

**PENGARUH PENDIDIKAN TERHADAP KEDISIPLINAN MELALUI  
KOMPENSASI DAN INSENTIF PADA RUMAH  
SAKIT PIRNGADI MEDAN**

**SKRIPSI**

Dianjurkan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat  
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen



**UMSU**  
Unggul | Cerdas | Terpercaya

**Oleh:**

**NAMA : RIZKI SALAS**  
**NPM : 1905160545**  
**PROGRAM STUDI : MANAJEMEN**  
**KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**MEDAN**  
**2023**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapt. Mochtar Basri No. 3 (061) 66224567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI**

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada Hari Jumaat, Tanggal 22 September 2023, Pukul 08.30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

**MEMUTUSKAN**

Nama : RIZKI SALAS  
N P M : 1905160545  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Skripsi : PENGARUH PENDIDIKAN TERHADAP KEDISIPLINAN MELALUI KOMPENSASI DAN INSENTIF PADA RUMAH SAKIT PIRNGADI MEDAN

Dinyatakan : ( A ) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

**TIM PENGUJI**

Penguji I

(DR. RADIMAN, S.E M. SI)

Penguji II

(DEDEK KURNIAWAN GULTOM, SE., M.SI)

Pembimbing

(SAPRINAL MANURUNG, SE., MA)

Ketua



Sekretaris

 (Assoc. Prof. Dr. H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.)  (Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.)

**PENGESAHAN SKRIPSI**

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**Skripsi ini disusun oleh :**

Nama : RIZKI SALAS  
N.P.M : 1905160545  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Skripsi : PENGARUH PENDIDIKAN TERHADAP KEDISIPLINAN  
MELALUI KOMPENSASI DAN INSENTIF PADA RUMAH  
SAKIT PIRNGADI MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian  
mempertahankan skripsi.

Medan, September 2023

**Pembimbing Skripsi**

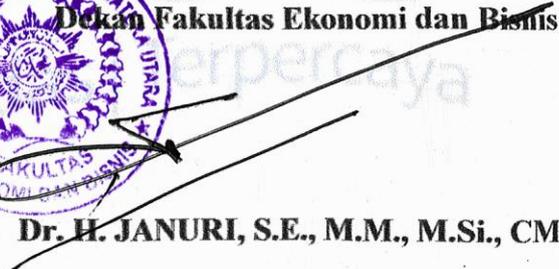
  
SAPRINAL MANURUNG, SE., MA.

**Disetujui Oleh :**

**Ketua Program Studi Manajemen**

**Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

  
JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si.

  
Dr. H. JANURI, S.E., M.M., M.Si., CMA.



**BERITA ACARA PEMBIMBINGAN SKRIPSI**

**Nama Lengkap** : Rizki Salas  
**N.P.M** : 1905160545  
**Program Studi** : Manajemen  
**Konsentrasi** : Manajemen Sumber Daya Manusia  
**Nama Dosen Pembimbing** : Saprial Manurung SE., Ma  
**Judul Penelitian** : Pengaruh Pendidikan Terhadap Kedisiplinan Melalui Kompensasi Dan Insentif Pada Rumah Sakit Pirngadi Medan

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	Perbaiki latar belakang, rumusan masalah, tujuan Penelitian	22/4/2023	
Bab 2	Perbaiki teori, & susun keanekaragaman variabel Penelitian	22/5	
Bab 3	Perbaiki metode penelitian	28.5 6/22	
Bab 4	Perbaiki analisis data outer model & inner model. Discriminant & convergent validity, cronbach Alfa, C.R.	18/9/2023	
Bab 5	Perbaiki kesimpulan, simpulan dgn hasil analisis	18/9/2023	
Daftar Pustaka	the manduh sesuai dgn isi yg ada di skripsi	18/9/2023	
Persetujuan Sidang Meja Hijau	ACC	20/9/2023	

Diketahui oleh:  
Ketua Program Studi

**(Jasman Saripuddin Hsb , S.E., M.Si.)**

Medan, 2023

Disetujui Oleh  
Dosen Pembimbing

**(Saprial Manurung SE., MA)**

## SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Rizki Salas  
NPM : 1905160545  
Konsentrasi : Manajemen Keuangan  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Manajemen)  
Judul : Pengaruh Pendidikan terhadap Kedisiplinan Melalui  
Kompenasasi dan Insentif pada Rumah Sakit Pirngadi Medan

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU)

Menyatakan bahwa:

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha sendiri, baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi.
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut :
  - Menjiplak/Plagiat hasil karya penelitian orang lain.
  - Merekayasa tanda angket, wawancara, observasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti memalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "penetapan proyek proposal/makalah/skripsi dan penghunjakkan Dosen Pembimbing" dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah surat pernyataan ini saya perbuat dengan kesadaran sendiri.

Medan, Juni 2023

Pembuat Pernyataan



Rizki Salas

NB :

- Surat pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat pengajuan judul
- Foto copy surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi

## ABSTRAK

### **PENGARUH PENDIDIKAN TERHADAP KEDISIPLINAN MELALUI KOMPENSASI DAN INSENTIF PADA RUMAH SAKIT PIRNGADI MEDAN**

**Rizki Salas**

Program Studi Manajemen

E-mail : [rizkysalas06@gmail.com](mailto:rizkysalas06@gmail.com)

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pendidikan terhadap kedisiplinan, pengaruh pendidikan terhadap kompensasi, pengaruh pendidikan terhadap insentif, pengaruh kompensasi terhadap kedisiplinan, pengaruh insentif terhadap kedisiplinan, pengaruh pendidikan terhadap kedisiplinan melalui kompensasi, pengaruh pendidikan terhadap kedisiplinan melalui insentif, dan pengaruh pendidikan terhadap kedisiplinan melalui kompensasi dan insentif. Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif dengan sampel sebanyak 56 responden yang merupakan pegawai Rumah Sakir Pirngadi Medan yang berada dibidang Poliklinik. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang berisi pernyataan serta teknik analisis data menggunakan *Partial Least Square* (SmartPLS) untuk menguji tujuh hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh antara pendidikan terhadap kedisiplinan, pendidikan memiliki pengaruh terhadap kompensasi, pendidikan memiliki pengaruh terhadap insentif, kompensasi tidak berpengaruh terhadap kedisiplinan, insentif tidak berpengaruh terhadap kedisiplinan, pendidikan tidak berpengaruh terhadap kedisiplinan melalui kompensasi, hal ini berarti variabel mediasi (kompensasi) menjadi mediator antara pendidikan terhadap kedisiplinan, pendidikan tidak memiliki pengaruh terhadap kedisiplinan melalui insentif, hal ini berarti variabel mediasi (insentif) menjadi mediator antar pendidikan dengan kedisiplinan

**Kata Kunci : Pendidikan, Kedisiplinan, Kompensasi dan Insentif**

## **ABSTRACT**

### **THE INFLUENCE OF EDUCATION ON DISCIPLINE THROUGH COMPENSATION AND INCENTIVES ON PIRNGADI HOSPITAL MEDAN**

**Rizki Salas**

Management Study Program

E-mail : [rizkysalas06@gmail.com](mailto:rizkysalas06@gmail.com)

The purpose of this research is to determine the effect of education on discipline, the effect of education on compensation, the effect of education on incentives, the effect of compensation on discipline, the effect of incentives on discipline, the effect of education on discipline through compensation, the effect of education on discipline through incentives, and the effect of education on discipline through compensation and incentives. This research uses associative research with a quantitative approach with a sample of 56 respondents who are employees of the Medan Pirngadi Hospital in the Polyclinic sector. The data collection technique uses a questionnaire containing statements and the data analysis technique uses Partial Least Square (SmartPls) to test the seven hypotheses proposed in this research. The research results show that there is no effect between education on discipline, education has an effect on compensation, education has an effect on incentives, compensation has no effect on discipline, incentives have no effect on discipline, education has no effect on discipline through compensation, this means the mediating variable ( compensation) becomes a mediator between education and discipline, education has no influence on discipline through incentives, this means that the mediating variable (incentive) becomes a mediator between education and discipline

**Keywords : Education, Discipline, Compensation, and Incentives**

## KATA PENGANTAR



Assalammualaikum Wr. WB

Alhamdulillah rabbil' alamin puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT yang telah memberikan kesehatan dan rahmatnya yang berlimpah sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini yang berjudul **"Pengaruh Pendidikan Terhadap Kedisiplinan Melalui Kompensasi Dan Insentif Pada Rumah Sakit Pirngadi Medan"**. Adapun maksud dan tujuan dari penulis Skripsi ini adalah sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan studi program Strata Satu (S1) dan memperoleh gelar sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara jurusan Manajemen.

Dalam menyelesaikan skripsi ini penulis banyak mendapatkan bimbingan dan motivasi dari berbagai pihak yang tidak ternilai harganya. Untuk itu dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan banyak terimakasih yang sebesar besarnya pada semua pihak yang telah bersedia membantu, memotivasi dan mengarahkan selama penyusunan skripsi.

1. Terimakasih untuk kedua orang tua penulis Ayahanda Legirin dan Ibunda Zulmisdah yang telah memberikan kasih sayang dan dukungan.
2. Bapak prof. Dr. Agussani, M.AP selaku rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Assoc. Prof Dr. H. Januri S,E, MM, M.Si selaku dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sumatera Utara.

4. Bapak Assoc. Prof Dr. Ade Gunawan S.E., M. Si selaku wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung S.E., M.Si selaku wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Syarifuddin Hasibuan S.E., M.Si selaku ketua Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Assoc. Prof Dr. Jufrizen S.E., M.Si selaku sekretaris program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Saprial Manurung, SE.,MA selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah mendidik dan selalu memberikan motivasi kepada penulis.
9. Bapak dan Ibu Dosen yang telah banyak berjasa memberikan ilmu dan mendidik penulis selama masa perkuliahan.
10. Serta seluruh teman dan sahabat penulis yang tidak dapat disebutkan satu persatu. Penulis hanya bisa berharap semoga Allah SWT membalas kebaikan teman teman semua

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, untuk itu dengan kerendahan hati penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun guna menyempurnakan skripsi ini dari semua pihak.

Akhir kata penulis mengharpkan semoga apa yang tertuang dalam skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi kita semua.

Wassalammualaikum, Wr, Wb

Medan,juli 2023  
Penulis

**Rizki Salas**  
**NPM. 1905160545**

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xi</b>
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Identifikasi Masalah .....	4
1.3 Batasan Masalah .....	5
1.4 Rumusan Masalah .....	5
1.5 Tujuan Penelitian.....	6
1.6 Manfaat Penelitian.....	7
<b>BAB 2 KAJIAN PUSTAKA .....</b>	<b>8</b>
2.1.1 Kedisiplinan .....	8
2.1.1.1 Pengertian Kedisiplinan .....	8
2.1.1.2 Tujuan Kedisiplinan.....	9
2.1.1.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kedisiplinan .....	9
2.1.1.4 Indikator Kedisiplinan .....	10
2.1.2 Pendidikan.....	11
2.1.2.1 Pengertian Pendidikan .....	11
2.1.2.2 Fungsi Pendidikan.....	12
2.1.2.3 Faktor-faktor Pendidikan .....	13
2.1.2.4 Indikator Pendidikan.....	13
2.1.3 Kompensasi.....	14
2.1.3.1 Pengertian Kompensasi.....	14
2.1.3.2 Tujuan Kompensasi .....	15
2.1.3.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi	15
2.1.3.4 Indikator Kompensasi .....	16

2.1.4	Insentif .....	17
2.1.4.1	Pengertian Insentif .....	17
2.1.4.2	Tujuan Pemberian Insentif .....	18
2.1.4.3	Faktor Insentif .....	19
2.1.4.4	Indikator Insentif .....	19
2.2	Kerangka Konseptual .....	19
2.3	Hipotesis .....	25
<b>BAB 3 METODE PENELITIAN.....</b>		<b>26</b>
3.1	Pendekatan Penelitian.....	27
3.2	Defisi Operasional .....	27
3.3	Tempat dan Waktu Penelitian .....	28
3.4	Populasi dan Sampel.....	28
3.5	Teknik Pengumpulan Data .....	29
3.6	Teknik Analisis Data .....	30
<b>BAB 4 HASIL PENELITIAN .....</b>		<b>35</b>
4.1	Hasil Penelitian.....	35
4.1.1	Deskripsi Hasil Penelitian.....	36
4.1.2	Identitas Responden.....	37
4.1.3	Analisis Variabel Penelitian .....	39
4.2	Analisis Data.....	47
4.2.1	Analisis Model Pengukuran / <i>Measurement Model</i> <i>Analysis (Outer Model)</i> .....	47
4.2.2	Analisis Model Struktural / <i>Structural Model Analysis</i> <i>(Inner Model)</i> .....	57
4.3	Pembahasan .....	65
<b>BAB 5 .....</b>		<b>77</b>
5.1	Kesimpulan .....	79
5.2	Saran .....	79

5.3 Keterbatasan Penelitian.....	79
----------------------------------	----

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Indikator Variabel .....	26
Tabel 3.2	Waktu Penelitian .....	28
Tabel 4.1	Skala Pengukuran.....	35
Tabel 4.2	Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	37
Tabel 4.3	Identitas Responden Berdasarkan Usia.....	38
Tabel 4.4	Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan .....	38
Tabel 4.5	Skor Angket Untuk Variabel Kedisiplinan .....	39
Tabel 4.6	Skor Angket Untuk Variabel Pendidikan.....	40
Tabel 4.7	Skor Angket Untuk Variabel Kompensasi.....	43
Tabel 4.8.	Skor Angket Untuk Variabel Insentif .....	45
Tabel 4.9	<i>Outer Loading</i> .....	49
Tabel 4.10	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i> .....	54
Tabel 4.11	<i>Cronbach Alpha</i> .....	55
Tabel 4.12	<i>Composite Reliability</i> .....	55
Tabel 4.13	<i>R-Square</i> .....	58
Tabel 4.14.	<i>F-Square</i> .....	59
Tabel 4.15.	<i>Direct Effects</i> .....	60
Tabel 4.16	<i>Indirect Effect</i> .....	63
Tabel 4.17	<i>Total Efect</i> .....	64

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.8 Kerangka Konseptual.....	43
Gambar 4.1. Hasil Uji <i>Algorithm (Outer Loading)</i> .....	48
Gambar 4.2. Hasil Uji <i>Algorithm (Inner Model)</i> .....	57

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Pada dasarnya hal yang sangat penting untuk mendorong tercapainya suatu tujuan perusahaan, baik organisasi swasta maupun organisasi pemerintah atau (BUMN) adalah dengan sumber daya manusianya (SDM). Maka perlu dilakukan yang namanya pengelolaan atau pengembangan yang bertujuan untuk menciptakan manusia yang produktif. Dengan mengelolah SDM yang baik maka dengan mudah seorang pegawai dapat menghadapi dan menyelesaikan tuntutan tugas dengan baik dimasa sekarang dan masa yang akan datang.

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan pendekatan strategis yang menjadi inti dalam mengelolah tenaga kerja di berbagai organisasi. Dalam era persaingan yang semakin ketat, keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada efektifitasnya SDM. Manajemen SDM melibatkan serangkaian kegiatan yang meliputi perencanaan, pengadaan, pengembangan, pengarahan, dan pengawasan terhadap tenaga kerja organisasi. Salah satu faktor yang signifikan mempengaruhi kinerja pegawai dan pencapaian tujuan organisasi adalah kedisiplinan.

Setiap organisasi memiliki tujuan yang ingin di capai, begitu pula dengan Rumah Sakit Pirngadi Medan. Rumah Sakit ini adalah salah satu rumah sakit pemerintah yang terletak di kota Medan Sumatera Utara, mereka menyediakan berbagai layanan kesehatan dan perawatan medis kepada masyarakat. Kehadiran manajemen SDM yang efektif di rumah sakit ini menjadi sangat penting untuk

mendukung tercapainya visi dan misi organisasi. Namun, dalam lingkungan kerja rumah sakit, terdapat sejumlah masalah yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai.

Berdasarkan hasil observasi awal dan wawancara yang dilakukan peneliti di Rumah Sakit Pirngadi Medan, peneliti menemukan adanya perbedaan insentif atau tunjangan penghasilan pegawai yang disebabkan oleh tingkat pendidikan pegawai, adanya pemotongan insentif atau tunjangan penghasilan terhadap pegawai ketika pegawai tersebut terlambat atau tidak masuk kerja, pemberian kompensasi hanya sekali dalam sebulan, lingkungan kerja yang kurang baik hal ini dapat dilihat dari tempat parkir yang kurang luas. Masalah-masalah ini berpotensi mempengaruhi motivasi dan kedisiplinan pegawai, serta dapat berdampak negatif dari kualitas pelayanan yang diberikan kepada pasien.

Berbagai permasalahan yang peneliti temukan, maka dalam penelitian ini dibatasi kajian penelitiannya tentang pendidikan, kedisiplinan, kompensasi dan insentif rumah sakit pirngadi medan. Menurut Antika & Ayu (2021) kedisiplinan adalah kesadaran dan kemampuan dalam mengendalikan perilaku untuk menaati semua peraturan. Salah satu faktor yang dapat meningkatkan kedisiplinan yaitu dengan pendidikan yang baik. Pendidikan dalam organisasi perlu diperhatikan, karena pendidikan dapat memberikan pemahaman yang mendalam tentang aturan, kebijakan dan prosedur kerja yang harus diikuti oleh pegawai.

Menurut Haryono & Wijaya (2019) pendidikan adalah proses pembinaan pegawai untuk mengembangkan kemampuan berfikir guna mengeluarkan gagasan-gagasan untuk menjalankan kewajiban tugas dengan sebaik-baiknya tujuannya untuk memperbaiki kualitasnya dalam bekerja

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kedisiplinan adalah kompensasi. Menurut Khair (2017) kompensasi adalah pemberian penghargaan sebagai imbalan atas jasa, perhatian, kerja keras dan keterampilan yang diberikan sumber daya manusia kepada organisasi baik berbentuk finansial maupun non finansial, sedangkan menurut Oki Yanto (2023) kompensasi adalah hak pegawai sesudah memberikan tenaga, pikiran dan waktu untuk perusahaan.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan seorang pegawai adalah dengan insentif. Menurut Ardian (2019) insentif adalah penghargaan yang terkait dengan kinerja. Semakin tinggi kinerjanya semakin besar insentif yang diterima insentif juga dapat dipahami sebagai kompensasi yang memadai bagi pegawai yang kinerjanya melebihi standar yang telah ditentukan.

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang baik dan efektif sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan atau organisasi, termasuk didalamnya Rumah Sakit Pirngadi Medan. Kedisiplinan pegawai menjadi hal yang sangat penting dalam mencapai tujuan tersebut.

Pendekatan manajemen SDM yang efektif, termasuk pendidikan yang baik, kompensasi yang adil, dan pemberian insentif yang memadai, dapat meningkatkan kedisiplinan pegawai. Pendidikan yang baik memberikan pemahaman yang mendalam tentang aturan, kebijakan dan prosedur kerja yang harus dimiliki oleh pegawai. Kompensasi dan insentif pegawai juga dapat memotivasi pegawai untuk menjaga kedisiplinan.

