

Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Umum Jampangkulon

Moch Alfiansyah

Program Studi Magister Manajemen, Universitas Kristen Maranatha, Indonesia
Jl. Surya Sumantri No. 65, Sukawarna, Sukajadi, Bandung, Jawa Barat 40164
***Koresponden:** alfinmochamad17@gmail.com

Kata Kunci:

Kompensasi, kepuasan kerja,
kinerja karyawan

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk dapat mengetahui dan menganalisis pengaruh antara variabel. Metode yang dilakukan adalah asosiasi kausal dengan pendekatan kuantitatif. Variabel diukur dengan skala likert. Pengolahan data menggunakan perangkat lunak SPSS versi 24.0. Metode pengumpulan data dilakukan berupa daftar pertanyaan kuesioner. Dalam penelitian ini jumlah populasi di persempit dari jumlah seluruh karyawan sebanyak 813 karyawan, dengan menghitung ukuran sampel yang dilakukan menggunakan teknik slovin sehingga populasi menjadi 89 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda dan uji koefisien determinasi. Dari hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, dan hasil pengujian secara bersama kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Keyword:

Compensation, Job
satisfaction, Employee
performance

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine and analyze the influence between. The method used is causal association with a quantitative approach. Variables are measured by a Likert scale. Data processing using SPSS software version 24.0. The test method was carried out in the form of a questionnaire list of questions. In this study, the total population was narrowed from the total number of employees as many as 813 employees, by calculating the sample size using the Slovin technique so that the population became 89 people. The data analysis technique used is the classical assumption test, multiple linear regression test and the coefficient of determination test. The results showed a positive and significant influence between compensation and employee performance, job satisfaction had an effect but not significant on employee performance, and the test results jointly compensation and job satisfaction had a positive and significant effect on employee performance.

DOI : <https://doi.org/10.30596/maneggio.v4i1.6774>



Published by Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Indonesia | Copyright © 2020 by the Author(s) | This is an open access article distributed under the Creative Commons Attribution License <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

Cara Sitasi :

Alfiansyah, M. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Umum Jampangkulon. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 145–155.

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan aspek yang penting bagi sebuah perusahaan guna untuk mencapai tujuan perusahaan. Dalam setiap perusahaan sumber daya manusia sangat diperlukan perusahaan agar dapat mengatur dan mengatasi permasalahan yang berhubungan dengan tugas, keadaan dan kondisi karyawan pada sebuah perusahaan. Menurut (Sofyandi, 2016) Sumber Daya Manusia sebagai salah satu strategi untuk menempatkan fungsi – fungsi manajemen seperti *controlling planning, organizing, leading*, didalam setiap aktivitas/fungsi operasional SDM mulai dari proses penarikan, pengembangan, seleksi pelatihan, interaksi industrial, evaluasi kinerja, pemberian kompensasi, dan pemutusan interaksi kerja, yang ditunjukkan bagi peningkatan kontribusi produktif berdasarkan SDM organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif & efisien.

Kinerja merupakan sebuah output kerja yang dapat dicapai oleh seorang didalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan mencakup kualitas dan kuantitas output hasil bekerja. Karyawan sanggup bekerja dengan lebih baik, apabila karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi dalam bekerja.

Menurut Afandi, (2016) kinerja merupakan hasil kerja yang mampu dicapai seorang atau sekelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai kewenangan dan tanggung jawab masing-masing sebagai upaya untuk mencapai tujuan organisasi, tidak secara illegal, melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Menurut Simajuntak, (2011) kinerja merupakan taraf pencapaian output atas tugas tertentu.

Kompensasi sangat melekat dengan kinerja karena kompensasi salahsatu variabel yang berhubungan dengan kinerja, dengan adanya kompensasi yang tinggi karyawapun termotivasi untuk mampu bekerja dengan sangat baik. Menurut Handoko, (2013), kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima para karyawan atas balas jasa kinerja karyawaan. Sedangkan Menurut Hasibuan, (2017) kompensasi merupakan semua pendapatan berbentuk uang, barang yang bersifat langsung atau tidak langsung diterima karyawan sebagai bentuk imbalan atas jasa yang diberikan perusahaan.

