

## BAB V

### KESIMPULAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil analisis yang telah dilakukan, maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan dari hasil analisis deskriptif terhadap responden, maka dapat disimpulkan bahwa :
  - a. Mayoritas responden Rumah Sakit Bethesda bekerja dibagian instalasi rawat jalan.
  - b. Mayoritas responden Rumah Sakit Bethesda berjenis kelamin perempuan.
  - c. Mayoritas responden Rumah Sakit Bethesda memiliki usia lebih dari 40 tahun.
  - d. Mayoritas responden Rumah Sakit Bethesda memiliki jenjang pendidikan diploma.
2. Berdasarkan dari hasil analisis regresi berganda, maka dapat disimpulkan bahwa:
  - a. Hipotesis pertama (H1) diterima, yang mana berarti bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan akan meningkat seiring dengan meningkatnya kompensasi.

- b. Hipotesis kedua (H2) diterima, yang mana berarti bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan akan meningkat seiring dengan meningkatnya disiplin kerja.

## 5.2 Implikasi Manajerial

Sumber daya manusia adalah kunci sukses bagi setiap perusahaan. Semakin baik kinerja karyawan, maka semakin sukses perusahaan tersebut, organisasi yang tidak memiliki manajemen sumber daya manusia yang baik, maka akan sulit untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai dan kinerja karyawan yang buruk. Apabila perusahaan ingin mencapai tujuan perlu memiliki karyawan – karyawan dengan kualitas yang baik. Rumah Sakit Bethesda adalah salah satu rumah sakit swasta yang sudah terakreditasi Paripurna dari KARS, Rumah Sakit Bethesda juga merupakan salah satu rumah sakit terkemuka di Yogyakarta yang memakai teknologi termutakhir dan tenaga medis yang kompeten dan andal.

Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui bahwa variabel kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Bethesda. berdasarkan hasil analisis deskriptif variabel kompensasi tergolong pada kategori sedang. Artinya dapat dikatakan Rumah Sakit Bethesda telah memberikan kompensasi yang baik dan sesuai kepada karyawan. Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan hasil tersebut juga didukung dengan rata-rata statistik deskriptif variabel disiplin kerja dan kinerja

karyawan yang cukup tinggi. Artinya disiplin kerja karyawan dan disiplin kerja Rumah Sakit Bethesda memiliki nilai cukup tinggi.

### **5.3 Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan sebagai berikut :

1. Penelitian hanya dilakukan di Rumah Sakit Bethesda sehingga hasil yang diperoleh dari penelitian ini tidak dapat digeneralisasikan kepada rumah sakit yang lain.
2. Peneliti tidak melakukan pengawasan dalam pengisian kuesioner yang disebarkan ke dalam Rumah Sakit Bethesda, yang disebabkan oleh kebijakan perusahaan sehingga penyebaran kuesioner dilakukan bersifat daring, hal tersebut menimbulkan kemungkinan besar bahwa karyawan mengisi kuesioner tidak sesuai dengan kenyataan yang dialami atau tidak, serta diduga responden mengisi kuesioner penelitian saat berada di jam kerja sehingga menyebabkan responden kurang memahami isi kuesioner penelitian yang di berikan oleh peneliti.
3. Variabel kinerja diukur berdasarkan persepsi responden sehingga kemungkinan penilaian tersebut tidak subjektif.

### **5.4 Saran**

1. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian ditempat lain sehingga hasil penelitian dapat dibandingkan dan diuji lebih lanjut.
2. Bagi penelitian selanjutnya diharapkan dapat mendampingi serta memandu responden agar dapat memahami setiap pertanyaan dengan lebih baik lagi sehingga peneliti bisa mendapatkan hasil yang optimal.

3. Variabel kinerja akan lebih tepat dan sesuai sasaran jika yang menilai kinerja karyawan adalah atasan dan bukan karyawan itu sendiri karena dapat menyebabkan penilaiannya tidak subjektif.



## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Nur Rofi. (2012). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Presensi Kerja Karyawan Pada Departemen Produksi PT Leo Agung Raya Semarang. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi Terapan*. Vol.3. No.1
- Arikunto, Suharsimi. (2012). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta
- Ghozali, Imam. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Ghozali, Imam. (2011). "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS". Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P, (2012). *Manajemen SDM*. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Harlie, M. (2010). "Pengaruh Disiplin kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan". *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*. Vol. 11 No. 2, Oktober 2010; 117-124.
- Hidayat, Z., & Taufiq, M. (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum ( PDAM ) Kabupaten Lumajang. *Jurnal WIGA*, 2(1), 79–97. <https://doi.org/2088-0944>
- Marpaung, Rio dan Agustin, Tri Dinda. (2013). Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kejaksaan Tinggi Riau. *Jurnal Sosial Ekonomi Pembangunan*, Vol.III (8) : 141-164
- Moehariono. (2012). "Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi". Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mondiani, T. (2012). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) UPJ Semarang. *Jurnal Administrasi Bisnis Volume I Nomor 1 September 2012*

- Muhammad Arif, Putri Endah Syaifani, Yudi Siswadi, Jufrizen. (2019). "Effect Of Compensation And Discipline On Employee Performance." Proceeding Of The 3rd International Conference On Accounting, Business & Economics 263-276.
- Rinoldy, Z. (2013). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Peternakan Perikanan dan Kehutanan Kota Jambi. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 1 (1), Januari-April 2013
- Riut Iptian, Zamroni, Riyanto Efendi. (2020). "The Effect Of Work Dicipline And Compensation On Employee Performance." *International Journal Of Multicultural And Multireligious Understanding* 145-152.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Suliyanto. (2011). "Ekonometrika Terapan: Teori Dan Aplikasi Dengan SPSS". Edisi 1. Yogyakarta: ANDI Yogyakarta
- Suwati, Yuli. (2013). "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tunas Hijau Samarinda". *eJournal Ilmu Administrasi Bisnis Vol 1 Nomor 1*, 41-55 ISSN 0000-0000
- Syafrina, Nova. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. *Eko dan Bisnis ( Riau Economics and Business Review)*. P.ISSN: 1410-7988 & E.ISSN: 2614-123X. Vol. 8, No.4, Desember 2017.
- Wirawan. (2009). "Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia". Jakarta: Salemba Empat.
- Yusuf, Burhanuddin. (2015). "Manajemen sumber daya manusia di lembaga keuangan syariah," Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.

## LAMPIRAN

### Lampiran 1. Kuisisioner

#### KUISISIONER PENELITIAN

#### **PENGARUH KOMPENSASI DAN TINGKAT KEDISIPLINAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN RUMAH SAKIT BETHESDA YOGYAKARTA**

Dengan hormat,

Responden yang terhormat, Saya Valderian Adhitya Damar Kumara mahasiswa Prodi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Saat ini saya sedang mengadakan penelitian mengenai "Pengaruh Kompensasi Dan Tingkat Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Bethesda Yogyakarta"

Penelitian ini menggunakan kuisisioner sebagai alat pengumpulan data primer. Oleh karena itu, saya mohon bantuan bapak/ibu untuk berkenan meluangkan waktu mengisi/memberikan jawaban atas beberapa pertanyaan terkait dengan penelitian ini. Apapun yang bapak/ibu jawab di kuisisioner ini tidak ada jawaban yang salah, namun saya mohon agar bapak/ibu menjawab semua pertanyaan secara lengkap sesuai ketentuan. Atas perhatian dan waktu yang bapak/ ibu berikan untuk mengisi/memberikan jawaban, saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Valderian Adhitya Damar Kumara

- Semua informasi yang dicantumkan dijaga kerahasiannya, Penelitian ini digunakan untuk tujuan ilmiah.
- Kuisisioner ini diperuntukkan bagi reponden yang menjadi Karyawan Tetap.

Isilah identitas dengan tanda silang (X) sesuai dengan identitas Anda pada kolom yang telah disediakan.:

1. Bagian :
2. Jenis Kelamin
  - Laki-Laki
  - Perempuan
3. Usia
  - <20 Tahun
  - 20 Tahun – 30 Tahun
  - 31 Tahun – 40 Tahun
  - >40 Tahun
4. Pendidikan Terakhir
  - SMP
  - SMA
  - Diploma
  - S1/S2/S3
5. Apakah Bapak/Ibu bersedia mengisi kuisioner ini?
  - Ya
  - Tidak

Keterangan pilihan jawaban:

