

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN DISIPLIN KERJA  
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI PADA PEGAWAI  
BLUD RSUD SITI FATIMAH PROVINSI SUMATERA SELATAN)**



**Tesis**

**Oleh :**

**ERWIN TARZANI**

**NIM 01032622226010**

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar  
Magister Sains (M.Si)**

**Program Studi Magister Ilmu Manajemen Konsentrasi Manajemen SDM**

**Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya**

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET DAN TEKNOLOGI**

**UNIVERSITAS SRIWIJAYA**

**FAKULTAS EKONOMI**

**2024**

## HALAMAN PENGESAHAN

**Judul Tesis** : Pengaruh Kompensasi Finansial dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Pegawai BLUD RSUD Siti Fatimah Provinsi Sumatera Selatan)

**Nama Mahasiswa** : Erwin Tarzani

**NIM** : 01032622226010

**Program Studi** : Ilmu Manajemen

**Konsentrasi** : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyetujui,

Pembimbing Pertama,



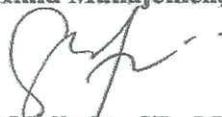
Dr. Muizzuddin, S.E., M.M.  
NIP. 198711212014041001

Pembimbing Kedua,

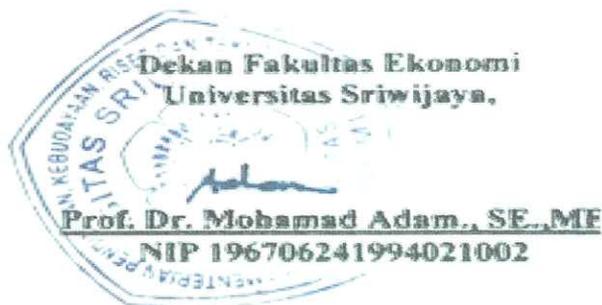


Dr. Muhammad Ihsan Hadjri, S.T., M.M.  
NIP. 198907112018031001

Ketua Program Studi  
Magister Ilmu Manajemen,



Dr. Shelfi Malinda., SE., MM  
NIP 198303112014042001



Tanggal Lulus: 31 Juli 2024



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,  
RISET, DAN TEKNOLOGI  
UNIVERSITAS SRIWIJAYA  
MAGISTER ILMU MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI**

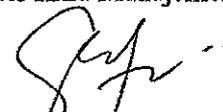
Jalan Raya Palembang-Prabumulih Km. 32 Inderalaya (Ogan Ilir) Kode Pos 30662  
Tel: (0711) 580964, 580646 Fax:(0711) 580964  
Jl. Sriwijaya Negara Bukit Besar Palembang 30139  
Laman: <http://fe.unsri.ac.id> – email : [dekan@fe.unsri.ac.id](mailto:dekan@fe.unsri.ac.id)

**MATRIK PERBAIKAN TESIS**

Nama : Erwin Tarzani  
NIM : 01032622226010  
Program Studi : Magister Ilmu Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen SDM  
Pembimbing : 1. Dr. Mui'zzudin, S.E., M.M (.....)   
2. Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T.,M.M (.....)

| No | Dosen Penguji              | Saran dan Masukan  | Keterangan | Paraf   |
|----|----------------------------|--|------------|---|
| 1. | Dr. Yuliani, SE.,MM        | <ol style="list-style-type: none"><li>Perbaiki tabel distribusi frekuensi halaman 57 dst</li><li>Indikator agar ganti angka</li><li>Perbaiki daftar isi dan tambahkan ucapan terima kasih</li><li>Cek Daftar Pustaka dan lakukan perbaikan</li><li>Implikasi praktis tambah motivasi</li></ol> | ACC        |   |
| 2. | Dr. Ir. Yos Karimudin, M.M | <ol style="list-style-type: none"><li>Perbaiki penjelasan tabel distribusi frekuensi</li><li>Perbaiki pemilihan kata dalam penjelasan tentang variabel kinerja : "meningkatkan Kembali".</li><li>Lengkapi Daftar Pustaka</li><li>Perbaiki penomoran Bab, Sub Bab, dan Tabel.</li></ol>         | ok         |  |

Palembang, Agustus 2024  
Koordinator Program Studi  
Magister Ilmu Manajemen,

  
Dr. Shelfi Malinda, SE., MM  
NIP 198303112014042001



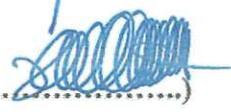
**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,  
RISET, DAN TEKNOLOGI  
UNIVERSITAS SRIWIJAYA  
MAGISTER ILMU MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI**

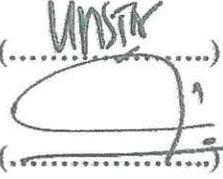
Jalan Raya Palembang-Prabumulih Km. 32 Inderalaya (Ogan Ilir) Kode Pos 30662  
Tel: (0711) 580964, 580646 Fax:(0711) 580964

---

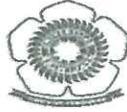
**PERSETUJUAN TIM PENGUJI TESIS**

**Ketua** : Dr. Mui'zzudin, S.E., M.M (.....)   
NIP. 198711212014041001

**Sekretaris** : Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T.,M.M (.....)   
NIP. 198907112018031001

**Anggota** (1) : Dr. Yuliani, SE.,MM (.....)   
NIP 197608252002122004

(2) : Dr. Ir. Yes Karimudin, M.M (.....)  
NIP. 196211101991031006



**BUKTI TELAH MEMPERBAIKI TESIS  
MAHASISWA PROGRAM STUDI MAGISTER ILMU MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS SRIWIJAYA**

---

Yang bertanda tangan di bawah ini:

| No. | Nama                                 | Tanda tangan | Tanggal    |
|-----|--------------------------------------|--------------|------------|
| 1.  | Dr. Mui'zzudin, S.E., M.M            |              | 10/08 2024 |
| 2.  | Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T.,M.M |              | 10/08 2024 |
| 3.  | Dr. Yuliani, SE.,MM                  |              | 20/8 2024  |
| 4.  | Dr. Ir. Yos Karimudin, M.M.          |              | 10/08 '24  |

Menerangkan bahwa:

Nama Mahasiswa : Erwin Tarzani  
NIM : 01032622226010  
Program Studi : Ilmu Manajemen  
Judul Tesis : Pengaruh Kompensasi Finansial dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Pegawai BLUD RSUD Siti Fatimah Provinsi Sumatera Selatan)

