

Pengaruh Dimensi Kompensasi terhadap Penegakan Disiplin Kerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Kepulauan Meranti

Andry

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Mahaputra Riau

E-mail: flyandry@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini memiliki tujuan yaitu untuk mengetahui pengaruh direct financial, indirect payment, dan imbalan non finansial terhadap disiplin kerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Kepulauan Meranti. Hasil penelitian ini bahwa secara parsial maupun simultan bahwa direct financial, indirect payment, dan imbalan non financial berpengaruh terhadap disiplin kerja. Dengan hasil penelitian sebesar 83.9%.

Kata Kunci: *Direct Financial, Indirect Payment, Imbalan Non Finacial, dan Disiplin Kerja*

PENDAHULUAN

Rumah Sakit Umum Daerah merupakan suatu organisasi atau salah satu satuan kerja perangkat daerah di Kabupaten Kepulauan Meranti yang bergerak dalam bidang jasa pelayanan kesehatan masyarakat, dimana setiap pegawai sangat dituntut untuk menjaga kedisiplinan dan pelayanan yang optimal kepada setiap masyarakat sehingga akan berdampak pada masyarakat, apakah setiap pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Kepulauan Meranti sudah cukup baik seperti yang diharapkan oleh setiap masyarakat.

Disiplin merupakan hal yang sangat penting, secara umum semua orang menyetujui bahwa semua pihak yang ada di dalam institusi pelayanan jasa kepada masyarakat termasuk pimpinan, staf dan pegawai harus disiplin dan mempunyai tingkah laku yang baik.

Kedisiplinan merupakan sikap atau perilaku yang menggambarkan kepatuhan kepada suatu aturan atau ketentuan. Kedisiplinan juga berarti suatu tuntutan bagi berlangsungnya kehidupan yang sama, teratur dan tertib, yang dijadikan syarat mutlak bagi berlangsungnya suatu kemajuan dan perubahan-perubahan ke arah yang lebih baik.

Santoso (2004), menyatakan bahwa kedisiplinan adalah sesuatu yang teratur, misalnya disiplin dalam menyelesaikan pekerjaan berarti bekerja secara teratur. Kedisiplinan berkenaan dengan kepatuhan dan ketaatan seseorang atau kelompok orang terhadap norma-norma dan peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Kedisiplinan dibentuk serta berkembang melalui latihan dan pendidikan sehingga terbentuk kesadaran dan keyakinan dalam dirinya untuk berbuat tanpa paksaan.

Yahya (2002) berpendapat, tujuan kedisiplinan adalah perkembangan dari pengembangan diri sendiri dan pengarahan diri sendiri tanpa pengaruh atau kendali dari luar. Kedisiplinan adalah suatu latihan batin yang tercermin dalam tingkah laku yang bertujuan agar orang selalu patuh pada peraturan. Berdasarkan berbagai pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan adalah suatu sikap dan perilaku yang mencerminkan ketaatan dan ketepatan terhadap peraturan, tata tertib, norma-norma yang berlaku, baik tertulis maupun yang tidak tertulis, memberi kenyamanan pada para pegawai dan staf serta menciptakan lingkungan yang kondusif dalam bekerja serta

perkembangan dari pengembangan diri sendiri dan pengarahan diri sendiri tanpa pengaruh atau kendali dari luar.

Namun kondisi saat ini tampak bahwa kedisiplinan hanya milik orang-orang tertentu saja. Tidak semua orang menyadari tentang pentingnya disiplin termasuk para pegawai dan staf, tugas pokok dari pegawai adalah memberikan pelayanan yang sebaik-baiknya kepada masyarakat yang datang berobat atau konsultasi tentang kesehatan. Tugas pokok yang dijalankan ternyata tidak mampu mengikat secara tegas, karena masih ada pegawai seringkali melakukan pelanggaran disiplin, misalnya datang terlambat, sering meninggalkan ruangan pada jam bekerja tanpa alasan yang dapat dipertanggungjawabkan, tidak memperhatikan kondisi yang ada, tidak memperhatikan penampilan, dan lain-lainnya.