- 4 = Sangat Setuju
- 3 = Setuju
- 2 = Kurang Setuju
- 1 = Tidak Setuju

#### A. KOMPENSASI

No.	PERNYATAAN	JAWABAN			
		SS	S	KS	TS
		4	3	2	1
1.	Saya merasa cukup dengan tingkat kompensasi yang saya terima				
2.	Saya merasa telah menerima kompensasi sesuai dengan tingkat kemampuan perusahaan				



3.	Saya merasa puas dengan kompensasi yang saya terima				
4.	Dengan tingkat pendidikan yang saya dapatkan, sayapuas dengan kompensasi yang saya terima				
5.	Melihat masa kerja saya, saya sudah puas dengan kompensasi yang saya terima				
6.	Saya sudah merasa nyaman dengan metode pembayarannya diberikan				
7.	Saya menjadi semangat untuk bekerja dengan kompensasi yang saya terima				
8.	Saya merasa bahwa kompensasi yang saya terima diukur berdasar kinerja saya				

#### B. TINGKAT DISIPLIN KERJA

No.	PERNYATAAN	JAWABAN			
		SS	S	KS	TS
		4	3	2	1
1.	Saya tidak pernah membolos setiap minggunya				
2.	Tingkat kehadiran saya meningkat setiap bulan				
3.	Saya selalu mengerjakan tugas yang diberikan atasan				
4.	Saya selalu menjaga hubungan baik dengan atasan				
5.	Saya selalu mengerjakan pekerjaan saya dengan baik sesuai dengan jam kerja				
6.	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan standar pekerjaan saya				
7.	Saya selalu bertanggung jawab dengan pekerjaan yang saya lakukan				

### C. KINERJA

No.	PERNYATAAN	JAWABAN			
		SS	S	KS	TS
		4	3	2	1
1.	Saya dapat menyelesaikan jumlah pekerjaan yang ditugaskan kepada saya dengan baik				
2.	Saya mampu melakukan pekerjaan lebih dari satu pekerjaan				
3.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target perusahaan				
4.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan harapan pimpinan				
5.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu				
6.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan kurang dari waktu yang ditentukan				
7.	Saya selalu hadir ke tempat kerja setiap minggunya				
8.	Saya selalu bisa bekerja sama dengan rekan kerja				

**Lampiran 2. Data Penelitian**

NO	KOMPENSASI								
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1
1	4	4	4	4	4	4	4	4	32
2	3	3	3	4	3	3	3	3	25
3	3	4	4	4	4	4	3	4	30
4	4	4	4	4	3	3	3	4	29
5	4	4	4	4	3	4	4	4	31
6	3	3	4	4	3	3	4	4	28
7	3	3	3	3	2	2	2	3	21
8	3	3	3	3	3	3	3	3	24
9	4	4	4	4	4	4	4	4	32
10	4	4	4	3	4	3	3	3	28
11	4	4	4	4	3	3	3	3	28
12	3	3	3	3	3	3	3	3	24
13	4	4	4	3	4	3	3	4	29
14	3	3	3	3	3	3	3	3	24
15	3	3	3	3	3	3	3	3	24
16	4	4	4	4	4	4	4	4	32
17	4	4	4	4	3	4	4	4	31
18	4	4	4	4	4	4	4	4	32
19	3	4	4	4	4	4	3	4	30
20	3	3	3	3	3	3	3	3	24
21	3	3	3	3	3	3	2	3	23
22	4	4	4	3	3	3	3	3	27
23	4	4	4	3	4	3	3	4	29
24	4	4	4	4	4	4	4	4	32
25	4	4	4	4	3	3	4	4	30
26	3	3	3	3	3	3	3	3	24
27	4	4	4	4	4	4	4	4	32
28	4	3	4	3	4	3	4	3	28
29	3	3	3	3	3	3	3	3	24
30	4	4	4	4	3	3	3	4	29
31	4	4	3	3	2	3	3	4	26
32	4	4	4	4	4	4	4	4	32
33	4	4	4	4	4	3	4	4	31
34	4	3	3	3	3	4	4	4	28
35	4	4	4	4	4	4	4	4	32
36	3	3	3	3	3	3	3	3	24
37	3	3	3	3	3	3	3	3	24
38	4	4	4	4	4	4	4	4	32