Banyak penelitian yang dilakukan oleh para ahli menunjukkan pendidikan berpengaruh positif terhadap kedisiplinan pegawai, selain itu kompensasi dan insentif juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kedisiplinan. Pemberian kompensasi dan insentif juga dapat meningkatkan kedisiplinan pegawai. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “ **PENGARUH PENDIDIKAN TERHADAP KEDISIPLINAN MELALUI KOMPENSASI DAN INSENTIF PADA RUMAH SAKIT PIRNGADI MEDAN**”.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka mengidentifikasi masalah adalah sebagai berikut:

1. Perbedaan insentif atau tunjangan penghasilan pegawai yang disebabkan oleh tingkat pendidikan pegawai. Adanya perbedaan dalam besaran insentif atau tunjangan penghasilan dengan tingkat pendidikan yang berbeda dapat menciptakan ketidakadilan dan dapat mempengaruhi motivasi dan kedisiplinan pegawai.
2. Pemotongan insentif atau tunjangan penghasilan terhadap pegawai ketika terlambat atau tidak masuk kerja. Tindakan ini dapat menjadi sumber ketidakpuasan dan dapat mempengaruhi motivasi dan kedisiplinan pegawai.
3. Pemberian kompensasi yang hanya sekali dalam sebulan. Pemberian kompensasi yang hanya sekali dalam sebulan dapat mengurangi rasa penghargaan dan motivasi pegawai. Hal ini akan berdampak negatif

kedisiplinan pegawai karena kurangnya dorongan untuk mempertahankan kedisiplinan sepanjang bulan.

4. Lingkungan kerja yang kurang baik. Lingkungan kerja yang kurang baik seperti kurangnya fasilitas parkir yang memadai, dapat menciptakan ketidaknyamanan bagi pegawai dan dapat berdampak negatif terhadap kedisiplinan pegawai.

### **1.3 Batasan masalah**

Permasalahan yang di temui meliputi adanya perbedaan insentif atau tunjangan penghasilan pegawai yang di sebabkan oleh tingkat pendidikan pegawai, adanya pemotongan insentif atau tunjangan penghasilan terhadap pegawai ketika pegawai tersebut terlambat atau tidak masuk kerja, pemberian kompensasi hanya sekali dalam sebulan, lingkungan kerja yang kurang baik hal ini dapat di lihat dari tempat parkir yang kurang luas. Masalah-masalah ini berpotensi mempengaruhi motivasi dan kedisiplinan pegawai, serta dapat berdampak negatif dari kualitas pelayanan yang diberikan kepada pasien. Dari permasalahan tersebut penulis membatasi masalah pada pendidikan, kedisiplinan dan insentif.

### **1.4 Rumusan masalah**

Berdasarkan latar belakang, identifikasih dan batasan masalah yang ditemukan di atas, maka dalam penelitian ini merumuskan masalah adalah sebagai berikut:

1. Apakah Pendidikan memiliki pengaruh terhadap Kedisiplinan pegawai di Rumah Sakit Pirngadi Medan?

2. Apakah pendidikan memiliki pengaruh terhadap kompensasi pegawai pada Rumah Sakit Pirngadi Medan?
3. Apakah pendidikan memiliki pengaruh terhadap insentif pegawai pada Rumah Sakit Pirngadi Medan?
4. Apakah Kompensasi memiliki pengaruh terhadap Kedisiplinan di Rumah Sakit Pirngadi Medan?
5. Apakah Insentif memiliki pengaruh terhadap Kedisiplinan di Rumah Sakit Pirngadi Medan?
6. Apakah Pendidikan memiliki pengaruh terhadap Kedisiplinan melalui Kompensasi di Rumah Sakit Pirngadi Medan?
7. Apakah Pendidikan memiliki pengaruh terhadap Kedisiplinan melalui Insentif atau tunjangan penghasilan di Rumah Sakit Pirngadi Medan?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Secara garis besar tujuan sebuah penelitian adalah untuk mencari kebenaran berdasarkan permasalahan, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Pendidikan terhadap kedisiplinan pegawai di Rumah Sakit Pirngadi Medan.
2. Untuk mengetahui pengaruh Pendidikan terhadap Kompensasi pegawai pada Rumah Sakit Pirngadi Medan.
3. Untuk mengetahui pengaruh Pendidikan terhadap Insentif pegawai pada Rumah Sakit Pirngadi Medan.
4. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Kedisiplinan pegawai pada Rumah Sakit Pirngadi Medan.

5. Untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap kedisiplinan pegawai pada Rumah Sakit Pirngadi Medan .
6. Untuk mengetahui pengaruh Pendidikan terhadap Kedisiplinan pegawai di mediasi oleh kompensasi pada Rumah Sakit Pirngadi Medan.
7. Untuk mengetahui pengaruh Pendidikan terhadap Kedisiplinan pegawai di mediasi oleh insentif pada Rumah Sakit Pirngadi Medan.

## **1.6 Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi teoritis dan peraktis sebagai berikut

### **1. Manfaat teoritis**

Diharapkan penelitian ini dapat mengetahui teori teori tentang pendidikan terhadap kedisiplinan melalui kompensasi dan insentif, sehingga dapat menambah wawasan pengetahuan dalam hal pendidikan, kedisiplinan, kompensasi dan insentif.

### **2. Manfaat Peraktis**

#### **a. Bagi Universitas**

Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan tambahan referensi dibidang tenaga kerja khususnya tentang pendidikan, kedisiplinan, kompensasi, dan insentif.

#### **b. Bagi Organisasi**

Hasil penelitian ini bermanfaat untuk memberikan acuan bagi pihak organisasi dalam pengambilan keputusan dimasa yang akan datang

#### **c. Bagi Peneliti Selanjutnya**

Diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan perbandingan dan referensi dalam melakukan penelitian untuk masalah yang sama

## **BAB 2**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Kedisiplinan**

###### **2.1.1.1 Pengertian Kedisiplinan**

Dalam kehidupan sehari-hari banyak yang mengartikan disiplin sebagai ketaatan seseorang atau sekelompok terhadap peraturan yang telah ditetapkan. Dalam dunia kerja, kedisiplin kerja adalah sikap pegawai yang menaati peraturan yang ada dalam organisasi (Ardiana et al., 2021). Menurut Pranitasari & Khotimah (2021) kedisiplin kerja adalah sikap menghargai, patuh dengan peraturan yang tertulis atau pun tidak tertulis.

Dalam peraturan Pemerintahan no 53 Tahun 2010 tentang peraturan kedisiplin pegawai negeri sipil. Mendefinisikan kedisiplin kerja adalah sikap atau perilaku kesanggupan pegawai negeri untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang telah ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/ atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar akan dijatuhkan hukuman disiplin.

Menurut Jufrizen and Sitorus (2021) kedisiplinan adalah bentuk kesadaran pegawai dan kesediaan seorang pegawai dalam menaati segala aturan yang ditetapkan dalam organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku didalam organisasi tersebut. Kedisiplinan merupakan faktor penting dalam organisasi. Tanpa adanya kedisiplinan, organisasi akan sangat sulit untuk mencapai tujuan.

Sedangkan menurut Sadat & Kurniawan (2020) kedisiplin kerja

merupakan kepatuhan atau ketaatan pegawai dalam aturan yang berlaku. Berdasarkan penjelasan diatas penulis menyimpulkan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seorang atau sekelompok yang menaati peraturan dalam perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku, kedisiplinan adalah faktor penting untuk mencapai keberhasilan dan tujuan perusahaan.

#### **2.1.1.2 Tujuan Kedisiplin**

Tujuan dari kedisiplinan adalah meningkatkan efektivitas dan efesiensi organisasi serta menciptakan suasana kerja yang kondusif. Dengan adanya kedisiplinan, diharapkan semua anggota organisasi dapat bekerja secara teratur, terkoordinasi, dan produktif (Hasibuan, 2008)

Sedangkan menurut Permatasari et al. (2015) kedisiplin kerja bertujuan agar pegawai konsekuen, konsisten, taat asas, dan memiliki tanggung jawab atas tugas yang diberikan kepadanya.

Sedangkan menurut Simamora (2006) tujuan kedisiplin kerja adalah memastikan perilaku pegawai konsisten sesuai dengan aturan perusahaan, aturan dibuat untuk tujuan organisasi yang lebih jauh, apabila peraturan dilanggar maka efektifitas organisasi berkurang sampai tingkat tertentu, tergantung pelanggaran yang dilakukan.

Sedangkan menurut Sutrisno (2015) kedisiplin bertujuan untuk meningkatkan efisiensi yang maksimal, mencegah kerusakan dan kehilangan benda, mengatsi kesalahan, mencegah kerja lambat,

#### **2.1.1.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kedisiplinan**

Banyak faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai pada suatu perusahaan atau organisasi yang dapat mempengaruhi kinerja dan kreativitas

seorang pegawai dalam menjalankan tugas dan kewajiban. Menurut Afandi (2016) faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai adalah (1) kepemimpinan, (2) system penghargaan, (3) kemampuan, (4) balas jasa, (5) keadilan, (6) pengawasan, (7) sanksi hukum, (8) ketegasan, (9) hubungan kemanusiaan.

Sedangkan menurut Sutrisno (2015) faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplin pegawai adalah (1) pemberian kompensasi, (2) keteladanan pemimpin, (3) adanya aturan, (4) keberanian pimpinan, (5) pengawasan pimpinan, (6) perhatian.

Sedangkan menurut Hasibuan (2008) faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplin kerja pegawai, diantaranya (1) tujuan dan kemampuan, (2) teladan pimpinan, (3) balas jasa, (4) keadilan, (5) waskat, (6) sanksi hukum, (7) ketegasan dan, (8) hubungan kemanusiaan. Sedangkan menurut Pranitasari & Khotimah (2021) faktor yang mempengaruhi kedisiplin kerja lingkungan dan kepribadian pegawai itu sendiri.

#### **2.1.1.4 Indikator Kedisiplinan**

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seorang atau sekelompok yang menaati peraturan dalam perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Indikator kedisiplin kerja dapat berbeda - beda menurut para ahli. Menurut Kasmir (2012) indikator kedisiplin kerja meliputi (1) waktu, (2) taat peraturan organisasi, (3) taat aturan perilaku.

Sedangkan indikator kedisiplinan menurut Enny (2019) meliputi (1) kehadiran, (2) peraturan kerja, (3) standar kerja, (4) kewaspadaan tinggi, (5) bekerja etis.

Sedangkan indikator kedisiplin menurut Afandi (2021) indikator kedisiplinan

adalah masuk kerja tepat waktu, selalu masuk kerja Sedangkan menurut Jufrizen & Sitorus (2021) indikator kedisiplinan adalah (1) tingkat kehadiran, (2) tata cara kerja,(3) ketaatan pada atasan, (4) kesadaran bekerja.

Kedisiplin kerja merupakan faktor penting dalam mencapai tujuan organisasi berdasarkan indikator kedisiplinan para ahli di atas penulis menetapkan indikator kedisiplinan dalam penelitian ini yaitu (1) tepat waktu, (2) taat peraturan, (3) kehadiran, (4) standar kerja, (5) kewaspadaan tinggi, (6) tata cara kerja, (7) kesadaran bekerja

## **2.1.2 Pendidikan**

### **2.1.2.1 Pengertian Pendidikan**

Pendidikan dan pelatihan adalah suatu proses atau sebuah usaha yang berguna untuk meningkatkan kompetensi kegawai dan dapat melatih kemampuan, keterampilan, keahlian, dan pengetahuan pegawai untuk melakukan pekerjaan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan di suatu perusahaan (Irmatasari 2019)

Menurut Suwatno. & Priansa (2013) pendidikan adalah aktivitas meningkatkan kompetensi pegawai untuk mencapai efektifitas perusahaan yang dilakukan untuk pengembangan karir serta pendidikan dan pelatihan.

Menurut Suprihanto (2013) pendidikan mempunyai fungsi penggerak sekaligus pemacu terhadap potensi dan kemampuan sumberdaya manusia dalam meningkatkan prestasi kerja dan nilai kompetensi seorang pegawai dapat di pupuk melalui program pendidikan, pengembangan dan pelatihan. Pendidikan di maksud untuk mempertahankan individu dengan kebutuhan-kebutuhan yang

senantiasa bertambah dan merupakan suatu harapan untuk dapat mengembangkan diri agar dan memperluas serta menambah ilmu pengetahuan dan memahami elemen-elemen yang ada di sekitarnya. Menurut Syahputra & Jufrizen (2019) pendidikan adalah sebuah proses peningkatan mutu kerja karyawan dengan melalui sebuah pembelajaran dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau lembaga.

Menurut Undang-Undang RI Nomor 2 tahun 1989 pendidikan adalah usaha sadar untuk menyiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran dan latihan bagi peranannya dimasa yang akan datang. Berdasarkan beberapa penjelasan para ahli di atas penulis menyimpulkan pendidikan adalah suatu proses atau usaha yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi, keterampilan, keahlian, dan pengetahuan pegawai agar dapat melakukan pekerjaan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan di suatu perusahaan

#### **2.1.2.2 Fungsi Pendidikan**

Pendidikan dan dan pelatihan berfungsi sebagai upaya dalam mengembangkan karyawan terutama dalam mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia (Syahputra & Jufrizen 2019).

Sedangkan menurut David Popenoe dalam Maryati (2007) ada empat macam fungsi pendidikan yaitu pemindahan, memilih dan mengajarkan peran sosial, mengajarkan corak kepribadian, sumber inovasi sosial.

Sedangkan Lubis (2018) fungsi pendidikan adalah untuk mengatur sikap dan perilaku seseorang yang dimana makin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka makin tinggi pula tingkat pola pikirnya. Sedangkan menurut Danim (2010) pendidikan mempunyai fungsi yang spesifik untuk tujuan spesifik yaitu

menyiapkan sebagai manusia yang berbudi, menyiapkan tenaga kerja, dan menyiapkan waga negara yang baik

### **2.1.2.3 Faktor-Faktor Pendidikan**

Banyak faktor yang mempengaruhi kedisiplinan pegawai pada suatu perusahaan atau organisasi yang dapat mempengaruhi kinerja dan kreativitas seseorang dalam menjalankan tugas dan kewajibannya.

Menurut Ekosusilo (2013) ada 5 faktor yang mempengaruhi tingkat pendidikan adalah yaitu (1) ideologi, (2) sosial ekonomi, (3) sosial budaya, (4) perkembangan IPTEK, (5) psikologi.

Sedangkan menurut Ranunpandojo dalam Nuzleha et al., (2021), faktor yang mempengaruhi pendidikan dapat dibagi menjadi lima yaitu (1) faktor tujuan, (2) faktor pendidikan, (3) faktor siswa, (4) faktor alat, (5) faktor lingkungan.

Sedangkan menurut Kepler & Putra (2021) ada 3 faktor pendidikan (1) faktor belajar, (2) faktor kecerdasan dan (3) faktor sikap. Sedangkan menurut Pandi Afandi dalam Sari (2019) faktor yang mempengaruhi pendidikan adalah (1) kari, (2) jabatan, (3) teknologi, (4) promosi, (5) efektifitas, (6) kinerja, (7) produksi, (8) kecelakaan.

### **2.1.2.4 Indikator Pendidikan**

Pendidikan merupakan faktor yang sangat penting untuk menunjang dan memperbaiki kinerja dan kedisiplinan karyawan. Berikut adalah berbagai indikator tentang pendidikan menurut para ahli.

Menurut Tirtarahardja dalam Nurfitriani et al., (2021) indikator tingkat pendidikan terdiri dari (1) jenjang pendidikan, (2) kesesuaian jurusan, (3) kompetensi. Sedangkan indikator pendidikan menurut Rivai dalam Sari (2019)

yaitu (1) partisipasi, (2) pengulangan, (3) relevansi, (4) pengalihan, (5) umpan balik. Sedangkan menurut kartono dalam Nuzleha etal., (2021) indikator pendidikan terdiri dari (1) tingkat pendidikan dan (2) kesesuaian karir. Sedangkan indikator pendidikan menurut Pandi Afandi dalam Sari (2019) yaitu (1) intruksi,(2) materi, (3)metode, (4)peralatan, (5)sertifikat.

Berdasarkan indikator para ahli di atas penulis menetapkan indikator pendidikan dalam penelitian ini yaitu (1) kompetensi, (2) partisipasi,(3) pengulangan, (4) relevansi, (5) pengalihan, (6) instruksi, (7) materi, (8) metode, (9) sertifikat, (10) peralatan,(11) kesesuaian karir.

### **2.1.3 Kompensasi**

#### **2.1.3.1 Pengertian Kompensasi**

Kompensasi adalah suatu pemberian penghargaan sebagai imbalan atas jasa, perhatian, kerja keras dan keteampilan yang diberikan sumber daya manusia kepada suatu organisasi baik berbentuk finansial maupun nonfinansial (Khair 2017). Sedangkan menurut Oki Yanto (2023) kompensasi adalah hak pegawai sesudah memberikan tenaga, pikiran dan waktu untuk perusahaan.

Menurut Andriani (2021) kompensasi adalah bentuk jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada pegawai bis berupa upah gaji, tungangan, maupun fasilitas lainnya. Sedangkan menurut Siti (2019) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau barang tidak langsung, yang di terima pegawai sebagai imbalan balsas jasa yang diberikan oleh perusahaan.

Dari para ahli di atas penulis menyimpulkan pengertian kompensasi adalah

pemberian imbalan kepada sumberdaya manusia sebagai penghargaan atas kontribusi, tenaga, pikiran, dan waktu imbalan tersebut dapat berupa gaji, dan tunjangan yang di berikan oleh perusahaan

### **2.1.3.2 Tujuan Kompensasi**

Menurut Putra (2022) kompensasi bertujuan untuk menciptakan kedisiplinan bagi pegawai. Maksudnya semnagkin besar kompensasi yang diterima pegawai maka semangkin baik kedisiplinannya. Sedangkan Menurut Risnawati (2020) kompensasi bertujuan untuk membantu perusahaan untuk mencapai tujuan keberhasilan strategi perusahaan dan menjamin terciptanta keadilan internal dan eksternal.

Menurut sulpiani (2021) tujuan dari kompensai adalah membangun ikatan kerjasama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, menjamin keadilan.sedangkan menurut Hasibuan dalam Manik (2016) tujuan pemberian kompensasi yaitu ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, Stabilitas karyawan, disiplin, pengaruh serikat buruh, pengaruh pemerintahan

### **2.1.3.3 Faktor-Faktor Kompensasi**

Menurut Khair (2017) dalam pemberian kompensasi terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi yang akan diterima pegawai di suatu organisasi, artinya bahwa besar kecilnya kompensasi yang akan di terima pegawai di suatu organisasi dipengaruhi oleh banyak faktor. Secara hukum bisnis kebijakan undang-undang ketenaga kerjaan faktor-faktor ini sangat mempengaruhi besaran kompensasi yaitu (1) faktor pemerintahan, (2) penawaran bersama antara prusahaan dan pegawai, (3) standard biaya hidup pegawai, (4) ukuran perbandingan upah, (5) permintaan dan persediaan, (6) kemampuan

membayar.

Sedangkan menurut Rivai (2004), ada 2 faktor yang mempengaruhi kompensasi yaitu (1) lingkungan kerja eksternal pada kompensasi diantaranya yaitu (a) pasar tenaga kerja, (b) kondisi ekonomi, (c) peraturan pemerintah, (d) serikat pekerja, (2) lingkungan internal diantaranya yaitu (a) anggaran tenaga kerja, (b) siapa yang membuat keputusan kompensasi.

Selain itu menurut Hasibuan (2008) ada 9 faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi antara lain (1) Penawaran dan permintaan tenaga kerja, (2) Kemampuan dan kesediaan perusahaan, (3) Serikat buruh dan organisasi pegawai, (4) Produktivitas pegawai, (5) Pemerintah dengan undang-undang dan kepres, (6) Biaya hidup atau cost of living, (7) Posisi jabatan pegawai, (8) Pendidikan dan pengalaman kerja, (9) Kondisi perekonomian nasional.

Sedangkan menurut Susanti (2022) faktor yang bias mempengaruhi kompensasi antara lain, penawaran dan permintaan, serikat pekerja, kemampuan untuk membayar, produktivitas, biaya hidup, dan pemerintah

#### **2.1.3.4 Indikator Tingkat Kompensasi**

Dalam pengelolaan kompensasi pegawai, perlu diperhatikan beberapa indikator agar dapat memberikan kompensasi yang adil dan memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerja dan kedisiplinan pegawai. Berikut beberapa indikator kompensasi menurut para ahli.