Menurut Manullang, (2012) kompensasi adalah remunerasi yang diterima oleh seorang karyawan sebagai imbalan atas kontribusinya kepada perusahaan/organisasi. Ini adalah praktik terorganisir yang melibatkan keseimbangan hubungan kerja - karyawan dengan memberikan berupa uang dan bukan uang kepada karyawan. Kompensasi termasuk pembayaran seperti bonus, bagi hasil, upah lembur, penghargaan pengakuan dan komisi penjualan.

Kompensasi merupakan salahsatu faktor pendukung terhadap kepuasan kerja karna dengan adanya kompensasi yang tinggi kebutuhan hidup karyawan akan terpenuhi dan kepuasan dalam diri karyawan akan menjadi pendukung untuk bekerja lebih baik guna untuk pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut Priansa, (2018) kepuasan kerja adalah perasaan setiap pekerja terhadap pekerjaannya, apakah bahagia atau tidak bahagia sebagai hasil hubungan pekerja dengan lingkungan pekerjaannya atau menjadi presepsi sikap mental, dan sebagai hasil dalam menilai pekerja terhadap pekerjaannya. Sedangkan menurut Sutrisno, (2014) kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para pekerja dalam memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja dapat mencerminkan sikap/perasaan seorang terhadap pekerjaan yang di lakukannya.

Dalam penelitian ini penulis meneliti Rumah Sakit Umum Jampangkulon guna untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja dan apa saja masalah yang terjadi di Rumah Sakit Umum Jampangkulon.

Berikut ini adalah hasil penyebaran prasurvey mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan Di Rumah Sakit Umum Jampangkulon. sampel sebanyak 40 responden yang dianggap dapat mewakili seluruh jumlah karyawan Rumah Sakit Umum Jampangkulon, karena karyawan tersebut telah bekerja minimal 3 (tiga)tahun lebih.

Prasurvei kuesioner variabel-variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan terdapat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 1
Hasil Penelitian Variabel Yang Paling Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Variabel	Frekuensi	Presentasi
1. Motivasi	7	17.5%
2. Kepuasan kerja	8	20%
3. Komitmen	6	15%
4. Kompensasi	9	22.5%
5. Pengembangan karir	5	12.5%
6. Kepemimpinan	5	12.5%
Jumlah	40	100%

Sumber : Penyebaran Kuesioner pada Karyawan RSUD Jampangkulon. 2021 Hasil prasurvey 6 (enam) variabel yang paling mempengaruhi kinerja karyawan.

Pada tabel 1 di atas, dapat diketahui 2 (dua) variabel yang menunjukkan frekuensi dan presentasi jawaban lebih besar dari pada variabel lainnya, yaitu kompensasi sebesar 22.5% dan kepuasan kerja sebesar 20%. Artinya kompensasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Jika kompensasi yang diberikan kepada karyawan tinggi akan mempengaruhi kinerja bagi karyawan. Variabel selanjutnya adalah kepuasan kerja, kepuasan kerja karyawan akan terwujud jika karyawan mendapatkan tarap kebutuhan hidupnya yang terpenuhi oleh perusahaan atas balasan jasa kerja karyawan, hal tersebut dapat menjadi motivasi bekerja untuk lebih baik pada karyawan dan tentunya dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan prasurvey yang dilakukan diketahui bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompensasi dan kepuasan kerja. Hasil prasurvey adalah sebagai berikut :

Tabel 2
Hasil Prasurvey Kuesioner

Kompensasi				
Indikator	Tidak Setuju	Presentase	Setuju	Presentase
Gaji	33	82.5%	7	17.5%
Bonus	17	42.5%	23	57.5%
Tunjangan	10	25%	30	75%
Fasilitas	15	37.5%	25	62.5%
Kepuasan Kerja				
Indikator	Tidak Setuju	Presentase	Setuju	Presentase
Tugas	18	45%	22	55%
Kesempatan Belajar	13	32.5%	27	67.7%
Peluang Promosi	8	20%	32	80%
Gaya Memimpin	11	27.7%	29	72.5%

Sumber : Prasurvey pada 40 karyawan RSUD Jampangkulon, 2021

Dari hasil wawancara dengan beberapa karyawan dan hasil tabel 2 di atas diketahui bahwa beberapa karyawan Rumah Sakit Umum Jampangkulon. Menyatakan tidak setuju dengan gaji karena merasa gaji yang diterima belum cukup memenuhi kebutuhan karyawan dengan presentase 82.5% dari 40 responden. Yang artinya bila kompensasi yang dibayarkan tidak cukup sesuai dengan yang dibebankan kepada karyawan maka kinerja karyawan akan semakin menurun.

