

**PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN KEPERAWATAN RSD  
KETAPANG SAMPANG**



**Oleh :**

**MIFTAHUR RIZQI**

**NBI : 1211700156**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 SURABAYA**

**2021**

**PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN KEPERAWATAN RSD  
KETAPANG SAMPANG**

**SKRIPSI**

**Di Ajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Guna**

**Mendapatkan Gelar Sarjana Ekonomi**

**Program Studi Manajemen**

**Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

**Oleh:**

**MIFTAHUR RIZQI**

**NBI : 1211700156**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 SURABAYA**

**2021**

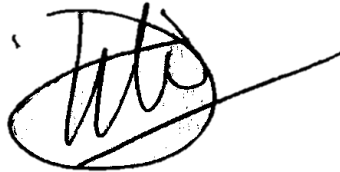
**LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI**

Nama Lengkap : Miftahur Rizqi  
NBI : 1211700156  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Program Studi : Manajemen  
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin  
Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian  
Keperawatan RSD Ketapang Sampang

Surabaya, 14 Juni 2021

Mengetahui / Menyetujui

Pembimbing,

A handwritten signature in black ink, consisting of stylized initials and a long horizontal stroke extending to the right.

Dra. Yulyar Kartika W,MM

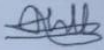
## LEMBAR PENGESAHAN TIM PENGUJI

Dipertahankan didepan sidang Dewan Penguji Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya dan dinyatakan diterima untuk memenuhi syarat guna memperoleh Sarjana Ekonomi pada tanggal 24 Juni 2021

### TIM PENGUJI

### TANDA TANGAN

1. Dr. M Sihab Ridwan, PhD

-Ketua 

2. Dra. Yulyar Kartika W,MM

-Anggota yuliar

3. Dra. Ec. Dyah Rini Prihastuty, MM

-Anggota 

Mengesahkan,

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya



NPP.20220.93.0319

## LEMBAR SURAT PERNYATAAN ANTI PLAGIAT

Saya, yang bertanda tangan dibawah ini :

1. Nama (KTP) : Miftahur Rizqi
2. NBI : 1211700156
3. Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
4. Program Studi : Manajemen
5. NIK ( KTP) : 3527122407990002
6. Alamat Rumah (KTP) : Dsn. Bundan, Ketapang Barat, Ketapang Sampang

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang berjudul : “Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Keperawatan RSD Ketapang Sampang” adalah benar-benar hasil rancangan, tulisan dan pemikiran daya sendiri, dan bukan plagiat atau menyalin atau menyadur dari karya tulis ilmiah orang lain baik berupa Artikel, Skripsi, Tesis maupun Disertasi.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, jika dikemudian hari ternyata terbukti bahwa yang saya tulis adalah adalah hasil Plagiat maka saya bersedia menerima sanksi apapun atas perbuatan saya dan bertanggung jawab secara mandiri tanpa ada sangkut pautnya dengan Dosen pembimbing dan Kelembagaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.

Surabaya, 14 Juni 2021

Yang membuat,



(Miftahur Rizqi)



UNIVERSITAS  
17 AGUSTUS 1945  
SURABAYA

BADAN PERPUSTAKAAN

Jl. Semolowaru 45 Surabaya  
Tlp. 031 593 1800 (ex.311)  
Email: perpus@untag-sby.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI  
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Miftahur Rizqi  
NBI : 1211700156  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Program Studi : Manajemen  
Jenis Karya : Skripsi/~~Tesis/Desertasi/Laporan Penelitian~~

Demi perkembangan ilmu pengetahuan, saya menyetujui untuk memberikan kepada Badan Perpustakaan Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya **Hak Bebas Royalti Noneklusif (Nonexclusive Royalty-Free Right)**, atas karya saya yang berjudul:

“PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN KEPERAWATAN RSD KETAPANG SAMPANG”

Dengan **Hak Bebas Royalti Noneklusif (Nonexclusive Royalty-Free Right)**, Badan Perpustakaan Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya berhak menyimpan, mengalihkan media atau memformatkan, mengolah dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, mempublikasikan karya ilmiah saya selama tetap tercantum nama saya sebagai penulis.

