

## PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA RSUD TUAN RONDAHAIM PAMATANG RAYA

Hendri Mayanta Tarigan<sup>1</sup>; Adrian K Tarigan<sup>2</sup>  
Universitas Efarina<sup>1,2</sup>  
Email : hendrimayantatarigan@gmail.com

### ABSTRAK

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu variabel X (kompensasi) dan variabel Y (kinerja). Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada RSUD Tuan Rondahaim Pamatang Raya. Berdasarkan metode sampel insidental, total sampel dalam penelitian ini adalah 62 responden. Dalam penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner. Jumlah kuesioner yang disebar sebanyak 62 eksemplar dan yang dapat kembali serta diolah sebanyak 62 eksemplar. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear sederhana dan uji hipotesis (uji-t). Jumlah t-hitung (8,382) > dari jumlah t-tabel (1,99897) maka  $H_a$  diterima. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada RSUD Tuan Rondahaim Pamatang Raya.

Kata Kunci : Kompensasi; Kinerja

### ABSTRACT

*In this study there are two variables, namely variable X (compensation) and variable Y (performance). This study aims to examine and analyze the effect of compensation on employee performance at Tuan Rondahaim Hospital Pamatang Raya. Based on the incidental sample method, the total sample in this study was 62 respondents. In this study using primary data obtained from distributing questionnaires. The number of questionnaires distributed was 62 copies and those that could be returned and processed were 62 copies. The analytical method used in this study is simple linear regression analysis and hypothesis testing (t-test). Total t-count (8.382) > total t-table (1.99897) then  $H_a$  is accepted. Based on these results it can be concluded that compensation has a positive and significant effect on employee performance at Tuan Rondahaim Hospital Pamatang Raya.*

*Keywords : Compensation; Performance*

### PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset yang dimiliki oleh setiap perusahaan atau organisasi, dimanfaatkan bersama dengan sumber daya lainnya dalam menjalankan kegiatan untuk mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan elemen yang selalu ada dalam setiap perusahaan atau organisasi. Sumber daya manusia merupakan perencana, pelaku dan penentu tercapainya tujuan organisasi.

Dalam era industrialisasi yang semakin kompetitif sekarang ini, setiap pelaku bisnis yang ingin memenangkan kompetisi dalam dunia bisnis akan memberikan perhatian penuh terhadap kinerja sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan. Agar hal itu dapat tercapai, maka perusahaan memerlukan karyawan-karyawan yang mampu, cakap, terampil dan memiliki motivasi yang tinggi dalam melaksanakan tugas-tugas yang sudah menjadi tanggung jawabnya sebagai tenaga kerja.

Kompensasi inilah yang akan dipergunakan karyawan tersebut beserta keluarganya untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya. Besarnya balas jasa mencerminkan status, pengakuan, dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan bersama keluarganya. Jika balas jasa yang diterima karyawan semakin besar berarti jabatannya semakin tinggi, status semakin baik, dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak pula. Dengan demikian, kinerjanya juga semakin baik.

Rumah sakit merupakan instansi pelayanan kesehatan yang berhubungan langsung dengan pasien serta harus mengutamakan pelayanan kesehatan yang aman, bermutu, antidiskriminasi dan efektif dengan mengutamakan kepentingan pasien sesuai dengan standart pelayanan rumah sakit ( Undang-undang tentang kesehatan dan rumah sakit pasal 29b UU NO.44/2009).

RSUD TUAN Rondahaim merupakan rumah sakit milik Pemkab Simalungun yang bermodel RSU, diurus oleh Negeri dan tercantum kedalam Rumah Sakit kelas D. RSU milik Pemkab Simalungun ini memiliki luas tanah dengan luas 2500 m<sup>2</sup>. Dibangun pada lokasi yang terletak di kompleks Perkantoran Kabupaten Simalungun., dengan suasana yang tenang, aman, dan nyaman. RSU ini dapat melayani kebutuhan pelayanan kesehatan secara cepat dan tepat sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh masyarakat sekitar dan masyarakat luas pada umumnya.

Keselamatan pasien merupakan tanggung jawab semua pihak yang berkaitan dengan pemberi pelayanan kesehatan. *Stakeholder* mempunyai tanggung jawab memastikan tidak ada tindakan yang membahayakan pasien. Pasien *Safety* menjadi prioritas utama dalam layanan kesehatan dan merupakan langkah kritis utama untuk memperbaiki kualitas pelayanan serta berkaitan dengan mutu dan citra rumah sakit (Depkes,2008).

## Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah : Apakah kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai pada RSUD Tuan Rondahaim Pamatang Raya.

## KAJIAN PUSTAKA

### Kompensasi

Dalam hubungannya dengan peningkatan kesejahteraan hidup para karyawan, suatu organisasi harus secara efektif memberikan kompensasi sesuai dengan beban kerja yang diterima karyawan. Kompensasi merupakan salah satu faktor baik secara langsung atau tidak langsung mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan. Karena itu semestinya pemberian kompensasi kepada karyawan perlu mendapat perhatian khusus dari pihak manajemen instansi agar motivasi para karyawan dapat dipertahankan dan kinerja karyawan diharapkan dapat meningkat.

