

ABSTRAK

Dianatun Mofidah, Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja (Studi Pada Pegawai UPT. Dinas Kesehatan Puskesmas Klampis). Dibawah Bimbingan Bapak Helmi Buyung Aulia Safrizal, ST., SE., MMT.

Kesehatan merupakan hal yang paling penting dalam kehidupan, UPT. Dinas Kesehatan Puskesmas Klampis merupakan instansi pemerintah tingkat kecamatan dengan tujuan menyelenggarakan pelayanan kesehatan tingkat pertama yang bermutu untuk memberikan pelayanan kesehatan kepada warga masyarakat kecamatan Klampis, Kabupaten Bangkalan. Karena saat ini kesehatan merupakan salah satu investasi pembangunan ekonomi. Tujuan penelitian ini untuk mengidentifikasi pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dimana populasinya adalah pegawai UPTD, Puskesmas Klampis dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *proportionate stratified random sampling* yang diperoleh sampel sebanyak 54 responden. Metode pengumpulan data menggunakan kuisioner serta analisis data menggunakan analisis regresi linier serta analisis jalur. Hasil analisis penelitian ini adalah ; (1) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan hasil uji $t_{hitung} (4,043) > t_{tabel} (1,675)$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. (2) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai dengan hasil uji $t_{hitung} (3,925) > t_{tabel} (1,675)$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. (3) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan hasil uji $t_{hitung} (2,675) > t_{tabel} (1,675)$ dengan tingkat signifikansi $0,010 < 0,05$. (4) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan hasil uji $t_{hitung} (3,653) > t_{tabel} (1,675)$ dengan tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$. (5) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan hasil uji $t_{hitung} (2,147) > t_{tabel} (1,675)$ dengan tingkat signifikansi $0,037 < 0,05$. (6) Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja, berdasarkan hasil analisis jalur disiplin kerja tidak memiliki pengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja melalui kepuasan kerja karena nilai pengaruh tidak langsung $(0,116) < \text{nilai pengaruh langsung } (0,294)$. (7) Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja, berdasarkan hasil analisis jalur kompensasi tidak memiliki pengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja melalui kepuasan kerja karena nilai pengaruh tidak langsung $(0,113) < \text{nilai pengaruh langsung } (0,399)$.

Kata kunci : Disiplin kerja, Kompensasi, Kinerja dan Kepuasan kerja

ABSTRACT

Dianatun Mofidah. 2020. "The Effect of Work Discipline and Compensation On Employee Performance Trough Job Satisfaction (Study Of Employees Of UPT. Health Office Of The Klampis Public Health Center)". Under the guidance of Helmi Buyung Aulia Safrizal, ST.,SE.,MMT.

Health is the most important thing in life, UPT. The health office of the klampis public health center is a subdistrict level government agency with the aim of providing quality first-level health services to provide health services to reside of the klampis subdistrict, Bangkalan regency. Because currently health is an investment in economic development. The purpose of this studying is to identify the effect of work discipline and compensasion on performance throught job statisfaction. This studying used a quantitative methode where the population was the staff of the UPTD. Klampis health center. The sampling technique used wa proportionate startifield random sampling thet was obtained by a sample of 54 respondents. Methods of data collection using questionnaires and data analysis and path analysis. The result of the analysis of this study are; (1) Work discipline has a positive and significant effect on job statisfaction with the result of $t_{count} (4,043) > t_{table} (1,675)$ with a significance level of $0,000 < 0,05$. (2) Compensation has a positive and signification effect on employee job statisfaction with the result of the $t_{count} (3,925) > t_{table} (1,675)$ with a significance level of $0,000 < 0,05$. (3) Work discipline has a positive and significant effect on employee performance with the result of the $t_{count} (2,675) > t_{table} (1,675)$ with a significance level of $0,010 < 0,05$. (4) Compensation has a positive and significant effect on employee performance with the result of $t_{count} (3,653) > t_{table} (1,675)$ with a significance level of $0,001 < 0,05$. (5) Job statisfaction has a positive and significant effect on employee performance with the resut of $t_{count} (2,147) > t_{table} (1,675)$ with a significance level of $0,037 < 0,05$. (6) Work discipline has a significant effect on performance through job statisfaction. Based on the result of the anlysis, work discipline does not have an indirect effect on performance through job statisfaction because the value of the indirect ($0,116$) $<$ the value of the direct effect ($0,294$). (7) Compensation has a significant effect on performance through job statisfaction, based on the result of the anlysis by the compensation path does not have an indirect effect on performance through job statisfaction because the value of the indirect effect ($0,113$) $<$ the value of the direct effect ($0,399$).

Keywords : Work Discipline, Compensation, Performance and Job Satisfaction.