Dibuat di : Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya  
Pada Tanggal : 27 Juli 2021

Yang Menyatakan,



(Miftahur Rizqi)

## **KATA PERSEMBAHAN DAN MOTTO**

Puji syukur saya ucapkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahnya sehingga saya diberikan kesempatan untuk melanjutkan Program Sarjana Ekonomi dan menyelesaikan skripsi ini dengan penuh kebanggan. Saya mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dan membimbing saya dalam menempuh pendidikan dan menyelesaikan skripsi ini. Ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya saya tujukan kepada:

1. Dra. Yulyar Kartika W,MM. selaku Pembimbing saya yang telah banyak memberikan pengarahan, bimbingan, dan tambahan ilmu serta wawasan. Saya sangat berterimakasih atas waktu yang telah diberikan untuk membimbing, mengoreksi, serta memberikan saran dalam pelaksanaan penelitian dan penulisan skripsi ini. Terimakasih juga saya ucapkan karena telah banyak membantu kelancaran dalam proses perkuliahan saya.
2. Dr. Mulyanto Nugroho, MM., CMA., CPAI. selaku Rektor Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, yang telah memberikan kesempatan kepada saya untuk menuntut ilmu dan menyelesaikan pendidikan Program Sarjana Ekonomi Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.
3. Dr. H. Slamet Riyadi, M.Si., AK., CA. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, atas kesempatan dan fasilitas serta bimbingan yang telah diberikan kepada saya selama menempuh proses perkuliahan pada pendidikan Program Sarjana Ekonomi Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.
4. Dr. Ec. Ulfi Pristiana, M,Si. selaku Kepala Program Studi Manajemen, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, yang telah memberikan kesempatan dan memperbolehkan saya untuk melaksanakan penelitian. Terimakasih juga saya ucapkan karena telah banyak membantu kelancaran proses perkuliahan saya.
5. Tim penguji yang memberikan arahan, bimbingan dan meluangkan waktu untuk membimbing saya dalam penyusunan skripsi ini.
6. Seluruh Staff dan Karyawan Tata Usaha di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, yang telah mendukung dan membantu saya dari awal perkuliahan hingga ujian skripsi ini

7. Untuk Ayah, Abdur Rosyid. terimakasih telah menjadi Ayah yang terbaik buat saya, yang selalu mengajarkan untuk menjadi orang bekerja keras, bertanggung jawab serta selalu bersyukur.
8. Untuk Ibu, Maulidah. terima kasih ibu yang telah mendo'akan, memberi semangat dan selalu memberikan dukungan yang tiada henti sehingga Miftah dapat menjalani proses perkuliahan di Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya sampai menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
9. Terima kasih dr. Husni Mubarak. yang sudah banyak membantu dalam proses pengambilan data di RSD Ketapang Sampang.
10. Terima kasih juga kepada Ayu Aisyah Alya Hamida. yang telah memberikan dukungan dan memberikan semangat selama pengerjaan skripsi ini.
11. Yang terakhir kepada Teman- teman seperjuangan yang tidak bisa saya sebutkan namanya satu-persatu. terima kasih atas dukungannya, semoga kalian diberikan kesehatan yang baik, dimudahkan rezekinya dan tetap dalam lindungan Allah AWT.

Dengan segala kelebihan serta kekurangan yang ada, saya menyadari bahwa masih banyak kekurangan dalam skripsi ini dan saya terbuka menerima saran dan kritik untuk perbaikan. Motto saya adalah **“JANGAN PERNAH TANGGUNG DALAM BERUSAHA, KARENA HASILNYA AKAN TANGGUNG JUGA”**.

Akhir kata, semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat kepada saya dan para pembaca. Terima kasih.

Surabaya, 9 Juni 2021

Miftahur Rizqi



## **KATA PENGANTAR**

Pengukuran kinerja karyawan dirancang untuk mengukur presentasi karyawan dari sisi kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab. Proses pencapaiannya melalui berbagai macam faktor yang dirangkai sebagai suatu kesatuan yang saling mendukung pencapaian kinerja karyawan terbaik.

Bila mana faktor – faktor digabung menjadi satu dan disajikan dalam bentuk penelitian, maka dapat dipelajarilah hal - hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam mencapai standart kinerja karyawan yang tinggi. Hal ini dimaksudkan untuk memberikan wawasan yang utuh tentang prinsip – prinsip dasar yang mempengaruhi kinerja karyawan dan tahap – tahap yang perlu dicapai agar memperoleh kinerja yang tinggi dan terbaik.

