



Kinerja Pegawai Ditinjau Dari Kompetensi, Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja

(Studi Kasus Pada Pegawai RSUD Dr. Rasidin Padang)

Yenni Rosyindah Hasibuan¹, Fitria Ridhaningsih², Yuliarni Putri³

1 Universitas Muhammadiyah Tapanuli Selatan

2 Universitas Negeri Padang

3 Universitas Tamansiswa Padang

Abstract

The success of the hospital in providing the best and quality service to the community can be measured by the quality of the performance of its human resources. This is because human resources are an important element involved in the core activities of providing health services in a hospital. This study aims to analyze several factors that have an influence on employee performance at RSUD Dr. Rasidin Padang, namely commitment, compensation, work motivation, and work discipline. The analytical method used in this research is path analysis using the help of the SPSS for windows program. This study used 158 respondents as the research sample. The independent variables consist of Competence (X1), Compensation (X2), Work Motivation (X3), and Work Discipline (X4), while the dependent variable is Performance (Y). The results showed that competence, compensation, work motivation, and work discipline had a significant positive effect on the performance of RSUD Dr. Rasidin Padang.

Keywords : Competence, Compensation, Work Motivation, Work Discipline, and Employee Performance

Abstrak

Keberhasilan rumah sakit dalam memberikan layanan yang terbaik dan bermutu kepada masyarakat dapat diukur dari kualitas kinerja sumber daya manusia yang dimiliki. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia merupakan unsur penting yang terlibat dalam kegiatan inti pemberian layanan jasa kesehatan dalam sebuah rumah sakit. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis beberapa faktor memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai di RSUD Dr. Rasidin Padang, yaitu komitmen, kompensasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja. Metode analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur (*path analysis*) dengan menggunakan bantuan program SPSS for windows. Penelitian ini menggunakan 158 responden sebagai sampel penelitian. Variabel bebasnya terdiri dari Kompetensi (X1), Kompensasi (X2), Motivasi Kerja (X3), dan Disiplin Kerja (X4), sedangkan variabel terikatnya adalah Kinerja (Y). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi, Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai RSUD Dr. Rasidin Padang.

Kata Kunci : Kompetensi, Kompensasi, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Pegawai

Keywords: Commitment, Competence, Work Motivation, Work Discipline, and Employee Performance

Corresponding author: Fitria Ridhaningsih (Fitria90@fe.unp.ac.id)



Pendahuluan

Keberhasilan rumah sakit dalam menjalankan perannya ditandai dengan adanya kualitas pelayanan prima dan memberikan pelayanan yang komprehensif bagi setiap pasiennya. Sumber daya manusia di rumah sakit menjadi perihai berarti yang menunjang berkembangnya rumah sakit serta jadi tolak ukur berarti dalam evaluasi pengembangan kualitas pelayanan di rumah sakit. Keahlian teknis, teoritis, konseptual serta moral sumber energi manusia di seluruh tingkatan pekerjaan sangat diperlukan buat meningkatkan kinerjanya

Kinerja merupakan sikap nyata yang ditampilkan tiap orang selaku prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai cocok dengan peranannya dalam industri(Rivai, 2006: 309). Pada dasarnya kinerja pegawai ialah suatu aspek penting dalam sebuah industri, sebab penanda keberhasilan serta baiknya sesuatu industri dilihat dari baiknya kualitas kinerja pegawai. Bila kinerja pegawai bagus maka tujuan ,visi dan misi perusahaan juga akan bagus, begitu juga sebaliknya. Evaluasi kinerja terhadap pegawai umumnya didasarkan pada job description yang sudah disusun oleh perusahaan, sehingga baik buruknya kinerja pegawai dilihat dari kemampuannya dalam menyelesaikan tugas-tugas sesuai dengan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

RSUD Dr. Rasidin Padang adalah rumah sakit pemerintah yang terletak di kota Padang, provinsi Sumatera Barat. RSUD Dr. Rasidin Padang adalah rumah sakit negeri tipe C. Rumah sakit ini mampu memberikan pelayanan kedokteran spesialis dan rumah sakit ini juga menampung pelayanan rujukan dari puskesmas. Berdasarkan pengamatan awal yang dilakukan terhadap pegawai di lingkungan RSUD Dr. Rasidin kota Padang penulis menduga bahwa kinerja pegawai tidak sama atau sangat bervariasi antara pegawai yang satu dengan yang lainnya. Fenomena ini terlihat dari kualitas dan kuantitas hasil pekerjaan, ketepatan atau kecepatan waktu penyelesaian tugas, rasa tanggungjawab, semangat kerja dan keceriaan dalam bekerja. Sementara itu tuntutan sebagai unit yang memberikan pelayanan seorang pegawai yang bekerja di lingkungan Rumah sakit tersebut haruslah memiliki semangat kerja, motivasi, disiplin kerja, dedikasi dan komitmen yang kuat dalam pelaksanaan tugasnya.

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor, menurut Siagian (2003:78) faktor-faktor tersebut ialah kompensasi, motivasi, disiplin kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan dan kepuasan kerja. Kompensasi berpengaruh terhadap motivasi dan disiplin kerja pegawai yang akhirnya akan berpengaruh juga terhadap kinerja pegawai. Kompensasi adalah upah atas keahlian dalam melakukan pekerjaan serta kesetiaan dalam perusahaan. Kompensasi dapat dilihat sebagai cerminan atau ukuran nilai dari pekerjaan pegawai itu sendiri. Pemberian kompensasi yang layak dan baik akan mampu membantu perusahaan dalam mencapai tujuan, memperoleh, memelihara dan mempertahankan pegawai dengan baik. Mangkunegara (2009:84) berpendapat bahwa pemberian kompensasi yang layak secara finansial dan non finansial akan dapat meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, disiplin kerja, dan kinerja pegawai.



Kompetensi yang dimiliki oleh sumber daya manusia dari sebuah organisasi merupakan salah satu aspek yang mempengaruhi kinerja. Keberhasilan sebuah organisasi ditentukan oleh bagaimana sumber daya manusia yang terlibat di dalamnya mampu untuk mengelola organisasi tersebut. Pengetahuan serta keahlian yang dimiliki para pegawai rumah sakit dapat menentukan keberhasilan kinerja pegawai tersebut dalam memberikan layanan kesehatan. Pegawai yang memiliki kompetensi tinggi akan mampu melaksanakan tugas dan fungsi pelayanan dengan baik. Penelitian yang dilakukan oleh (Murgianto, dkk. 2016) menemukan bahwa kinerja pegawai merupakan salah satu variabel dominan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan

Faktor lainnya yang mempengaruhi tingkatan kinerja pegawai selain kompetensi dan kompensasi adalah motivasi kerja. Zameer dkk (2014:297) berargumentasi bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh sangat kuat terhadap kinerja karyawan dan terdapat signifikansi yang positif dengan menggunakan indikator seperti *job enrichment*, keamanan kerja, gaji yang sesuai, dan insentif tambahan lain untuk meningkatkan kinerja pegawai secara otomatis dan meraih tujuan organisasi dengan mudah. Pegawai yang menerima perhatian dan perlakuan yang baik dari organisasi akan memiliki motivasi untuk melaksanakan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab sehingga akan tercipta kinerja yang baik.