39	3	3	3	3	3	3	3	3	24
40	4	4	3	3	3	3	3	3	26
41	4	4	4	3	3	3	3	4	28
42	3	3	3	3	3	3	3	3	24
43	3	3	3	3	3	3	3	3	24
44	4	4	4	4	3	3	3	3	28
45	4	4	4	4	4	4	4	4	32
46	3	3	3	3	3	3	3	3	24
47	3	3	3	3	2	2	3	3	22
48	4	4	4	4	4	4	4	4	32
49	4	4	4	4	4	4	4	4	32
50	4	4	4	3	3	4	4	3	29
51	4	4	4	4	3	4	4	4	31
52	4	4	4	4	4	4	4	4	32
53	3	3	3	3	3	3	3	3	24
54	4	4	4	4	4	3	3	3	29
55	4	4	4	4	4	4	4	4	32
56	3	3	3	3	3	3	3	3	24
57	4	4	4	4	4	4	4	4	32
58	4	4	4	4	4	3	4	4	31
59	4	4	4	4	4	3	3	3	29
60	3	3	3	3	3	3	3	3	24
61	3	3	4	3	3	4	4	3	27
62	3	3	3	3	3	3	3	3	24
63	4	4	4	4	4	4	4	4	32
64	4	4	4	4	3	4	4	4	31
65	4	4	4	4	4	4	4	4	32
66	3	4	4	3	3	3	3	4	27
67	3	4	3	4	4	3	4	4	29
68	3	4	3	3	2	3	3	3	24
69	3	3	3	3	3	3	3	3	24
70	1	1	1	1	2	1	1	1	9
71	4	4	4	3	3	2	3	3	26
72	3	3	3	3	3	3	3	3	24
73	4	3	3	3	3	3	3	3	25
74	3	3	3	2	3	3	3	4	24

NO	DISIPLIN KERJA							
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2
1	4	4	4	4	4	4	4	28
2	3	3	3	4	3	3	3	22
3	4	3	4	3	3	4	4	25
4	4	4	4	4	4	4	4	28
5	4	4	4	4	4	4	4	28
6	3	4	4	4	4	4	4	27
7	3	4	4	4	4	4	4	27
8	3	3	3	3	3	3	3	21
9	4	4	4	4	4	4	4	28
10	4	3	4	4	4	4	4	27
11	4	4	4	4	4	4	4	28
12	3	3	3	3	3	3	3	21
13	4	4	3	4	4	4	4	27
14	3	3	3	3	3	3	3	21
15	3	4	4	4	4	4	3	26
16	4	4	4	4	4	4	4	28
17	4	3	4	4	4	4	4	27
18	4	4	4	4	4	4	4	28
19	3	3	4	4	3	4	4	25
20	3	3	3	3	3	3	3	21
21	3	3	3	3	3	3	3	21
22	4	3	3	4	4	4	4	26
23	4	4	4	4	4	4	4	28
24	4	4	4	4	4	4	4	28
25	4	3	4	4	4	4	4	27
26	3	3	3	3	3	3	3	21
27	4	3	4	4	4	4	4	27
28	4	4	3	4	4	3	4	26
29	3	3	3	3	3	3	3	21
30	4	4	4	4	4	4	4	28
31	4	3	3	4	4	4	3	25
32	4	4	4	4	4	4	4	28
33	4	4	4	4	4	4	4	28
34	4	4	4	4	4	3	3	26
35	4	3	4	4	4	4	4	27
36	4	3	3	3	3	3	3	22
37	3	3	3	3	3	3	3	21
38	4	4	4	4	4	4	4	28
39	4	3	4	3	3	3	3	23
40	4	3	4	4	4	4	3	26
41	4	4	3	4	4	4	4	27
42	3	3	3	3	3	3	3	21

43	3	3	3	3	3	3	3	21
44	4	3	4	4	4	4	4	27
45	4	4	4	4	4	4	4	28
46	3	2	3	3	3	3	3	20
47	3	3	3	3	3	3	3	21
48	4	4	4	4	4	4	4	28
49	4	4	4	4	4	4	4	28
50	3	3	4	4	4	4	4	26
51	4	3	4	1	4	4	4	24
52	4	4	4	4	4	4	4	28
53	3	3	3	3	3	3	3	21
54	4	3	4	4	4	4	4	27
55	4	4	4	4	4	4	4	28
56	3	3	3	3	3	3	3	21
57	4	4	4	4	4	4	4	28
58	4	4	4	4	4	4	4	28
59	4	4	4	4	4	4	4	28
60	4	3	3	3	3	3	3	22
61	4	4	4	4	3	3	4	26
62	4	3	4	4	3	3	3	24
63	4	4	3	4	4	4	4	27
64	4	3	4	4	4	4	4	27
65	4	4	4	4	4	4	4	28
66	3	3	3	3	3	4	4	23
67	4	4	3	3	3	4	3	24
68	4	4	3	3	3	4	3	24
69	3	4	3	3	3	3	3	22
70	3	3	3	4	3	4	4	24
71	4	3	4	4	4	4	4	27
72	4	4	4	3	3	4	4	26
73	3	3	3	3	3	3	3	21
74	4	3	4	4	3	3	4	25