Skripsi ini menjabarkan usaha minimal yang harus dilakukan karyawan untuk mencapai kinerja yang diharapkan. Sesuai dengan pendekatan yang dipergunakan dalam keilmuwan, karyawan diberikan kesempatan untuk menjadi sumber pembelajaran dan sumber informasi lain yang membuka wawasan dan pengaruh yang terbentang luas disekitarnya. Peran karyawan sangat penting untuk meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan dan menyesuaikan model pengukuran kinerja karyawan yang terbaik melalui kegiatan penelitian pada skripsi ini. penelitian ini juga dapat memperkaya informasi dan tambahan ilmu dalam bentuk kegiatan lain yang sesuai dan relevan yang bersumber dari hasil penelitian.

Implementasi terbatas pada penelitian kinerja karyawan telah mendapat tanggapan yang sangat positif dan masukan yang sangat berharga melalui skripsi ini. pengalaman sebelumnya tersebut digunakan semaksimal mungkin dalam menyiapkan skripsi ini untuk implementasi menyeluruh pada perusahaan untuk sekarang dan seterusnya. Skripsi ini juga merupakan penyempurnaan dari model peneliti sebelumnya dan sangat terbuka dan dapat dilakukan perbaikan serta penyempurnaan dimasa mendatang. Semoga dengan adanya penelitian skripsi ini dapat memberikan yang terbaik bagi kemajuan Pendidikan dan keilmuwan serta dapat meningkatkan dan memajukan organisasi dalam rangka mempersiapkan dan mencapai kinerja karyawan yang terbaik dan tertinggi.

Surabaya, 14 Juni 2021

## RINGKASAN

Salah satu rumah sakit yang ada di Kabupaten Sampang yaitu Rumah Sakit Daerah (RSD) Ketapang yang menawarkan jasa pelayanan medis yang menggunakan sumber daya manusia sebagai faktor utama, dengan demikian untuk dapat mempertahankan keberadaannya maka RSD Ketapang harus meningkatkan kinerja sumber daya manusia atau karyawannya.

Berdasar hasil pemantauan penulis, Karyawan Bagian Keperawatan RSD Ketapang Sampang ada yang mengeluhkan ketidakpuasan terhadap kompensasi yang diterima. Karena terdapat kesenjangan antara satu dengan yang lain.

Penulis juga menerima informasi dari sebagian perawat, terdapat beberapa gejala yang terjadi pada beberapa karyawan seperti kurangnya semangat kerja karyawan diantaranya sering telat, sering meninggalkan jam kerja serta lambannya karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Hal ini menunjukkan adanya penurunan motivasi kerja dan disiplin kerja karyawan yang berdampak tidak baik untuk kemajuan RSD Ketapang Sampang.

Dalam penelitian ini dihasilkan uji t menunjukkan bahwa variabel Kompensasi ( $X_1$ ) diperoleh  $t_{hitung}$  2,180 dengan nilai signifikan sebesar  $0,035 < 0,05$ , artinya variabel kompensasi ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) bagian keperawatan RSD Ketapang Sampang, variabel Motivasi ( $X_2$ ) diperoleh  $t_{hitung}$  2,175 dengan nilai signifikan sebesar  $0,035 < 0,05$ , artinya variabel motivasi ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) bagian keperawatan RSD Ketapang Sampang, variabel Disiplin Kerja ( $X_3$ ) diperoleh  $t_{hitung}$  2,298 dengan nilai signifikan sebesar  $0,027 < 0,05$ , artinya variabel disiplin kerja ( $X_3$ ) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) bagian keperawatan RSD Ketapang Sampang. Sedangkan uji F, diperoleh nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa minimal terdapat satu variabel independen yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian keperawatan RSD Ketapang Sampang.

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi penunjang pengambilan keputusan pada RSD Ketapang Sampang untuk meningkatkan kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja.