Berdasarkan informasi dan pengamatan peneliti masih banyak ditemukan kurang disiplinnya pegawai terhadap tugas pokok dan fungsinya. Hal ini terlihat: (1) Adanya pegawai terlambat datang ke tempat kerja, (2) Jam kehadiran pegawai tidak sesuai dengan yang ditetapkan, (3) Tidak serius dalam memberikan pelayanan, (4) Lebih banyak waktu bersantai daripada menangani masyarakat, (5) Kurang menata ruangan dengan baik.

Perumusan masalah pada penelitian ini adalah

1. Apakah *direct financial* berpengaruh terhadap penegakan disiplin kerja pegawai pada RSUD Kabupaten Kepulauan Meranti?
2. Apakah *indirect payment* berpengaruh terhadap penegakan disiplin kerja pegawai pada RSUD Kabupaten Kepulauan Meranti?
3. Apakah imbalan non finansial berpengaruh terhadap penegakan disiplin kerja pegawai pada RSUD Kabupaten Kepulauan Meranti?
4. Apakah *direct financial* dan *indirect payment* serta imbalan non finansial berpengaruh terhadap penegakan disiplin kerja pegawai pada RSUD Kabupaten Kepulauan Meranti?

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui *direct financial* berpengaruh terhadap penegakan disiplin kerja pegawai pada RSUD Kabupaten Kepulauan Meranti.
2. Untuk mengetahui *indirect payment* berpengaruh terhadap penegakan disiplin kerja pegawai pada RSUD Kabupaten Kepulauan Meranti.
3. Untuk mengetahui imbalan non finansial berpengaruh terhadap penegakan disiplin kerja pegawai pada RSUD Kabupaten Kepulauan Meranti.
4. Untuk mengetahui *direct financial* dan *indirect payment* serta imbalan non finansial berpengaruh terhadap penegakan disiplin kerja pegawai pada RSUD Kabupaten Kepulauan Meranti.

Teori Kompensasi

Flippo (2005), mengatakan bahwasalah satu tugas dari manajemen personalia/sumberdaya manusia yang paling sulit, penting, dan kompleks adalah penentuan kompensasi. Kompensasi merupakan hal yang penting baik bagi organisasi/perusahaan maupun bagi karyawan. Bagi organisasi kompensasi memiliki berbagai macam tujuan antara lain untuk menarik calon karyawan agar bergabung ke dalam organisasi, memotivasi karyawan, dan meningkatkan kepuasan kerja. Sedangkan bagi karyawan kompensasi merupakan sumber penghasilan untuk kelangsungan hidup secara ekonomis dan menentukan status sosial dalam masyarakat

Menurut Mathis dan Jackson (2005) kompensasi/imbalan dapat berbentuk intrinsik/internal seperti pujian, termasuk dampak psikologis dari pemberian kompensasi, dan ekstrinsik/eksternal yang bersifat terukur, dapat berbentuk moneter maupun *nonmoneter*.

Menurut Dessler (2007), kompensasi merupakan segala bentuk penggajian atau imbalan yang mengalir kepada karyawan. Kompensasi ini mencakup tiga komponen yaitu:

- a. *Direct financial payment*, seperti gaji, upah, insentif, bonus, dan komisi

- b. *Indirect payment*, yaitu dalam bentuk tunjangan-tunjangan misalnya asuransi kesehatan, tunjangan keluarga, cuti kerja, program rekreasi, pensiun, koperasi simpan pinjam, transport dan sebagainya
- c. Imbalan *nonfinansial*, yaitu hal-hal yang sulit untuk dikuantifikasi seperti jam kerja yang lebih fleksibel, tugas atau pekerjaan yang menantang, dan fasilitas kantor yang bergengsi.

