

DISIPLIN KERJA SEBAGAI MEDIATOR ANTARA KOMPENSASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI RSKD IBU DAN ANAK SITI FATIMAH

Sarrafah¹, Samsualam², Reza Aril Ahri³

¹Pascasarjana Universitas Muslim Indonesia

²Pascasarjana Universitas Muslim Indonesia

³Pascasarjana Universitas Muslim Indonesia

Alamat korespondensi : (ibusarafah@gmail.com/082187653661)

ABSTRAK

Kinerja merupakan landasan bagi pencapaian tujuan organisasi. Keberhasilan organisasi dalam meningkatkan kinerja sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang bersangkutan dalam bekerja selama berada pada organisasi tersebut. Tujuan penelitian ini adalah Untuk menganalisis pengaruh kompensasi, komitmen organisasi terhadap disiplin dan kinerja pegawai di RSKD Ibu dan Anak Siti Fatimah. Penelitian ini penelitian jenis *deskriptif analitik* dengan pendekatan *cross sectional*. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *proportionate stratified random sampling* dan jumlah sampel sebanyak 101 responden. Instrumen yang digunakan adalah lembar kuesioner. Data dianalisis menggunakan program SPSS dengan uji statistik *Chi-Square* dan tingkat kemaknaan p Value $< 0,05$. Dari hasil analisis di dapatkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap disiplin kerja dengan nilai signifikansi $0,044 < 0,05$ terdapat pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi terhadap disiplin kerja pegawai di RSKD Ibu dan Anak Siti fatimah dengan nilai signifikansi $0,0452 < 0,05$ Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di RSKD Ibu dan Anak Siti Fatimah dengan nilai signifikansi $0,026 < 0,05$. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kinerja pegawai di RSKD Ibu dan Anak Siti Fatimah dengan nilai signifikansi $0,005 < 0,05$ dan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di RSKD Ibu dan Anak Siti Fatimah dengan nilai signifikansi $0,033 < 0,05$. Kesimpulan dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan antara disiplin kerja sebagai mediator antara kompensasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di RSKD Ibu dan Anak Siti Fatimah.

Kata Kunci : Disiplin kerja, Kompensasi, Komitmen Organisasi, Kinerja Pegawai.

PENDAHULUAN

Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) adalah Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) atau unit kerja pada satuan kerja perangkat daerah dilingkungan pemerintah daerah yang dibentuk untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat berupa penyediaan barang atau jasa yang dijual tanpa mengutamakan mencari keuntungan dan dalam melakukan kegiatannya didasarkan pada prinsip efisiensi dan produktivitas. Rumah Sakit Pemerintah yang telah menjadi Badan Layanan Umum Daerah dapat memungut biaya kepada masyarakat sebagai imbalan atas barang/ jasa layanan yang diberikan.

Rumah Sakit Khusus Daerah Ibu dan Anak Siti Fatimah adalah Rumah Sakit milik Pemerintah Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Ditetapkan sebagai Badan Layanan Umum Daerah pada tanggal 26 Januari 2012 berdasarkan Surat Keputusan Gubernur Sulawesi Selatan No. 2129/VIII/Tahun 2012

tentang penetapan Rumah Sakit Khusus Daerah Ibu dan Anak Siti Fatimah Provinsi Sulawesi Selatan sebagai Satuan Kerja Perangkat Daerah untuk menerapkan Pola Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum Daerah (PPK-BLUD) secara penuh pada tanggal 08 Agustus 2012. Sesuai dengan visinya “ Menjadikan Rumah Sakit Khusus Daerah Ibu dan Anak Siti Fatimah sebagai *Centre Of Excellence di Indonesia* bagian Timur Tahun 2018.

Masalah yang terjadi di Rumah Sakit Khusus Daerah Ibu dan Anak Siti Fatimah berdasarkan data observasi awal di dapatkan tingkat keterlambatan pegawai dan pegawai yang cepat pulang di tiap bulannya menunjukkan jumlah yang banyak begitu pula dengan absensi yang tiap bulannya mengalami fluktuatif

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti merasa perlu untuk melakukan penelitian tentang disiplin kerja sebagai mediator antara kompensasi dan komitmen

organisasi terhadap kinerja pegawai di RSKD Ibu dan Anak Siti Fatimah.