## SUMMARY

*One of the hospitals in Sampang Regency is the Ketapang Regional Hospital (RSD) that offers medical services that use human resources as the main factor, thus in order to maintain its existence, Ketapang Hospital must improve the kinera of human resources or employees.*

*Based on the results of the monitoring of the author, employees of the Nursing Department of RSD Ketapang Sampang have complained of dissatisfaction with the compensation received. Because there is a gap between each other.*

*The author also received information from some nurses, there are some symptoms that occur in some employees such as lack of morale of employees, including frequent late work hours, frequent abandon of working hours and sluggish employees in completing a job. This indicates a decrease in work motivation and employee work disiplin that has a bad impact on the progress of RSD Ketapang Sampang.*

*In this study produced t test shows that the variable Compensation (X1) obtained t calculate 2,180 with a significant value of  $0.035 < 0.05$ , means that the compensation variable (X1) has a significant influence on the performance of employees (Y) nursing section of RSD Ketapang Sampang, variable Motivation (X2) obtained t count 2,175 with a significant value of  $0.035 < 0.05$ , meaning that the motivation variable (X2) has a significant influence on the performance of employees (Y) nursing section of RSD Ketapang Sampang, Work Discipline variable (X3) obtained t count 2,298 with a significant value of  $0.027 < 0.05$ , meaning that the variable of work discipline (X3) has a significant influence on the performance of employees (Y) nursing section of RSD Ketapang Sampang. While the F test, obtained a significance value of  $0.000 < 0.05$ , so it can be concluded that there is at least one independent variable that has a significant effect on the performance of employees of the nursing department of RSD Ketapang Sampang.*

*It is hoped that this research can support decision making at RSD Ketapang Sampang to improve compensation, motivation, and work discipline.*

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan RSD Ketapang Sampang. Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Daerah (RSD) Ketapang Sampang, Dusun Mandire, Desa Ketapang Barat, Kecamatan Ketapang, Kabupaten Sampang. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Maret-Mei 2021. Penelitian ini menggunakan data sampling sebanyak 45 karyawan bagian keperawatan RSD Ketapang Sampang. Metode pengumpulan data pada penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner yang diisi oleh responden yaitu karyawan bagian keperawatan RSD Ketapang Sampang. Jenis data yang digunakan adalah kuantitatif. Sumber data menggunakan data primer dan data sekunder. Data diolah dan dianalisis menggunakan analisis regresi linear berganda menggunakan program komputer IBM SPSS 22.

Dalam penelitian ini dihasilkan uji t menunjukkan bahwa variabel Kompensasi ( $X_1$ ) diperoleh  $t_{hitung}$  2,180 dengan nilai signifikan sebesar  $0,035 < 0,05$ , artinya variabel kompensasi ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) bagian keperawatan RSD Ketapang Sampang, variabel Motivasi ( $X_2$ ) diperoleh  $t_{hitung}$  2,175 dengan nilai signifikan sebesar  $0,035 < 0,05$ , artinya variabel motivasi ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) bagian keperawatan RSD Ketapang Sampang, variabel Disiplin Kerja ( $X_3$ ) diperoleh  $t_{hitung}$  2,298 dengan nilai signifikan sebesar  $0,027 < 0,05$ , artinya variabel disiplin kerja ( $X_3$ ) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) bagian keperawatan RSD Ketapang Sampang. Sedangkan uji F, diperoleh nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa minimal terdapat satu variabel independen yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian keperawatan RSD Ketapang Sampang.

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi penunjang pengambilan keputusan pada RSD Ketapang Sampang untuk meningkatkan kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja.

**Kata Kunci : Kompensasi, Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.**

## **ABSTRACT**

*This study aims to analyze the effect of compensation, motivation and work discipline on the performance of employees of RSD Ketapang Sampang. This study was conducted in RSD Ketapang Sampang, Dusun Mandire, Desa Ketapang Barat, Ketapang-Sampang Subdistrict. This research was conducted in March-May 2021. This study used sampling data as many as 45 employees of the nursing department of RSD Ketapang Sampang . The method of data collection in this study was to use questionnaires filled out by respondents, namely employees of the nursing department of RSD Ketapang Sampang. The type of data used is quantitative. The data source uses primary data and secondary data. Data is processed and analyzed using multiple linear regression analysis using IBM SPSS 22 computer programs.*