Menurut (Mangkunegara 2004) ada lima indikator kompensasi yaitu (1) tingkat pembayaran tinggi, rata-rata, atau rendah, (2) struktur pembayaran, (3) penentuan bayaran individu, (4) mode pembayaran, (5) kontrol pembayaran. Sedangkan menurut Simamora pada Darodjat (2015) indikator kompensasi ada

lima yaitu (1) arti penting, (2) fleksibilitas, (3) frekuensi, (4) visibilitas, (5) biaya

(Toroena & aulia 2013) Menyatakan indikator kompensasi dapat dilihat dari ketersediaan jenis kompensasi yang ada di suatu perusahaan, adapun indikator kompensasi finansial yaitu (1) upah, (2) insentif dan (3) tunjangan, sedangkan menurut (Khair 2017) indikator dalam mengelola kompensasi yaitu keadilan dan kelayakan serta kewajaran.

Kompensasi merupakan faktor yang sangat penting untuk memperbaiki kinerja sebuah perusahaan, dari beberapa pendapat tentang indikator kompensasi penulis menetapkan indikator kompensasi dalam penelitian ini yaitu (1) tingkat pembayaran, (2) ketersediaan jenis kompensasi, (3) keadilan. (4) fleksibilitas, (5) kontrol pembayaran, (6) biaya.

#### **2.1.4 Insentif**

##### **2.1.4.1 Pengertian Insentif**

Insentif adalah penghargaan karena kinerja. Tingginya kinerja akan menyebabkan besarnya insentif yang diterima pegawai. Insentif dapat dipahami kompensasi pegawai yang kinerjanya melebihi setandar. Insentif berguna untuk memotivasi pegawai untuk bekerja lebih baik yang tujuannya meningkatkan kinerja pegawai (Ardian 2019).

Insentif ialah sebuah faktor yang bertujuan untuk memotivasi pegawai agar melakukan pekerjaan yang lebih baik lagi agar kinerja mampu terjadinya peningkatan (Sedarmayanti et al., 2020). Sedangkan menurut Pangabean (2002) insentif adalah kompensasi yang meningkatkan gaji dengan produktivitas, insentif merupakan penghargaan dalam bentuk yang diberikan kepada mereka yang dapat

bekerja melampaui standar yang telah ditentukan .

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau barang tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan ( Siti 2019).

Dari beberapa pengertian diatas peneliti dapat menyimpulkan bahwa insentif adalah jenis penghargaan yang diberikan kepada pegawai sebagai motivasi untuk meningkatkan kinerja. Dari penjelasan para ahli di atas penulis menyimpulkan insentif adalah penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada sumber daya manusia sebagai tambahan penghasilan di luar gaji atau upah sebagai imbalan atas kinerja yang telah dilakukan. Insentif dapat berupa uang, barang, atau bentuk lainnya.

#### **2.1.4.2 Tujuan Pemberian Insentif**

Menurut Meutia (2015) Pemberian insentif berguna untuk memotivasi para pegawai agar dapat bekerja lebih baik dalam meningkatkan produktivitas kerja yang efektif terhadap perusahaan. Menurut Amalia et al. (2023) insentif bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai atau pekerjaan. menghargai dan memberikan penghargaan kepada pegawai yang memiliki prestasi kerja dan memberikan kontribusi bagi perusahaan.

Menurut Rivai et al.,(2009) tujuan utama pemberian insentif adalah memberikan sebuah tanggung jawab dan dorongan kepada pegawai untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas

Menurut Yani (2012), pemberian insentif memiliki tujuan-tujuan tertentu yaitu Untuk memberikan penghargaan kepada pegawai yang telah berprestasi, Untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada pegawai, Untuk

menjamin bahwa pegawai akan menyerahkan usahanya untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan, Untuk mengukur usaha pegawai melalui kinerjanya, dan Untuk meningkatkan produktivitas Kerja individu maupun kelompok.

#### **2.1.4.3 Faktor –Faktor yang Mempengaruhi Insentif**

Menurut Hasibuan (2007) Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi insentif yaitu penawaran dan permintaan tenaga kerja, kemampuan dan kesediaan perusahaan, serikat buruh, produktivitas kerja pegawai, pemerintah dengan undang-undang dan keppresnya, biaya hidup, posisi jabatan, pendidikan dan pengalaman karyawan, kondisi perekonomian nasional, jenis dan sifat pekerjaan

Sedangkan menurut Hedjrahman dalam Meutia (2015) faktor yang dapat mempengaruhi besarnya insentif adalah *supply and demand*, serikat kerja, produktivitas pegawai, dan kebijakan pemerintahan.

Sedangkan menurut Simanjuntak (2019) faktor yang mempengaruhi sistem insentif adalah tingkat upah, tuntutan serikat pekerja, produktivitas, kebijakan organisasi, dan peraturan undang – undang.

Sedangkan menurut Jannah (2017) ada dua faktor yang mempengaruhi insentif ada dua yaitu faktor internal dan eksternal. dalam faktor internal terdapat anggaran tenaga kerja dan siapa yang membuat keputusan sedangkan dalam faktor eksternal terdapat pasar tenaga kerja, kondisi ekonomi, peraturan pemerintah, dan serikat kerja

#### **2.1.4.4 Indikator Pemberian Insentif**

Dalam memberikan sebuah insentif pada pegawai, tentunya perusahaan perlu mempertimbangkan beberapa indikator yang dapat menjadi dasar dalam

pengambilan keputusan. Beberapa peneliti telah menyampaikan pandangan mereka mengenai indikator yang relevan.

Menurut Harjoso (2003) ada 4 indikator dalam insentif yaitu (1) bonus, (2) pemberian penghargaan, (3) tunjangan lebaran, (4) jaminan kesehatan. Adapun pendapat lain tentang indikator insentif oleh Siagian (2018) yaitu (1) kinerja, (2) lama kerja, (3) senioritas.

Sedangkan menurut Hasibuan dalam Arif firdaus et al., (2017) indikator insentif ada 5 yaitu (1) jaminan sosial, (2) bonus, (3) pemberian penghargaan, (4) kenaikan pangkat, (5) promosi. Sedangkan indikator insentif menurut Samsudin dalam Evi & Rosnaida (2021) ada 4 yaitu (1) kinerja pegawai, (2) jam kerja, (3) Senioritas, (4) kelayakan.

Insentif merupakan faktor yang sangat penting untuk memperbaiki kinerja dan kedisiplinan pegawai sebuah perusahaan, dari beberapa pendapat ahli di atas tentang indikator insentif, peneliti menetapkan indikator insentif pada penelitian ini yaitu (1) bonus, (2) pemberian penghargaan, (3) jaminan kesehatan, (5) kinerja, (7) senioritas, (8) kenaikan pangkat, (9) jam kerja, (10) dan kelayakan .

## **2.2 Kerangka Konseptual**

Kerangka konseptual adalah sebuah model abstrak yang digunakan untuk mengorganisir, mengintegrasikan, dan menjelaskan konsep-konsep terkait dalam suatu penelitian atau kajian. Kerangka konseptual disajikan untuk melihat gambaran mengenai keterkaitan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Sedangkan menurut (Juliandi et al., 2015) kerangka konseptual merupakan penjelasan ilmiah mengenai preposisi antarkonsep / antarkonstruksi atau peraturan /

hubungan antarvariabel penelitian.

### **2.2.1 Pengaruh Pendidikan Terhadap kedisiplinan**

Pendidikan merupakan salah satu faktor dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai. Seperti penelitian yang dikemukakan oleh TSP (2014) pendidikan yang tinggi lebih baik terhadap pegawai akan dapat meningkatkan kemampuan mentalitas rohaninya bagi pegawai universitas brawijaya, dan mendorong peningkatan disiplin kerja pegawai. Hasil penelitian yang dilakukan Oktaviani (2009) mengenai pendidikan terhadap kedisiplinan, terdapat temuan pendidikan berpengaruh positif terhadap kedisiplinan karyawan

### **2.2.2 Pengaruh pendidikan terhadap kompensasi**

Pendidikan merupakan faktor yang bisa menyebabkan tinggi rendahnya tingkat kompensasi yang diterima oleh pegawai. Semakin tinggi tingkat pendidikan seorang pegawai maka semakin besar pula kompensasi yang di terima. Pendapat tersebut dukung oleh penelitian yang dilakukan Andila & Indarti (2015) variabel pendidikan dan prestasi kerja secara bersama –sama mempunyai pengaruh yang cukup erat terhadap variabel kompensasi karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Yani (2021) hasil penelitiannya menyatakan kinerja dan kompensasi secara bersamaan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap mutu pendidikan.

### **2.2.3 Pengaruh pendidikan Terhadap insentif**

Tingkat pendidikan yang lebih tinggi cenderung memberikan individu keunggulan dalam kompetensi dan pengetahuan yang relevan untuk pekerjaan mereka. Hasil penelitian yang dilakukan oleh dilakukan Andila & Indarti ( 2015) variabel pendidikan dan prestasi kerja secara bersama –sama mempunyai

pengaruh yang cukup erat terhadap variabel kompensasi karyawan. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh TSP (2014) pendidikan yang tinggi lebih baik terhadap pegawai akan dapat meningkatkan kemampuan mentalitas rohaninya bagi pegawai universitas brawijaya, dan mendorong peningkatan disiplin kerja pegawai.

Berdasarkan kajian terdahulu tersebut, dapat disimpulkan bahwa pendidikan dan kompensasi berpengaruh terhadap kedisiplinan pegawai. Namun, belum ditemukan penelitian yang secara khusus membahas pengaruh pendidikan terhadap insentif. Oleh karena itu penelitian yang akan dilakukan dapat memberikan kontribusi baru dalam bidang tersebut.

#### **2.2.4 Pengaruh kompensasi Terhadap kedisiplinan**

Kompensasi adalah sesuatu yang sangat penting yang harus diberikan oleh perusahaan kepada para pegawainya yang nantinya berguna untuk meningkatkan kedisiplinan para pegawai. Pendapat ini sejalan dengan Penelitian Puput & Supardi (2015) yaitu, berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Sedangkan menurut Putra (2022) kompensasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada CV Jaya Mitra Abadi Pekanbaru.

#### **2.2.5 Pengaruh insentif Terhadap kedisiplinan**

Pemberian insentif perusahaan memberikan insentif dengan baik akan meningkatkan kedisiplinan para pegawai. Seperti penelitian Rizca Amalia (2017) variabel insentif memberikan pengaruh positif terhadap variabel disiplin kerja pegawai di dinas tenaga kerja kabupaten bandung, artinya tinggi rendahnya variabel disiplin kerja pegawai di pengaruhi oleh pemberian insentif. Sedangkan

penelitian Aminullah (2017) terdapat pengaruh antara insentif terhadap kedisiplinan kedisiplinan dan kinerja guru.

#### **2.2.6 Pengaruh Pendidikan Terhadap Kedisiplinan Melalui Kompensasi**

Pendidikan memiliki pengaruh terhadap kedisiplinan melalui mekanisme kompensasi yang diberikan oleh organisasi. Pegawai dengan pendidikan yang lebih tinggi cenderung memiliki pemahaman yang baik tentang pentingnya kedisiplinan dalam lingkungan kerja. Sehingga mereka akan menerima kompensasi yang lebih tinggi sebagai bentuk penghargaan atas komitmen dan kedisiplinan yang ditunjukkan.

Hasil penelitian TSP (2014) pendidikan yang tinggi lebih baik terhadap pegawai akan dapat meningkatkan kemampuan mentalitas rohaninya bagi pegawai universitas brawijaya, dan mendorong peningkatan disiplin kerja pegawai. Sedangkan Pendapat lain Penelitian yang dilakukan oleh Puput & Supardi (2015) yaitu, berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja.

Berdasarkan kajian penelitian terdahulu tersebut, dapat disimpulkan bahwa pendidikan dan kompensasi berpengaruh terhadap kedisiplinan pegawai. Namun belum ada penelitian yang secara khusus membahas pengaruh pendidikan terhadap kedisiplinan melalui kompensasi dan insentif. Oleh karena itu, penelitian yang akan dilakukan dapat memberikan kontribusi baru dalam bidang tersebut.

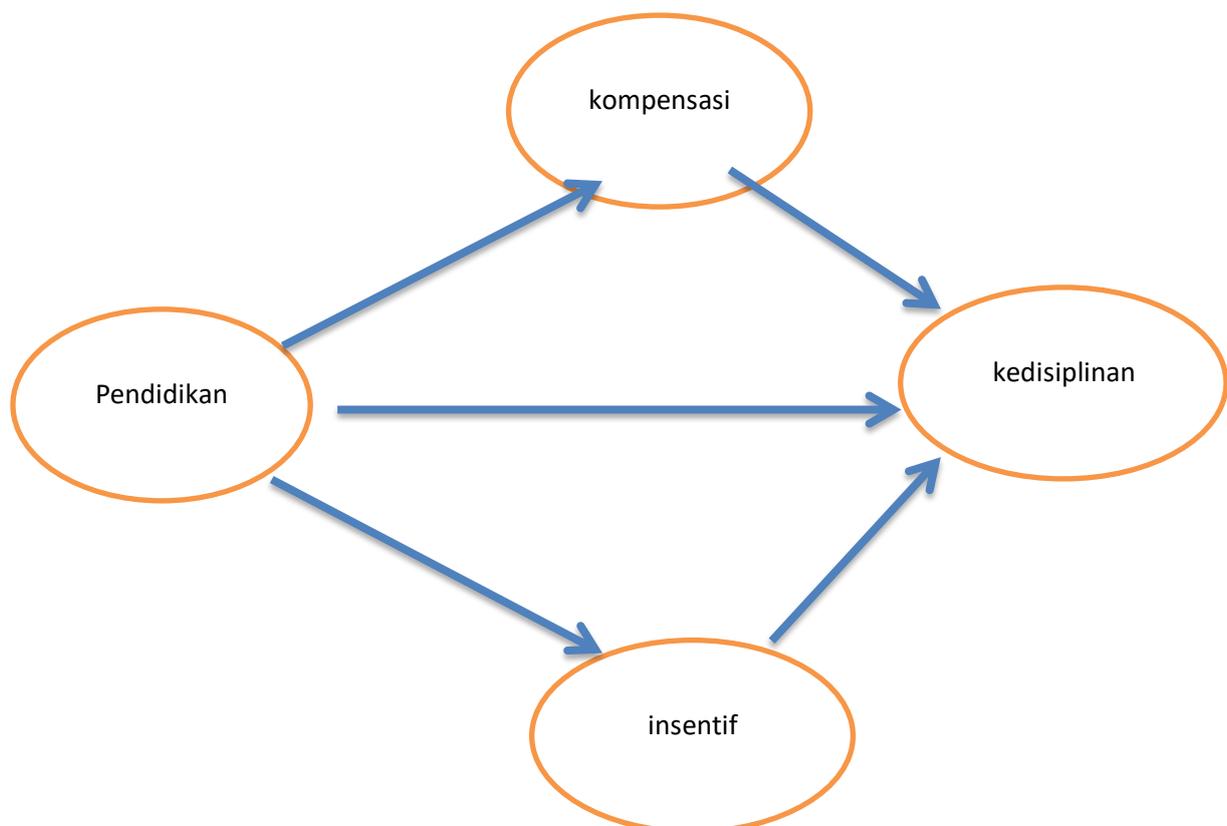
#### **2.2.7 Pengaruh Pendidikan Terhadap Kedisiplinan Melalui Insentif**

Insentif sebagai bentuk penghargaan dapat menjadi faktor yang sangat berpengaruh untuk mendorong tingkat kedisiplinan dan kinerja pegawai. Hasil penelitian Oktaviani (2009) mengenai pendidikan terhadap kedisiplinan, terdapat

temuan pendidikan berpengaruh positif terhadap kedisiplinan. Sedangkan penelitian Rizca Amalia (2017) variabel insentif memberikan pengaruh positif terhadap variabel disiplin kerja pegawai di dinas tenaga kerja kabupaten bandung

Berdasarkan kajian terdahulu, dapat disimpulkan bahwa pendidikan dan insentif mempunyai pengaruh terhadap kedisiplinan pegawai. Namun belum ada penelitian yang secara khusus membahas pengaruh pendidikan terhadap kedisiplinan melalui insentif. Oleh karena itu penelitian yang akan dilakukan dapat memberikan kontribusi baru dalam bidang tersebut.

Dari uraian konseptual tersebut, maka penulis membuat kerangka konseptual agar dapat dilihat lebih jelas pengaruh dari setiap variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut adalah kerangka konseptualnya:



**Gambar 2.1: Kerangka konseptual**

### 2.3 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan dugaan, kesimpulan atau jawaban sementara terhadap permasalahan yang telah di rumuskan didalam rumusan masalah azuar et al., (2015). Menurut Kuncoro (2003) hipotesis dibagi menjadi dua jenis yakni (1) hipotesis statistik dan ,(2) hipotesis penelitian. Hipotesis dalam penelitian ini menggunakan hipotesis penelitian. Hipotesis penelitian tidak ditulis  $H_0$  melawan  $H_1$  atau  $H_0$  melawan  $H_a$ , tetapi hanya menggunakan sebuah pernyataan tentang hal yang di duga berlaku untuk populasi yang menjadi objek penelitian, dan harus didukung oleh teori yang relevan (Agung, 2004). Berdasarkan rumusan masalah dari penelitian ini, maka dapat diambil hipotesis sebagai berikut:

1. Pendidikan berpengaruh terhadap kedisiplinan di rumah sakit pirngadi medan
2. Pendidikan berpengaruh terhadap kompensasi di rumah sakit pirngadi medan.
3. Pendidikan berpengaruh terhadap insentif di rumah sakit pirngadi medan..
4. Kompensasi berpengaruh terhadap kedisiplinan di rumah sakit pirngadi medan..
5. Insentif berpengaruh terhadap kedisiplinan di rumah sakit pirngadi medan.
6. pendidikan berpengaruh terhadap kedisiplinan pegawai dimediasi oleh kompensasi pada Rumah Sakit Pirngadi Medan.
7. Pendidikan berpengaruh terhadap kedisiplinan pegawai dimediasi oleh insentif pada Rumah Sakit Pirngadi Medan.

## BAB 3

### METODE PENELITIAN

#### 3.1 Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan asosiatif dan dengan penelitian kuantitatif. Penelitian asosiatif menurut Rahman & Yanti (2016) penelitian yang tujuannya untuk menganalisis hubungan sebab akibat antara dua variabel atau lebih dengan variabel lainnya. Dalam penelitian ini, yang menjadi variabel independen adalah pendidikan, sedangkan yang menjadi variabel dependent adalah kedisiplinan dan variabel intervening penelitian ini adalah kompensasi dan insentif.

#### 3.2 Defenisi Oprasional Variabel

Defenisi oprasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian. Adapun yang menjadi defenisi oprasional dalam hal ini yaitu:

**Tabel 3.1 Indikator Variabel Penelitian**

No	Variabel	Indikator	Butir/ item	Skala
1	Pendidikan (X) pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya. Pendidikan juga memberikan kesempatan dan peluang untuk mendapatkan penerahuan dan	1.kompetensi 2.partisipasi 3. pengulangan, 4. relevansi 5. pengalihan 6. instruksi 7. materi 8. metode 9.sertifikat 10. peralatan 11. kesesuaian karir	1 2 3 4 5 6 7 8 9,10 11 12	Skala likert Skala likert



### 3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

#### 3.3.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Umum Derah Dr. Pirngadi Kota Medan Jl. Prof. H. M. Yamin No. 47, Perintis, Kecamatan. Medan Timur., Kota Medan, Sumatera Utara 20234

#### 3.3.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian dimulai dari april 2023 sampai september 2023

**Tabel 3.2 Waktu Penelitian**

NO	Kegiatan	Tahun 2023					
		April	Mei	Juni	Juli	Agustus	September
		1234	1234	1234	1234	1234	1234
1	Penelitian pendahuluan	■					
2	Pengajuan judul	■	■				
3	Penyusunan proposal		■	■			
4	Seminar proposal			■	■		
5	Riset					■	
6	Pengolahan data					■	
7	Sidang skripsi						■

### 3.4 Populasi dan Sampel

#### 3.4.1 Populasi

Menurut Juliandi et al., (2015) populasi merupakan totalitas semua unsur yang berada di dalam wilayah penelitian. Populasi dalam dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai POLIKLINIK yang berjumlah 56

#### 3.4.2 Sampel

Sampel adalah wakil dari populasi. Contoh penelitian dilakukan pada perusahaan memiliki 1000 pegawai, seharusnya semua pegawai tersebut dapat menjadi sumber data penelitian, akan tetapi bagi peneliti pemula memiliki

keterbatasan waktu, biaya, dan tenaga, maka dalam hal itu hanya sebagian populasi tersebut dijadikan sampel, bisa dengan 10% atau seratus orang saja (Juliandi et al., 2015).