Motivasi kerja yang baik akan menciptakan disiplin kerja pegawai, dengan disiplin kerja yang baik maka pegawai dapat meningkatkan kinerjanya. Disiplin dalam bekerja merupakan salah satu aspek penting karena dengan adanya kedisiplinan maka artinya para pegawai telah mentaati aturan dan prosedur yang berlaku di perusahaan tempat pegawai tersebut bekerja, yang mana akan berujung pada penyelesaian pekerjaan yang dilakukan secara efektif dan efisien. Hal inilah yang nantinya akan meningkatkan kinerja pegawai. Menurut Luthan (2006:26) disiplin kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu mencakup gaji, motivasi kerja, kepemimpinan dan kelompok kerja. Jika pemberian kompensasi sesuai maka akan memotivasi pegawai untuk melaksanakan pekerjaannya tepat waktu sehingga meningkatkan disiplin kerja pegawai yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja pegawai tersebut.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Komara, dkk (2014) mengenai pengaruh kompensasi, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Lingkungan RSUD Kota Bandung menyatakan bahwa tingkat kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh kompensasi, motivasi, dan kepuasan kerja. Sunarti, dkk (2022) yang meneliti tentang kinerja karyawan pada sebuah UMKM menyimpulkan bahwa kompetensi dan komitmen organisasional karyawan merupakan faktor penentu kinerja karyawan yang secara otomatis mempengaruhi kinerja perusahaan. Kemudian, penelitian yang dilakukan oleh Akbar (2015) mengenai kinerja karyawan di CV. Cemara Production menunjukkan hasil bahwa variabel disiplin kerja, motivasi kerja, dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, serta variabel yang dominan mempengaruhi kinerja adalah kompensasi. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tindow, dkk (2014), yang juga meneliti tentang pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Bank SULUT Cabang Calaca. Hasil penelitian memperlihatkan bahwa disiplin



kerja, motivasi kerja, dan kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang menganalisis kinerja pegawai pada berbagai organisasi layanan jasa di atas, menunjukkan hasil bawah kompetensi, kompensasi, motivasi kerja, serta disiplin kerja menjadi faktor yang bisa mempengaruhi kinerja pegawai. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk membuktikan lebih lanjut pengaruh dari kompetensi, kompensasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai yang bekerja pada RSUD Dr. Rasidin Padang.

Literatur Review dan Pengembangan Hipotesis

Konsep Kinerja

Kinerja dapat dikatakan sebagai dasar dalam sebuah organisasi, karena tujuan organisasi dapat tercapai apabila sumber daya manusia nya memiliki kinerja yang baik. Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diembankan kepadanya. (Mangkunegara, 2009:67). Kinerja juga didefinisikan sebagai perilaku nyata yang ditampilkan oleh setiap pegawai sebagai bentuk prestasi kerja yang dicapai oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Rivai, 2006 : 309). Semakin baik kinerja pegawai dalam sebuah organisasi, maka semakin mudah organisasi tersebut mencapai tujuannya, oleh karena itulah mengapa kinerja pegawai dianggap sebagai faktor utama yang dapat mempengaruhi keberhasilan sebuah organisasi. Kinerja pegawai itu sendiri juga dipengaruhi oleh banyak faktor. Berikut ini merupakan hasil kajian teoritis terkait faktor apa saja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

- 1) Menurut Mathis dan Jackson (2010 : 156) :
 - a. Kemampuan individu dalam melaksanakan pekerjaan (kompetensi)
 - b. Tingkat usaha yang dilakukan mencakup motivasi, etika kerja, kehadiran, dan desain pekerjaan
 - c. Dukungan organisasi
- 2) Menurut Hasibuan (2012:56) :
 - a. Komitmen organisasi
 - b. Disiplin kerja
 - c. Kepemimpinan
 - d. Kompensasi
 - e. Budaya organisasi
- 3) Menurut Luthans (2006:65) :
 - a. Kompensasi



- b. Kepemimpinan
 - c. Komitmen kerja
 - d. Lingkungan atau suasana kerja
 - e. Budaya organisasi
 - f. Keterlibatan dalam organisasi
 - g. Disiplin kerja
- 4) Menurut Siagian (2003:78) :
- a. Gaji
 - b. Lingkungan kerja
 - c. Kepemimpinan
 - d. Motivasi kerja
 - e. Disiplin kerja
 - f. Kepuasan kerja
- 5) Menurut Armstrong dan Baron dalam Wibowo (2010:100) :
- a. *Personal factors*, ditunjukkan oleh tingkat ketrampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi, dan komitmen individu.
 - b. *Leadership factors*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader.
 - c. *Team factors*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja.
 - d. *System factors*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
 - e. *Situational factors*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Berdasarkan dari beberapa hasil kajian teoritis di atas, penulis menyimpulkan bahwa kinerja sangat dipengaruhi faktor internal yang bersumber dari individu pekerja itu sendiri dan juga faktor eksternal yang bersumber dari lingkungan organisasi. Faktor internal tersebut meliputi kemampuan atau kompetensi, keterampilan, motivasi, kedisiplinan, komitmen dan kepercayaan diri. Kemudian faktor eksternalnya bersumber dari tindakan pemimpin organisasi dalam memberdayakan pegawainya, bimbingan dan arahan yang diberikan untuk meningkatkan kemampuan pekerja, serta penghargaan (*reward*) yang diberikan kepada pekerja yang berhasil memberikan kinerja terbaiknya. Dalam penelitian ini indikator yang akan digunakan untuk mengukur tingkat kinerja menurut Mangkunegara (2009:67) dan Robbin (2006:206) yaitu :

1. Kuantitas kerja
2. Kualitas kerja
3. Ketepatan waktu

Konsep Kompetensi

Pada hakekatnya kompetensi kerja menunjukkan kemampuan dan kecerdasan yang dimiliki oleh seorang untuk menyelesaikan pekerjaannya. Kompetensi adalah faktor dasar yang dimiliki seseorang yang



mempunyai kemampuan lebih, yang membuatnya berbeda dengan seseorang yang mempunyai kemampuan rata-rata atau biasa saja. (Mangkunegara, 2005:113). Kompetensi yang dimiliki pegawai berpengaruh penting terhadap kinerja pegawai, artinya dalam menggunakan skill yang dimiliki pegawai dilakukan dengan diikuti aturan dan proses yang baik di tempat mereka bekerja (Kadarisman, 2012). Pegawai dengan kompetensi yang tinggi akan dapat menyelesaikan tugasnya dengan hasil yang baik, yang pada akhirnya akan menciptakan kinerja yang baik juga. Menurut Wibowo (2007:75) kompetensi dapat diukur dengan menggunakan beberapa indikator berikut :