Dari hasil variabel kepuasan kerja, pada tabel 2 di atas dapat diketahui presentase peluang promosi 80% dan gaya memimpin 72.5% karyawan akan merasa puas terhadap promosi jabatan apabila karyawan masih percaya bahwa peluang dan kesempatan untuk dipromosikan masih terbuka lebar. Salah satu yang menjadi faktor kepuasan karyawan yaitu pemimpin yang selalu memotivasi karyawan dalam bekerja, karena pimpinan dapat mengarahkan dan mendorong karyawan untuk selalu meningkatkan kinerja karyawan. Sehingga akan muncul rasa kepuasan dalam diri karyawan.

Suparyadi, (2015) kompensasi merupakan keseluruhan output imbalan yang diterima karyawan dan menjadi penghargaan atas kontribusi yang diberikan pada organisasi, baik bersifat finansial atau nonfinansial. Menurut (Hasibuan, 2017) kompensasi merupakan seluruh

hasil yang di dapat karyawan berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung dan diterima karyawan untuk imbalan jasa yang diberikan pada perusahaan. Sedangkan (Bangun, 2018) menyatakan kompensasi merupakan imbalan yang dibayarkan pada karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan dalam pekerjaannya.

Kepuasan kerja mampu dilihat berdasarkan dua sisi saling berbeda dimana berdasarkan sisi yang satu memuaskan dan berdasarkan sisi yang lain kurang memuaskan. Dengan adanya kepuasan kerja, seseorang karyawan akan bisa mencicipi bagaimana pekerjaannya itu akan menyenangkan atau kurang menyenangkan dikerjakan. Perbedaan perilaku seorang terhadap pekerjaannya mencerminkan pengalaman menyenangkan atau kurang menyenangkan pada pekerjaannya, serta harapan - harapan setiap karyawan terhadap pengalaman masa depan. Adapun beberapa pengertian kepuasan kerja berdasarkan para ahli adalah sebagai berikut :

Menurut (Mangkunegara, 2017) kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang bisa menyokong atau tidak menyokong pada diri karyawan yang berhubungan langsung terhadap pekerjaannya atau dengan kondisi dirinya. Perasaan yang dapat berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek misalnya gaji atau upah kerja yang diterima, kesempatan pengembangan karir, interaksi dengan karyawan lainnya, penempatan kerja, mutu pengawasan, struktur organisasi perusahaan dan jenis pekerjaan. Menurut (Sutrisno, 2014) kepuasan kerja merupakan suatu masalah penting untuk diperhatikan dalam hubungannya. Produktivitas kerja karyawan & ketidakpuasan sering dikaitkan dalam tingkat tuntutan pada keluhan pekerjaan yang terasa tinggi.

METODE PENELITIAN

Dalam Metode penelitian ini metode yang digunakan yaitu asosiasi kausal dengan pendekatan kuantitatif, dan variabel diukur menggunakan skala likert. Teknik dalam pengumpulan data menggunakan daftar pernyataan (angket). Dalam penelitian ini jumlah populasi di persempit dengan jumlah seluruh karyawan sebanyak 813 karyawan dengan menghitung ukuran sampel yang dilakukan menggunakan teknik slovin. Menurut (Sugiyono, 2011) adapun dalam penelitian ini menggunakan rumus slovin karena dalam penarikan sampel jumlahnya harus representative agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan dan perhitungannya pun tidak memerlukan tabel jumlah sampel, namun dapat dilakukan dengan rumus dan perhitungan sederhana. Rumus Slovin untuk menentukan sampel adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan:

n = Ukuran sampel/jumlah responden

N = Ukuran populasi

e = Presentase kelonggaran ketelitian kesalahan pengambilan sampel yang masih bisa ditolerir; e = 0,1