NO	KINERJA								
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y
1	4	4	4	4	4	2	4	4	30
2	4	3	3	3	3	3	4	3	26
3	4	4	4	3	4	4	3	3	29
4	4	3	3	3	4	3	4	4	28
5	4	3	4	4	4	3	3	4	29
6	4	3	3	4	4	4	4	4	30
7	3	4	4	4	3	4	3	3	28
8	3	3	3	3	3	4	3	3	25
9	4	4	4	4	4	3	4	4	31
10	3	4	3	3	3	4	4	4	28
11	4	3	3	3	3	3	4	4	27
12	3	3	3	3	3	3	3	3	24
13	3	4	3	3	4	3	4	4	28
14	3	3	3	3	3	3	3	3	24
15	3	3	3	3	3	3	3	3	24
16	4	4	4	4	4	4	4	4	32
17	4	3	4	4	4	3	4	4	30
18	4	4	4	4	4	4	4	4	32
19	4	4	4	3	4	3	4	4	30
20	3	3	3	3	3	2	3	3	23
21	3	3	3	2	3	3	3	4	24
22	3	3	3	3	3	3	3	3	24
23	3	4	3	3	4	3	4	4	28
24	4	4	4	4	4	4	4	4	32
25	4	3	3	4	4	4	4	4	30
26	3	3	3	3	3	3	3	3	24
27	4	4	4	4	4	4	4	4	32
28	3	4	3	4	3	3	4	4	28
29	3	3	3	3	3	3	3	3	24
30	4	3	3	3	4	3	2	4	26
31	3	2	3	3	4	2	4	4	25
32	4	4	4	4	4	4	4	4	32
33	4	4	3	4	4	4	3	4	30
34	3	3	4	4	4	3	4	4	29
35	4	4	4	4	4	3	4	4	31
36	3	3	3	3	3	3	4	3	25
37	3	3	3	3	3	3	3	3	24
38	4	4	4	4	4	4	4	4	32
39	3	3	3	3	3	3	3	3	24
40	3	3	3	3	3	3	3	3	24
41	3	3	3	3	4	3	4	3	26
42	3	3	3	3	3	3	3	3	24

43	3	3	3	3	3	3	3	3	24
44	4	3	3	3	3	3	3	4	26
45	4	4	4	4	4	4	4	4	32
46	3	3	3	3	3	3	3	3	24
47	3	2	2	3	3	2	3	3	21
48	4	4	4	4	4	4	4	4	32
49	4	4	4	4	4	4	4	4	32
50	3	3	4	4	3	2	4	3	26
51	4	3	4	4	4	4	4	4	31
52	4	4	4	4	4	3	3	4	30
53	3	3	3	3	3	3	3	3	24
54	4	4	3	3	3	3	4	4	28
55	4	4	4	4	4	4	4	4	32
56	3	3	3	3	3	3	3	3	24
57	4	4	4	4	4	4	4	4	32
58	4	4	3	4	4	4	4	4	31
59	4	4	3	3	3	3	3	3	26
60	3	3	4	4	4	4	3	3	28
61	3	3	3	3	3	3	4	3	25
62	3	4	4	4	3	3	3	3	27
63	4	4	4	4	3	3	4	4	30
64	4	3	3	4	4	4	3	4	29
65	4	4	4	4	4	4	4	4	32
66	3	3	4	4	4	4	4	3	29
67	4	4	3	3	3	4	4	3	28
68	3	4	3	3	3	4	4	3	27
69	3	3	3	3	3	4	3	3	25
70	4	4	4	4	4	3	3	3	29
71	3	3	3	3	3	3	4	4	26
72	4	4	4	3	3	3	4	4	29
73	3	3	3	3	3	3	3	3	24
74	4	4	3	3	3	4	4	3	28