Telah memperbaiki tesis hasil ujian

Palembang, Agustus 2024  
Mengetahui  
Koordinator Program Studi

Dr. Shelfi Malinda., SE., MM  
NIP 198303112014042001

## HALAMAN PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Erwin Tarzani  
Tempat dan tanggal lahir : Palembang, 03 Desember 1988  
Program Studi : Magister Ilmu Manajemen  
NIM : 01032622226010

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa:

1. Seluruh data, informasi, interpretasi, serta pernyataan dalam pembahasan dan kesimpulan yang disajikan dalam karya ilmiah ini, kecuali yang disebutkan sumbernya adalah merupakan hasil pengamatan, penelitian, pengelolaan, serta pemikiran saya dengan pengarahan dari para pembimbing yang ditetapkan.
2. Karya ilmiah yang ditulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapat gelar akademik, baik di Universitas Sriwijaya maupun di perguruan tinggi lain.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan apabila dikemudian hari ditemukan adanya bukti ketidakbenaran dalam pernyataan tersebut diatas, maka saya bersedia menerima sanksi akademis berupa pembatalan gelar yang saya peroleh melalui pengajuan karya ilmiah.

Palembang, Agustus 2024

Yang memuat pernyataan



*Erwin Tarzani*  
Erwin Tarzani  
NIM 01032622226010

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT karena atas berkat rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan tesis yang berjudul "Pengaruh Kompensasi Finansial dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel *Intervening* Studi pada RSUD Siti Fatimah Provinsi Sumatera Selatan". Tesis ini adalah sebagai salah satu syarat yang harus dipenuhi penulis untuk memperoleh gelar Magister Sains Program Studi S2 Ilmu Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Dalam tesis ini dibahas mengenai Pengaruh Kompensasi Finansial dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel *Intervening*. Penulis menyadari bahwa dalam penulisan tesis ini masih banyak terdapat kekurangan dan jauh dari kata sempurna, atas segala kekurangan dan ketidaksempurnaan tesis ini penulis sangat mengharapkan masukan, kritik dan saran yang bersifat membangun kearah perbaikan dan penyempurnaan tesis ini.

Akhir kata penulis berharap semoga tesis ini dapat bermanfaat bagi semua pihak dan semoga amal baik yang telah diberikan selama proses perkuliahan dan penyusunan tesis ini kepada penulis mendapat balasan dari Allah SWT.

Palembang, Agustus 2024

Penulis,



Erwin Tarzani  
NIM 01032622226010

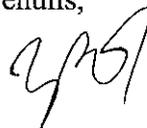
## UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis dengan tulus hati ingin menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan, dukungan, motivasi, saran dan bimbingan kepada penulis selama penyusunan tesis ini. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih setulus-tulusnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Taufiq Marwa, SE. M.Si selaku Rektor Universitas Sriwijaya masa bakti Tahun 2023-2027;
2. Bapak Prof. Dr. Anis Saggaff, MSCE, IPU selaku Rektor Universitas Sriwijaya masa bakti Tahun 2015-2023;
3. Bapak Dr. Mui'zzudin, S.E., M.M., selaku pembimbing pertama dan Bapak Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M., selaku pembimbing kedua;
4. Ibu Dr. Yuliani, SE., MM., selaku penguji pertama dan Bapak Dr. Ir. Yos Karimudin, M.M., selaku penguji kedua;
5. Kedua orang tua kami beserta keluarga besar atas dukungan dan doa restu;
6. Istri tercinta Dini Novita Sari dan Ananda Fatih Hanan Adyatama;
7. Keluarga Besar Universitas Sriwijaya khususnya Program Studi Magister Ilmu Manajemen dan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya;
8. Bapak Rizal As'ari selaku Ketua Tim Bimkon BPKP (Tahun 2021-2023) yang terakhir bertugas sebagai Kepala SPI RSUD Siti Fatimah Provinsi Sumatera Selatan.

Akhirnya dengan kerendahan hati, penulis memohon maaf dan menyadari bahwa masih terdapat banyak kekurangan dan keterbatasan penulis dalam menyusun tesis ini. Semoga tesis ini dapat bermanfaat bagi setiap orang dan menjadi referensi pada penelitian selanjutnya.

Palembang, Agustus 2024  
Penulis,



Erwin Tarzani  
NIM 01032622226004

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kompensasi finansial dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dengan disiplin kerja sebagai variabel *intervening* pada Pegawai BLUD RSUD Siti Fatimah Provinsi Sumatera Selatan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai BLUD yang ada di RSUD Siti Fatimah yaitu berjumlah 138 orang dan pengambilan sampel menggunakan teknik sensus. Teknik analisa dalam penelitian ini menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan menggunakan *software* SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi finansial dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, kompensasi finansial dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, disiplin kerja dapat memediasi hubungan antara kompensasi finansial dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Implikasi dari penelitian ini adalah pentingnya unit organisasi untuk memberikan gaji secara tepat waktu bagi Pegawai BLUD, memberikan motivasi bagi tiap Pegawai BLUD, serta meningkatkan disiplin kerja di lingkungan RSUD Siti Fatimah Provinsi Sumatera Selatan.

**Kata Kunci:** Kompensasi Finansial, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

## **ABSTRACT**

*This research aimed to know the influence of financial compensation and work motivation on employee performance with work discipline as an intervening variable in BLUD employees at Siti Fatimah Hospital, South Sumatra Province. The population in this research are all BLUD employees of Siti Fatimah Regional Hospit consist of 138 employees and and census method implemented to consider the number of respondents. Data analysis technique in this research uses Structural Equation Modeling (SEM) using SmartPLS software. The results of the research show that financial compensation and work motivation have a positive and significant effect on employee performance, financial compensation and work motivation have a positive and significant effect on work discipline, work discipline has a positive and significant effect on employee performance, work discipline can mediate the relationship between financial compensation and work motivation on employee performance. The implication of this research is the importance of organizational units to provide timely salaries for BLUD employees, provide motivation for each BLUD employee, and improve work discipline within the Siti Fatimah Regional Hospital, South Sumatra Province.*

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

## RIWAYAT HIDUP

Nama Mahasiswa : ERWIN TARZANI  
Jenis Kelamin : Laki laki  
Tempat/Tanggal Lahir : Palembang, 3 Desember 1988  
Agama : Islam  
Pekerjaan : ASN  
Status : Belum Menikah  
Alamat Rumah : Jalan Perindustrian 1 RT 33 RW 11 No 1934 Sukarami,  
Palembang  
Alamat Email : [erwintarzani@gmail.com](mailto:erwintarzani@gmail.com)