Sementara itu Handoko (2005) membagi program *benefits*/tunjangan karyawan menjadi empat, yaitu:

1. Pembayaran untuk waktu tidak bekerja/*time off benefits*. Bentuk tunjangan ini antara lain waktu istirahat/makan/ganti pakaian, hari-hari sakit tidak bekerja, hamil, kecelakaan, wajib militer, sakit yang berkepanjangan, menghadiri upacara pemakamam, hari-hari libur dan cuti.
2. Perlindungan ekonomis terhadap bahaya. Bentuk program pelayanan yang paling umum adalah asuransi, misalnya JHT/jaminan hari tua, pembentukan koperasi simpan pinjam/kredit, asuransi kesehatan, asuransi kecelakaan, dan asuransi jiwa.
3. Program-program pelayanan karyawan. Program pelayanan ini meliputi program rekreasi dan olah raga, kafetaria, perumahan, toko perusahaan, konsultasi keuangan, fasilitas kendaraan/mobil perusahaan, dan bea siswa pendidikan bagi anak-anak karyawan, serta studi lanjut karyawan.
4. Pembayaran kompensasi yang disyaratkan secara legal. Dalam rangka memenuhi peraturan pemerintah, perusahaan diwajibkan untuk memberikan tunjangan kesehatan, pemberian uang pesangon, kecelakaan kerja dan sebagainya.

Menurut Schuler dan Jackson (2006), desain/penentuan kompensasi dipengaruhi oleh lingkungan internal dan eksternal:

- a. Peran lingkungan internal, yang terdiri dari daur hidup organisasi, budaya organisasi, keragaman budaya tenaga kerja, dan strategi organisasi; dan

- b. Peran lingkungan eksternal, yang terdiri dari 3 kekuatan yang mempengaruhi desain kompensasi yaitu pasar tenaga kerja, pertimbangan hukum/Undang-undang, dan serikat pekerja.

Teori Disiplin

Pendisiplinan karyawan adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara suka rela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan lain serta meningkatkan prestasi kerjanya menurut Siagian (2008).

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang yang berlaku. (Malayu, 2007).

Adapun peraturan yang berkaitan dengan disiplin, antara lain :

1. Peraturan jam masuk, pulang kerja dan istirahat
2. Peraturan dasar tentang berpakaian dan bertingkah laku dalam pekerjaan
3. Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit-unit kerja
4. Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam melakukan pekerjaannya.

Hariandja (2002) menyebutkan beberapa pendekatan untuk meningkatkan disiplin kerja meliputi :

1. Disiplin preventif merupakan tindakan yang dilakukan untuk mendorong karyawan untuk menaati standar dan peraturan sehingga tidak terjadi pelanggaran, atau bersifat mencegah tanpa ada yang memaksa yang pada akhirnya akan menciptakan disiplin diri. Ini tentu saja mudah dipahami sebagai tanggung jawab yang melekat pada pemimpin.
2. Disiplin korektif merupakan tindakan yang dilakukan untuk mencegah supaya kesalahan tidak terulang kembali sehingga tidak terjadi pelanggaran pada hari-hari selanjutnya. Disiplin progresif merupakan

pengulangan kesalahan yang sama akan mengakibatkan hukuman yang lebih berat.

Hambatan-hambatan yang dihadapi dalam meningkatkan disiplin kerja pada dasarnya pegawai dapat digolongkan dalam kriteria sebagai berikut :

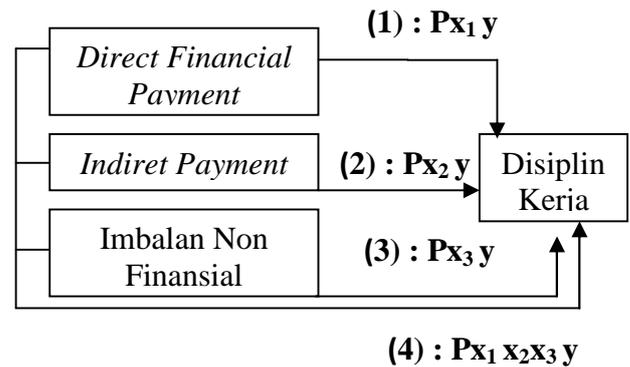
- a. Pegawai yang berprestasi dan memiliki potensi, tidak terdapat masalah yang berarti untuk meningkatkan disiplin kerja karena pegawai yang bersangkutan memiliki motivasi yang baik untuk berprestasi.
- b. Pegawai yang berpotensi tetapi mempunyai masalah, pegawai jenis ini memiliki potensi untuk digali dari dalam dirinya tetapi mempunyai masalah yang cukup berarti misalnya kurang disiplin terhadap jam kerja.
- c. Pegawai yang biasa-biasa saja dan sulit untuk mengembangkan diri, pegawai jenis ini cenderung pasif

