

**PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN RUMAH SAKIT
HERMINA BOGOR**

SKRIPSI

Disusun Guna Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Jurusan Manajemen
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI

Oleh:

DEELA RAHMADANI
NIM: 2411907444



JURUSAN MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI GICI
DEPOK
2023



JURUSAN MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI GICI
DEPOK

PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN

Skripsi Berjudul

**PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN RUMAH SAKIT
HERMINA BOGOR**

Oleh:

Nama : DEELA RAHMADANI
NIM : 2411907444
Jurusan : Manajemen

Telah Disetujui dan Disahkan di Depok Pada Tanggal 09 Agustus 2023.

Dosen Pembimbing,

Menyetujui,
Ketua Jurusan Manajemen

Nurdin Rifa'i, SE., M.Sc, M.AP

Altatit Dianawati, S.Si., MM

Mengesahkan,
Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI

Prof. Dr. Sri Gambir Melati Hatta, SH



JURUSAN MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI GICI
DEPOK

Skripsi Berjudul

**PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN RUMAH SAKIT
HERMINA BOGOR**

Oleh:

Nama : DEELA RAHMADANI
NIM : 2411907444
Jurusan : Manajemen

Telah Dipertahankan di Hadapan Sidang Tim Penguji Skripsi, Pada:

Hari : Rabu
Tanggal : 09 Agustus 2023
Waktu : 16.00 – 17.15 WIB

DAN YANG BERSANGKUTAN DINYATAKAN LULUS

Tim Penguji Skripsi

Ketua : Ir. Muhammad Masyhuri, MBA ()
Anggota : Nuryani Susana, S.Pd, SH, MH ()

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen

Altatit Dianawati, S.Si., MM

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama :DEELA RAHMADANI
NIM :2411907444
Jurusan :Manajemen
Nomor KTP :3271046201940009
Alamat :Kp. Pondok Udik, RT.001/RW.003, Desa Pondok Udik,
Kecamatan Kemang, Kabupaten Bogor.

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi yang berjudul Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Hermina Bogor ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain (*plagiat*).
2. Memberikan ijin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI untuk menyimpan, mengalihmediakan atau mengalihformatkan, mengelola, mendistribusikan dan mempublikasikan skripsi ini melalui internet dan atau media lain bagi kepentingan akademis baik dengan maupun tanpa sepengetahuan saya sebagai penulis.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan penuh rasa tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi dalam bentuk apapun sesuai dengan aturan yang berlaku termasuk dicopot gelar kesarjanaan saya apabila di kemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar adanya.

Depok, 09 Agustus 2023

DEELA RAHMADANI

ABSTRAK

DEELA RAHMADANI . NIM 2411907444. Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan RS Hermina Bogor

Manajemen personalia dan sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan karyawan sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia dalam perusahaan perlu dikelola secara profesional guna mewujudkan keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. RS Hermina Bogor yang berlokasi di Jalan Lingkar Kav 23,25,27 Perumahan Taman Yasmin Bogor, Bogor Barat , Kota Bogor, Jawa Barat 16113. Yang bergerak di bidang jasa. Fasilitas yang ditawarkan antara lain poliklinik eksekutif, poliklinik reguler, ruang rawat inap eksekutif dan ruang rawat inap reguler. Untuk pelayanan 24 jam di RS Hermina Bogor, yaitu IGD Room, ponex, Delivery and Action Room, farmasi, laboratorium, radiologi dan informasi.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan RS Hermina Bogor. Jenis penelitian yang digunakan adalah metode penelitian berupa pengumpulan data dengan menggunakan angket. Pemilihan sampel dilakukan dengan menggunakan sampel jenuh sebanyak 43 responden, yaitu bagian penunjang umum RS HerminaBogor.

Hasil koefisien determinasi (*adjusted R square*) menunjukkan bahwa 83,3% faktor kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan motivasi kerja sedangkan sisanya 16,7% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil uji F menunjukkan secara simultan variabel Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja dengan nilai F hitung (70,706) >F tabel (2,85). Hasil uji t menunjukkan variabel Nilai disiplin kerja t hitung (4,303) dimana ttabel (2,022) maka beberapa variabel Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan RS Hermina Bogor. Variabel motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan RS Hermina Bogor dengan nilai t hitung (3,563). Variabel kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan RS Hermina Bogor dengan nilai t hitung (1,133).

Kata kunci: Kompensasi, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

DEELA RAHMADANI . NIM 2411907444. *The Effect of Compensation, Work Discipline and Work Motivation on the Performance of Hermina Bogor Hospital Employees.*

Personnel and human resource management is very important for companies in managing, organizing, and utilizing employees so that they can function productively to achieve company goals. Human resources in the company need to be managed professionally in order to realize a balance between employee needs and the demands and capabilities of the company's organization. Hermina Bogor Hospital located on Jalan Ring Road Kav 23,25,27 Taman Yasmin Bogor Housing, West Bogor, Bogor City , West Java 16113. Which is engaged in services. The facilities offered include executive polyclinics, regular polyclinics, executive inpatient rooms and regular inpatient rooms. For 24-hour services at Hermina Bogor Hospital, namely emergency room, ponex, delivery room and action, pharmacy, laboratory, radiology and information.

The purpose of this study is to determine and analyze the effect of compensation, work discipline and work motivation on the performance of Hermina Bogor Hospital employees. The type of research used is a research method in the form of data collection using questionnaires. The sample selection was carried out by means of a saturated sample of 43 respondents, namely the general supporting division of Hermina Bogor Hospital.

The results of the coefficient of determination (adjusted R square) showed that 83.3% of employee performance factors could be explained by the effect of compensation, work discipline and work motivation while the remaining 16.7% was explained by other factors not studied in this study. The F test results show simultaneously the variables of the Effect of Compensation, Work Discipline and Work Motivation simultaneously have a significant effect on work performance with a calculated F value (70.706) > Ftable (2.85). The results of the t test show the variable Work discipline value t count (4.303) where ttable (2.022) then partially variabel Work discipline has a significant effect on the Performance of Hermina Bogor Hospital Employees . The motivation variable did not have a significant effect on the Performance of Hermina Bogor Hospital Employees with a calculated t value (3,563). The compensation variable did not have a significant effect on the Performance of Hermina Bogor Hospital Employees with a calculated t value (1,133).

Keywords: Compensation, Work Discipline, Work Motivation, Employee performance.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT, Tuhan Yang Maha Esa penulis panjatkan karna berkat Rahmat, taufik, hidayah serta inayah-Nya, penulis dapat menyelesaikan penelitian dan skripsi ini tepat pada waktunya. Shalawat serta salam juga penulis haturkan untuk junjungan kita semua, Nabi Muhammad SAW dengan harapan kita semua mendapatkan syafaatnya di hari pembalasan nanti. Penelitian dengan judul Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Hermina Bogor ini disusun guna memenuhi persyaratan ujian memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Jurusan Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI. Alasan pemilihan judul

tersebut karena manajemen strategi memegang peranan penting dalam meningkatkan kualitas mutu Pendidikan sehingga perlu diterapkan dalam dunia Pendidikan dan penulis ingin mengetahui bagaimana manajemen strategi peningkatan mutu.

Dalam proses penulisan, tentunya penulis dibantu oleh banyak pihak. Oleh sebab itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak H. Nurdin Rifa'i SE., M.Sc., M.AP selaku Ketua Yayasan Nusa Jaya Depok yang telah berusaha untuk selalu mengembangkan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Gici ini dengan baik.
2. Ibu Altatit Dianawati, S.Si., MM selaku Ketua Jurusan Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI yang terus berusaha untuk memajukan Prodi ini hingga kini telah mendapatkan Akreditasi B.
3. Bapak Dian Rusmana, SE., MM selaku pendamping Dosen Pembimbing Skripsi yang telah dengan sabar bersedia membimbing dan mengarahkan penulis dari awal hingga penulis selesai Menyusun skripsi.
4. Seluruh Bapak dan Ibu dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI khususnya Program Studi Manajemen yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah dengan penuh ketekunan dan dedikasi yang tinggi mengajar penulis hingga penulis bisa menjadi seorang Sarjana Ekonomi.
5. Para staff dan karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI yang telah melayani penulis dengan sepenuh hati.

6. Rekan-rekan mahasiswa Angkatan 2019 yang telah Bersama-sama penulis menjalani masa perkuliahan di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI selama empat tahun dengan penuh suka cita.
7. Dokter Emma Ratnawati, MARS selaku Direktur Rumah Sakit Hermina Bogor yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian.
8. Ibunda, tercinta yang telah memberikan doa dan dukungan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan perkuliahan dan penyusunan skripsi ini dengan baik.
9. Teruntuk suami saya Ipan Septian yang telah mengizinkan saya untuk mencapai salah satu cita-cita saya terimakasih banyak atas motivasi dan 4 tahun lamanya telah setia menunggu hingga selesai sampai jam kuliah berlangsung.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih banyak memerlukan penyempurnaan. Oleh sebab itu penulis selalu mengharapkan saran dan kritik dari para pembaca semua. Harapannya di masa yang akan datang nanti penulis mampu menulis dengan lebih baik lagi. Akhir kata sekali lagi penulis mengucapkan terima kasih yang tidak terhingga dan semoga kita semua selalu diberikan kesuksesan. Amiin.