Pendidikan Formal

Sekolah Dasar : SD Negeri 615 Palembang  
SLTP : SMP Negeri 40 Palembang  
SLTA : SMA Negeri 13 Palembang  
D-III : Sekolah Tinggi Akuntansi Negara (STAN) Jakarta  
S-1 : Universitas Terbuka UPBJJ Palembang

## DAFTAR ISI

|                                    |       |
|------------------------------------|-------|
| HALAMAN JUDUL .....                | i     |
| HALAMAN PENGESAHAN .....           | ii    |
| MATRIKS PERBAIKAN TESIS .....      | iii   |
| PERSFTUJUAN TIM PENGUJI TESIS..... | iv    |
| BUKTI TELAH MEMPERBAIKI TESIS..... | v     |
| HALAMAN PERNYATAAN .....           | vi    |
| KATA PENGANTAR .....               | vii   |
| UCAPAN TERIMA KASIH.....           | viii  |
| ABSTRAK.....                       | ix    |
| ABSTRACT.....                      | x     |
| RIWAYAT HIDUP .....                | xi    |
| DAFTAR ISI.....                    | xii   |
| DAFTAR TABEL.....                  | xvi   |
| DAFTAR GAMBAR .....                | xvii  |
| DAFTAR LAMPIRAN.....               | xviii |
| BAB I PENDAHULUAN.....             | 1     |
| 1.1 Latar Belakang.....            | 1     |
| 1.2 Rumusan Masalah.....           | 11    |
| 1.3 Tujuan Penelitian.....         | 11    |
| 1.4 Manfaat Penelitian.....        | 12    |
| BAB II STUDI KEPUSTAKAAN .....     | 13    |
| 2.1 Landasan Teori .....           | 13    |
| 2.1.1 Teori Agensi.....            | 13    |
| 2.1.2 Kompensasi Finansial .....   | 13    |
| 2.1.3 Motivasi Kerja .....         | 16    |
| 2.1.4 Disiplin Kerja.....          | 19    |
| 2.1.5 Kinerja Pegawai .....        | 21    |

|                                 |   |    |
|---------------------------------|---|----|
| 2.2                             | Hubungan Antar Variabel Penelitian .....  | 23 |
| 2.2.1                           | Hubungan Antara Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Pegawai.....  | 23 |
| 2.2.2                           | Hubungan Antara Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....  | 24 |
| 2.2.3                           | Hubungan Antara Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai .....   | 25 |
| 2.2.4                           | Hubungan Antara Kompensasi Finansial Terhadap Disiplin Kerja .....  | 26 |
| 2.2.5                           | Hubungan Antara Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja.....   | 27 |
| 2.2.6                           | Hubungan Antara Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Pegawai dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening..... | 27 |
| 2.2.7                           | Hubungan Antara Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening .....      | 27 |
| 2.3                             | Penelitian Terdahulu.....   | 29 |
| 2.4                             | Kerangka Konseptual .....   | 38 |
| 2.5                             | Hipotesis .....   | 39 |
| BAB III METODE PENELITIAN ..... |   | 40 |
| 3.1                             | Ruang Lingkup Penelitian .....  | 40 |
| 3.2                             | Rancangan Penelitian .....  | 40 |
| 3.3                             | Jenis dan Sumber Data .....   | 40 |
| 3.3.1                           | Jenis Data.....   | 41 |
| 3.3.2                           | Sumber Data .....   | 41 |
| 3.4                             | Teknik Pengumpulan Data .....   | 41 |
| 3.5                             | Populasi dan Sampel.....  | 42 |
| 3.6                             | Metode Analisis Data .....  | 42 |
| 3.6.1                           | Uji Validitas.....  | 42 |
| 3.6.2                           | Uji Reliabilitas.....   | 43 |
| 3.6.3                           | Metode Suksesi Interval/ <i>Method of Successive Interval</i> (MSI) .....   | 45 |
| 3.7                             | Teknik Analisis.....  | 45 |
| 3.7.1                           | Analisis Deskriptif.....  | 45 |
| 3.7.2                           | Analisis Kuantitatif.....   | 45 |
| 3.7.3                           | Analisis Inferensial .....  | 45 |
| 3.7.3.1                         | <i>Outer Model</i> (Model Pengukuran) .....   | 45 |
| 3.7.3.3                         | <i>Model Measurement (Outer Model dan Inner Model)</i> .....  | 45 |

|                                   |   |    |
|-----------------------------------|---|----|
| 3.8                               | Definisi Operasional.....   | 49 |
| BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN ..... |   | 52 |
| 4.1                               | Gambaran Umum Objek Penelitian .....  | 52 |
| 4.2                               | Gambaran Umum Responden .....   | 53 |
| 4.2.1                             | Jenis Kelamin .....   | 54 |
| 4.2.2                             | Usia .....  | 54 |
| 4.2.3                             | Pendidikan Terakhir .....   | 55 |
| 4.2.4                             | Lama Bekerja.....   | 56 |
| 4.3                               | Deskripsi Frekuensi Variabel Penelitian .....   | 56 |
| 4.3.1                             | Analisis Deskripsi Variabel Kompensasi Finansial.....   | 56 |
| 4.3.2                             | Analisis Deskripsi Variabel Motivasi Kerja .....  | 58 |
| 4.3.3                             | Analisis Deskripsi Variabel Disiplin Kerja .....  | 61 |
| 4.3.4                             | Analisis Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai .....   | 65 |
| 4.4                               | Analisis Data dengan SEM-PLS .....  | 69 |
| 4.4.1                             | Model Pengukuran ( <i>Outer Model</i> ) .....   | 69 |
| 4.4.2                             | Model Struktural ( <i>Inner Model</i> ).....  | 77 |
| 4.5                               | Pembahasan Hasil Penelitian .....   | 83 |
| 4.5.1                             | Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Pegawai .....  | 83 |
| 4.5.2                             | Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai .....  | 85 |
| 4.5.3                             | Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Disiplin Kerja.....  | 86 |
| 4.5.4                             | Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja .....   | 87 |
| 4.5.5                             | Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....   | 88 |
| 4.5.6                             | Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel <i>Intervening</i> ..... | 90 |
| 4.5.7                             | Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel <i>Intervening</i> .....       | 91 |
| BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....  |   | 91 |
| 5.1                               | Kesimpulan.....   | 95 |
| 5.2                               | Saran .....   | 96 |
| 5.3                               | Implikasi Penelitian.....   | 96 |
| 5.4                               | Implikasi Teoritis.....   | 96 |

|                                      |      |
|--------------------------------------|------|
| 5.5 Implikasi Praktis.....           | 96   |
| 5.6 Keterbatasan Penelitian .....    | 100  |
| 5.7 Agenda Penelitian Mendatang..... | 102  |
| DAFTAR PUSTAKA .....                 | ciii |
| LAMPIRAN.....                        | cvii |