1. Pengetahuan (*knowledge*)
2. Keterampilan (*skill*)
3. Perilaku (*attitude*)

Pengaruh Kompetensi Terhadap Motivasi Kerja

Pegawai dengan kompetensi yang tinggi pasti juga memiliki motivasi yang tinggi. Berdasarkan hasil penelitian Kheruniah (2013), Sihabudin (2016), dan Aziz (2014) menunjukkan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Pegawai yang memiliki kompetensi yang baik dan sesuai dengan pekerjaannya biasanya memiliki motivasi yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Disiplin Kerja

Kompetensi pegawai memiliki pengaruh terhadap disiplin kerja. Seorang pegawai yang memiliki kompetensi sesuai dengan pekerjaannya akan bersungguh-sungguh dan disiplin dalam menyelesaikan tugas serta tanggung jawabnya. Penelitian yang dilakukan oleh Sheikhy (2015), Sawicki (2010), dan Kheruniah (2013) menunjukkan hasil bahwa kompetensi kerja memiliki pengaruh terhadap disiplin kerja.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja

Kinerja yang tinggi dapat dihasilkan dari kompetensi yang dimiliki oleh pegawai, hal ini mencerminkan seperti apa pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Zaim (2013), Aima (2017), Lotunani (2014) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja. Kompetensi yang bersifat non-akademik seperti dalam bentuk keterampilan, ide, dan perilaku menghasilkan kinerja yang tinggi dalam pekerjaannya

Konsep Kompensasi

Kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipekerjakannya karyawan. (Dessler, 2007:85). Griffin dan Ebert (2007:432) mendefinisikan kompensasi (*compensation*) sebagai remunerasi finansial yang diberikan oleh organisasi kepada karyawannya sebagai imbalan atas pekerjaan mereka. Selanjutnya Mondy (2008:4) mengartikan kompensasi sebagai total seluruh imbalan yang diterima karyawan sebagai pengganti jasa mereka. Dari beberapa pendapat mengenai kompensasi, dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah bayaran atau imbalan atas kontribusi serta kinerja yang dihasilkan oleh pegawai terhadap perusahaannya. Kompensasi ini dapat diberikan dalam bentuk finansial maupun non finansial.

Indikator kompensasi yang digunakan pada penelitian ini memakai prinsip yang dikemukakan oleh Hasibuan (2012:122-123), yakni pemberian kompensasi ditetapkan berdasarkan atas asas adil dan layak serta dengan



memperhatikan undang-undang perburuhan yang berlaku. Prinsip pemberian kompensasi dengan adil dan layak menjadi aspek yang harus dipertimbangkan dalam pemberian balas jasa agar dapat memicu motivasi kerja para pegawai. Berdasarkan pendapat tersebut indikator kompensasi yang akan digunakan dalam penelitian ini ialah :

1. Pemberian kompensasi yang adil
2. Pemberian kompensasi yang layak

Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja

Kompensasi yang diterima oleh pegawai sangat mempengaruhi motivasi mereka dalam bekerja. Berdasarkan hasil penelitian Rizal (2014), Khan (2012), dan Negash (2014) menunjukkan kompensasi berpengaruh terhadap motivasi kerja. Pegawai yang memiliki motivasi ditandai dengan keaktifannya dalam segala kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan, tidak melanggar aturanaturan perusahaan dan taat pada kebijakan-kebijakan yang diterapkan dalam perusahaan. Semakin tinggi kompensasi yang diterima maka akan semakin tinggi pula motivasi pegawai dalam menghasilkan kinerjanya.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja

Pemberian kompensasi yang baik dan layak dapat mendorong disiplin kerja pegawai, karena pegawai yang puas dengan kompensasi yang diberikan akan patuh pada peraturan yang berlaku di perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Marwanto (2014), Sari (2015), dan Asmawar (2014) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap disiplin kerja. Disiplin kerja pegawai akan meningkat apabila mendapatkan kompensasi yang layak dan sesuai dengan kinerja yang diberikan.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja

Besaran kompensasi akan berdampak terhadap kinerja pegawai. Kepuasan pegawai dalam menerima kompensasi atas kinerjanya akan dapat memotivasi mereka untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Sejalan dengan hasil penelitian Tiffany, dkk (2016) yang menyatakan bahwa tingkat kepuasan terhadap kompensasi yang diterima memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien variabel 0,511 atau 51,1 % dengan arah positif. Dengan meningkatnya disiplin dan motivasi kerja yang disebabkan oleh pemberian kompensasi yang baik dan layak, maka akan tercipta kinerja pegawai yang tinggi.

Konsep Motivasi Kerja

Hasibuan (2012:219) mendefinisikan motivasi sebagai suatu pemberi daya gerak yang menciptakan kegairahan seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan. Begitu juga dengan definisi yang diberikan oleh Handoko (2000) bahwa motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Motivasi juga merupakan sebuah proses yang dimulai dengan defisiensi fisiologis atau psikologis atau kebutuhan yang mengaktifkan perilaku atau drive yang ditujukan untuk tujuan atau insentif (Luthans, 2006:157). Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan sebuah proses perilaku yang mendorong seseorang untuk meraih tujuan dengan cara memberikan pengarahan, membangkitkan, dan menjaga perilaku manusia agar tujuannya



tercapai. Indikator dalam mengukur motivasi kerja menurut pendapat Robbins (2006:263), yaitu :

1. Kebutuhan untuk berafiliasi
2. Kebutuhan dalam mencapai kesuksesan
3. Kebutuhan dalam kekuasaan atau otoritas kerja

Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Kerja

Motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap disiplin kerja pegawai. Pegawai dengan motivasi kerja yang tinggi memiliki semangat yang tinggi dalam bekerja dan berusaha memperoleh hasil yang maksimal sehingga disiplin pegawai tersebut juga akan meningkat. Berdasarkan hasil penelitian Kokom (2017), Meilia (2012), Hendra (2016), dan Sugiyatmi (2016) motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tingkat kedisiplinan dalam bekerja

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Motivasi kerja mendorong pegawai untuk melaksanakan tugas dengan tekun dan maksimal, sehingga tujuan perusahaan akan dapat tercapai. Motivasi dapat memicu semangat pegawai dalam melaksanakan peran dan tugasnya dalam pekerjaan, sehingga nantinya mampu menghasilkan kinerja yang tinggi. Tinggi rendahnya motivasi kerja pegawai ikut menentukan tinggi rendahnya kinerja yang dicapai. Motivasi juga menentukan sikap pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan dengan maksimal, dengan motivasi yang tinggi mereka akan bekerja dengan tekun dan penuh rasa tanggung jawab, yang mana hal ini akan membantu perusahaan dalam mencapai tujuan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Zameer (2014), Arifin (2015), Aima (2017), dan Nadeem (2014) menunjukkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh motivasi dalam bekerja. Semakin tinggi motivasi pegawai dalam bekerja, maka kinerja yang dihasilkan akan semakin baik.