**Lampiran 3. Uji Validitas Data**

		<b>Correlations</b>								
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9
X1.1	Pearson Correlation	1	.836*	.815*	.661**	.540**	.571*	.662**	.659**	.844*
	Sig. (2-tailed)		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	74	74	74	74	74	74	74	74	74
X1.2	Pearson Correlation	.836*	1	.856*	.749**	.558**	.590*	.598**	.746**	.871*
	Sig. (2-tailed)	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	74	74	74	74	74	74	74	74	74
X1.3	Pearson Correlation	.815*	.856*	1	.765**	.649**	.639*	.689**	.723**	.902*
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	74	74	74	74	74	74	74	74	74
X1.4	Pearson Correlation	.661*	.749*	.765*	1	.617**	.674*	.708**	.706**	.867*
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	74	74	74	74	74	74	74	74	74
X1.5	Pearson Correlation	.540*	.558*	.649*	.617**	1	.623*	.604**	.562**	.761*
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000
	N	74	74	74	74	74	74	74	74	74
X1.6	Pearson Correlation	.571*	.590*	.639*	.674**	.623**	1	.802**	.703**	.828*
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000
	N	74	74	74	74	74	74	74	74	74
X1.7	Pearson Correlation	.662*	.598*	.689*	.708**	.604**	.802*	1	.730**	.856*
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000
	N	74	74	74	74	74	74	74	74	74
X1.8	Pearson Correlation	.659*	.746*	.723*	.706**	.562**	.703*	.730**	1	.858*
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000
	N	74	74	74	74	74	74	74	74	74

X1	Pearson Correlation	.844*	.871*	.902*	.867**	.761**	.828*	.856**	.858**	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	
	N	74	74	74	74	74	74	74	74	74

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

		Correlations							
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.442*	.567*	.425*	.604*	.543*	.554*	.743*
	Sig. (2-tailed)		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	74	74	74	74	74	74	74	74
X2.2	Pearson Correlation	.442*	1	.386*	.433*	.513*	.462*	.450*	.675*
	Sig. (2-tailed)	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	74	74	74	74	74	74	74	74
X2.3	Pearson Correlation	.567*	.386*	1	.516*	.634*	.597*	.657*	.787*
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	74	74	74	74	74	74	74	74
X2.4	Pearson Correlation	.425*	.433*	.516*	1	.642*	.505*	.560*	.753*
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000
	N	74	74	74	74	74	74	74	74
X2.5	Pearson Correlation	.604*	.513*	.634*	.642*	1	.749*	.689*	.876*
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000
	N	74	74	74	74	74	74	74	74
X2.6	Pearson Correlation	.543*	.462*	.597*	.505*	.749*	1	.764*	.832*
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000
	N	74	74	74	74	74	74	74	74

	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000
	N	74	74	74	74	74	74	74	74
X2.7	Pearson Correlation	.554*	.450*	.657*	.560*	.689*	.764*	1	.844*
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000
	N	74	74	74	74	74	74	74	74
X2	Pearson Correlation	.743*	.675*	.787*	.753*	.876*	.832*	.844*	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	
	N	74	74	74	74	74	74	74	74

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

		Correlations									
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y	
Y.1	Pearson Correlation	1	.522**	.478**	.496**	.569**	.375**	.359**	.622**	.765**	
	Sig. (2-tailed)		0.000	0.000	0.000	0.000	0.001	0.002	0.000	0.000	
	N	74	74	74	74	74	74	74	74	74	
Y.2	Pearson Correlation	.522**	1	.549**	.433**	.318**	.462**	.390**	.382**	.715**	
	Sig. (2-tailed)	0.000		0.000	0.000	0.006	0.000	0.001	0.001	0.000	
	N	74	74	74	74	74	74	74	74	74	
Y.3	Pearson Correlation	.478**	.549**	1	.727**	.572**	.310**	.347**	.386**	.760**	
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000		0.000	0.000	0.007	0.002	0.001	0.000	
	N	74	74	74	74	74	74	74	74	74	
Y.4	Pearson Correlation	.496**	.433**	.727**	1	.644**	.397**	.360**	.452**	.785**	
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000	0.002	0.000	0.000	
	N	74	74	74	74	74	74	74	74	74	