## DAFTAR TABEL

|   | Halaman |
|---|---------|
| Tabel 1.1 Jumlah Pegawai pada RSUD Tahun 2024 .....           | 4       |
| Tabel 1.2 Jumlah Pegawai BLUD pada RSUD Tahun 2024 .....      | 5       |
| Tabel 1.3 Jam Kerja Pegawai BLUD.....                         | 6       |
| Tabel 1.4 Tingkat Kehadiran Pegawai BLUD .....                | 8       |
| Tabel 1.5 Daftar Pelanggaran Pegawai BLUD .....               | 8       |
| Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu .....                         | 8       |
| Tabel 3.1. Pengukuran Skala Linkert.....                      | 41      |
| Tabel 3.2. Definisi Operasional Variabel.....                 | 49      |
| Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin .....            | 54      |
| Tabel 4.2. Distribusi Frekuensi Usia.....                     | 54      |
| Tabel 4.3. Distribusi Frekuensi Pendidikan Terakhir .....     | 56      |
| Tabel 4.4. Distribusi Frekuensi Lama Bekerja .....            | 57      |
| Tabel 4.5. Distribusi Frekuensi Variabel Kompensasi .....     | 57      |
| Tabel 4.6. Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja ..... | 59      |
| Tabel 4.7. Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin Kerja ..... | 62      |
| Tabel 4.8. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Pegawai..... | 65      |
| Tabel 4.9. Hasil Pengujian <i>Convergen Validity</i> .....    | 70      |
| Tabel 4.10. Hasil Pengujian AVE.....                          | 71      |
| Tabel 4.11. Hasil Pengujian <i>Cross Landing</i> .....        | 72      |
| Tabel 4.12. Hasil Kriteria Fornell Lacker .....               | 74      |
| Tabel 4.13. Hasil Pengujian <i>Composite Reability</i> .....  | 75      |
| Tabel 4.14. Hasil Uji R-square.....                           | 76      |
| Tabel 4.15. Hasil Uji Q-square .....                          | 77      |
| Tabel 4.16. Hasil Uji F-square .....                          | 78      |
| Tabel 4.17. Hasil Analisis VIF.....                           | 79      |
| Tabel 4.18. Hasil Uji <i>Path Coeficient</i> .....            | 80      |
| Tabel 4.19. Hasil Uji <i>Spesific Indirect Effects</i> .....  | 82      |

## DAFTAR GAMBAR

|  | Halaman |
|--|---------|
| Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....            | 39      |
| Gambar 4.1 Struktur Organisasi Bagian SDM..... | 53      |

## DAFTAR LAMPIRAN

|  | Halaman |
|--|---------|
| Lampiran 1 Quesioner Pegawai BLUD .....        | cvii    |
| Lampiran 2 Quesioner Atasan Pegawai BLUD ..... | cxii    |
| Lampiran 3 Hasil Kuesioner .....               | cxv     |
| Lampiran 4 Hasil Succesive Interval .....      | cxxv    |
| Lampiran 5 Hasil Pengolahan Data SEM-PLS ..... | cxi     |

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1. Latar Belakang

Organisasi adalah sebuah kelompok yang terdiri dari orang-orang dengan peran yang sudah ditetapkan secara formal dimana mereka bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi. Setiap organisasi atau perusahaan baik lembaga swasta maupun pemerintahan didirikan dengan maksud mencapai tujuan organisasi. Keberhasilan dalam usaha mencapai suatu tujuan organisasi tergantung pada pemanfaatan sumber daya yang ada, terutama pada sumber daya manusia. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan pengelolaan sertamanajemen yang tepat terhadap sumber daya manusia yang ada agar dapat dimanfaatkan secara optimal (Desller, 2020).

Menurut Stephen P. Robbins & Coulter (2021) Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu bagian dari fungsi manajemen yang ada dimana berfokus pada proses untuk mendapatkan *training*, *motivating*, dan mempertahankan karyawan yang kompeten. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah kebijakan, praktik, dan sistem yang memengaruhi perilaku, sikap, dan kinerja karyawan. Sebuah perusahaan yang mengelola MSDM nya dengan lebih efektif, karyawan dan pelanggannya akan cenderung lebih puas, dan perusahaan cenderung lebih inovatif, memiliki produktivitas yang lebih besar, dan mengembangkan reputasi yang lebih baik di masyarakat.

Kinerja menurut Dessler (2020) adalah prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dengan strandar kerja yang ditetapkan oleh perusahaan. Hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas

yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan hasil akhir yang diberikan oleh individu atau pegawai dalam mencapai tujuan dari sebuah organisasi, baik apakah kinerja itu baik maupun kinerja itu buruk (Stephen P. Robbins & Coulter, 2021).

Salah satu faktor penting dalam upaya peningkatan kinerja karyawan adalah dengan pemberian kompensasi karena kompensasi merupakan komponen yang penting dalam hubungannya dengan karyawan (Sinaga dan Hidayat, 2020). Menurut Dessler (2020) Kompensasi merupakan semua bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan atas pekerjaan yang telah mereka lakukan, sedangkan menurut Afirudin (2019) kompensasi adalah bentuk balas jasa yang sudah ditentukan dan diketahui sebelumnya oleh para pekerja atau karyawan atas pekerjaan yang mereka lakukan dan ditetapkan oleh perusahaan berdasarkan prinsip yang adil dan wajar.

Kompensasi yang diberikan pada karyawan bisa berupa kompensasi finansial maupun kompensasi non finansial. Kompensasi finansial berupa seperti upah, gaji, insentif, komisi dan bonus, sedangkan kompensasi non finansial terdiri dari tunjangan keuangan seperti asuransi dan liburan yang dibayar oleh pemberi kerja. Kompensasi juga mencerminkan imbalan atas jasa seorang karyawan terhadap perusahaan. Besar kecilnya kompensasi menggambarkan tingkat kontribusi karyawan pada perusahaan, dan menggambarkan besar kecilnya tanggungjawab tugas atau pekerjaan yang diemban karyawan (Dessler, 2020).