Dalam rumus slovin ada ketentuan sebagai berikut:

Nilai e = 0,1 (10%) untuk populasi dalam jumlah besar

Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 813 karyawan, sehingga presentase kelonggaran yang digunakan adalah 10% maka untuk mengetahui sampel penelitian, dengan perhitungan sebagai berikut:

$$n = \frac{813}{1 + 813(10)^2} \quad n = \frac{813}{9,13} = 89$$

Sampel yang diambil dalam penelitian ini berdasarkan simple random sampling dan teknik probability sampling, peluang yang sama di berikan kepada setiap populasi (Karyawan) untuk dijadikan sampel yang dilakukan secara acak. Selanjutnya peneliti menggunakan teknik

insidental, seperti yang dikemukakan Sugiyono (2011:85) sampling insidental adalah penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti, maka orang tersebut dapat digunakan sebagai sampel, bila orang tersebut kebetulan dipandang cocok sebagai sumber data dalam penelitian ini. Dan teknik analisis data yang digunakan adalah uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, dan uji koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan perhitungan hasil uji validitas ditemukan bahwa sebagian besar item yang digunakan sudah memiliki nilai korelasi yang tinggi, yang menggambarkan bahwa item tersebut sudah cukup valid, (dengan jumlah responden 89).

Tabel 3
Hasil Pengujian Validitas Variabel (X₁)

No	Indikator Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
1	Gaji	0.817	0.2084	Valid
2	Bonus	0.806	0.2084	Valid
3	Tunjangan	0.783	0.2084	Valid
4	Fasilitas	0.817	0.2084	Valid
5	Kompensasi non finansial	0.845	0.2084	Valid

Tabel 4
Hasil Pengujian Validitas Variabel (X₂)

No	Indikator Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
1	Tugas	0.846	0.2084	Valid
2	Kesempatan belajar	0.778	0.2084	Valid
3	Tanggung jawab	0.820	0.2084	Valid
4	Sistem penggajian	0.737	0.2084	Valid
5	Keadilan penggajian	0.630	0.2084	Valid
6	Peluang promosi	0.849	0.2084	Valid
7	Gaya memimpin	0.789	0.2084	Valid
8	Dukungan antar rekan kerja	0.691	0.2084	Valid

Tabel 5
Hasil Pengujian Validitas Variabel (Y)

No	Indikator Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
1	Kecepatan dalam bekerja	0.857	0.2084	Valid
2	Kemampuan dalam bekerja.	0.747	0.2084	Valid
3	Hasil Kerja	0.671	0.2084	Valid
4	Kerapihan dalam bekerja	0.735	0.2084	Valid
5	Ketelitian dalam bekerja	0.867	0.2084	Valid
6	Sarana dan Prasarana	0.275	0.2084	Valid
7	Absensi	0.274	0.2084	Valid
8	Kekompakan dalam bekerja	0.470	0.2084	Valid
9	Jalinan kerjasama	0.577	0.2084	Valid

Berdasarkan pada ketiga tabel di atas menunjukkan bahwa r_{hitung} lebih besar daripada r_{tabel}, maka dengan adanya hasil tersebut seluruh indikator penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan variabel kinerja karyawan (Y) dinyatakan valid, sehingga item setiap pernyataan tersebut layak (dapat diterima) dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

Selanjutnya pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan teknik *alpha cronbach*, dimana nilai reliabilitas untuk setiap variabel harus ada di atas 0.600.

Volume 4, Nomor 1, Maret 2021
<http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO>

Tabel 6
Hasil Uji Reliabilitas : Kompensasi X₁

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.872	5

Tabel 7
Hasil Uji Reliabilitas : Kepuasan Kerja X₂

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.897	8

Tabel 8
Hasil Uji Reliabilitas : Kinerja Karyawan Y

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.806	9

Berdasarkan ketiga tabel di atas dapat diketahui bahwa variabel kompensasi (X₁), kepuasan kerja (X₂), dan kinerja karyawan (Y), memiliki nilai *Cronbach's Alpha* yang lebih besar dari 0,600, maka dapat disimpulkan bahwa setiap variabel dalam penelitian ini *reliable*.

