

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
MELALUI DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI  
DI RUMAH SAKIT MUHAMMADIYAH PALEMBANG**



**SKRIPSI**

**Nama : Muhammad Guntur Alfarizi**

**Nim 212022325**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2026**

**SKRIPSI**

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
MELALUI DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI  
DI RUMAH SAKIT MUHAMMADIYAH PALEMBANG**

**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan  
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**



**Nama : Muhammad Guntur Alfarizi**

**Nim 212022325**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
2026**

### PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Muhammad Guntur Alfarizi  
Nim : 212022325  
Kosentrasi : Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Mediasi Di Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik serjana strata satu baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendirian 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 jelas dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembanga April 2026  
  
Muhammad Guntur Alfarizi

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Palembang

**TANDA TANGAN PENGESAHAN SKRIPSI**

Judul Skripsi : PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN MELALUI DISIPLIN  
KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI DI  
RUMAH SAKIT MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
Nama : Muhammad Guntur Alfarizi  
Nim : 212022325  
Fakultas : Ekonomi dan bisnis  
Program studi : Manajemen

Di Terima Dan Disahkan  
Palembang April 2026  
Pembimbing I  
Pembimbing II



Dr. Maftuhah Nurrahmi, S.E.,M.Si  
NIDN.021657001



Randy Hidayat, S.E., M.Si  
NIDN. 0230019401

Mengetahui  
Dekan  
U,b Ketua program studi manajemen



Dr. Zaleha Tri Handayani S.E.,M.Si, CHRO  
NIDN. 0229057501

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

### MOTTO

يُسْرًا رَّا الْعُسْرَ مَعَ فَاِن

Maka, sesungguhnya beserta kesulitan ada kemudahan.

يُسْرًا الْعُسْرَ مَعَ اِن

Sesungguhnya beserta kesulitan ada kemudahan

### PERSEMBAHAN

Dengan rasa syukur Allhamdulillah kepadamu ya Allah SWT.

Tak henti hentinya penulis mengucapkan rasa syukur kepadamu atas selesainya skripsi ini penulis juga mempersembahkan kepada orang-orang yang telah bersamailah selama proses pembuatan skripsi ini. Penulis persembahkan skripsi ini:

## PRAKATA:

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

*Assalamu'ailaikum wr.wb*

Alhamdulillah Rabbi' Alamin puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang selalu melindungi, mencurahkan rahmat, dan hidayah-Nya sehingga penyusunan skripsi yang berjudul Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui Disiplin sebagai variabel mediasi di RS. Muhammadiyah Palembang dapat terselesaikan dengan tepat waktu.

Penyusunan skripsi ini dapat diselesaikan karena bantuan dari banyak pihak, oleh karena itu penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada kedua orang tuaku tercinta Ayahanda Syarpendi dan Ibunda Yuliyanti. Kupersembahkan karya kecil ini, untuk cahaya hidupku yang senantiasa mendoakan setiap waktu, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Selain itu dengan segala kerenedahan hati dan rasa hormat, penulis juga menyampaikan rasa terima kasih kepada:

1. Bapak Prov. Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Dr. Yudha Mahrom Darma Saputra, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si dan Bapak Dr. Mister Candra, S.Pd.,M.Si selaku Ketua dan Sekretaris Program Studi

Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

4. Ibu Dr. Maftuhah Nurrahmi, S.E.M.Si dan Bapak Randy Hidayat, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing I dan II yang dengan sabar membimbing, mendidik dan memberikan arahan serta masukan yang bermanfaat sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
5. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan ilmu dan nasehat kepada penulis selama belajar di Universitas Muhammadiyah Palembang, serta seluruh Staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah membantu pelancaran administrasi.
6. Kepada RS. Muhammadiyah Palembang yang terbuka membantu penelitian skripsi ini. Teruntuk di bidang Kepegawaian yang senantiasa memberikan data yang di butuhkan oleh peneliti dan teruntuk pihak lain yang ikut serta memabantu jalannya proses pembuatan skripsi peneliti.
7. Terkhususnya penulis persembahkan kepada cinta pertama sekaligus panutanku, Bapak Syarpendi beliau memang tidak bergelar sarjana namun beliau mampu mendidik penulis, memberikan semangat, doa dan tenaga yang tiada henti hingga penulis dapat menyelsaikan studi sampai gelar sarjana. Terima kasih juga kepada ibunda Yuliyanti atas doa yang tidak pernah putus, kasih sayang tulus, serta pengorbanan yang tak ternilai harganya.

