpinan atasan bapak/ibu di kantor	78	42
Manajemen	Apakah bapak/ibu puas dengan kebijakan peraturan di tempat kerja	82	38
Kondisi kerja	Apakah pekerjaan bapak/ibu didukung dengan fasilitas yang disediakan oleh perusahaan	32	88

Sumber : Hasil Wawancara Dengan Karyawan di Bidang Kepegawaian RSUP Dr. Mohammad Hoesin Palembang

Berdasarkan Tabel I.3 dapat diketahui dari 120 orang karyawan dan dari 5 Indikator tersebut yang paling dominan yang membuat karyawan merasa kurang puas adalah penempatan yang tidak sesuai pendidikan yang dimiliki, sulitnya memperoleh kesempatan promosi, dan kondisi kerja yang kurang memadai karena mesin printer di bidang kepegawain masih kurang, ruangan yang tidak sejuk karena kurangnya ac dan alat tulis kantor saat dibutuhkan kadang tidak tersedia. Berdasarkan permasalahan penelitian yang dijelaskan, Maka peneliti mengambil judul **Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bidang Kepegawaian di RSUP Dr. Mohammad Hoesin Palembang.**

B. Rumusan Masalah

Adakah pengaruh disiplin kerja kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Bidang Kepegawaian RSUP Dr. Mohammad Hoesin Palembang ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan tersebut, tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Bidang Kepegawaian RSUP Dr. Mohammad Hoesin Palembang ?

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Menjadi pengalaman bagi peneliti sebelum terjun langsung ke dunia kerja nantinya khususnya dalam kajian sumber daya manusia

2. Bagi Instansi

Dapat menjadi saran dan solusi bagi instansi setempat dalam menegakkan disiplin, kompensasi, kepuasan dan kinerja karyawan

3. Bagi Almamater

Peneliti berharap hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan referensi bagi peneliti lain yang akan melaksanakan penelitian selanjutnya khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, Malayu. 2012. *“Manajemen Sumber Daya manusia”*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Wibowo. 2009. *“Manajemen kinerja”*. edisi kedua. Jakarta: Rajawali Pers.
- Edy Sutrisno. 2010. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Jakarta : Penerbit Kencana
- Siagian, Sondang. 2007. *“Fungsi-fungsi manajerial”* .edisi revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Sedarmayanthi. 2010. *“Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil”*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Wibowo. 2010. *“Manajemen kinerja”*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kasmir. 2016. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”* (Teori dan Praktik).Depok:PT Rajagrafindo Persada
- Bambang Wahyudi, 2012, *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*.Sulita, Bandung.
- Danang, Sunyoto. 2012. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Edy,Sutrisno. 2011. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*.Penerbit: Jakarta, Kencana.
- Edison, Emron, dkk. 2016. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Cetakan Kesatu April 2016. Bandung: Alfabeta.
- Ardana, I Komang, Ni Wayan Mujiati dan IWayan Mudiarta Utama. 2011. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Edisi Pertama : Graha Ilmu.
- Hasibuan S.P Malayu. 2014. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sutrisno, Edy. 2009. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*.Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Kadarisman, M. 2012. *“Manajemen kompensasi”*. Jakarta: Rajawali pers
- Rachmawati, Ike Kusdyah. (2008). *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*.Yogyakarta: Andi Offset
- Dharmawan, Yusa. (2011). *“Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Disiplin dan Kinerja Karyawan Hotel Nikki Denpasar”*.Tesis. Universitas Udayana Denpasar. Bali
- Wibowo. 2010. *“Manajemen Kinerja”*. Edisi ketiga. Jakarta PT. Raja Grafindo Prasada.

- Siagian, Sondang P. 2012. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”* .Bumi Aksara. Jakarta.
- Mangkunegara. 2011. *“Manajemen Sumber Daya Perusahaan”* . PT. Remaja Rosdakarya. Bandung
- Mangkunegara. (2007). *“Manajemen Sumber Daya Manusia”* . Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Hasibuan, Malayu SP. 2007. *“Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah”*. Jakarta : Penerbit Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu SP. 2013. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Sugiyono. 2013. *“Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D”* . Bandung: Alfabeta.
- Misbahuddin dan Iqbal Hasan M. 2014. *“Analisis Data Penelitian dengan Statistik”* .Bumi Aksara: Jakarta