Hambatan-hambatan yang dihadapi oleh Pimpinan dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai adalah sebagai berikut :

- a. Kurangnya motivasi kerja sehingga kedisiplinan akan waktu tidak begitu diperhatikan.
- b. Kurangnya pemberian insentif terhadap pegawai yang memiliki kedisiplinan tinggi dalam bekerja.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan adalah sebagai berikut (Fathoni, 2006):

1. Tujuan dan kemampuan.
2. Keteladanan pimpinan
3. Keadilan
4. Waskat merupakan tindakan nyata dan paling efektif untuk mewujudkan kedisiplinan karyawan. Atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu hadir di tempat kerjanya agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan.
5. Sanksi hukuman.
6. Ketegasan



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Pada hasil kerangka pemikiran, maka hipotesis penelitian ini adalah:

1. Diduga *direct financial* berpengaruh terhadap penegakan disiplin kerja pegawai pada RSUD Kabupaten Kepulauan Meranti.
2. Diduga *indirect payment* berpengaruh terhadap penegakan disiplin kerja pegawai pada RSUD Kabupaten Kepulauan Meranti.
3. Diduga imbalan non financial berpengaruh terhadap penegakan disiplin kerja pegawai pada RSUD Kabupaten Kepulauan Meranti.
4. Diduga *direct financial* dan *indirect payment* serta imbalan non financial berpengaruh terhadap penegakan disiplin kerja pegawai pada RSUD Kabupaten Kepulauan Meranti.

METODE PENELITIAN

Jenis pada penelitian ini dengan menggunakan penelitian kuantitatif. Menurut Noor (2011), penelitian kuantitatif merupakan metode untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variabel. Variabel-variabel ini diukur (biasanya dengan instrument penelitian) sehingga data yang terdiri dari angka-angka dapat dianalisis berdasarkan prosedur statistik.

Sumber Data

Sumber data pada penelitian ini peneliti menggunakan data sekunder, yaitu data yang telah dikumpulkan oleh lembaga pengumpul data dan dipublikasikan kepada masyarakat pengguna data (Kuncoro, 2009),

yang menjadi sumber data penelitian ini terdiri dari:

1. Laporan neraca perusahaan perdagangan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia.
2. Laporan laba rugi perusahaan perdagangan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia.

Populasi dan Sampel

Populasi merupakan kelompok elemen yang lengkap dimana kita, tertarik untuk mempelajarinya atau menjadi objek penelitian (Kuncoro,2009). Maka yang menjadi populasi pada penelitian ini sebanyak 102 orang pegawai.

Metode pengambilan sampel yang di pergunakan ialah *purposesive random sampling*, maksudnya penentuan responden dilakukan secara acak dan di sengaja, karena jumlah populasi sebanyak 102 maka yang akan dijadikan sampel dengan menggunakan rumus Slovin Marzuki Riset, (2003) maka sampelnya menjadi 81 orang pegawai.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan peneliti pada penelitian yaitu dengan teknik dokumentasi. Menurut Soewadji (2012), metode dokumentasi adalah cara mencari data atau informasi dari buku-buku, catatan-catatan, transkrip, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, *legger*, agenda, dan yang lainnya.

Teknik Analisis Data Penelitian

Teknik analisis data yang dipergunakan peneliti dalam penelitian ini dengan menggunakan analisis regresi linier berganda, sebelum dilakukannya analisis regresi linier berganda, maka ada syarat yang harus dipenuhi yaitu dengan uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik pada penelitian ini terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heterokedastisitas dan uji autokorelasi. Uji regresi linier berganda pada penelitian ini untuk menguji hipotesis baik secara simultan maupun secara parsial

HASIL ANALISIS

Hasil penelitian dan pembahasan ini terdiri dari hasil dari hasil pengujian hipotesis.