Keberhasilan ini adalah milik bapak dan ibu tanpa doa kalian skripsi tidak akan pernah selesai.

8. Kepada Saudara-saudara saya yang pertama Ade Irma Octavia, yang kedua Kiki Rizky Novriyanti, dan yang ketiga Muhammad Gilang Agustria beserta kakak ipar ipar saya Terima kasih atas semangat, doa dan cinta yang diberikan kepada penulis.
9. Kepada teman-teman saya yang tak kalah penting kehadirannya, kelas Citra Nabila Agethie, Ira Mutiara Ramadhani, Dini Setiowati, Eko Suwanda, Adji Apriansyah, M. Fahrul Alva Deski, Vemas Syahdili, Aviva Fatmawati, Aulia veronika dan yang tidak bisa saya sebutkan satu-persatu. Terima kasih karena telah hadir dan menjadi bagian dari hidup penulis, yang telah berkontribusi banyak memberikan semangat, mendukung dan mendengarkan keluh kesah penulis.
10. Kepada diri saya sendiri Muhammad Guntur Alfarizi terima kasih telah kuat sampai detik ini, untuk setiap lelah yang tak terlihat, setiap air mata yang diam-diam jatuh, dan setiap langkah yang terus maju meski penuh rintangan. Perjalanan ini tidak mudah, tetapi kamu telah membuktikan bahwa ketekunan dan keyakinan bisa membawamu sampai di titik ini. Teruslah melangkah, karena perjalananmu masih panjang.

## DAFTAR ISI

<b>Halaman Sampul Luar</b> .....	<b>I</b>
<b>Halaman Judul Usulan Penelitian</b> .....	<b>ii</b>
<b>Halaman Pernyataan Bebas Plagiat</b> .....	<b>iii</b>
<b>Halaman Pengesahan</b> .....	<b>iv</b>
<b>Motto Dan Persembahan</b> .....	<b>v</b>
<b>Halaman Prakata</b> .....	<b>vi</b>
<b>Daftar Isi</b> .....	<b>ix</b>
<b>Dafatar Tabel</b> .....	<b>x</b>
<b>Daftar Gambar</b> .....	<b>xi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah .....	12
D. Manfaat Penelitian.....	13
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS</b> 14	
A. Kajian Pustaka .....	14
B. Penelitian Sebelumnya .....	20
C. Kerangka Pemikiran .....	24
D. Hipotesis .....	28
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	<b>29</b>
A. Jenis Penelitian .....	29
B. Lokasi Penelitian .....	30
C. Operasionalisasi Variabel Penelitian .....	30
D. Populasi dan Sampel .....	31
E. Data Yang di Perlukan.....	34
F. Metode pengumpulan data Analisis .....	35
G. Analisis Data dan Teknik Analisis .....	36
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b> .....	<b>44</b>
A. HASIL PENELITIAN .....	44
B. HASIL PEMBAHASAN PENELITIAN.....	62
<b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN</b> .....	<b>71</b>
A. SIMPULAN.....	71
B. SARAN .....	71
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	<b>73</b>
Lampiran .....	75

## DAFTAR TABEL

Tabel I-I Data Hasil Pra Riset.....	8
Tabel I.II Data Kepegawaian Disiplin Kerja Rs Muhammadiyah Palembang .....	10
Tabel III 1 Definisi Operasional Variabel .....	31
Tabel III 2 Distribusi Populasi Dan Sampel Jumlah Karyawan Berdasarkan Tingkat Instansi Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang .....	33
Tabel IV 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Instansi .....	47
Tabel IV 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	48
Tabel IV 3 Uji Validitas Konvergen.....	50
Tabel IV 4 Uji Reliabilitas.....	51
Tabel IV 5 Distribusi Jawaban Responden Kinerja Karyawan .....	52
Tabel IV 6 Distribusi Jawaban Responden Kompensasi .....	54
Tabel IV 7 Distribusi Jawaban Responden Disiplin Kerja.....	55
Tabel IV 8 Nilai F-Square .....	58
Tabel IV 9 Nilai R-Square.....	59
Tabel IV 10 Uji t.....	61

## DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran.....	28
Gambar IV.1 Model Structural.....	49
Gambar IV.II Hasil Bootstrapping Model.....	57

## ABSTRAK

Muhammad Guntur Alfarizi/212022325/ Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Mediasi Di Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja sebagai variabel mediasi di Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan sebanyak 250 orang, dengan sampel sebanyak 75 responden yang ditentukan menggunakan teknik cluster sampling. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, wawancara, dan dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan Partial Least Square (PLS) serta uji hipotesis (uji t). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, kompensasi juga berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja terbukti mampu memediasi hubungan antara kompensasi dan kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kompensasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan, Variabel Mediasi, Partial Least Square (PLS)

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, Sumber daya manusia berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu. Jadi, perlu dikelola dengan baik dengan menerapkan fungsi manajemen. Untuk mencapai tujuan organisasi, manajemen menghadapi masalah bukan hanya bahan mentah dan alat produksi saja, tetapi juga dengan sumber daya manusia yang mengelola dan mengoperasikan kedua komponen tersebut.

Menurut Handoko (2020:3-4) Mengelola SDM merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan, umumnya pimpinan rumah sakit mengharpakan kinerja yang baik dari masing-masing karyawan dalam menjalankan tugas tugas yang di berikan Rumah Sakit. Rumah sakit menyadari bahwa SDM merupakan modal dasar dalam proses pembangunan Rumah sakit bahkan juga dalam proses pembangunan nasional, oleh karena itu kualitas SDM senantiasa harus di kembangkan dan diarahkan agar tercapainya tujuan yang telah di tetapkan oleh suatu rumah sakit atau organisasi.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2021:67) Kinerja karyawan menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Amstrong (2021:94-100) Adapun halnya dengan penemuan sebelumnya tentang kinerja karyawan yang menekankan bahwa kinerja tidak hanya diukur dari output, tetapi juga dari proses kerja, perilaku kerja, disiplin, kepatuhan terhadap SOP, kemampuan bekerja sama, serta komitmen terhadap tujuan organisasi. Kinerja dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi, dukungan organisasi, budaya kerja, dan hubungan interpersonal. Menurut Armstrong, organisasi yang efektif adalah organisasi yang mengelola kinerja melalui pembinaan, feedback, dan penilaian terstruktur.

Salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah kompensasi, yaitu bentuk penghargaan yang diberikan organisasi atas kontribusi karyawan. Menurut Hasibuan (2021:100-130), kompensasi mencakup semua pendapatan yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa mereka, yang dapat meningkatkan semangat dan kinerja kerja.

Hal ini sejalan dengan pendapat Milkovich & Newman (2021:5-8) Kompensasi adalah segala bentuk imbalan yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi mereka terhadap organisasi, baik berupa uang maupun tunjangan dan insentif.

Menurut Hasibuan (2020:193) Selain kompensasi faktor disiplin juga berpengaruh besar dalam kinerja karyawan. Disiplin kerja menyatakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas serta tanggung jawabnya.

Menurut Mangkunegara (2021:172) Disiplin kerja merupakan kondisi yang menunjukkan kesediaan seorang karyawan untuk menaati semua peraturan organisasi dan siap menerima sanksi apabila melanggar ketentuan yang berlaku. Disiplin dipandang sebagai bagian dari proses membangun budaya kerja yang positif. Karyawan yang berdisiplin tinggi tidak hanya patuh karena pengawasan, tetapi memiliki kesadaran internal untuk bekerja sesuai standar, mematuhi waktu, menjaga konsistensi dalam tugas, dan menunjukkan tanggung jawab kerja. Oleh karena itu, disiplin yang baik dianggap sebagai cerminan kualitas individu dalam organisasi.