Selain pemberian kompensasi, disiplin kerja juga merupakan hal yang sangat diperlukan dalam diri tiap karyawan, karena disiplin berdampak langsung pada kinerja karyawan. Menurut (D. Agustin, 2022) Disiplin merupakan sikap dan

perasaan taat dan patuh didalam diri sendiri terhadap nilai-nilai yang dipercaya. Selanjutnya (Sutrisno, 2019) berpendapat bahwa kedisiplinan merupakan suatu kondisi atau sikap taat yang ada didalam diri pegawai terhadap peraturan dan ketentuan organisasi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu tindakan kesediaan atau ketidak-sediaan karyawan untuk menaati segala peraturan dan ketentuan yang berlaku di organisasi, baik itu tertulis maupun tidak tertulis.

Peningkatan kinerja karyawan selain melalui pemberian kompensasi dan disiplin akan pekerjaan juga dapat dilakukan dengan cara memberikan motivasi kerja kepada karyawan. Menurut Robbins dan Coulter (2018) motivasi adalah proses yang mengacu pada usaha seseorang dimana orang tersebut diberi energi, diarahkan, serta berkelanjutan untuk menuju tercapainya suatu tujuan. Secara umum motivasi dapat diartikan sebagai arah dan kegigihan dalam tindakan. Motivasi berkaitan dengan mengapa orang memilih tindakan tertentu dari pada orang lain, dan mengapa mereka melanjutkan tindakan yang dipilih dan sering kali dalam jangka waktu yang lama (Mullin, 2019).

Motivasi kerja merupakan dorongan pemicu bagi karyawan untuk giat dan sungguh-sungguh dalam melaksanakan tugasnya. Pemberian motivasi menjadi landasan tepat yang dapat menimbulkan rasa disiplin terhadap pekerjaan. Motivasi kerja yang diberikan oleh perusahaan merupakan salah satu cara untuk mempengaruhi bawahannya dalam meningkatkan kualitas kerjanya sehingga tujuan tercapai dan meningkatnya kinerja dari sumber daya manusia yang ada dalam suatu organisasi (Mullin, 2019).

Peningkatan kinerja karyawan selain melalui pemberian kompensasi dan motivasi akan pekerjaan juga dapat dilakukan dengan cara peningkatan disiplin

kerja kepada pegawai, karena disiplin kerja juga merupakan hal yang sangat diperlukan dalam diri tiap karyawan dan berdampak langsung pada kinerja karyawan. Menurut (R. L. Agustin, 2022) disiplin merupakan sikap dan perasaan taat dan patuh didalam diri sendiri terhadap nilai-nilai yang dipercaya. Selanjutnya (Sutrisno, 2019) berpendapat bahwa kedisiplinan merupakan suatu kondisi atau sikap taat yang ada didalam diri pegawai terhadap peraturan dan ketentuan organisasi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu tindakan kesediaan atau ketidak-sediaan karyawan untuk menaati segala peraturan dan ketentuan yang berlaku di organisasi, baik itu tertulis maupun tidak tertulis.

RSUD Siti Fatimah Provinsi Sumatera Selatan merupakan salah satu unit pelaksana teknis daerah (UPTD) di bawah Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan dalam bidang pelayanan kesehatan kepada masyarakat yang dibentuk berdasarkan Peraturan Gubernur Nomor 38 Tahun 2017 tentang Pembentukan UPTD RSUD Provinsi Sumatera Selatan. RSUD Siti Fatimah Provinsi Sumatera Selatan diresmikan oleh Menteri Kesehatan bersama Gubernur Sumatera Selatan dan Kepala Dinas Kesehatan pada tanggal 23 Juni 2018. Sejak diresmikan sampai dengan saat ini, RSUD Siti Fatimah terus berupaya melakukan peningkatan mutu pelayanan, sarana prasarana dan sumber daya manusia. Pemenuhan kompetensi, jumlah, dan distribusi SDM menjadi isu strategis dan agenda prioritas dalam rencana strategis RSUD Siti Fatimah tahun 2019-2023, salah satunya dengan mengoptimalkan penerimaan dan penempatan pegawai non ASN/P3K yang dikenal dengan istilah Pegawai BLUD (RSUD Siti Fatimah, 2023b).

Berikut komposisi sumber daya manusia yang ada pada RSUD Siti Fatimah Provinsi Sumatera Selatan:

**Tabel 1.1 Jumlah Pegawai RSUD Siti Fatimah Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2024**

| Jenis Pegawai    | Jumlah Pegawai (Orang) |
|------------------|------------------------|
| PNS Daerah       | 579                    |
| P3K/Honor Daerah | 480                    |
| Pegawai BLUD     | 134                    |
| <b>Total</b>     | <b>1193</b>            |

*Sumber Bagian SDM RSUD Siti Fatimah Provinsi Sumatera selatan, 2024*

Sebagai salah unit pelayanan publik di Provinsi Sumatera Selatan yang sudah menerapkan pola pengelolaan keuangan Badan Layanan Umum Daerah (PPK-BLUD), RSUD Siti Fatimah diberikan fleksibilitas dalam mengelola anggaran yang bersumber dari jasa layanan rumah sakit. RSUD Siti Fatimah dapat melakukan penerimaan pegawai secara mandiri untuk memenuhi kecukupan Sumber Daya Manusia sehingga diharapkan rumah sakit dapat memberikan pelayanan kesehatan yang profesional dan bermanfaat bagi masyarakat Sumatera Selatan (RSUD Siti Fatimah, 2023).

Sampai dengan tahun 2024, tercatat jumlah pegawai BLUD sebanyak 134 orang dari total seluruh pegawai sebanyak 1193 orang atau sebesar 11,23% dari total seluruh pegawai. Rincian pegawai BLUD berdasarkan bidang tugasnya seperti pada tabel di bawah ini:

**Tabel 1.2 Pegawai BLUD RSUD Siti Fatimah Berdasarkan Bidang Kerja Tahun 2024**

| Jabatan/ Golongan | Jumlah Pegawai(Orang) | Persentase |
|-------------------|-----------------------|------------|
| Dokter            | 5                     | 3,73%      |
| Perawat           | 9                     | 6,72%      |
| Nakes Lainnya     | 38                    | 28,36%     |
| Administrasi      | 56                    | 41,79%     |
| Pramubakti        | 26                    | 19,40%     |

*Bagian SDM RSUD Siti Fatimah Prov. Sumsel, 2024*

Dari Tabel 1.2 terlihat bahwa bidang tugas pegawai BLUD masih didominasi oleh bidang tugas administrasi sebesar 41,79%. Sedangkan bidang tugas tenaga kesehatan secara total menunjukkan persentase yang cukup tinggi yaitu 38,81%. Hal ini menunjukkan peran yang cukup penting dari keberadaan pegawai BLUD dalam menunjang kinerja pelayanan kesehatan kepada masyarakat.