Pengujian hipotesis pada penelitian ini dengan menggunakan analisis regresi linier berganda dan uji asumsi klasik. Berikut ini hasil dari uji asumsi klasik sebelum dilakukannya uji regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

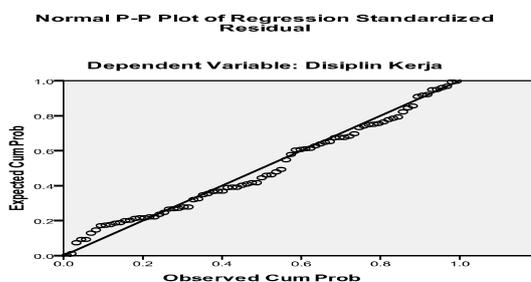
a. Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk dapat menguji ke normalan data, atau merupakan syarat utama pada uji asumsi klasik penelitian. Uji Normalitas yang dipergunakan oleh peneliti yaitu dengan menggunakan *scatterplot* dan Kolmogrov-Smirnov (K-S) :

1. Uji Normalitas Dengan Menggunakan

Scatterplot

Berikut ini hasil pengujian normalitas dengan menggunakan *scatterplot* adalah:



Gambar 2. scatterplot

Pada gambar *scatterplot* diatas bahwa butiran-butiran tersebut pada *scatterplot* tidak mendekati garis diagonal atau dengan kata lain menjauhi garis diagonal sehingga dapat dikatakan bahwa data tidak normal.

2. Uji Normalitas Dengan Menggunakan Kolmogrov-Smirnov (K-S)

Tabel 1. Kolmogrov-Smirnov (K-S)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardize d Residual
N		81
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.21845276
Most Extreme Differences	Absolute	.080
	Positive	.078
	Negative	-.080
Kolmogorov-Smirnov Z		.722
Asymp. Sig. (2-tailed)		.675

Sumber : data diolah

Pada gambar *one sample kolmogrov-smirnov test* atau uji kolmogrov smirnov yaitu nilai kolmogrov sebesar 0.722 dengan signifikansi sebesar 0.675 atau di atas 0.05 sehingga data tidak normal atau tidak terdistribusi normal.

b. Multikolinieritas

Untuk mendeteksi dalam multikolinieritas dapat dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan nilai VIF, dengan keputusan:

- 1) Tolerance > 0.1 dan VIF < 10 = Tidak terjadi multikolinieritas
- 2) Tolerance < 0.1 dan VIF > 10 = Terjadi multikolinieritas

Berikut ini hasil pengujian multikolinieritas pada penelitian ini adalah:

Tabel 2. pengujian multikolinieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Direct Financial	.302	3.312
	Indirect Payment	.376	2.662
	Imbalan Non Financial	.240	4.161

Sumber : data diolah

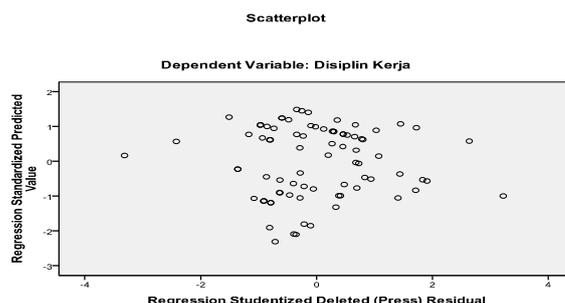
Berdasarkan pada tabel diatas bahwa nilai *tolerance* pada semua variabel diatas 0.1 sedangkan nilai VIF dibawah 10, sehingga dapat diambil kesimpulan tidak terjadi adanya multikolinieritas pada penelitian ini.

c. Heterokedastisitas

Untuk mendeteksi terjadinya heterokedastisitas yaitu dengan menggunakan dua cara:

1. *Scatterplot*

Berikut ini hasil dari pengujian heterokedastisitas dengan menggunakan *scatterplot* adalah:



Gambar 3. Scatterplot

Pada gambar diatas bahwa butiran-butiran penyebar dibawah dan diatas titik 0 dan tidak membentuk pola-pola tertentu sehingga dapat diambil kesimpulan tidak terjadi gejala heterokedastisitas.