Rumah sakit merupakan organisasi pelayanan publik yang memiliki peran strategis dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Kualitas pelayanan rumah sakit sangat ditentukan oleh kinerja karyawan, baik tenaga medis maupun nonmedis, karena karyawan merupakan ujung tombak dalam pelaksanaan pelayanan kepada pasien. Kinerja karyawan yang baik akan menghasilkan pelayanan yang efektif, efisien, dan aman, sehingga mampu meningkatkan kepercayaan serta kepuasan pasien. Sebaliknya, apabila kinerja karyawan tidak optimal, maka

dapat berdampak pada menurunnya mutu pelayanan, meningkatnya keluhan pasien, serta terhambatnya pencapaian tujuan organisasi rumah sakit.

Berdasarkan hasil pra riset yang dilakukan di Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang, diperoleh gambaran bahwa kinerja karyawan masih belum sepenuhnya berjalan sesuai dengan harapan manajemen rumah sakit. Pada aspek kualitas pekerjaan, jumlah responden yang menyatakan bahwa hasil pekerjaan pegawai telah memenuhi standar kualitas yang ditetapkan rumah sakit masih relatif rendah, bahkan lebih banyak pegawai yang menjawab tidak. Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan antara standar kualitas kerja yang diharapkan oleh organisasi dengan pelaksanaan kerja yang dilakukan oleh pegawai di lapangan. Kondisi ini berpotensi menimbulkan ketidak konsistenan mutu pelayanan kepada pasien serta meningkatkan risiko terjadinya kesalahan dalam proses pelayanan.

Selain itu, sebagian besar pegawai belum mampu menyelesaikan seluruh tugas yang diberikan dalam satu shift kerja. Ketidak mampuan menyelesaikan tugas tepat waktu dapat menyebabkan penumpukan pekerjaan, menurunnya produktivitas, serta mengganggu kesinambungan pelayanan antar shift. Masalah ini semakin diperkuat dengan temuan bahwa tingkat inisiatif pegawai masih tergolong rendah, di mana mayoritas responden menyatakan bahwa pegawai belum mampu mengambil tindakan secara mandiri tanpa harus menunggu perintah dari atasan. Rendahnya inisiatif kerja ini mencerminkan kurangnya rasa tanggung jawab, kepercayaan diri, serta keterlibatan pegawai terhadap pekerjaan dan tujuan

organisasi. Akibatnya, kinerja pegawai menjadi kurang responsif terhadap situasi yang membutuhkan penanganan cepat, khususnya dalam lingkungan rumah sakit yang menuntut ketepatan dan kecepatan pelayanan.

Permasalahan kinerja tersebut tidak dapat dilepaskan dari faktor kompensasi yang diterima oleh pegawai. Sebagian besar pegawai merasa gaji yang diterima belum sepenuhnya sesuai dengan standar jabatan dan tanggung jawab yang mereka emban. Ketidaksesuaian antara beban kerja dan imbalan yang diterima dapat menimbulkan rasa ketidakadilan di kalangan pegawai, yang pada akhirnya berdampak pada menurunnya motivasi dan semangat kerja. Selain itu, mayoritas responden juga menyatakan bahwa upah lembur yang diterima belum sesuai dengan jam lembur yang dijalani, serta pemberian bonus dan insentif belum sepenuhnya dirasakan adil dan transparan. Sistem kompensasi yang kurang optimal ini berpotensi menurunkan kepuasan kerja pegawai dan mengurangi dorongan untuk bekerja secara maksimal.

Di samping kompensasi, disiplin kerja juga menjadi faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan. Masih banyak pegawai yang belum menyelesaikan tugas sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan. Selain itu, tingkat kepatuhan terhadap peraturan dan kebijakan rumah sakit juga masih tergolong rendah, sebagaimana ditunjukkan oleh dominasi jawaban tidak pada pernyataan terkait disiplin kerja. Meskipun terdapat sebagian pegawai yang tidak pernah meninggalkan tempat kerja tanpa izin, secara keseluruhan tingkat disiplin kerja belum konsisten dan masih perlu

ditingkatkan. Rendahnya disiplin kerja dapat menyebabkan ketidakteraturan dalam pelaksanaan tugas, menurunnya efektivitas kerja, serta meningkatkan potensi kesalahan dalam pelayanan kepada pasien.