BAHAN DAN METODE

Lokasi, Populasi, Sampel

Penelitian dilaksanakan di RSKD Ibu dan Anak Siti Fatimah. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai ASN di RSKD Ibu dan Anak Siti Fatimah. Pada bulan Januari-Desember tahun 2017 jumlah pegawai 135 orang, jumlah sampel adalah 101 orang.

1. Kriteria inklusi:
 - a. Pegawai berstatus Aparatur Sipil Negara (ASN)
 - b. Pegawai dengan lama kerja diatas dua tahun
2. Kriteria eksklusi:
 - a. Pegawai yang mengundurkan diri untuk diteliti.
 - b. Perawat yang tidak hadir pada saat penelitian berlangsung.

Pengumpulan Data

1. Data sekunder adalah data yang diperoleh dalam bentuk jadi dan telah diolah oleh pihak lain yang biasanya dalam bentuk publikasi.
2. Data primer adalah data yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh suatu organisasi atau perorangan langsung dari objeknya (Saryono 2014).

Pengolahan Data

1. *Editing*
Kegiatan memeriksa validitas data yang masuk seperti memeriksa kelengkapan pengisian kuesioner, kejelasan jawaban, relevansi jawaban dan keseragaman suatu pengukuran.
2. *Coding*
Kegiatan mengklasifikasi data dan jawaban menurut kategori masing-masing sehingga memudahkan dalam pengelompokan data.
3. *Processing*
Kegiatan memproses data agar dapat dianalisis. Pemrosesan data dilakukan dengan cara memasukkan data hasil pengisian kuesioner ke dalam master tabel.
4. *Cleaning*
Kegiatan pengecekan kembali data yang sudah di masukkan dan melakukan koreksi bila terdapat kesalahan. (Lapau, 2013).

Analisis Data

1. Analisis Univariat
Digunakan untuk mendeskripsikan variabel penelitian guna memperoleh gambaran atau karakteristik ditampilkan dalam bentuk distribusi frekuensi.

2. Analisis Bivariat
Tabulasi silang antara dua variabel yaitu variabel independen dan dependen dengan menggunakan uji *chi-square*.
3. Analisis jalur (path analisis)
Pengembangan dari regresi linier berganda. Kelebihan analisis jalur dapat menemukan pengaruh tidak langsung dalam hubungan antar variable melalui variable perantara.

HASIL PENELITIAN

1. Analisis Univariat
Tabel 1 Deskripsi Karakteristik Pegawai di RSKD Ibu dan Anak Siti Fatimah tahun 2018. (n=101)

Karakteristik	n	%
Usia		
25-30tahun	7	6,9
31-35 tahun	18	17,8
36-40 tahun	24	23,8
41-45 tahun	18	17,8
>46 tahun	34	33,7
Jenis kelamin		
Laki-Laki	13	12,9
Perempuan	88	87,1
Pendidikan		
SMA	10	9,9
D III	39	38,6
D IV	10	9,9
S1	28	27,7
S2	14	13,9
Masa Kerja		
< 10 tahun	33	32,7
10-15 tahun	32	31,7
16-20 tahun	24	23,8
21-25 tahun	8	7,9
26-30 tahun	4	3,9
Jabatan		
Kepala seksi	3	2,9
Pejabat fungsional pelaksana administrasi	85	84,2
pelaksana administrasi	13	12,9

Pada tabel 1, dari 101 responden umur terbanyak pada umur > 46 tahun yaitu 34 orang (33,7%) dan terendah 25-30 tahun yaitu 7 orang (6,9%). Jenis kelamin perempuan yaitu 88 orang (87,1%) dan laki-laki yaitu 13 orang (12,9%). Untuk tingkat pendidikan responden terbanyak yaitu DIII 39 orang (38,6%) dan terendah SMA dan D4 yaitu 10 orang (9,9%). Masa kerja, yang bekerja selama < 10 tahun yaitu 33 orang (32,7%) dan bekerja selama 10-15 tahun yaitu 32 orang, serta 13 tahun sebanyak 1 orang (1,3%). Untuk status jabatan, jabatan fungsional yaitu 85 orang (84,2%) dan jabatan pelaksana 13 orang

(12,9%) dan jabatan kepala seksi yaitu 3 orang (2,9%).