Metode pengambilan sampel yang digunakan pada Rumah Sakit Pirngadi Medan. Menggunakan Teknik jenuh yang dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel yang berjumlah 56 pegawai. Sampling jenuh adalah Teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini dilakukan bila jumlah populasi relative kecil.

### **3.5 Teknik pengumpulan data**

Dalam penelitian ini untuk memperoleh data yang lengkap dan teliti, maka penelitian menggunakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan :

#### **a. Daftar Pertanyaan (Questioner)**

Teknik dan instrumen dalam penelitian yang digunakan adalah berupa kuesioner (angket/daftar pertanyaan). Koesioner ini dibagikan kepada semua pegawai yang menjadi sampel penelitian yaitu pegawai Rumah Sakit Pirngadi Medan.

Menurut Juliandi et al., (2015) angket dibagi menjadi 2 bentuk yaitu angket terbuka dan angket tertutup. Angket juga dapat disusun dalam beberapa bentuk skala yaitu skala likert, skala semantic diferential, dan skala rating.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan skala likert. Skala ini dirancang oleh likert untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi, seorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Setiap pertanyaan memiliki penilaian mulai dari sangat positif sampai sangat negatif.

Pada umumnya skala likert mempunyai pilihan jawaban: sangat setuju,

setuju, netral, tidak setuju, sangat tidak setuju. Dengan skor yang diberikan adalah 5,4,3,2,1. skala likert dapat disusun dalam bentuk pertanyaan atau pernyataan, dan bentuk pilihan ganda atau tabel cklis

### 3.6 Teknik Analisis Data

Data dalam penelitian ini akan dianalisis dengan pendekatan deskriptif kuantitatif karena menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, dan penafsiran terhadap data tersebut, penampilan dari hasilnya dan dideskripsi secara deduksi yang berangkat dari teori umum, lalu dengan observasi untuk menguji validitas keberlakuan teori tersebut ditarik kesimpulan. Kemudian dijabarkan secara deskriptif, karena hasil akan di arahkan untuk mendeskripsikan data yang diperoleh dan untuk menjawab rumusan. Teknik analisis data penelitian ini menggunakan analisis statistik yaitu *partial least square – structural equation model* (SEMPLS) yang bertujuan untuk melakukan analisis jalur (*path*) dengan variabel laten. Analisis ini sering digunakan sebagai generasi kedua dari analisis *multivariate* (Juliandi, 2018).

Tujuan penggunaan (*partial least square*) PLS yaitu untuk melakukan prediksi. Yang mana dalam melakukan prediksi tersebut adalah untuk memprediksi hubungan antara konstruk, dan untuk membantu peneliti untuk mendapatkan nilai variabel laten yang tujuannya untuk melakukan prediksi. Variabel laten adalah linear agregat dari indikator-indikatornya. *Wight estimate* untuk menciptakan komponen skor variabel laten didapat berdasarkan bagaimana *inner model* (model struktural yang menghubungkan antar variabel laten) dan *outer model* (model pengukuran yaitu hubungan antara indikator dengan konstraknya) dispesifikasi. Hasilnya adalah *residual variance* dari variabel

dependen diminimumkan.

PLS merupakan metode analisis yang *powerfull* karena tidak didasarkan banyak asumsi dan data tidak harus berdistribusi normal *multivariate* ( indikator dengan skala kategori, ordinal, interval, sampai ratio dapat digunakan pada model yang sama ). Pengujian model struktural dalam PLS dilakukan dengan bantuan *software smart PLS ver. 3 for windows*.

Tahap pertama dalam pengukuran model, yaitu dengan menggunakan evaluasi model pengukuran (*outer model*). Analisis model pengukuran ( *outer model* ) dilakukan untuk memastikan bahwa *measurement* yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran ( valid dan reliabel). Menurut Jogiyanto (2011) korelasi yang kuat antara konstruk dan item-item pernyataan dan hubungan yang lemah dengan variabel lainnya, merupakan salah satu cara untuk menguji validitas konstruk. Dalam analisis model ini menspesifikasikan hubungan antar variabel laten dengan indikator – indikatornya.

Menurut Hamid & Anuwar (2019) pengukuran atau *outer model*. Dimulai dari tahapan uji validitas konstruk yang terdiri dari validitas konvergen, dengan memperhatikan nilai loading factor, nilai AVE, dan validitas diskriminan yang ditunjukkan oleh nilai cross loading. Kemudian, tahap kedua, yaitu pengujian reliabilitas ditunjukkan dengan nilai *composite reliability*.

### **3.6.1 Analisis Model Pengukuran ( *outer model* )**

Analisis model pengukuran ( *outer model* ) dilakukan untuk memastikan bahwa *measurement* yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran ( valid dan reliabel). Dalam analisis model ini menspesifikasikan hubungan antar variabel

laten dengan indikator – indikatornya. pengukuran (*oter model*) dengan melalui *convergen validity discriminante validity, composite reliability*. Adapun hasil analisis data dapat dikemukakan sebagai berikut

#### **3.6.1.1 Convergen Validity**

Convergen validity adalah salah satu jenis validitas konstruk yang mengukur seberapa dekat hubungan antara konstruk yang seharusnya saling terkait dalam teori. Convergen validity berhubungan dengan prinsip bahwa pengukuran-pengukuran dari suatu konstruk seharusnya berkorelasi tinggi Jogiyanto dalam (Hamid & Anuwar, 2019).

Menurut Ghozali & Latan (2015). Uji validitas dapat dilihat dari nilai *loading factor* harus lebih besar dari 0,60 - 0,70, namun dapat juga diterima rentang *factor loading* lebih besar dari 0,50 - 0,60. Ketentuan nilai *factor loading* pada uji validitas ini ditetapkan  $> 0.50$ .

#### **3.6.1.2 discriminant validity**

Discriminant validity adalah salah satu alat pengukuran validitas konstruk yang digunakan untuk mengukur sejauh mana suatu konstruk berbeda dari konstruk lain menurut standar empiris. Menurut Ghozali & Latan (2015) dalam melakukan penilaian terhadap *discriminant validity* dimana parameter *cross loading* dalam menilai *Average Variance Extracted* (AVE) dalam mengetahui nilai validitas dari masing-masing variabel pada indikator konstruk direkomendasikan lebih besar dari 0,50 ( $> 0,50$ ). Sebab analisis pada *discriminant validity* merupakan suatu model pengukuran indikator konstruk bersifat reflektif melalui nilai *cross loading*.

### 3.6.1.2 *Composite reliability*

Merupakan indikator untuk mengukur suatu konstruk yang dapat dilihat pada view latent variable coefficient. Untuk mengevaluasi 60 composite reliability terdapat dua alat ukur yaitu internal consistency dan cronbach's alpha. Dengan pengukuran tersebut apabila nilai yang dicapai adalah  $> 0,70$  maka dapat dikatakan bahwa konstruk tersebut memiliki reliabilitas yang tinggi.

### 3.6.1.2 *Cronbach's Alpha*

Merupakan uji reliabilitas yang dilakukan merupakan hasil dari composite reliability. Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai cronbach's alpha  $> 0,7$ .

## 3.6.2 Uji Reliabilitas

Dalam PLS-SEM selain pengujian validitas juga dilakukan pengujian reliabilitas. Uji reliabilitas digunakan untuk membuktikan akurasi, konsistensi, dan ketepatan instrumen dalam mengukur konstruk menurut (Ghozali & Latan, 2015). Mengukur reliabilitas suatu konstruk dengan indikator reflektif dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu dengan Cronbach's Alpha dan Composite Reliability. Rule of Thumb untuk menilai reliabilitas konstruk adalah nilai Composite Reliability harus lebih besar dari 0.70. Namun demikian, penggunaan Cronbach's Alpha untuk menguji reliabilitas konstruk akan memberi nilai yang lebih rendah (under estimate) sehingga lebih disarankan untuk menggunakan Composite Reliability (Ghozali & Latan, 2015).

## 3.6.3 Analisis Model Struktural (*inner model*)

Analisis model struktural biasanya disebut dengan (*inner relation structural model and substantive theory*) yang mana menggambarkan hubungan

antara variabel laten berdasarkan pada substantive *theory*. Analisis model struktural menggunakan tiga pengujian yaitu (1) R –square, (2) F- square, ( 3) pengujian hipotesisi yakni (a) direct *effect*, (b) indirect *effect* dan (c) total *effect* ( Juliandi, 2018) .

### **3.6.3.1 R-square**

R-square adalah ukuran proporsi variasi variabel yang dipengaruhi yang dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhi. Ini berguna untuk memprediksi apakah model adalah baik /buruk. Kriteria dari R-square adalah : (1) jika nilai ( adjusted) =0.75 model adalah substansi ( kuat), (2) jika nilai ( adjusted) = 0.50 model adalah substansial (sedang), (3) jika nilai (adjusted) = 0.25 model adalah lemah (Juliandi, 2018).

### **3.6.3.2 F-square**

Pengukuran F-square adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak *relative* dari suatu variabel eksogen terhadap variabel endogen. Pengukuran disebut juga efek perubahan. Artinya perubahan nilai saat variabel eksogen tertentu dihilangkan memiliki dampak substantif pada konstruk endogen (Juliandi, 2018).

Kriteria F-square menurut Juliandi (2018) adalah sebai berikut (1) jika nilai = 0.02 efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen (2) jika nilai = 0.15 efek yang sedang dari variabel eksogen terhadap endogen, (3) jika nilai = 0,35 efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen.

## **3.6. Pengujian Hipotesis**

Pengujian hipotesis mengandung tiga sub analisis, yaitu : (1) *direct effect*, (2) *indirect effect*, dan (3) *total effect*.

### 1. *Direct Effects* ( Pengaruh Langsung)

Tujuan analisis direct effect berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel eksogen terhadap variabel endogen (Juliandi, 2018). Kriteria untuk pengujian hipotesis *direct effect* adalah. Pertama, koefisien jalur (*path coefficient*) (a) jika nilai koefisien jalur adalah positif, maka pengaruh variabel meningkat/naik, maka nilai dari variabel lain juga meningkat/naik, (b) jika nilai koefisien jalur adalah negatif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah berlawanan, jika nilai dari suatu variabel meningkat/naik maka variabel yang lain akan menurun/rendah . kedua, nilai probabilitas/signifikan (*P-value*): (1) jika nilai *P-value* > 0.05, maka tidak signifikan (Juliandi, 2018).

### 2. *Indirect Effect* ( Pengaruh Tidak Langsung)

Tujuan analisis ini berguna untuk menguji hipotesis pengaruh tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi terhadap variabel yang dipengaruhi yang diantarai dimensi/dimediasi oleh suatu variabel *intervening* (Juliandi, 2018). Kriteria menentukan pengaruh tidak langsung adalah jika nilai *P-values* < 0.05, maka signifikan, artinya variabel mediator (*Z* ) mediasi pengaruh variabel eksogen (*X1*) dan (*X2*) terhadap variabel endogen (*y*) dengan kata lain pengaruh adalah langsung (Juliandi, 2018).

### 3. Total Effect ( Total Efek)

Total efek merupakan total dari *direct effect* ( pengaruh langsung ) dan *indirect effect* ( pengaruh tidak langsung ) ( Juliandi, 2018).

## BAB 4

### HASIL PENELITIAN

#### 4.1 Hasil Penelitian

##### 4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Pirngadi Medan pada tahun 2023 tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pendidikan terhadap kedisiplinan melalui kompensasi dan insentif.

Dalam penelitian ini penulis mengelola angket dalam bentuk data yang terdiri dari 12 pernyataan untuk variabel Kedisiplinan (Y), 12 pernyataan untuk variabel Pendidikan (X), 12 pernyataan untuk variabel Kompensasi (Z1), dan 12 pernyataan untuk variabel Insentif. Angket yang disebarakan ini diberikan kepada pegawai Rumah Sakit Pirngadi Medan yang berada diruangan Poliklinik yang berjumlah 56 orang sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan skala likert dengan 5 opsi sebagai berikut.

**Tabel 4.1 Skala Likert**

<b>Pernyataan</b>	<b>Bobot</b>
Sanagat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sanagat Tidak Setuju	1

Ketentuan diatas berlaku dalam menghitung variabel X, Y dan Z. jadi untuk setiap responden yang menjawab maka skor tertingginya adalah 5 dan skor terendahnya adalah 1.

#### 4.1.2 Identitas Responden

Data didalam table dibawah ini menunjukkan identitas responden yang terdiri dari jenis kelamin, usia, dan pendidikan.

##### 4.1.2.1 Jenis Kelamin

Identitas responden berdasarkan jenis kelamin dapat ditunjukkan pada table berikut:

**Tabel 4.2 Identitas Responden Berdasarkan JenisKelamin**

		Frequency	Percent
Valid	Laki-laki	15	26,79 %
	Perempuan	41	73,21 %
	Total	56	100 %

**Sumber : Hasil Pengolahan Data (2023)**

Dari table 4.2 diatas bias dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 15 (26,79 % ) orang laki-laki dan perempuan sebanyak 41( 73,21 %) orang. Sehingga ditarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden di Rumah Sakit Pirngadi Medan adalah perempuan .

##### 4.1.2.2 Usia

Adapun identitas responden berdasarkan usia dapat dilihat pada table berikut ini :

**Tabel 4.3 Identitas Responden Berdasarkan Usia**

		Frequency	Percent
Valid	40 – 50 Tahun	14	25 %
	51- 60 Tahun	42	75 %
	Total	56	100 %

**Sumber : Hasil Pengelolaan Data (2023)**

Dari table 4.3 diatas bias dilihat bahwa responden dari pegawai yang berusia Dari 40-50 Tahun sebanyak 14 ( 25 % ) orang, dan yang berusia 51-60 Tahun sebanyak 42 (75 %) orang. Dapat ditarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah yang berumus 51-60 Tahun di Rumah Sakit Pirngadi Medan..

#### **4.1.2.3 Pendidikan**

Adapun identitas responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada gambar berikut ini:

**Tabel 4.4 Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan**

		Frequency	Percent
Valid	Diploma	15	26,79 %
	Sarjana	41	73,21 %
	Total	56	100 %

**Sumber : Hasil Pengelolaan Data (2023)**

Dari table 4.4 diatas bias dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 15 (26,79%) orang pegawai yang berlatar belakang pendidikan Diploma dan 41(73,21 %) orang pegawai yang berlatar belakang pendidikan Sarjana. Dapat di simpulkan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah pegawai yang berlatar belakang pendidikan Sarjana.

### 4.1.3 Analisis Variabel Penelitian

#### 4.1.3.1 Variabel Kedisiplinan (Y)

Berdasarkan penyebaran angket kepada pegawai Rumah sakit Pirngadi Medan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel kedisiplinan sebagai berikut:

**Tabel 4.5 Skor Angket Untuk Variabel Kedisiplinan**

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	31	55,35	18	32,15	7	12,5	0	0	0	0	56	100
2	28	50	24	42,85	4	7,15	0	0	0	0	56	100
3	6	10,71	18	32,14	7	12,5	4	7,15	21	37,5	56	100
4	40	71,42	15	26,79	1	2,80	0	0	0	0	56	100
5	26	46,42	24	42,85	6	10,71	0	0	0	0	56	100
6	24	42,85	17	30,35	15	41,67	0	0	0	0	56	100
7	34	60,71	22	39,28	0	0	0	0	0	0	56	100
8	31	55,35	22	39,28	3	5,35	0	0	0	0	56	100
9	21	37,5	28	50	7	12,5	0	0	0	0	56	100
10	33	58,92	23	41,08	0	0	0	0	0	0	56	100
11	19	33,93	33	58,92	4	7,15	0	0	0	0	56	100
12	24	42,85	32	57,15	0	0	0	0	0	0	56	100

**Sumber : Hasil Pengelolaan Data (2023)**

Dari table 4.5 diatas dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel Kedisiplinan :

1. Jawaban responden memulai pekerjaan tepat waktu mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 55,35%.

2. Jawaban responden tiba ditempat kerja tepat waktu mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 50%.
3. Jawaban responden mengikuti semua peraturan organisasi mayoritas responden menjawab setuju sebesar 32,14 %.
4. Jawaban responden menghormati prosedur organisasi mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 71,42% .
5. Jawaban responden tidak absen tanpa alasan yang jelas mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 46,42 %.
6. Jawaban responden menjaga tingkat kehadiran mayoritas responden menjawab sangat setuju 42,85%.
7. Jawaban responden menjalankan tugas dengan standar organisasi mayoritas responden menjawab sangat setuju 60,71%.
8. Jawaban responden pekerjaan yang dilakukan memenuhi standar organisasi mayoritas responden menjawab sangat setuju 55,35%.
9. Jawaban responden berusaha menjaga keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan mayoritas responden menjawab setuju 50%.
10. Jawaban responden mengikuti tata cara kerja yang ditetapkan organisasi mayoritas responden menjawab sangat setuju 58,92%.
11. Jawaban responden menganggap tata cara kerja sebagai hal penting dalam pekerjaan mayoritas responden menjawab setuju 58,92%
12. Jawaban responden melakukan pekerjaan dengan penuh kesadaran mayoritas responden menjawab setuju 57,15%

#### **4.1.3.2 Variabel Pendidikan (X)**

Berdasarkan penyebaran angket kepada pegawai Rumah sakit Pirngadi Medan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel Pendidikan sebagai berikut:

**Tabel 4.6 Skor Angket Untuk Variabel Pendidikan**

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	24	42,85	24	42,85	8	14,29	0	0	0	0	56	100
2	19	33,92	28	50	9	16,07	0	0	0	0	56	100
3	13	23,21	42	75	1	1,80	0	0	0	0	56	100
4	13	23,21	42	75	1	1,80	0	0	0	0	56	100
5	10	17,85	43	76,80	3	5,35	0	0	0	0	56	100
6	14	25	41	73,21	1	1,80	0	0	0	0	56	100
7	15	26,80	41	73,21	0	0	0	0	0	0	56	100
8	14	25	42	75	0	0	0	0	0	0	56	100
9	24	48,85	32	57,14	0	0	0	0	0	0	56	100
10	23	41,07	33	58,93	0	0	0	0	0	0	56	100
11	13	23,21	43	76,80	0	0	0	0	0	0	56	100
12	13	23,21	42	75	1	1,80	0	0	0	0	56	100

**Sumber : Hasil Pengelolaan Data (2023)**

Dari table 4.5 diatas dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel Pendidikan adalah sebagai berikut:

- 1) Jawaban responden pelatihan membantu meningkatkan kompetensi mayoritas responden menjawab sangat setuju dan setuju mempunyai skor yang sama yaitu 42,85%.
- 2) Jawaban responden berpartisipasi dalam program pelatihan yang diberikan organisasi mayoritas responden menjawab setuju 50%.
- 3) Jawaban responden pengulangan materi membantu untuk memahami dalam mengaplikasikan konsep yang dipelajari mayoritas responden menjawab setuju sebesar 75%.