Konsep Disiplin Kerja

Menurut Sastrohadiwiryo (2006:291), disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Sejalan dengan pendapat Hasibuan (2004:193) mengenai definisi yang diartikan sebagai suatu kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sementara itu Moekijat (2005:193) berpendapat bahwa disiplin kerja adalah latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta mengembangkan tabiat. Dari beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja pegawai merupakan suatu sikap dan tingkah laku yang menunjukkan kesetiaan dan kepatuhan pegawai terhadap peraturan yang berlaku dalam sebuah organisasi atau perusahaan, baik aturan yang tertulis maupun yang tidak. Berdasarkan uraian dari hasil kajian teoritis di atas, terdapat beberapa indikator yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur tingkat disiplin kerja pegawai, yaitu

1. Siap menerima sanksi (Hasibuan, 2007:194)
2. Absensi (Mas'ud, 2004)
3. Ketaatan terhadap peraturan (Moekijat, 2005:3)

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja



Kinerja pegawai juga ditentukan dari tingkat kedisiplinan pegawai. Tujuan organisasi akan tercapai dengan baik apabila pegawainya memiliki rasa dan sikap disiplin yang tinggi. Pernyataan ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Juma (2015), Roeleejanto (2015), Setyanindyah (2013), dan Arsyad (2014), dimana penelitian tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja merupakan cerminan dari besarnya rasa tanggungjawab seseorang atas pekerjaan dan tuntutan yang diberikan perusahaan. Pegawai yang memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi akan mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik, dan pada akhirnya sikap ini akan mampu meningkatkan kinerja pegawai.

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian literatur review di atas, maka diajukan beberapa hipotesis sebagai berikut :

- 1) Kompetensi berpengaruh signifikan dan positif terhadap motivasi kerja pegawai RSUD Dr. Rasidin Kota Padang
- 2) Kompetensi berpengaruh signifikan dan positif terhadap disiplin kerja pegawai RSUD Dr. Rasidin Kota Padang
- 3) Kompetensi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai RSUD Dr. Rasidin Kota Padang
- 4) Kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap motivasi kerja pegawai RSUD Dr. Rasidin Kota Padang.
- 5) Kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap disiplin kerja pegawai RSUD Dr. Rasidin Kota Padang.
- 6) Kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai RSUD Dr. Rasidin Kota Padang.
- 7) Motivasi kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap disiplin kerja pegawai RSUD Dr. Rasidin Kota Padang.
- 8) Motivasi kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai RSUD Dr. Rasidin kota Padang.
- 9) Disiplin kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai RSUD Dr. Rasidin kota Padang.

Metode Riset

Penelitian ini dilakukan di RSUD Dr. Rasidin Kota Padang untuk menguji pengaruh kompensasi, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Objek penelitian adalah pegawai RSUD Dr. Rasidin Padang. Metode analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur (*path analysis*) dengan menggunakan bantuan program SPSS *for windows*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai RSUD Dr. Rasidin Padang yang berjumlah 262 orang. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 158 orang responden. Teknik pengambilan sampel adalah *proportionate stratified random sampling* karena populasi memiliki karakteristik yang tidak sejenis (heterogen) dan berstrata. Sumber data dalam penelitian ini terdiri



dari dua sumber, yaitu data primer yang dikumpulkan dengan cara membagikan kuisioner kepada 158 pegawai RSUD Dr. Rasidin Padang. Jawaban responden atas pertanyaan kuisioner diukur dengan menggunakan skor dari skala likert.

Hasil dan Analisis

Uji Validitas Instrumen

Uji validitas instrument dilakukan dengan menggunakan rumus *Pearson Product Moment*. Untuk menguji validitas alat ukur, terlebih dahulu dicari harga korelasi antara bagian-bagian dari alat ukur secara keseluruhan dengan cara mengkorelasikan setiap butir alat ukur dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir. Perhitungan dilakukan dengan bantuan SPSS versi 17 dengan batas minimal nilai Corrected Item-Total Correlation (r_{tabel}) adalah 0,3610. Untuk menentukan nomor item yang valid dan nomor item yang tidak valid, penelitian ini menggunakan kriteria pengujian berdasarkan nilai koefisien (r_{hitung}). Jika nilai koefisien (r_{hitung}) skor tiap butir dengan skor total lebih besar dan sama dengan nilai r_{tabel} dengan signifikansi ($\alpha = 0,05$), maka butir pernyataan instrument dapat dinyatakan valid. Dari hasil uji validitas, terdapat tiga item pernyataan pada variabel kompetensi yang nilai $r_{hitungnya}$ (*corrected item-total correlation*) lebih kecil dari nilai r_{tabel} , yaitu (0,296, 0,301 dan 0,279), yang artinya item pernyataan instrument dikatakan tidak valid, sehingga dibuang dan tidak dipakai untuk penelitian. Kemudian pada variabel disiplin juga terdapat tiga item pernyataan yang memiliki nilai r_{hitung} (*corrected item-total correlation*) yang lebih kecil dari nilai r_{tabel} , yaitu sebesar (0,128, 0,263 dan 0,358). Sehingga tiga item pernyataan tersebut dapat dikatakan tidak valid dan tidak dipakai dalam penelitian.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui tingkat konsistensi jawaban responden atas suatu pertanyaan dari waktu ke waktu (Idris, 2014:8). Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan teknik analisis dengan formula *cronbach alpha*, jika nilai (r_{π}) $> r_{tabel}$ pada taraf signifikansi ($\alpha = 0,05$) maka kuisioner dikatakan reliable. Hasil perhitungan uji reliabilitas pada masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach'Alpha	Keterangan
1	Kinerja Pegawai	0,825-0,860	Reliabel/handal
2	Kompetensi	0,723-0,789	Reliabel/handal
3	Kompensasi	0,821-0,853	Reliabel/handal
4	Motivasi kerja	0,817-0,842	Reliabel/handal
5	Disiplin kerja	0,765-0,835	Reliabel/handal

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer

Dapat dilihat pada tabel 1 di atas bahwa masing-masing pertanyaan yang digunakan untuk mengukur seluruh variabel adalah *reliable* atau handal, karena memiliki nilai *cronbach alpha* $> 0,3610$ dengan jumlah sampel 30 responden. Sehingga dapat disimpulkan seluruh variabel yang digunakan telah memiliki kehandalan yang



