

ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI INSTALASI FARMASI RUMAH SAKIT UMUM PUSAT FATMAWATI JAKARTA SELATAN

Murniadi

Universitas Muhammadiyah Tangerang

murniadi@umt.ac.id

Abstract

In installation environments Jakarta Fatmawati hospital, the level of compensation is still unable to satisfy their existing employees, nor the motivation given by the management company is still lacking, and also the problem of employee discipline that can be categorized as a lack of discipline. Of course, with things like that can affect employee performance, but if the amount is very significant effect or not must be done further research.

For studying, this research is conducted with the formulation of the problem as follows: (1) How much influence Compensation for employee performance Installation of Pharmacy in General Hospital Fatmawati, South Jakarta, (2) How much influence work motivation on employee performance Installation of Pharmacy in General Hospital Fitness Fatmawati, South Jakarta, (3) How much influence Work Discipline against employee performance Installation of Pharmacy in General Hospital Fatmawati, South Jakarta (4) How much influence Compensation, Work Motivation and Discipline Working together towards employee performance Pharmacy Installation at Home General Hospital Center Fatmawati, South Jakarta.

To answer the problem formulation above, this study was conducted with descriptive correlational design. This research was conducted the hospital pharmacy environment Fatmawati Jakarta with a population of 150 people and a sample of 110 people. Samples taken at random proportional. Collecting data in this study using a questionnaire or a questionnaire as an instrument.

The results showed that: (1) Compensation is the independent variable that proved positive and significant effect on the performance of employees by 93%, while the remaining 7% is influenced by other factors. It shows if the compensation increases, performance of employees will increase. (2) Motivation is a free variable that proved positive and significant impact on employee performance of 88.9%, while the remaining 11.1% is influenced by other factors. It shows if the motivation to increase the performance of employees will increase. (3) Discipline is the independent variable that proved positive and significant effect on the performance of employees amounted to 91.6%, while the remaining 8.4% is influenced by other factors. It shows if the discipline increases the performance of employees will increase. (4) Compensation, motivation and discipline simultaneously together significant positive effect on the performance of employees amounted to 96.8%. While the remaining 3.2% is influenced by other variables not examined in this study.

Keywords : *Compensation, Motivation, Discipline, Performance Officer.*

PENDAHULUAN

Rumah Sakit dibentuk untuk melayani konsumen dibidang kesehatan. Untuk mencapai sebuah keberhasilan itu memerlukan landasan yang kuat yaitu organisasi yang mampu memperkuat dan memaksimumkan kinerja karyawannya. Sejalan dengan uraian tersebut, salah satu elemen penting di dalam sebuah perusahaan adalah aspek sumber daya manusia. Hal ini disebabkan karena manusia adalah faktor yang paling penting berperan dalam sebuah organisasi/perusahaan. Faktor manusia sebagai sumber keunggulan kompetitif adalah hal yang tidak dapat dipisahkan dengan elemen kunci sebuah organisasi/perusahaan. Tercapainya tujuan organisasi hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat dalam organisasi, untuk berkinerja dengan baik.

Kinerja perorangan (*individual performance*) dengan kinerja organisasi (*corporate performance*) terdapat hubungan yang erat. Dengan perkataan lain bila Kinerja pegawai (*individual performance*) baik maka kemungkinan besar kinerja organisasi (*corporate performance*) juga baik. Kinerja karyawan akan baik bila ia mempunyai keahlian (*skill*) yang tinggi, bersedia bekerja karena gaji atau diberi upah yang sesuai dengan perjanjian dan mempunyai harapan masa depan yang lebih baik.

Kinerja pegawai pada Instalasi Farmasi Rumah Sakit Umum Pusat Fatmawati masih kurang maksimal. Terdapat beberapa karyawan yang kurang profesional dan disiplin misalnya saat jam istirahat banyak pegawai yang lebih awal keluar kantor untuk istirahat atau telat masuk kantor saat jam istirahat telah selesai.

Kemudian dalam pelaksanaan disiplin kerja yang diterapkan oleh Rumah Sakit Umum Pusat Fatmawati saat ini masih rendah yaitu dilihat dari beberapa hal antara lain :

- a. Masih adanya pegawai yang mangkir kerja dengan berbagai alasan
- b. Masih ditemuinya pegawai yang berkeliaran pada saat jam kerja
- c. Tingkat keterlambatan pegawai yang cukup tinggi.

Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, digunakan terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Disamping itu disiplin bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Oleh sebab itu penelitian ini dilakukan untuk meneliti lebih lanjut tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Karena dengan adanya motivasi yang baik akan menghasilkan kemauan bagi karyawan untuk bekerja lebih baik namun tanpa adanya disiplin kerja dan kompensasi maka kinerja pegawai tidak akan maksimal. Jadi adanya kemauan juga harus diiringi dengan adanya disiplin kerja dan kompensasi sehingga akan menghasilkan kinerja pegawai yang baik bagi perusahaan.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang ada peneliti merumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Berapa besarkah pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja pegawai Instalasi Farmasi di Rumah Sakit Umum Pusat Fatmawati Jakarta Selatan?
2. Berapa besarkah pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja pegawai Instalasi Farmasi di Rumah Sakit Umum Pusat Fatmawati Jakarta Selatan?
3. Berapa besarkah pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja pegawai Instalasi Farmasi di Rumah Sakit Umum Pusat Fatmawati Jakarta Selatan?
4. Berapa besarkah pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja pegawai Instalasi Farmasi di Rumah Sakit Umum Pusat Fatmawati Jakarta Selatan?

Tujuan Penulisan

Adapun tujuan dalam penelitian adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja pegawai Instalasi Farmasi di Rumah Sakit Umum Pusat Fatmawati Jakarta Selatan.
2. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja pegawai Instalasi Farmasi di Rumah Sakit Umum Pusat Fatmawati Jakarta Selatan.
3. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja pegawai Instalasi Farmasi di Rumah Sakit Umum Pusat Fatmawati Jakarta Selatan.
4. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja pegawai Instalasi Farmasi di Rumah Sakit Umum Pusat Fatmawati Jakarta Selatan.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Marwansyah (2010:3) manajemen sumber daya manusia adalah “proses untuk membantu organisasi dalam menjalankan upaya-upaya itu”. Manajemen sumber daya manusia adalah organisasi yang efektif dan mampu menemukan, mendayagunakan, mempertahankan, dan mengembangkan manusia untuk mencapai hasil yang dicita-citakan. Selanjutnya Stoner & Freeman (dalam Wibowo, 2010:1-2) mengemukakan bahwa manajemen merupakan suatu proses menggunakan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan organisasi melalui fungsi *planning* dan *decision making*, *organizing*, *leading* dan *controlling*. Manajemen juga dikatakan sebagai suatu proses perencanaan, pengorganisasian, memimpin dan mengawasi pekerjaan anggota organisasi dan menggunakan semua sumber daya organisasi yang tersedia untuk mencapai tujuan organisasi yang dinyatakan jelas.

Kiggundu (dalam Indah Puji Hartatik, 2014:14) menyatakan bahwa MSDM adalah pengembangan dan pemanfaatan pegawai dalam rangka tercapainya tujuan dan sasaran individu, organisasi, masyarakat, bangsa dan internasional yang efektif. Dari berbagai pengertian di atas, peneliti dapat menyimpulkan bahwa Manajemen SDM merupakan suatu proses menangani berbagai masalah dalam ruang lingkup tenaga kerja untuk menunjang aktifitas perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan.

2. Kompensasi

Menurut Nawawi (2008:315) Kompensasi adalah penghargaan atau ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja. Menurut Hasibuan (2014:118) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut Sastrohadiwiryo (2003:181) Kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan Kompensasi adalah penghargaan atau pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan perusahaan karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

3. Motivasi.

Menurut Stokes (1966) dalam Kadarisman (2012:278) Motivasi Kerja adalah sebagai pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik, juga merupakan faktor yang membuat perbedaan antara sukses dan gagalnya dalam banyak hal dan merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk sesuatu pekerjaan baru. Menurut Bangun (2012:11) Motivasi Kerja merupakan dorongan kepada karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya dengan lebih baik. Menurut Kadarisman (2012:278) Motivasi Kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya. Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja adalah dorongan bagi seseorang untuk berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya dan merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk sesuatu pekerjaan baru.

