

# **PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BAGIAN REKAM MEDIS DI RUMAH SAKIT MATA CICENDO BANDUNG**

**NUNIEK DEWI PRAMANIK  
POLITEKNIK PIKSI GANESHA, BANDUNG  
e-mail: dichandra.labglass@yahoo.com**

## **ABSTRACT**

*This study aims to determine how much influence compensation and work discipline on the performance of the employee of the medical record at Cicendo Eye Hospital Bandung. The research method used is descriptive analysis method and multiple linear regression analysis with quantitative approach. The data used in this study are primary and secondary data. Data collection techniques used questionnaires with ordinal scales and interviews. The sample in this study amounted to 30 employees with sampling technique saturation is the technique of determining the sample when all members of the population used as a sample or if the population is relatively small number or less than 100 people. The data is processed statistically using SPSS Version 21 for windows tool. In partial compensation effect of 37.4% on employee performance, and work discipline effect of 26.8% on employee performance. Simultaneously, compensation and work discipline contribute 64.2% to employee performance, while the rest of 35.8% is the influence of variabels that are not researched outside the study. The results of this study indicate that Compensation and Work Discipline have positive and significant impact on Employee Performance of medical record at Cicendo Eye Hospital Bandung.*

**Keywords:** *compensation, work discipline and employee performance*

## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan rekam medis di Rumah Sakit Mata Cicendo Bandung. Metode penelitian yang digunakan adalah metode analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda dengan pendekatan kuantitatif. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala ordinal dan wawancara. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 30 karyawan dengan teknik pengambilan sampel jenuh. Data diproses secara statistik menggunakan alat SPSS Versi 21 untuk windows. Secara parsial pengaruh kompensasi sebesar 37,4% terhadap kinerja karyawan, dan pengaruh disiplin kerja sebesar 26,8% terhadap kinerja karyawan. Secara bersamaan, kompensasi dan disiplin kerja berkontribusi positif sebesar 64,2% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya 35,8% adalah pengaruh variabel yang tidak diteliti di luar penelitian. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada rekam medis di Rumah Sakit Mata Cicendo Bandung.

**Kata kunci:** kompensasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan

## PENDAHULUAN

Keberhasilan institusi sangat bergantung kepada kinerja karyawan. Pencapaian tujuan institusi diperoleh dalam mengelola sumber daya manusia yang berpotensi agar dapat meningkatkan hasil kerjanya, sehingga dapat dikatakan bahwa sumber daya manusia (SDM) menjadi faktor kunci dalam rangka memperoleh kinerja yang baik.

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Dengan pemberian kompensasi secara adil dan transparan maka akan cenderung menimbulkan suasana yang kondusif dan menciptakan kinerja yang lebih baik sehingga para karyawan merasa puas dalam bekerja.

Selain kompensasi, ada juga disiplin kerja yang mempengaruhi kinerja perusahaan. 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 (Sastrohadiwiryono, 2005). Kedisiplinan kerja merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya.

Penelitian ini mencoba untuk memperluas pemahaman mengenai pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian rekam medis Rumah Sakit Mata Cicendo Bandung, yang merupakan satu-satunya rumah sakit mata milik pemerintah republik Indonesia yang berada dibawah Direktorat Jenderal Bina Pelayanan Medik Departemen Kesehatan Republik Indonesia dan merupakan rumah sakit pusat rujukan kesehatan mata nasional.

Rekam medis merupakan bukti tertulis tentang proses pelayanan yang diberikan oleh dokter dan tenaga kesehatan

lainnya kepada pasien, yang merupakan cermin kerjasama lebih dari satu orang tenaga kesehatan untuk menyembuhkan pasien. Tinggi rendahnya mutu pelayanan kesehatan dan kinerja karyawan rumah sakit, antara lain dapat segera dilihat dengan lengkap tidaknya catatan pengobatan yang tercantum dalam rekam medik. Kinerja dan disiplin kerja karyawan rekam medis yang baik dalam rumah sakit merupakan hal yang sangat penting sebagai salah satu penunjang peningkatan mutu pelayanan kesehatan di rumah sakit. Hal ini dapat dilihat sebagai keuntungan rumah sakit dan juga bagi pasien yang berobat dalam hal efisiensi waktu dalam pelayanan kesehatan.