2. Uji Glejser

Uji Glejser merupakan salah satu cara parametrik untuk mendeteksi gejala heterokedastisitas, berikut ini hasil heterokedastisitas dengan menggunakan uji Glejser adalah:

Tabel 3. Uji Glejser

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
1 (Constant)	2.684	.874	3.070	.003
Direct Financial	.306	.066	.387	4.648 .000
Indirect Payment	.134	.062	.161	2.164 .034
Imbalan Non Financial	.418	.090	.433	4.645 .000

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber : data diolah

Berdasarkan uji Glejser diatas bahwa nilai sig pada variabel *direct financial, indirect payment*, dan imbalan non financial berada pada nilai dibawah 0.05 sehingga tidak terjadi heterokedastisitas.

d. Autokorelasi

Dalam mendeteksi gejala autokorelasi salah satu cara pendeteksian dilakukan dengan cara menggunakan Durbin – Watson (D-W). Berikut ini hasil uji autokorelasi dengan menggunakan Durbin-Watson (DW)

Tabel 4. Durbin-Watson

Model Summary ^b					
Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson	
1	.916 ^a	.839	1.24196	1.956	

Sumber : data diolah

Berdasarkan pada diatas yaitu pada nilai DW sebesar 1.956 sehingga menunjukkan tidak adanya gejala autokorelasi karena berada pada posisi -2 sampai dengan 2.

Setelah dilakukannya uji asumsi penelitian, maka dilakukannya uji hipotesis yang terdiri dari uji simultan dan uji parsial , berikut ini hasil pengujian hipotesis penelitian:

1) Uji Simultan (Uji-F)

Uji simultan berfungsi untuk mengetahui variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan, maka dengan ini hasil uji simultan pada penelitian ini:

Tabel 5. Uji Simultan (Uji-F)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	619.255	3	206.418	133.823	.000 ^a
	Residual	118.770	77	1.542		
	Total	738.025	80			

Sumber : data diolah

Pada Tabel diatas yaitu pada Tabel uji simultan bahwa Fhit sebesar 133.823 dan nilai Ftab sebesar 2.48 yang menunjukkan bahwa secara simultan *direct financial*, *indirect payment* dan imbalan non financial berpengaruh simultan terhadap disiplin kerja pada RSUD Kabupaten Kepulauan Meranti.

2) Uji Parsial (Uji-t)

Uji parsial berfungsi untuk mengetahui variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial, maka dengan ini hasil uji parsial pada penelitian ini:

Tabel 6. Uji Parsial (Uji-t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	2.684	.874		3.070	.003
Direct Financial	.306	.066	.387	4.648	.000
Indirect Payment	.134	.062	.161	2.164	.034
Imbalan Non Financial	.418	.090	.433	4.645	.000

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber : data diolah

a. Pengaruh *Direct Financial* Terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan pada uji parsial *direct financial* terhadap disiplin kerja menunjukkan nilai thit sebesar 4.648 dengan nilai ttab sebesar 1.9897 yang artinya thit > ttab atau 4.648 > 1.9897 secara parsial bahwa *direct financial* berpengaruh dan signifikan terhadap disiplin kerja pada RSUD Kabupaten Kepulauan Meranti. Jadi disiplin kerja merupakan tingkah laku yang sesuai dengan peraturan-peraturan dari perusahaan baik tertulis maupun tidak, pada akhirnya ditujukan untuk mencapai suatu kinerja karyawan yang baik. Disiplin kerja dan kompensasi merupakan salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, maka keberadaan disiplin kerja dan kompensasi sangat diperlukan dalam suatu perusahaan karena dalam suasana disiplin perusahaan dapat melaksanakan program-program kerjanya untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan dan dengan diberikannya kompensasi semangat kerja karyawan semakin meningkat. Dengan demikian dari penjelasan diatas dapat dikemukakan bahwa dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan salah satu cara yang dapat dilakukan yaitu dengan memperhatikan disiplin kerja karyawan dan kompensasi yang diberikan