Depok, 09 Agustus 2023
Penulis,

DEELA RAHMADANI
NIM: 2411907444

DAFTAR ISI

LEMBAR JUDUL	i
LEMBARAN PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN	ii
LEMBARAN PENGESAHAN.....	iii
PERNYATAAN.....	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT.....	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	6
1.3 Batasan Masalah.....	6
1.4 Rumusan Masalah	7
1.5 Tujuan Penelitian	7
1.6 Manfaat Penelitian	8
1.7 Sistematika Penulisan	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	6
2.1 Landasan Teori.....	6
2.1.1 Ilmu Manajemen	6
2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia	6
2.1.3 Pentingnya manajemen Sumber Daya Manusia.....	11
2.1.4 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	11
2.1.5 Kompensasi	13
2.1.6 Disiplin Kerja.....	17
2.1.7 Motivasi Kerja.....	19
2.1.8 Kinerja Karyawan	21
2.2 Penelitian Terdahulu	24
2.3 Kerangka Konseptual.....	27
2.4 Hipotesis.....	28
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	29
3.1 Tempat dan waktu penelitian	29
3.2 Jenis Penelitian.....	29

3.3 Populasi dan Sampel Penelitian	30
3.3.1 Populasi	30
3.3.2 Sampel.....	30
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	31
3.5 Definisi Operasional Variabel.....	32
3.5.1 Variabel Bebas	33
3.5.2 Variabel Terikat	34
3.6 Teknik Analisis Data.....	35
3.6.1 Skala dan Angka Penafsiran.....	36
3.6.2 Persamaan Regresi	37
3.6.3 Uji Kualitas Data.....	38
3.6.4 Uji Asumsi Klasik.....	39
3.6.5 Uji Hipotesis.....	40
 BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	 43
4.1. Hasil penelitian.....	43
4.1.1 Gambaran umum perusahaan.....	43
4.1.2 Karakteristik Responden	44
4.1.3 Tanggapan Responden	45
4.1.4 Hasil Uji Kualitas Data	54
4.1.5 Hasil Uji Asumsi Klasik	58
4.1.6 Hasil Uji Hipotesis	61
4.2. Pembahasan.....	65
 BAB V SIMPULAN DAN SARAN	 66
5.1 Simpulan	66
5.2 Saran.....	66
 DAFTAR PUSTAKA	 67
LAMPIRAN.....	68

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Data Kompensasi Karyawan Rumah Sakit Hermina Bogor	4
Tabel 1.2	Absensi Karyawan Rumah Sakit Hermina Bogor.....	5
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	26
Tabel 3.1	Jadwal Pelaksanaan Penelitian.....	29
Tabel 3.2	Jumlah Populasi Karyawan Divisi Penunjang Umum RS. Hermina ..	30
Tabel 3.3	Definisi Operasional Variabel.....	35
Tabel 3.4	Angka Penafsiran	37
Tabel 4.1	Karakteristik Responden	44
Tabel 4.2	Tanggapan Responden Atas Variabel Kompensasi	46
Tabel 4.3	Tanggapan Responden Atas Variabel Disiplin	48
Tabel 4.4	Tanggapan Responden Atas Variabel Motivasi.....	50
Tabel 4.5	Tanggapan Responden Atas Variabel Kinerja Karyawan.....	52
Tabel 4.6	Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi	55
Tabel 4.7	Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja	56
Tabel 4.8	Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja.....	56
Tabel 4.9	Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan	57
Tabel 4.10	Hasil Uji Reliabilitas.....	58
Tabel 4.11	Hasil Uji Multikolinearitas.....	60
Tabel 4.12	Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	61
Tabel 4.13	Hasil Uji F (Simultan).....	62
Tabel 4.14	Hasil Koefisien Determinasi	63
Tabel 4.15	Hasil Uji t (Parsial)	64

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Konseptual	27
Gambar 4.1	Hasil Uji Normalitas.....	59
Gambar 4.2	Hasil Uji Heteroskedastisitas	60

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Surat Keterangan Penelitian	68
Lampiran 2	Kuesioner.....	69
Lampiran 3	Tabulasi Data	73
Lampiran 4	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	74
Lampiran 5	Hasil Uji Asumsi Klasik dan Uji Hipotesis	79
Lampiran 6	Kartu Bimbingan	83
Lampiran 7	Daftar Riwayat Hidup.....	84
Lampiran 8	t tabel	85
Lampiran 9	F tabel	86