## Kompensasi

Menurut Dessler (1998) kompensasi adalah setiap bentuk upah atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari pekerjaan karyawan tersebut. Kompensasi juga merupakan salah satu cara yang paling efektif bagi departemen personalia guna meningkatkan prestasi kerja, motivasi serta kepuasan kerja karyawan. Sistem kompensasi yang baik akan mampu memberikan kepuasan bagi karyawan dan memungkinkan perusahaan memperoleh, mempekerjakan, dan mempertahankan karyawan.

Berikut ini jenis-jenis kompensasi yang dijabarkan menurut komponen program kompensasi:

**Tabel 1** Program Kompensasi

PROGRAM KOMPENSASI	
Langsung	Tidak Langsung
Gaji Pokok	Tunjangan
- Upah	- Asuransi Kesehatan Jiwa
- Gaji	
Penghasilan Tidak Tetap	- Tunjangan Cuti
- Bonus	- Dana Pensiun
- Insentif	

- Opsi Saham	- Fasilitas Penunjang
--------------	-----------------------

### Disiplin Kerja

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 (Sastrohadiwiryono, 2005). Berdasarkan pengertian tersebut dapat terlihat bahwa dengan menerapkan disiplin kerja pada pegawai maka diharapkan suatu organisasi atau instansi dapat mengelola SDM dengan sikap dan perilaku disiplin, karena disiplin dapat mempunyai dampak yang kuat terhadap suatu organisasi untuk mencapai keberhasilan dalam mengejar tujuan yang direncanakan.

Husein (2000:39) berpendapat bahwa seorang pegawai yang dianggap melaksanakan prinsip-prinsip disiplin kerja apabila ia melaksanakan hal-hal sebagai berikut :

- a. Hadir di tempat kerja sebelum waktu mulai bekerja.
- b. Bekerja sesuai dengan prosedur maupun aturan kerja dan peraturan organisasi.
- c. Patuh dan taat kepada saran maupun perintah atasan.
- d. Ruang kerja dan perlengkapan selalu dijaga dengan bersih dan rapih.
- e. Menggunakan peralatan kerja dengan efektif dan efisien.
- f. Menggunakan jam istirahat tepat waktu dan meninggalkan tempat setelah lewat jam kerja.
- g. Tidak pernah menunjukkan sikap malas kerja.
- h. Selama kerja tidak pernah absen/tidak masuk kerja dengan alasan yang tidak tepat, dan hampir tidak pernah absen karena sakit.

### Kinerja

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama (Rivai dan Basri, 2005:50). Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu (Robbins, 2006:260):

- a. Kualitas
- b. Kuantitas
- c. Tanggung Jawab
- d. Kerjasama
- e. Inisiatif

### Rekam Medis di Rumah Sakit

Menurut Undang-undang No. 29 tahun 2004 pasal 46 ayat (1) tentang Praktik Kedokteran, rekam medis adalah berkas yang berisikan catatan dokumen tentang identitas pasien, pemeriksaan, pengobatan, tindakan dan pelayanan lain kepada pasien pada sarana pelayanan kesehatan. Adapun kegunaan rekam menurut Dirjen Yanmed (2006:15) medis secara umum dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Sebagai alat komunikasi antara dokter ahli lainnya yang ikut ambil bagian dalam memberikan pelayanan, pengobatan, dan perawatan kepada pasien.
- b. Sebagai dasar untuk merencanakan pengobatan / perawatan yang harus diberikan kepada seorang pasien.
- c. Sebagai bukti tertulis atas segala tindakan pelayanan perkembangan penyakit dan pengobatan selama pasien berkunjung / dirawat di rumah sakit.
- d. Sebagai bahan yang berguna untuk analisa, penelitian dan evaluasi terhadap kualitas pelayanan yang diberikan kepada pasien.
- e. Melindungi kepentingan hukum bagi pasien, rumah sakit, dokter maupun tenaga kesehatan lainnya.