*In this study, the t test showed that the Compensation variable (X1) obtained  $t_{hitung}$  2,180 with a significant value of  $0.035 < 0.05$ , meaning that the compensation variable (X1) had a significant influence on the performance of employees (Y) of the nursing department of RSD Ketapang Sampang, Motivation variable (X2) obtained  $t_{hitung}$  2,175 with a significant value of  $0.035 < 0.05$ , meaning that the motivation variable (X2) has a significant influence on the performance of employees (Y) nursing department of RSD Ketapang Sampang, Work Discipline variable (X3) obtained  $t$  calculate 2,298 with a significant value of  $0.027 < 0.05$ , meaning that the variable of work discipline (X3) has a significant influence on the performance of employees (Y) nursing department of RSD Ketapang Sampang. While the F test, obtained a significance value of  $0.000 < 0.05$ , so it can be concluded that there is at least one independent variable that has a significant effect on the performance of employees of the nursing department of RSD Ketapang Sampang.*

*It is hoped that this study can support decision making at RSD Ketapang Sampang to improve compensation, motivation, and work discipline.*

**Keywords: Compensation, Motivation, Work Discipline, Employee Performance.**

## DAFTAR ISI

SAMPUL LUAR.....	i
SAMPUL DALAM.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN PEMBIMBING .....	iii
LEMBAR PENGESAHAN TIM PENGUJI .....	iv
LEMBAR SURAT PERNYATAAN ANTI PLAGIAT .....	v
LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI.....	vi
KATA PERSEMBAHAN DAN MOTTO .....	vii
KATA PENGANTAR .....	ix
RINGKASAN .....	x
<i>SUMMARY</i> .....	xi
ABSTRAK .....	xii
<i>ABSTRACT</i> .....	xiii
DAFTAR ISI.....	xiv
DAFTAR GAMBAR .....	xix
DAFTAR TABEL.....	xx
DAFTAR LAMPIRAN .....	xxi
BAB I. PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	2
1.3 Tujuan Penelitian .....	3
1.4 Manfaat Penelitian .....	3
BAB II. KAJIAN PUSTAKA .....	5
2.1 Landasan Teori.....	5

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia .....	5
2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....	5
2.1.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia .....	5
2.1.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia .....	6
2.1.2 Kompensasi .....	8
2.1.2.1 Pengertian Kompensasi .....	8
2.1.2.2 Tujuan dan Asas Kompensasi .....	8
2.1.2.3 Jenis-jenis Kompensasi .....	10
2.1.2.4 Faktor-faktor kompensasi.....	11
2.1.2.5 Indikator Kompensasi .....	11
2.1.3 Motivasi.....	12
2.1.3.1 Pengertian Motivasi.....	12
2.1.3.2 Tujuan Motivasi .....	12
2.1.3.3 Faktor-faktor Motivasi .....	13
2.1.3.4 Dimensi dan Indikator Motivasi.....	13
2.1.4 Disiplin Kerja .....	14
2.1.4.1 Pengertian Disiplin Kerja .....	14
2.1.4.2 Fungsi Disiplin Kerja .....	14
2.1.4.3 Jenis-jenis Disiplin Kerja .....	15
2.1.4.4 Indikator Disiplin Kerja .....	16
2.1.5 Kinerja Karyawan .....	17
2.1.5.1 Pengertian Kinerja Karyawan .....	17
2.1.5.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	17
2.1.5.3 Indikator Kinerja Karyawan.....	19
2.1.6 Penelitian Terdahulu .....	20

2.2 Hubungan Antar Variabel .....	22
2.3 Kerangka Konseptual .....	23
2.4 Hipotesis.....	24
<b>BAB III. METODE PENELITIAN.....</b>	<b>25</b>
3.1. Desain Penelitian.....	25
3.2 Tempat dan Waktu Penelitian .....	25
3.2.1 Tempat Penelitian.....	25
3.2.2 Waktu Penelitian .....	25
3.3 Jenis dan Sumber Data.....	25
3.3.1 Jenis Data .....	25
3.3.2 Sumber Data.....	26
3.4 Populasi dan Sampel .....	26
3.4.1 Populasi .....	26
3.4.2 Sampel.....	26
3.5 Teknik Pengumpulan Data .....	26
3.6 Definisi Variabel dan Definisi Operasional .....	27
3.6.1 Definisi Variabel .....	27
3.6.2 Definisi Operasional.....	28
3.7 Proses Pengolahan Data .....	30
3.8 Metode Analisa Data.....	31
3.8.1 Uji Instrumen .....	31
3.8.1.1 Uji Validitas .....	31
3.8.1.2 Uji Reliabilitas.....	31
3.8.2 Uji Asumsi Klasik .....	31
3.8.2.1 Uji Normalitas .....	31