- 4) Jawaban mayoritas pendidikan memiliki relevansi langsung dalam pekerjaan mayoritas responden menjawab setuju sebesar 75%.
- 5) Jawaban responden pendidikan memiliki dampak positif pada kemampuan untuk mengalihkan pengetahuan mayoritas responden menjawab setuju sebesar 76,80%.
- 6) Jawaban responden intruksi yang tepat dalam pelatihan mendukung proses belajar mayoritas responden menjawab setuju sebesar 73,21%.
- 7) Jawaban responden materi dalam program pelatihan mudah dimengerti mayoritas responden menjawab setuju sebesar 73,21%.
- 8) Jawaban responden metode pelatihan yang beragam sangat membantu untuk memperoleh pengetahuan yang lebih baik mayoritas responden menjawab setuju sebesar 75%.
- 9) Jawaban responden sertifikat program pelatihan memberikan nilai tambah mayoritas responden menjawab setuju sebesar 57,14%.
- 10) Jawaban responden sertifikat diberikan setelah menyelesaikan pelatihan sebagai pengakuan usaha belajar mayoritas responden menjawab setuju sebesar 58,93%.
- 11) Jawaban mayoritas peralatan yang lengkap dalam pelatihan membantu untuk memahami konsep lebih baik mayoritas esponden menjawab setuju sebesar 76,80%.
- 12) Jawaban responden program pelatihan berkaitan dengan kariri mayoritas responden menjawab setuju sebesar 75%.

#### 4.1.3.3 Variabel Kompensasi (Z1)

Berdasarkan penyebaran angket kepada pegawai Rumah sakit Pirngadi Medan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel Kompensasi sebagai berikut:

**Tabel 4.6 Skor Angket Untuk Variabel Kompensasi**

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	15	26,80	17	30,35	24	42,85	0	0	0	0	56	100
2	18	32,14	16	28,58	22	39,29	0	0	0	0	56	100
3	24	42,85	23	41,07	31	55,35	0	0	0	0	56	100
4	15	26,80	12	21,42	29	51,78	0	0	0	0	56	100
5	14	25	14	25	28	50	0	0	0	0	56	100
6	5	8,9	37	66,07	14	25	0	0	0	0	56	100
7	12	21,42	29	51,79	15	26,79	0	0	0	0	56	100
8	12	21,42	27	48,21	17	30,35	0	0	0	0	56	100
9	8	14,29	24	42,85	23	41,07	1	1,80	0	0	56	100
10	5	8,92	33	58,92	18	32,14	0	0	0	0	56	100
11	3	5,35	38	67,85	15	26,78	0	0	0	0	56	100
12	4	7,14	39	69,64	13	23,21	0	0	0	0	56	100

**Sumber : Hasil Pengelolaan Data (2023)**

Dari table 4.5 diatas dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel kopensasi adalah sebagai berikut:

- 1) Jawaban responden tingkat pembayaran mempengaruhi dalam bekerja mayoritas responden menjawab kurang setuju 42,85%.

- 2) Jawaban responden tingkat pembayaran yang diterima sebanding dengan tanggung jawab mayoritas responden menjawab kurang setuju sebesar 39,29%.
- 3) Jawaban responden merasa senang dengan ketersediaan jaminan kesehatan yang ditawarkan organisasi mayoritas responden menjawab kurang setuju sebesar 55,35%.
- 4) Jawaban responden merasa dihargai dengan banyaknya jenis jenis kompensasi yang di terima mayoritas responden menjawab kurang setuju sebesar 51,78%
- 5) Jawaban responden sistem kompensasi sudah di terapkan secara adil mayoritas responden menjawab kurang setuju sebesar 50%.
- 6) Jawaban responden keadilan menjadi salah satu faktor kepuasan kerja mayoritas responden menjawab setuju sebesar 66,07%.
- 7) Jawaban responden fleksibilitas kompensasi menciptakan keseimbangan pekerjaan mayoritas responden menjawab setuju sebesar 51,79%.
- 8) Jawaban responden merasa senang adanya fleksibilitas kompensasi yang ditawarkan organisasi mayoritas responden menjawab setuju sebesar 48,21%.
- 9) Jawaban responden proses pembayaran kompensasi di organisasi berjalan efisien mayoritas responden menjawab setuju 42,85%.
- 10) Jawaban responden organisasi memiliki kebijakan terkait proses pembayaran kompensasi mayoritas responden menjawab setuju sebesar 58,92%.

11) Jawaban responden faktor biaya mempengaruhi dalam keputusan organisasi terkait kompensasi mayoritas responden menjawab setuju sebesar 67,85%

12) Jawaban responden perusahaan mempertimbangkan aspek biaya dalam menentukan kompensasi mayoritas responden menjawab setuju sebesar 69,64%.

#### 4.1.3.4 Variabel Insentif (Z2)

Berdasarkan penyebaran angket kepada pegawai Rumah sakit Pirngadi Medan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel Insentif sebagai berikut:

**Tabel 4.6 Skor Angket Untuk Variabel Insentif**

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	6	10,71	41	73,21	9	16,07	0	0	0	0	56	100
2	4	7,14	41	73,21	11	19,64	0	0	0	0	56	100
3	6	10,71	43	76,79	7	12,5	0	0	0	0	56	100
4	7	12,5	23	41,07	25	44,64	0	0	1	1,79	56	100
5	19	33,92	20	35,71	17	30,35	0	0	0	0	56	100
6	5	8,92	36	64,28	15	26,79	0	0	0	0	56	100
7	10	17,85	42	75	4	7,14	0	0	0	0	56	100
8	11	19,64	33	58,92	12	21,42	0	0	0	0	56	100
9	12	21,42	34	60,71	10	17,85	0	0	0	0	56	100
10	3	5,35	6	10,71	10	17,85	34	60,71	3	5,25	56	100
11	17	30,35	35	62,5	4	7,14	0	0	0	0	56	100
12	12	21,42	8	14,28	48	85,71	0	0	0	0	56	100

Sumber : Hasil Pengelolaan Data (2023)

Dari table 4.5 diatas dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel Insentif adalah sebagai berikut:

- 1) Jawaban responden termotivasi dengan adanya bonus yang ditawarkan organisasi mayoritas responden menjawab setuju sebesar 73,21%.
- 2) Jawaban responden merasa dihargai ketika diberikan bonus mayoritas responden menjawab setuju sebesar 73,21%.
- 3) Jawaban responden penghargaan berkontribusi untuk memotivasi bekerja lebih keras mayoritas responden menjawab setuju sebesar 76,79%.
- 4) Jawaban responden pemberian penghargaan mempengaruhi kinerja mayoritas responden menjawab kurang setuju sebesar 44,64%.
- 5) Jawaban responden diberikan jaminan kesehatan yang memadai oleh organisasi mayoritas responden menjawab setuju sebesar 35,71%.
- 6) Jawaban responden termotivasi bekerja lebih baik karna jaminan kesehatan yang diberikan organisasi mayoritas responden menjawab setuju sebesar 64,28%.
- 7) Jawaban responden insentif yang diberikan organisasi mempengaruhi kinerja mayoritas responden menjawab setuju sebesar 75%.
- 8) Jawaban responden merasa dihargai dengan adanya bonus atas senioritas mayoritas responden menjawab setuju sebesar 58,92%.
- 9) Jawaban responden sistem kenaikan pangkat memotivasi untuk bekerja lebih baik mayoritas responden menjawab sebesar 60,71%.
- 10) Jawaban responden merasa dihargai oleh organisasi dengan adanya penghargaan atas jam kerja mayoritas responden menjawab tidak setuju sebesar 60,71

- 11) Jawaban responden fleksibelnya jam kerja mendorong untuk memberikan kinerja yang lebih baik mayoritas responden menjawab setuju sebesar 62,5%
- 12) Jawaban responden merasa termotivasi mencapai kriteria kelayakan yang ditetapkan organisasi untuk mendapatkan insentif mayoritas responden menjawab kurang setuju sebesar 85,71%.

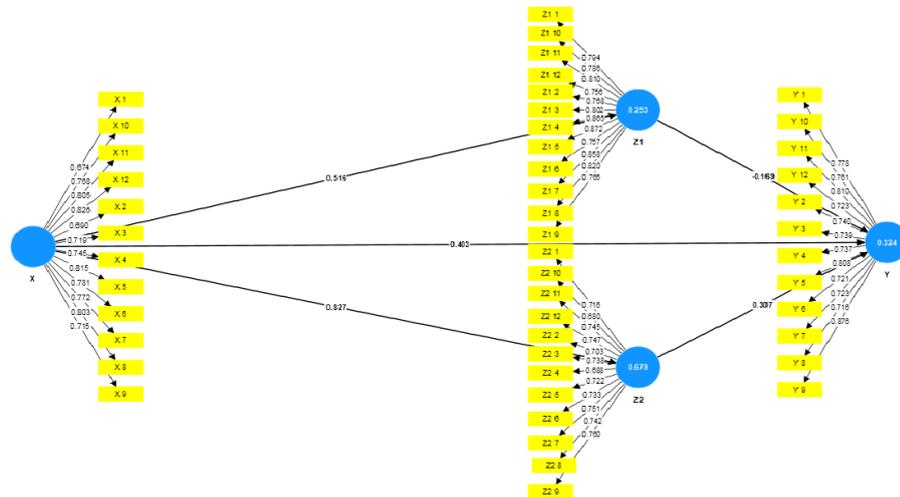
## 4.2 Analisis Data

### 4.2.1 Analisis Model Pengukuran / *Measurement model analysis (Outer Model)*

Tahap pertama dalam pengukuran model, yaitu dengan menggunakan evaluasi model pengukuran (*outer model*). Analisis model pengukuran (*outer model*) dilakukan untuk memastikan bahwa *measurement* yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran (valid dan reliabel). Menurut Jogiyanto (2011) korelasi yang kuat antara konstruk dan item-item pernyataan dan hubungan yang lemah dengan variabel lainnya, merupakan salah satu cara untuk menguji validitas konstruk. Dalam analisis model ini menspesifikasikan hubungan antar variabel laten dengan indikator – indikatornya.

Indikator dari masing-masing variabel dengan jumlah pernyataan untuk variabel pendidikan (X) sebanyak 12 butir pernyataan, variabel Kedisiplinan (Y) sebanyak 12, untuk variabel Kompensasi (Z1) sebanyak 12 butir pernyataan dan untuk variabel Insentif (Z2) sebanyak 12 butir pernyataan. Diman dilakukan melalui evaluasi model pengukuran (*oter model*) dengan melalui *convergen*

*validity discriminante validity, composite reliability.* Adapun hasil analisis data dapat dikemukakan sebagai berikut



Gambar 4.1. Hasil Analisis *Outer Model Tahap 1*

## 1. Uji Validitas Data

Uji validitas data adalah suatu proses untuk mengevaluasi sejauh mana data yang terkumpul sesuai dengan data yang sebenarnya terjadi pada objek yang diteliti. Untuk melakukan uji validitas pada setiap konstruk variabel dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu dengan menggunakan *convergent validity* melalui parameter *loading factor* dan *Average Variance Extracted (AVE)* dengan melihat nilai *Rule of Thumb*, serta menggunakan *discriminate validity* melalui *cross loading* dan akar kuadrat *Average Variance Extracted (AVE)*.

### a. *Convergen Validity*

Convergen validity adalah salah satu jenis validitas konstruk yang mengukur seberapa dekat hubungan antara konstruk yang seharusnya saling

terkait dalam teori. Convergen validity berhubungan dengan prinsip bahwa pengukuran-pengukuran dari suatu konstruk seharusnya berkorelasi tinggi (Jogiyanto, 2011).

Menurut Ghozali & Latan dalam Hamid & Anuwar (2019). Uji validitas dapat dilihat dari nilai *loading factor* harus lebih besar dari 0,60 - 0,70, namun dapat juga diterima rentang *factor loading* lebih besar dari 0,50 - 0,60. Ketentuan nilai *factor loading* pada uji validitas ini ditetapkan  $> 0.50$ . Untuk mengetahui *convergent validity* pada indikator konstruk yang terdapat pada masing-masing variabel dapat dikemukakan sebagai berikut:

**Tabel Tabel 4.9.**  
**Convergent Validity Variabel Penelitian Tahap 1**

	X	Y	Z1	Z2
X 1	0.674			
X2	0,690			
X3	0.719			
X4	0.745			
X5	0.815			
X6	0.781			
X7	0.772			
X8	0.803			
X9	0.715			
X10	0.768			
X11	0.805			
X12	0.826			
Y1		0.778		
Y2		0,740		
Y3		0.739		
Y4		0.737		
Y5		0.808		
Y6		0.721		
Y7		0.723		
Y8		0.716		
Y9		0.876		
Y10		0.761		

Y11		0,810		
Y12		0.723		
Z1 1			0.794	
Z1 2			0.768	
Z1 3			0.802	
Z1 4			0.865	
Z1 5			0.872	
Z1 6			0.757	
Z1 7			0.858	
Z1 8			0,820	
Z1 9			0.765	
Z1 10			0.789	
Z1 11			0,810	
Z1 12			0.756	
Z1 1				0.716
Z1 2				0.703
Z1 3				0.738
Z1 4				0.688
Z1 5				0.722
Z1 6				0.733
Z1 7				0.751
Z1 8				0.742
Z1 9				0,760
Z1 10				0,680
Z1 11				0.745
Z1 12				0.747

Sumber : Hasil Pengolahan Data smartPLS (2023)

Berdasarkan table 4.9 di atas dengan hasil uji validitas melalui Sem PLS tahap I terhadap semua indikator konstruk pada masing-masing variabel memberitahukan bahwa variabel Pendidikan (X) terdapat 12 indikator konstruk dimana indikator atau pernyataan I memiliki nilai sebesar 0.674, pernyataan dua memiliki nilai sebesar 0.690, pernyataan 3 memiliki nilai sebesar 0.719, pernyataan empat memiliki nilai sebesar 0.745, pernyataan lima memiliki nilai sebesar 0.815, pernyataan enam memiliki nilai sebesar 0.781, pernyataan tujuh memiliki nilai sebesar 0.772, pernyataan delapan memiliki nilai sebesar 0.803,

pernyataan Sembilan memiliki nilai sebesar 0.715, pernyataan sepuluh memiliki nilai sebesar 0.768, pernyataan sebelas memiliki nilai sebesar 0,805, dan pernyataan dua belas memiliki nilai sebesar 0.826. sehingga dapat disimpulkan untu indikator pada variabel pendidikan sudah memadai karna sudah berada di atas 0.50. ketentuan ini berdasarkan pendapat yang di kemukakan Ghazali & Latan dalam Hamid & Anuwar (2019) bahwa dalam meneliti validitas convergen maka parameter loading factor dalam indikator konstruk untuk exploratory research hendaknya  $> 0.50$ .

Sedangkan untuk variabel Kedisiplinan (Y) terdapat 12 indikator konstruk dimana indikator atau pernyataan I memiliki nilai sebesar 0.778 pernyataan dua memiliki nilai sebesar 0.740 , pernyataan 3 memiliki nilai sebesar 0.739, pernyataan empat memiliki nilai sebesar 0.737, pernyataan lima memiliki nilai sebesar 0.808, pernyataan enam memiliki nilai sebesar 0.721, pernyataan tujuh memiliki nilai sebesar 0.723, pernyataan delapan memiliki nilai sebesar 0.716, pernyataan Sembilan memiliki nilai sebesar 0.876, pernyataan sepuluh memiliki nilai sebesar 0.761, pernyataan sebelas memiliki nilai sebesar 0,810, dan pernyataan dua belas memiliki nilai sebesar 0.723. sehingga dapat disimpulkan untu indikator pada variabel pendidikan sudah memadai karna sudah berada di atas 0.50. ketentuan ini berdasarkan pendapat yang di kemukakan Ghazali & Latan dalam Hamid & Anuwar (2019) bahwa dalam meneliti validitas convergen maka parameter loading factor dalam indikator konstruk untuk exploratory research hendaknya  $> 0.50$ .

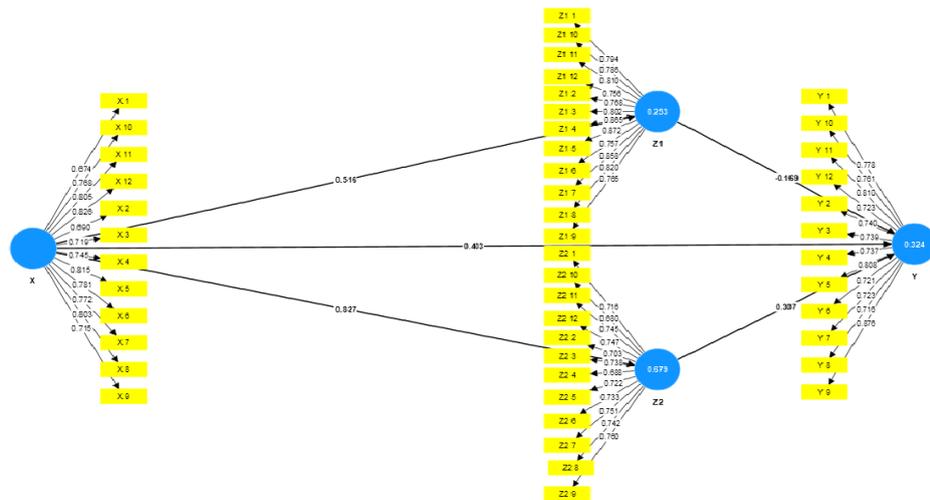
Sedangkan untuk variabel Kompensasi (Z1) terdapat 12 indikator konstruk dimana indikator atau pernyataan I memiliki nilai sebesar 0.794 pernyataan

dua memiliki nilai sebesar 0.768 , pernyataan 3 memiliki nilai sebesar 0.802, pernyataan empat memiliki nilai sebesar 0.865, pernyataan lima memiliki nilai sebesar 0.872, pernyataan enam memiliki nilai sebesar 0.757, pernyataan tujuh memiliki nilai sebesar 0.858, pernyataan delapan memiliki nilai sebesar 0.820, pernyataan Sembilan memiliki nilai sebesar 0.765, pernyataan sepuluh memiliki nilai sebesar 0.789, pernyataan sebelas memiliki nilai sebesar 0,810, dan pernyataan dua belas memiliki nilai sebesar 0.765. sehingga dapat disimpulkan untuk indikator pada variabel pendidikan sudah memadai karna sudah berada di atas 0.50. ketentuan ini berdasarkan pendapat yang di kemukakan Ghazali & Latan dalam Hamid & Anuwar (2019) bahwa dalam meneliti validitas convergen maka parameter loading factor dalam indikator konstruk untuk exploratory research hendaknya  $> 0.50$ .

Sedangkan untuk variabel Insentif (Z2) terdapat 12 indikator konstruk dimana indikator atau pernyataan I memiliki nilai sebesar 0.716 pernyataan dua memiliki nilai sebesar 0.703 , pernyataan 3 memiliki nilai sebesar 0.738, pernyataan empat memiliki nilai sebesar 0.688, pernyataan lima memiliki nilai sebesar 0.722, pernyataan enam memiliki nilai sebesar 0.733, pernyataan tujuh memiliki nilai sebesar 0.751, pernyataan delapan memiliki nilai sebesar 0.742, pernyataan Sembilan memiliki nilai sebesar 0.760, pernyataan sepuluh memiliki nilai sebesar 0.680, pernyataan sebelas memiliki nilai sebesar 0,745, dan pernyataan dua belas memiliki nilai sebesar 0.747. sehingga dapat disimpulkan untuk indikator pada variabel pendidikan sudah memadai karna sudah berada di atas 0.50. ketentuan ini berdasarkan pendapat yang di kemukakan Ghazali & Latan dalam Hamid & Anuwar (2019) bahwa dalam meneliti validitas convergen

maka parameter loading factor dalam indikator konstruk untuk exploratory research hendaknya  $> 0.50$ .