Selanjutnya dalam penelitian, pengujian asumsi klasik dilakukan untuk memastikan data-data yang diukur sudah memenuhi syarat sebagai berikut:

Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independenya memiliki distribusi normal atau tidak.

Tabel 9
Hasil Uji Multikolinieritas

		Unstandardized Residual
N		89
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.69717158
Most Extreme Differences	Absolute	.051
	Positive	.051
	Negative	-.050
Test Statistic		.051
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Berdasarkan tabel 7 di atas diperoleh hasil bahwa tingkat signifikansi variabel pada penelitian ini terdistribusi normal, hal ini dapat diketahui dengan melihat syarat normal Asymp Sig yaitu 0,200 > 0,05.

Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*Variance Inflasi Factor/VIF*), yang tidak melebihi 4 atau 5.

Tabel 10. Hasil Uji Multikolinieritas

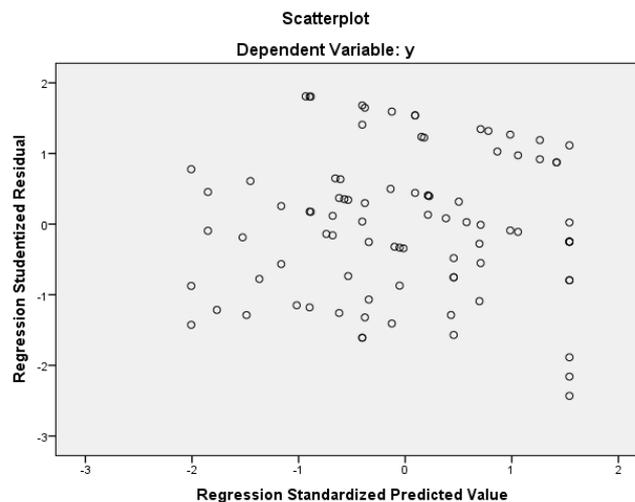
Model	Collinearity Statistics		
	Tolerance	VIF	
1	(Constant)		
	Kompensasi	.997	1.003
	Kepuasan Kerja	.997	1.003

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari tabel 8 diatas menunjukkan nilai VIF masing-masing variabel yaitu variabel Kompensasi (X_1) sebesar 1.003, kepuasan kerja (X_2) sebesar 1.003 maka dapat diketahui bahwa nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan tidak melebihi batas korelasi yang telah ditentukan yaitu tidak lebih besar dari 10. Maka model ini tidak terjadi masalah multikolinieritas.

Heteroskedastisitas

Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari suatu pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Dasar pengambilan keputusannya adalah : jika pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (poin-poin) menyebar dibawah 0 pada sumbu y maka tidak terjadi heterokedastisitas.



Gambar 1
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Dari gambar 1 diatas diketahui bahwa heteroskedastisitas tidak terjadi pada model regresi ini. Karena tidak di temukan adanya pola yang jelas serta titik-titik penyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat di simpulkan heteroskedastisitas tidak terjadi.

Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi Linier Berganda bertujuan untuk dapat mengetahui dan menganalisa pengaruh antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) secara bersama, adalah sebagai berikut :

Tabel 11
Hasil Uji Koefisien Regresi.

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	28.527	4.150
	Kompensasi x1	.292	.138
	Kepuasan Kerja x2	.127	.086

a. Dependent Variable: y

Persamaan pada tabel 11 di atas menunjukkan pengaruh dari setiap variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Terdapat hasil yang diperoleh dari uji regresi berganda adalah sebagai berikut: $Y = 28.527 + 0.292X_1 + 0.127X_2$ Nilai konstanta sebesar 28.527 yang artinya jika tidak ada variabel bebas yaitu kompensasi dan kepuasan kerja tidak memberikan pengaruh maka nilai konsisten kinerja karyawan tersebut sebesar 28.527. dan Jika nilai koefisien kompensasi sebesar 0.292 artinya apabila kompensasi meningkat maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat. Nilai koefisien kepuasan kerja sebesar 0.127 yang artinya kepuasan kerja meningkat, maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Uji Parsial (Uji t)

Pengujian pengaruh variabel-variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 12
Hasil Uji Parsial