Kondisi tersebut menunjukkan adanya hubungan yang erat antara kinerja karyawan dengan faktor kompensasi dan disiplin kerja. Kompensasi yang tidak memadai dan disiplin kerja yang rendah dapat menyebabkan pegawai kurang termotivasi, kurang bertanggung jawab, serta kurang optimal dalam menjalankan tugasnya. Apabila permasalahan ini tidak segera ditangani, maka dikhawatirkan akan berdampak negatif terhadap kualitas pelayanan rumah sakit, citra institusi, serta kepercayaan masyarakat terhadap Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang.

Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang (RSMP) merupakan salah satu amal usaha Muhammadiyah (AUM) adalah pelayanan kesehatan milik organisasi Muhammadiyah, sebuah organisasi Islam besar di Indonesia yang bergerak dalam bidang dakwah sosial, pendidikan, dan kesehatan. RS Muhammadiyah Palembang berlokasi di Jl. Jenderal Ahmad Yani No. 13 Ulu, Kecamatan Seberang Ulu I, Kota Palembang, Provinsi Sumatera Selatan, dan berdiri sebagai Rumah Sakit Umum Kelas C. Status tersebut menandakan bahwa rumah sakit ini mampu menyelenggarakan pelayanan medis dasar dan spesialis terbatas, dengan fasilitas yang cukup lengkap dan tenaga medis profesional. RSMP berkomitmen untuk memberikan pelayanan kesehatan yang profesional, terjangkau, serta

berlandaskan nilai-nilai keislaman yang menjadi dasar filosofi gerakan Muhammadiyah.

Secara historis, ide pendirian RS Muhammadiyah Palembang telah muncul sejak tahun 1965, berawal dari keinginan para tokoh Muhammadiyah Sumatera Selatan untuk menghadirkan sarana kesehatan bagi masyarakat luas, khususnya umat Islam, sebagai bagian dari dakwah amar ma'ruf nahi munkar. Namun, karena berbagai kendala, seperti keterbatasan dana dan sumber daya, rencana tersebut baru terealisasi beberapa dekade kemudian. Setelah melalui perjuangan panjang dan dukungan dari Pimpinan Wilayah Muhammadiyah Sumatera Selatan serta donatur, rumah sakit ini akhirnya diresmikan pada 18 April 1997 (18 Dzulhijjah 1417 H). Sejak saat itu, RS Muhammadiyah Palembang terus mengalami perkembangan pesat, baik dari sisi fasilitas fisik, jumlah tenaga medis, sistem manajemen, maupun cakupan layanan yang diberikan kepada masyarakat.

Karena masalah tersebut peneliti tertarik untuk melakukan uji pra riset untuk mengetahui masalah apa yang terjadi yang diduga berpengaruh bagi kinerja karyawan di RS Muhammadiyah Palembang. Dari 30 karyawan yang ditanya terdapat 35.45% yang merasa kinerja pegawai merasa baik dan 65.45% sisanya merasa kurang baik di RS Muhammadiyah Palembang. Berikut jawaban responden:

**Tabel I-I**  
**Data Hasil Pra Riset Rs. Muhammdiyah Palembang**

<b>No</b>	<b>Pernyataan Kinerja Karyawan</b>	<b>Ya</b>	<b>Tidak</b>
1	Hasil pekerjaan pegawai telah memenuhi standar kualitas yang ditetapkan oleh Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang	14	16
2	Pegawai mampu menyelesaikan seluruh tugas yang diberikan dalam satu shift kerja.	11	19
3	Pegawai mendukung rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan bersama.	7	23
4	Pegawai Mampu Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Target Waktu Yang Ditetapkan	13	17
<b>No</b>	<b>Pernyataan Kompensasi</b>	<b>Ya</b>	<b>Tidak</b>
5	Gaji Pegawai Sesuai Dengan Standar Jabatan Dan Tanggung Jawab Pegawai	14	16
6	Pegawai menerima upah lembur sesuai dengan jam lembur yang telah dijalani.	7	23
7	Pegawai Mendapatkan Bonus Jika Mencapai Target	12	18
8	Pegawai merasa sistem pemberian insentif dilakukan secara adil	12	18
<b>No</b>	<b>Pernyataan Disiplin</b>	<b>Ya</b>	<b>Tidak</b>
9	Pegawai menyelesaikan tugas sesuai dengan batas waktu	7	23
10	Pegawai mematuhi semua peraturan dan kebijakan rumah sakit	7	23
11	Pegawai tidak pernah meninggalkan tempat kerja tanpa izin	15	15
12	Pengawasan yang baik mencegah kesalahan dalam pelayanan kepada pasien	13	17