Adapun uji tahap II terhadap nilai *convergen validity* pada indikator konstruk yang terdapat pada masing masing variabel kembali di kemukakan sebagai berikut:



Gambar 4.2. Hasil Analisis *Outer Model Tahap II*

Berdasarkan gambar diatas nilai loading factor sudah lebih besar dari 0,50 maka dengan demikian dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

## b. Discriminant validity

Discriminant validity adalah salah satu pengukuran validitas konstruk yang mengukur sejauh mana tingkat sebuah konstruk berbeda dari konstruk lain menurut standar empiris. Menurut Ghazali & Latan (2015) dalam melakukan penilaian terhadap *discriminant validity* dimana akan digunakan parameter *cross loading* dalam menilai *Average Variance Extracted (AVE)* dalam mengetahui nilai validitas dari masing-masing variabel pada indikator konstruk direkomendasikan lebih besar dari 0,50 ( $> 0,50$ ). Sebab analisis pada *discriminant*

*validity* merupakan suatu model pengukuran indikator konstruk bersifat reflektif melalui nilai *cross loading*. Adapun hasil analisis data terhadap nilai *Fornell-Larcker* dalam menguji *discriminant validity* dapat dikemukakan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) sebagai berikut:

**Table 4.10**  
***Average Variance Extracted (AVE)***

	<b>Average Variance Extracted (Ave)</b>
<b>Pendidikan</b>	<b>0,579</b>
<b>Kedisiplinan</b>	<b>0,581</b>
<b>Kompensasi</b>	<b>0,649</b>
<b>Insentif</b>	<b>0,529</b>

**Sumber : Hasil Pengolahan Data smartPLS (2023)**

Berdasarkan table 4.11 diatas memperlihatkan bahwa nilai *Average Variance Extracted* (AVE) terhadap masing-masing variable dalam indikator konstruk terlihat bahwa nilai AVE untuk Pendidikan (X) sebesar 0,579, Kedisiplinan (Y) sebesar 0.581, Kompensasi (Z1) sebesar 0.689 dan Insentif (Z2) sebesar 0,525. Berdasarkan pendapat yang di kemukakan diatas bahwa jika nilai  $AVE > 0.50$  maka variabel pada indikator tersebut sudah dalam katagori valid.

## 2. Uji Reliabilitas Data

Uji reliabilitas data adalah suatu proses untuk mengevaluasi sejauh mana suatu instrument pengukuran dapat di andalkan dan konsisten dalam mengukur variabel. Untuk mengukur reliabilitas konstruk dapat diukur dengan dua cara, yaitu dengan *Cronbach Alpha* dan *Composite Reliability*. Adapun hasil analisis data untuk menguji reliabilitas instrument penelitian ini akan dikemukakan sebagai berikut:

### A. *Croanbach's Alpha*

*Croanbach's Alpha* adalah koefisien reliability atau konsistensi internal dari suatu pengukuran. Untuk melihat suatu konstruk variabel dalam keadaan reliable bias dengan melihat parameter *croanbach's alpha* dengan nilai *Rule of Thumn* lebih besar dari 0.70 ( $> 0,70$ ) untuk *confirmatory research*. (Ghozali & Latan 2015).

**Table 4.11***Croanbach's Alpha*

	<b>Cronbach's Alpha</b>
<b>Pendidikan</b>	<b>0,934</b>
<b>Kedisiplinan</b>	<b>0,936</b>
<b>Kompensasi</b>	<b>0,954</b>
<b>Insentif</b>	<b>0,920</b>

**Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2023)**

Berdasarkan table 4.12 diatas menyatakan bahwa nilai Cronbach's Alpha pada variabel pendidikan (X) sebesar 0,934, variabel Kedisiplinan (Y) 0,936, variabel Kompensasi (Z1) sebesar 0,945, dan variabel Insentif (Z2) sebesar 0,920. Sehingga dapat disimpulkan bahawa semua variabel konstruk dalam kategori reliable hal tersebut disebabkan nilai Cronbach's Alpha  $> 0.70$  .

### B. *Composite Reliability*

Composite reliability koefisien yang digunakan untuk mengukur nilai reliabilitas sesungguhnya dari sebuah variabel. Ghozali & Latan (2015). Adapun pengujian konstruk dalam penelitian ini dapat dilakukan deangan melihat nilai rule of thumb terdapat dua cara yaitu menggunakan Cronbach's Alpha harus lebih besar dari 0,70.

**Tabel 4.12** *Composite Reliability*

	<b>Composite Reliability</b>
<b>Pendidikan</b>	<b>0,943</b>
<b>Kedisiplinan</b>	<b>0,943</b>
<b>Kompensasi</b>	<b>0,957</b>
<b>Insentif</b>	<b>0,931</b>

**Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2023)**

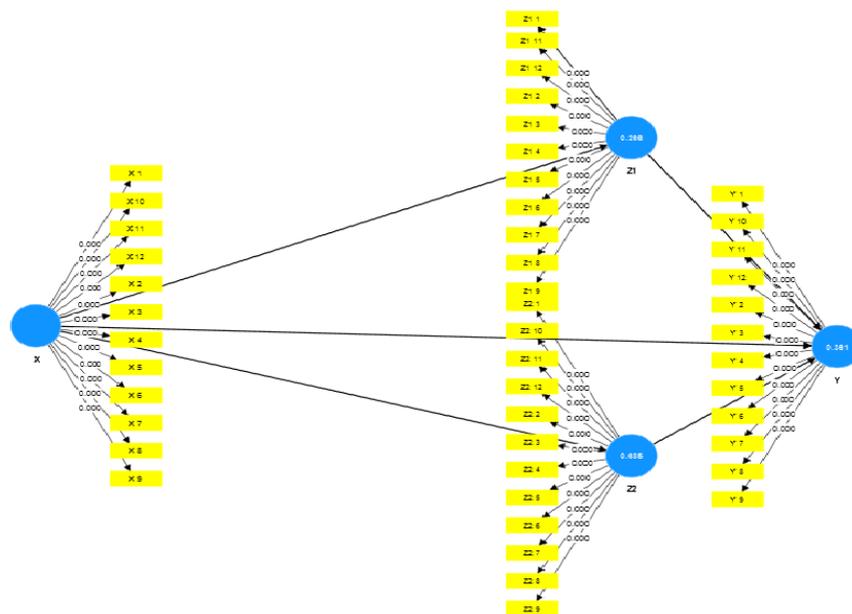
Berdasarkan data dari table 4.13 diatas memperlihatkan nilai Composite Reliability pada seluruh variabel, seperti variabel Pendidikan (X) sebesar 0,943, variabel Kedisiplinan (Y) sebesar 0,943, variabel Kompensasi (Z1) sebesar 0,957, dan variabel Insentif (Z2) sebesar 0,931, sehingga dapat di tarik kesimpulan seluruh variabel dalam penelitian ini termasuk kedalam katagori reliable karna sudah setandar pada nilai composite reliable yaitu lebih besar dari 0,70.

### **3. Hasil Analisis Koefisien Determinasi Sebelum Menggunakan Efek Moderator**

Hasil analisis koefisien determinasi sebelum menggunakan efek moderator mengacu pada nilai R-square atau koefisien determinasi pada model regresi sebelum memasukkan variabel moderator bertujuan untuk menganalisis nilai *effect size* ( $f^2$ ) nantinya dalam melihat tingkat predicator variabel laten. Adapun nilai R-square dapat dilihat pada gambar 4.1 hasil analisis outer pada variabel outer model pada variabel Kedisiplinan (Y) dimana diperoleh hasil nilai R-Square sebesar 0,324, maka dapat dijelaskan bahwa *variance* pada variabel Pendidikan (X), Kompensasi (Z) dan Insentif (Z2) mampu untuk menjelaskan menjelaskan variabel Kedisiplinan (Y) sebesar 0,324 tanpa adanya efek moderator. Menurut Ghozali & Latan (2015).dalam menginterpretasikan nilai R-Square memiliki kriteria jika Rule of Thumb sebesar 0,67 maka model penelitian memiliki kategori yang kuat, 0,33 maka model dalam penelitian memiliki kategori moderate , 0,19 model penelitian dalam kategori lemah. Bertasarkan temuan dimana nilai R-Square diperoleh sebesar 0,324 yang berarti model penelitian dalam kategori moderat.

### a. Analisis Model Struktural (*Inner Model*)

Analisis structural model (*inner model*) adalah suatu tahapan analisis yang bertujuan untuk mengevaluasi hubungan antara variabel laten dan konstruk. Pengukuran dilakukan dengan melihat nilai R-Square. Yang nantinya dapat mengetahui tingkat variance terhadap perubahan variabel Pendidikan (X1), Kedisiplinan (Y), Kompensasi (Z1), dan Insentif (Z2). Hasil analisis data dalam koefisien determinasi menggunakan efek moderator dapat di lihat pada gambar dibawah ini:



**Gambar 4.2. Hasil Analisis Menggunakan Efek Moderator**

#### 1. R-Square

R-Square atau koefisien determinasi adalah nilai yang mengindikasikan seberapa besar variabel independen mempengaruhi variabel dependen dalam model regresi. Kriteria dari *R-Square* adalah: (1) jika nilai (adjusted) = 0.75 → model adalah substansial (kuat); (2) jika nilai (adjusted) = 0.50 → model adalah moderate (sedang); (3) jika nilai (adjusted) = 0.25 → model adalah lemah

(buruk) (Juliandi, 2018). Berdasarkan hasil analisis data dalam melakukan evaluasi terhadap model structural (inner model). Dapat dikemukakan sebagai berikut:

**Tabel 4.13 R-Square**

	R Square	R Square Adjusted
Kedisiplinan	0.361	0.324
Kompensasi	0.266	0.235
Insentif	0.685	0.679

**Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2023)**

Berdasarkan table 4.15 R-Square di atas memperlihatkan nilai R-Square variabel Kedisiplinan (X) sebesar 0.361, variabel Kompensasi (Z1) sebesar 0.266 dan variabel Insentif atau (Z2) sebesar 0,685. Sehingga dapat disimpulkan nilai R-Square untuk variabel Kedisiplinan (X) sebesar 0.361 yang berarti variabel Kedisiplinan (X) dapat dijelaskan oleh variabel Pendidikan sebesar 0,361% termasuk kedalam kategori lemah. Kemudian nilai R-Square variabel Kompensasi (Z1) sebesar 0.266 yang berarti variabel Kompensasi dapat dijelaskan oleh variabel Pendidikan sebesar 0.266% termasuk kedalam katagori lemah. Dan nilai R-Square Insentif (Z2) sebesar 0.685 yang berarti variabel insentif dapat dijelaskan oleh variabel Pendidikan sebesar 6.855% yang termasuk kedalam kategori sedang.

#### 4.2.2.2 F- Square

Pengukuran *F-square* adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak *relative* dari suatu variabel eksogen terhadap variabel endogen. Pengukuran disebut juga efek perubahan. Artinya perubahan nilai saat variabel eksogen tertentu dihilangkan memiliki dampak substantif pada konstruk endogen (Juliandi,

2018).

Kriteria *F-square* menurut Chohen dalam Juliandi (2018) adalah sebagai berikut (1) jika nilai = 0.02 efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen (2) jika nilai = 0.15 efek yang sedang dari variabel eksogen terhadap endogen, (3) jika nilai = 0,35 efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen.

**Tabel 4.14 F-Square**

	Pendidikan	Kedisiplinan	Kompensasi	Insentif
Pendidikan		0.079	0.363	2.171
Kedisiplinan				
Kompensasi		0,030		
Insentif		0.043		

**Sumber: Hasil Pengolahan Smart PLS 4 (2023)**

#### Kesimpulan

Variabel Pendidikan (X) terhadap Kedisiplinan (Y) memiliki nilai =0,079 (kecil) artinya variabel Pendidikan (X) memiliki pengaruh yang kecil terhadap variabel Kedisiplinan (Y). variabel Pendidikan (X) terhadap Kompensasi (Z1) =0,363 (Besar). yang artinya variabel Pendidikan (X) memiliki pengaruh yang besar terhadap variabel Kompensasi (Z1). Variabel Pendidikan (X) terhadap variabel Insentif (Z2) =2.171 (Besar). yang artinya variabel Pendidikan (X) memiliki pengaruh yang besar terhadap variabel Insentif (Z2). Variabel Kompensasi (Z1) terhadap variabel Kedisiplinan (Y) = 0,030 (kecil) yang artinya variabel Kompensasi (Z1) memiliki pengaruh yang kecil terhadap variabel Kedisiplinan (Y). variabel Insentif (Z2) terhadap variabel Kedisiplinan (Y)= 0,43 (Besar ) yang artinya Z2 memiliki pengaruh yang besar terhadap Kedisiplinan (Y).

#### 4.2.2.3 Pengujian Hipotesis

##### 1) *Direct Effects* (Pengaruh Langsung)

Tujuan analisis direct effect berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel eksogen terhadap variabel endogen ( Juliandi, 2018). Kriteria untuk pengujian hipotesis *direct effect* adalah. Pertama, koefisien jalur (*path coefficient*) (a) jika nilai koefisien jalur adalah positif, maka pengaruh variabel meningkat/naik, maka nilai dari variabel lain juga meningkat/naik, (b) jika nilai koefisien jalur adalah negatif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah berlawanan, jika nilai dari suatu variabel meningkat/naik maka variabel yang lain akan menurun/rendah . kedua, nilai probabilitas/signifikan (*P-value*): (1) jika nilai *P-value* > 0.05, maka tidak signifikan ( Juliandi, 2018).

**Tabel 4.15 *Direct Effects* (Pengaruh Langsung)**

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (Stdev)	T Statistics ( O/Stdev)	P Values
Pendidikan -> Kedisiplinan	0.403	0.389	0.292	1,377	<b>0.168</b>
Pendidikan ->Kompensasi	0.516	0,550	0.104	4,971	<b>0,000</b>
Pendidikan -> Insentif	0.827	0.844	0.033	24,987	<b>0,000</b>
Kompensasi -> Kedisiplinan	-0.169	-0.117	0.162	1,041	<b>0.298</b>
Insentif -> Kedisiplinan	0.307	0.343	0.302	1,016	<b>0,310</b>

**Sumber: Hasil Pengolahan Smart PLS 4 (2023)**

Berdasarkan table 4.15 diatas untuk menginterpretasikan permintaan dan penolakan hipotesis pada penelitian ini didasarkan pada ketentuan dengan melihat nilai t- statistic dan p- value, jika nilai t-statistic > t-tabel (signifikan/tolak H0) namun sebaliknya jika nilai t-statistic < t-tabel (tidak signifikan /terima H0)pada taraf signifikan 5% atau (jumlah responden 56). Dapat juga dilihat dengan menggunakan p-value < 0,05 (signifikan/ tolak H0). Maka ketentuan di atas dapat

menjelaskan hasil hipotesis pada penelitian ini sebagai berikut:

Dalam melihat pengaruh Pendidikan terhadap Kedisiplinan diperoleh nilai T-statistics sebesar 1,377 dan nilai P-Value sebesar 0.168 adapun nilai original sampel yaitu sebesar 0.403 yang menunjukkan arah hubungan Pendidikan (X) terhadap Kedisiplinan (Y) artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Pendidikan (X) terhadap kedisiplinan (Y) namun, nilai original sampel sebesar 0,403 menunjukkan adanya arah hubungan positif antara Pendidikan (X) dan Kedisiplinan (Y). hal ini disebabkan  $t\text{-tabel} < t\text{-statistik} (1.379 < 1.659)$  atau  $p\text{-value } 0.168 > 0,05$ . maka dengan demikian pada Hipotesis (H1) pada penelitian yang sebelumnya menyatakan bahwa Pendidikan berpengaruh terhadap Kedisiplinan, ternyata tidak sejalan dengan hasil penelitian ini. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Pendidikan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kedisiplinan di Rumah Sakit Pirngadi Medan.

Dalam melihat pengaruh Pendidikan terhadap Kompensasi diperoleh nilai T-statistic sebesar 4.971 dan P-Value sebesar 0.000 sedangkan nilai original *sample estimate* positif yaitu sebesar 0,516 yang menunjukkan arah hubungan antara Pendidikan terhadap Kompensasi adalah positif. Sementara itu, hasil temuan penelitian disimpulkan bahwa Pengaruh Pendidikan terhadap Kompensasi adalah **signifikan** hal ini disebabkan  $t\text{-tabel} > t\text{-statistik} (4,971 > 1,659)$  atau  $p\text{-value} < 0,05 (0,000 < 0,05)$ . Maka dengan demikian pada Hipotesis (H2) pada penelitian yang sebelumnya menyatakan bahwa “ Pendidikan dan Prestasi Kerja secara bersama sama berpengaruh terhadap kompensasi yang diterima. Ternyata sejalan dengan hasil penelitian ini. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kompensasi di Rumah Sakit Pirngadi

Medan.

Dalam melihat pengaruh Pendidikan terhadap Insentif diperoleh nilai T-statistic sebesar 24.987 dan P-Value sebesar 0.000 sedangkan nilai original *sample estimate* positif yaitu sebesar 0,827 yang menunjukkan arah hubungan antara Pendidikan terhadap Insentif adalah positif. Sementara itu, hasil temuan penelitian disimpulkan bahwa Pengaruh Pendidikan terhadap Insentif adalah **signifikan** hal ini disebabkan  $t\text{-tabel} > t\text{-statistik}$  ( $24.987 > 1,659$ ) atau  $p\text{-value} < 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ). Maka dengan demikian pada Hipotesis (H3) sejalan pada penelitian yang sebelumnya menyatakan bahwa “ Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap Insentif sehingga dapat di simpulkan Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap insentif di Rumah sakit Pirngadi Medan.

Dalam melihat pengaruh Kompensasi terhadap Kedisiplinan diperoleh nilai T-statistic sebesar 1.041 dan P-Value sebesar 0.298 sedangkan nilai original *sample estimate* positif yaitu sebesar - 0169 yang menunjukkan arah hubungan antara Kompensasi terhadap Kedisiplinan adalah Negatif. Sementara itu, hasil temuan penelitian disimpulkan bahwa Pengaruh Pendidikan terhadap Kompensasi adalah **signifikan** hal ini disebabkan  $t\text{-tabel} > t\text{-statistik}$  ( $1.041 > 1,659$ ) atau  $p\text{-value} < 0,05$  ( $0.298 < 0,05$ ). Maka dengan demikian pada Hipotesis (H4) pada penelitian yang sebelumnya menyatakan bahwa “ Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Disiplin kerja. Ternyata tidak sejalan dengan hasil penelitian ini. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompensasi tidak berpengaruh terhadap Kedisiplinan di Rumah Sakit Pirngadi Medan.

Dalam melihat pengaruh Insentif terhadap Kedisiplinan diperoleh nilai T-statistic sebesar 1.016 dan P-Value sebesar 0.310 sedangkan nilai original *sample*

*estimate* positif yaitu sebesar 0.307. Sementara itu, hasil temuan penelitian disimpulkan bahwa Pengaruh Insentif terhadap Kedisiplinan adalah tidak berpengaruh *signifikan* hal ini disebabkan  $t\text{-tabel} > t\text{-statistik}$  ( $1.016 > 1,659$ ) atau  $p\text{-value} < 0,05$  ( $0.310 < 0,05$ ). Maka dengan demikian pada Hipotesis (H5) pada penelitian yang sebelumnya menyatakan bahwa “terdapat pengaruh antara insentif terhadap kedisiplinan dan kinerja guru . Ternyata tidak sejalan dengan hasil penelitian ini. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Insentif tidak berpengaruh signifikan terhadap Kompensasi di Rumah Sakit Pirngadi Medan.

## 2) *Indirect Effect* (Pengaruh Tidak Langsung )

Tujuan analisis ini berguna untuk menguji hipotesis pengaruh tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi terhadap variabel yang dipengaruhi yang diantarai dimensi/dimediasi oleh suatu variabel *intervening* (Juliandi, 2018).