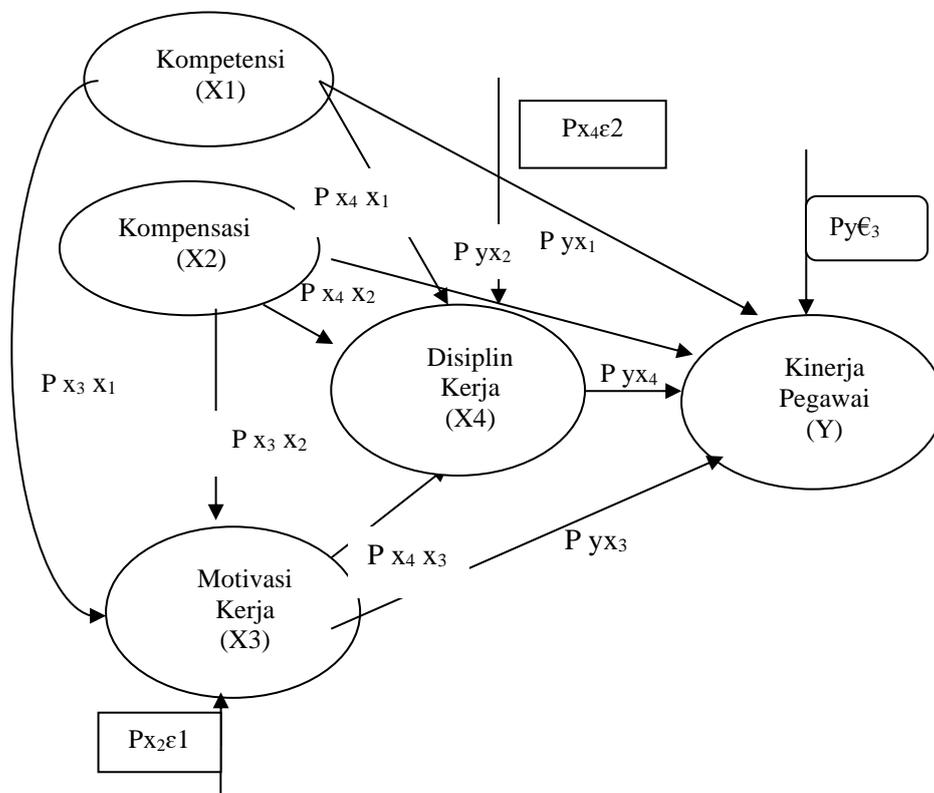
tinggi.

Analisis Jalur (Path Analysis)

Menurut Muhidin dan Abdurrahman (2007), analisis jalur/path analysis merupakan alat analisis statistik yang digunakan untuk menganalisis pola hubungan kausal antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung, baik secara serempak maupun secara sendiri-sendiri beberapa variabel penyebab terhadap sebuah variabel akibat.

Model Struktural dan Matriks Korelasi Antar variabel

Model Struktural dan Matriks Korelasi Antar variabel dalam penelitian ini disajikan pada gambar berikut:



Gambar 1 Hubungan antar variabel; X1, X2, X3, X4, dan Y

Gambar 1 di atas menunjukkan struktur hubungan kausal antara variabel penelitian. Berdasarkan diagram jalur di atas, diperoleh sembilan koefisien jalur, yaitu koefisien jalur antara kompetensi terhadap kinerja (P_{YX1}), koefisien jalur antara kompensasi terhadap kinerja (P_{YX2}), koefisien jalur antara motivasi kerja terhadap kinerja (P_{YX3}), koefisien jalur antara disiplin kerja terhadap kinerja (P_{YX4}), koefisien jalur antara kompetensi terhadap disiplin kerja (P_{X4X1}), koefisien jalur antara kompensasi terhadap disiplin kerja (P_{X4X2}), dan koefisien jalur antara motivasi kerja terhadap disiplin kerja (P_{X4X3}), koefisien jalur antara kompetensi terhadap motivasi kerja (P_{X3X1}) dan koefisien jalur antara kompensasi terhadap motivasi kerja



(px3x2).

Berikut ringkasan hasil perhitungan analisis jalur variabel kinerja, kompetensi, kompensasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja.

Tabel 2
Ringkasan Hasil Uji Analisis Jalur

Jalur	Koefisien Jalur	Nilai Sig.	Keterangan
Kompetensi terhadap Motivasi Kerja ($\rho X3X1$)	0,662	0,000	Signifikan
Kompensasi terhadap Motivasi Kerja ($\rho X3X2$)	0,231	0,001	Signifikan
Kompetensi terhadap Disiplin Kerja ($\rho X4X1$)	0,249	0,003	Signifikan
Kompensasi terhadap Disiplin Kerja ($\rho X4X2$)	0,235	0,001	Signifikan
Motivasi Kerja (X3) terhadap Disiplin Kerja ($\rho X4X3$)	0,446	0,000	Signifikan
Kompetensi terhadap Kinerja ($\rho YX1$)	0,221	0,008	Signifikan
Kompensasi terhadap Kinerja ($\rho YX2$)	0,217	0,002	Signifikan
Motivasi Kerja terhadap Kinerja ($\rho YX3$)	0,299	0,000	Signifikan
Disiplin Kerja terhadap Kinerja ($\rho YX4$)	0,215	0,006	Signifikan

Sumber : Data Primer Diolah

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis 1 : Kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap motivasi kerja pegawai RSUD Dr. Rasidin Kota Padang

Berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan nilai koefisien jalur kompetensi terhadap motivasi kerja = 0,662, dan nilai t_{hitung} adalah 9,764 dan nilai sig $0.000 < 0.05$. Hal ini berarti Hipotesis H1 diterima.

Hipotesis 2: Kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap disiplin kerja pegawai RSUD Dr. Rasidin Kota Padang

Berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan besar koefisien jalur kompetensi terhadap disiplin kerja pegawai ($\rho X4X1$) = 0,249 dan nilai t_{hitung} adalah 3,004 dan nilai sig $0.003 < 0.05$. Hal ini berarti Hipotesis H2 diterima.

Hipotesis 3: Kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai RSUD Dr. Rasidin Kota Padang

Berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan besar koefisien jalurnya kompetensi terhadap kinerja pegawai ($\rho YX1$) = 0,221, dan nilai t_{hitung} adalah 2,701 dan nilai sig $0.008 < 0.05$. Hal ini berarti Hipotesis H3 diterima.

Hipotesis 4: Kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap motivasi kerja pegawai RSUD Dr. Rasidin Kota Padang

Berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan besar koefisien jalurnya Kompensasi terhadap motivasi kerja ($\rho X3X2$) = 0,231, dan nilai t_{hitung} adalah 3,403 dan nilai sig $0.001 < 0.05$. Hal ini berarti H4 diterima

Hipotesis 5: Kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap disiplin kerja pegawai RSUD Dr. Rasidin Kota Padang

Berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan besar koefisien jalur kompensasi terhadap disiplin kerja ($\rho X4X2$) = 0,235, dan nilai t_{hitung} adalah 3,482 dan nilai sig $0.001 < 0.05$. Hal ini berarti H5 diterima.



Hipotesis 6: Kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai RSUD Dr. Rasidin Kota Padang

Berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan besar koefisien jalur Kompensasi terhadap kinerja pegawai (r_{yx2}) = 0,217, dan nilai t_{hitung} adalah 3,214 dan nilai sig 0.002 < 0.05. Hal ini berarti H6 diterima.