METODOLOGI PENELITIAN

1. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif yaitu suatu pendekatan penelitian yang dilakukan dengan cara pengolahan dan penyajian data menggunakan dasar pendekatan angka statistik dalam bentuk informasi yang lebih ringkas. Informasi tersebut bisa diwakili oleh mean, median, frekuensi, persentase dan berbagai diagram.

2. Populasi dan Sampel

Populasi menurut Sugiyono (2011:61) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek ataupun subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai Instalasi Farmasi di Rumah Sakit Umum Pusat Fatmawati Jakarta Selatan yang berjumlah kurang lebih 150 orang.

Sampel menurut Sugiyono (2011:62) adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila populasi besar dan peneliti tidak dapat mempelajari semua yang ada pada populasi, maka untuk mengetahui berapa sampel yang akan diambil peneliti, yaitu dengan menggunakan rumus Slovin yang dikutip Husein Umar (2005:108) di dapatkan hasil sebagai berikut :

Berdasarkan rumus diatas, peneliti melakukan perhitungan dan diperoleh jumlah responden sebagai berikut:

$$n = \frac{150}{1 + 150(0,05)^2}$$

$$n = \frac{150}{1 + 0,375}$$

$$n = \frac{150}{1,375} = 109,09$$

Dibulatkan menjadi 110

Teknik Analisis Data

Dalam analisis data, dijelaskan bagaimana data diperoleh kemudian dianalisis untuk memperoleh hasil penelitian. Hasil penelitian ini akan diselesaikan dengan teknik analisis regresi berganda untuk melihat pengaruh dan keterkaitan antara beberapa variabel yang diteliti.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Uji Validitas

Untuk mengetahui ada tidaknya hubungan/korelasi antara variabel X & Y dilakukan perhitungan korelasi sederhana dengan Korelasi Product Moment dari Pearson. Adapun untuk ketentuan uji validitas adalah sebagai berikut :

- Jika r hitung > r tabel, maka butir variabel dinyatakan valid
- Jika r hitung < r tabel, maka butir variabel dinyatakan tidak valid.

R tabel dapat dilihat pada tabel r statistik, dimana nilai df = N - 2, disini menggunakan N = 110 dan jika mengikuti rumus maka df = N (110) - 2 = 108, jadi kita melihat nilai df 108 = 0.1874. Jika nilainya itemnya lebih kecil dari 0.1874, maka item tersebut tidak valid dan sebaiknya dibuang untuk hasil penelitian yang lebih baik.

2. Uji Reliabilitas

Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Keputusan
X1	0,883 > 0,60	Reliabel
X2	0,857 > 0,60	Reliabel
X3	0,822 > 0,60	Reliabel
Y	0,843 > 0,60	Reliabel

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS 22

3. Uji Normalitas Data

Dalam menguji normalitas data, peneliti menggunakan uji Kolgomorov-Smirnov untuk menemukan distribusi residual. Apabila nilai sig. atau signifikan atau probabilitas < 0,05 maka distribusi data adalah tidak normal, tetapi jika sig atau p-value > 0,05 maka data berdistribusi normal. Berdasarkan hasil pengujian Uji Normalitas Data tersebut, Karena nilai Asymp Sig lebih besar dari 0,05, yaitu sebesar 0,052 maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

4. Uji Homogenitas

Uji homogenitas digunakan untuk mengetahui apakah beberapa varian populasi sama atau tidak. Uji ini dilakukan sebagai prasyarat dalam analisis independen sample t test dan ANOVA. Asumsi yang mendasari dalam analisis varian (ANOVA) adalah bahwa varian dari populasi adalah sama. Berikut uji homogenitas masing-masing variabel.

Hasil Uji Homogenitas X1 terhadap Y
Test of Homogeneity of Variances
 KINERJA

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1,522	17	88	,105

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS 22

Hasil Uji Homogenitas X2 terhadap Y
Test of Homogeneity of Variances
 KINERJA

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1,134	17	90	,335

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS 22

Hasil Uji Homogenitas X3 terhadap Y
Test of Homogeneity of Variances
 KINERJA

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
,977	18	88	,493

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS 22

Berdasarkan hasil uji tersebut, nilai semua variabel lebih besar dari 0,05, itu menandakan bahwa semua sampel berasal dari populasi yang homogen.

5. Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau **tidak secara signifikan**. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linier. Pengujian pada program SPSS dengan menggunakan Devian form Linearity dengan taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear apabila signifikansi (linearitas) lebih dari 0,05. Berikut hasil uji linieritas pada penelitian ini.

6. Uji Multikolinieritas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi diantara variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen karena akan mengurangi keyakinan dalam pengujian signifikan. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya gejala multikolinieritas didalam model regresi ini dengan melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF), nilai cut off yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonearitas adalah nilai $VIF > 10$. Apabila nilai $VIF < 10$ berarti tidak terjadi multikolonearitas.

Kesimpulan

1. Kompensasi merupakan variabel bebas yang terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai sebesar 93%, sedangkan sisanya 7% dipengaruhi oleh faktor lain. Ini menunjukkan jika Kompensasi meningkat maka Kinerja Pegawai akan meningkat.
2. Motivasi merupakan variabel bebas yang terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai sebesar 88,9%, sedangkan sisanya 11,1% dipengaruhi oleh faktor lain. Ini menunjukkan jika Motivasi meningkat maka Kinerja Pegawai akan meningkat.
3. Disiplin merupakan variabel bebas yang terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai sebesar 91,6%, sedangkan sisanya 8,4% dipengaruhi oleh faktor lain. Ini menunjukkan jika Disiplin meningkat maka Kinerja Pegawai akan meningkat.

4. Kompensasi, Motivasi dan Disiplin secara simultan bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai sebesar 96,8%. Sedangkan sisanya 3,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Kesimpulan

Saran

1. Untuk meningkatkan Kinerja Pegawai agar menghasilkan hasil pelayanan yang optimal kepada pengguna jasa Rumah Sakit Fatmawati, maka manajemen perlu melaksanakan dan meningkatkan sistem pemberian Kompensasi yang bisa mensejahterakan karyawannya, sehingga bisa memuaskan para karyawan. Yang pada akhirnya dengan semakin baiknya Kompensasi yang diterima karyawan, maka para karyawan akan bekerja semakin baik lagi karena mereka merasa perusahaan telah memberikan yang terbaik bagi mereka, jadi mereka dengan senang hati akan meningkatkan Kinerja mereka.
2. Pihak manajemen juga harus meningkatkan Motivasi Kerja para karyawannya, karena dengan memberikan Motivasi Kerja kepada para karyawan, para karyawan akan merasa diperhatikan oleh perusahaan dan pada akhirnya akan menghasilkan Kinerja perusahaan yang optimal karena mereka juga merasa memiliki dan bertanggung jawab terhadap kemajuan perusahaan..
3. Manajemen harus meningkatkan pengawasan terhadap kedisiplinan kerja para pegawai, dengan meningkatkan pengawasan akan bisa meningkatkan kinerja perusahaan pada akhirnya. Perusahaan mempunyai hak dan wewenang untuk memberikan reward dan punishment. Punishment bisa diberikan terhadap pegawai yang melanggar disiplin dan juga perusahaan harus bisa memberikan reward kepada karyawan yang secara penilaian disiplin sangat baik diantara karyawan lainnya, karena hal tersebut membuat para karyawan lain akan meningkatkan kedisiplinan mereka yang pada akhirnya bisa meningkatkan Kinerja Perusahaan.
4. Penelitian ini dibatasi pada variabel-variabel Kompensasi, Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja perusahaan. Pada penelitian selanjutnya diharapkan para peneliti lain mampu menganalisis secara mendalam korelasi antar dimensi dalam variabel, dengan dimensi yang lebih bervariasi. Serta menggunakan variabel lain yang diduga mempengaruhi kinerja perusahaan selain Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja.

Daftar Pustaka

- Bangun, Wilson, 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Erlangga
- Hartatik, Indah Puji. 2014. Mengembangkan SDM. Jogjakarta: Laksana.
- Hasibuan, Malayu.S.P.2014.Manajemen Sumber Daya Manusia.Jakarta :PT Bumi Aksara
- Kadarisman, M. (2012). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Marwansyah, 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua. Bandung : Alfabeta
- Nawawi, Hadari.2008. manajemen sumberdaya manusia. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto, 2003. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono, 2008. Metode Penelitian Bisnis. Bandung : Alfabeta
- Wibowo, 2010. Manajemen Kinerja, Edisi Ketiga. Jakarta : Rajawali Pers.