- f. Menyediakan data klinis yang sangat berguna untuk keperluan penelitian dan pendidikan.
- g. Sebagai dasar di dalam perhitungan biaya pembayaran pelayanan medis pasien.
- h. Menjadi sumber ingatan yang harus didokumentasikan serta bahan pertanggungjawaban dan laporan.

### **Rumah Sakit**

Menurut Depkes RI (1990) rumah sakit adalah sarana upaya kesehatan yang menyelenggarakan kegiatan pelayanan kesehatan serta dapat dimanfaatkan untuk pendidikan tenaga kesehatan penelitian. Fungsi rumah sakit menurut Friedman dan Roemar seperti yang dikutip oleh Rakich, yaitu :

- a. Mendiagnosa dan memberikan pengobatan.
- b. Memberikan pelayanan pasien rawat jalan.
- c. Memberikan pendidikan kepada tenaga yang berkerja di Rumah sakit.
- d. Tempat penelitian dibidang Kedokteran.
- e. Mengadakan pelayanan pencegahan dan meningkatkan derajat kesehatan masyarakat sekitarnya.

### **Hipotesis**

H1: Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja.

H2: Disiplin Kerja Karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja.

H3: Kompensasi dan Disiplin Kerja Karyawan bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja.

### **METODE**

Menurut Sugiyono (2008), penelitian kuantitatif dalam melihat pengaruh atau hubungan variabel terhadap objek yang diteliti lebih bersifat sebab akibat (kausal), sehingga dalam penelitiannya terdapat variabel independen dan variabel dependen. Dari variabel tersebut, selanjutnya dicari seberapa besar pengaruh variabel independen (kompensasi

dan disiplin kerja) terhadap variabel dependen (kinerja). Penelitian deskriptif adalah suatu metode penelitian yang dilakukan dengan tujuan utama untuk membuat gambaran atau deskripsi tentang suatu keadaan secara objektif. Metode yang digunakan oleh penulis adalah metode kuantitatif.

### **Populasi dan Sampel Penelitian**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Dalam penelitian ini populasi yang dipilih 30 orang karyawan bagian rekam medis di Rumah Sakit Mata Cicendo Bandung, dan penelitian ini dilaksanakan dari bulan April sampai dengan Juli 2017. Semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel, karena jumlah populasinya sedikit yaitu hanya 30 orang pegawai. Oleh karena itu, penelitian ini menggunakan teknik sensus, yaitu keseluruhan populasi dijadikan sampel/responden (Sugiyono, 2009).

### **Jenis dan Sumber Data**

Dalam penelitian ini, data yang digunakan adalah data kuantitatif dengan cara mengumpulkan data melalui kuisioner dan wawancara

### **Uji Instrumen Penelitian**

Observasi adalah suatu teknik yang dilakukan dengan cara pemusatan perhatian secara teliti terhadap suatu obyek dengan menggunakan seluruh alat indra (pengamatan langsung) (Arikunto, 2006:157).

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan dan kesahihan suatu instrumen (Arikunto, 2006:168). Dalam penelitian ini untuk mengetahui validitas instrument digunakan rumus korelasi product moment milik Pearson sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

$r_{xy}$  : koefisien korelasi  
 $N$  : jumlah subyek  
 $\sum X$  : jumlah skor butir  
 $\sum Y$  : jumlah skor total  
 $\sum X^2$  : Jumlahkuadrat nilai X  
 $\sum Y^2$  : jumlah kuadrat nilai Y  
 Hasil dari validitas selanjutnya dikonsultasikan dengan tabel koefisien korelasi ( r tabel )

Reliabilitas adalah dapat dipercaya atau diandalkan (Arikunto,2006:178). Dalam penelitian ini untuk mencari reliabilitas instrumen dengan menggunakan rumus alpha yaitu :