Pembayaran gaji kepada pegawai BLUD sebagai salah satu kompensasi finansial mengacu kepada ketentuan Upah Minimum Provinsi (UMP) Sumatera Selatan yang didasarkan kepada Keputusan Gubernur Sumatera Selatan Nomor: 877/KPTS/DISNAKERTRANS/2023 tentang UMP Sumatera Selatan Tahun 2023 yaitu sebesar Rp3.404.177. Sedangkan pembayaran jasa pelayanan bagi Pegawai BLUD didasarkan kepada ketentuan internal rumah sakit dengan memperhatikan pendapatan jasa layanan tiap bulannya dan kemampuan keuangan rumah sakit.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada saat melakukan studi pendahuluan pada bulan Desember 2023 pada Bagian Kepegawaian RSUD Siti Fatimah Provinsi Sumatera Selatan ditemukan beberapa fenomena masalah yang berkaitan dengan kompensasi finansial yang diterima oleh pegawai BLUD pada RSUD Siti Fatimah Provinsi Sumatera Selatan. Pegawai BLUD sering mengeluh penghasilan yang mereka terima relatif kecil meskipun mereka sudah bekerja secara optimal. Penghasilan yang diterima sebagai pegawai BLUD tidak sebesar penghasilan PNS atau pegawai P3K yang mendapatkan penghasilan berupa gaji dan tunjangan yang besarnya sesuai ketentuan Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan. Berbeda dengan pegawai BLUD yang hanya mendapatkan gaji dan jasa pelayanan, padahal kondisi tanggung jawab, beban kerja serta jam kerja yang diterima sama antara pegawai BLUD, pegawai P3K/Honor Daerah, dan PNS Daerah.

**Tabel 1.3 Jam Kerja Pegawai BLUD pada RSUD Siti Fatimah  
Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2023**

| Hari/Jadwal   | Jam Kerja<br>(WIB) |
|---------------|--------------------|
| Senin – Kamis | 08.00 s.d 16.00    |
| Jumat         | 08.30 s.d 16.30    |

*Bagian SDM RSUD Siti Fatimah Prov. Sumsel, 2024*

Selanjutnya pada Tabel 1.3 dapat dilihat jam kerja pegawai BLUD pada RSUD Siti Fatimah yaitu pada hari Senin s.d Jumat dari pukul 08.00 s.d 16.00 WIB dan pada hari Jumat pukul 08.30 s.d 16.30 WIB. Hasil wawancara dengan beberapa pegawai BLUD pada RSUD Siti Fatimah, pegawai BLUD pada RSUD Siti Fatimah sering kali mengeluhkan jam kerja yang telah diatur dan disepakati dalam kontrak kerja, dikarenakan tidak ada perbedaan jam kerja dengan pegawai PNS yang memiliki penghasilan lebih besar dari pegawai BLUD, dimana pegawai PNS selain menerima gaji, tunjangan, juga menerima jasa pelayanan, sedangkan Pegawai BLUD di luar gaji, hanya menerima jasa pelayanan yang perhitungan besaran nilainya berdasarkan pendapatan layanan RSUD dan kemampuan keuangan RSUD. Ternyata kondisi tersebut memberikan dampak terhadap kinerja Pegawai BLUD Hal ini berpengaruh terhadap tingkat kehadiran para pegawai BLUD sebagaimana terlihat pada tabel tingkat kehadiran Pegawai RSUD Siti Fatimah pada tiga tahun sebelumnya.

**Tabel 1.4 Tingkat Kehadiran Pegawai BLUD RSUD Siti Fatimah  
Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2021 – 2023**

| No | Absensi          | Tahun<br>(%) |       |       |
|----|------------------|--------------|-------|-------|
|    |                  | 2021         | 2022  | 2023  |
| 1  | Hadir            | 94,04        | 93,19 | 91,79 |
| 2  | Izin             | 3,86         | 3,47  | 5,29  |
| 3  | Sakit            | 1,19         | 1,67  | 1,32  |
| 4  | Tanpa Keterangan | 0,91         | 1,67  | 1,60  |

*Sumber Bagian SDM RSUD Siti Fatimah Prov. Sumatera Selatan, 2024*

Tabel 1.4 menunjukkan tingkat kehadiran pegawai BLUD yang terus mengalami penurunan dalam tiga tahun terakhir. Tahun 2021 tingkat kehadirannya sebesar 94,04%, Tahun 2022 tingkat kehadiran Pegawai BLUD turun menjadi 93,19% dan pada Tahun 2023 kembali mengalami penurunan yaitu dengan tingkat kehadiran sebesar 91,79%. Hal ini menunjukkan bahwa dalam tiga tahun terakhir tingkat kehadiran Pegawai BLUD terus mengalami penurunan dan tidak mencapai 100%.

Selanjutnya Penulis melakukan wawancara dengan Kepala Bagian SDM RSUD Siti Fatimah dan dalam wawancara tersebut ditemukan fakta lain bahwa disamping faktor kompensasi, terdapat faktor lain yang menyebabkan penurunan tingkat kinerja dari pegawai BLUD RS Siti Fatimah Sumatera Selatan yaitu kurangnya motivasi bekerja dalam diri pegawai BLUD RS Siti Fatimah Sumatera Selatan. Rendahnya tingkat motivasi kerja dari pegawai BLUD RS Siti Fatimah Sumatera Selatan terlihat dari pegawai yang kurang bergairah dan kurang bersemangat dalam menjalankan pekerjaan dikarenakan kompensasi yang mereka anggap kecil dan rasa kurang puas akan akan kompensasi yang mereka terima. Para pegawai BLUD hanya sekedar menjalankan pekerjaan dan tidak memikirkan target yang ingin dicapai, mereka juga tidak termotivasi untuk menjalankan pekerjaan dengan lebih baik atau sekedar berinovasi dalam menjalankan pekerjaan. Hal tersebut selain dikarenakan kompensasi yang mereka anggap kecil, juga dikarenakan pemimpin dan perusahaan juga sangat minim memberikan motivasi kerja terhadap para pegawainya.