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	28.527	4.150		6.874	.000
	x1	.292	.138	.219	2.111	.038
	x2	.127	.086	.153	1.469	.145

a. Dependent Variable: y

Hasil t_{hitung} untuk variabel kompensasi (X_1) adalah 2.111 lebih besar dari t_{tabel} 1.662 dengan nilai sig $0,038 < 0,05$. Hal ini diartikan bahwa kompensasi X_1 secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Hasil data t_{hitung} untuk variabel kepuasan kerja (X_2) adalah 1.469 lebih kecil dari t_{tabel} 1.662 dengan nilai sig $0,145 > 0,05$ ini diartikan bahwa kepuasan kerja X_2 berpengaruh namun tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Uji Simultan Signifikan (Uji F)

Uji ini pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model ini mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen, pembuktian dilakukan dengan cara membandingkan nilai F tabel > dengan nilai F hitung.

Tabel 13
Hasil Uji Simultan Signifikan

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	97.526	2	48.763	3.486	.035 ^b
	Residual	1202.879	86	13.987		
	Total	1300.404	88			

a. Dependent Variable: y

a. Predictors: (Constant),Kepuasan Karyawan x2, Kompensasi x1

Berdasarkan hasil tabel di peroleh nilai F_{hitung} 3.486 lebih besar dibandingkan dengan nilai F_{tabel} 2,48 dan nilai signifikansi 0,035 lebih kecil dari 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa hasil penelitian menolak H_0 . Kompensasi (X_1), kepuasan kerja (X_2), dan kinerja karyawan (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada RSU Jampangkulon.

Uji Determinasi

Dengan melihat adjusted R-Square akan dapat dilihat bagaimana sebenarnya nilai kontribusi ketiga variabel bebas terhadap variabel terikat:

Tabel 14
Hasil Uji Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.274 ^a	.075	.053	3.740

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Kompensasi

Berdasarkan tabel 12, nilai R square adalah 0,075. Dengan variable independen kompensasi (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) dan dependen kinerja karyawan (Y). Salah satu rumus yang dapat menghitung Koefisien Determinasi (KD) sebagai berikut:

$$D = R^2 \times 100\%$$

$$D = 0.075 \times 100\%$$

$$D = 7.5\%$$

Nilai kompensasi X_1 dan kepuasan kerja X_2 dalam model regresi sebesar 7.5% jadi sumbangan atau proporsi yang di terima 7.5%. Sedangkan sisanya 92.5% di pengaruhi faktor – faktor lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh t_{hitung} untuk variabel kompensasi (X_1) adalah 2.111 lebih besar dari t_{tabel} 1.662 dengan nilai sig 0,038 < 0,05. Hal ini diartikan bahwa kompensasi X_1 secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Kriteria tersebut menunjukkan H_0 ditolak. Hasil ini membuktikan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada RSU Jampangkulon. Rendahnya gaji/tunjangan yang diberikan RSU Jampangkulon diindikasikan dapat menurunkan kinerja karyawan. ditunjukkan dengan beberapa sikap karyawan yang kurang cekatan dalam melayani konsumen/pasien dan beberapa sikap karyawan yang kurang ramah terhadap konsumen/pasien. Penerimaan kompensasi yang dianggap tidak sesuai oleh karyawan RSU Jampangkulon dirasa tidak memenuhi kebutuhan dalam tarap hidup karyawan dan diindikasikan dapat menurunkan kinerja karyawan.