Hipotesis 7: Motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap disiplin kerja pegawai RSUD Dr. Rasidin Kota Padang

Berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan besar koefisien jalur motivasi kerja terhadap disiplin kerja (r_{yx3}) = 0,446, dan nilai t_{hitung} adalah 5,774 dan nilai sig 0.000 < 0.05. Hal ini berarti H7 diterima.

Hipotesis 8: Motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai RSUD Dr. Rasidin kota Padang

Berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan besar koefisien jalur motivasi kerja terhadap kinerja (r_{yx3}) = 0,299, dan nilai t_{hitung} adalah 3,652 dan nilai sig 0.000 < 0.05. Hal ini berarti H8 diterima.

Hipotesis 9: Disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai RSUD Dr. Rasidin kota Padang

Berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan besar koefisien jalur disiplin kerja terhadap kinerja (r_{yx4}) = 0,215, dan nilai t_{hitung} adalah 2,772 dan nilai sig 0.006 < 0.05. Hal ini berarti H8 diterima.

Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Berikut ini metode perhitungan yang digunakan dalam menentukan pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung antara satu variabel dengan variabel lainnya :

1. Variabel Kompetensi (X1)

- a. Pengaruh langsung variabel Kompetensi (X1) terhadap variabel Kinerja (Y) adalah sebesar $r_{yx1} \times r_{yx1} = 0,221 \times 0,221 = 0,049$ atau 4,9 %.
- b. Pengaruh tidak langsung kompetensi (X1) terhadap kinerja (Y) melalui motivasi kerja (X3) adalah sebesar $r_{yx1} \times r_{x3x1} \times r_{yx3} = 0,221 \times 0,844 \times 0,299 = 0,053$ atau 5,3%
- c. Pengaruh tidak langsung kompetensi (X1) terhadap kinerja (Y) melalui disiplin kerja (X4) adalah sebesar $r_{yx1} \times r_{x4x1} \times r_{yx4} = 0,221 \times 0,811 \times 0,215 = 0,039$ atau 3,9%

2. Variabel Kompensasi (X2)

- a. Pengaruh langsung kompensasi (X2) terhadap kinerja (Y) adalah sebesar $r_{yx2} \times r_{yx2} = 0,217 \times 0,217 = 0,047$ atau 4,7 %
- b. Pengaruh tidak langsung kompensasi (X2) terhadap kinerja (Y) melalui motivasi kerja (X3) adalah sebesar $r_{yx2} \times r_{x3x2} \times r_{yx3} = 0,217 \times 0,754 \times 0,299 = 0,049$ atau 4,9%
- c. Pengaruh tidak langsung kompensasi (X2) terhadap kinerja (Y) melalui disiplin kerja (X4) adalah sebesar $r_{yx2} \times r_{x4x2} \times r_{yx4} = 0,217 \times 0,768 \times 0,215 = 0,036$ atau 3,6%

3. Variabel Motivasi Kerja (X3)

- a. Pengaruh motivasi kerja (X3) terhadap kinerja (Y) adalah sebesar $r_{yx3} \times r_{yx3} = 0,299 \times 0,299 = 0,089$ atau 8,9 %



- b. Pengaruh tidak langsung motivasi kerja (X3) terhadap kinerja (Y) melalui disiplin kerja (X4) adalah sebesar $py_{x3} \times r_{x4x3} \times py_{x4} = 0,299 \times 0,833 \times 0,215 = 0,054$ atau 5,4%
4. Variabel Disiplin Kerja (X4)
 - a. Pengaruh disiplin kerja (X4) terhadap kinerja (Y) adalah sebesar $py_{x4} \times py_{x4} = 0,215 \times 0,215 = 0,046$ atau 4,6 %

Pembahasan

Pengaruh Kompetensi terhadap motivasi kerja pegawai RSUD Dr. Rasidin Kota Padang

Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja, artinya bahwa semakin baik pengetahuan dan keterampilan, dan perilaku yang dimiliki pegawai maka dapat meningkatkan motivasi kerjanya. Sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Kheruniah (2013), Sihabudin (2016), dan Aziz (2014) yang menyatakan bahwa kompetensi dapat memberikan pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja. Pegawai yang memiliki kompetensi yang tinggi dan sesuai dengan bidang kerjanya akan memiliki motivasi yang tinggi pula dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Pengaruh Kompetensi terhadap disiplin kerja pegawai RSUD Dr. Rasidin Kota Padang

Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja pegawai, artinya bahwa semakin tinggi pengetahuan serta keterampilan yang dimiliki, maka semakin tinggi pula rasa kedisiplinan yang dimiliki. Hal ini dikarenakan jika tugas dan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kompetensinya, maka pegawai tersebut akan mengerjakan tanggung jawabnya dengan tekun dan disiplin. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sheikhy (2015), Sawicki (2010), dan Kheruniah (2013) yang menunjukkan bahwa kompetensi kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja.

Pengaruh Kompetensi terhadap kinerja pegawai RSUD Dr. Rasidin Kota Padang

Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, artinya bahwa semakin baik pengetahuan dan keterampilan, dan perilaku yang dimiliki pegawai maka dapat meningkatkan kerjanya. Pengaruh tidak langsung kompetensi terhadap kinerja ditunjukkan melalui motivasi kerja. Artinya, kompetensi akan lebih efektif mempengaruhi kinerja pegawai apabila didukung dengan motivasi kerja yang tinggi. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Zaim (2013), Aima (2017), Lotunani (2014) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja.

Pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja pegawai RSUD Dr. Rasidin Padang

Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja, artinya bahwa semakin adil dan layak kompensasi yang diterima oleh pegawai maka akan semakin tinggi pula motivasi pegawai tersebut dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Rizal (2014), Khan (2012), dan Negash (2014) yang bahwa menunjukkan kompensasi memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja. Jadi, motivasi kerja yang dimiliki oleh pegawai



dapat ditentukan dari kompensasi yang diterimanya. Motivasi pegawai akan semakin meningkat apabila kompensasi yang diterima juga meningkat.

Pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja pegawai RSUD Dr. Rasidin Padang

Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja, artinya bahwa semakin adil dan layak kompensasi yang diberikan oleh perusahaan maka dapat meningkatkan disiplin kerjanya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Marwanto (2014), Sari (2015), dan Asmawar (2014) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara kompensasi dengan disiplin kerja. Pemberian kompensasi yang baik dapat meningkatkan disiplin kerja pegawai, karena hal ini akan mendorong pegawai untuk mematuhi peraturan yang berlaku dalam perusahaan.

Pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai RSUD Dr. Rasidin Padang

Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, artinya tingkat disiplin kerja akan semakin meningkat seiring dengan semakin adil dan layaknya kompensasi yang diberikan. Pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap kinerja ditentukan melalui motivasi kerja. Artinya, kompensasi yang didukung dengan motivasi kerja yang baik, akan memberikan pengaruh yang lebih efektif terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Jamil (2011), Aslam (2015), joroge (2015) dan Hameed (2014) yang menyatakan bahwa kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh tingkat kompensasi yang diterima. Pemberian kompensasi yang adil dan layak menjadi salah satu faktor yang memiliki pengaruh pada kinerja pegawai, hal ini disebabkan karena pemberian kompensasi yang layak dan adil akan mampu memunculkan motivasi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja pegawai RSUD Dr. Rasidin Padang

Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja, artinya bahwa motivasi kerja yang dimiliki oleh pegawai memberikan makna atau kontribusi terhadap disiplin kerja. Semakin tinggi motivasi yang dimiliki pegawai maka semakin meningkat disiplin kerjanya. Motivasi kerja dilihat dari kebutuhan untuk berafiliasi, kebutuhan dalam mencapai kesuksesan, dan kebutuhan dalam kekuasaan atau otoritas kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Kokom (2017), Meilia (2012), Hendra (2016), dan Sugiyatmi (2016) yang menyatakan bahwa motivasi kerja dapat mempengaruhi disiplin kerja. Pegawai dengan motivasi kerja yang tinggi tinggi akan bekerja dengan semangat dan sungguh-sungguh sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya yang akan berpengaruh pada disiplin kerjanya.

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai RSUD Dr. Rasidin Padang

Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, artinya temuan tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja memberikan makna atau kontribusi terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil pengaruh langsung dan tidak langsung diketahui bahwa motivasi kerja secara langsung memberikan pengaruh sebesar 8,9% terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja yang tinggi akan lebih efektif mempengaruhi tingkat kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan



penelitian Zameer (2014), Arifin (2015), Aima (2017), dan Nadeem (2014) mengenai adanya pengaruh antara motivasi terhadap kinerja.

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai RSUD Dr. Rasidin Padang

Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya semakin siap menerima sanksi, semakin baik absensi, dan semakin taat terhadap aturan maka dapat meningkatkan kinerjanya. Berdasarkan hasil pengaruh langsung dan tidak langsung diketahui bahwa disiplin kerja secara langsung memberikan pengaruh sebesar 4,6% terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja yang baik akan mempengaruhi kinerja secara lebih efektif, sehingga dapat disimpulkan bahwa tujuan individu dan organisasi akan dapat tercapai apabila pegawainya memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan di atas, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap motivasi kerja pegawai RSUD Dr. Rasidin Kota Padang. Semakin baik kompetensi yang dimiliki pegawai maka dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai RSUD Dr. Rasidin Kota Padang.
2. Kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap disiplin kerja pegawai RSUD Dr. Rasidin Kota Padang. Semakin baik kompetensi yang dimiliki pegawai maka dapat meningkatkan disiplin kerja pegawai RSUD Dr. Rasidin Kota Padang.
3. Kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai RSUD Dr. Rasidin Kota Padang. Semakin baik kompetensi yang dimiliki pegawai maka dapat meningkatkan kinerja pegawai RSUD Dr. Rasidin Kota Padang.
4. Kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap motivasi kerja pegawai RSUD Dr. Rasidin Kota Padang. Semakin baik kompensasi yang diberikan maka dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai RSUD Dr. Rasidin Kota Padang.
5. Kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap disiplin kerja pegawai RSUD Dr. Rasidin Kota Padang. Semakin baik kompensasi yang diberikan maka dapat meningkatkan disiplin kerja pegawai RSUD Dr. Rasidin Kota Padang.
6. Kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai RSUD Dr. Rasidin Kota Padang. Semakin baik kompensasi yang diberikan maka dapat meningkatkan kinerja pegawai RSUD Dr. Rasidin Kota Padang.
7. Motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap disiplin kerja pegawai RSUD Dr. Rasidin Kota Padang. Semakin baik motivasi yang dimiliki pegawai maka dapat meningkatkan disiplin kerja pegawai RSUD Dr. Rasidin Kota Padang.



8. Motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai RSUD Dr. Rasidin kota Padang. Semakin baik motivasi yang dimiliki pegawai maka dapat meningkatkan kinerja pegawai RSUD Dr. Rasidin Kota Padang.
9. Disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai RSUD Dr. Rasidin kota Padang. Semakin baik disiplin kerja pegawai maka dapat meningkatkan kinerja pegawai RSUD Dr. Rasidin Kota Padang.

Daftar Pustaka

- Aima, Hafidz. 2017. "Model of Employee Performance: Competence Analysis and Motivation (Case Study at PT. Bank Bukopin, Tbk Center)". *Journal of Research in Business and Management Volume 4 Issue 11*(diakses 29 November 2017).
- Akbar, Alfian, Amidhar. 2015. "Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Cemara Production Surabaya". *Jurnal Ilmu dan Riset manajemen (Online)*.Vol.4,No.10 (<https://ejournal.stiesia.ac.id> diakses 16 November 2017).
- Amstrong, M & Baron, A. 1998. *Performance Management: The New Realities*. London: Institute of Personalities and Development.
- Aslam, Ayesha. 2015. "Impact Of Compensation And Reward System On The Performance Of An Organization: An Empirical Study On Banking Sector Of Pakistan". *European Journal of Business and Social Sciences, Vol. 4, No. 08* (diakses 16 November 2017).
- Asmawar. 2014. "Pengaruh kompensasi Dan Pengawasan Pimpinan Terhadap Disiplin Dan Dampaknya Pada Peningkatan Kinerja pegawai Negeri Sipil dinas Kesehatan Kabupaten aceh Jaya". *Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala Volume3, No.1*(diakses 17 November 2017).
- Arifin, Muhammad. 2015. "The Influence of Competence, Motivation, and Organisational Culture to High School Teacher Job Satisfaction and Performance". *International Education Studies; Vol. 8, No. 1*.(diakses 16 November 2017).
- Arsyad, Muhammad. 2014. "The Importance of Working Discipline to Improve Employee's Working Productivity of Motor Vessel Manufacturing Company in Makassar Shipyard". *Business Management and Strategy Vol. 5, No. 2* (diakses 16 November 2017).
- Aziz, Fakhra. 2014. "Relationship Between Teachers' Competencies And Motivation At Higher Education Level In Pakistan". *Pakistan Annual Research Journal Vol 50*. (diakses 17 November 2017).
- Dessler, Gary. 2007.*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Prehallindo.
- Griffin, Ricky, W & Ebert, Ronald, J. 2007. *Bisnis Edisi kedelapan*. Alih bahasa Sita Wardhani. Jakarta: Erlangga.
- Hameed, Abdul. 2014. "Impact of Compensation on Employee Performance (Empirical Evidence from Banking Sector of Pakistan)". *International Journal of Business and Social Science Vol. 5 No. 2* (diakses 17 November 2017).
- Handoko, T, Hani. 2000. *Manajemen Edisi ke 2*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hendra, Taufik Farid. 2016. "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kedisiplinan Dan Kinerja Pegawai Pt. Pln Distribusi Jawa Timur Area Malang". *Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 32 No. 1* (diakses 17 November 2017).