Kompensasi ditinjau dari sudut pandang perusahaan merupakan unsur biaya yang dapat mempengaruhi posisi persaingan perusahaan, proses rekrutmen, dan tingkat perputaran karyawan. Sedangkan ditinjau dari sudut pandang karyawan merupakan unsur pendapatan yang mempengaruhi gaya hidup, status, harga diri, dan perasaan karyawan terhadap perusahaan untuk tetap bersama perusahaan atau mencari pekerjaan lainnya.

Dari beberapa definisi di atas penulis dapat menyimpulkan bahwa kompensasi yang diberikan pada karyawan tidak hanya berbentuk uang, tetapi dapat berupa barang dan jasa pelayanan. Tingkat kompensasi yang diberikan dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam meningkatkan produktivitas. Semakin tinggi kompensasi yang diberikan kepada karyawan akan termotivasi untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik lagi. Jika kompensasi yang diberikan rendah, kinerja karyawan akan menurun karena karyawan merasa kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan beban pekerjaannya.

### Kinerja

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

*Performance* atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses (Nurlaila, 2010:71). Menurut pendekatan perilaku dalam manajemen, kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan (Luthans, 2005:165). Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja dari individu tenaga kerja diantaranya, kemampuan, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, imbalan atau intensif, hubungan mereka dengan organisasi dan masih banyak lagi faktor lainnya. (Zulkarnaen, W., & Suwarna, A., 2017:38).

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilaksanakan pada RSUD Tuan Rondahaim Pematang Raya. Penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti adalah jenis penelitian survei lapangan. Penelitian survei adalah penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan berada langsung pada objeknya atau berada dilapangan, yang mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data pokok. Dalam penelitian ini yang akan menjadi populasi adalah pegawai RSUD Tuan Rondahaim Pematang Raya, yaitu sebanyak 166 pegawai (48 pegawai negeri sipil dan 118 pegawai honorer). Metode pengambilan sampel dengan teknik sampling insidental adalah teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa aja yang bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, bila orang yang ditemui dipandang cocok sebagai sumber data. Berdasarkan teknik pengambilan sampel tersebut maka sampel dalam penelitian ini berjumlah 62 responden.

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini dibuktikan dari hasil uji hipotesis (Uji t) yaitu  $8,382 > 1,99897$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Pengaruh kompensasi ini bersifat positif dengan nilai signifikansi (Sig) 0,000 lebih kecil dari  $\frac{1}{2} \alpha 5\%$  ( $0,000 < 0,025$ ). Artinya apabila pemberian kompensasi perusahaan menurut persepsi pegawai semakin baik, maka hal tersebut akan semakin mendorong kinerja pegawai yang bekerja di perusahaan tersebut menjadi lebih baik karena pemberian kompensasi yang baik.

### **KESIMPULAN**

Pada penelitian ini, peneliti bermaksud untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja. Adapun hasil yang didapatkan setelah menyelesaikan

seluruh penelitian sebagai yaitu berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini dibuktikan dari hasil uji hipotesis (Uji t) yaitu  $8,382 > 1,99897$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Pengaruh kompensasi ini bersifat positif dengan nilai signifikansi (Sig) 0,000 lebih kecil dari  $\frac{1}{2} \alpha 5\%$  ( $0,000 < 0,025$ ). Kemudian, Kinerja pegawai yang bekerja di RSUD Tuan Rondahaim Pamatang Raya ini termasuk dalam kinerja yang baik.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Desler, Gray. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Prehalindo.
- Dharma, Surya. 2004. *Manajemen Kinerja ; Filsafah, Teori, dan Penerapannya*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Hasibuan, S.P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Edisi Pertama. Penerbit Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Saunders, Rebecca. 2006. *Strategi Penilaian Kinerja Karyawan*. Jakarta: Tugu Publisher.
- Siagian, Sondang P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ed.1, Cet.23. Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Situmorang, Syahrizal Helmi, Doli M. Jafar Dalimunte, Iskandar Muda, Muslich Lutfi, dan Syahyunan, 2009. *Analisi Data Penelitian : Menggunakan Program SPSS*. Medan: USU Pres.
- Sudarmanto, gunawan. 2005. *Analisis Regresi Linear Berganda Dengan SPSS*. Cetakan Pertama, Penerbit Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Sugiono. 2007. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R n G*. Bandung : CV Alfabeta
- Sugiono dan Wibowo. 2002. *Statisk Penelitian*. Bandung : CV Alfabeta
- Wibisono, Dermawan Ph.D. 2002. *Manajemen Kinerja*. PenerbitErlangga, Jakarta.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Cetakan Keempat, Penerbit Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Zulkarnaen, W., & Suwarna, A. (2017). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Di Bagian Mekanik PT. Erlangga Aditya Indramayu. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 1(1), 33-52. DOI: <https://doi.org/10.31955/mea.vol1.iss1.pp33-52>.