2. Analisis Bivariat

Tabel 2 Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja di RSKD Ibu dan Anak Siti Fatimah 2018

Kompensasi	Disiplin kerja				Total	
	Disiplin		Kurang Disiplin			
	n	%	n	%	n	%
Baik	92	93.9	6	6.1	98	100,0
Kurang	1	33.3	2	6.7	3	100,0
Total	93	92,1	8	7.9	10	100,
$\rho = 0,044$						

Pada tabel 2, dari 101 kompensasi baik dan disiplin yaitu 92 orang (93,9%) dan kompensasi baik kurang disiplin yaitu 6 orang (6,1%), sedangkan kompensasi kurang baik pegawai disiplin yaitu 1 orang (33,3%) dan pegawai yang kurang disiplin yaitu 2 orang (66,7%).

Setelah dilakukan analisis uji keberartian koefisien regresi hasil koefisien yakni 0.201 dengan uji t diperoleh $t_{hitung} = 2.042$ dengan nilai ($p = 0,044$) < nilai ($\alpha = 0,05$), berarti signifikan. Hal ini ada pengaruh kompensasi melalui disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di BLUD RSKD Ibu dan Anak Siti Fatimah.

Tabel 3 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Disiplin Kerja di RSKD Ibu dan Anak Siti Fatimah

Komitmen	Disiplin kerja				Total	
	Disiplin		Kurang disiplin			
	n	%	n	%	n	%
Baik	90	94.7	5	5.3	95	100,0
Kurang baik	3	50.0	3	50.0	6	100,0
Total	93	92.1	8	7.9	101	100,0
$\rho = 0,052$						

Pada tabel 3, dari 101 pegawai mengatakan komitmen baik dan pegawai disiplin 90 orang (94.7%) dan pegawai kurang disiplin 5 orang (5.3%) sedangkan pegawai yang komitmen kurang baik namun pegawai disiplin 3 orang (50.0%) dan pegawai kurang disiplin 3 orang (50.0%).

Setelah dilakukan analisis uji keberartian koefisien regresi didapatkan nilai koefisien komitmen yakni 0.194 dengan uji t diperoleh $t_{hitung} = 1.965$ dengan nilai ($p = 0,052$) < nilai ($\alpha = 0,05$), berarti signifikan. Hal ini berarti komitmen organisasi berpengaruh terhadap disiplin

kerja pegawai di RSKD Ibu dan Anak Siti Fatimah.

Tabel 4 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di RSKD Ibu dan Anak Siti Fatimah

Disiplin Kerja	Kinerja				Total	
	Baik		Kurang baik			
	n	%	n	%	n	%
Disiplin	88	94.6	5	5.4	93	100,0
Kurang disiplin	5	62.5	3	37.5	8	100,0
Total	93	92.1	8	7.9	101	100,0
$\rho = 0,026$						

Pada tabel 4, dari 101 pasien terdapat pegawai disiplin kinerja baik 88 orang (94.6%) dan pegawai disiplin kinerja kurang baik yaitu 5 orang (5.4%) sedangkan pegawai yang mengatakan pegawai kurang disiplin kinerja baik sebanyak 5 orang (62.5%) dan pegawai yang mengatakan kurang disiplin kinerja kurang baik yaitu 3 orang (37.5%).

Setelah dilakukan analisis uji keberartian koefisien regresi di dapat nilai koefisien disiplin kerja yakni 0.221 dengan uji t diperoleh $t_{hitung} = 2.259$ dengan signifikansi $0.026 < 0.05$. Hal ini berarti ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di RSKD Ibu dan Anak Siti Fatimah.

Tabel 5 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai di RSKD Ibu dan Anak Siti Fatimah

Kompensasi	Kinerja				Total	
	Baik		Kurang baik			
	n	%	n	%	n	%
Baik	93	94.9	5	5.1	98	100,0
Kurang	0	0.0	3	100.0	3	100,0
Total	93	92.1	8	7.9	101	100,0
$\rho = 0,005$						

Pada tabel 5, dari 101 pegawai terdapat 93 orang (94.9%) yang kompensasi baik kinerja baik dan kompensasi baik kinerja kurang yaitu 5 orang (5.1%) sedangkan kompensasi kurang kinerja pegawai kurang yaitu 3 orang (100.0%).

Setelah dilakukan analisis uji keberartian koefisien regresi di dapat nilai koefisien kompensasi yakni 0.278 dengan uji t diperoleh $t_{hitung} = 2.878$ dengan signifikansi $0.005 < 0.05$. Hal ini berarti ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja

pegawai di RSKD Ibu dan Anak Siti Fatimah.