Masalah kompenasi finansial yang relatif dianggap kecil oleh para pegawai BLUD RSUD Siti Fatimah Palembang dan rendahnya motivasi kerja dalam diri pegawai selanjutnya berdampak pada tingkat disiplin kerja yang sangat rendah dari para pegawai BLUD yang terlihat dari seringnya pegawai izin, datang terlambat

dan pulang cepat pada saat jam kerja.

**Tabel 1.5 Daftar Pelanggaran Pegawai BLUD RSUD Siti Fatimah Prov. Sumatera Selatan Tahun 2021 – 2023**

| No | Absensi          | Tahun (%) |       |       |
|----|------------------|-----------|-------|-------|
|    |                  | 2021      | 2022  | 2023  |
| 1  | Tepat Waktu      | 56,11     | 53,07 | 49,08 |
| 2  | Datang Terlambat | 20,38     | 22,77 | 25,92 |
| 3  | Pulang Cepat     | 23,51     | 24,16 | 25,00 |

*Sumber Bagian SDM RSUD Siti Fatimah, 2024*

Tabel 1.5 menunjukkan tingkat pelanggaran dari Pegawai BLUD pada RSUD Siti Fatimah. Pada Tahun 2021 terdapat 20,28% pegawai yang datang terlambat dan 23,51% pegawai yang pulang cepat, Tahun 2022 terdapat 22,77% pegawai datang terlambat dan 24,16% pegawai pulang cepat dan pada Tahun 2023 terdapat 25,92% pegawai datang terlambat dan 25% pulang cepat. Hal ini berarti pada tahun 2023 pegawai BLUD yang hadir tepat waktu dan pulang tepat waktu tidak mencapai 100%. Kurangnya motivasi dalam bekerja dari para pegawai BLUD RSUD Siti Fatimah yang disebabkan oleh faktor kompensasi yang dijelaskan sebelumnya menjadikan tingkat disiplin kerja masih rendah. Para pegawai BLUD sering datang terlambat ke kantor pada jam kerja dan pulang sebelum waktunya.

Terdapat beberapa *research gap* dalam penelitian terdahulu, yaitu pertama penelitian yang dilakukan oleh Thamrin et al. (2020) mengatakan bahwa kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Adanya pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan juga dibuktikan pada penelitian (Maryani et al., 2020) hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa variabel kompensasi finansial dan motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian yang dilakukan oleh (Dewi et al., 2023) mengatakan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh

positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta penelitian yang dilakukan oleh (Adinda et al., 2023) yang menunjukkan hasil dari variabel motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Simamora dan Sinaga (2021), pada karyawan perbankan di Medan menemukan bahwa disiplin kerja memediasi secara parsial hubungan antara kompensasi finansial dan kinerja karyawan, tetapi tidak memediasi hubungan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan, serta penelitian yang dilakukan oleh Pangestuti et al. (2022) pada karyawan perusahaan manufaktur di Semarang menemukan bahwa disiplin kerja memediasi secara penuh hubungan antara kompensasi finansial, motivasi kerja, dan kinerja karyawan.

Hasil yang berbeda yang ditemukan pada penelitian (Rizqiyani, 2023) yang menghasilkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh negatif atau tidak signifikan dengan kinerja karyawan di PT PLN (Persero) UP3 Bekasi. Kompensasi finansial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan juga ditemukan pada penelitian U. Putra et al. (2018). Penelitian yang dilakukan oleh Setiawan dan Suryani (2021) pada karyawan sektor perbankan di Jakarta menemukan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Andriani dan Budianto (2019) pada karyawan sektor perbankan di Bandung menemukan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Putra & Liana, 2023) menunjukkan hasil bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta penelitian yang dilakukan oleh Sari et al. (2023) pada karyawan sektor perdagangan di Surabaya menemukan bahwa disiplin kerja tidak memediasi

hubungan antara kompensasi finansial dan kinerja karyawan, tetapi memediasi hubungan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena tersebut, peneliti tertarik untuk meneliti Pengaruh Kompensasi Finansial dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada Pegawai BLUD RSUD Siti Fatimah Sumatera Selatan).

## **2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas rumusan masalah dari penelitian ini yaitu:

- 1) Bagaimana Pengaruh Langsung dari Kompensasi Finansial dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada Pegawai BLUD pada RSUD Siti Fatimah Provinsi Sumatera Selatan)?
- 2) Bagaimana Pengaruh Tidak Langsung dari Kompensasi Finansial dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada Pegawai BLUD pada RSUD Siti Fatimah Provinsi Sumatera Selatan)?

## **3. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini berdasarkan dari perumusan masalah diatas yaitu:

- 1) Untuk menganalisis Pengaruh Langsung dari Kompensasi Finansial dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada Pegawai BLUD pada RSUD Siti Fatimah Provinsi Sumatera Selatan).
- 2) Untuk menganalisis Tidak Langsung dari Kompensasi Finansial dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Disiplin Kerja sebagai

Variabel Intervening (Studi pada Pegawai BLUD pada RSUD Siti Fatimah Provinsi Sumatera Selatan).

#### **4. Manfaat Penelitian**

Manfaat dari penelitian ini adalah :

##### 1) Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan dibidang ilmu manajemen khususnya mengenai pengaruh kompensasi finansial dan motivasi kerja terhadap kinerja dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening, serta menjadi referensi bagi pihak tertentu.

##### 2) Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini bisa digunakan sebagai bahan pertimbangan dan saran untuk meningkatkan dan memajukan kinerja Pegawai yaitu dalam hal ini Pegawai BLUD pada RSUD Siti Fatimah Provinsi Sumatera Selatan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adinda, Ti. N., Firdaus, M. A., & Agung, S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 1(3), 134–143. <https://doi.org/10.55208/aj.v2i1.27>
- Agil, I. T. (2022). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Koperasi "Sae" Pujon*. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Agustin, D. (2022). *Disiplin sebagai Sebuah Kebutuhan*. KPKNL Dumai.
- Agustin, R. L. (2022). *Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Merapi Utama Pharma Pekanbaru*.
- Albar, D. P., & Rialmi, Z. (2023). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai PT Multi Terminal Indonesia. *Journal of Young Entrepreneurs*, 2(3), 93–106.
- Andriani, N., Sunaryo, H., & Ridwan, B. (2020). Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja ( Studi kasus Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Malang ). *E – Jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen*, 9(11), 32–48.
- Aulia, N. A., Kasra, M., & Haedar, H. (2019). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial terhadap Motivasi dan Prestasi Karyawan. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 4(1), 25–29. <https://doi.org/10.35906/jm001.v4i1.300>
- Bernadin, H. J. and R. (2010). Human Resource Management. In *McDraw-Hill*.
- Bimantoro, M. A., & Sulaimiah. (2023). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Air Minum Giri Menang Mataram. *Indonesia Berdaya*, 4(3), 1033–1044. <https://doi.org/10.33005/jbi.v12i1.2601>
- Desller, G. (2020). Human Resource Management. In *Pearson Education Limited* (16th Editi). Pearson Education Limited.
- Dewi, L. N., Suhaeli, D., & Hidayati, L. A. (2023). Pengaruh Kemampuan Kerja , Motivasi Kerja , dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan ( Studi Empiris pada Puskesmas Kecamatan Candimulyo ). *Borobudur Management*

- Review*, 3(1), 14–31. <https://doi.org/10.31603/bmar.v>
- Hasibuan, J. S., & Silvya, B. (2019). Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu*, 2(1). <https://doi.org/10.32832/inovator.v9i1.3014>
- Julianry, A., Syarief, R., & Affandi, M. J. (2017). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan serta Kinerja Organisasi Kementerian Komunikasi dan Informatika. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(2), 236–245. <https://doi.org/10.17358/jabm.3.2.236>
- Junaedi, M. A., & Digdowiseiso, K. (2023). The Influence of Work Motivation, Organizational Culture and Work Discipline on Employee Performance Through Job Satisfaction as Intervening Variables at BPJS Ketenagakerjaan throughout DKI Jakarta Region. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)*, 8(2), 496–515. <https://doi.org/10.31851/jmksp.v8i2.11233>
- Kurniawan, H., & Heryanto. (2019). The Effect of Compensation and Work Discipline on Employee Performance with Work Motivation as an Intervening Variable in Department of Tourism, Youth and Sport of Padang District. *Archives of Business Research*, 7(7), 88–101. <https://doi.org/10.56457/jimk.v9i1.99>
- Maharani, A., Tanjung, H., Pasaribu, F., Kunci, K., Kerja, K., Kerja, D., & Pegawai, K. (2022). Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 5(1), 30–41. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v5i1.10195>
- Maryani, N. L. K. S., Widyani, A. A. D., & Saraswati, N. P. A. S. (2020). Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening pada PT. Arta Sedana Retailindo Cabang Hardys Malls Sanur. *Jurnal Values*, 1(2), 53–67. <http://e-journal.unmas.ac.id/index.php/value/article/view/813>
- McClelland, D. C. and E. W. J. (2004). Learning to Achieve. In *Glenview*.
- Mullin, L. J. (2019). *Management & Organisational Behaviour* (Twelve edi).

Pearson Education Limited.

- Noverahman, M., Putra, R. B., Ramadhan, M. F., & Yulasmi. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor BPBD Kabupaten Agam. *Publikasi Riset Mahasiswa Manajemen*, 4(2), 170–179.
- Panjaitan, M., Sinaga, A. O., & Manurung, E. D. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sentral Pembangunan Indonesia. *Jurnal Manajemen (Universitas Methodist Indonesia)*, 4(3), 83–92.
- Poluakan, A. K., Runtuwene, R. F., & Sambul, S. A. P. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 9(2), 70. <https://doi.org/10.35797/jab.9.2.2019.25114.70-77>
- Putra, U., Hasanuddin, B., & Wirastuti, W. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Balindo Manunggal Bersama Kota Palu. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako (JIMUT)*, 4(1), 1–10. <https://doi.org/10.22487/jimut.v4i1.100>
- Putra, Z. I., & Liana, L. (2023). Analisis Peranan Sumber Daya Manusia , Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Kantor Pos Cabang Erlangga Kota Semarang). *SEIKO: Journal of Management & Business*, 6(1), 345–355. <https://doi.org/10.37531/sejaman.v6i1.3771>
- Riki, Firdiyansyah, I., Ilham, E., & Putra, A. S. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. ISS Indonesia. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(5), 5281–5290.
- Rivaldo, Y., & Nabella, S. D. (2023). Employee Performance: Education, Training, Experience and Work Discipline. *Quality - Access to Success*, 24(193), 182–188. <https://doi.org/10.47750/QAS/24.193.20>
- Rizqiyani, V. (2023). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja , Lingkungan Kerja Non- Fisik Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN ( Persero ) UP3 Bekasi. *Wawasan : Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi, Dan Kewirausahaan*, 1(4), 67–80.

- Rst, R., Lahat, M. A., & Susilowati, I. H. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Karyawan pada PT Trisentosa Adhirajasa Jakarta. *Akrab Juara: Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial*, 4(4), 178–193.
- RSUD Siti Fatimah. (2023a). Buku Profil RSUD Siti Fatimah Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2021. *RSUD Siti Fatimah*, 0711.
- RSUD Siti Fatimah. (2023b). Laporan Capaian Kinerja Tahun 2023. *RSUD Siti Fatimah*, 1(33).
- Rukhyati. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Puskesmas Talise. *Jurnal Sinar Manajemen*, 5(2), 98–2014. <https://doi.org/https://doi.org/10.56338/jsm.v5i2.293>
- Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja Yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. PT Bumi Aksara.
- Stephen P. Robbins, & Coulter, M. (2021). Management. In *Pearson Education Limited* (Fifteenth, Vol. 15E, Issue Global Edition). Pearson Education Limited.
- Sugiharjo, R. J., Purbasari, R. N., Rahmat, A., & Paijan, P. (2024). The Effect of Compensation on the Performance of Automotive Company Sales Division Employees : The Role of Work Discipline as a Mediator. *Dinasti International Journal of Education Management and Social Science (DIJMS)*, 5(6), 1126–1137.
- Suryawan, I. N., & Salsabilla, A. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(1), 137. <https://doi.org/10.37905/aksara.8.1.137-146.2022>
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetak ke s). Prananda Media Group.
- Sutrisno, E. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan ke). Kencana.
- Tanjung, R., & Manalu, S. S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Zurich Topas Life Batam. *Jurnal Dimensi*, 8(2), 342–359. <https://doi.org/10.33373/dms.v8i2.2166>