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Keterangan :

$r$  = Reliabilitas Instrumen  
 $k$  = Banyaknya Butir Pertanyaan  
 $\sum$  = Jumlah Varians Butir  
 $\sigma_b^2$  = Varians Total

Untuk mencari varians butir digunakan rumus :

$$\sigma_b^2 = \frac{\sum X - \frac{(\sum X)^2}{N}}{N}$$

Keterangan :

$\sum$  = Jumlah Varians Butir  
 $\sum x$  = Jumlah Skor Butir  
 $(\sum x)$  = Jumlah Kuadrat Skor Butir  
 $N$  = Jumlah Subyek

### Teknik Analisis Data

Teknik analisis data adalah suatu metode yang digunakan untuk mengolah hasil penelitian guna memperoleh kesimpulan.

- a. Analisa regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui hubungan antara Pengaruh Kompensasi (X 1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) bagian Rekam Medis di Rumah Sakit Mata Cicendo Bandung.

Bentuk umum persamaan regresi tersebut menurut Sudjana (2005:348) adalah:

$$Y = a_0 + a_1 X_1 + a_2 X_2$$

Keterangan:

$Y$  = Kinerja Karyawan  
 $a_0$  = konstanta  
 $a_1$  = koefisien Kompensasi  
 $a_2$  = koefisien Disiplin Kerja

### b. Uji Hipotesis

#### 1) Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel Kompensasi dan Disiplin Kerja mempunyai pengaruh yang sama terhadap variabel Kinerja Karyawan. Untuk membuktikan kebenaran hipotesis digunakan uji F dengan cara membandingkan antara nilai Fhitung dengan Ftabel. Apabila Fhitung  $\geq$  Ftabel maka Ho ditolak dan menerima Ha. Artinya bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

#### 2) Uji Parsial

Uji parsial digunakan untuk menguji kemaknaan koefisien parsial. Apabila t hitung  $\geq$  t tabel maka Ho ditolak dengan demikian variabel kompensasi dan disiplin kerja dapat menerangkan variabel Kinerja Karyawan. Sebaliknya apabila t hitung  $\leq$  t tabel maka Ho diterima sehingga dapat dikatakan variabel kompensasi dan disiplin kerja tidak dapat menjelaskan kinerja karyawan, dengan kata lain tidak ada pengaruh antara dua variabel yang diuji.

#### c. Koefisien Determinasi (R2)

Koefisien determinasi (R2) digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh atau sejauh mana sumbangan variabel independen terhadap variabel

dependen dengan adanya regresi linear berganda.

Jika (R<sup>2</sup>) yang diperoleh mendekati 1 maka dapat dikatakan semakin kuat model tersebut menerangkan variabel independen terhadap variabel dependen.

Besarnya koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) dapat dicari dengan rumus:

$$R^2 = \frac{b\{n\sum XiYi - (\sum Xi)(\sum Yi)\}}{n\sum Yi^2 - (\sum Yi)^2}$$

Dari koefisien determinasi dapat diketahui berapa besar kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen (Sudjana,2005:370).

## PEMBAHASAN

### Hasil Pengujian Instrumen Penelitian

#### a. Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

**Tabel 2** Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi

Butir Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
P1	0,700	0,361	Valid
P2	0,452	0,361	Valid
P3	0,400	0,361	Valid
P4	0,648	0,361	Valid
P5	0,593	0,361	Valid
P6	0,601	0,361	Valid
P7	0,706	0,361	Valid
P8	0,844	0,361	Valid
P9	0,681	0,361	Valid

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai koefisien validitas (r<sub>hitung</sub>) dari setiap item

pernyataan pada variabel kompensasi lebih besar dari r<sub>tabel</sub> (0,361). Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa semua butir pernyataan untuk variabel kompensasi sudah valid dan layak digunakan sebagai alat ukur penelitian dan dapat digunakan dalam analisis selanjutnya.

**Tabel 3** Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

Butir Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
P10	0,511	0,361	Valid
P11	0,514	0,361	Valid
P12	0,567	0,361	Valid
P13	0,791	0,361	Valid
P14	0,707	0,361	Valid
P15	0,567	0,361	Valid
P16	0,561	0,361	Valid
P17	0,691	0,361	Valid
P18	0,400	0,300	Valid

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai koefisien validitas (r<sub>hitung</sub>) dari setiap item pernyataan pada variabel disiplin kerjalebih besar dari r<sub>tabel</sub> (0,361). Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa semua butir pernyataan untuk variabel disiplin kerjasudah valid dan layak digunakan sebagai alat ukur penelitian dan dapat digunakan dalam analisis selanjutnya.

**Tabel 4** Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Butir Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
P19	0,409	0,361	Valid
P20	0,493	0,361	Valid
P21	0,512	0,361	Valid
P22	0,839	0,361	Valid

Butir Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
P23	0,437	0,361	Valid
P24	0,828	0,361	Valid
P25	0,820	0,361	Valid
P26	0,604	0,361	Valid
P27	0,614	0,361	Valid
P28	0,753	0,361	Valid
P29	0,794	0,361	Valid
P30	0,744	0,361	Valid
P31	0,801	0,361	Valid
P32	0,731	0,361	Valid
P33	0,817	0,361	Valid

Kinerja Karyawan (Y)	0,913	0,700	Reliabel
----------------------	-------	-------	----------

Berdasarkan tabel 5 di atas, terlihat bahwa nilai koefisien reliabilitas pada masing-masing variabel lebih besar dari nilai kritis 0,70. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa semua butir pernyataan yang digunakan pada variabelnya masing-masing sudah reliabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa alat ukur yang digunakan untuk mengukur seluruh variabel sudah memberikan hasil yang konsisten atau dapat diandalkan.

c. Uji Normalitas

**Tabel 6 Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.000
	Std. Deviation	5.145
Most Extreme Differences	Absolute	.150
	Positive	.145
	Negative	-.150
Kolmogorov-Smirnov Z		.823
<b>Asymp. Sig. (2-tailed)</b>		<b>.507</b>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan tabel output uji *kolmogorov smirnov* di atas, diperoleh nilai signifikansi (*Asymp. Sig. (2-tailed)*) sebesar 0,507. Nilai signifikansi (*p-value*) tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data sudah model regresi berdistribusi normal.

d. Uji Multikolinieritas

Berdasarkan output pada tabel, diketahui bahwa kedua variabel bebas memiliki nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa data tidak memiliki masalah *multikolinieritas*.

Adapun untuk hasil uji validitas pada variabel kinerja karyawan seperti yang terlihat pada tabel di atas, memiliki nilai koefisien validitas ( $r_{hitung}$ ) dari setiap item pernyataannya lebih besar dari  $r_{tabel}$  (0,361). Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa semua butir pernyataan untuk variabel tersebut sudah valid dan layak digunakan sebagai alat ukur penelitian dan dapat digunakan dalam analisis selanjutnya.

b. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

**Tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian**

Variabel	Koefisien Reliabilitas	r-kritis	Keterangan
Kompensasi ( $X_1$ )	0,782	0,700	Reliabel
Disiplin Kerja ( $X_2$ )	0,719	0,700	Reliabel

**Tabel 7 Uji Multikolinieritas**

		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kompensasi (X1)	.766	1.306
	Disiplin Kerja (X2)	.766	1.306

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

**e. Uji Heteroskedastisitas**

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi kesalahan atau ketidaksamaan *variance* pada residual (*error*) dari suatu pengamatan ke pengamatan lain. Untuk menguji adanya gejala *heteroskedastisitas* digunakan pengujian dengan metode uji *scatter plot*.