Tabel 6 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di RSKD Ibu dan Anak Siti Fatimah

Komitmen	Kinerja				Total	
	Baik		Kurang baik			
	n	%	n	%	n	%
Baik	91	95.8	4	4.2	95	100,0
Kurang	2	33.3	4	66.7	6	100,0
Total	93	92.1	8	7.9	101	100,0
$\rho = 0,033$						

Pada tabel 6, dari 101 pegawai ada 91 orang (95.8%) mengatakan komitmen baik kinerja baik dan komitmen baik kinerja kurang yaitu 4 orang (4.2%) sedangkan komitmen kurang kinerja baik yaitu 2 orang (33.3%) dan komitmen kurang kinerja kurang 4 orang (66.7%).

Setelah dilakukan analisis uji keberartian koefisien regresi di dapat nilai koefisien komitmen terhadap kinerja pegawai yakni 0.212 dengan uji t diperoleh $t_{hitung} = 2.157$ dengan signifikansi $0.033 < 0.05$. Hal ini berarti ada pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di RSKD Ibu dan Anak Siti Fatimah.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Kompensasi terhadap disiplin kerja

Setelah dilakukan pengujian, telah terbukti dan dapat diterima secara signifikan pada $\alpha = 5\%$ ($\rho = 0,044$) dengan koefisien 0,201. Dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai di RSKD Ibu dan Anak Siti Fatimah.

Kompensasi yang baik kepada pegawai, maka disiplin kerja pegawai di RSKD Ibu dan Anak Siti Fatimah semakin baik, tapi jika kompensasi kurang maka disiplin pegawai menurun.

Hal ini memberikan gambaran bahwa pada umumnya menurut pegawai kompensasi yang diberikan di RSKD Ibu dan Anak Siti Fatimah sudah baik karena gaji yang diterima oleh pegawai sudah sesuai dengan pekerjaan mereka hal ini memotivasi pegawai agar lebih giat bekerja maka pimpinan memberikan bonus kepada pegawai jika pekerjaan mereka mencapai atau melebihi target yang telah ditetapkan.

Hal ini sejalan penelitian Astrajingga A.K Cepoa (2014). Bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin, dengan nilai *standardized direct*

effect sebesar 0,174. Ini berarti 17,40%, pengaruh kompensasi terhadap disiplin bernilai positif yaitu semakin tinggi kompensasi yang diberikan, maka semakin tinggi pula disiplin pegawai di RSKD Ibu dan Anak Siti Fatimah.

Kompensasi adalah pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima oleh pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan oleh tempat mereka bekerja.

2. Pengaruh Komitmen organisasi Terhadap Disiplin Kerja

Setelah dilakukan penelitian didapat secara signifikan pada $\alpha = 5\%$ ($\rho = 0,045$) dengan koefisien 0,194 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja di RSKD Ibu dan Anak Siti Fatimah.

Dari data yang didapat menunjukkan semakin tinggi komitmen yang dimiliki pegawai dalam menjalankan pekerjaannya dalam organisasi maka akan berdampak tingginya disiplin kerja pegawai. Pegawai yang memiliki komitmen yang tinggi, akan memiliki rasa tanggung jawab besar untuk disiplin. Pegawai atau karyawan sudah menganggap bahwa instansi tempat mereka bekerja telah banyak berjasa bagi hidup dan keluarganya. Gaji dan imbalan yang diterima memenuhi kebutuhan hidup mereka, sehingga mereka tidak pindah ke instansi lain dan bersedia berkorban demi organisasinya.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Galih (2014) yang menyatakan ada pengaruh yang positif dan signifikan antara komitmen organisasi terhadap disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil pada Badan Kepegawaian Daerah di Kota Cimahi.

Sikap yang timbul dalam diri seseorang untuk menaati apa yang telah ditetapkan oleh organisasi dan selalu berusaha untuk bertahan jadi bagian dalam organisasi disebut komitmen.

3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di RSKD Ibu dan Anak Siti Fatimah.

Nilai signifikansi hasil regresi variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai yaitu sebesar 0,026. Koefisien pada variabel ini yaitu 0,221 dimana ada pengaruh positif variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti disiplin kerja sudah diciptakan dengan baik oleh pegawai dengan memperhatikan perilaku saat di dalam lingkungan kantor.

Hal ini sejalan hasil penelitian Ivonne A.S Sajangbati (2013) bahwa variabel disiplin kerja secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kedisiplinan karyawan dalam mematuhi aturan dan melaksanakan tugas, akan mempengaruhi bagaimana karyawan tersebut menyelesaikan pekerjaannya dan mempengaruhi kualitas pekerjaannya.

4. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil regresi variabel kompensasi terhadap kinerja pegawai yaitu sebesar 0,005. Koefisien pada variabel ini yaitu sebesar 0,278 artinya ada pengaruh positif variabel kompensasi terhadap kinerja pegawai.

Hal ini sejalan penelitian Zubaidah, menunjukkan ada tanggapan yang positif bahwa kompensasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pegawai yang mendapatkan kompensasi yang tinggi dalam organisasi akan semakin bersemangat dalam bekerja.

Dengan adanya kompensasi yang memadai maka kinerja karyawan akan meningkat yang diharapkan dapat mencapai tujuan rumah sakit. Menurut Retnowati dan Widia (2012:2).

5. Pengaruh Komitmen organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi hasil regresi variabel komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai yaitu sebesar 0,033. Koefisien pada variabel ini yaitu sebesar 0,212 diartikan ada pengaruh positif dari variabel komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. Responden memberikan persepsi baik terhadap komitmen organisasi berskala tinggi. Mereka sudah nyaman dengan instansi

tempat mereka bekerja sehingga tidak ada rencana untuk berpindah kerja di instansi lain.

Hal ini sejalan dengan penelitian Nydia (2012) bahwa komitmen organisasi yang terdiri dari komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normative berpengaruh secara simultan terhadap karyawan lapangan SPBU Coco Pertamina MT Haryono.

KESIMPULAN

1. Ada pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja pegawai di RSKD Ibu dan Anak Siti Fatimah.
2. Ada pengaruh komitmen organisasi terhadap disiplin kerja pegawai di RSKD Ibu dan Anak Siti Fatimah.
3. Ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di RSKD Ibu dan Anak Siti Fatimah.
4. Ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai di RSKD Ibu dan Anak Siti Fatimah.
5. Ada pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di RSKD Ibu dan Anak Siti Fatimah.

SARAN

1. Bagi pihak Manajemen RSKD Ibu dan Anak Siti Fatimah, agar lebih memperhatikan kompensasi, komitmen organisasi dan disiplin kerja dalam upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai.
2. Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk mengkaji aspek yang serupa dan diharapkan untuk mengembangkan penelitian ini dengan populasi dan sampel yang lebih luas agar hasil penelitian lebih teruji keandalannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Astrajingga A.K Cepoa, 2014. pengaruh kompensasi terhadap disiplin. <https://eprints.uns.ac.id/view/year/2016.default.html>. diakses 04 juli 2018
- Galih, 2014. komitmen organisasi terhadap disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil pada Badan Kepegawaian Daerah di Kota Cimahi. <https://eprints.ums.ac.id/33411/14/pdf>. diakses 04 juli 2018
- Ivonne A.S Sajangbati, 2013. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. <https://eprints.ums.ac.id/33411/14/pengaruh-disiplin-kerja-terhadap-kinerja-karyawan.pdf>. diakses 04 juli 2018
- Lapau, Prof.Dr.Buchari,dr.MPH. (2012). Metode Penelitian Kesehatan Metode Ilmiah Penulisan Skripsi, Tesis, dan disertai Pedoman bagi Mahasiswa S-1, S-2 dan S-3. Jakarta: Yayasan Pustaka Obor Indonesia
- Nydia, 2012. berpengaruh komitmen organisasi terhadap komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normative pada karyawan lapangan SPBU Coco Pertamina MT Haryono. repository.unpas.ac.id/30433/6/pengaruh-komitment-organisasi-terhadap-komitmen-afektif-berkelanjutan-normatif-pada-karyawan-SPBU.pdf . diakses 30 juli 2018.

Rekam medik, 2018. Pengambilan data awal RSKD Ibu dan Anak Siti Fatimah. RSKD Ibu dan Anak Siti Fatimah; makassar

Saryono.(2010). Metodologi Penelitian Kesehatan Penuntun Praktis Bagi Pemula. Yogyakarta: Mitra Cendekia.

Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.

Widi Purnama Sari. 2017. *Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil* Balai Besar Wilayah Sungai Pemali-Juma.

Zubaidah, 2012. pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. <https://repository.ump.ac.id/4014/7/pengaruh-kompensasi-terhadap-kinerja-karyawan.pdf>. diakses 26 juli 2018