Kriteria menentukan pengaruh tidak langsung adalah jika nilai  $P\text{-values} < 0.05$ , maka signifikan, dengan kata lain pengaruh adalah langsung (Juliandi, 2018).

**Tabel 4.16 Efek Tidak Langsung**

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (Stdev)	T Statistics ( O/Stdev )	P Values
Pendidikan -> Kompensasi -> Kedisiplinan	-0.087	-0.099	0.095	0,914	<b>0.361</b>
Pendidikan -> Insentif -> Kedisiplinan	0.254	0.292	0.259	0,981	<b>0.327</b>

Sumber: Hasil Pengolahan Smart PLS 4 (2023)

Berdasarkan table 4.16 Efek tidak Langsung dapat dilihat Pengaruh Pendidikan terhadap Kedisiplinan melalui Kompensasi diperoleh nilai T-Statistic sebesar 0,914 dan P-Value sebesar 0,361. Adapun nilai *original sample estimate* yaitu sebesar -0.087, hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa Pendidikan terhadap kedisiplinan melalui kompensasi adalah *tidak terdapat pengaruh*

*signifikan* hal ini disebabkan  $t\text{-tabel} < t\text{-statistik}$  ( $0,914 < 1,659$ ) atau  $p\text{-value} > 0,05$  ( $0,361 > 0,05$ ). Maka dengan demikian pada Hipotesis (H6) disimpulkan bahwa pengaruh Pendidikan melalui Kompensasi tidak berpengaruh (berpengaruh lemah ) terhadap Kedisiplinan di Rumah Sakit Pirngadi Medan.

dapat dilihat Pengaruh Pendidikan melalui Insentif terhadap Kedisiplinan diperoleh nilai T-Statistic sebesar 0,981 dan P-Value sebesar 0,327. Adapun nilai *original sample estimate* positif yaitu sebesar 0,254 yang menunjukkan arah hubungan antar Pendidikan melalui Kompensasi terhadap Kedisiplinan adalah positif, hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa Pendidikan memperkuat pengaruh kedisiplinan melalui Insentif adalah *tidak signifikan* hal ini disebabkan  $t\text{-tabel} < t\text{-statistik}$  ( $0,981 < 1,659$ ) atau  $p\text{-value} > 0,05$  ( $0,327 > 0,05$ ). Maka dengan demikian pada Hipotesis (H7) disimpulkan bahwa tidak berpengaruh Pendidikan melalui Kompensasi secara positif terhadap Kedisiplinan di Rumah Sakit Pirngadi Medan.

## 2) Total Effect (Pengaruh Total)

*Total effect* (total efek) merupakan total dari direct effect (pengaruh langsung ) dan indirect effect (pengaruh tidak langsung) (Juliandi, 2018).

**Tabel 4.17 Total Effect (Pengaruh Total)**

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (Stdev)	T Statistics ( O/Stdev)	P Values
Pendidikan -> Kedisiplinan	0.403	0.389	0.292	1,379	<b>0.168</b>
Pendidikan ->Kompensasi	0.516	0.550	0.104	4,971	<b>0,000</b>
Pendidikan -> Insentif	0.827	0.844	0.033	24,987	<b>0,000</b>
Kompensasi -> Kedisiplinan	-0.169	-0.117	0.162	1,041	<b>0.298</b>
Insentif -> Kedisiplinan	0.307	0.343	0.302	1,016	<b>0,310</b>

Sumber: Hasil Pengolahan Smart PLS 4 (2023)

### **4.3 Pembahasan**

Penelitian ini memiliki beberapa tujuan yakni menganalisis pengaruh langsung pendidikan (variabel bebas ) terhadap kedisiplinan (variabel terikat), Pengaruh langsung pendidikan (variabel bebas) terhadap kompensasi (variabel intervening ), pengaruh langsung pendidikan (variabel bebas) terhadap insentif (variabel intervening), pengaruh kompensasi (variabel intervening) terhadap kedisiplinan (variabel terikat), pengaruh insentif (variabel intervening) terhadap kedisiplinan (variabel terikat), pengaruh pendidikan (variabel bebas ) terhadap kedisiplinan (variabel terikat) yang di mediasi oleh kompensasi (variabel intervening ) dan pengaruh pendidikan (variabel bebas ) terhadap kedisiplinan (variabel terikat) yang di mediasi oleh insentif (variabel intervening ).

Berdasarkan tujuan tersebut, penulis membandingkan temuan-temuan yang penulis hasilkan dari penelitian ini dengan temuan-temuan penelitian terdahulu.

#### **4.3.1 Pengaruh Pendidikan Terhadap Kedisiplinan**

Pendidikan memiliki pengaruh yang kuat terhadap kedisiplinan seseorang karena pendidikan bukan hanya tentang peningkatan pengetahuan dan keterampilan, tapi juga tentang membentuk karakter dan perilaku. menurut Irmatasari (2019).Pendidikan dan pelatihan adalah suatu proses atau sebuah usaha yang berguna untuk meningkatkan kompetensi pegawai dan dapat melatih kemampuan, keterampilan, keahlian, dan pengetahuan pegawai untuk melakukan pekerjaan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan di suatu perusahaan.

Pendidikan memainkan peran penting dalam membentuk kedisiplinan seseorang. Kedisiplinan ini dapat berdampak positif pada kehidupan sehari-hari. Menurut Jufrizen & Sitorus (2021) kedisiplinan adalah bentuk kesadaran pegawai

dan kesediaan seorang pegawai dalam menaati segala aturan yang ditetapkan dalam organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku didalam organisasi tersebut. Kedisiplinan merupakan faktor penting dalam organisasi. Tanpa adanya kedisiplinan, organisasi akan sangat sulit untuk mencapai tujuan.

Terdapat juga beberapa penelitian mengenai pendidikan terhadap kedisiplinan seperti penelitian TSP (2014) pendidikan yang tinggi lebih baik terhadap pegawai akan dapat meningkatkan kemampuan mentalitas rohaninya bagi pegawai universitas brawijaya, dan mendorong peningkatan disiplin kerja pegawai. Sedangkan Hasil penelitian Oktaviani (2009) mengenai pendidikan terhadap kedisiplinan, terdapat temuan pendidikan berpengaruh positif terhadap kedisiplinan karyawan. Meskipun pendidikan memiliki potensi besar untuk membentuk kedisiplinan, namun ada juga penelitian yang menyatakan pendidikan itu tidak berpengaruh terhadap kedisiplinan, seperti penelitian yang dilakukan penulis.

Berdasarkan tmuhan penelitian yang telah dikemukakan pada analisis data sebelumnya berhubungan dengan jawaban responden Dimana persentase skor dari jawabn responden dilihat berdasarkan masing –masing butir pernyataan, indikator keseluruhan dalam kategori memadai. Adapun hasil analisis data tentang Pendidikan terhadap Kedisiplinanyaitu diperoleh nilai T-statistics sebesar 1,377 dan nilai P-Value sebesar 0.168 adapun nilai original sampel yaitu sebesar 0.403 terhadap variabel Pendidikan yang menunjukkan arah hubungan Pendidikan (X) terhadap Kedisiplinan (Y) artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Pendidikan (X) terhadap kedisiplinan (Y) namun, nilai original sampel sebesar 0,403 menunjukkan adanya arah hubungan positif antara Pendidikan (X) dan

Kedisiplinan (Y). hal ini disebabkan t-tabel <t-statistik (1.379 <1659 ) atau p-value 0.168 > 0,05 . maka dengan demikian pada Hipotesis (H1) pada penelitian yang sebelumnya menyatakan bahwa Pendidikan berpengaruh terhadap Kedisiplinan, ternyata tidak sejalan dengan hasil penelitian ini. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Pendidikan tidak berpengaruh positif signifikan terhadap Kedisiplinan di Rumah Sakit Pirngadi Medan.

Terdapat beberapa faktor yang menyebabkan pendidikan tidak mempengaruhi kedisiplinan salah satunya yaitu kondisi lingkungan yang tidak mendukung seperti manajemen yang tidak adil, tekanan kerja yang tinggi atau kurangnya dukungan dari atasan, dapat menghambat kemampuan individu untuk menjaga kedisiplinan.

#### **4.3.2 Pengaruh Pendidikan Terhadap Kompensasi**

Pendidikan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kompensasi karena dengan melakukan pendidikan menyebabkan keterampilan dan kemampuan seseorang meningkat, sehingga pada umumnya seseorang yang memiliki pendidikan yang tinggi memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang lebih canggih dalam berbagai bidang. Keterampilan tersebut dapat membuat seseorang lebih berharga bagi perusahaan dan memungkinkan mereka untuk menjalankan tugas yang lebih kompleks, sehingga dapat menghasilkan kompensasi yang lebih tinggi.

Menurut Suprihanto (2013) pendidikan mempunyai fungsi penggerak sekaligus pemacu terhadap potensi dan kemampuan sumberdaya manusia dalam meningkatkan prestasi kerja dan nilai kompetensi seorang pegawai dapat di pupuk melalui program pendidikan, pengembangan dan pelatihan. Sedangkan

Kompensasi adalah suatu pemberian penghargaan sebagai imbalan atas jasa, perhatian, kerja keras dan keteampilan yang diberikan sumber daya manusia kepada suatu organisasi baik berbentuk finansial maupun nonfinansial (Khair, 2017). Terdapat juga beberapa penelitian yang mengkaji tentang pengaruh pendidikan terhadap kompensasi.

Hasil penelitian Andila & Indarti (2015) pendidikan dan prestasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kompensasi yang diterima pegawai. Sedangkan penelitian Pebrianti & Trianasari (2021) tingkat pendidikan mempengaruhi secara positif dan signifikan pada kompensasi. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian penulis yang dimana hasil penelitian adalah berpengaruh.

Berdasarkan temuan penelitian yang telah dikemukakan pada analisis data sebelumnya berhubungan dengan jawaban responden. Dimana persentase skor dari jawaban responden dilihat berdasarkan masing-masing butir pernyataan, indikator keseluruhan dalam kategori memadai. Adapun hasil analisis data tentang Pendidikan terhadap Kompensasi. Dalam melihat pengaruh Pendidikan terhadap Kompensasi diperoleh nilai T-statistic sebesar 4,971 dan P-Value sebesar 0,000 sedangkan nilai original *sample estimate* positif yaitu sebesar 0,516 yang menunjukkan arah hubungan antara Pendidikan terhadap Kompensasi adalah positif. Sementara itu, hasil temuan penelitian disimpulkan bahwa Pengaruh Pendidikan terhadap Kompensasi adalah *signifikan* hal ini disebabkan  $t\text{-tabel} > t\text{-statistik}$  ( $4,971 > 1,659$ ) atau  $p\text{-value} < 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ). Maka dengan demikian pada Hipotesis (H2) pada penelitian yang sebelumnya menyatakan bahwa “ Pendidikan dan Prestasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh

terhadap kompensasi yang diterima. Ternyata sejalan dengan hasil penelitian ini. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kompensasi di Rumah Sakit Pirngadi Medan.

#### **4.3.3 Pengaruh Pendidikan Terhadap Insentif**

Pendidikan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap insentif, baik dari sudut pandang individu maupun persepektif masyarakat dan ekonomi keseluruhan. Pendidikan yang baik dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilan individu. Orang yang memiliki pendidikan yang lebih tinggi cenderung memiliki pengetahuan dan keahlian yang lebih baik dalam pekerjaan mereka. Hal ini dapat memberi mereka keunggulan dalam mencari pekerjaan atau dalam kinerja mereka sehingga berdampak terhadap insentif yang diterima.

Menurut Suwatno & Priansa (2013) pendidikan adalah aktivitas meningkatkan kompetensi pegawai untuk mencapai efektifitas perusahaan yang dilakukan untuk pengembangan karir serta pendidikan dan pelatihan. Sedangkan Insentif adalah penghargaan karena kinerja. Tingginya kinerja akan menyebabkan besarnya insentif yang diterima pegawai. Insentif dapat dipahami kompensasi pegawai yang kinerjanya melebihi standar. Insentif berguna untuk memotivasi pegawai untuk bekerja lebih baik yang tujuannya meningkatkan kinerja pegawai (Ardian 2019). Hasil penelitian penelitian Levitt et al., (2016) insentif berpengaruh signifikan terhadap pendidikan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang penulis lakukan yaitu terdapat pengaruh yang signifikan.

Berdasarkan temuan penelitian yang telah dikemukakan pada analisis data sebelumnya berhubungan dengan jawaban responden Dimana persentase skor dari jawaban responden dilihat berdasarkan masing – masing butir pernyataan, indikator

keseluruhan dalam kategori memadai. Adapun hasil analisis data tentang Pendidikan terhadap Insentif diperoleh nilai T-statistic sebesar 24.987 dan P-Value sebesar 0.000 sedangkan nilai original *sample estimate* positif yaitu sebesar 0,827 yang menunjukkan arah hubungan antara Pendidikan terhadap Insentif adalah positif. Sementara itu, hasil temuan penelitian disimpulkan bahwa Pengaruh Pendidikan terhadap Insentif adalah *signifikan* hal ini disebabkan  $t$ -tabel  $>$   $t$ -statistik ( $24.987 > 1,659$ ) atau  $p$ -value  $<$  0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Maka dengan demikian pada Hipotesis (H3) sejalan pada penelitian yang sebelumnya menyatakan bahwa “Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap Insentif sehingga dapat disimpulkan Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap insentif di Rumah sakit Pirngadi Medan.

#### **4.3.4 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kedisiplinan**

Kompensasi atau penghasilan yang diterima oleh pegawai dapat memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kedisiplinan mereka, ketika pegawai merasa bahwa kompensasi yang mereka terima sebanding dengan pekerjaan yang mereka lakukan, maka mereka cenderung lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik dan menjaga tingkat kedisiplinan yang tinggi.

Menurut Khair (2017) Kompensasi adalah suatu pemberian penghargaan sebagai imbalan atas jasa, perhatian, kerja keras dan keterampilan yang diberikan sumber daya manusia kepada suatu organisasi baik berbentuk finansial maupun nonfinansial. Sedangkan kedisiplinan adalah kedisiplinan adalah bentuk kesadaran pegawai dan kesediaan seorang pegawai dalam menaati segala aturan yang ditetapkan dalam organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku didalam

organisasi tersebut. Kedisiplinan merupakan faktor penting dalam organisasi. (Jufrizen & Sitorus, 2021).

Terdapat beberapa peneliti yang mengkaji pengaruh Kompensasi terhadap Kedisiplinan, Penelitian Puput & Supardi (2015) yaitu, berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Sedangkan menurut Putra (2022) kompensasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada CV Jaya Mitra Abadi Pekanbaru. Dari kedua penelitian tersebut diketahui adanya pengaruh kompensasi terhadap kedisiplinan, namun penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang penulis lakukan

Berdasarkan temuan penelitian yang telah dikemukakan pada analisis data sebelumnya berhubungan dengan jawaban responden Dimana persentase skor dari jawaban responden dilihat berdasarkan masing –masing butir pernyataan, indikator keseluruhan dalam kategori memadai. Adapun hasil analisis data tentang Kompensasi terhadap Kedisiplinan diperoleh nilai T-statistic sebesar 1.041 dan P-Value sebesar 0.298 sedangkan nilai original *sample estimate* positif yaitu sebesar - 0169 yang menunjukkan arah hubungan antara Kompensasi terhadap Kedisiplinan adalah Negatif. Sementara itu, hasil temuan penelitian disimpulkan bahwa Pengaruh Kompensasi terhadap kedisiplinan adalah tidak berpengaruh hal ini disebabkan  $t\text{-tabel} > t\text{-statistik}$  ( $1.041 > 1,659$ ) atau  $p\text{-value} < 0,05$  ( $0.298 < 0,05$ ). Maka dengan demikian pada Hipotesis (H4) pada penelitian yang sebelumnya menyatakan bahwa “Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Disiplin kerja. Ternyata tidak sejalan dengan hasil penelitian ini. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap

Kedisiplinan di Rumah Sakit Pirngadi Medan.

Kemungkinan pegawai tidak melihat kompensasi sebagai motivator yang signifikan atau tidak memandang sebagai pengaruh utama dalam kedisiplinan, mungkin saja ada faktor lain yang dianggap lebih penting dalam membentuk tingkat kedisiplinan, seperti budaya kerja, survei atau lingkungan kerja.

#### **4.3.5 Pengaruh Insentif Terhadap Kedisiplinan**

Pengaruh insentif terhadap kedisiplinan di tempat kerja adalah faktor yang sangat penting dalam memotivasi karyawan untuk mematuhi aturan, menjalankan tugas mereka dengan baik, dan memperhatikan tingkat kedisiplinan yang tinggi.

Insentif adalah penghargaan karena kinerja. Tingginya kinerja akan menyebabkan besarnya insentif yang diterima pegawai. Insentif dapat dipahami sebagai kompensasi pegawai yang kinerjanya melebihi standar. Insentif berguna untuk memotivasi pegawai untuk bekerja lebih baik yang tujuannya meningkatkan kinerja pegawai (Ardian, 2019). Sedangkan menurut Sadat & Kurniawan (2020) kedisiplinan kerja merupakan kepatuhan atau ketaatan pegawai dalam aturan yang berlaku.

Pemberian insentif dengan baik akan meningkatkan kedisiplinan para pegawai. Seperti penelitian Amalia (2017) variabel insentif memberikan pengaruh positif terhadap variabel disiplin kerja pegawai di dinas tenaga kerja kabupaten Bandung, artinya tinggi rendahnya variabel disiplin kerja pegawai dipengaruhi oleh pemberian insentif. Sedangkan penelitian Aminullah (2017) terdapat pengaruh antara insentif terhadap kedisiplinan dan kinerja guru.

Berdasarkan temuan penelitian yang telah dikemukakan pada analisis data sebelumnya berhubungan dengan jawaban responden Di mana persentase skor

dari jawaban responden dilihat berdasarkan masing –masing butir pernyataan, indikator keseluruhan dalam kategori memadai. Adapun hasil analisis data tentang pengaruh insentif terhadap kedisiplinan diperoleh nilai T-statistic sebesar 1.016 dan P-Value sebesar 0.310 sedangkan nilai original *sample estimate* positif yaitu sebesar 0.307 yang menunjukkan arah hubungan antara Insentif terhadap Kedisiplinan adalah Negatif. Sementara itu, hasil temuan penelitian disimpulkan bahwa Pengaruh Insentif terhadap Kedisiplinan adalah *signifikan* hal ini disebabkan  $t\text{-tabel} > t\text{-statistik}$  ( $1.016 > 1,659$ ) atau  $p\text{-value} < 0,05$  ( $0.310 < 0,05$ ). Maka dengan demikian pada Hipotesis (H5) pada penelitian yang sebelumnya menyatakan bahwa “terdapat pengaruh antara insentif terhadap kedisiplinan dan kinerja guru . Ternyata tidak sejalan dengan hasil penelitian ini. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Insentif tidak berpengaruh dan signifikan terhadap Kedisiplinan di Rumah Sakit Pirngadi Medan.

Kemungkinan pegawai tidak melihat kompensasi sebagai motivator yang signifikan atau tidak memandang sebagai pengaruh utama dalam kedisiplinan, mungkin saja ada faktor lain yang dianggap lebih penting dalam membentuk tingkat kedisiplinan, seperti budaya kerja, survei atau lingkungan kerja.

#### **4.3.6 Pengaruh Pendidikan Terhadap Kedisiplinan Melalui Kompensasi**

Pendidikan, kompensasi, dan kedisiplinan di tempat kerja merupakan faktor –faktor yang saling terkait dalam mempengaruhi perilaku dan kinerja pegawai. Tingkat pendidikan yang lebih tinggi seringkali meningkatkan kualifikasi dan keterampilan seseorang. Seorang individu pendidikan yang lebih tinggi lebih mampu dan memiliki pengetahuan yang lebih mendalam tentang pekerjaan mereka. Tingkat pendidikan yang lebih tinggi sering dikaitkan dengan

keterampilan yang lebih baik, sehingga dapat mempengaruhi kompensasi seseorang.