3.8.2.2 Uji Multikolinearitas .....	31
3.8.2.3 Uji Autokorelasi .....	32
3.8.2.4 Uji Heteroskedastisitas .....	32
3.8.3 Analisis Regresi Linear Berganda.....	32
3.9 Teknik Pengujian Hipotesis dan Analisa Data.....	33
3.9.1 Uji F ( Simultan) .....	33
3.9.2 Uji t ( Parsial) .....	33
3.9.3 Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	33
<b>BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>35</b>
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian .....	35
4.1.1. Sejarah Berdirinya RSD Ketapang Sampang .....	35
4.1.2 Visi, Misi dan Motto RSD Ketapang Sampang .....	36
4.1.3 Struktur Organisasi RSD Ketapang Sampang.....	36
4.2 Deskripsi Hasil Penelitian .....	37
4.2.1 Karakteristik Responden .....	37
4.2.2 Deskripsi Tanggapan Responden.....	38
4.3. Uji Instrumen .....	41
4.3.1 Uji Validitas .....	41
4.3.2. Uji Reliabilitas .....	44
4.4 Uji Asumsi Klasik.....	44
4.4.1 Uji Normalitas.....	44
4.4.2 Uji Multikolinearitas .....	45
4.4.3 Uji Autokorelasi.....	45
4.4.4 Uji Heteroskedastisitas .....	46
4.5 Analisa Data.....	47

4.5.1 Analisis Regresi Linear Berganda.....	47
4.5.2 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	48
4.5.3 Pengujian Hipotesis.....	48
4.5.3.1 Uji F (Simultan) .....	48
4.5.3.2 Uji t (Parsial) .....	49
4.6 Pembahasan Hasil Penelitian .....	50
4.6.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	50
4.6.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan .....	50
4.6.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	51
4.7 Implikasi Penelitian.....	51
4.8 Keterbatasan Penelitian .....	52
BAB V. PENUTUP.....	53
5.1 Simpulan .....	53
5.2 Saran.....	53
DAFTAR PUSTAKA .....	55
LAMPIRAN.....	57

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual .....	23
Gambar 4.1 Struktur Organisasi RSD Ketapang Sampang .....	36

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Skor Jawaban Kuesioner .....	27
Tabel 4.1 Karakteristik Reponden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	37
Tabel 4.2 Karakteristik Reponden Berdasarkan Usia .....	37
Tabel 4.3 Hasil Penilaian Rata-rata Variabel Kompensasi (X1).....	38
Tabel 4.4 Hasil Penilaian Rata-rata Variabel Motivasi (X2) .....	39
Tabel 4.5 Hasil Penilaian Rata-rata Variabel Disiplin Kerja (X3).....	40
Tabel 4.6 Hasil Penilaian Rata-rata Kinerja Karyawan (Y).....	41
Tabel 4.7 Uji Validitas Kompensasi (X1).....	42
Tabel 4.8 Uji Validitas Motivasi (X2) .....	42
Tabel 4.9 Uji Validitas Disiplin Kerja (X3).....	43
Tabel 4.10 Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y) .....	43
Tabel 4.11 Uji Reliabilitas .....	44
Tabel 4.12 Uji Normalitas.....	45
Tabel 4.13 Uji Moltikolinearitas .....	45
Tabel 4.14 Uji Autokorelasi .....	46
Tabel 4.15 Uji Heteroskedastisitas.....	46
Tabel 4.16 Uji Regresi Linear Berganda.....	47
Tabel 4.17 Uji Koefisien Determinasi .....	48
Tabel 4.18 Uji F (Simultan) .....	49
Tabel 4.19 Uji t (Parsial).....	49

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.....	57
Lampiran 2. Tabulasi Data Jawaban Responden.....	65
Lampiran 3. Statistic Descriptif .....	71
Lampiran 4. Uji Instrumnet dan Uji Reliabilitas .....	74
Lampiran 5. Analisis Regresi .....	83
Lampiran 6. Surat Keterangan Penelitian.....	86
Lampiran 7. Kartu Bimbingan Skripsi .....	87
Lampiran 8. Hasil Turnitin.....	88