- Jamil, Bilal. 2011. "Impact of Compensation, Performance Evaluation and Promotion Practices on Government Employees Performance VS Private Employees Performance". *Journal Of Contemporary Research Inbusiness Vol 3, No 8*(diakses 17 November 2017).
- Juma, Caroline Achieng. 2015. "Influence Of Progressive Discipline On Employee Performance In Kenya: A Case Of Mukurwe-Ini Wakulima Dairy Ltd". *Journal of Business and Change Management Vol. 2* (diakses 20 November 2017).
- Kadarisman. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Khan, Waqas. 2012. "Effect of Compensation on Motivating Employees in Public and Private Banks of Peshawar(BOK and UBL)". *Journal of Basic and Applied Scientific Research Vol.2 No.5* (diakses 20 November 2017).
- Kheruniah, Ade Een. 2013. "A Teacher Personality Competence Contribution To A Student Study Motivation And Discipline To Fiqh Lesson". *International Journal Of Scientific & Technology Research Volume 2, Issue 2*,(diakses 20 November 2017).
- Kokom. 2017. "Pengaruh Motivasi Berprestasi terhadap Disiplin Kerja Pegawai dalam Mewujudkan Mutu Pelayanan Pendidikan". *Jurnal Publik Vol. 11 No. 01*(diakses 25 November 2017).
- Komara, Anton, Tirta dan Nelliwati, Euis. 2014. "Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Lingkungan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) kota Bandung". *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Entrepreneurship (Online)*.Vol 8, No.2. (<https://media.neliti.com> diakses 14 September 2017).
- Lotunani, Alamsyah. 2014. "The Effect of Competence on Commitment, Performance and Satisfaction with Reward as a Moderating Variable (A Study on Designing Work plans in Kendari City Government, Southeast Sulawesi)". *International Journal of Business and Management Invention Volume 3 Issue 2*(diakses 25 November 2017).
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Alih bahasa Vivi Andika Yuwono. Yogyakarta: Andi Offset.
- Mangkunegara, Anwar, Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Marwanto, Tri Budi. 2014. "Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Dan Disiplin Kerja Prajurit Di Satuan Kerja KRI X Armada RI Kawasan Timur". *Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen Vol. 1 No.1*(diakses 26 November 2017).
- Mathis, Robert, L dan Jackson, John, H. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 10*. Alih bahasa Diana Angelica. Jakarta: Salemba Empat.
- Meilia, Dwi Anggorowati. 2012. "Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Dan Kinerja Perawat Bagian Anak Dan Bedah (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Jogja)". *Jurnal Bisnis dan Ekonomi Vol.3 No.1*
- Mas'ud, Fuad. 2004. *Survai Diagnosis Organisasional (Konsep dan Aplikasi)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Moekijat. 2005. *Manajemen Personalialia dan sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Mondy, Wayne, R. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid 2, Edisi 10*. Jakarta: Erlangga.
- Nadeem, Mhammad. 2014. "Impact of Employee Motivation on Employee Performance (A Case Study of Private firms: Multan District, Pakistan)". *International Letters of Social and Humanistic Sciences, Vol. 36* (diakses 26 November 2017).
- Negash, Rijalu. 2014. "The effect of compensation on employees motivation: In Jimma University academic staff". *Journal of Business Management and Accounts Vol. 3 No.2* (diakses 29 November 2017).



- Rivai, Veithzal. 2003. *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, cetakan pertama*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rizal, Muhamad. 2014. "Effect of Compensation on Motivation, Organizational Commitment and Employee Performance (Studies at Local Revenue Management in Kendari City)". *International Journal of Business and Management Invention Vol.3 No.2* (diakses 27 November 2017).
- Robbins, Stephen, P dan Timothy, A, Judge. 2013. *Organizational Behavior Edisi 15*. New jersey: Pearson Education, Inc.
- Roeleejanto, Catherine. 2015. "Effects of Leadership, Competency, and Work Discipline on the Application of Total Quality Management and Employees' Performance for the Accreditation Status Achievement of Government Hospitals in Jakarta, Indonesia". *Scientific Research Journal (SCIRJ), Volume III, Issue XI* (diakses 25 November 2017).
- Sastrohadiwiryono, Siswanto. 2006. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sari, Puput Maretha. 2015. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Sumatera Selatan". *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan No 2* (diakses 28 November 2017).
- Sawicki, Nadia. 2010. "Character, Competence, and the Principles of Medical Discipline". *Journal of Health Care Law and Policy Vol.13 No.2* (diakses 29 November 2017).
- Setyaningdyah, Endang. 2013. "The Effects of Human Resource Competence, Organisational Commitment and Transactional Leadership on Work Discipline, Job Satisfaction and Employee's Performance". *Journal Of Contemporary Research In Business Vol 5, No 4* (diakses 28 November 2017).
- Sheikhy, Ayyub. 2015. "An Investigation into the Effect of Human Resource Competencies and Organizational Commitment on Employees' Job Satisfaction, Discipline of Work, and Job Performance in Khuzestan Telecommunication Company". *Jurnal UMP Social Sciences and Technology Management Vol. 3, Issue.3* (diakses 30 November 2017).
- Siagian, Sondang, P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sihabudin. 2016. "Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Di Pt Hamatetsu Indonesia". *Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif Vol 1, No.2* (diakses 30 November 2017).
- Sugiyatmi. 2016. "Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Bina San Prima". *Journal Of Management, Volume 2 No.2* (diakses 30 November 2017).
- Tiffany, Juliandiny, dkk (2016). "Pengaruh Kompensasi serta Motivasi Kerja pada Kinerja Keperawatan Kontrak Rumah Sakit Umum Subang". *Journal of Business Management Education (Online)*. Vol 1, No.2 (<https://ejournal.upiedu.ac.id> diakses 15 November 2017).
- Tindow, Mohammad, Iman, Mekkel, Peggy, A dan Sendow, Greis, M. 2014. "Disiplin Kerja, Motivasi dan Kompensasi Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang Calaca". *Jurnal EMBA (Online)*. Vol.2, No.2. (<https://ejournal.unsrat.ac.id> diakses 14 September 2017).
- Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja Edisi ketiga*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Zaim, Halil. 2013. "Analyzing The Effects Of Individual Competencies On Performance: A Field Study In Services Industries In Turkey". *Journal of Global Strategic Management Vol. 7 No. 2* (diakses 20 Oktober 2017).



Zameer, Hashim, dkk. (2014). “The Impact of the Motivation on the Employee’s Performance in Beverage Industry of Pakistan”. *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences* (Online). Vol.4, No.1. Pakistan.(diakses 20 Oktober 2017).