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukannya oleh Ainun Mamnuah (2006) yang berjudul “Studi Empiris Pengaruh Sistem Kompensasi Terhadap

Disiplin Kerja Karyawan”, dapat disimpulkan sebagai berikut: Dari hasil perhitungan secara parsial maupun simultan diketahui bahwa kompensasi finansial dan kompensasi non finansial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.

b. Pengaruh *Indirect Payment* Terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan pada uji parsial *indirect payment* terhadap disiplin kerja menunjukkan nilai t_{hit} sebesar 2.164 dengan nilai t_{tab} sebesar 1.9897 yang artinya $t_{hit} > t_{tab}$ atau $2.164 > 1.9897$ secara parsial bahwa *indirect payment* berpengaruh dan signifikan terhadap disiplin kerja pada RSUD Kabupaten Kepulauan Meranti. Kompensasi finansial tidak langsung merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para karyawan, Rivai (2010).

Ainun Mamnuah (2006) yang berjudul “Studi Empiris Pengaruh Sistem Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan”, dapat disimpulkan sebagai berikut: Dari hasil perhitungan secara parsial maupun simultan diketahui bahwa kompensasi finansial dan kompensasi non finansial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.

c. Pengaruh Imbalan Non Financial Terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan pada uji parsial imbalan non finansial terhadap disiplin kerja menunjukkan nilai t_{hit} sebesar 4.645 dengan nilai t_{tab} sebesar 1.9897 yang artinya $t_{hit} > t_{tab}$ atau $4.645 > 1.9897$ secara parsial bahwa imbalan non finansial berpengaruh dan signifikan terhadap disiplin kerja pada RSUD Kabupaten Kepulauan Meranti. Kompensasi non-finansial merupakan imbalan dalam bentuk kepuasan seseorang yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan, baik secara fisik atau psikologis dimana orang tersebut bekerja, Rivai (2010).

Ainun Mamnuah (2006) yang berjudul “Studi Empiris Pengaruh Sistem Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan”, dapat disimpulkan sebagai berikut: Dari hasil perhitungan secara parsial

maupun simultan diketahui bahwa kompensasi finansial dan kompensasi non finansial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan pada hasil penelitian maka dapat peneliti menarik kesimpulan penelitian yaitu secara parsial maupun simultan bahwa *direct financial*, *indirect payment*, dan imbalan non finansial berpengaruh terhadap disiplin kerja. Dengan hasil penelitian sebesar 83.9%.

SARAN

Penelitian ini memiliki keterbatasan sehingga peneliti memberikan saran yaitu bagi peneliti yang akan datang dapat menambahkan waktu penelitian atau menambah jumlah populasi yang tidak hanya berfokus kepada kompensasi dan disiplin saja, tetapi ditambah lagi variabel bebasnya misalnya lingkungan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, Gary. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Bahasa Indonesia Jilid 2*. Jakarta: Prenhalindo.
- Flippo, Edwin B. 2005. *Manajemen Personalia, Edisi Keenam, Jilid 2, Terjemahan*. Jakarta: Erlangga.
- Gempur, Santoso. 2005. *Metode Penelitian Kualitas dan Kuantitatif*. Jakarta: Gramedia
- Handoko, T.H, 2005. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE
- Mathis dan Jackson, 2005. *What makes competency-based program succeed, Canadian HR*.
- Schuler dan Jackson. 2006. *Strategy Management Concept and Applications, 2nd edition*. New York : McGraw-Hill, Inc,
- Siagian, Sondang P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Hasibuan, Malayu S. P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Fathoni, Abdurrahmat, 2006. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Asdi Mahasatya.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta :Grasindo
- Yohanes, Yahya. 2002. *Pengantar Manajemen*, Jakarta: Balai Pustaka,
- Veithzal Rivai. 2010. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Edisi Kedua. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada.