

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening pada UPTD RSUD Anna Medika Bangkalan. Permasalahan dalam penelitian ini berangkat dari pentingnya meningkatkan kualitas kinerja karyawan melalui pendekatan internal seperti penegakan disiplin, pemberian kompensasi yang layak, dan penguatan motivasi kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis jalur (path analysis). Sampel penelitian ini berjumlah 120 responden yang dipilih menggunakan metode purposive sampling. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja dengan nilai t sebesar 4,421 dan signifikansi 0,026. Kompensasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja dengan nilai t sebesar 8,157 dan signifikansi 0,000. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t sebesar 6,522 dan signifikansi 0,000. Selain itu, motivasi terbukti memediasi pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia di lingkungan rumah sakit, khususnya dalam meningkatkan kinerja melalui pembentukan kedisiplinan kerja, pemberian kompensasi yang tepat, dan penguatan motivasi kerja karyawan.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Kompensasi, Motivasi, Kinerja

ABSTRAK

This study aims to determine the influence of work discipline and compensation on employee performance with motivation as an intervening variable at UPTD RSU Anna Medika Bangkalan. The issue behind this research is the importance of improving employee performance quality through internal approaches such as enforcing discipline, providing appropriate compensation, and strengthening work motivation. This research uses a quantitative approach with path analysis techniques. The sample consisted of 120 respondents selected using purposive sampling. The results showed that work discipline had a positive effect on work motivation with a t-value of 4.421 and a significance level of 0.026. Compensation had a positive effect on work motivation with a t-value of 8.157 and a significance level of 0.000. Motivation significantly influenced employee performance with a t-value of 6.522 and a significance level of 0.000. Furthermore, motivation was proven to mediate the effect of both work discipline and compensation on performance. This study is expected to contribute to the development of human resource management in hospital settings, especially in improving performance through fostering work discipline, providing appropriate compensation, and enhancing employee motivation.

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