Pendidikan adalah rangkaian kegiatan yang bertujuan untuk menghasilkan pengetahuan, keterampilan, dan pemahaman seseorang dalam melakukan pekerjaan. Pegawai yang bekerja dalam sebuah organisasi pasti membutuhkan pendidikan atau pelatihan terlebih dahulu agar dapat bekerja dengan maksimal, pendidikan atau pelatihan yang baik akan mempengaruhi produktifitas dari seseorang. Suatu sistem pendidikan atau pelatihan yang baik perlu didukung oleh metode secara rasional.

Menurut Syahputra & Jufrizen (2019) pendidikan adalah sebuah proses peningkatan mutu kerja pegawai dengan melalui sebuah pembelajaran untuk mencapai tujuan organisasi atau lembaga. Pendidikan yang tinggi berdampak baik terhadap pegawai sehingga meningkatkan kemampuan mentalitas dan mendorong tingkat kedisiplinan pegawai. Sedangkan kedisiplinan Menurut Pranitasari & Khotimah (2021) adalah sikap menghargai, patuh dengan peraturan yang tertulis atau pun tidak tertulis. Adapun Kompensasi adalah suatu pemberian penghargaan sebagai imbalan atas jasa, perhatian, kerja keras dan keteampilan yang diberikan sumber daya manusia kepada suatu organisasi baik berbentuk finansial maupun nonfinansial (Khair, 2017). teori para ahli diatas maka dapat disimpulkan pendidikan dapat mempengaruhi kedisiplinan melalui kualifikasi dan keterampilan, yang pada gilirannya berdampak pada kinerja, kinerja yang baik berkontribusi pada kompensasi yang lebih baik.

Berdasarkan temuan penelitian yang telah dikemukakan pada analisis data sebelumnya berhubungan dengan jawaban responden Dimana persentase skor dari

jawaban responden dilihat berdasarkan masing –masing butir pernyataan, indikator keseluruhan dalam kategori memadai. Adapun hasil analisis data tentang pengaruh Pendidikan melalui Kompensasi terhadap Kedisiplinan diperoleh nilai T-Statistic sebesar 0,914 dan P-Value sebesar 0,361. Adapun nilai *original sample estimate* positif yaitu sebesar -0.087 yang menunjukkan arah hubungan antar Pendidikan terhadap Kedisiplinan melalui Kompensasi terdapat pengaruh yang negative (lemah). Sementara itu, temuan penelitian menyimpulkan bahwa pengaruh Pendidikan terhadap Kedisiplinan melalui Kompensasi adalah negative. Sementar itu, hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa Pendidikan memperkuat pengaruh kedisiplinan melalui kompensasi adalah *tidak signifikan* hal ini disebabkan  $t\text{-tabel} < t\text{-statistik}$  ( $0,914 < 1,659$ ) atau  $p\text{-value} > 0,05$  ( $0,361 > 0,05$ ). Maka dengan demikian pada Hipotesis (H6) disimpulkan bahwa Pendidikan melalui Kompensasi tidak berpengaruh terhadap Kedisiplinan di Rumah Sakit Pirngadi Medan.

Para pegawai mungkin tidak melihat hubungan anatara pendidikan yang diberikan melalui kompensasi dengan peningkatan kedisiplinan, mungkin ada faktor lain yang dapat meningkatkan kedisiplinan seperti lingkungan kerja, pengawasan, atau kebijakan internal untuk meningkatkan kedisiplinan.

#### **4.3.7 Pengaruh Pendidikan Terhadap Kedisiplinan Melalui Insentif**

Pengaruh pendidikan terhadap kedisiplinan melalui insentif menciptakan hubungan yang kompleks dalam konteks pekerjaan, pegawai dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi cenderung memiliki kualifikasi dan kemampuan yang lebih baik dalam menjalankan pekerjaan mereka. Pada umumnya mereka memiliki pengetahuan yang lebih mendalam dan keterampilan yang lebih

berkembang. Perusahaan sering kali memberikan insentif kepada pegawai yang memiliki kualifikasi dan kemampuan yang lebih baik. Bias berupa bonus, promosi, atau memiliki kesempatan untuk memikul tanggung jawab yang lebih besar. Pendidikan yang lebih tinggi memiliki peluang untuk itu.

Pendidikan dan pelatihan adalah suatu proses atau sebuah usaha yang berguna untuk meningkatkan kompetensi pegawai dan dapat melatih kemampuan, keterampilan, keahlian, dan pengetahuan pegawai untuk melakukan pekerjaan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan di suatu perusahaan (Irmatasari, 2019). Sedangkan Menurut Pranitasari & Khotimah (2021) kedisiplinan kerja adalah sikap menghargai, patuh dengan peraturan yang tertulis atau pun tidak tertulis. Dan Insentif adalah penghargaan karena kinerja. Tingginya kinerja akan menyebabkan besarnya insentif yang di terima pegawai. Insentif dapat di pahami kompensasi pegawai yang kinerjanya melebihi setandar. Insentif berguna untuk memotifasi pegawai untuk bekerja lebih baik yang tujuannya meningkatkan kinerja pegawai (Ardian, 2019). Dari teori para ahli diatas maka dapat disimpulkan pendidikan dapat meningkatkan kualifikasi dan keterampilan pegawai, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja pegawai mereka. Kinerja yang baik kemudian memicu pemberian insentif, yang bertindak sebagai motivator tambahan untuk menjaga kedisiplinan dan kinerja yang tinggi .

Berdasarkan temuan penelitian yang telah dikemukakan pada analisis data sebelumnya berhubungan dengan jawaban responden Dimana persentase skor dari jawaban responden dilihat berdasarkan masing –masing butir pernyataan, indikator keseluruhan dalam kategori memadai. Adapun hasil analisis data tentang pengaruh Pendidikan melalui Insentif terhadap Kedisiplinan diperoleh nilai T-

Statistic sebesar 0,981 dan P-Value sebesar 0,327. Adapun nilai *original sample estimate* positif yaitu sebesar 0,254 yang menunjukkan arah hubungan antar Pendidikan melalui Insentif terhadap Kedisiplinan Sementara itu, temuan penelitian menyimpulkan bahwa pengaruh Pendidikan terhadap Kedisiplinan melalui Insentif adalah positif Sementara itu, hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa Pendidikan tidak berpengaruh terhadap kedisiplinan melalui Insentif, hal ini disebabkan  $t\text{-tabel} < t\text{-statistik}$  ( $0,981 < 1,659$ ) atau  $p\text{-value} > 0,05$  ( $0,327 > 0,05$ ). Maka dengan demikian pada Hipotesis (H7) disimpulkan bahwa tidak berpengaruh Pendidikan melalui Insentif secara positif terhadap Kedisiplinan di Rumah Sakit Pirngadi Medan.

Para pegawai mungkin tidak melihat hubungan anantara pendidikan yang diberikan melalui Insentif dengan peningkatan kedisiplinan, mungkin ada faktor lain yang dapat meningkatkan kedisiplinan seperti lingkungan kerja, pengawasan, atau kebijakan internal untuk meningkatkan kedisiplinan.

## **BAB 5**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian ini dari responden berjumlah 56 orang pegawai. Kemudian telah di analisis, maka disimpulkan sebagai berikut:

1. Pendidikan tidak berpengaruh terhadap kedisiplinan di Rumah Sakit Pirngadi Medan, hal ini disebabkan  $t\text{-tabel} < t\text{-statistik}$  ( $1,379 < 1,659$ ) atau  $p\text{-value} > 0,05$  ( $0,68 > 0,05$ )
2. Pendidikan berpengaruh terhadap kompensasi di Rumah Sakit Pirngadi Medan, hal ini disebabkan  $t\text{-tabel} > t\text{-statistik}$  ( $4,971 > 1,659$ ) atau  $p\text{-value} < 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ).
3. Pendidikan berpengaruh terhadap insentif di Rumah Sakit Pirngadi Medan, hal ini disebabkan  $t\text{-tabel} > t\text{-statistik}$  ( $24,987 > 1,659$ ) atau  $p\text{-value} < 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ).
4. Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kedisiplinan di Rumah Sakit Pirngadi Medan, hal ini disebabkan  $t\text{-tabel} < t\text{-statistik}$  ( $1,041 < 1,659$ ) atau  $p\text{-value} > 0,05$  ( $0,289 > 0,05$ ) .
5. Insentif tidak berpengaruh terhadap kedisiplinan di Rumah Sakit Pirngadi Medan, hal ini disebabkan  $t\text{-tabel} < t\text{-statistik}$  ( $1,016 < 1,659$ ) atau  $p\text{-value} > 0,05$  ( $0,310 > 0,05$ ) .

6. Pendidikan tidak berpengaruh terhadap Kedisiplinan melalui Kompensasi di Rumah Sakit Pirngadi Medan, hal ini disebabkan  $t\text{-tabel} < t\text{-statistik}$  ( $0.914 < 1.659$ ) atau  $p\text{-value} > 0.05$  ( $0.361 > 0,5$ ).
7. Pendidikan tidak berpengaruh terhadap Kedisiplinan melalui Insentif di Rumah Sakit Pirngadi Medan,, hal ini disebabkan  $t\text{-tabel} < t\text{-statistik}$  ( $0.981 < 1.659$ ) atau  $p\text{-value} > 0.05$  ( $0.327 > 0,05$ )

## 5.2 Saran

Adapun saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Dalam mempertimbangkan tindak kedisiplinan sebaiknya pihak rumah sakit pirngadi medan sebaiknya perlu mempertimbangkan latar belakang pendidikan pegawai. Dengan mempertimbangkan latar belakang pendidikan pegawai pihak rumah sakit dapat menyesuaikan tindakan kedisiplinan dengan karakteristik pegawai . dengan meningkatnya kedisiplinan pegawai, rumah sakit dapat meningkatkan kualitas pelayanan dan kepercayaan masyarakat.
2. Dalam meningkatkan kedisiplinan sebaik pihak rumah sakit tidak hanya mengandalkan kompensasi dan insentif saja, masih ada opsi lain untuk meningkatkan kedisiplinan pegawai seperti kepemimpinan dan lingkungan kerja yang baik.

## 5.3 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan pada pengalaman langsung penelitian ini, ada beberapa keterbatasan yang dialami dan menjadi beberapa faktor yang dapat untuk

diperhatikan bagi peneliti-peneliti yang akan datang dalam lebih menyempurnakan penelitiannya karena penelitian ini sendiri tentu memiliki kekurangan yang perlu terus diperbaiki dalam penelitian-penelitian kedepannya.

Beberapa keterbatasan dalam penelitian ini antara lain:

1. Dalam faktor mempengaruhi kedisiplinan hanya menggunakan faktor pendidikan, dan kompensasi serta insentif digunakan sebagai variabel mediasi sedangkan masih banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan.
2. Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya. Hal ini terjadi karna perbedaan pemikiran, anggapan, dan pemahaman yang berbeda tiap responden serta faktor kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesionernya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management For Management Research*. Yogyakarta : Deepublish.
- Afandi, A. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Dengan Etos Kerja Sebagai Variabel Mediasi Di Kecamatan Lubuk Sikaping. *Jurnal Terapan Pemerintahan Minangkabau* 1(1), 33-46.
- Arif, M., Syaifani, P. E., Siswadi, Y., & Jufrizen, J. (2019). Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance. *Proceeding UII-ICABE*, 1(1), 263–276.
- Amalia, R., & Adman, A. (2017). Pengaruh Insentif Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung. *Manajerial* 16 (1), 173-186.
- Andila N., & Indarti, S. (2015). Pengaruh Pendidikan Pelatihan Dan Prestasi Kerja Terhadap Kompensasi Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Wilayah Pekanbaru. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, 7(1), 116-129.
- Andriani, A. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Senakota - Seminar Nasional Ekonomi Dan Akuntans* 1(1), 10-15.
- Antika, C., & Ayu, A. R. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Akses (PTTA) Medan. *CIVITAS: Jurnal Studi Manajemen*, 3(2), 68-76.
- Ardian, N. (2019). Pengaruh Insentif Berbasis Kinerja, Motivasi Kerja, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Unpab. *Jepa*, 4(2), 119-132.
- Ardiana, N., Sutopo, H., & Istanti, E. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan Kerja, Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Yuwana Karya Catur Manunggal Sidoarjo. *UBHARA Management Journal*, 1 (1), 89-99.
- Azhar, M. E., Nurdin, D. U., & Siswadi, Y. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 46-60.
- Danim, S. (2020). *Perkembangan Peserta Didik*. Bandung: Alfabeta.
- Darodjat, T. A. (2015). *Konsep-Konsep Dasar Manajemen Personalia Masa Kini*. Bandung: Refika Aditama.
- Ekosusilo, M. (2013). *Dasar-Dasar Pendidikan*. Semarang: Effhar Offset Semarang.

- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UBHARA. Ma. Surabaya.
- Evi, S. R. (2022). Pengaruh Insentif, Beban Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Honorer Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Batu Bara. *Jurnal Sains Ekonomi (JSE)*, 3(1), 66-76.
- Ghozali, I & Latan, H. (2015). *Partial Least Squares Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hamid, S. R., & Anuwar, M. S. (2019). *Structural Equation Modeling (SEM) Berbasis Varian*. Jakarta: PT Inkubator Penulis Indonesia.
- Haryono, M. R., & Wijaya, I. G. N. (2019). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Bandung. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik*, 10 (1), 36-42.
- Hasibuan, M. S. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jannah, M. (2013). Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal ekonomi Islam* 4(1), 1–24.
- Jufrizen, J. (2016). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1), 1–18
- Jufrizen, J., & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variable Intervening. In *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial dan Humaniora* 1 (1), 844-859
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding: The National Conferences Management and Business (NCMAB)*, 405–424
- Jufrizen, J., Lumbanraja, P., Salim, S. R. A., & Gultom, P. (2017). The Effect of Compensation, Organizational Culture and Islamic Work Ethic Towards the Job Satisfaction and the Impact on the Permanent Lecturers. *International Business Management*, 11(1), 53–60.
- Juliandi, A. (2018). *Struktural Equation Model Based Partial Least Square (Sem-Pls)*. 16 (17), 1–24.
- Juliandi. A., Irfan, & Manurung, S. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Ed. Fahrizal Zulfikarnain. Medan: Umsu Press.
- Jogiyanto, H. M. (2011). *Konsep dan Aplikasi Structural Equation Modeling*

Berbasis Varian Dalam Penelitian. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.

- Khair, H. (2017). *Manajemen Kompensasi*. Ed. Arfan Ikhsan. Medan: Arfan Ikhsan.
- Kamal, Y. (2019). Pengaruh Insentif Terhadap Kedisiplinan Dan Kinerja Gur. An-Nidhom: *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4(1), 80-93.
- Kasmir, K. (2016). *Analisis Laporan Keuangan*. Jakarta: Pt. Raja Grafindo Persada.
- Kuncoro, M. (2003). *Metode Riset Untuk Bisnis Dan Ekonomi: Bagaimana Meneliti Dan Menulis Tesis*. Jakarta: Erlangga.
- Levitt, S. D., List, J. A., & Sadoff, S. (2016). *The effect of performance-based incentives on educational achievement: Evidence from a randomized experiment* (No. w22107). National Bureau of Economic Research.
- Mujanah, S. (2019). *Manajemen Kompensasi*. Surabaya: Cv. Putra Media Nusantara.
- Mangkunegara, A. A. P. (2011). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Rosdakarya.
- Manik, S. (2016). Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Pemberian Kompensasi, Pada Karyawan Bnak. *Jurnal Lembaga Keuangan Dan Perbankan* 1(2), 229–244.
- Maryati., K. (2007). *Sosiologi I*. Surabaya: Erlangga.
- Meutia, R. (2015). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Serta Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pusat PT Perkebunan Nusantara I (Persero) Langsa. *Jurnal Manajemen Dan Keuangan* 4(1), 225–38.
- Nuzleha, A., & Agung, A. (2021). Analisis Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Provinsi Lampung. *Motivasi Jurnal Manajemen Dan Bisnis* 6(2), 117.
- Pandari, S. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asera Posidona Palopo. *Jurnal Manajemen Ekonomi Dan Bisnis* 5(14), 164–88.
- Permatasari, J. A. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada PT BPR Gunung Ringgit Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)* 25(1), 1–9.
- Pebrianti, N. K. P. (2021). Pengaruh Tingkat Pendidikan Formal Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kompensasi Pegawai Pada Kantor Camat Mendoyo.” *Bisma: Jurnal Manajemen* 7(1): 81.

- Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 18(1), 22–38.
- Putra, E. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan CV Jaya Mitra Abadi Pekanbaru. *Eko Dan Bisnis (Riau Economics And Business Review)* 13(2), 198–205.
- Rahman, A. A., & Yanti. (2016). Pengaruh Gaya Belajar Terhadap Hasil Belajar Siswa Pada Mata Pelajaran Ips Terpadu Di Kelas VII Smp Negeri 1 Peudada. *Jurnal Pendidikan Almuslim* 4(2), 1–6.
- Ravanita, A., Nuryanti,N., & Rama. (2017). Pengaruh Pemberian Insentif, Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Pt.Bank Tabungan Pensiun Nasional (BPTN) Cabang Pekanbaru. *Jom Fekon* 4 (1), 311–22.
- Risnawati. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sarana Ventura Cabang Makasar. *Jurnal Economix* 8(2), 119–129.
- Rivai, V. R.. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Sadat, P. A., Handayani, S., & Kurniawan. (2020). Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Inovator* 9(1), 23-29.
- Sari, P. M., Bakri, S. A., & Diah, Y. M. (2015). Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Lembaga Penjamin Mutu Pendidikan Sumatera Selatan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan*, 12 (1), 87-96.
- Sedarmayanti, S., Nurliawati, N., Hamdani, R. K., Herawati, A., & Kamariyah, S. (2020). Pengaruh Human Capital Dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Di Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Slamet Kabupaten Garut. *Jurnal Ilmiah Administrasi Bisnis Dan Inovasi*, 4 (1,) 1-16,.  
<https://doi.org/10.25139/jai.v4i1.2545>.
- Siagian, S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Yogyakarta: Stie Ykpn.
- Sinaga, K., & Sitinjak, P. A. (2021). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kawasan Industri Modern (Persero) Medan. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Politik* 1(2), 225-241.
- Solling Hamid, R., & M Anwar, S. (2019). Structural Equation Modeling (SEM) Berbasis Varian..

- Suprihanto, J. (2013). *Penelitian Kinerja Dan Pengembangan Karyawan*. Yogyakarta: Bpfe.
- Sutrisno, E. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia (7th Ed.)*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, S., Amalia, M. M., Mere, K., Bakar, A., & Arta, D. (2023). Dampak Pemberian Motivasi Dan Insentif Perusahaan Rintisan : Literature Review Terhadap Kinerja Pegawai Pada. *Management Studies And Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 4(2), 1781–1881.
- Suwatno. H. D., & Priansa, D. (2011). *Manajemen Sdm Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Syahputra, I., & Jufrizen, J. (2019). Pengaruh Diklat, Promosi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kineja Pegawa. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2(1), 104–116.
- Yasin, S. N., Ilyas, G. B., Fattah, M. N., & Parenden, A. (2021). Pengaruh Pengalaman Kerja, Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Kabupaten Soppeng. *Bata Ilyas Educational Management Review* 1(1), 17–28.
- Yanto, O., & Nefianto. (2023). Pengaruh Kompensasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Bank Maypada Internasional. *Jurnal Socia Logica* 2(2), 40-53.
- Yani, A. (2021). Pengaruh Penilaian Kineja Dan Kompensasi Terhadap Mutu Pendidikan SD Negeri Se-Kecamatan Blega Kab. *Journal of Education Management And Learning*, 4(2), 82–100.
- Yani, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Wacana Media.