Sumber : Pra riset pegawai RS Muhammadiyah Palembang 2025

Berdasarkan Tabel I.1 diatas dapat di jelaskan bahwa terlihat 4 pertanyaan yang mewakili variabel dependen yaitu kinerja karyawan, 4 pertanyaan variabel kompensasi dan 4 pertanyaan variabel disiplin kerja menunjukkan permasalahan terjadi pada beberapa indikator yaitu antara lain:

Pada variabel Kinerja karyawan merupakan bahwa kinerja pegawai belum sepenuhnya berada pada kondisi yang optimal. Hal ini terlihat dari masih adanya pegawai yang belum mampu memenuhi standar

kualitas pekerjaan yang telah ditetapkan rumah sakit, menyelesaikan seluruh tugas dalam satu shift kerja, serta menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target waktu yang ditentukan. Selain itu, kemampuan pegawai dalam mengambil inisiatif kerja tanpa harus selalu menunggu perintah atasan juga masih tergolong rendah. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa efektivitas dan produktivitas kerja pegawai masih perlu ditingkatkan, mengingat kinerja yang kurang optimal dapat berdampak langsung pada kualitas pelayanan kesehatan kepada pasien serta citra rumah sakit secara keseluruhan.

Pada Variabel Kompensasi menunjukkan bahwa sebagian pegawai Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang belum sepenuhnya merasa puas terhadap sistem kompensasi yang diterima. Hal ini terlihat dari masih adanya pegawai yang menyatakan bahwa gaji yang diterima belum sepenuhnya sesuai dengan standar jabatan dan tanggung jawab, serta upah lembur yang diterima belum sebanding dengan jam lembur yang dijalani. Selain itu, pemberian bonus dan sistem insentif juga belum sepenuhnya dirasakan adil oleh seluruh pegawai. Ketidaksesuaian dalam sistem kompensasi ini berpotensi menurunkan motivasi kerja, loyalitas, serta semangat pegawai dalam menjalankan tugasnya, sehingga dapat berdampak pada penurunan kinerja secara keseluruhan.

hasil variabel disiplin kerja, masih ditemukan beberapa permasalahan terkait kepatuhan pegawai terhadap aturan dan ketentuan yang berlaku di Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang. Hal ini

tercermin dari masih adanya pegawai yang belum konsisten dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan batas waktu yang telah ditetapkan, belum sepenuhnya mematuhi peraturan dan kebijakan rumah sakit, serta masih terdapat pegawai yang meninggalkan tempat kerja tanpa izin. Meskipun pengawasan yang dilakukan dinilai cukup baik dalam mencegah kesalahan pelayanan kepada pasien, namun tingkat disiplin kerja yang belum optimal dapat menghambat kelancaran operasional rumah sakit serta menurunkan kualitas pelayanan yang diberikan.

**Tabel 0-II.II**  
**Data Kedisiplinan Kepegawaian**  
**Rs. Muhammadiyah Palembang Periode Januari-September 2025**

Bulan	Kehadiran	Terlambat	Lembur
Januari	9.699	30,27%	22,14%
Februari	9.053	38,50%	23,46%
Maret	9.772	27,46%	14,53%
April	8.849	23,84%	22,80%
Mei	9.945	22,21%	19,32%
Juni	9.245	23,36%	20,03%
Juli	10.394	22,03%	20,66%
Agustus	10.375	20,81%	19,63%
September	10.242	18,02%	18,59%

Sumber: Data Kepegawaian Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang, 2025