Menurut (Notoatmodjo, 2015) kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa dari hasil pengabdian atau pekerjaan mereka. Menurut hasil penelitian (Arif, et al., 2019), menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan dan hal ini sejalan dengan penelitian yang di lakukan (Iptian, et al., 2020) kompensasi berdampak positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya hasil penelitian (Jufrizen et al., 2017), (Jufrizen, 2017), (Jufrizen, 2018), dan (Ramadhan, et al., 2015) menunjukkan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengolahan data di peroleh t_{hitung} untuk variabel kepuasan kerja (X_2) adalah 1.469 lebih kecil dari t_{tabel} 1.662 dengan nilai sig 0,145 > 0,05 ini diartikan bahwa kepuasan kerja X_2 berpengaruh namun tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Dalam hal ini terdapat indikasi bahwa kepuasan yang tinggi dan dirasakan karyawan tidak akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Soegiharto, 2012) yang menyatakan bahwa bahwa ada pengaruh namun tidak signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sehingga perubahan dalam kepuasan kerja tidak akan berdampak terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan (Adhan, et al., 2020), (Syahputra & Jufrizen, 2019), (Arda, 2017) dan (Jufrizen, 2017) yang menyimpulkan kepuasan kerja memiliki berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian secara bersama - sama diperoleh nilai F_{hitung} 3.486 lebih besar dibandingkan dengan nilai F_{tabel} 2,48 dan nilai signifikansi 0,035 lebih kecil dari 0,05. Kriteria tersebut menunjukkan H_0 ditolak. kompensasi (X_1), kepuasan kerja (X_2), dan kinerja karyawan (Y) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada RSU Jampangkulon. Menurut hasil penelitian (Hendro, 2018) menunjukkan bahwa kompensasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. (Surianti, 2013) mengemukakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan hasil penelitian (Darma & Supriyanto, 2017) bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil dari penelitian ini dapat di tarik beberapa kesimpulan sebagai berikut yaitu Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di RSU Jampangkulon, Kepuasan kerja berpengaruh namun tidak signifikan terhadap kinerja di RSU Jampangkulon, dan kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di RSU Jampangkulon.

Berdasarkan hasil analisa, diharapkan Rumah Sakit Umum Jampangkulon dapat meningkatkan pemberian kompensasi langsung dengan memberikan gaji/tunjangan yang sesuai dengan apa yang dibutuhkan karyawannya, sehingga akan terbentuk kepuasan dalam diri karyawan dan karyawanpun termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya.

REFERENSI

- Adhan, M., Jufrizen, J., Prayogi, M. A., & Siswadi, Y. (2020). Peran Mediasi Komitmen Organisasional pada Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen Tetap Universitas Swasta di Kota Medan. *Jurnal Samudera Ekonomi dan Bisnis*, 11(1), 1-15.
- Afandi, P. (2016). *Concept and Indicator Human Resources Management*. Yogyakarta: Penerbit Deepublish.
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 18(1), 45-60.
- Arif, M., Syaifani, P. E., Siswadi, Y., & Jufrizen, J. (2019). Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance. *Proceeding of The 3rd International Conference on Accounting, Business & Economics (UII-ICABE 2019)* (pp. 263-276).
- Bangun, W. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Darma, P. S., & Supriyanto, A. S. (2017). The Effect of Compensation on Satisfaction and Employee Performance. *Management and Economics Journal*, 1(1), 69-78.
- Handoko, T. H. (2013). *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bpee.
- Hasibuan, M. S. . (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hendro, T. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tetap CV. Karya Gemilang. *AGORA*, 6(1).
- Iptian, R., Zamroni, Z., & Efendi, R. (2020). The Effect of Work Discipline and Compensation on

- Employee Performance. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(8), 145–152.
- Jufrizen, J. (2017). Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 17(01), 34–35.
- Jufrizen, J. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Kohesi*, 1(1), 166–177.
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding: The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018* (pp. 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.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. (Susan Sandiasih, Ed.) (cetakan ke.). Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Manullang, M. (2012). *Dasar-Dasar Manajemen*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Notoatmodjo, S. (2015). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Priansa, D. (2018). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: ALFABETA.
- Ramadhan, S., Gustopo, D., & Vitasari, P. (2015). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perawat Rumah Sakit Islam Dinoyo Malang). *Jurnal Teknologi dan Manajemen Industri*, 1(2), 36–41.
- Simajuntak, P. J. (2011). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Soegiharto. (2012). Pengaruh kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja dengan mediasi komitmen (di PT Alam Kayu Sakti Semarang). *Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 3(1), 1–17.
- Sofyandi, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Suparyadi, S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Cv. Andi Offset.
- Surianti, S. (2013). Pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai: Studi kasus di Dinas Bina Marga Kabupaten Indramayu. *e-Journal Gema Wiralodra*, 6(9), 1–11.
- Sutrisno, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Syahputra, I., & Jufrizen, J. (2019). Pengaruh Diklat, Promosi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 104–116.