**1. Analisis Koefisien Determinasi (r<sup>2</sup>)**

**Tabel 8 Koefisien Determinasi (R-square)**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.801 <sup>a</sup>	.642	.615	5.33190469

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Kompensasi (X1)  
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Dari tabel hasil output SPSS di atas, diketahui nilai koefisien determinasi atau *R square* sebesar 0,642 atau 64,2%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi dan disiplin kerja secara simultan memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 64,2%, sedangkan sisanya sebesar 35,8% merupakan pengaruh atau kontribusi dari variabel lain yang tidak diteliti diluar penelitian.

**Tabel 9 Koefisien Determinasi Parsial**

		Coefficients <sup>a</sup>	
		Standardized Coefficients	Correlations
		Beta	Zero-order
1	Kompensasi (X1)	.521	.718
	Disiplin Kerja (X2)	.407	.659

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berikut disajikan hasil pengaruh secara parsial antara variabel bebas

terhadap variabel terikat dengan rumus *beta X zero order* :

a. Variabel kompensasi =  $0,521 \times 0,718 = 0,374$  atau 37,4%

b. Variabel disiplin kerja =  $0,407 \times 0,659 = 0,268$  atau 26,8%

Dari hasil perhitungan di atas, diketahui bahwa dari total kontribusi sebesar 64,2% ternyata sebesar 37,4% diberikan oleh kompensasi dan disiplin kerja sebesar 26,8%.

**Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)**

Dengan menggunakan *Software SPSS v.21*, diperoleh output sebagai berikut:

**Tabel 10 Uji Signifikansi (Uji F)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1376.136	2	688.068	24.203	.000 <sup>b</sup>
	Residual	767.589	27	28.429		
	Total	2143.725	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)  
 b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Kompensasi (X1)

Berdasarkan output SPSS di atas nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  ( $24,203 > 3,354$ ) dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya secara simultan kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian rekam medis Rumah Sakit Mata Cicendo Bandung.

**Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)**

Dengan menggunakan program *Software SPSS v21*, diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 11 Hipotesis Secara Parsial (Uji t)**

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	-4.159	6.539			-.636	.530
	Kompensasi (X1)	.951	.240	.521		3.959	.000
	Disiplin Kerja (X2)	.792	.256	.407		3.092	.005

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Dari tabel diatas hasil *output SPSS* diperoleh nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan

sebesar 3,959 dan nilai *p-value* (*Sig.*) sebesar 0,000. Dikarenakan nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  ( $3,959 > 1,703$ ) dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya secara parsial kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian rekam medis Rumah Sakit Mata Cicendo Bandung.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah disajikan pada bab sebelumnya, penulis mengambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara parsial kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian rekam medis Rumah Sakit Mata Cicendo Bandung dengan kontribusi sebesar 37,4%.
2. Secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian rekam medis Rumah Sakit Mata Cicendo Bandung dengan kontribusi sebesar 26,8%.
3. Secara simultan kompensasi dan disiplin kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian rekam medis Rumah Sakit Mata Cicendo Bandung dengan total kontribusi sebesar 64,2% sedangkan sisanya sebesar 35,8% merupakan pengaruh atau kontribusi dari variabel lain yang tidak diteliti diluar penelitian.

## DAFTAR PUSTAKA

- Akreditasi, Tim. (2014). *Buku Saku Akreditasi PMN RS Mata Cicendo*. Bandung: RSM Cicendo.
- Effendi, Sugito. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi kedua*. Jakarta: STIMA IMMI PRESS.
- Handoko, T. Hani. (1987). *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya*

*Manusia, edisi 2*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.

Handoko, T. Hani. (2005). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.

Hasibuan, SP, Malayu. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia-Edisi Revisi, Cetakan keenambelas*, Jakarta: PT. Bumi Aksara,

Rangkuti, Zulkifli, dkk. (2015). *Pedoman Penyusunan Tesis Dan Prosedur Akademik*. Jakarta: STIMA IMMI PRESS.

Siagian, Sondang. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta

Yamin, S. dan Heri Kurniawan, (2009). *SPSS Complete: Teknik Analisis Statistik Terlengkap dengan Software SPSS*. Jakarta: Salemba Infotek.