Berdasarkan Tabel I.2 yang menjelaskan bahwa pada periode Januari hingga September 2025 Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang bahwa masih terdapat permasalahan yang berkaitan dengan disiplin kerja dan efektivitas pelaksanaan waktu kerja karyawan. Meskipun tingkat kehadiran karyawan menunjukkan angka yang relatif tinggi dan cenderung mengalami peningkatan pada beberapa bulan tertentu, kondisi tersebut belum sepenuhnya diikuti oleh kedisiplinan dalam ketepatan

waktu kehadiran. Hal ini terlihat dari persentase keterlambatan karyawan yang masih cukup tinggi dan berfluktuasi setiap bulan, dengan tingkat keterlambatan tertinggi terjadi pada bulan Februari sebesar 38,50% dan Januari sebesar 30,27%. Tingginya angka keterlambatan tersebut mengindikasikan bahwa karyawan belum sepenuhnya mematuhi ketentuan jam kerja yang telah ditetapkan oleh rumah sakit. Selain itu, data lembur yang relatif tinggi dan tidak stabil pada beberapa bulan, seperti Februari, April, dan Juli, menunjukkan adanya potensi ketidakefisienan dalam pengelolaan waktu kerja serta pembagian beban kerja yang belum optimal. Kondisi ini dapat berdampak pada menurunnya efektivitas kinerja karyawan dan berpotensi memengaruhi kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan kepada pasien. Oleh karena itu, permasalahan terkait disiplin kerja dan kinerja karyawan perlu mendapatkan perhatian serius dari pihak manajemen rumah sakit guna meningkatkan kepatuhan terhadap aturan kerja serta mendukung tercapainya tujuan organisasi secara optimal.

**B. Rumusan Masalah**

1. Apakah ada pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang?
2. Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja di Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang?
3. Apakah ada pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang?
4. Apakah ada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Mediasi di Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang?

**C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk Mengetahui Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang.
2. Untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi terhadap Disiplin Kerja di Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang.
3. Untuk Mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang.
4. Untuk Mengetahui Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Mediasi di Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang.

#### **D. Manfaat Penelitian**

##### **1. Bagi Peneliti**

Hasil penelitian ini dapat menambah refrensi terkait hubungan antara kinerja karyawan, kompensasi dan disiplin kerja.

##### **2. Bagi Lokasi Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan sebagai bahan evaluasi untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan demi mencapai kinerja yang lebih baik.

##### **3. Bagi Almamater**

Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat dipergunakan menjadi refrensi bagi peneliti/pihak-pihak lain yang melakukan penelitian dengan topik sejenis

## DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M. (2021). *Armstrong's handbook of performance management: An evidence-based guide to delivering high performance* (6th ed.). London: Kogan Page.
- Basuki, R., & Puspita, I. S. (2018). Pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan non medis RSIA YK Madira Palembang. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 3(2), 45–56.
- Bungin, B. (2015). *Metodologi penelitian kualitatif: Aktualisasi metodologis ke arah ragam varian kontemporer*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Chaerudin, A., Yusuf, R., & Hidayat, T. (2020). *Manajemen sumber daya manusia: Strategi dan perubahan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai dan organisasi*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Dessler, G. (2017). *Human resource management* (15th ed.). New Jersey: Pearson Education.
- Handoko, T. H. (2020). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hartini, S. (2023). *Manajemen kinerja sumber daya manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kasmir. (2021). *Manajemen sumber daya manusia (Teori dan praktik)*. Rajawali Pers.
- Kartawan, K., Komaludin, A., & Rosiah, R. (2016). Pengaruh disiplin kerja, komitmen organisasi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Soekardjo Kota Tasikmalaya. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 4(1), 12–24.
- Mangkunegara, A. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Milkovich, G. T., & Newman, J. M. (2021). *Compensation* (13th ed.). New York: McGraw-Hill Education.
- Sari, Y. C. P., & Atmajawati, Y. (2024). Pengaruh disiplin kerja, motivasi, dan kompensasi terhadap kinerja perawat di instalasi rawat inap Rumah Sakit X Surabaya. *Jurnal Kesehatan dan Manajemen Rumah Sakit*, 7(1), 33–45.
- Sembiring, M. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sugiyono. (2020). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

- Sutrisno, E. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.
- Syarifin, M. H. (2025). *Pengaruh kompensasi, beban kerja, desain pekerjaan, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada tenaga kesehatan Rumah Sakit Umum Aisyiyah Purworejo)*. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Purworejo.
- Umar, H. (2019). *Metode penelitian untuk skripsi dan tesis bisnis*. Rajawali Pers.