Y.5	Pearson Correlation	.569**	.318**	.572**	.644**	1	.357**	.364**	.626**	.768**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.006	0.000	0.000		0.002	0.001	0.000	0.000
	N	74	74	74	74	74	74	74	74	74
Y.6	Pearson Correlation	.375**	.462**	.310**	.397**	.357**	1	.230*	0.210	.601**
	Sig. (2-tailed)	0.001	0.000	0.007	0.000	0.002		0.049	0.073	0.000
	N	74	74	74	74	74	74	74	74	74
Y.7	Pearson Correlation	.359**	.390**	.347**	.360**	.364**	.230*	1	.510**	.619**
	Sig. (2-tailed)	0.002	0.001	0.002	0.002	0.001	0.049		0.000	0.000
	N	74	74	74	74	74	74	74	74	74
Y.8	Pearson Correlation	.622**	.382**	.386**	.452**	.626**	0.210	.510**	1	.719**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.001	0.001	0.000	0.000	0.073	0.000		0.000
	N	74	74	74	74	74	74	74	74	74
Y	Pearson Correlation	.765**	.715**	.760**	.785**	.768**	.601**	.619**	.719**	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	
	N	74	74	74	74	74	74	74	74	74
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).										
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).										

#### Lampiran 4. Uji Reliabilitas Data

Scale: kinerja

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.862	8

Scale: Disiplin Kerja

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.895	7

Scale: Kompensasi

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.944	8

## Lampiran 5. Regresi Linier Berganda

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.780 <sup>a</sup>	0.608	0.597	1.915

a. Predictors: (Constant), TINGKAT\_DISIPLIN\_KERJA, KONMPENSASI

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	404.163	2	202.082	55.101	.000 <sup>b</sup>
	Residual	260.391	71	3.667		
	Total	664.554	73			

a. Dependent Variable: KINERJA  
b. Predictors: (Constant), TINGKAT\_DISIPLIN\_KERJA, KONMPENSASI

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.607	2.072		3.188	0.002
	KONMPENSASI	0.246	0.078	0.326	3.141	0.002
	TINGKAT_DISIPLIN_KERJA	0.566	0.114	0.517	4.984	0.000

a. Dependent Variable: KINERJA

## Lampiran 6. Ethical Approval

**KOMISI ETIK PENELITIAN KESEHATAN  
HEALTH RESEARCH ETHIC COMMITTEE  
RUMAH SAKIT BETHESDA YOGYAKARTA  
BETHESDA HOSPITAL YOGYAKARTA**

**KETERANGAN LAYAK ETIK  
DESCRIPTION OF ETHICAL APPROVAL  
“ ETHICAL APPROVAL “**

No. 43/KEPK-RSB/VI/23

Protokol penelitian yang diusulkan oleh:  
*The research protocol proposed by*

Peneliti utama : Valderian Adithya Damar Kumara  
*Principal in Infestigator*

Nama Institusi : Universitas Atma Jaya Yogyakarta

Dengan judul :  
*Title*


**“PENGARUH KOMPENSASI DAN TINGKAT KEDISIPLINAN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN RUMAH SAKIT BETHESDA YOGYAKARTA”**

Dinyatakan layak etik sesuai 7 ( tujuh ) Standar WHO 2011, yaitu 1) Nilai Sosial, 2) Nilai Ilmiah, 3) Pemerataan Beban dan Manfaat, 4) Risiko, 5) Bujukan/Eksploitasi, 6) Kerahasiaan dan Privacy, 7) Persetujuan Setelah Penjelasan, yang merujuk pada Pedoman CIOMS 2016, Hal ini seperti yang ditunjukkan oleh indikator setiap standar.

*Declared to be ethical appropriate in scordance to 7 ( seven ) WHO 2011 Standards, 1) Social Values, 2) Scientific Values, 3) Equitable Assesment and Benefits, 4) Risk, 5) Persuasion/Exploitation, 6) Confidentiality, 7) Informed Consent, referring to the 2016 CIOMS Guidelines. This is as indicated by the fulfilment of the indicator of each standard.*

Pernyataan Laik Etik ini berlaku selama kurun waktu tanggal 10 Juni 2023 sampai dengan tanggal 10 Juni 2024

*This Declaration of ethics applies during the period Juni 10, 2023 until Juni 10, 2024.*

Juni 10, 2023  
Professor And Chairperson  
  
Dr. T. A. Rirel Kusumosih, Sp. OG